



INFORME DE GESTIÓN 2020



Consejo Directivo Nacional

PRINCIPALES

ANGEL CUSTODIO CARERA BÁEZ
(PRESIDENTE)
Ministro del Trabajo

MARÍA VICTORIA ANGULO GONZÁLEZ
Ministra de Educación Nacional

JOSÉ MANUEL RESTREPO ABONDANO
Ministro de Industria, Comercio y Turismo

MABEL GISELA TORRES TORRES
Ministra de Ciencia, Tecnología e Innovación

BRUCE MAC MASTER
Presidente de la ANDI

JAIME ALBERTO CABAL
Presidente Nacional FENALCO

LUIS ALEJANDRO JIMÉNEZ CASTELLANOS
Presidente - ANUC

ROSMERY QUINTERO CASTRO
Presidenta de ACOPI

JULIO ROBERTO GÓMEZ ESGUERRA
Presidente CGT

JORGE ENRIQUE BEDOYA VISCAYA
Presidente SAC

DELEGADOS

LUIS FERNANDO PÉREZ
Viceministro de Educación Superior

SAÚL PINEDA HOYOS
Viceministro de Desarrollo Empresarial

JOHAN SEBASTIAN ESLAVA
Director Desarrollo Tecnológico e Innovación

JUAN CARLOS BELTRÁN CARDONA
Vicepresidente Administrativo y Financiero

GERMÁN ZARAMA DE LA ESPRIELLA
Vicepresidente Comunicaciones y Seccionales

JOSE MARTINEZ GUCHUVO
Delegado - ANUC

MARIA ELENA OSPINA TORRES
Delegada de ACOPI



CARLOS ACERO SÁNCHEZ
Presidente CONFECOOP

JOSÉ DIÓGENES ORJUELA GARCÍA
Presidente de la CUT

FABIO ARIAS GIRALDO
Fiscal de la CUT



Cuerpo Directivo

CARLOS MARIO ESTRADA MOLINA
Director General.

JUAN FERNANDO LÓPEZ MEJÍA
Dirección de Planeación y
Direccionamiento Corporativo.

FARID DE JESÚS FIGUEROA TORRES
Dirección de Formación Profesional.

WILSON JAVIER ROJAS MORENO
Dirección Administrativa y Financiera.

WILLIAM OROZCO DAZA
Dirección del Sistema Nacional de
Formación para el Trabajo.

ÓSCAR JULIÁN CASTAÑO BARRETO
Dirección Jurídica.

HERNÁN DARIO FUENTES SALDARRIAGA
Dirección de Empleo, Trabajo y
Emprendimiento.

RAÚL EDUARDO GONZÁLEZ GARZÓN
Oficina de Control Interno.

ADRIANA MARÍA COLMENARES MONTOYA
Dirección de Promoción y Relaciones
Corporativas.

PILAR NAVARRETE RIVERA
Oficina de Comunicaciones.

VERÓNICA PONCE VALLEJO
Secretaria General.

CLAUDIA PATRICIA LANDAZÁBAL ORTÍZ
Oficina Control Interno Disciplinario.

HERNAN GUIOVANNI RIOS LINARES
Oficina de Sistemas.



Contenido

Introducción	11
1. SENA en cifras.....	13
2. Información institucional	14
2.1. Misión.....	14
2.2. Visión.....	14
2.3. Valores.....	14
2.4. Objetivos institucionales	14
2.5. Derechos ciudadanos	17
2.6. Contexto institucional incluyendo los ajustes frente a la crisis sanitaria por COVID 19... 18	
3. Gestión institucional para la generación de valor público.....	25
3.1. Gestión de la Formación Profesional Integral.....	25
3.1.1. Educación Superior	25
3.1.2. Técnica Laboral y otros SENA.....	25
3.1.3. Formación Complementaria	26
3.1.4. Programa de Articulación.....	27
3.1.5. Convenios de Ampliación de Cobertura.....	28
3.1.6. Formación Virtual	28
3.1.7. Programa de Bilingüismo	29
3.1.8. Aulas Móviles	31
3.1.9. Retención y Deserción.....	31
3.1.10. Certificación de la Formación Profesional Integral.....	33
3.1.11. Programa de Formación Continua Especializada	33
3.1.12. Programa SENA Emprende Rural – SER.....	34
3.1.13. Atención a Población Víctima y Vulnerable	35
3.1.14. Migrantes provenientes de Venezuela y colombianos retornados.....	40
3.2. Concursos o estrategias de innovación.....	40



3.2.1.	Worldskills.....	40
3.2.2.	Senasoft.....	41
3.2.3.	Cine al SENA.....	42
3.3.	Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono -ENI	43
3.4.	Acciones de bienestar aprendices.....	45
3.5.	Gestión de empleo y empleabilidad.....	49
3.5.1.	Agencia Pública de Empleo- APE	50
3.5.2.	Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano.....	52
3.5.3.	Programa de egresados SENA.....	52
3.5.4.	Matriz de Pertinencia	54
3.5.5.	Economía Naranja	54
3.6.	Gestión de emprendimiento y empresarismo	55
3.6.1.	Iniciativas empresariales mediante Fondo Emprender.....	55
3.6.2.	Emprendimiento y Fortalecimiento Empresarial	58
3.6.3.	Sistema Nacional de Cualificaciones-SNC.....	60
3.7.	Gestión de Instancias de Concertación, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	61
3.7.1.	Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	63
3.8.	Sistema de Investigación, Innovación y Desarrollo Tecnológico –SENNOVA.....	65
3.8.1.	Gestión del conocimiento	65
3.8.2.	Investigación Aplicada: Grupos y semilleros de investigación en Centros de Formación.....	66
3.8.3.	Fomento de Innovación y Desarrollo Tecnológico en las empresas	66
3.8.4.	Extensionismo Tecnológico	67
3.8.5.	Servicios tecnológicos para fortalecimiento de las empresas.....	67
3.8.6.	Tecnoparque	69
3.8.7.	Tecnoacademia.....	69
3.9.	Agrosena.....	69

DE-F -026 V. 03



3.10.	Relacionamiento empresarial y gestión del cliente	70
3.10.1.	Servicio a la empresa y al cliente.....	70
3.10.2.	Contrato de Aprendizaje	71
3.11.	Relaciones internacionales y cooperación	72
3.12.	Ferias de atención para colombianos en el exterior en el marco Colombia nos une 73	
3.13.	Aporte de la Entidad en construcción de paz.....	73
3.14.	Contribución del SENA al cumplimiento de los derechos humanos: Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS	74
4.	Desarrollo de fortalecimiento institucional	75
4.1.	Gestión del talento humano	75
4.1.1.	Planta de personal.....	75
4.1.2.	Código de integridad	81
4.1.3.	Plan de bienestar social y estímulos.....	82
4.1.4.	Plan Institucional de Capacitación-PIC.....	83
4.1.5.	Salarios emocionales y Teletrabajo – Trabajo en casa	84
4.1.6.	Fondo Nacional de Vivienda.....	86
4.1.7.	Pensiones	89
4.1.8.	Servicio Médico Asistencial-SMA.....	92
4.1.9.	Evaluación de desempeño de funcionarios.....	93
4.1.10.	Relacionamiento sindical.....	94
4.1.11.	Bilingüismo para funcionarios	97
4.2.	Gestión Documental.....	97
4.3.	Transformación cultural	99
4.4.	Transformación digital	100



4.4.1.	Arquitectura empresarial-AE	101
4.4.2.	Gobierno de datos.....	101
4.4.3.	Máxima Velocidad.....	102
4.5.	Modernización tecnológica	102
4.6.	Gestión de los Sistemas de Información-SI	103
4.7.	Gobierno Tecnologías de la Información	106
4.8.	Direccionamiento Estratégico y Planeación.....	107
4.8.1.	Plan Nacional de Desarrollo y Plan Estratégico Institucional, avances y resultados 107	
4.8.2.	Plan de Acción Institucional, avances y resultados.....	111
4.8.3.	CONPES	112
4.8.4.	Evaluaciones de programas institucionales	112
4.8.5.	Sistema de Información Nacional de Costos de Gestión del SENA.....	113
4.8.6.	Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional – PREVIOS	114
4.8.7.	Espacios de Participación Ciudadana	114
4.9.	Gestión administrativa y financiera	115
4.9.1.	Estado de los contratos realizados (incluir contrataciones que se realizaron para atender la emergencia sanitaria por COVID 19)	115
4.9.2.	Presupuesto de ingresos 2020	116
4.9.3.	Presupuesto gastos 2020	117
4.9.4.	Presupuesto gastos 2021 (enero – diciembre 2020).	117
4.9.5.	Estados financieros	117
4.9.6.	Estado y avance de obras de infraestructura	118
4.10.	Temas de interés para el ciudadano	119
4.10.1.	Trámites SENA	119
4.10.2.	Gestión Jurídica	120
4.10.3.	Resultados de la atención a las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias – PQRSD.....	126



4.10.4.	Medición de la satisfacción	127
4.11.	Resultados de la gestión.....	128
4.11.1.	Resultados FURAG 2019: incluye gestión y MECI.....	128
4.11.2.	Evaluación sistema de Control Interno.....	132
4.12.	Modelos y Sistemas de Gestión de la Entidad	133
4.12.1.	Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA.....	133
4.12.2.	Subsistema de Gestión de la Calidad.....	134
4.12.3.	Subsistema de Gestión Ambiental- Gestión de Energía.....	135
4.12.4.	Subsistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	136
4.12.5.	Subsistema Seguridad de la Información.....	138
4.12.6.	Subsistema Modelo Estándar de Control Interno.....	138
4.13.	Gestión de la Oficina de Comunicaciones	139
4.13.1.	Campañas de Comunicación destacadas en 2020	140
4.13.2.	Comunicaciones: Interna y externa	151
4.13.3.	Portal web SENA: Transparencia y cumplimiento Ley 1712 de 2014	151
4.13.4.	Contenidos e interacciones digitales.....	152
4.13.5.	Gestión de eventos propios y de terceros.....	153
4.14.	Gestión de Control Interno Disciplinario.....	155
4.15.	Gestión de Control Interno	156
4.15.1.	Plan Anual de auditoría interna.....	157
4.15.2.	Proyectos estratégicos de la Oficina de Control Interno	159
4.15.3.	Planes de Mejoramiento Institucionales de Contraloría General de la República – CGR y Auditorías Internas de Gestión – AIG.....	162
5.	Retos.....	164
6.	Anexos.....	170
	Anexo Circulares Teletrabajo – Trabajo en casa.	170
	Anexo: Cartera de excedentes SMA a nivel nacional.....	170



Anexo: Habilitación de servicios Servicio Médico Asistencial.....	171
Anexo Actividades desarrolladas Gestión Documental	180
Anexo Registro de asistentes a charlas de Renovación Cultural.....	181
Anexo: Procesos vigentes por Regionales a diciembre 2020.....	182
Anexo Tipos Documentales.....	183
Anexo Procesos de contratación clasificados por dependencia	183
Anexo Procesos judiciales activos en la Entidad clasificados por causa.	184
7. Referencias.....	187



Introducción

El año que finalizó representó el inicio de uno de los períodos más complejos de la historia reciente de la humanidad y trajo consigo retos de gran envergadura para el país y el mundo. La pandemia del coronavirus, los daños ocasionados y la incertidumbre sobre su impacto, duración y consecuencias, llevaron a la Entidad a redefinir prioridades, aterrizar sus metas y objetivos e implementar procesos virtuales con el fin de continuar con la prestación de servicios de calidad y pertinentes para la ciudadanía y el sector productivo.

Este panorama, sumado a la imparable evolución de la Cuarta Revolución Industrial, conlleva múltiples oportunidades de crecimiento. Desde hace más de 2 años el SENA adelanta una profunda transformación digital y renovación cultural, porque entendió que debía pasar de procesos análogos a virtuales, de una formación para la era industrial del siglo XX a una para las industrias 4.0 del siglo XXI. Esto se está logrando gracias al cambio cultural evidenciado al interior de su comunidad, que impacta positivamente el desarrollo de todas las áreas misionales. En ese mismo sentido, en el 2020 la Entidad continuó fortaleciendo las habilidades digitales y competencias socioemocionales de los aprendices, lo cual se traduce en más y mejores oportunidades para obtener empleos dignos, decentes, estables y formales, como reiteradamente lo manifiesta el señor Presidente Iván Duque Márquez.

De otra parte, desde tiempo atrás el Servicio Nacional de Aprendizaje brinda procesos de capacitación mediados por la tecnología y en el último año gracias a las herramientas de última generación, entre ellas el LMS de Territorium, se garantiza un aprendizaje con inteligencia artificial, interfaces amigables, metodologías y espacios intuitivos, que mejoran la experiencia de formación y satisfacen las necesidades de los usuarios, un requisito indispensable para los procesos marcados por la convergencia tecnológica, la automatización industrial y la innovación.

Ante los avances de la ciencia y la tecnología, se están renovando los ambientes de formación, actualizando los programas, capacitando los instructores y poniendo al día los métodos de aprendizaje, tanto presenciales como virtuales. Por eso, se establecieron convenios y acuerdos con los líderes tecnológicos globales, tal como lo hacen las universidades públicas y privadas de Colombia y el mundo y los sectores más dinámicos de la economía. De no haberlo hecho, el SENA quedaría rezagado y no estaría en capacidad de responder a las cambiantes exigencias del mercado laboral. En esta dirección, se han suscrito alianzas con plataformas tecnológicas de enseñanza Online de organizaciones del orden internacional y nacional de gran renombre.

A ello se suma el trabajo unido y decidido de los colaboradores en pro de la permanencia de los educandos y el cuidado de la salud, mediante iniciativas y contenidos acordes con las



particularidades de cada población, en las 33 Regionales y sus 117 Centros de Formación.

En la vigencia que finalizó, se presentaron importantes avances en la construcción del Marco Nacional de Cualificaciones, el fortalecimiento de los programas de Doble Titulación y Formación Continua Especializada, al igual que los procesos de certificación por competencias y la formación dual. También fueron culminadas y entregadas importantes obras de infraestructura educativa que aportarán al desarrollo socioeconómico de las regiones, así mismo, la Entidad se mantuvo como referente en materia de empleabilidad y emprendimiento para el país, por medio de las actividades implementadas por la Agencia Pública de Empleo -APE- y el Fondo Emprender, con presencia en toda la Nación, incluidos los territorios de la Colombia profunda como sabiamente la denomina el presidente Duque.

Los desafíos que afrontaremos en el 2021 exigen, entre otros aspectos, seguir fortaleciendo las tres E: Educación, Empleo y Emprendimiento, por medio de programas de formación virtual soportados en plataformas y aplicativos tecnológicos, avanzar en el proceso de transformación digital y renovación cultural, crear nuevos cursos de capacitación que respondan a las necesidades de los diferentes sectores económicos, todo en el marco de una nueva realidad donde los cambios serán acelerados, tal cual sucede con el modelo de alternancia en los espacios físicos implementado en los ambientes de formación del SENA, que busca cuidar la salud de las personas, en un sano equilibrio que permita cumplir con las expectativas de enseñanza aprendizaje de los colombianos.

El presente Informe de la Gestión durante el año 2020 constituye un valioso material de consulta, donde los lectores tienen la oportunidad de conocer los logros, avances y retos más significativos de una Entidad que hoy por hoy es el reflejo de un país emprendedor, pujante y resiliente.



1. SENA en cifras

AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO

947.523 Inscritos.
647.787 Vacantes Registradas.
394.721 Colocados.
1.001.332 Orientados.

OTROS

319.693 Aprendices con Contrato de Aprendizaje.

CERTIFICACIÓN COMPETENCIAS LABORALES

187.285 Personas Inscritas.
206.879 Evaluaciones Realizadas.
158.374 Personas Evaluadas.
195.324 Certificaciones Expedidas.
151.525 Personas Certificadas.

FORMACIÓN PROFESIONAL

439.720 Aprendices en Educación Superior.
817.758 Aprendices en Técnica Laboral y Otros.
5.511.292 Aprendices en Formación Complementaria
6.768.770 Aprendices en Formación Profesional Integral.
3.455.921 Aprendices en Formación Virtual.
1.057.390 Aprendices en Bilingüismo.
157.655 Aprendices - SENA Emprende Rural.
441.543 Aprendices -Técnicos en Articulación con la Media.
2.075.428 Aprendices - Población Vulnerable.
794.240 Aprendices - Desplazados por la Violencia.
837.280 Aprendices – Víctimas.
21 Aprendices Formados en el Exterior.

FONDO EMPRENDER Y EMPRENDIMIENTO Y FORTALECIMIENTO

318 Empresas creadas.
110 Empresas creadas en actividades de Economía Naranja.
1.619 Empleos potenciales directos.
584 Empleos potenciales directos en actividades de Economía Naranja.
3.252 Empresas constituidas a partir del asesoramiento.
2.625 Empresas en fortalecimiento.



2. Información institucional

2.1. 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 (Ley 119, 1994).

2.2. Visión

En el año 2022 el SENA se consolidará como una Entidad referente de formación integral para el trabajo, por su aporte a la empleabilidad, el emprendimiento y la equidad, que atiende con pertinencia y calidad las necesidades productivas y sociales del país.

2.3. Valores

A continuación, se presentan los valores de integridad que guían el comportamiento de la comunidad SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje, 2018):

1. Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
2. Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, estudios o cualquier otra condición.
3. Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
4. Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
5. Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
6. Solidaridad: Brindo mi ayuda a las personas cuando lo necesitan sin esperar algo a cambio, entendiendo que hago parte de una comunidad.
7. Lealtad: Obro de acuerdo con los principios éticos, morales, culturales, ecológicos y a las normas colombianas e institucionales.

2.4. Objetivos institucionales



Conforme a lo dispuesto en la Ley 119 de 1994, el SENA, para el cumplimiento de su misión estableció seis (6) Objetivos Institucionales (OI), los cuales son aspectos orientadores en la formulación del Plan Estratégico Institucional 2019 – 2022 dentro de sus cuatro perspectivas: Valor Público (VP), Procesos Misionales (PM), Desarrollo Institucional (DI) y Recursos (R).

Los objetivos estratégicos (OE) formulados para cada una de estas perspectivas se encuentran alineados con los Objetivos Institucionales (OI) conforme a la siguiente tabla:

OBJETIVOS INSTITUCIONALES (OI)	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS QUE APORTAN EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO	INDICADOR CLAVE DE DESEMPEÑO
OI 1. Dar Formación Profesional Integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes, sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva.	VP 1. Incrementar la vinculación laboral de los egresados de Formación Titulada.	Vinculación laboral de los titulados y certificados de la formación profesional que consiguen trabajo a los seis (6) meses de egresados.
	PM 2. Formar el talento humano pertinente que demanda el sector empresarial del país	Personas beneficiarias de la formación en entorno laboral - SENA - Oferta especial empresarial (T).
		Empresas beneficiarias de la formación en entorno laboral (T).
		Estudiantes de educación media con doble titulación (T).
	Personas con Formación Titulada del SENA	
PM 3. Fortalecer la intermediación laboral para cubrir las necesidades de talento humano requerido por las empresas.	Colocaciones a través de la Agencia Pública de Empleo.	
Colocaciones a través de la Agencia Pública de Empleo en sectores de la Economía Naranja.		
OI 2. Fortalecer los procesos de Formación Profesional Integral que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural, para su vinculación o promoción en actividades productivas de interés social y económico.	VP 2. Contribuir a la creación y fortalecimiento de empresas formales y la generación de empleo decente.	Empresas creadas por medio del Fondo Emprender pertenecientes a las actividades de la Economía Naranja (T).
		Empresas creadas por medio del Fondo Emprender.
		Empleos directos generados por medio del Fondo Emprender en las actividades



OBJETIVOS INSTITUCIONALES (OI)	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS QUE APORTAN EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO	INDICADOR CLAVE DE DESEMPEÑO
		<p>pertencientes a la Economía Naranja (T).</p> <p>Empleos directos generados por medio del Fondo Emprender.</p> <p>Aumento de las empresas creadas por la población Negros, Afrocolombianos, Raizales y Palenqueros (NARP).</p> <p>Incremento de las empresas fortalecidas para la población NARP.</p> <p>Aprendices NARP que acceden a la Formación Profesional Integral.</p> <p>Personas con discapacidad que recibieron capacitación para el trabajo.</p>
<p>OI 3. Apropiar métodos, medios y estrategias dirigidos a la maximización de la cobertura y la calidad de la Formación Profesional Integral.</p>	<p>VP 4. Contribuir a la movilidad educativa y laboral de las personas, aportando técnicamente desde el SENA a la construcción e implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones.</p> <p>PM 1. Fomentar la cualificación de las personas basada en competencias laborales.</p>	<p>Modelo de Cualificaciones del SENA elaborado.</p> <p>Personas certificadas en competencias laborales.</p> <p>Certificaciones en competencias laborales.</p> <p>Perfiles de cargo normalizados basados en Competencias Laborales.</p> <p>Catálogos de Cualificaciones elaborados.</p> <p>Cupos del Programa de Formación Continua Especializada.</p>
<p>OI 4. Participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, ocupacional y</p>	<p>PM 4. Desarrollar capacidades de investigación aplicada e innovación</p>	<p>Patentes otorgadas al SENA por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio.</p>



OBJETIVOS INSTITUCIONALES (OI)	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS QUE APORTAN EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO	INDICADOR CLAVE DE DESEMPEÑO
social, que contribuyan a la actualización y mejoramiento de la Formación Profesional Integral.	en el capital humano y el tejido empresarial del país.	Patentes solicitadas por el SENA a la Superintendencia de Industria y Comercio.
OI 5. Propiciar las relaciones internacionales tendientes a la conformación y operación de un sistema regional de Formación Profesional Integral dentro de las iniciativas de integración de los países de América Latina y El Caribe.	R 2. Robustecer las alianzas estratégicas con Entidades nacionales e internacionales.	Alianzas estratégicas, convenios y/o proyectos nacionales e internacionales suscritos y/o fortalecidos por el SENA. Aportes efectuados en especie por los aliados de cooperación mediante las alianzas estratégicas, convenios y/o proyectos del SENA.
OI 6. Actualizar, en forma permanente, los procesos y la infraestructura pedagógica, tecnológica y administrativa para responder con eficiencia y calidad a los cambios y exigencias de la demanda de Formación Profesional Integral.	DI 1. Promover el desarrollo integral del talento humano SENA.	Evolución del Índice de Clima Organizacional. Mejora del índice de desempeño de la Dimensión Operativa de Talento Humano.
	DI 2. Consolidar una cultura SENA humanista, responsable y competitiva.	Evolución del cierre de brechas hacia la cultura organizacional SENA requerida.
	DI 3. Transformar digitalmente la provisión y prestación de los servicios institucionales.	Evolución del cierre de brechas del Índice de Transformación Digital del SENA
	DI 4. Potenciar el uso de las TIC para soportar la estrategia institucional.	Evolución del cierre de brechas tecnológicas institucionales.
	DI 5. Actualizar los modelos y sistemas de gestión de la Entidad.	Mejora del Índice de Desempeño Institucional del SENA.
	R 1. Optimizar el uso de los recursos institucionales.	Evolución de la ejecución de los recursos financieros de funcionamiento e inversión (compromisos).

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

2.5. Derechos ciudadanos



El SENA en cumplimiento de los principios y valores establecidos en el Código de ética y en el artículo 5 del Código Contencioso Administrativo, garantiza los siguientes derechos de los ciudadanos sin distinción alguna:

1. Presentar peticiones en cualquiera de sus modalidades, verbalmente, o por escrito, o por cualquier otro medio idóneo y obtener información y orientación acerca de los requisitos que las disposiciones vigentes exijan para tal efecto.
2. Conocer, salvo expresa reserva legal, el estado de cualquier actuación o trámite y obtener copias, a su costa, de los respectivos documentos.
3. Obtener información que repose en los registros y archivos públicos en los términos previstos por la Constitución y las leyes.
4. Obtener respuesta oportuna y eficaz a sus peticiones en los plazos establecidos para el efecto.
5. Ser tratado con el respeto y la consideración debida a la dignidad de la persona humana.
6. Recibir atención especial y preferente si se trata de personas en situación de discapacidad, niños, niñas, adolescentes, mujeres gestantes o adultos mayores, y en general de personas en estado de indefensión o de debilidad manifiesta de conformidad con el artículo 13 de la Constitución Política.
7. Exigir el cumplimiento de las responsabilidades de los servidores públicos y de los particulares que cumplan funciones administrativas.
8. Formular alegatos y aportar documentos u otros elementos de prueba en cualquier actuación administrativa en la cual tenga interés, a que dichos documentos sean valorados y tenidos en cuenta por las autoridades al momento de decidir y a que estas le informen al interviniente cuál ha sido el resultado de su participación en el procedimiento correspondiente.
9. Cualquier otro derecho que le reconozca la Constitución y las leyes.

2.6. Contexto institucional incluyendo los ajustes frente a la crisis sanitaria por COVID 19

Con el surgimiento de la Pandemia COVID - 19 y la declaración del Estado de Emergencia económica, social y ecológica se analizaron los efectos que podría traer, estableciendo una estrategia conformada por dos equipos de trabajo; uno denominado “Acción Inmediata”, que se encarga de reaccionar y atender los asuntos urgentes derivados de esta crisis y otro denominado “Retos y Oportunidades” cuyo enfoque es preparar al SENA para las “nuevas realidades” que se presentarán después de la pandemia y contribuir a la continuidad del negocio.

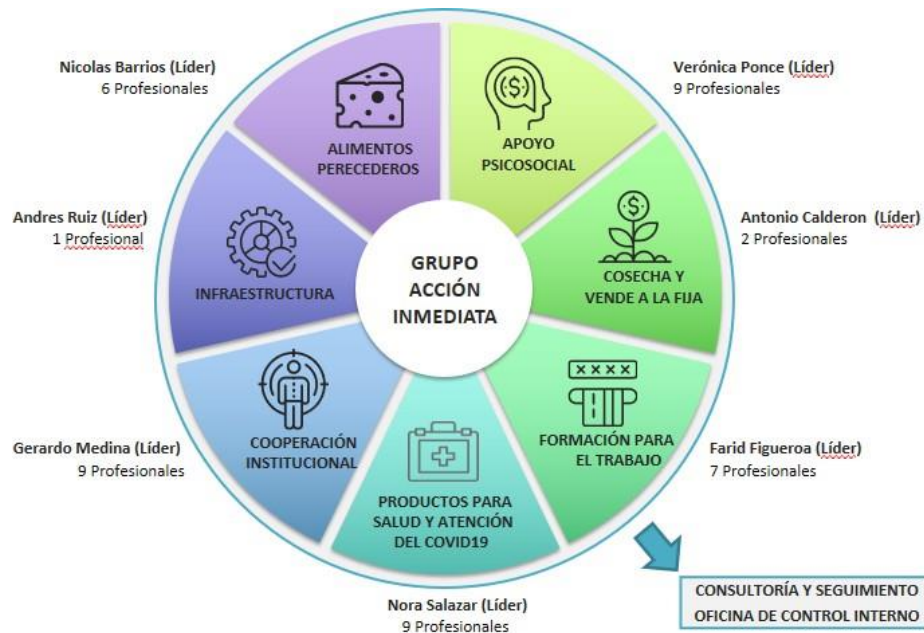
Equipo de Acción Inmediata:

Es un equipo decisorio para la gestión unificada y ágil de la Crisis.



Su objetivo es identificar los principales escenarios actuales, basados en las oportunidades conforme la capacidad instalada del SENA, definiendo las estrategias y acciones necesarias para sumar rápida y articuladamente.

Lo conforman los siguientes Grupos: i) Formación para el Trabajo; ii) Infraestructura; iii) Alimentos Perecederos; iv) Productos para Salud y Atención del COVID-19; v) Apoyo Psicosocial; vi) Cosecha y Vende a Fija y vii) Cooperación Institucional. Los cuáles cuentan con su propio líder así:



Fuente: SENA-Oficina de Control Interno.

Con el desarrollo de las actividades del equipo de Acción Inmediata, se han logrado los siguientes avances:

Equipo de Alimentos Perecederos:

Tiene como objetivo la asesoría y seguimiento frente a la estrategia que tiene el equipo proceso de alistamiento y entrega de los productos perecederos (leche, huevos, plátano, pescado, etc.) ofrecido por los Centros de Formación con actividades agropecuarias a nivel nacional.

Como una labor humanitaria y pensando en el bienestar de nuestros aprendices vulnerables y sus familias, la Entidad ha venido entregando alimentos (producidos en las granjas de los Centros Agropecuarios de la Entidad) y adicional los centros de



gastronomía que se incorporaron a la estrategia con entregas de materiales de formación susceptibles de ser transformados o suministrados para el consumo, de esta manera contribuye a mitigar las afectaciones generadas por el aislamiento durante la lucha contra esta pandemia.

Al 13 de diciembre se han beneficiado 7.610 aprendices con alimentos tales como huevo y sustitutos, frutas y carnes, entre otros, por valor de \$ 168.726.000 millones de pesos", impactando de manera positiva las familias más vulnerables del SENA en 20 Regionales a través de 22 Centros de formación.

Equipo Formación para el Trabajo:

Este equipo tiene como objetivo gestionar la continuidad de la Formación Profesional Integral con calidad y pertinencia.

Dentro de las actividades realizadas se encuentran:

- Iniciativa para asignar planes de voz y datos a instructores y beneficios de navegación a aprendices.
- Envío de SMS con "píldoras" formativas.
- Alianza con Amazon *Web Services Educate*, ha logrado fortalecer a través de 12 rutas de aprendizaje las competencias técnicas de 17,148 miembros de la comunidad educativa pertenecientes a los programas relacionados con industrias 4.0
- Acuerdo para entregar 500 mil licencias de LinkedIn Learning a aprendices, colaboradores de la Entidad.
- Entrega de apoyos de alimentación por valor máximo \$10,729,811.575 para beneficiar a aproximadamente 35.706 aprendices a través de bonos mensuales de \$100,000 durante tres meses.

Al 01 de diciembre de 2020 se han obtenido los siguientes resultados:

- Virtualizar Eventos de Divulgación Tecnológica (EDT) relacionados con COVID-19 y 25.570 ciudadanos inscritos en 7 Eventos de Divulgación Tecnológica que representan 150.4% de la meta establecida (17,000 cupos) para esta actividad.
- CHATBOT: Plataforma para interactuar con el aprendiz y brindarle preguntas y respuestas relacionadas con su programa de formación:

-Conformación del banco de 20,827 pregunta y respuestas orientadas a 1,132 competencias de 386 programas de formación pertenecientes a 31 redes de conocimiento.

-Botón de acceso a la herramienta disponible en Sofia plus y Territorium.

DE-F -026 V. 03



- Planes de datos instructores: 4,000 SIM Cards (Movistar plan de voz ilimitado y datos 32GB) entregadas a 2,769 instructores contratistas, 1,231 instructores de planta de 106 Centros de Formación.
- Beneficios de Navegación aprendices: Beneficio de navegación patrocinada por el SENA disponible en los operadores Claro, Movistar y Tigo para que los aprendices naveguen sin consumir datos en las siguientes páginas:
 - <https://sena.territorio.la>
 - <https://conferences3.territorio.la>
 - <http://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/>
 - <https://www.sena.edu.co>
 - <http://biblioteca.sena.edu.co/>
 - <http://revistas.sena.edu.co/>
 - <https://repositorio.sena.edu.co/>
 - <https://botformacion.sena.edu.co/>

A la fecha se han consumido 18,065 GB de los 35,000 GB contratados para patrocinar la navegación.

- SMS Envío de SMS con "píldoras" formativas relacionadas con su red de conocimiento, a los aprendices. 21.000 píldoras formativas creadas con contenidos dirigidos a 918 competencias de 343 programas de formación enviadas a 739.000 aprendices de las 31 redes de conocimiento.
- Amazon Web Services: Fortalecer las competencias técnicas de los aprendices de TI a través de las 12 rutas de formación de AWS.
 - Rutas de Formación: Cloud Computing 101, Desarrollador de Aplicaciones, Ingeniero de Soporte en la nube, Asociado de soporte en la nube, Especialista en Ciberseguridad, Especialista en Integración de Datos, Científico de Datos, Ingeniero de DevOps, *Machine Learning Scientist*, Ingeniero de Desarrollo de Software, Arquitecto de Soluciones, Ingeniero de Desarrollo WEB.
 - 36,778 usuarios activos en la plataforma Amazon Web Services.
- LinkedIn: 252,472 licencias activadas de las 500,000 adquiridas por la Entidad.
- Entrega de apoyos de alimentación: \$7,862.8 millones en apoyos de alimentación entregados a los aprendices más vulnerables de la Entidad:



MES	VALOR APOYOS	APRENDICES BENEFICIADOS
Mayo	\$683,5 Millones	6.835
Junio	\$2.043,3 Millones	20.433
Julio	\$1.261,3 Millones	12.613
Agosto	\$2.012,1 Millones	20.121
Septiembre	\$981,3 Millones	9.813
Octubre	\$551,6 Millones	5.516
Noviembre	\$329,7 Millones	3.297
Total	\$7.862,8 Millones	78.628

Fuente: SENA-Oficina de Control Interno.

Equipo de Productos para la salud y atención del COVID-19:

Este equipo tiene como objetivo: Direccionar las actividades relacionadas con la elaboración de productos para la salud de la familia SENA en el marco de la normatividad y estándares de aseguramiento de la calidad en salud, con el fin de aprovechar los recursos existentes para solventar las necesidades requeridas

Dentro de las actividades realizadas se encuentra la elaboración de prototipo robot asistencia médica capaz de medir temperatura del paciente aislado por COVID-19, facilitar la comunicación con su familia y personal de salud por videollamada, producción de alcohol antiséptico y fabricación de elementos de protección personal, mascarillas (tapabocas), cofias y batas para autoconsumo.

Al 18 de diciembre de 2020 se han obtenido los siguientes resultados:

- Elementos de protección personal: A través del Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda de la Regional Antioquia se han producido 291.394 tapabocas tipo mascarilla en tela, 15.877 batas; de esta producción se han distribuido 268.8766 tapabocas tipo mascarilla a 33 Regionales con 117 Centros de Formación, 14.105 batas a 30 Regionales con 95 Centros de Formación.
- Se realizó el proceso de contratación por “Selección abreviada subasta inversa” por valor de \$3.017.434.690 “contratar el suministro de telas tejidas y no tejidas e insumos para la fabricación de tapabocas y prendas de protección personal para garantizar la protección de la población SENA frente al riesgo de contagio del coronavirus COVID-19” los días 14 y 15 de octubre donde se obtuvo un ahorro del 24% correspondiente a 738 millones de pesos.



La subasta se llevo a cabo entre los días 14 y 15 de Octubre, con los siguientes resultados

Lote	Valor Estimado	Valor Adjudicado	Ahorro	Porcentaje	Producto
1	\$ 2.355.887.625,00	\$ 2.069.485.601,00	\$ 286.402.024,00	12%	Tela Antifluído.
2	\$ 231.696.837,00	\$ 88.371.517,00	\$ 143.325.320,00	62%	Insumos
3	\$ 429.850.228,00	\$ 120.720.934,00	\$ 309.129.294,00	72%	Tela de Polipropileno
Totales	\$ 3.017.434.700,00	\$ 2.278.578.052,00	\$ 738.856.638,00	24%	

Resumen Se Utilizó 76% Del precio estimado.
se Ahorro 24% Del precio estimado.

Fuente: SENA-Oficina de Control Interno.

- Elementos de desinfección: A través del Centro de Servicio de Salud de la Regional Antioquia a la Fecha se han realizado: 6.421 galones de alcohol al 70%, gel antibacterial 945 galones, jabón espumoso 115 galones y se han distribuido 4.554 galones de alcohol a nivel nacional, a 31 Regionales con 184 Centros de Formación y Sedes, 600 galones de gel antibacterial a 30 Regionales y 112 Centros de Formación y 400 galones de gel para su distribución.
- Elaboración de equipos médicos: A través del Centro de Tecnología de la Manufactura Avanzada de la Regional Antioquía se está desarrollando un prototipo Robot Asistencia Médica "Robot RAM Versión 1". El porcentaje de ejecución en general del proyecto es del 45% en su primera etapa (Prototipo operativo).

Otra acción es Tele - salud, en la cual médicos especialistas atienden consultas a través de teléfonos inteligentes, computadores y teléfonos fijos con avances como el envío de presentación a la casa matriz de Pfizer en New York y comercialización del módulo por parte del Centro de Servicios para la Salud.

- Se han producido 8.000 caretas *Full Face* listas para distribución por parte del Centro de Diseño y Metrología de la Regional Distrito Capital y se encuentran en producción 10.000 mascarillas por inyección.

Equipo Apoyo Psicosocial:

Este equipo tiene como objetivo apoyar la intervención de médicos, psicólogos, trabajadores sociales y capellanes, para la disminución del riesgo psicosocial entendido como la afectación emocional que impacta negativamente la productividad de los colaboradores del SENA.

Dentro de las actividades realizadas se encuentra la intervención por parte de médicos y psicólogos, mediante contacto telefónico y atención médica para disminuir el riesgo psicosocial de nuestros colaboradores.



Al 18 de diciembre de 2020 se han obtenido los siguientes resultados:

- Se han realizado 16.283 llamadas identificando 4.140 colaboradores con riesgo psicosocial alto y muy alto.
- Adicional se realizan intervenciones por parte del equipo de Psicólogos de la Entidad así: 2.686 intervenciones a colaboradores contagiados por COVID19, por parte del equipo de médicos se han realizado 78.411 atenciones.

Equipo Cosecha y Vende a la fija:

El equipo Cosecha y Vende a la fija tiene como objetivo apoyar a los pequeños y medianos productores rurales en el acercamiento a mecanismos virtuales de comercialización que permita disminuir la brecha digital, eliminar la intermediación comercial y fortalecer la generación de ingresos

Entre las actividades realizadas se resaltan las siguientes:

Capacitación a aprendices del programa Sena Emprende Rural y Agrosena pequeños y medianos productores rurales en el manejo de plataformas de comercialización virtual.

Al 15 de noviembre de 2020 se han obtenido los siguientes resultados:

- Caracterización de emprendedores y productores. Como resultado del proceso de caracterización se cuenta a la fecha con 3,711 productores y organizaciones capacitadas en el manejo e inscripción de las 15 plataformas dispuestas por el Ministerio de agricultura y Desarrollo Rural.
- De estos 3.711 productores y organizaciones 1.067 fueron identificados por las Secretarías de Agricultura, 1.698 hacen parte del programa SER, 817 del programa Agrosena y 129 de Centros de Desarrollo Empresarial.
- En cuanto al registro formal en las diferentes plataformas dispuestas por el Ministerio de agricultura y desarrollo Rural a la fecha se cuentan con 1.039 organizaciones y productores registrados en la plataforma de los cuales 147 hacen parte de la identificación realizada por las Secretarías de Agricultura, 700 del Programa SER, 173 de Agrosena y 19 de Centros de desarrollo Empresarial.

Esta estrategia permite el acceso a canales de comercialización virtual como mecanismo alternativo para la venta de sus productos.



3. Gestión institucional para la generación de valor público

3.1. Gestión de la Formación Profesional Integral

3.1.1. Educación Superior

La Educación Superior tiene entre sus objetivos profundizar en la formación integral de los colombianos, capacitándolos para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social y trabajar por la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones y, promover su utilización en todos los campos para solucionar las necesidades del país (Congreso de Colombia, 1992, pág. art.6).

En la vigencia 2020 se han atendido a 439.720 aprendices, logrando un cumplimiento de la meta del 91,42%, como se evidencia en la siguiente tabla:

EDUCACIÓN SUPERIOR			
PERIODO	VIGENCIA 2020		
	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
APRENDICES	480.991	439.720	91,42%
CUPOS	480.991	439.736	91,42%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

Indudablemente el principal reto de la vigencia 2020 fue la relacionada con la contingencia sanitaria, que impactó especialmente a la formación de modalidad presencial, ya que la formación empieza a sufrir atrasos, por una parte, debido a la nueva forma de impartir la formación que es a través de herramientas tecnológicas, y por otra, al no poder contar con los ambientes especializados para formarse en el componente práctico de la formación.

Ahora bien, durante la vigencia 2020 el SENA se planteó como objetivo continuar con la formación presencial a través de las herramientas tecnológicas y retener a los aprendices por medio de diferentes estrategias metodológicas y administrativas.

Actualmente, la institución cuenta con un catálogo de 162 programas de formación, distribuidos en 45 especializaciones tecnológicas y 117 tecnologías.

3.1.2. Técnica Laboral y otros SENA

La Formación Técnica Laboral y Otros en el SENA, tiene el objetivo de capacitar personal calificado para el desempeño en oficios y ocupaciones requeridos por el sector productivo. Esta formación contempla los niveles auxiliar, operario, técnico y profundización técnica, que a su vez hacen parte del ciclo propedéutico de la Formación Titulada a nivel nacional y cubren las necesidades del sector productivo del país.



Actualmente, la institución cuenta con un catálogo de 392 programas de formación, distribuidos en 52 profundizaciones técnicas, 264 técnicos, 50 operarios y 26 auxiliares.

En la vigencia 2020 se atendieron 817.758 aprendices, como se describe en la siguiente tabla:

FORMACIÓN TÉCNICA LABORAL Y OTROS			
PERIODO	VIGENCIA 2020		
	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
APRENDICES	832.163	817.758	98,27%
CUPOS	832.163	817.796	98,27%

Fuente: SENA – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

Por otra parte, la Formación Dual se ejecutó en 30 Centros de Formación y en la vigencia 2020, se formaron 1.304 aprendices en igual número de cupos. Así mismo, en este periodo fueron atendidas 23 empresas y dos gremios, entre las que se encuentran Leonisa, C.I Jeans, C.I El globo, Dyna y Banco Caja Social.

3.1.3. Formación Complementaria

La Formación Complementaria del SENA contempla cursos cortos que permiten a los colombianos actualizarse y fortalecer competencias específicas en los diferentes sectores económicos del país. Estos cursos cortos también pueden ser a la medida para dar respuesta a una necesidad o requerimiento específico de las empresas. La duración de los cursos cortos puede ser de 40 a 440 horas.

Esta formación cuenta en el catálogo con 2.854 Programas, de los cuales 391 corresponden a Complementaria Virtual. En el año 2020, se han formado 5.511.292 aprendices mediante la ejecución de 6.966.788 de cupos como se muestra en la siguiente tabla:

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA			
PERIODO	VIGENCIA 2020		
	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
APRENDICES	5.720.912	5.511.292	96,34%
CUPOS	7.075.276	6.966.788	98,47%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

Entre los retos que la Entidad asumió en el año 2020 se encuentran el cumplimiento de metas en cupos de la Formación Complementaria presencial debido al impacto de la emergencia sanitaria, ya que esta oferta es determinada por solicitud de

DE-F -026 V. 03



empresas y gremios, es decir, por demanda. Además, la mayoría de esta formación se imparte en ambientes externos a los Centros de Formación, tales como: salones de empresas, salones comunales, aulas de escuelas etc. los cuales se encontraron cerrados durante el periodo de la contingencia sanitaria por medidas de bioseguridad.

3.1.4. Programa de Articulación

La Articulación del SENA con la Educación Media es una estrategia Institucional que integra contenidos curriculares, pedagógicos, didácticos, así como recursos humanos, económicos y de infraestructura con los de instituciones educativas oficiales y privadas de la Educación Media Académica y Técnica, localizadas dentro del territorio nacional.

Durante el 2020 el SENA formó 441.543 aprendices a través de 441.560 cupos, como se evidencia enseguida:

ARTICULACION CON LA EDUCACIÓN MEDIA			
PERIODO	VIGENCIA 2020		
	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
APRENDICES	441.261	441.543	100,06%
CUPOS	441.261	441.560	100,07%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

Durante el 2020 la Entidad avanzó en cuatro aspectos. El primero hace referencia a la propuesta para la etapa productiva en el programa de Articulación con la Educación Media; el segundo, son las mesas de trabajo para generar rutas de atención en inclusión, así como para generar el procedimiento de articulación curricular; y finalmente, se trabaja en el cruce de base de datos con el Ministerio de Educación Nacional-MEN para la estadística del programa.

Igualmente, se han ejecutado tres (3) mesas Regionales en conjunto con el MEN para el seguimiento y acompañamiento de los procesos: primera mesa: Antioquia y Valle; segunda mesa: Vichada, Putumayo y Guainía; y tercera Mesa: Risaralda y Quindío.

Por efectos de la contingencia epidemiológica, se realizaron 23 mesas de acompañamientos a las Regionales que por condiciones específicas requieren de profundizar algunos aspectos de los lineamientos para la flexibilización de la formación.

Por otra parte, se creó el espacio virtual “E- consultas de Articulación con la Media” en donde los instructores del SENA y responsables de articulación de los Centros de Formación pueden acceder a realizar plantear sus inquietudes y consultas con respecto a los procesos del programa.



3.1.5. Convenios de Ampliación de Cobertura

El Programa de Ampliación de Cobertura tiene como objetivo la formación de un mayor número de colombianos en Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y en la Educación Superior, permitiéndoles mayores oportunidades de acceso a programas de formación integral con criterios de calidad eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos destinados al aprendizaje mediante la utilización de la capacidad instalada de las instituciones inscritas en el Banco de Instituciones Educativas del SENA (BIE-SENA) y la cofinanciación de programas de Formación Profesional Integral a través de estas. En el 2020 se formaron 22.892 aprendices a través de igual número de cupos.

El Programa de Ampliación de Cobertura se desarrolla por medio de la celebración de convenios entre el SENA y aquellas instituciones públicas y privadas inscritas en el Banco de Instituciones Educativas del SENA (BIE), que dentro de su objeto impartan educación para el trabajo y el desarrollo humano y/o Educación Superior, en el marco de las normas vigentes, como respuesta estratégica para atender a un mayor número de colombianos, fortaleciendo con criterios de calidad la educación en el país, permitiendo mayores oportunidades de acceso y eficiencia en el uso de los recursos destinados al aprendizaje, mediante la utilización de la capacidad instalada con que cuentan las instituciones anteriormente señaladas y la cofinanciación de proyectos de Formación Profesional Integral.

La oferta educativa que se atenderá a través de los Convenios de Ampliación de Cobertura deberá obedecer a acciones de Formación Titulada de los niveles Tecnólogo y Técnico, que se encuentren en estado ejecución en la plataforma Sofía Plus, respondiendo a:

- Programas que se identifiquen a partir de necesidades en el mercado laboral y de los planes estratégicos locales y sectoriales.
- Programas que atiendan necesidades de población rural, acordes con los planes de desarrollo nacional, municipal y sectorial.
- Programas de formación pertinentes para la región, que no pueden ser ofertados por los Centros de Formación, o en que su capacidad es insuficiente para atender la demanda de la región.
- Cuando se trate de oferta educativa de nivel de Tecnólogo estos programas deben contar con registro calificado en el marco de la normatividad vigente del SENA.

3.1.6. Formación Virtual

La Formación Virtual en el SENA se desarrolla utilizando Tecnologías de la información y la comunicación TICs o herramientas tecnológicas digitales y a través de la plataforma de



aprendizaje LMS (*Learning Management System*), en donde se llevan a cabo los procesos de formación y actividades de aprendizaje. En esta modalidad de formación el SENA, oferta programas de formación en los niveles de Técnico, Tecnólogo y Complementaria.

En la vigencia 2020 se han atendido 3.455.921 aprendices mediante 3.618.606 de cupos, como se puede visualizar en el siguiente cuadro:

FORMACIÓN VIRTUAL			
PERIODO	VIGENCIA 2020		
	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
APRENDICES	2.971.214	3.455.921	116,31%
CUPOS	3.654.833	3.618.606	99,01%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Dirección Corporativa.

En el año 2020, en Formación Virtual Complementaria se logró una ejecución de 3.381.938 aprendices, que representan 3.544.623 cupos, mientras que en Formación Virtual Titulada se atendieron 73.983 aprendices a través de igual número de cupos.

Así mismo y como parte de las acciones que se han realizado para mitigar los efectos producidos por la emergencia sanitaria del COVID-19, se adelantaron sesiones de transferencia de conocimiento y de recomendaciones para el uso pedagógico de las herramientas tecnológicas digitales para los instructores. En este sentido, se trabajó en una primera fase beneficiando a 13.194 instructores y en una segunda etapa se beneficiaron alrededor de 5.000 instructores; estas sesiones se generaron como un aporte de valor agregado para los instructores de formación presencial y como acciones complementarias a las que se realizan por parte de la Escuela Nacional de Instructores.

3.1.7. Programa de Bilingüismo

El Programa de Bilingüismo es la respuesta del SENA a los requerimientos del sector productivo en cuanto a la necesidad de dominio de una segunda lengua por parte de los trabajadores y la población colombiana, con el fin de incidir sobre la competitividad de las empresas y mejorar los índices de empleabilidad del país.

El SENA, ha impulsado a través del programa de Bilingüismo el desarrollo de las competencias comunicativas en una segunda lengua; mejorando el perfil de 1.057.390 aprendices mediante 1.160.217 cupos en lo corrido del 2020 tal como se observa a continuación:

PROGRAMA DE BILINGÜISMO	
PERIODO	VIGENCIA 2020



	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
APRENDICES	952.903	1.057.390	110,97%
CUPOS	1.192.900	1.160.217	97,26%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

Por otra parte, se suscribieron diversos convenios para el fortalecimiento de los conocimientos en lenguas como portugués, francés, mandarín e inglés, tal como se muestra en la siguiente tabla:

CONVENIO/ESTRATEGIA	IDIOMA	OBJETO	RESULTADOS VIGENCIA 2020
Estrategia Intercambio Virtual Online.	Inglés	Integración cultural en idioma inglés de aprendices SENA y estudiantes del anillo Asia –Pacífico.	1588 aprendices. 15 Regionales. 53 Centros de Formación.
SENA - Departamento Administrativo de la Función Pública Convenio número 6-2019.	Inglés	Ofrecer formación y fortalecer las competencias en inglés de los funcionarios de Entidades públicas en lenguas, por medio de los diferentes programas del SENA.	34 Entidades. Funcionarios certificados: Etapa 1: 530. Etapa 2: 624.
SENA – IBRACO (Instituto Brasil Colombia).	Portugués	Desarrollar acciones conjuntas para fortalecer los conocimientos lingüísticos y culturales en portugués para los aprendices SENA de diferentes regiones.	225 aprendices. 4 Regionales. 7 Centros de Formación.
SENA – Alianza Francesa.	Francés	Fortalecer los conocimientos básicos en lengua francesa con el fin de impulsar las habilidades comunicativas de los aprendices de sectores agro, turismo, industria y Economía Naranja.	225 aprendices. 6 Regionales. 20 Centros de Formación.
SENA – Instituto Confucio.	Mandarín	Ofrecer formación en la lengua chino mandarín e impulsar las habilidades comunicativas para consolidar el aprendizaje del idioma en aprendices SENA.	195 aprendices 6 Regionales 21 Centros de Formación
SENA – Comisión Fulbright (USA)*	Inglés	Apoyar la formación en inglés de 15 Regionales, por medio de asistentes extranjeros con experiencia internacional en la formación en lengua extranjera.	19 asistentes 15 Regionales 19 Centros de Formación.
SENA-Sociedad de Agricultores de Colombia “SAC”	Inglés	Fortalecer las competencias en inglés de los colaboradores de empresas privadas por medio de los	35 empresas privadas inscritas Etapa 1: 77 funcionarios certificados.



CONVENIO/ESTRATEGIA	IDIOMA	OBJETO	RESULTADOS VIGENCIA 2020
		niveles del programa de inglés virtual del SENA.	

Fuente: SENA - Dirección de Formación Profesional.

* El convenio marco se ejecutó hasta el mes de marzo 2020, no obstante, por la problemática ocasionada por la pandemia, los asistentes tuvieron que regresar a su país de origen.

Desde febrero de 2020 se viene desarrollando el diseño de la política y las unidades de idiomas SENA, estrategia que inició con el piloto en el mes de octubre con los 10 Centros de Formación seleccionados a nivel nacional.

3.1.8. Aulas Móviles

El SENA hace presencia en el país a través de 33 Regionales, 117 Centros de Formación y 147 Aulas Móviles, lo que le permite a la Entidad llegar a la “Colombia profunda”, y aportar en la competitividad de las regiones a través de la formación. Mediante este tipo de aulas, que pueden desplazarse por agua y tierra, con tecnología, conectividad, conocimiento, calidad y pertinencia, se atendieron durante el 2020, 6.653 aprendices a través de 8.804 cupos.

3.1.9. Retención y Deserción

En el siguiente cuadro se pueden observar los principales resultados obtenidos en la vigencia 2020:

TIPO DE FORMACIÓN	VIGENCIA 2020		
	META RETENCIÓN	RETENCIÓN 2020	% CUMPL.
Educación Superior	89%	89,21%	100,24%
Formación Técnica Laboral y Otros	91%	91,47%	100,51%
Formación Complementaria	59%	52,59%	89,13%
Formación Profesional Integral	63%	58,46%	92,80%
Formación Virtual	28%	26,62%	95,06%
Programa Bilingüismo	39%	30,57%	78,39%

*Fuente: SENA-- Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

Identificación de Causas de Deserción:

En articulación técnica con el grupo de Servicio de Atención al Ciudadano y el Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado de la Dirección de Formación Profesional, se aplicaron dos encuestas nacionales para identificar las causas de deserción de aprendices que abandonaron su proceso de formación, así:



- Aprendices cancelados, con retiro voluntario y aplazados de los años 2017, 2018 y 2019.
- Aprendices cancelados, con retiro voluntario y aplazados durante el 2020.

Con las encuestas se exploraron variables sociodemográficas, motivos por los que no continuaron su formación, dentro de los cuales se incluyeron los económicos, laborales, familiares, de salud, sociales-relaciones, académicos individuales, la calidad del programa de formación, e institucionales-administrativos. Dado que durante la vigencia 2020, fue declarada la emergencia sanitaria nacional por la pandemia COVID-19, la cual afectó el normal desarrollo de la vida de los colombianos en los diferentes ámbitos, incluido el educativo; se hizo pertinente también indagar en la encuesta con los aprendices cancelados, con retiro voluntario y aplazados durante el 2020, si la emergencia declarada operó como una causa del abandono de su formación.

Sobre los resultados de la encuesta aplicada a los aprendices cancelados, con retiro voluntario y aplazados durante el 2020 se obtuvieron 1.791 respuestas válidas, observándose de manera general que el abandono de la formación que cursaban en el SENA es atribuido por el 53% de los aprendices en deserción, a motivos económicos. Así mismo, son relevantes las atribuciones que hacen los aprendices a los motivos laborales (44%), familiares (28%), de salud (14%) y de condiciones académicas individuales (10%) como causales del abandono de su formación. Para los motivos asociados a condiciones institucionales-administrativas, sociales y de la calidad del programa, la atribución es mayoritariamente negativa, es decir no son considerados como causales de su deserción.

Acompañamiento permanente para la atención de inquietudes y situaciones que presentan los aprendices:

Como respuesta al reto de contribuir a la permanencia de los aprendices en su proceso formativo, dadas los cambios en la forma de realizar y adelantar la formación, así como las situaciones nacionales e institucionales asumidas como manejo para enfrentar la pandemia por COVID-19, se orientó a los Centros de Formación realizar la articulación del equipo bienestar y las coordinaciones académicas, para establecer una comunicación continua con los aprendices de sus centros; a través de la distribución de los profesionales de bienestar (todos los que adelantan acciones del plan de bienestar) en todos los grupos - fichas del Centro de Formación; brindando atención a los aprendices de las fichas asignadas; garantizando así que cada aprendiz del Centro cuente con el contacto y acompañamiento de un profesional del equipo de Bienestar al aprendiz; quien pueda brindarle la orientación oportuna que requiera. De este acompañamiento, se atendieron 199.004 inquietudes de los aprendices las cuales fueron acompañadas-atendidas por los equipos de bienestar al aprendiz de los Centros de Formación.



3.1.10. Certificación de la Formación Profesional Integral

A través de la Certificación de la Formación Profesional Integral, el SENA respalda las competencias, habilidades y conocimientos que ha desarrollado un aprendiz que finalizó proceso de formación y cumplió los requisitos que le permiten desempeñarse de manera eficiente en el mundo laboral.

En el 2020 el SENA expidió 3.953.286 certificados, como se puede observar a continuación:

CERTIFICACIÓN EN FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL			
	VIGENCIA 2020		
TIPO DE FORMACIÓN	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
Educación Superior	91.256	71.885	78,77%
Formación Técnica Laboral y Otros	261.009	215.110	82,41%
Formación Complementaria	4.214.727	3.666.291	86,99%
Total Formación Profesional Integral	4.566.992	3.953.286	86,56%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

El año 2020 se puede evidenciar una disminución de los certificados por la situación de emergencia sanitaria que ha impedido el normal funcionamiento y participación de los aprendices en las jornadas que requieren presencialidad y que hasta ahora se están empezando a reactivar.

3.1.11. Programa de Formación Continua Especializada

En febrero de 2020, se realizó apertura de la convocatoria del programa de Formación Continua Especializada, realizando una gran divulgación a nivel nacional; como resultado de la evaluación técnica se suscribieron 36 convenios con Entidades en todo el territorio nacional. En el 2020 se beneficiaron 65.774 aprendices mediante 75.000 cupos; con una inversión SENA de más de \$40.412 millones, atendiendo necesidades priorizadas por los departamentos según sus apuestas y vocaciones, continuando con la profundización en Economía Naranja, Cuarta Revolución Industrial 4.0, Habilidades Digitales, nuevas competencias para afrontar la emergencia sanitaria, entre otros, con los cuales se llegó a todo el territorio nacional, impactando la Colombia profunda y beneficiando a 8.759 MiPymes colombianas.

Debido a la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, se plantearon alternativas de ejecución de las acciones de formación ajustándose a modalidad virtual e implementando la metodología Presencial Asistida por Tecnologías – PAT. Es así como los trabajadores de todo el país están recibiendo Formación Especializada, de calidad y a la medida de las necesidades de los sectores, adquiriendo y actualizando conocimientos, habilidades,

DE-F -026 V. 03



técnicas y prácticas, a través de conferencias, cursos, talleres, seminarios, diplomados con duración de 8 hasta 120 horas.

De otra parte, se adelantaron los siguientes eventos académicos de Formación Continua Especializada, con cobertura nacional, con la participación de 18.000 personas, mediante la modalidad presencial por PAT - TEAMS, con expertos nacionales – internacionales y líderes mundiales con 24 conferencias en temas actuales:

- Evento Nacional de Formación Continua Especializada.
- Semana Nacional de Transferencia de Formación Continua Especializada.
- Evento de Directores de proyectos de los 36 convenios en ejecución.
- Evento Internacional de Formación Continua Especializada.
- Evento de Coordinadores Misionales.

3.1.12. Programa SENA Emprende Rural – SER

SENA Emprende Rural es un programa que busca promover la generación de ingresos, la empleabilidad y el emprendimiento rural a través del desarrollo de capacidades técnicas, así como la creación y fortalecimiento de las iniciativas productivas rurales.

Las alianzas estratégicas que se llevaron a cabo se presentan a continuación:

- Convenio SENA - FINAGRO, por medio del cual se realizó la transferencia a más de 964 profesionales del programa SER para: 1) complementar la formación técnica con educación financiera, 2) manejo del crédito agropecuario, 3) mejorar las oportunidades de los emprendedores del sector rural en términos de su acceso al universo financiero como aporte para el desarrollo de los territorios y 4) la productividad y competitividad del campo.
- Articulación con el Ministerio de Agricultura, en especial con los programas Agricultura por Contrato y “El Campo a un Clic”, por medio de los cuales se ha logrado sensibilizar a 3.711 pequeños y medianos productores rurales en el beneficio de acceder a modelos de comercialización 4.0 a través 29 plataformas virtuales en el marco de la estrategia “El Campo a un Clic”, del Ministerio de Agricultura y apoyando el registro de 1.039 emprendedores efectivamente.
- Alianza con Coopermondo (ONG de Confcooperative, la Confederación de Cooperativas italianas), con la cual se ha logrado que 59 profesionales del programa SER se certificaran a través del "Diplomado para el fortalecimiento de la conciencia cooperativa para un desarrollo competitivo" como fortalecimiento al trabajo asociativo - cooperativo en el sector rural.



Las acciones del programa SENA Emprende Rural a nivel nacional, han logrado los siguientes resultados:

PERIODO	VIGENCIA 2020		
	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
Aprendices	170.900	157.655	92,25%
Cupos	192.400	183.541	95,40%
No. de Unidades Productivas Creadas.	3.780	3.778	99,95%
No. de Unidades Productivas Fortalecidas.	2.250	2.248	99,91%

Fuente: SENA-Dirección de Empleo y Trabajo.

Igualmente se destacan:

- 3.481 colocaciones formales en actividades del sector rural siendo el 43% mujeres. De estas colocaciones, el 50% corresponde al sector agropecuario, 18% agroindustria y el 32% a turismo rural.
- Se atendió el 94% de los municipios del país.
- El 56% de los beneficiarios de los cupos de formación, son mujeres rurales.
- 2.147 cupos de formación a población de la Agencia de Reincorporación y Normalización -ARN, a través de los cuales se crearon 58 unidades productivas rurales.
- 43.179 cupos de formación rural impartidos en 169 municipios priorizados en los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET.
- \$ 9.200 millones de pesos gestionados por el equipo del programa SER en región para el fortalecimiento de unidades productivas rurales atendidas.

3.1.13. Atención a Población Víctima y Vulnerable

El Grupo de Atención a Poblaciones víctima y vulnerables de la Agencia Pública de Empleo -APE, busca articular y gestionar acciones encaminadas a la inclusión de estos grupos poblacionales, en la oferta institucional y a dar cumplimiento a las Políticas Públicas y Sociales del Gobierno Nacional.

La gestión llevada a cabo por el SENA arrojó como resultado, la atención de 2.075.428 aprendices en el año 2020, pertenecientes a diversas poblaciones vulnerables, como se visualiza en el siguiente cuadro:

TIPOS DE POBLACION	VIGENCIA 2020					
	APRENDICES			CUPOS		
	META	EJEC.	% CUMPL.	META	EJEC.	% CUMPL.
Desplazados por la Violencia (*)	366.450	794.240	216,74%	513.419	1.049.670	204,45%
Hechos Victimizantes (**)		43.040			56.201	



Total Víctimas		837.280			1.105.871	
Discapacitados	27.922	17.733	63,51%	39.137	24.176	61,77%
Poblaciones NARP (****)		90.587			127.904	
Otras Poblaciones Vulnerables (***)		1.129.828			1.523.308	
Total Poblaciones Vulnerables	1.810.759	2.075.428	114,62%	2.262.949	2.781.259	122,90%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

(*) Incluye los Tipos de Población: Indígenas Desplazados por la Violencia, Afrocolombianos Desplazados por la Violencia, Desplazados por la Violencia y Desplazados Discapacitados

(**) Incluye los Tipos de Población: Minas antipersonal munición sin explotar y artefacto explosivo improvisado, Amenaza, Delitos contra la libertad y la integridad sexual en desarrollo del conflicto armado, Desaparición forzada, Homicidio masacre, Secuestro, Tortura, Vinculación de niños niñas y adolescentes a actividades relacionadas con grupos armados, Abandono o despojo forzado de tierras, Actos terrorista/atentados/combates/enfrentamientos/hostigamientos, Herido, Reclutamiento forzado

(***) Incluye los Tipos de Población: Desplazados por Fenómenos Naturales, Adolescente en Conflicto con la Ley Penal, Adolescente Trabajador, Indígenas, INPEC, Jóvenes Vulnerables, Mujer Cabeza de Familia, Adolescentes Desvinculados de Grupos Armados Organizados al Margen de la Ley y Reintegrados, Tercera Edad, Remitidos por el PAL, Sobrevivientes Minas Antipersonales, Soldados Campesinos y Rrom.

(****) Incluye los tipos de población: Negros, Afrocolombianos, Raizales y Palenqueros.

Población Víctima de la Violencia

Desde el Grupo de Atención a Poblaciones Víctima de la Violencia se articulan y gestionan acciones encaminadas a la inclusión de estos grupos poblacionales, en la oferta institucional; asimismo a dar cumplimiento a las Políticas Públicas y Programas Sociales del Gobierno Nacional. La oferta institucional promueve el desarrollo de competencias y el impulso de sus tradiciones mediante una atención diferencial e incluyente, en la vigencia 2020, se destacan las siguientes alianzas estratégicas:

- En el marco del convenio SENA – Comité Internacional de la Cruz Roja - CICR, se desarrolló el programa de Inclusión laboral y cierre de brechas para las víctimas de la violencia en los departamentos de Antioquia, Chocó, Cundinamarca, Guaviare, Meta y Norte de Santander, lográndose la consecución de 53 vacantes y la colocación de 35 personas víctimas.
- A través del convenio 028 entre el SENA, la Gobernación del Huila y la Fundación del Alto Magdalena, se fortalecieron 425 Unidades Productivas ubicados en 23 municipios del departamento del Huila por un valor total de \$1.168.000.000, con un el aporte del SENA en procesos formativos por un valor de \$56.000.000.
- 38 mujeres connacionales víctimas de la violencia residentes en Esmeraldas - Ecuador, se formaron a través de la modalidad virtual en Higiene y Manipulación de Alimentos, con el objeto de promover la cocina colombiana en la Feria Gastronómica “Conozcamos a Colombia por sus Sabores y Saberes”.

A continuación, se detallan los principales logros:



- La gestión llevada a cabo por el SENA arrojó como resultado, la atención de 222.627 Personas orientadas, 36.827 colocaciones, 685 aprendices formados, 6.922 certificados en competencias laborales. En acciones de emprendimiento se logró el acompañamiento de 2.039 planes de negocio y 1.133 unidades productivas.
- Para impartir procesos formativos con acciones diferenciales, se viene fomentando la participación de las víctimas en las convocatorias realizadas para la contratación de instructores; lográndose la contratación de 745 instructores caracterizados como población víctima.
- El SENA ha sido notificado de 4.990 fallos de restitución de tierras a nivel nacional, que vinculan a 19.738 personas beneficiarias de dichas órdenes judiciales, de las cuales han sido atendidas un total de 16.376 personas, lo que representa un porcentaje de cumplimiento del 83%.
- A través del acceso preferente del 20% otorgado a las víctimas de la violencia, para promover su inclusión en los programas de Formación Titulada, se vincularon 42.585 aprendices de esta población en los diferentes niveles de formación en modalidad presencial y virtual.

Atención a Personas on Discapacidad

La Política Institucional para atención de las personas con discapacidad en el SENA, a través del enfoque de derechos, promueve de manera progresiva y convergente el acceso, en igualdad de oportunidades, a los servicios de la Entidad a fin de impactar de manera pertinente de acuerdo con la dinámica del mercado laboral abierto, en la productividad y mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Enseguida se detallan las principales alianzas estratégicas:

- Instituto Nacional para Ciegos-INCI, con quienes se logra fortalecer la capacidad institucional en 4 niveles: diseños curriculares, transferencia de conocimiento, fortalecimiento de competencias y asesoría técnica en accesibilidad Web y en documentos.
- Instituto Nacional para Sordos- INSOR, brindando asesoría a gestores de emprendimiento, gestores de evaluación de competencias laborales, instructores y comunidad educativa.
- Actores clave expertos en abordaje de población con Discapacidad, como la Fundación *Best Buddies*, Corporación Síndrome de Down, Asociación Colombiana de Personas con Esquizofrenia y sus Familias, Programa Pacto de Productividad, Fundación RECA, Fundación Vida Activa, asociaciones de personas Sordas en Regionales, Fundación Salvar, Fundación Sigamos adelante, entre otras.

Igualmente, se destacan los siguientes logros alcanzados:



- A través de la Agencia Pública de Empleo, en la vigencia 2020 se realizaron 1.220 colocaciones de personas con discapacidad; se orientaron a 5.133 usuarios y se inscribieron a 1.677 usuarios con discapacidad.
- Se priorizó el ajuste tecnológico en la plataforma administrativa de la Entidad para asegurar el acceso preferente del 6% de aspirantes con discapacidad a la oferta titulada.
- Se impulsó la construcción de 4 programas de formación en apropiación de tecnología informática personas con discapacidad visual, aplicación de herramientas ofimáticas lector y magnificador de pantalla, manejo de dispositivos móviles personas con discapacidad visual y enfoque universal aplicado a contenidos digitales.
- Se asignaron recursos por valor de \$2.125 millones para la contratación de 112 intérpretes de lengua de señas colombiana a nivel nacional, para la inclusión de aprendices Sordos.
- En el marco de la convocatoria N°76, de Fondo Emprender por valor de \$3.000.000 para financiar iniciativas empresariales que sean desarrolladas por personas con discapacidad, se asignaron recursos a 37 emprendimientos, por valor de \$ 2.918 millones, generando 164 empleos.
- 157 funcionarios de planta con discapacidad se encuentran vinculados en el SENA en 29 Regionales y Dirección General, en cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 “Porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad”.

Atención a grupos étnicos

Población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera – NARP

En el marco de la atención con enfoque diferencial étnico, la Entidad ha generado diferentes estrategias para flexibilizar y ajustar los procesos de atención a las necesidades específicas de las poblaciones Negras, Afrocolombianas, Palenqueras y Raizales asociadas a su cosmovisión, saberes y prácticas ancestrales muy relacionadas con su cultura propia y la relación con su territorio. Dentro de las alianzas estratégicas llevadas a cabo se encuentran:

- Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo y la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, USAID, en la que se aprobaron para el desarrollo de servicios especializados 7 iniciativas APE SENA beneficiando a 367 personas negras y afrocolombianas de Valle del Cauca y Chocó.
- Se efectuaron jornadas en el marco del Programa Integral de Garantías para Líderesas y Defensoras de DD. HH, con el Ministerio del Interior, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Justicia y Ministerio de Vivienda para los Departamentos de Bolívar, Sucre y Putumayo. También con Plataformas Nacionales, Redes de Defensoras, Organizaciones, ESAP, Min Interior, Ministerio del Trabajo, Defensoría del Pueblo y SENA para concertar oferta institucional.



- Se desarrolló con el Ministerio del Trabajo, la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, Ministerio del Interior, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y la Gobernación de Valle del Cauca, la primera feria virtual para la Empleabilidad e Iniciativas de Emprendimiento para la Población Negra, Afro, Raizal y palanquera- NARP, en el departamento de Valle del Cauca.
- Se generaron jornadas de construcción territorial del plan de acción para la prevención del reclutamiento con la Consejería Presidencial en DDHH, Entidades CIPRUNNA (Comisión Intersectorial Prevención de reclutamiento uso y utilización de Niños, niñas y adolescentes), Gobernaciones y Alcaldías de Nariño, Casanare y Córdoba.

Igualmente, entre los logros se encuentran la inclusión del enfoque diferencial en los lineamientos del Plan de Acción Institucional y del Plan Estratégico Institucional 2019 – 2022, en cumplimiento al Acuerdo N°010 de diciembre de 2016 “Política de Atención con enfoque pluralista y diferencial”, para la vigencia 2020 y el diseño curricular del programa “Aplicación del Enfoque Diferencial Étnico en los Procesos del SENA” con la Red de Integralidad en la Formación.

Comunidades Indígenas y pueblo Rrom

Atendiendo los compromisos del Plan Nacional de Desarrollo con grupos étnicos, se adelantaron acciones integrales del portafolio SENA con enfoque pluralista y diferencial al pueblo Rrom y comunidades indígenas.

En articulación con alcaldías y casas de mujeres municipales, se adelantaron jornadas de orientación ocupacional virtual y presencial, dirigidas a mujeres, con el fin de socializar oferta de la Entidad e identificar necesidades de atención, las cuales fueron direccionadas a la oferta institucional. Igualmente se llevaron a cabo jornadas de concertación de oferta con los líderes y representantes de las comunidades indígenas, a fin de avanzar en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el marco de instrumentos de política pública (PND, Planes Integrales de Reparación Colectivas, autos diferenciales entre otros).

Por último, entre los logros se destacan la formación de comunidades Rrom en temas de manipulación de alimentos, suelo, pasto y forraje; manejo de especies menores, Básico en ganadería bovina doble propósito y Corte y confección con las Kumpanias de Tolima, Sabanalarga Atlántico y Bogotá; y el desarrollo de formaciones en Piscicultura, Turismo, Producción agropecuaria, Construcción, Artesanías, Comercialización de productos y servicios rurales, Instalación de sistemas solares fotovoltaicos, entre otros, atendándose un total de 30 comunidades indígenas Wayuu, de los municipios de Manaure, Uribia, Maicao y Riohacha, en el marco de la consulta previa del plan de acción de la Sentencia T-302 de 2017.



3.1.14. Migrantes provenientes de Venezuela y colombianos retornados

Para facilitar el acceso de los migrantes venezolanos a la oferta de formación para el trabajo y certificación de competencias laborales, y potencializar así su empleabilidad en Colombia, el SENA ha trabajado en las siguientes estrategias:

- Desarrollo, diagnóstico y formulación de la estrategia para facilitar acceso a sus servicios institucionales con el apoyo de Presidencia de la República, el Gobierno de Canadá, y la Fundación Panamericana para el Desarrollo (FUPAD).
- Trabajo de forma articulada con el Ministerio de Relaciones Exteriores, Migración Colombia, y Ministerio del Trabajo, para expedir el Permiso Especial de Permanencia para la Formación y Reconocimiento de Saberes (PEP-FR) con el fin de facilitar el acceso regular de la población migrante a los servicios SENA.
- La Agencia Pública de Empleo en articulación con el Programa de Alianzas para la Reconciliación (iniciativa de USAID), ejecutado por ACDI/VOCA, culminó el proceso metodológico de “Decido Ser Sin Límites” donde se implementaron pretextos pedagógicos para activar la empatía y decisión de cambio en los orientadores ocupacionales brindando herramientas para la atención a personas migrantes, retornadas y de acogida. Se certificaron 17 orientadores de la APE de las siguientes ciudades: Arauca, Santa Marta, Medellín, Barranquilla, Cartagena, Cúcuta, Maicao, Riohacha, Bogotá.

Igualmente, entre los logros más relevantes se encuentran la sensibilización realizada a los funcionarios SENA sobre las dinámicas, experiencias, y retos de la población migrante venezolana. Así mismo, se realizó una videoconferencia con el fin de socializar lineamientos de atención a población migrante con las 33 Regionales. En la videoconferencia participaron líderes CCL, orientadores de la Agencia Pública de Empleo, colaboradores de los Centros de Formación y colaboradores del contact center del SENA. Y finalmente, vale la pena resaltar que la Agencia Pública de Empleo SENA ha realizado 13.928 acciones de orientación y se han generado 1.345 colocaciones de migrantes provenientes de Venezuela.

3.2. Concursos o estrategias de innovación

3.2.1. Worldskills

Luego de la exitosa participación del SENA, en representación del país, en las competencias mundiales *WorldSkills International Kazán 2019*, donde por primera vez en la historia se ganaron medallas de podio en una competencia mundial; teniendo como resultados: 2



medallas de bronce para las habilidades de ingeniería mecánica CAD y jardinería de paisaje y 4 medallones de excelencia en las habilidades de cableado de redes de información, mecatrónica, tecnología de la moda y salud; se inició el proceso de retroalimentación e impacto de esta experiencia en la calidad de la formación del SENA y la planeación y preparación del siguiente ciclo de competencias que finaliza en *WorldSkills International Shanghai* que estaba prevista para septiembre de 2021.

Como parte del proceso de retroalimentación se generó un reporte que incluye el análisis de brechas, análisis DOFA, aspectos de prospectiva tecnológica y planes de mejora para cada una de las 21 habilidades en las que se participó en la competencia de Kazán. Con este insumo se brindaron aportes para la creación, actualización y/o ajuste de normas de competencia laboral, programas de formación, proyectos de formación y ambientes de formación; además de insumos para los procesos de capacitación o actualización de instructores o la implementación de nuevas alianzas o convenios con Entidades líderes en tecnología a nivel mundial.

Este informe fue entregado para conocimiento y análisis a las áreas misionales del SENA, los Centros de Formación y las Regionales de la Entidad y se puede consultar a través del enlace:

https://drive.google.com/drive/folders/1FMxLJ-PRgHFgFb_wHMONlfbIDHceCxoi?usp=sharing

Actualmente debido a la decisión de postergar la competencia *WorldSkills International Shanghai*, la cual se realizará entre octubre y noviembre de 2022, se está ajustando el cronograma del ciclo de competencias de manera que las Regionales puedan finalizar sus competencias internas y registrar a sus candidatos para la competencia nacional hasta finales de marzo de 2022.

Cabe destacar que durante el mes de mayo de 2022 se realizará la competencia de preselección la cual tendrá formato remoto apoyado en tecnologías digitales. Posteriormente, se realizará la competencia nacional en formato presencial en 3 fases no simultáneas previstas para ejecutarse en las Regionales de Valle, Risaralda y Bolívar. Finalizada la competencia nacional se tendrá la selección Colombia definida.

3.2.2.Senasoft

En el 2020, en medio de la pandemia, se desarrolló la versión número 11^º de Senasoft con todos los protocolos de bioseguridad en 57 Centros de Formación de 23 Regionales, teniendo como anfitrión al Centro de Gestión de Mercados, Logística y Tecnologías de la Información de la Regional Distrito Capital. En esta oportunidad, aprendices de todo el país se conectaron desde diferentes plataformas digitales y compitieron en nueve categorías, como se observa a continuación:



Categorías	Empresas	Resultados
<ul style="list-style-type: none">• Animación 3D.• Audiovisual.• Comunicación y Diseño Gráfico.• Desarrollo Móvil.• Desarrollo Web con PHP.• Desarrollo Web con Python.• Diseño Interactivo.• Gaming.• Redes.	<p>ABODE CISCO IBM HUAWEI NASKA SIIGO</p>	<ul style="list-style-type: none">• 390 aprendices.• 60 instructores.• 57 Centros de Formación.• 23 Regionales.• Impactados adicionales: 2.500 entre aprendices e instructores en agendas académicas.

Fuente: SENA-Dirección de Formación Profesional.

Entre los logros de Senasoft se encuentran:

- El posicionamiento de la red de conocimiento en informática, diseño y desarrollo de Software como actor innovador dentro de los diferentes sectores productivos del país.
- El reconocimiento y visibilidad de los programas de formación de la red de conocimiento en informática, diseño y desarrollo de software en el sector productivo.
- Afianzamiento de la estrategia de formación por proyectos en los programas de formación del SENA.
- Fortalecimiento de la pertinencia de la formación en la dinámica de un mejor relacionamiento con el sector productivo.
- Fortalecimiento de las competencias de los instructores, mediante la actualización técnica a través de la agenda académica y procesos de certificación internacional.
- Por primera vez se creó una rueda de talento, que permitió la divulgación y posicionamiento del perfil ocupacional de los aprendices con el fin de ser tenidos en cuenta por las empresas aliadas para ejercer sus conocimientos en el mundo laboral.
- El mejoramiento de la calidad de la formación de los aprendices mediante la generación de espacios activos de sana competencia y convivencia, los cuales permiten la demostración y comparación real de sus aprendizajes.

3.2.3.Cine al SENA

La estrategia Cine al SENA impactó cerca de 3.000 aprendices durante la pandemia, brindando la oportunidad de resaltar el talento, la creatividad y el desarrollo productivo al interior de la formación profesional e integral de los programas técnicos y tecnológicos relacionados con los contenidos audiovisuales. Logrando así, espacios de vinculación para el fortalecimiento de la formación:

Entre los principales logros se encuentran:

- La participación de aprendices SENA en talleres con Netflix y Ficamazonia.



- La participación de aprendices e instructores SENA espacios de visualización audiovisual Colombia crea cine colombiano.
- La participación de aprendices SENA en talleres Smartfilms.
- La participación de aprendices SENA en talleres internacionales Red Cine Comunidad y Diversidad.
- La participación del SENA en agenda académica de Festival de Cine OJO A LA CALLE.
- La gestión, divulgación y emisión de la serie animada internacional creada con talento SENA.
- La gestión y divulgación de cortometrajes hechos por aprendices ganadores en festivales nacionales e internacionales.
- La gestión y participación del SENA, en conversatorios y foros relacionados con las industrias creativas.
- La creación y ejecución de convocatoria Cine en Casa en alianza con países iberoamericanos.
- El lanzamiento serie documental orgullo de ser instructor SENA.

Además, se gestionaron y ejecutaron diferentes alianzas con agremiaciones, festivales de cine y productoras nacionales, para el fortalecimiento de la formación profesional e integral de los aprendices, entre las que se encuentran las siguientes:

- Festival Internacional de Cine de Cartagena.
- Bogotá Audiovisual Market.
- Festival de Cine Independiente de Bogotá – INDIEBO.
- Academia Colombiana de Artes y Ciencias Cinematográficas.
- Agencia de distribución y exhibición DOCCO.
- Festival de Cine al Campo - Siembra Fest.
- Festival Audiovisual Mambe.
- Convenio derivado CONGO FILMS.
- Adquisición de cinco (5) pantallas inflables para la exhibición y proyección audiovisual de proyectos audiovisuales SENA.

Por último, los programas de formación impactados fueron: Elaboración de audiovisuales; asistente de dirección y supervisión de script; escritura para productos audiovisuales; grabación, edición y mezcla de voces y doblajes para medios audiovisuales; ilustración para producciones audiovisuales; producción de medios audiovisuales digitales; iluminación, soporte y electricidad para cine y televisión; producción de campo para cine y televisión; cámara y fotografía para cine; producción multimedia; animación 3d, y ; animación digital.

3.3. Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martinez Tono -ENI



La Escuela Nacional de Instructores ha beneficiado a 17.172 instructores en competencias técnicas, pedagógicas y clave y transversal, así:

COMPETENCIA	CUPOS POR INSTRUCTOR
Técnica	3.034
Pedagógica	7.188
Clave y transversal	6.950
TOTAL	17.172

Fuente: SENA-Dirección de Formación Profesional.

Enseguida se presentan las principales acciones realizadas:

- 3.885 instructores inscritos, de 25 Regionales, capacitación en herramientas TIC “Incorporación de Herramientas TIC como Apoyo a la Formación”
- 7.184 instructores beneficiados de entrenamiento Microsoft Teams liderado por Oficina de Sistemas y apoyado por la ENI.
- Acompañamiento a 942 instructores de 17 Regionales gracias a la estrategia de apadrinamiento para el uso del LMS–TERRITOIUM liderado por Grupo Ejecución de la Formación y apoyado por la ENI
- Transferencia a 122 formadores en el programa "Desarrollo de las habilidades para el desempeño del instructor SENA" (96 horas)
- 506 instructores beneficiados en capacitación de manejo del manejo y conocimiento del LMS–TERRITOIUM.
- 750 instructores inscritos en la capacitación de Construcción de actividades de aprendizaje integrando TIC.
- 330 instructores formados en Economía Naranja y 365 instructores que se encuentran en formación en Economía Naranja.
- 449 instructores formados en Industria 4.0.
- 104 instructores certificados con las siguientes Entidades: Bosh, Siemens.
- Formación de 932 instructores en la estrategia YO SOY EL CAMBIO (renovación cultural): Que consiste en una formación que trascienda los elementos conceptuales y que profundiza en dimensiones axiológicas, ontológicas, emocionales, comunicativas y corporales, en la que los instructores desarrollan habilidades blandas y competencias transversales.
- 159 instructores se encuentran sistematizando sus experiencias.
- 204 instructores de 24 Regionales, 78 Centros y 27 redes de conocimiento beneficiados con la Especialización en Métodos y Técnicas de Investigación Social.
- 374 instructores certificados con Entidades internacionales.



- 77 instructores iniciaron formación de Diplomados conducentes a la Maestría en Investigación Docente, en apoyo con la Organización CEDALC.
- Financiación de 18 proyectos de investigación con el apoyo de SENNOVA.
- Se formaron 68 instructores del área de derechos fundamentales en el curso denominado: “Capacitación técnica para instructores de planta del SENA en derechos humanos y fundamentales en el trabajo dentro del contexto de las múltiples tipologías de relaciones laborales”.
- Se realizó convenio con FESTO el cual permitirá al SENA contar con la actualización de capacidad instalada en seis sedes de la Escuela Nacional de Instructores en el país para la formación y actualización de instructores para el reconocimiento, uso y apropiación de las tecnologías transferidas, con el fin de generar capacidades pedagógicas, técnicas y didácticas para la transferencia de conocimiento en los entornos formativos de industrias 4.0 y creativas bajo escenarios disruptivos que ayuden a los instructores del SENA.

3.4. Acciones de bienestar aprendices

A continuación, se muestra la gestión y avances de la implementación del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz – PNIBA-(Resolución 2203/2019).

Desde el Plan de Bienestar al aprendiz para la vigencia, 2020 se registran 40.433 acciones realizadas con las que se han beneficiado a 483.734 aprendices del SENA.

En seguida se relacionan los alcances cuantitativos y cualitativos del PNIBA según sus objetivos estratégicos:

Objetivo estratégico 1: Implementar proyectos de acompañamiento para el desarrollo integral del aprendiz en su proceso formativo:

Objetivo Operativo	Aprendices asociados en actividades registradas	Acciones registradas
La Cultura como creadora de identidad y el arte como vehículo de transformación personal y social. Estrategias para el desarrollo de la cultura institucional, ciudadana-autorregulación individual y social. Propiciar el desarrollo de una cultura digital.	174.767	7.798
Prácticas asociadas a la prevención de la enfermedad y promoción de la salud.	263.493	8.877



Objetivo Operativo	Aprendices asociados en actividades registradas	Acciones registradas
Habilidades blandas para la vida y el trabajo.	115.800	2.553
El deporte, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre (...).	140.999	4.291

Fuente: SENA-Dirección de Formación Profesional. *Corte 1 de enero a 30 de noviembre 2020.

En el marco de este objetivo estratégico se realizaron las siguientes gestiones nacionales:

- Implementación de un piloto con 8 Centros de Formación para adoptar la metodología de animación sociocultural, como un enfoque metodológico que permitiera la sinergia entre las acciones de cultura, prevención de la enfermedad y promoción de la salud, el desarrollo de habilidades blandas, deporte, actividad física, aprovechamiento del tiempo libre y arte; para alcanzar los objetivos operativos y acciones previstas en el Plan de Bienestar al Aprendiz del Centro de Formación-PBCF articulando la Política de atención con enfoque pluralista y diferencial. El trabajo realizado de este piloto se socializó en el marco de la semana de enfoque pluralista y diferencial SENA adelantada entre el 30 de noviembre y el 1 de diciembre.
- Implementación de campañas de MENTE SENA, MENTE SANA (5 videos), estrategia para enfrentar las situaciones derivadas de la emergencia nacional social, económica y ecológica decretada por la pandemia COVID-19. Para la formulación de la estrategia de atención durante la contingencia, el grupo de Bienestar al aprendiz y atención al egresado tomó como referentes teóricos las fases que vive el ser humano luego de sufrir una pérdida, en este caso en particular el estado rector fue: “PÉRDIDA DE HÁBITOS DE VIDA” y sus fases emotivas.
- Campaña #QuedatEnTuCasa #QuedateEnEISENA piezas gráficas invitando a los aprendices a quedarse en casa (parafraseando el numeral mundial por COVID-19) y emparentando la idea de hogar con la idea del SENA como una familia que respalda a los aprendices.
- Se realizaron con diferentes centros los videos para acompañar la celebración del día del aprendiz, con el slogan APRENDIZ MARCA PAÍS.
- Se construyó una herramienta básica de mapeo de arte, cultura y deportes en el nivel nacional para entender cómo se adelantan las acciones vinculadas con el objetivo estratégico número 1 del PNIBA en los centros de todo el país.
- Entrega de lineamiento para implementar estrategias con el fin de promover y vincular a los aprendices en el desarrollo de la semana andina de prevención de embarazo en la adolescencia y juventud.
- Aplicación de réplicas en Centros de Formación de la Estrategia en Ser, Saber y Hacer en Prevención de consumo de sustancias psicoactivas –SPA; y gestión de apoyo interinstitucional con el Ministerio de Justicia y del Derecho y Oficina de Naciones Unidas (UNODC) para desarrollar la capacitación del segundo ciclo de la Estrategia.

DE-F -026 V. 03



- Por la contingencia COVID-19 y en atención al estado de excepción la Dirección de Formación Profesional decidió cancelar el desarrollo de los juegos nacionales deportivos y los juegos zonales culturales. Alternativamente los Centros de Formación adelantaron actividades que buscaron orientar la actividad física, el deporte y la recreación a los aprendices, desde casa.

Objetivo estratégico 2: Incentivar al aprendiz en su proceso de Formación Profesional Integral mediante la implementación de un programa de estímulos.

Objetivo Operativo	Aprendices beneficiados
Generar escenarios de reconocimiento para aprendices en ejes de liderazgo, proyección social, formación y de talentos.	156.051 aprendices participaron en espacios para fortalecer los procesos de representación de aprendices y vocería de grupos. 316 aprendices representantes elegidos 118 representantes participaron en la cumbre nacional de representantes de aprendices.
Promover el desarrollo de monitorías como reconocimiento a la excelencia en el proceso de Formación Profesional Integral.	2.072 aprendices monitores.
Asignar apoyos socioeconómicos para aprendices en situación de vulnerabilidad social e inseguridad económica como medio para promover su excelencia académica y humana.	5.526 aprendices con apoyos de sostenimiento regular. 6.274 aprendices con apoyos de sostenimiento FIC.
Asignar apoyos de alimentación para aprendices.	32.089 aprendices

Fuente: SENA-Dirección de Formación Profesional. *Corte 1 de enero a 30 de noviembre 2020.

En el marco de este objetivo estratégico se realizaron las siguientes gestiones nacionales:

- Lineamientos para la elección de representantes de aprendices 2020 en cada Centro de Formación.
- Realización de la cumbre virtual de representantes de aprendices, con la participación de 118 representantes de aprendices y 68 profesionales de bienestar a nivel nacional.
- Espacios de encuentro recurrentes (con la Dirección de Formación y con los Centros de Formación) con aprendices voceros de grupos y representantes de aprendices, para atender sus inquietudes, sugerencias y adelantar acciones de prevención y/o mitigación según situaciones de riesgo identificadas.
- Apoyo para la realización del *Bootcamp Life SENA 2020*: participaron y se certificaron 75 representantes a nivel nacional en este Bootcamp, el cual tenía como objetivo que los representantes de aprendices pudieran identificar los problemas y abordarlos desde diferentes puntos de vista. A través de los 5 días se

DE-F -026 V. 03



exploraron diversas habilidades, cualidades y competencias entre los cuales están la empatía, pensamiento holístico, optimismo, experimentación, colaboración, curiosidad, pensamiento constructivo.

- Lineamiento con orientaciones y cronograma para adelantar las convocatorias de asignación de monitorias 2020.
- Lineamientos y seguimiento de convocatoria nacional para asignar en el marco de la pandemia un apoyo económico que le permite a los aprendices adquirir bienes consumibles) beneficiando a 32.089 aprendices de 35.706 cupos previstos.
- Lineamientos y seguimiento de convocatoria nacional de asignación de apoyos de sostenimiento regular, con la cual se abrieron 3.812 apoyos; se inscribieron 16.113 aprendices y con una adjudicación final de 3.584 aprendices que cumplieron con los requisitos de calificación y priorización establecidos en la resolución 1-0587 de 2020.
- Internados - Centros de Convivencia: La Dirección de formación profesional entregó para revisión de la Dirección de planeación, Dirección Jurídica, Dirección Administrativa y financiera y Secretaría General el documento “guía de operación de internado del servicio nacional de aprendizaje – SENA”. El documento se formuló a partir de los elementos producto de la práctica operativa de los Centros de Formación que ofrecen este servicio a los aprendices.

Objetivo estratégico 3: Entregar con oportunidad y calidad los servicios de bienestar al aprendiz documentando procedimientos que soporten una operación ágil y flexible.

Objetivo Operativo	No. de Aprendices asociados en actividades registradas	Acciones registradas
Articular desde la Dirección Regional y Subdirecciones, las áreas de administración y de formación para la implementación exitosa del plan de acción de bienestar al aprendiz. (Inducción de aprendices y mecanismos para la retención de aprendices, apropiación del reglamento del aprendiz).	116.704	1696

Fuente: SENA-Dirección de Formación Profesional. *Corte 1 de enero a 30 de noviembre 2020.

En el marco de este objetivo estratégico se realizaron las siguientes gestiones nacionales:

- Gestión de espacios en el LMS: En respuesta a la necesidad de contar un espacio virtual en el LMS (Plataforma virtual de formación actual) para la interacción de los equipos de bienestar y los aprendices se gestionó la creación de 103 espacios para cada uno de los Centros de Formación que previamente reportaron información de usuarios. Estos espacios se crearon como una estrategia institucional para facilitar la divulgación y promoción de las acciones de bienestar al aprendiz del Centro de



Formación con los aprendices que se vincularon (voceros, representantes, monitores del plan de bienestar y aprendices aliados), para que desde sus roles fueran promotores y multiplicadores y para favorecer la interacción y acompañamiento a los representantes de aprendices y voceros de ficha.

- Reglamento del aprendiz: Se ha trabajado articuladamente con los grupos internos de la Dirección de Formación en el ajuste al documento que contiene la propuesta de actualización del Reglamento del aprendiz. Los ajustes a la propuesta son derivados de las observaciones recibidas por diversos actores de la comunidad SENA durante el último trimestre de 2019 y primer trimestre de 2020.
- Actualización de procedimientos de bienestar al aprendiz. Se hicieron ajustes a los procedimientos a partir de la recopilación de las inquietudes, solicitudes, sugerencias y observaciones de los Centros de Formación a fin de fortalecer la estructura operacional acorde a los objetivos estratégicos del Plan de Bienestar al Aprendiz y cumplir de manera asertiva con el desarrollo de las actividades y fases del proceso.
- Política de atención con enfoque pluralista y diferencial -PAEPD. A continuación, se presentan las recomendaciones expuestas en el informe del comité de la política, para la implementación de la PAEPD.

Estratégicos	Soporte	Misionales	General
Fortalecer las campañas para el conocimiento de la política por parte de toda la comunidad SENA.	Desarrollar un aplicativo que facilite el monitoreo del cumplimiento de los Ejes de la Política.		Superar los datos como eje de informe del avance de la política y hacer énfasis sobre las estrategias utilizadas.
Incluir en las obligaciones o compromisos de las personas responsables de implementar proyectos en el SENA acciones específicas para el cumplimiento de la PAEPD.	Establecer como requisito al desarrollo de nuevos aplicativos de la Entidad la accesibilidad en el cumplimiento de la política.	Superar los datos como eje de informe del avance de la política y hacer énfasis sobre las estrategias utilizadas	Ampliar la cobertura de respuesta a los ejes establecidos en el Acuerdo 10 de 2016 con las acciones que se incluyan en los lineamientos del Plan de Acción para el año 2022 y posteriores.
	Incluir los criterios de PAEPD en plan de mantenimiento o actualización de los aplicativos en funcionamiento.		Identificación de acciones formuladas para la implementación de la PAEPD en el formato de Plan de Acción.

Fuente: SENA-Dirección de Formación Profesional.

3.5. Gestión de empleo y empleabilidad



3.5.1. Agencia Pública de Empleo- APE

La Agencia Pública de Empleo del SENA presta un servicio de intermediación laboral público, gratuito, indiscriminado y sin intermediarios, para que los colombianos puedan participar de una oportunidad de empleo y los empresarios encuentren el talento humano que requieren para ocupar sus vacantes, beneficiando de esta manera tanto a las empresas (acompañándolas en la búsqueda y consecución de perfiles de acuerdo con sus necesidades) como a los buscadores de empleo (acompañando a los ciudadanos interesados que buscan una oportunidad laboral a través de la intermediación laboral y la orientación ocupacional).

La Agencia Pública de Empleo es el prestador autorizado por el Servicio Público de Empleo más grande del País, contando con una cobertura nacional de 33 son oficinas principales ubicadas en las ciudades capitales del país y 100 oficinas satélites ubicadas en Centros de Formación SENA, Entidades territoriales, instituciones educativas, cámaras de comercio, asociaciones y empresas.

A continuación, se presentan los principales indicadores:

INDICADORES	VIGENCIA 2020		
	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
Vacantes	678.800	647.787	95,43%
Colocaciones	448.000	394.721	88,11%
Colocaciones Egresados SENA	248.700	208.451	83,82%
Orientados	840.200	1.001.332	119,18%
Tasa de colocación	66%	61%	92,32%

Fuente: SENA-Agencia Pública de Empleo.

Enseguida se destacan las principales alianzas estratégicas:

En alianza con la Agencia para la Reincorporación y la Normalización se realiza la atención a la población ubicada en los 170 municipios PDET en temas de intermediación laboral y orientación ocupacional vale la pena señalar que en el año 2020 se realizaron 177.975 acciones de orientación ocupacional y 22.806 colocaciones.

Además, con el sector productivo se realizaron 35 encuentros empresariales para dar a conocer el portafolio de servicios con el sector productivo. Igualmente se logró el registro de 22.563 nuevas empresas en la Agencia Pública de Empleo para publicar las vacantes y contratar el talento humano que requieren.



Igualmente, el 6 de marzo de 2020, la Agencia Pública de Empleo desarrolló la jornada nacional de empleo para mujeres en 51 ciudades del país la cual contó con la participación de 972 empresas que publicaron 18.454 vacantes. Se realizaron 45.953 postulaciones y a la fecha se han generado 7.756 colocaciones de las cuales 4.546 han sido para mujeres.

Por último, entre el 28 de septiembre y el 2 de octubre se realizó Expoempleo Virtual SENA 2020 la primera feria desarrollada en un entorno digital virtual con los siguientes resultados con más de 48 mil vacantes, participación de más de 3 mil empresas, 156.621 postulaciones y 6.880 colocaciones a la fecha.

Agencia Pública de Empleo Transnacional

La Agencia Pública de Empleo del SENA Transnacional es un operador autorizado a través de bajo Resolución 343 de 2016 por el Ministerio de Trabajo para realizar procesos de intermediación laboral con empresas extranjeras que requieren talento humano colombiano.

Para la vigencia 2020, a través de la Agencia Pública de Empleo Transnacional se publicaron 36 convocatorias con 1.136 vacantes para colombianos interesados en trabajar en países como Canadá, España, México, Malta, Nueva Zelanda, Emiratos Árabes y Alemania.

Así mismo, 242 colombianos lograron ubicarse laboralmente en empresas de otros países como Phoenix Mobilitate International, Quebec International y Clínicas del Sur S.L.U. Entre los principales perfiles en los que se ocuparon los 242 colombianos en exterior se encuentran: médicos generales, enfermeras, soldadores, operadores de máquinas de herramientas y ebanistas.

Entre los reconocimientos a la Coordinación Nacional de Agencia Pública de Empleo se encuentran los siguientes:

- “Reconocimiento Accede” en la categoría Impacto en la gestión, por el proyecto “Inserción laboral dirigida a migrantes provenientes de Venezuela y Colombianos Retornados. Regional Norte de Santander.
- Reconocimiento a la Regional Distrito Capital por inclusión social de población vulnerable.
- Reconocimiento por la Unidad para las Víctimas por cumplimiento en la implementación de la Política Pública de prevención, protección, asistencia y reparación integral a las víctimas.
- Reconocimiento internacional en la categoría de Política innovadora en empleo, del proyecto Zero Project 2021, a través de organización Essi de Viena Austria.



3.5.2. Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano

Con el fin de lograr la articulación de la formación de los aprendices con el mercado laboral, el Observatorio vigila el comportamiento de las ocupaciones, partiendo de diversas fuentes de información del mercado laboral. Entre las alianzas estratégicas que ha llevado a cabo la Coordinación Nacional del Observatorio Laboral se destacan las realizadas con el Ministerio del Trabajo y el DANE.

Entre los logros en la vigencia 2020 se destacan los siguientes:

- Actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones -C.N.O: La C.N.O es la organización sistemática de todas las ocupaciones existentes en el mercado laboral colombiano. En la vigencia 2020 se crearon, validaron y actualizaron 119 perfiles de la C.N.O, 24 nuevas ocupaciones y 95 actualizadas.
- Unificación C.N.O.- Clasificación Internacional Unificada de Ocupaciones -C.I.U.O: En el marco del artículo 194 del actual Plan Nacional de Desarrollo bajo la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), se ha venido trabajando en el propósito de unificar las dos clasificaciones existentes en el país, para lo cual el SENA y el DANE con el liderazgo del Ministerio del Trabajo, en el 2019, iniciaron la unificación de la CIUO (08-AC) y la C.N.O, acordando una nueva clasificación con el nombre de Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC.

La estructuración de una nueva clasificación de ocupaciones única para Colombia trae como ventajas para el país tener un lenguaje común en términos ocupacionales, lo cual va a facilitar la interoperabilidad entre los procesos de las diferentes Entidades como la intermediación laboral, la orientación ocupacional, el diseño de normas de competencia y catálogos de cualificaciones y el diseño de programas de formación.

3.5.3. Programa de egresados SENA

El programa de egresados del SENA está dirigido a aprendices que están en proceso de certificación y aprendices que ya se encuentran certificados; lo anterior con el objetivo de fortalecer el vínculo de contacto permanente con la Entidad.

Las principales actividades desarrolladas para el cumplimiento de lineamientos 2020 con aprendices a punto de certificarse se describen a continuación:

- Aplicación de encuesta a 8.870 aprendices por certificar, con el propósito de conocer las razones del porque no se han certificado y proponer acciones de mejora.
- Sistematización de las comunicaciones entre aprendices y técnicos de atención a egresados, mediante la elaboración e implementación de un formulario de



acompañamiento a aprendices por certificar, en donde se consignaron aspectos relevantes de la atención a 11.065 aprendices por certificar.

- 12.296 aprendices por certificar registraron su hoja de vida en la APE.
- 22.653 aprendices por certificar participaron en talleres de habilidades blandas.
- 54.901 aprendices conocieron el portafolio de servicios de egresados SENA

Así mismo, los principales resultados de las actividades adelantadas con egresados son los siguientes:

- 769 egresados participaron en las conferencias que ofrece el programa de Formación Continua Especializada.
- 24948 egresados han participado en las ferias universitarias.
- 8247 egresados, han continuado con cadena de formación.
- 158.990 colocaciones egresados SENA según acumulado del ranking, para la semana 43 del 2020.
- 55.983 egresados que han actualizado su hoja de vida de vida en la APE.
- 59.685 egresados han participado en vacantes con la APE (microruedas).
- 13.486 egresados participaron en talleres y sesiones relacionadas con habilidades para el mundo laboral.
- 15.373 egresados han participado en sesiones de cultura de emprendimiento.
- 106 egresados SENA atendidos a través de los servicios tecnoparque a nivel país a corte de noviembre.
- 748.794 egresados que han recibido comunicaciones sobre los servicios de egresados.
- 22.915 egresados a los que se les ha atendido inquietudes.
- 29.406 egresados respondieron la encuesta “apreciación de los egresados sobre los servicios de la Entidad”.

Hay que mencionar además que el seguimiento a egresados es el proceso por el cual se evalúa la situación laboral de los egresados de programas de Formación Titulada, Complementaria y Certificados por competencias del SENA, identificando el porcentaje que logra conseguir o mantenerse en un trabajo, luego de obtener su certificación. En este sentido se calculó la tasa de los certificados del segundo semestre de 2019, vinculados durante el primer semestre de 2020, dando como resultado una tasa del 53,6%.

En cuanto a formación complementaria, se obtuvo una tasa de empleabilidad para los certificados del año 2019 equivalente al 46,9%.

Adicionalmente, para los certificados por competencias laborales se tiene una tasa de empleabilidad parcial, de los certificados por competencias del año 2020 equivalente al 80,1%.



3.5.4. Matriz de Pertinencia

La Matriz de Pertinencia evalúa el comportamiento de los programas de Formación de Oferta Titulada A nivel nacional, con el fin de servir de insumo para el diseño de la oferta formativa de la Entidad. Como resultado de este análisis produce un índice sintético detallado en 5 variables: i) Vinculación Laboral, ii) Etapa Productiva, iii) Demanda Social, iv) Dinámica Ocupacional y v) Sector Estratégico.

Para junio de 2020, el Observatorio realizó 4 mediciones de la Matriz de Pertinencia: i) Matriz de Pertinencia 2019 año completo, ii) Matriz Sector Agrícola, iii) Matriz Sector Construcción y iv) Matriz Sector Confecciones.

3.5.5. Economía Naranja

Para acompañar a la comunidad de las industrias creativas y culturales del país, El SENA ha construido una ruta que le permite de manera integral aportar al crecimiento de nuestros talentos creativos, en procesos de formación y certificación de ese quehacer aprendido de manera empírica, además de desarrollar habilidades y competencias para el emprendimiento naranja.

FONDO EMPRENDER-ECONOMIA NARANJA			
INDICADORES	VIGENCIA 2020		
	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
Empresas creadas por el Fondo Emprender - Economía Naranja.	200	110	55,00%
Empleos potenciales directos generados por Empresas del Fondo Emprender - Economía Naranja.	875	584	66,74%

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

Entre las alianzas estratégicas se encuentran:

- El apoyo al Foro Mundial de Economía Naranja donde se capacitaron 180 Embajadores Naranja seleccionados por el SENA, que tendrán la tarea de llevar mensajes de la Economía Naranja a todo el país.
- Con el Ministerio de Cultura: Crecer Naranja, programa de mentoría dirigido a emprendedores naranja; Escuelas Taller – SENA: Gestores de emprendimiento del SENA, están iniciando la orientación a Egresados de Escuelas Taller de Min Cultura, para transformar sus ideas en planes de negocio que podrán postular en convocatorias del Fondo Emprender



- Fenalco: Acuerdo de voluntades para fomentar, desarrollar, fortalecer y promover la Economía Naranja a nivel nacional. Igualmente se articularán a la estrategia para implementar la estrategia de embajadores naranja donde 15 de ellos inician su proceso de formación y entrenamiento para ser certificados como embajadores naranja.

Por otra parte, entre los logros más destacados se encuentra la convocatoria del Fondo Emprender para la Economía Naranja, con recursos asignados por \$10.000 millones, en la cual se realizó convocatoria pública nacional para apostar a los sectores de oportunidad, en especial en las industrias creativas y culturales frente a la pandemia. Esta convocatoria seleccionó 86 que esperan promover 461 empleos.

Desde marzo de 2020 se realizaron los jueves naranja, jornadas en las que el último jueves de cada mes se pinta naranja. Hay invitados especiales, expertos y emprendedores de las industrias creativas y culturales, se reúnen para dar tips, generar aprendizajes y contar experiencias alrededor de la Economía Naranja. Como resultado de estas jornadas se contabilizaron 2.159 conectados en vivo, 410.909 personas alcanzadas, 23.383 interacciones, 2.028 comentarios y 814 veces compartido.

Igualmente, en la vigencia 2020 la Agencia Pública de Empleo realizó 40.957 colocaciones en Economía Naranja y 172 empresas de Economía Naranja del programa de fortalecimiento empresarial quedarán inscritas en el programa Colombia Compra lo nuestro.

3.6. Gestión de emprendimiento y empresarismo

Este programa busca promover y fomentar el emprendimiento en el país, mejorando continuamente los servicios ofrecidos para la comunidad interesada en llevar a cabo iniciativas empresariales, encaminadas hacia la creación de empresas formales con altas potencialidades de sostenibilidad y escalabilidad empresarial; así como la captura de impacto económico para las nuevas empresas establecidas, creación y retención de empleos, acceso a fuentes de financiamiento y generación de ingresos, con inclusión social que como fin superior busca el cierre de brechas sociales en la región.

3.6.1. Iniciativas empresariales mediante Fondo Emprender

El siguiente cuadro, permite visualizar los resultados obtenidos por el Fondo Emprender durante el 2020:

FONDO EMPRENDER			
INDICADORES	VIGENCIA 2020		
	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.



Empresas creadas por el Fondo Emprender (Incluye empresas de economía Naranja)	355	318	89,58%
Empleos potenciales directos generados por Empresas del Fondo Emprender (Incluye empleos de economía Naranja)	1.755	1.619	92,25%

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

El Fondo Emprender es un fondo de capital semilla cuyo objeto es financiar iniciativas empresariales para los emprendedores interesados en iniciar un proyecto empresarial desde la formulación de su plan de negocio y que acrediten al momento del aval del plan de negocio los requisitos requeridos. Así mismo, el Fondo Emprender facilita el acceso a capital semilla al poner a disposición de los beneficiarios los recursos necesarios en la puesta en marcha de las nuevas unidades productivas.

Se realizaron convocatorias con recursos de la vigencia 2020 con aliados y entes territoriales para llegar con criterio de equidad y legalidad a los colombianos, en la línea de creación de empresas se realizaron convocatorias con: Tauramena y Villanueva (Casanare), Samaniego (Nariño), Turbo, Itagüí, Caldas, Carmen de Viboral, Yarumal, San Juan de Urabá (Antioquia), Garzón (Huila), Planadas (Tolima), Bugalagrande (Valle del Cauca) y Barrancabermeja (Santander), Planeta Rica (Córdoba), Gobernación de Sucre Secretariado Nacional Pastoral Social – Caritas Colombianas SNPS-CC

Además, en la vigencia 2020 se realizaron aperturas de convocatorias Fondo Emprender con gestiones desde el 2019 en el Departamento del Cesar, el municipio de Candelaria Valle del Cauca, con el Ministerio del Interior en el Departamento de Chocó - Mujeres víctimas y con Nestlé para el sectores agrícola y agroindustrial por \$7.597 millones.

Cabe resaltar que, por primera vez en la historia, el Fondo Emprender se transforma para evolucionar hacia un modelo más autosostenible, que acompañe los retos de empleabilidad que hoy requiere el país. Por esta razón, se aprobó por el Consejo Directivo en el mes de junio del 2020, dos líneas de apoyo con recursos de capital semilla a los emprendedores para la creación de empresa y empresarios que ya son formales de Fondo Emprender.

En la línea de creación de empresas se dispuso para esta nueva vigencia \$38.699 millones de capital semilla con el fin de estimular la creación de nuevas empresas de jóvenes colombianos y habitantes de municipios como: nacional naranja 10.000 millones, Nacional multisectorial 12.000 millones y Nacional Juventudes 4.000 millones.

Igualmente, con los aliados territoriales como resultado final, se logra la asignación presupuestal de \$47.107 millones con las contrapartidas de los aliados en el territorio para llevar a cabo las convocatorias cerradas. Con estos recursos se busca crear más de 426



nuevas empresas que generarán cerca de 2.179 empleos formales para los colombianos, fortaleciendo así el tejido empresarial desde distintos territorios de Colombia.

En la línea de sostenibilidad empresarial, se destinará \$ 20.000 millones para la financiación reembolsable a empresarios de micro y Pymes marca SENA, que cumplan con las condiciones establecidas y las directrices que otorgue el Fondo Emprender, para su sostenibilidad, crecimiento y consolidación. En esta línea se dispondrá el acceso a créditos y microcréditos, los cuales serán dirigidos a los sectores más golpeados por la pandemia.

También se presentó ante el Consejo Directivo los planes de negocio que una vez se realiza la evaluación de sus postulaciones se recomiendan para iniciar su proceso de puesta en marcha.

En el siguiente cuadro se visualizan los sectores impactados y recursos asignados para la vigencia 2020:

SECTORES ECONÓMICOS	No. PLANES	RECURSOS ASIGNADOS	EMPLEOS POTENCIALES
Industrias manufactureras.	130	\$ 13.732.269.381,62	649
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.	79	\$ 8.279.566.177,45	388
Actividades profesionales, científicas y técnicas.	29	\$ 3.371.844.510,00	158
Hoteles y restaurantes.	27	\$ 3.089.947.513,12	142
Información y comunicaciones.	18	\$ 1.992.688.804,27	100
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales.	7	\$ 590.224.994,76	35
Educación.	6	\$ 688.634.825,38	27
Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	5	\$ 506.783.755,88	25
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación.	4	\$ 445.399.013,40	24
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler.	4	\$ 351.524.207,04	20
Comercio al por mayor y al por menor.	3	\$ 282.394.145,46	13
Construcción.	2	\$ 247.999.734,00	10
Hogares privados con servicio doméstico.	1	\$ 79.159.608,44	14
Servicios sociales y de salud.	1	\$ 79.880.069,36	6
Suministro de electricidad, gas y agua	1	\$ 79.408.043,24	4
Transporte, almacenamiento y comunicaciones.	1	\$ 79.913.194,00	4
TOTAL	318	\$ 33.897.637.977,42	1.619

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

DE-F -026 V. 03



Finalmente, se logró la condonación de 475 empresas Fondo Emprender, lo cual significa que se constituyen como nuevas empresas que culminaron su etapa de puesta en marcha y cumplieron con todos los requisitos para ser propietarios de esta idea de negocio. En este sentido las empresas lograron de manera exitosa el cumplimiento de indicadores como: generación de empleo, gestión de mercados, monitoreo adecuado a las ventas y operación, sostenibilidad y efectividad empresarial, entre otras variables que son analizadas y valoradas por el Consejo Directivo para lograr su condonación.

3.6.2. Emprendimiento y Fortalecimiento Empresarial

El programa de Emprendimiento es el inicio de la ruta de atención de los Centros de Desarrollo Empresarial SENA- SBDC. Por su parte el programa de Fortalecimiento Empresarial es el final de la ruta de atención de los Centros de Desarrollo Empresarial SENA- SBDC.

La siguiente tabla presenta los resultados obtenidos en la vigencia 2020:

EMPREDIMIENTO Y FORTALECIMIENTO			
INDICADORES	VIGENCIA 2020		
	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
Empresas en Fortalecimiento.	2.610	2.625	100,57%
Empresas creadas a partir del asesoramiento.	3.300	3.252	98,55%
Empleos Otras Fuentes de Financiación.	3.300	1.807	54,76%
Empleos Fortalecimiento.	1.720	1.887	109,71%
Emprendedores Orientados.	292.870	297.074	101,44%
Planes de Negocio Formulados otras Fuentes Financiación	3.400	3.462	101,82%
Planes de Negocio Formulados Fondo Emprender.	890	1.289	144,83%
Total Planes de Negocio Formulados.	4.290	4.751	110,75%

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

Cabe resaltar que en esta vigencia se llevó a cabo la estrategia conexiones de valor en alianza con la Vicepresidencia de la República, la cual benefició a 48 mujeres emprendedoras, acompañadas por 25 mentoras empresarias y la estrategia jueves de emprendimiento femenino en alianza con la Consejería Presidencial para la equidad de la mujer, con 78.000 personas conectadas en Facebook Live y 695 a través de otras plataformas. Igualmente se llevó a cabo la alianza Procolombia – SENA: en el programa de



fábricas de internacionalización, con la participación de 10 empresas beneficiarias de los programas del SENA.

Enseguida se presentan los principales logros obtenidos en la vigencia 2020:

- Diseño y Creación Centro de Desarrollo Empresarial Virtual: avances en el Diseño del plan de trabajo y Matriz ruta virtual crear y crecer.
- Se logró la articulación con el programa MiPymeSeTransforma para la transformación digital de nuestras empresas marca SENA.
- Se desarrolló y se entregó la cartilla de comportamiento emprendedor y se formaron 385 gestores

En cuanto al HUB de Emprendimiento, se destacan:

- Cursos espíritu emprendedor”, diseño de ocho cursos con énfasis a los diferentes tipos de grupos de interés del Hub de Emprendimiento.
- “Talleres de ideación”: 940 aprendices de diferentes regiones disfrutaron de los talleres de ideación.
- “*Bootcamps*”, Se recibió y aprobó la metodología, para los siguientes tipos de *Bootcamps*: jóvenes, naranja, 4.0, Femenino, Tecnología y negocios verdes 1077 aprendices y emprendedores de diferentes regiones disfrutaron de los *Bootcamps*.
- “Cursos de innovación”, Diseño y estructuración de dos cursos virtuales para ejercicios de modulación y prototipado de ideas
- Mentorías: Desarrollo y acompañamiento a los emprendedores, por parte de expertos y empresarios. Más de 60 empresas participaron en las mentorías.
- Curso Fondo Emprender: Diseño y desarrollo de un curso que permitan a la comunidad de emprendedores conocer el Fondo Emprender y como ser beneficiario, así como conocer los aspectos más relevantes y los tips para que la idea de negocio pueda obtener la financiación.
- Ruedas de negocios: Conectar la oferta empresarial con la demanda del mercado, con la finalidad de que las empresas puedan generar lazos de valor. Participaron las treinta y tres (33) Regionales del país, con 390 empresarios y 120 compradores.
- Rondas de inversión: Conectar a 53 empresarios con 27 inversionistas, con el fin de obtener financiación para sus empresas.
- Comunidad Virtual: Registro y participación de más de 1500 usuarios.
- Desafíos de Innovación Abierta: se lanzaron 3 retos a nivel nacional, para que empresas del SENA presentarán la solución y el prototipo de cada una, se inscribieron 444 emprendedores y se seleccionaron las 3 mejores ideas que daban solución a los retos.
- Vitrina comercial virtual: plataforma web para comercialización de productos, con la participación de 100 empresarios.
- Segunda Versión de Reconocimiento emprender SENA: exaltar, estimular y fomentar el esfuerzo emprendedor de hombres y mujeres de la comunidad

DE-F -026 V. 03



emprendedora del país, bajo las premisas de CREER para CREAR como referente de marca que la institución asume frente a los retos postulados por el Gobierno Nacional: Legalidad + Emprendimiento = Equidad: Como resultado 8 ganadores en las cuatro categorías y 2 reconocimientos a emprendedores categoría ORO.

3.6.3. Sistema Nacional de Cualificaciones-SNC

Para avanzar en la estructuración del Sistema Nacional de Cualificaciones, el SENA ha facilitado los expertos institucionales en la revisión y ajuste del Marco Nacional de Cualificaciones; y los elementos metodológicos para establecer la Ruta Nacional para el Diseño de Cualificaciones, sobre la cual ha fundamentado el diseño de seis (6) catálogos sectoriales de cualificaciones: i) Industria para la Comunicación Gráfica, ii) Infraestructura 4G, iii) Gestión Ambiental, iv) Pecuaria, v) Mantenimiento Automotor y vi) Banca; referente para fundamentar y orientar los programas de Formación Profesional Integral y la Certificación de Competencias Laborales del SENA.

En la vigencia 2020, la Entidad apoyó técnica y conceptualmente a los Ministerios de Educación y del Trabajo en el diseño del decreto que reglamentará el Marco Nacional de Cualificaciones; la propuesta de decreto ha sido verificada y validada con actores relevantes para elaborar su versión final que conducirá a la adopción por parte del Ministerio de Educación Nacional en el primer trimestre de 2021.

En referencia con el Marco y en desarrollo de las actividades de fomento de las cualificaciones en el SENA, realizamos el diagnóstico de las implicaciones que éstas tienen para la Entidad; fueron elaboradas las primeras recomendaciones de política institucional para realizar la transición hacia las cualificaciones. Respecto al fomento de las cualificaciones en el sector productivo, se ajustó la “Metodología de Gestión del Talento Humano por Competencias”, para ser utilizada por las organizaciones que les permita mejorar la productividad y competitividad en relación con el talento humano

Igualmente, durante el año 2020, el Grupo de Cualificaciones del SENA diseñó el catálogo de cualificaciones de la “operación de equipos de transporte de pasajeros” y la caracterización del “sector turismo”.

Como integrantes del “Equipo Técnico Intersectorial del Marco Nacional de Cualificaciones”, se concretaron dos resultados: el primero consistió en redactar y documentar los procedimientos de la Etapa A-Characterización Ocupacional de la ruta unificada para el diseño de cualificaciones; el segundo resultado es elaboración del diagnóstico y justificación que en 2021 facilitarán la definición de la estructura y funciones de la Entidad autónoma que administrará y operará el Marco Nacional de Cualificaciones.



Respecto al componente del Sistema Nacional de Cualificaciones “Subsistema de Formación para el Trabajo”, se apoyó al Ministerio del Trabajo en la definición, estructura, componentes, alcance y objetivos del subsistema y se elaboró la propuesta del respectivo decreto reglamentario que en la actualidad se encuentra en proceso de ajuste.

3.7. Gestión de Instancias de Concertación, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

A través de las 85 Mesas Sectoriales instaladas, distribuidas así: 36 del sector comercio y servicios, 29 del sector industria y 20 del sector agropecuario (agrupadas en 11 consejos sectoriales), las organizaciones vinculadas a éstas, aportan expertos técnicos para la identificación de necesidades para normalizar o estandarizar funciones laborales, formulan proyectos de certificación de competencias, analizan la reglamentación que impacta la gestión del talento humano y ayudan a identificar requerimientos de formación, y validar programas de formación.

En el año 2020, se continuó adelantando la gestión para la vinculación a las Mesas Sectoriales de representantes de organizaciones sindicales, gremios, Entidades gubernamentales, Entidades de formación, centros de investigación y desarrollo y empresas en general logrando la vinculación de 1.843 organizaciones nuevas, distribuidas así: sector académico 361; sector productivo 1.340 y sector gubernamental 142 (Información con corte al 30 de noviembre de 2020).

A continuación, se presenta una caracterización resumida de los logros obtenidos en la vinculación y renovación de organizaciones en las Mesas Sectoriales:

- Las 85 Mesas Sectoriales cuentan con 14.200 Cartas de interés activas para el año 2020, de las cuales 60 Mesas Sectoriales cuentan con más de 100 organizaciones activas actualmente, 19 tienen entre 50 y 99 organizaciones activas y tan sólo 6 presentan menos de 50.
- Actualmente se cuenta con la participación de organizaciones de 13 países, incluido Colombia.
- Se tienen organizaciones representantes de los 32 Departamentos del territorio nacional, y en lugares como Bogotá, Antioquia, Santander y Valle se cuenta con más de 1.000 organizaciones en cada uno.
- 84 de las 85 Mesas Sectoriales cuentan con representantes de los 3 sectores, (sólo multilingüismo no cuenta con sector gobierno).
- El 75% de las organizaciones activas pertenecen al sector productivo, lo cual permite entender que las Mesas Sectoriales son fuertemente atractivas para los empresarios colombianos.



Como iniciativa estratégica para el periodo 2019-2022, se proyectó la vinculación de las 250 empresas más representativas del país (según informe de la Superintendencia de Sociedades 2019); para el año 2020 se estableció la meta de vincular 50 de las empresas identificadas, y se logró vincular 98 empresas de las más grandes del país entre las cuales se destacan: Ecopetrol, Grupo EPM, Organización Terpel, Avianca Holdings, Drummond, UNE EPM, Electricaribe, Codensa, Celsia, Carbones del Cerrejón Limited, Sodimac Corona, CocaCola-Femsa, Compensar y Sofasa; así como otras organizaciones de gran reconocimiento nacional entre las que cabe mencionar: Pacific Rubiales, Cemex Colombia S.A, Cerro Matoso S.A, Perenco Colombia Limited, Pintuco S. A., Procaps S.A., RCN Televisión S. A., SGS Colombia, Tecnoquimicas S.A, Ternium Colombia SAS, Textilía SAS, Yanbal de Colombia S.A.S, Yara Colombia S.A., Bancolombia S.A, Bureau Veritas Certification, British American Tobacco Colombia, Challenger SAS, Coaspharma SAS, Coltanques S.A.S., Coltejer S.A.

Por otra parte, a 30 de noviembre de 2020, se cuenta con 2.354 Normas Sectoriales de Competencia Laboral -NSCL-, de las cuales 1.184 pertenecen a los sectores priorizados por el gobierno Nacional distribuidas así: Economía naranja 276 NSCL, Industria 4.0 155 NSCL, Sector salud 200 NSCL, Sector Agroindustrial 22 NSCL y Transporte y logística 330 NSCL.

Durante el año 2020, y a 30 de noviembre, se han avalado por Consejo Ejecutivo de Mesa Sectorial 131 perfiles ocupacionales (36 Economía Naranja, 19 Industria 4.0, 9 Sector Agroindustrial, 11 Logística y Transporte y 6 Sector Salud), los cuales incluyen 131 NSCL elaboradas o actualizadas.

Desde el proceso de normalización se participó en la validación de la Clasificación Única de Ocupaciones de Colombia (CUOC) la cual fue liderada por el DANE y Ministerio del Trabajo. Igualmente, durante este periodo se desarrolló proyecto piloto en las áreas de audiovisuales y palma de aceite para la sincronización de procesos al interior del SENA con miras a optimizar equipos de expertos, disminuir tiempos e identificar posibles acciones de mejora para los procesos.

Dentro de la línea estratégica de Gestión en el año 2020 se realizaron publicaciones como Indagación: SENA escucha los sectores, Estudio comparativo de NCL en América, Informe de preguntas más frecuentes de NCL y más de 60 eventos de talla Nacional e Internacional con más de 33.000 participantes.

También se destacan los siguientes logros:

- Aunar esfuerzos para formular y desarrollar proyectos que aportan a la cualificación del Talento Humano (Ecopetrol, Fedequinos, Corona, ICBF, MinTic, MinCultura y FAO).



- Elaborar estudios de identificación de brechas de capital humano en articulación otras Entidades. (Mesa Sectorial: Gestión de Tecnología y Talento Digital, Petroquímica y Gas).
- Vinculación a las Mesas Sectoriales de Entidades internacionales: Universidad de Chile, Instituto Cervezas de América, Holistic Innovation, NIOSH.
- Ser reconocidos a nivel de gobierno nacional e internacional como buena práctica de relacionamiento con sector productivo (Agencia Presidencial de Cooperación y Vet Toolbox –Reino Unido).
- Desarrollo de la evaluación interna del ciclo de gestión de Mesas Sectoriales.

Entre las dificultades y problemáticas enfrentadas durante la vigencia 2020 se encuentran las ocasionadas por la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, ya que afectó el adecuado desarrollo de la programación de normalización establecida dado que se dificultó la consecución de expertos técnicos para la elaboración, actualización y validación de productos de normalización; situación que impidió el logro de los compromisos institucionales respecto a las metas en el proceso de normalización.

3.7.1. Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

Con respecto a la certificación de competencias laborales, en lo corrido de la vigencia 2020 se han certificado 151.525 personas como se puede observar a continuación:

COMPETENCIAS LABORALES			
INDICADOR	VIGENCIA 2020		
	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
Número en Evaluaciones en Competencias Laborales.	221.436	206.879	93,43%
Personas Evaluadas en Competencias Laborales.	184.024	158.374	86,06%
Número de Certificaciones expedidas en Competencias Laborales.	210.430	195.324	92,82%
Personas Certificadas en Competencias Laborales.	175.241	151.525	86,47%

Fuente: SENA - Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

Además de lo anterior, se creó la línea de certificación de competencias por marca que posibilita la certificación conjunta del SENA con instituciones y organización de renombre nacional e internacional, para mejorar el impacto en la empleabilidad de las personas certificadas, y el 25 de febrero de 2020 se realizó la primera ceremonia de certificación de 25 personas en alianza SENA Microsoft, en el área de TIC. En el mes de mayo se certificaron 29 personas más, resultado de la realización de una convocatoria nacional.



De igual forma, se agilizó la ejecución del proceso en forma virtual en la toma de evidencias de conocimientos y desempeños, haciéndolo más accesible a personas que hasta el momento no lo han podido hacer por estar en lugares alejados geográficamente, y continuando con los estándares de calidad requeridos; esto como una alternativa adicional a la presencialidad.

Desde la Dirección del Sistema Nacional para el Trabajo (DSNFT) se está apoyando el proceso con la creación de proyectos nacionales tanto con instituciones públicas y privadas, aportando a la productividad y cualificación del talento humano de las organizaciones y de las personas en general. Durante el 2020 se crearon 26 proyectos nacionales, de los cuales se resaltan los siguientes:

- Instructores. Proyecto en alianza con el SENA, donde se evalúan las competencias de los instructores que prestan sus servicios en el proceso de formación. Se certificaron 5.700 instructores. Adicionalmente, los instrumentos elaborados para este proyecto incluyen componentes para la identificación de brechas de conocimiento.
- Ministerio de las Tic donde gracias al compromiso de las 2 Entidades, se viene trabajando de la mano para identificar necesidades del sector y poder certificar 5.000 personas a nivel nacional.
- KOBA (tiendas D1). Encontraron en el SENA la oportunidad de evaluar la atención que sus colaboradores brindan a los clientes a nivel nacional. Se han certificado de 3.000 personas.
- Artesanías de Colombia. La importancia de este proyecto va encaminada a la certificación de oficios específicos de los artesanos, y busca el reconocimiento de aprendizajes previos desde la certificación de competencias laborales, en articulación con el área de Formación.

Adicionalmente se creó la estrategia Certificaton, en la cual participaron 90 Centros de Formación, ofertando 235 Normas Sectoriales de Competencia Laboral, pertenecientes a 51 áreas. Como resultado de esta estrategia se inscribieron 28.235 personas de las cuales 2.764 se identificaron como migrantes venezolanos, convirtiendo esta oferta nacional en la estrategia adecuada para lograr que las personas accedan más fácilmente a procesos de certificación según las necesidades de los sectores productivos.

También, se incluyó en el proceso una nueva línea de atención denominada “Estrategia para nuevas oportunidades” la cual busca disminuir la brecha de conocimiento que se tiene en el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales- ECL, certificando los conocimientos adquiridos y apoyando el desempeño de los candidatos. La novedad de estrategia es que se elimina el certificado laboral, haciendo más incluyente la participación especialmente de jóvenes. En el mes de noviembre, se inició un proyecto piloto con los aprendices participantes del *Bootcamp* Ciberseguridad.



3.8. Sistema de Investigación, Innovación y Desarrollo Tecnológico –SENNOVA

Entre los aspectos a resaltar se encuentran la estrategia de modernización tecnológica con la finalidad de fortalecer las capacidades en la formulación y ejecución de proyectos con los Centros de Formación que no tuvieron proyectos viables en la Convocatoria Sennova 2020. En la vigencia 2020 se continúa en dicha ruta con la financiación de 113 proyectos.

De igual forma en el 2020, 168 colaboradores recibieron transferencia en propiedad intelectual con la Superintendencia de Industria y Comercio y 295 colaboradores que recibieron transferencia en plagio en la escritura científica.

3.8.1. Gestión del conocimiento

En el 2020, durante la implementación del Modelo de Gestión del Conocimiento, en función del plan de cierre de brechas en I+D+i se han realizado transferencias de conocimiento para la generación de capacidades en estructuración básica de proyectos, uso de herramientas colaborativas, diseño metodológico, bibliometría y vigilancia científico-tecnológica en 14 Regionales con participación de 524 personas.

Así mismo, se implementó el modelo de gestión de resultados de investigación en los Centros de Formación en donde se ha realizado la valoración y clasificación según nivel inventivo de 639 tecnologías, a las cuales se les realizó transferencia de conocimiento en diferentes Centros de Formación con la participación de 1.200 personas.

En el siguiente cuadro se presentan los logros más relevantes alcanzados en relación con la producción científica:

PRODUCCIÓN CIENTÍFICA	
LOGRO	VIGENCIA 2020
Patentes de invención solicitada	1
Patente de invención en curso de registro.	2
Patentes de invención otorgada al SENA	1
Softwares registrados ante el Dirección Nacional de Derecho de Autor-DNDA.	4
Artículos presentados a revistas científicas para su publicación.	177
Volúmenes de revistas científicas publicadas.	11
Eventos de divulgación Sennova.	13
Libros científicos publicados.	41

Fuente: SENA-SENNOVA.



3.8.2. Investigación Aplicada: Grupos y semilleros de investigación en Centros de Formación

A cierre de 2020 el SENA cuenta con 119 Grupos de Investigación los cuales, en el marco de la convocatoria 830 de 2018 de COLCIENCIAS (actualmente MinCiencias) se han categorizado 86 grupos según resultados finales publicados el 6 de diciembre de 2019, distribuidos así: 1 en Categoría A, 8 en B y 77 en C; igualmente en la misma convocatoria se han reconocido 89 investigadores SENA vinculados a los grupos de investigación de los cuales, 6 son Investigadores Senior, 12 son Investigadores asociados y 71 Investigadores junior.

En el marco de la convocatoria SENNOVA 2020 y con base en los resultados de la misma, se han financiado 211 proyectos de Investigación Aplicada y 157 proyectos de Fomento a la Innovación, adicional se han beneficiado 736 aprendices vinculados bajo la modalidad de Contrato de Aprendizaje con el fin de aportar a cada una de las estrategias del Ecosistema SENNOVA, recursos provenientes de las líneas de Investigación Aplicada y Fomento a la Innovación, dicho aporte para esta vigencia está distribuido de la siguiente manera:

- Se han apoyado 236 aprendices bajo esta modalidad, provenientes de los contratos de aprendizaje que iniciaron en la vigencia 2019 y continuaron este año.
- Para la vigencia 2020, se han apoyado 496 aprendices bajo esta modalidad y en apoyo a las diferentes estrategias de SENNOVA según distribución:

Estrategia beneficiada	Contratos de aprendizaje iniciados en la vigencia 2020
Cultura de la Innovación.	11
Investigación aplicada.	197
Servicios tecnológicos.	30
Tecnoparque.	57
Fomento a la innovación.	136
Extensionismo tecnológico.	65
TOTAL	496

Fuente: SENA-Dirección de Formación Profesional.

3.8.3. Fomento de Innovación y Desarrollo Tecnológico en las empresas

El SENA presta a las empresas, emprendedores e investigadores diferentes servicios de CTI para mejorar los niveles de productividad y competitividad a nivel nacional. Por una parte, cuenta con una red de laboratorios de servicios tecnológicos, y con la red de Tecnoparques como acelerador de proyectos de base tecnológica y prototipado. Por otra parte, presta el servicio de asistencia técnica y extensionismo tecnológico a Mipymes. Y finalmente, abre



convocatorias con el fin de cofinanciar proyectos de innovación y desarrollo tecnológico a empresas.

En la vigencia 2020, en alianza con el Programa Colombia Productiva del MinCIT se adelantó la Convocatoria SENA Innova, con el fin de cofinanciar proyectos de Innovación y Desarrollo Tecnológico que contribuyan al mejoramiento de los niveles de productividad y competitividad del sector productivo del país Con priorización de líneas temáticas como cuarta revolución industrial y transformación digital.

Esta convocatoria para la formulación de proyectos a cargo de las empresas cuenta con un presupuesto disponible de \$24.000.000.000, con los cuales se espera cofinanciar alrededor de 127 proyectos en 28 departamentos del país.

3.8.4. Extensionismo Tecnológico

La línea programática de Extensionismo Tecnológico presta asistencia a las empresas con el fin de mejorar significativamente sus niveles de productividad. En el año 2020 se ha llevado a cabo la formación y certificación a 87 especialistas en productividad a través de la Universidad Minuto de Dios y Georgia Tech en el marco del Convenio No. 050 de 2018 - N° 0261 de 2018, para fortalecer las competencias de los especialistas en productividad en la implementación del programa de Extensionismo Tecnológico en las MiPymes del territorio colombiano.

En articulación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) y Colombia Productiva del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MinCIT), se desarrolló la iniciativa #MiPymeSeTransforma, en donde se está brindando asistencia técnica virtual a 1.349 MiPymes colombianas para su transformación digital incentivando el comercio electrónico, la promoción de la economía colaborativa y el mejoramiento de los grados de madurez digital con mayores niveles de tenencia, adopción, apropiación y gestión de herramientas informáticas en la cultura empresarial y organizacional de las empresas.

Igualmente, se logró la cualificación de 162 servidores públicos del SENA en la Metodología de Extensionismo en las fases de diagnóstico, concertación e implementación del plan de mejora empresarial en transformación digital.

3.8.5. Servicios tecnológicos para fortalecimiento de las empresas

En la vigencia 2020 se apoyó a ICONTEC en la revisión de normas técnicas del sector textil, relacionadas con la fabricación y ensayos de funcionalidad para las mascarillas (tapabocas) tanto para el sector salud, como para otros sectores diferentes al mismo, durante la pandemia; en el Laboratorio de calidad textil del centro textil y de gestión

DE-F -026 V. 03



Industrial de Antioquia, se desarrollaron cuatro (4) metodologías de acuerdo con las normas nacionales e internacionales para pruebas de funcionalidad de las mascarillas (tapabocas): 1) Respirabilidad de acuerdo con la norma NTC 1733 y END 150. 2) Resistencia al agua: penetración de impacto ATCC42. 3) Método de prueba para resistencia a la sangre: presión hidrostática. 4) Prueba de uso y cantidad de lavados con la norma NTC 1733.

También se obtuvo el reconocimiento de “Acreditación” por parte del Organismo Nacional de Acreditación de Colombia (ONAC) con base a la evaluación de los requisitos de la norma internacional ISO/IEC 17025 a dieciocho (18) laboratorios, en donde se evidencia la competencia técnica para la realización de pruebas (ensayo y calibración).

De igual forma se mantiene el reconocimiento otorgado por el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (IDEAM) a dos (2) Centros de Formación: Centro de Gestión Industrial y Centro de Comercio, Industria y Turismo de Córdoba

También se efectuó el aseguramiento de 171 métodos para realizar pruebas (ensayos y calibración) en los laboratorios que prestan servicios tecnológicos.

En el mes de agosto, se realizó el segundo *workshop* de servicios tecnológicos en donde se tuvieron invitados como el Departamento Nacional de Planeación, Organismo Nacional de Acreditación de Colombia (ONAC), Instituto Nacional de Metrología de Colombia (INM) Centro Nacional de Metrología de México (CENAM), Corporación Ruta N, Grupo Valuati de México, Bernier Group, Argos de México.

La Entidad apoya la gestión de los convenios con Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), Instituto Nacional de Metrología de Colombia (INM), Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria (AGROSAVIA), Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) Red de Consumo Seguro, Fedegan y al programa de Colombia Mide (Aguacate Hass y Cacao) para contribuir en el cumplimiento del objetivo estratégico Procesos Misionales (PM) 4: Desarrollar capacidades de investigación aplicada e innovación en el capital humano y el tejido empresarial del país y los objetivos del Plan Nacional de desarrollo, adicionalmente para el fortalecimiento de la Red de Laboratorios de Servicios Tecnológicos y el aporte en la reactivación del país.

Cabe anotar que en este periodo se atendieron a 543 empresas con la prestación de servicios y la realización de 9.873 pruebas con métodos acreditados. En la actualidad se continúa trabajando con la estrategia “Red de servicios tecnológicos del SENA”, conformada por catorce (14) mesas técnicas por área de conocimiento (aguas, alimentos, automatización y TICs, biotecnología, café, construcción y topografía, materiales, metrología, pecuaria, salud y seguridad, suelos, manufactura, otros servicios y transporte).



3.8.6. Tecnoparque

En el corrido de 2020, se logró la apertura de dos nodos más en Cúcuta y Popayán, para un total de 17 nodos en funcionamiento. Para la vigencia 2020 se cuenta con 868 proyectos de base tecnológica finalizados, de los cuales 635 son prototipos funcionales (TRL 6) y 233 productos precomerciales (TRL 7 –8). Entre estos proyectos 27 son para apoyos de la emergencia COVID-19. En el mismo periodo se atendieron a más de 1.900 talentos y 690 empresas.

3.8.7. Tecnoacademia

Las Tecnoacademias del SENA están al servicio del estudiantado de educación básica secundaria y media de las instituciones educativas que al ser aprendices desarrollan capacidades en Ciencia, Tecnología, Innovación e Investigación (CTI+i) con tecnologías emergentes como nanotecnología, robótica, biotecnología, diseño 3d y prototipado, entre otras, con base en metodologías activas como aprendizaje basado en proyectos, en problemas, en retos, gamificación, y la conocida por sus siglas en inglés STEAM (Ciencia, Tecnología, ingeniería, artes y matemáticas).

Durante el 2020, en las Tecnoacademias atendieron a 20.669 aprendices, en las líneas de: Biotecnología, Ciencias básicas: matemática, física, biología y química, diseño 3d y prototipado, robótica y electrónica, nanotecnología, tecnologías de la información y las comunicaciones, siendo estudiantes de sexto a undécimo grado de instituciones educativas públicas y privadas, algunas del sector rural.

Igualmente, durante ese período el SENA realizó la inauguración de la Tecnoacademia fija Oriente Antioqueño, con sede en Marinilla y la Ceja, en Popayán se amplía la atención de una línea a seis líneas, al igual que en Cúcuta que pasa de cuatro líneas a ocho, para un total de quince Tecnoacademias al cierre del año. Uno de los grandes logros en este año fue la puesta en marcha de la nueva estrategia de Tecnoacademias Itinerantes con grandes resultados para prestar el servicio a los aprendices de Instituciones educativas rurales en 12 Departamentos del país, dando ampliación de cobertura con esa estrategia y permitiendo llegar a nuevos Departamentos como: Bolívar, Sucre, Córdoba, Chocó, Magdalena, Meta, Boyacá.

3.9. Agrosena

Agrosena es una estrategia que articula e integra la política nacional agropecuaria, en función del desarrollo rural, la productividad y la innovación agropecuaria en congruencia con los actores regionales y nacionales, según legislación vigente. Desde los Centros de Formación del SENA a nivel nacional y de acuerdo con la capacidad institucional instalada,



en las dependencias operativas y tácticas, Agrosena coordina acciones con el mayor grado de pertinencia en articulación con diferentes Entidades.

Además, Agrosena fortalece la extensión rural dentro de los procesos de formación para el trabajo en el campo colombiano, mediante la planeación y ejecución de actividades de formación profesional para las personas que están en el sector rural con asistencia técnica en los procesos formativos y/o productivos.

El SENA como invitado permanente, hace parte del consejo superior en atención a la Ley 1876 de 2017 Sistema Nacional de Innovación Agropecuaria SNIA; donde participa Agrosena desde el 2017 como uno de los actores en los Subsistemas de Formación y Capacitación para la Innovación Agropecuaria, y de Extensión Agropecuaria. Como producto de lo anterior, se elaboró, en conjunto con AGROSAVIA y la Agencia de Desarrollo Rural (ADR), la agenda para adelantar actividades de implementación y reglamentación de las actividades de Extensión Rural.

Adicionalmente y con el fin de atender a nuestros extensionistas frente a las demandas y necesidades de formación se crearon cinco programas complementarios, los cuales a la fecha han formado a 19.366 aprendices.

3.10. Relacionamento empresarial y gestión del cliente

La Coordinación Nacional de Servicio a la Empresa y Contrato de Aprendizaje de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas del SENA tiene bajo su responsabilidad el proceso de Relacionamento Empresarial y Gestión del Cliente. En respuesta a la necesidad de dar una atención integral a la empresa nace la estrategia de “La Unidad de Atención Integral al Empresario- UAIE” que tiene como fin brindar la atención a la empresa mediante la oferta del portafolio de servicios SENA, generando además el cumplimiento de la promesa de valor, resumida en 8 días de respuesta a las solicitudes.

3.10.1. Servicio a la empresa y al cliente

El relacionamiento empresarial se cumplió desde trabajo en casa y a través de medios virtuales y telefónicos como medida sanitaria para afrontar la pandemia COVID-19; de las 48.958 empresas pertenecientes a la estrategia de la UAIE 2020, se han atendido 43.939 empresas de las diferentes Regionales a nivel nacional, correspondiente al 90% del total de la estrategia.

A nivel nacional se han tramitado y gestionado un total de 21.045 solicitudes a través del aplicativo CRM con las diferentes dependencias del SENA, con una efectividad del 85% en brindar una respuesta positiva al empresario.



3.10.2. Contrato de Aprendizaje

El Contrato de Aprendizaje es una estrategia del Gobierno Nacional, operada por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, para que más jóvenes accedan a prácticas empresariales en ambientes reales. Esta relación de aprendizaje convierte a los empresarios en co-formadores, permitiendo a los jóvenes engancharse en el mundo laboral, por cuanto les permite desarrollar sus conocimientos de acuerdo con las necesidades del empresario.

En la vigencia 2020, un total de 319.693 aprendices se beneficiaron con contrato de aprendizaje, de los cuales 228.561 corresponden a aprendices del SENA. En la siguiente tabla se presentan los principales resultados:

CONTRATO DE APRENDIZAJE			
INDICADORES	VIGENCIA 2020		
	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
Aprendices con Contrato de Aprendizaje	400.000	319.693	79,92%
Empresas con Cuotas Reguladas	42.000	40.689	96,88%
Empresas con Cuotas Voluntarias	9.500	6.771	71,27%

Fuente: SENA – Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.

Con el contrato de aprendizaje, los empresarios están apoyando en la formación del talento humano que de acuerdo con las necesidades del sector requieren a largo plazo; es un proceso para que los jóvenes ‘aprendan haciendo’ de la mano del sector productivo y económico, y para que los empresarios cuenten con personal competitivo en los cambios generacionales de personal.

El 2020 es un año que puso a prueba a toda la humanidad, y contrato de aprendizaje no fue ajeno al sufrir el impacto negativo causada por la pandemia del COVID-19, donde el aislamiento preventivo decretado por el Gobierno Nacional condujo a que cerca de 70.386 contratos de aprendizaje se suspendieran con el propósito de minimizar la propagación y principalmente a salvaguardar la vida de los aprendices y sus familias. Con corte a 13 de diciembre se han reactivado 67.841, gracias a la gestión que se adelantó con las empresas que tenían contratos suspendidos.

El SENA dentro de las medidas tomadas para mitigar los efectos adversos de la pandemia tanto para los aprendices, como para el sector productivo y económico, emitió una serie de directrices y actos administrativos que van en pro de la protección a la vida, entre las cuales están las resoluciones que suspendieron los términos del artículo 1 del Acuerdo 11 de 2008, que impactó en la suscripción de nuevos contratos de aprendizaje durante el periodo del 17 de marzo al 31 de diciembre de 2020, con un reducción cercana al 36% frente al año 2019.



3.11. Relaciones internacionales y cooperación

El SENA, a través de la Coordinación Nacional de Relaciones Internacionales y Cooperación de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, coordina la política de internacionalización de la Entidad, con el fin generar y promover la transferencia internacional de conocimiento y el uso de la tecnología, lo cual contribuye al desarrollo de una Formación Profesional Integral con calidad, pertinencia y cobertura.

La internacionalización se enfoca en estrategias de innovación y alianzas con cooperantes, así como con gigantes tecnológicos que permiten aunar esfuerzos para actualizar y desarrollar el conocimiento a instructores y aprendices en materia de industria 4.0, automatización industrial y el fortalecimiento de la calidad en los programas de formación que imparte el SENA en las redes de conocimiento afines. De igual manera, se fortalecen las capacidades y habilidades en la enseñanza del idioma inglés, portugués, francés y chino mandarín.

El SENA ha suscrito 32 convenios, entre los que se encuentran proyectos de cooperación internacional, Memorandos de Entendimiento-MOU y convenios especiales de cooperación.

En el año 2020 se impactó de manera directa los indicadores de movilidad internacional, de tal modo se evidencia un cumplimiento del 33,62% a la fecha, se han logrado 353 movibilidades de las 1.050 proyectadas para el presente año. El COVID-19 restringió de manera directa cualquier movilidad internacional presencial, razón por la cual se viene trabajando en la transferencia de conocimientos a través de la estrategia “Academia Internacional”, como se muestra a continuación:

INDICADORES	VIGENCIA 2020		
	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
Convenios/alianzas internacionales.	45	39	86,67%
Movilidad internacional.	1.050	353	33,62%
Personal formado y entrenado en Colombia en el marco de proyectos internacionales - personal formado y entrenado en el marco de proyecto voluntarios y emprendedores del programa SER.	10.400	20.950	201,44%

Fuente: SENA – Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.

Estos grandes resultados se han logrado gracias a la gestión que se ha realizado a través de academia internacional con actividades de *networking* para centros del SENA con cooperantes, movilidad virtual (pasantías virtuales y de investigación),

DE-F -026 V. 03



actividades co-curriculares virtuales con enfoque internacional, transferencias, webinars y conversatorios virtuales y retos de innovación: *Hackathons* y *Bootcamps*.

Frente a las certificaciones internacionales, se lograron 690 certificaciones para aprendices, 156 para instructores y 6 ambientes de aprendizaje, fortaleciendo así a través de la internacionalización las certificaciones internacionales en la Entidad.

3.12. Ferias de atención para colombianos en el exterior en el marco Colombia nos une

Para el año 2020 no se ha participado en ferias de atención para colombianos, dado que el actual proceso de COVID-19 no ha permitido la logística.

3.13. Aporte de la Entidad en construcción de paz

En el marco del Pacto por la construcción de paz contemplado en el Plan Nacional de Desarrollo y en relación con el Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Normalidad, es necesario informar que el SENA no tiene compromisos, indicadores, ni metas asignadas en el Plan Marco de Implementación del Acuerdo que el Gobierno Nacional definió.

Sin embargo, la entidad como parte del Gobierno Nacional ha contribuido desde su misionalidad con el cumplimiento del **punto 1** del Acuerdo de Paz denominado Hacia un Nuevo Campo Colombiano: Reforma Rural Integral y del **punto 3** Fin del Conflicto, en lo relacionado con la reincorporación de las FARC-EP a la vida civil en lo económico, lo social y lo político de acuerdo con sus intereses. Las intervenciones realizadas se focalizan así:

Punto 1 del Acuerdo de Paz: Acciones SENA en los 170 municipios PDET (Planes de Desarrollo con Enfoque Territorial) priorizados por Gobierno Nacional para ser atendidos. Los resultados logrados al 31 diciembre del 2020 se presentan a continuación:

ATENCIÓN BRINDADA EN MUNICIPIOS PDET	VIGENCIA 2020
Formación para el trabajo	809.938 cupos
Acciones de la Agencia Pública de Empleo (APE)	115.396 personas inscritas en la APE
	148.776 personas orientadas ocupacionalmente
	25.892 colocaciones en un empleo formal
Certificación en competencias laborales	16.331 personas certificadas

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y Agencia Pública de Empleo (APE)



Punto 3 del Acuerdo de Paz: Atención a personas en proceso de reincorporación de acuerdo con el Convenio Marco Interadministrativo SENA - ARN No. 020 de 2018:

ATENCIÓN BRINDADA	VIGENCIA 2020
Formación para el trabajo	7.436 cupos
Generación de unidades productivas	109 unidades productivas creadas
Empresas creadas otras fuentes de financiación - OFF	21 empresas
Fortalecimiento Empresarial	20 empresas
Inscritos en el aplicativo APE	1.137 personas
Acciones de orientación ocupacional	2.795
Colocaciones en empleos formales	50
Certificación en competencias laborales	74 personas

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y Agencia Pública de Empleo.

3.14. Contribución del SENA al cumplimiento de los derechos humanos: Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS

El SENA a través de su gestión y mediante el cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos en el Plan Estratégico Institucional PEI 2019 – 2022 aporta al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como se observa a continuación:



Fuente: Plan Estratégico Institucional – PEI 2019-2022.

DE-F -026 V. 03



4. Desarrollo de fortalecimiento institucional

4.1. Gestión del talento humano

4.1.1. Planta de personal

Planta global permanente de personal:

La planta de Personal Global Permanente del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA fue adoptada por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 250 de 2004 *“Por el cual se adopta la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA”*, con los siguientes cargos:

- Despacho de la Dirección General de 10 cargos (no hace parte de la planta global).
- Planta global de 6.214 cargos en Dirección General, Regionales y Centros de Formación.
- Planta de Trabajadores Oficiales de 680 cargos

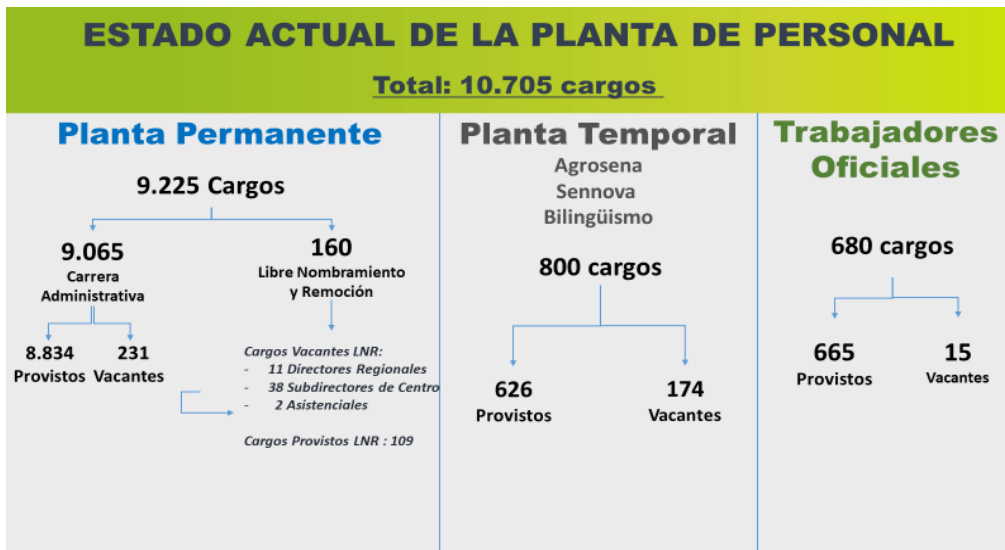
Con base en la norma transcrita y el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, mediante la Resolución No. 00647 de 2004, se distribuyen en la Dirección General y las Regionales los cargos de la Planta Global adoptada para la Entidad por el Decreto 250 de 2004.

Respecto de los cargos adoptados, se suprimieron los empleos del nivel ejecutivo, administrativo y operativo, adicionando los cargos de Jefe de Oficina del Nivel Directivo y los cargos del nivel asistencial, así como la equivalencia entre los empleos suprimidos y los empleos creados, sin afectar la cantidad de empleos de la planta de personal o su distribución.

Posteriormente, mediante el Decreto 2989 de 2008 y el Decreto 4591 de 2011, se adicionaron 2 cargos de Subdirector de Centro G02.

El 30 de marzo de 2017, con el Decreto 552 de 30 de marzo de 2017 se crearon 3.000 empleos permanentes en la planta global del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA. Posteriormente el Decreto 1433 de 2017 "Por el cual se modifica el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA y se dictan otras disposiciones", suprimió las denominaciones de empleos pertenecientes a los niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial establecida para el SENA por el Decreto 1426 de 1998 (modificado por los Decretos 248 de 2004 y 1730 de 2006), señaló una nueva nomenclatura para los cargos de esos niveles ocupacionales, estableció las equivalencias entre la anterior y la nueva nomenclatura y clasificación de empleos y fijó una nueva escala de asignaciones básicas mensuales para los cargos del nivel Instructor.

A continuación, se presenta el estado actual de la planta de personal:



Fuente: SENA-Secretaria General.

Planta de personal	Convocatoria 436 de 2017																																												
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">NIVEL JERARQUICO – 2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Asesor</td><td>42</td></tr> <tr><td>Asistencial</td><td>543</td></tr> <tr><td>Directivo</td><td>151</td></tr> <tr><td>Instructor</td><td>6.379</td></tr> <tr><td>Profesional</td><td>2.117</td></tr> <tr><td>Técnico</td><td>793</td></tr> <tr><td>Trabajador Oficial</td><td>680</td></tr> <tr><td>Total General</td><td>10.705</td></tr> </tbody> </table>	NIVEL JERARQUICO – 2018		Asesor	42	Asistencial	543	Directivo	151	Instructor	6.379	Profesional	2.117	Técnico	793	Trabajador Oficial	680	Total General	10.705	<p>Empleos de Carrera Administrativa convocados</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVELES</th> <th>NÚMERO DE VACANTES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>ASESOR</td><td>21</td></tr> <tr><td>PROFESIONAL</td><td>1308</td></tr> <tr><td>INSTRUCTOR</td><td>3169</td></tr> <tr><td>TÉCNICO</td><td>261</td></tr> <tr><td>ASISTENCIAL</td><td>214</td></tr> <tr><td>TOTAL</td><td>4.973</td></tr> </tbody> </table> <p>NÚMERO DE FUNCIONARIOS ACTIVOS</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>SEXO</th> <th>TOTAL</th> <th>PORCENTAJE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>F</td><td>4.304</td><td>43.04%</td></tr> <tr><td>M</td><td>5.875</td><td>58.07%</td></tr> <tr><td>TOTALGENERAL</td><td>10.179</td><td>95.08%</td></tr> </tbody> </table>	NIVELES	NÚMERO DE VACANTES	ASESOR	21	PROFESIONAL	1308	INSTRUCTOR	3169	TÉCNICO	261	ASISTENCIAL	214	TOTAL	4.973	SEXO	TOTAL	PORCENTAJE	F	4.304	43.04%	M	5.875	58.07%	TOTALGENERAL	10.179	95.08%
NIVEL JERARQUICO – 2018																																													
Asesor	42																																												
Asistencial	543																																												
Directivo	151																																												
Instructor	6.379																																												
Profesional	2.117																																												
Técnico	793																																												
Trabajador Oficial	680																																												
Total General	10.705																																												
NIVELES	NÚMERO DE VACANTES																																												
ASESOR	21																																												
PROFESIONAL	1308																																												
INSTRUCTOR	3169																																												
TÉCNICO	261																																												
ASISTENCIAL	214																																												
TOTAL	4.973																																												
SEXO	TOTAL	PORCENTAJE																																											
F	4.304	43.04%																																											
M	5.875	58.07%																																											
TOTALGENERAL	10.179	95.08%																																											

Fuente: SENA-Secretaria General.

Convocatoria No. 436 de 2017

Mediante la Convocatoria 436 de 2017 realizada por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNCS), el SENA oferto 4.973 cargos de carrera administrativa, de los cuales ya están provistos de manera definitiva el 94%. Con este resultado, de los 9.065 cargos de carrera administrativa que tiene el SENA, quedan provistos de manera definitiva 8.386, correspondientes al 92%.



El avance en la conformación de listas por empleos y sus respectivas firmezas, conforme a la información remitida por la CNSC, fueron las siguientes:

LISTAS DE ELEGIBLES	INSTRUCTORES	ADMINISTRATIVOS	TOTAL
Expedidas	1.849	1.753	3.601
Pendientes	0	0	0
Desiertos	77	8	85
TOTAL	1.926	1.762	3.688

Fuente: SENA- Secretaria General.

FIRMEZA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES	INSTRUCTORES	ADMINISTRATIVOS	TOTAL
TOTALES	1.542	1.471	3.013
PARCIALES	204	178	382
PENDIENTES	103	104	207

Fuente: SENA- Secretaria General.

Respecto al uso de estas listas de elegibles, y conforme al Concepto No. 20192120127851 del 15 de marzo de 2019 de la CNSC, las listas se han venido utilizando en estricto orden de mérito y durante su vigencia.

Con relación a la provisión de los empleos declarados desiertos en la Convocatoria 436 de 2017 y de aquellas vacantes generadas con posterioridad a la oferta pública de empleos de dicho concurso, el SENA en cumplimiento del Criterio Unificado del 16 de enero de 2020 emitido por la CNSC, hará uso de las listas de elegibles de la Convocatoria 436 de 2017, previa autorización de la Entidad en mención.

Por otro lado, se han reportado ante la CNSC las vacantes definitivas de la planta de personal del SENA que no fueron reportadas dentro de la Convocatoria 436 de 2017. Igualmente, la CNSC autorizó del uso de las listas de elegibles de 202 vacantes de la planta de personal que no fueron reportadas en la Convocatoria 436 de 2017, de conformidad con lo previsto en el Criterio Unificado del 16 de enero de 2020.

Respecto a las 125 vacantes que no cuentan con listas de elegibles, se solicitó a la CNSC que sean incluidas en la etapa de planeación de concurso de ascensos y convocatoria pública que se adelanta en la actualidad con otras Entidades del orden nacional. Igualmente, está previsto que en el último trimestre de este año la CNSC abra la nueva convocatoria para proveer por concurso los restantes cargos de carrera administrativa de la Entidad.

Por otra parte, en virtud de lo previsto en el Decreto 1800 de 2019, el SENA se encuentra realizando las actuaciones correspondientes para adelantar la actualización de empleos de la Planta de Personal.



Provisión Transitoria de Empleos Públicos

Encargos: Durante la vigencia 2020, el SENA ha realizado un estudio para identificar las vacantes de la planta de personal que no pueden ser provistas mediante el uso de listas de elegibles de la Convocatoria 436 de 2017, con el fin de adelantar el proceso de provisión transitoria mediante encargos.

De esta forma, en el mes de agosto fue actualizada *La Guía para proveer vacantes mediante encargo* GTH-G-011 (Versión 5), siendo publicada en la plataforma compromiso. Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Guía, se adelantaron las siguientes actividades:

- 1) Se publicaron 186 vacantes para cargos administrativos de las cuales se han retirado 28 Vacantes, y se han adicionado 5, para que en la fecha actual se encuentran publicadas 163 Vacantes.
- 2) Se publicaron 73 Vacantes para cargos de instructores de las cuales se han retirado 2 vacantes y se adiciono una, para que a la fecha actual se encuentren publicadas 73 Vacantes.
- 3) En el proceso para cargos administrativos se agotaron las siguientes etapas: i) Publicación vacantes; ii) Manifestación de interés y; iii) Verificación de hojas de vida.

Nombramientos Provisionales: Teniendo en cuenta lo dispuesto en el Artículo 2.2.5.3.3 del Decreto 1083 de 2015, el SENA emitió los lineamientos para establecer el procedimiento para la provisión de empleos mediante nombramiento provisional. Este mecanismo de provisión transitoria, debe realizarse previo cumplimiento a lo señalado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, referente al proceso de provisión transitoria mediante encargos.

Una vez agotado el proceso de provisión de encargos, el SENA debe dar inicio al proceso de nombramientos provisionales, iniciando con aquellas personas que durante el proceso de selección de la Convocatoria No. 436 de 2017, acreditaron situaciones especiales tales como pre-pensión, madres/padres cabeza de familia, personas con discapacidad y enfermedad catastrófica, en cumplimiento a la protección de sus derechos fundamentales como lo ordena la Constitución Política.

Posterior a ello, en caso de persistir vacantes en la Entidad, se continuará con la vinculación de la población joven entre 18 y 28 años, y en especial aquella que hubiere estado bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

No obstante, es necesario señalar que en cumplimiento de lo previsto en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 (modificado por el artículo 1º del Decreto 498 de 2020) y a los lineamientos jurisprudenciales sobre el retiro del servicio de

DE-F -026 V. 03



provisionales con condición especial por la posesión de quienes ganaron el concurso de méritos de la Convocatoria 436 de 2017, la Secretaría General del SENA emitió la comunicación No. 8-2020-021928 del 7 de abril de 2020 con lineamientos dirigidos a las Direcciones Regionales y Centros de Formación para la verificación de servidores públicos en provisionalidad con alguna condición de protección especial.

De conformidad con lo anterior, se ha dado cumplimiento en materia de nombramientos provisionales según lo previsto en el Decreto 498 de 2020, realizando acciones afirmativas a servidores públicos en situaciones especiales, adelantando treinta y seis (36) nombramientos provisionales y autorizando un total de 11 nombramientos a las Direcciones Regionales.

Provisión de Empleos Temporales: Mediante Decreto Presidencial No. 553 del 30 de marzo de 2017, el Gobierno Nacional creó en la planta de personal del SENA, 800 empleos de carácter temporal dentro del período comprendido entre el 17 de julio de 2017 y el 31 de diciembre de 2017, para los programas Agrosena, Sennova y Bilingüismo.

La vigencia de esta planta temporal ha sido ampliada mediante los Decretos 2147 de 2017 hasta el 15 de julio de 2019; 1217 de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019; y 2357 de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Una vez se obtuvo la prórroga de la planta temporal hasta el 31 de diciembre de 2021, la Entidad inició la gestión para la provisión de los empleos temporales que se encuentran vacantes de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y en el artículo 2.2.1.1.1 del Decreto 1083 de 2015.

Así mismo y acorde con lo expuesto en el citado artículo 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, los empleos temporales se proveen a través de la ejecución de tres fases:

- i) Con las listas de elegibles que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer, que sean enviadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil;
- ii) Encargo de empleados con derechos de carrera administrativa;
- iii) Convocatoria pública de libre concurrencia.

La Entidad durante el primer semestre del año 2020, inició el diseño la metodología para el desarrollo de la primera fase de provisión de los empleos de la Planta Temporal y se publicó el día 10 de julio de 2020 la Guía para proveer las vacantes de la planta temporal. A partir del 16 de julio de 2020 a través de la página web de la Agencia Pública de Empleo (APE) se llevó a cabo la primera fase del proceso para la provisión de sesenta y dos (62) vacantes de la planta temporal del nivel profesional.



Finalizada la primera etapa del proceso de provisión se dio inició en el mes de agosto a la fase de encargos para proveer aquellas vacantes del nivel profesional con servidores de carrera administrativa de conformidad con lo previsto en el Decreto 1083 de 2015.

Agotada esta fase, se realizó la publicación en la página web de la Agencia Pública de Empleo del SENA (APE) la convocatoria para la provisión de un total de treinta y nueve (39) vacantes del nivel Profesional de la planta temporal del SENA de los Programas de Agrosena, Bilingüismo y Sennova.

La publicación de esta convocatoria se realizó el día 6 de noviembre de 2020. Las fechas de postulación de los aspirantes fueron del 12 al 26 de noviembre de 2020. Atendiendo el cronograma establecido en este proceso, la tercera fase para la provisión de los cargos del nivel profesional culminará en el año 2021.

Provisión de Empleos de Gerencia Pública: Durante el segundo semestre de 2019, el SENA y Departamento Administrativo de la Función Pública suscribieron el Convenio Interadministrativo N° 0064 del 1 de octubre de 2019, con el fin de adelantar los procesos de selección por concursos de méritos para los cargos de Directores Regionales y Subdirectores de Centro.

Mediante Resolución No. 1-1991 de 2019, se ordenó la apertura del proceso de selección meritocrático (Convocatoria 001 de 2019), para la conformación de las ternas con las cuales se proveerán los empleos de gerencia pública del SENA denominados Subdirector de Centro Grado 02, correspondiente a 29 vacantes a nivel nacional; y a través de la Resolución No. 1-1992 de 2019, se ordenó la apertura del proceso de selección meritocrático (Convocatoria 2 de 2019), para la conformación de las ternas con las cuales se proveerán los empleos de gerencia pública del SENA denominados Director Regional, correspondiente a 8 vacantes a nivel nacional.

El SENA desarrolló el proceso de contratación de la Entidad que diseñará y calificará el instrumento de evaluación de los candidatos en el proceso de selección meritocrático, adicionalmente, en diciembre de 2019 le fue aprobado por parte del Ministerio de Hacienda, las vigencias futuras. Mediante proceso de selección abreviada, el 13 de marzo de 2020, fue seleccionada la Universidad de Medellín con tal propósito para el proceso de selección meritocrática de Gerentes Públicos del SENA correspondientes a las convocatorias 1 y 2 de 2019.

El proceso fue suspendido hasta el 30 de mayo de 2020 de acuerdo con la Resolución No. 385 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social y de acuerdo con los lineamientos del Decreto 1168 del 25 de agosto, este fue reactivado de manera paulatina. A diciembre de 2020 se han recibido los tres primeros productos relacionados así:

DE-F-026 V. 03



Cronograma y estructura de las pruebas, protocolos de seguridad para inicio de las pruebas y listado de resultados de pruebas escritas aplicadas a Directores Regionales y Subdirectores de Centro. A diciembre de 2020 se recibieron los primeros tres productos así: Cronograma y estructura de pruebas; protocolos de seguridad para inicio de pruebas de conocimientos y habilidades blandas y listado de resultados de pruebas escritas aplicadas a directores Regionales y Subdirectores de centro de Formación a nivel nacional con atención a reclamaciones y resultados en firme.

4.1.2. Código de integridad

En la vigencia 2020 fue realizado el nuevo autodiagnóstico de la política de integridad en el mes de febrero, obteniendo una calificación de 76,4, que mostró un incremento de 34,3 puntos con respecto al año anterior. Por su parte, en la última medición FURAG de la política se obtuvo una puntuación de 79.5, incrementando 9.7 puntos frente a la anterior vigencia, lo cual evidencia el impacto de las acciones de mejoramiento que han venido siendo implementadas para la gestión desde la anterior vigencia.

Se formuló el Plan de Acción del Código de Integridad para la vigencia 2020, el cual fue aprobado por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y con base en los resultados del FURAG se elaboró el plan de cierre de brechas, la implementación de ambos planes se ejecutó a lo largo de la vigencia de forma paralela.

También se han desarrollado estrategias para el afianzamiento y apropiación del Código de Integridad a nivel nacional a través del correo institucional, el magazine institucional, la intranet y la reinducción de los funcionarios en temáticas asociadas a integridad y conflictos de interés, también se realizó convocatoria nacional para la realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción impartido a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, contando con la participación efectiva de 16.503 colaboradores, de los cuales 13,431 se certificaron.

Así mismo, se emitió lineamiento a las Regionales y a la Dirección General para la designación de delegados de integridad con el fin de dar continuidad a las acciones de divulgación del código a nivel nacional, cuyas acciones de socialización de los valores se consolidaron a través de la activación del repositorio de evidencias del código de integridad a nivel nacional.

Se conformó el equipo interdisciplinario que desde la Dirección General y en representación de cada una de las dependencias, hizo parte de las mesas de trabajo para la gestión de conflictos de interés, así como de la identificación de riesgos asociados al incumplimiento del código de Integridad, en cuyas mesas de trabajo se realizó también el autodiagnóstico de conflictos de interés, se actualizó el procedimiento y se definió el plan para la gestión de conflictos de interés de la vigencia 2021.



Por último, el 26 de noviembre fue publicada la encuesta anual de integridad para medir tanto el impacto de las estrategias de divulgación como de apropiación del código durante la vigencia.

A corte diciembre se cuenta con una ejecución del 100% del plan de acción y un 98% del plan de cierre de brechas diseñados para la gestión de la política de integridad.

4.1.3. Plan de bienestar social y estímulos

El objetivo del Plan de Bienestar Social e Incentivos es construir un ambiente laboral que contribuya a la productividad, al desarrollo de los funcionarios y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal. Este plan comprende los programas de: Deporte, cultura, recreación, calidad de vida laboral y beneficio.

Como resultado del desarrollo del Plan de bienestar en la vigencia 2020 se otorgaron 166.958 beneficios a servidores públicos y su grupo familiar a nivel nacional. Para cada programa el número de beneficios fue: actividades deportivas 53.445, recreativas 48.335, actividades culturales 54.940, programas beneficios 6.393 y calidad de vida laboral 3.845. Los programas de bienestar son percibidos como excelentes y buenos para el 94% de los Servidores Públicos encuestados.

Dentro de estos programas se destaca la ejecución de las siguientes actividades:

- Se otorgaron 21 préstamos de calamidad doméstica por un valor total de \$291.900.000 y 5 préstamos educativos por un valor total de \$9.997.899 con cero por ciento de interés, de acuerdo con las solicitudes que los funcionarios presentaron y una vez verificado el cumplimiento de los requisitos.
- Se desembolsaron \$4.629.983.761 millones de pesos para 5.731 auxilios educativos otorgados. Cada Regional se encargó de la recepción y verificación de los documentos.
- Se beneficiaron con 200 apoyos educativos a hijos y los cónyuges o compañeros(as) permanentes, gracias a los 18 convenios suscritos con Instituciones de Educación Superior y el SENA.
- Se otorgaron 685 apoyos económicos para nuevas solicitudes y continuidad en estudios de educación formal a Servidores Públicos SENA.

Uno de los hechos trascendentales para la vigencia 2020 fue el Decreto 417 de marzo 17 de 2020 “Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el Territorio Nacional”. Lo anterior obligó a la cancelación del cronograma de eventos presenciales programados para el Plan de Bienestar e implicó el reto de realizar una oferta virtual que resultara atractiva para los funcionarios y su grupo familiar, teniendo en cuenta que, para el caso de los planes de bienestar, estas actividades siempre fueron desarrolladas de forma presencial.



Realizar una programación virtual logró una mayor articulación con las Regionales en las actividades del Plan de Bienestar, mediante mesas de trabajo se formularon diferentes estrategias una de ellas fue “Quédate en Casa” programación que se envía cada 15 días a los Servidores Públicos con una oferta virtual para los programas de Cultura, Recreación y Deporte; incentivando el uso de las herramientas de Office 365 como *Stream* que permitió la creación de un canal el cual contiene los videos de los eventos, y tiene 137 seguidores; Yammer una red social donde se interactúa con los funcionarios cuenta con 421 personas activas y 4.535 mensajes leídos , además de Teams un espacio donde se realizan las actividades de bienestar.

4.1.4. Plan Institucional de Capacitación-PIC

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

Mediante la ejecución del PIC 2020 se logró beneficiar a 1.884 Servidores Públicos administrativos y trabajadores oficiales en 2.310 cupos de capacitación a nivel nacional. Se apoyó la estrategia LinkedIn *Learning* en la que 962 funcionarios realizaron en 8.132 cursos con 10.144 horas de formación. Así mismo, se realizó el proceso de inducción a 465 funcionarios que ingresaron a la planta del SENA y se ejecutó el programa de Reinducción en el que participación 7.267 funcionarios, con una estrategia virtual aprovechando las herramientas colaborativas de office 365.

En promedio el 98% de los servidores públicos percibió la capacitación como muy satisfactoria y satisfactoria, en un 94% por el contenido de la formación; el 100% por los expositores y/o docentes y el 97% en cuanto a la organización del curso. El impacto del Plan fue del 97%, lo cual es positivo pues el 98% de los funcionarios cumplió con el (los) compromiso(s) acordado(s) en el acta de compromiso, el 95% efectuó cambios en la forma como realiza las actividades después de asistir a la capacitación, el 96% mejoró el desempeño laboral y el 93% consideró que el jefe le facilita la aplicación de lo aprendido en el puesto de trabajo.

A partir del mes de septiembre de 2020 se impartieron los lineamientos para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación –PIC- 2021, a través del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional –DNAO, el cual obedece a los requerimientos dados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano y el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Una vez analizados los

DE-F -026 V. 03



insumos, se consolidaron y se priorizaron las necesidades de obteniendo 77 temas para cada uno de los ejes de capacitación. Para los trabajadores oficiales, los temas fueron analizados con el Comité Convencional Nacional, cuyo resultado veinte (20) temáticas de capacitación.

El principal reto fue la declaratoria del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el Territorio Nacional, ya que implicó modificar el 100% de la programación a capacitaciones virtuales, reportando un bajo nivel de inscripción, lo cual se evidencia en el número de inscritos el cual era de 2.948 en modalidad presencial a 2.076 inscritos para la modalidad virtual.

4.1.5. Salarios emocionales y Teletrabajo – Trabajo en casa

Salarios Emocionales

El salario emocional es una retribución no económica, que busca satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador y que tiene un impacto directo en el bienestar emocional, en los niveles de satisfacción, rendimiento y efectividad

El horario flexible es una de las medidas implementadas por el Gobierno Nacional para implementar la flexibilidad en la organización y la gestión de la función pública, con el objetivo de adecuarse a las necesidades de la sociedad y consiste en que sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, se establezcan diferentes horarios de trabajo para los servidores.

En el primer semestre de 2020 se realizaron campañas de divulgación a través de la nube y comunicaciones institucionales, se ha logrado sensibilizar a las Regionales en este tema, así mismo se efectuó un seguimiento constante y en la actualidad 32 de 33 Regionales y Dirección General, adoptaron Resolución de horario flexible, según sus necesidades y cultura propias.

Teletrabajo

Con relación al teletrabajo se expidió la Resolución No. 1-2217 del 13 de diciembre de 2019 “Por medio de la cual se adopta en la modalidad de suplementaria el teletrabajo para empleados públicos con discapacidad por movilidad reducida o enfermedad catastrófica y se dictan otras disposiciones”. Dando cumplimiento a lo anterior, se publicaron en la plataforma del sistema integrado de gestión de la calidad denominada “CompromISO” los formatos correspondientes con el propósito de facilitar su trámite y oportuna gestión.



Para divulgar lo anterior, se expidió la Circular No: 01-3-2020-000106, la cual se dio a conocer por canales internos. Al respecto, se recibieron solicitudes 78 solicitudes.

Trabajo en Casa

En el marco de lo previsto en el numeral 4 del artículo 6º de la Ley 1221 de 2008, la Circular 021 del 17 de marzo del 2020, el Decreto Legislativo 491 de 2020 (artículos 3, 15 y 16), la Directiva Presidencial No. 02 del 2020 y la Directiva Presidencial No. 03 del 2020, así como lo indicado en la Resolución No. 666 del 2020 y la Directiva Presidencial No. 07 del 2020, el SENA, comprometido con las políticas de seguridad y salud para la prevención de riesgos y protección de la salud de toda la comunidad SENA, y en aras de garantizar la continuidad de la prestación del servicio, implementó la estrategia de organización laboral de “trabajo en casa”.

La Entidad adoptó estrategias desde el eje mentalmente sano a cargo del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de propender por el bienestar y salud de todos los funcionarios, las cuales se vienen desarrollando desde el inicio de la contingencia.

Los médicos de Seguridad y Salud en el Trabajo en cada una de las Regionales con el apoyo de profesionales de la ARL se encuentran prestando orientación y asesoría médica relacionadas con: Síntomas respiratorios, casos sospechosos, cuadros virales y reporte de casos confirmados de COVID-19, inquietudes respecto al virus COVID-19. Manejo en casa y reporte a Entidades de salud de los casos confirmados COVID-19 y orientación de emergencias médicas

Con corte a agosto 2020, se han realizado más 54.533 atenciones médicas en todo el país. Igualmente, los psicólogos ocupacionales han realizado a nivel nacional 10.739 intervenciones, así: asesoría y orientación psicológica asociada a la situación de contingencia. (crisis emocional), acompañamiento psicológico a los casos identificados y reportados por los médicos positivos de COVID-19, y e intervención psicológica a los colaboradores que tienen riesgo psicosocial (estrés alto y muy alto).

Igualmente se colocó a disposición de toda la comunidad SENA una línea de atención telefónica médica y psicológica por parte de nuestro corredor de riesgos laborales (7x24). Con el fin de brindar orientación a situaciones médicas y psicológicas derivadas del COVID – 19

Se cuenta con 200 profesionales, entre psicólogos y médicos a nivel nacional que, desde el Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo hacen parte de los equipos interdisciplinarios que apoyan técnicamente la elaboración de los protocolos específicos en cada una de las Regionales y Centros de Formación, con el fin de establecer las medidas para la reactivación de las labores presenciales.



El equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra haciendo la revisión de los protocolos específicos de bioseguridad que han elaborado las Regionales y Centros de Formación de los cuales ya han sido avalados 267 de 267 presentados, de los cuales 49 se encuentran aprobados por los entes territoriales y 65 en proceso de radicación.

Así mismo, se dio inicio a una estrategia para los líderes (Directores, Subdirectores y Coordinadores de Grupos Internos de trabajo) a nivel nacional con el acompañamiento de *Great place to work* para el fortalecimiento de habilidades en la gestión del cambio.

Con el apoyo de la oficina de comunicaciones se han venido realizando campañas comunicativas orientadas a la prevención y promoción de la salud física y mental de los trabajadores.

Del mismo modo, se implementó la política digital alineada a la modalidad de trabajo en casa y al plan estratégico de tecnologías de información, así como a la política de transformación digital de la Entidad, política que contribuye activamente al aprovechamiento de las TICs a través del uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones deberá garantizar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en materia de ciberseguridad por la Entidad por parte de todos los funcionarios y contratistas. En el marco de dicha política se expidió la “Guía de Trabajo en Casa”, en la cual desarrolla la firma electrónica para suscripción de documentos.

Bajo este marco, se evidencia que el SENA ha aunado esfuerzos para el mantenimiento de un clima organizacional propicio para enfrentar los retos del futuro en el camino a la transformación digital alineado a la renovación cultural, se armonicen con las labores diarias que se desarrollan en casa y la prestación del servicio, orientaciones para dicha implementación de la modalidad de trabajo en casa a través de las circulares que detallan en el Anexo Circulares Teletrabajo – Trabajo en casa.

4.1.6. Fondo Nacional de Vivienda

En cumplimiento a normatividad vigente que regula el Fondo Nacional de Vivienda-FNV (Acuerdo 12 de 2014, Acuerdo 004 de 2017, Acuerdo 003 de 2019, Resolución 1-1721 de 2019) y según aprobación de requisitos y cronograma definido por el Comité Nacional de Vivienda, se realizaron convocatorias de vivienda de la vigencia 2020 para afiliados y beneficiarios del Fondo Nacional de Vivienda (servidores públicos con ingreso al SENA antes del 2 de febrero de 1998 y con cesantías administradas por el SENA).

Información financiera y resultado convocatorias



Se reporta con corte septiembre 2020, un total de 1994 afiliados del Fondo Nacional de Vivienda (Vinculación al SENA antes del 2/2/1998) con cesantías administradas por el SENA y de 8150 servidores con cesantías administradas por el Fondo Nacional de Ahorro- FNA:

- El Fondo Nacional de Vivienda cuenta con un total de activos: \$ 319.299. millones; pasivos: \$66.151 millones; patrimonio: \$244.744. millones (Fuente: último informe financiero publicado por el Grupo de Contabilidad con corte a septiembre de 2020. Se realiza publicaciones trimestrales. 2 publicaciones de informes financieros (cierre 2019 y 1, 2 y 3 trimestre 2020).
- Se apropia presupuesto al Fondo Nacional de Vivienda para la vigencia por \$ 66.854. millones, de los cuales el 71% corresponden a adquisición de activos (préstamos de vivienda, préstamos sobre ahorros); el 29% corresponden a disminución de pasivos (devolución de ahorros y pago de cesantías). Con corte al 30 de septiembre de 2020 se tiene un nivel de compromiso del 87,5% del Presupuesto asignado al FNV y se registra un nivel de pagos del 32%.
- Se realiza distribución nacional de presupuesto apropiado para préstamos de vivienda aprobando con corte a septiembre de 2020 un total de 298 créditos de vivienda de los cuales el 56% son de afiliados y el 44% de beneficiarios del FNV.
- Se dio cumplimiento al punto 5.1.6 de Acuerdo sindical incorporando un total de \$10.325. millones de excedentes financieros del FNV en el año 2020, presupuesto distribuido a Regionales en enero de 2020, aprobando con corte a septiembre por Comités de Vivienda un total de 67 créditos a afiliados del FNV según listas de espera 2019.
- Se dio continuidad al cronograma de Convocatoria 01-2020 de afiliados del FNV abierta en el mes de octubre de 2019 mediante circular 01-3-2020-00159. Se apropió un total de \$16.005 millones para esta convocatoria, distribuidos a Regionales en el mes de enero del 2020 para la aprobación de créditos por parte de los Comités de Vivienda y posterior comunicación de créditos a servidores. Con corte a septiembre se aprobaron un total de 99 créditos de Convocatoria 01-2020 de afiliados. 44% de cubrimiento de solicitudes presentadas en esta convocatoria.
- En cumplimiento al Acuerdo 003 de 2019, se dio apertura a la primera convocatoria de beneficiarios del FNV a través de la circular 01-3-2020-00011 de 24 de enero. Se apropió un total de \$18.910 millones para esta Convocatoria, se recibieron 1.645 solicitudes de las cuales 1.466 solicitudes reunieron requisitos; se dio cumplimiento al cronograma, aprobando por parte del Comité Nacional de Vivienda un total de 132 créditos con corte a septiembre de 2020. 9% de cubrimiento de solicitudes presentadas en esta convocatoria.
- Conforme a lo anterior, se reporta a septiembre de 2020 un total de 298 créditos de vivienda de listas de espera 2019, convocatoria de afiliados y beneficiarios 2020, aprobados por Comités de Vivienda.



Seguimiento pago de obligaciones FNV

- Se consolida informe de gestión del FNV nacional por tercero, se clasifica información y se remite mensualmente al Grupo de Contabilidad y Grupo de Procesos para su clasificación contable y seguimiento de cartera en mora (Según competencias asignadas en el Acuerdo 12 de 2014, Acuerdo 004 de 2017, Resolución 1-1721 de 2019). Se registra un total de 1.291 préstamos de vivienda, por valor de \$96.339 millones de pesos, de los cuales el 85% corresponde a deudores activos con descuentos de nómina y 15% a deudores retirados con pagos a través de Sistema de pagos del SENA. Esta cartera registra un incremento del 7% frente al último año.
- Se controla igualmente la cartera de préstamos sobre ahorro, con un total de 214 préstamos por un valor de \$3.077 millones de pesos, con un aumento del 1% frente al último año.
- En cuanto a la cartera de ahorradores, se registra un total de 1603 ahorradores con un total ahorrado de \$34.755 millones de pesos, con un aumento del 9% frente al último año.
- Se presenta un total de \$3.277 millones de cartera en mora con un total de 93 créditos, clasificados como cartera sana 94% y 6% en mora. Se realiza seguimiento a esta cartera por el Grupo de Vivienda, encontrando que el 7% se encuentra en cobro persuasivo, el 17% ha sido identificado para depuración, el 13% pre-jurídico, el 59% en proceso ejecutivo y 2% en Acuerdo de pago, 2% proceso terminado.

Actividades adicionales a la gestión del Fondo Nacional de Vivienda

- Para el periodo analizado, se realizaron 10 sesiones de Comité Nacional de Vivienda, en las cuales prepara, soporta y presenta información para la toma de decisiones en temas de administración del Fondo Nacional de Vivienda.
- Se distribuyeron recursos centralizados y se realizó control a desistimiento de créditos para la reasignación oportuna de créditos a servidores que han solicitado un crédito de vivienda de acuerdo a puntaje organizado de mayor a menor a nivel nacional, según decisión adoptada por el Comité Nacional de Vivienda para seguimiento de ejecución de recursos
- Se realizaron reuniones a través de plataforma Teams con Regionales como parte del acompañamiento que presta el Grupo en temas de Fondo Nacional de Vivienda y se remitieron instrucciones periódicas a Administradores del Fondo de Vivienda a nivel nacional.
- Se dio aplicación de cesantías con corte a 31 de diciembre de 2019, en el mes de febrero de 2020, a préstamos de vivienda a nivel nacional por un total de \$6.853 millones.
- Se remitieron instrucciones a nivel nacional para la actualización de 1108 avalúos comerciales de inmuebles hipotecados al Fondo Nacional de Vivienda del SENA. Art 20 del Acuerdo 12 de 2014 como soporte de descuentos de pólizas de vida e incendio

DE-F -026 V. 03



deudores hipotecarios. Se realizó seguimiento a nivel nacional frente a exigencia de pólizas por parte de deudores retirados.

- Se hizo entrega de 3.259 certificaciones de saldos de ahorros, préstamos sobre ahorros y vivienda a deudores de Dirección General y en cada Regional a nivel nacional.
- ✓ Se revisaron 105 escrituras públicas a nivel nacional previo al inicio de trámite notarial para garantizar la constitución de hipotecas a favor del SENA y legalización de créditos previo a su desembolso, según normatividad vigente que regula el FNV.
- ✓ Se emitió circular 01-3-2020-0069 de 17 de abril de 2020 dando a conocer medida de congelamiento de cuotas de vivienda a deudores del FNV durante los meses de mayo, junio, julio de 2020 según disposición del Comité Nacional de Vivienda en sesión 003 de 2020 en razón a la emergencia del COVID-19.
- ✓ Se emitió circular 01-3-2020-0076 de fecha 24 de abril de 2020 suspendiendo el plazo de legalización de créditos de vivienda en razón a medidas de restricción emitidas por el Gobierno Nacional en razón a la emergencia sanitaria del COVID-19.
- ✓ Se emitió circular 01-3-2020-00100 de 3 de junio de 2020, reanudando términos para legalización de créditos de vivienda a partir del 5 de junio de 2020, teniendo en cuenta que se restablecieron servicios notariales, registro y avalúos, atendiendo medidas de bioseguridad emitidas por el Gobierno Nacional y soportándose el proceso a través de medios tecnológicos con que cuenta la Entidad.

4.1.7. Pensiones

Cartera no misional de doble mesada pensional

Respecto a la cartera no misional de doble mesada pensional, se mejoró la base de datos de doble mesada pensional, incluyendo la información de los sustitutos o beneficiarios, para identificar nuestros deudores y así los Grupos de Recaudo y cartera y Contabilidad, puedan buscar información de pagos por botón de Pagos y el SIFF o demás aplicativos.

Igualmente, se recibió capacitación por parte del Grupo de Salarios, sobre el manejo de aplicativo Kactus, que nos permitió obtener el reporte de descuentos de nómina, agilizando la validación de la información requerida para la conciliación contable.

También se realizó una mesa de trabajo con el Grupo de Recaudo y Cartera, en donde se evidenció que la cartera no misional de doble mesada pensional fue recuperada en año 2020 un valor de \$18.124.302. Así mismo, se solicitó a las Regionales la información sobre el estado de la deuda de aproximadamente 1709 pensionados, así mismo los soporte documentales respectivos, esto con el fin que repose en los expedientes pensionales y sea incluida en la base de datos de doble mesada pensional y para que gestionada por parte de la Dirección Administrativa.



Además, se realizaron conciliaciones de la información registrada en la base de datos de doble mesada pensional y la que reposa en el Grupo de Recaudo y Cartera, teniendo como resultado la identificación de los deudores, la cancelación o abonos de la deuda por botón de pagos, generando más claridad de las deudas por concepto de doble mesada pensional.

Es de resaltar que se efectuaron mesas de trabajo con las regiones Valle, Antioquia, Atlántico y Distrito Capital teniendo como resultado claridad en los procesos de cobro persuasivo, cobro coactivo e intereses moratorios y la importancia de realizar gestión para la recuperación de cartera por concepto de doble mesada pensional, evitando que se prescriban las deudas.

INTRASUITE

Respecto a este tema, vale la pena resaltar que se actualizó en el sistema de información pensional INTRASUITE, quedando al 99% actualizada la data.

Hay que mencionar además que se revisó, depuró y clasificó la información requerida para actualizar la matriz del cálculo actuarial 2020. Se deja actualizada al 99 %; se reportaron de manera oportuna los pensionados fallecidos al Grupo de Salarios, con el fin de depurar la pre-nómina mensual; se realizaron mejoras al aplicativo INTRASUITE en sus distintos procesos por medio de desarrollo de software; se creó la base para la identificación de la cantidad de mesadas de pensionados; se creó la base para la identificación del derecho al artículo 143 y su pago, establecido en la Ley 100 de 1993; se desarrolló la opción cargue masivo de documentos y se creó la base de bonos pensionales a cargo del SENA

Retroactivos Pensionales

Por lo que se refiere a los retroactivos pensionales, en la vigencia 2020 se recaudó la suma de \$464.034.878 por concepto de retroactivos pensionales; se realizaron de mesas de trabajo con COLPENSIONES, logrando obtener información de los retroactivos girados desde el año 2002 al año 2013; de igual forma, se realizaron mesas de trabajo con COLPENSIONES relacionadas con el pago de aportes en cumplimiento de sentencia judicial.

Aporte a Pensión (Sentencia Judicial)

Por lo que se refiere a los aportes a pensión (sentencia judicial), se realizó el levantamiento de la información de los actos administrativos que dan cumplimiento a unos fallos judiciales, desde el año 2017 a julio de 2020, creándose una base de datos en Excel, los cuales se plantearon y se remitieron al Grupo de Procesos Judiciales, con el fin que los abogados asesores judiciales, tuvieran un panorama más claro del problema jurídico y financiero del pago de aportes ordenado por sentencia judicial, ante la Administradora Colombiana de Pensiones.



De igual modo, se identificaron los casos en que el SENA le canceló a la Administradora Colombiana de Pensiones (COLPENSIONES), el pago de aportes a pensión mediante la planilla unificada tipo J y no se encuentran registrados en la historia laboral de los pensionados, situación que se planteó en varias reuniones a los asesores de la Administradora Colombiana de Pensiones (COLPENSIONES), con el fin que reconozcan el dinero.

Contrato 888 de 2013 celebrado entre el Sena y Fiduciaria Bancolombia

El contrato de fiducia mercantil tiene por objeto: “Administrar y pagar las obligaciones pensionales ordenadas por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA a través del patrimonio autónomo constituido por los recursos que el SENA ha destinado y destine para la garantía y pago de dichas obligaciones”.

Entre los logros alcanzados en la vigencia 2020 se encuentran:

- La gestión eficiente de los recursos en medio de la pandemia.
- El cumplimiento de la regulación establecida por la Superintendencia Financiera para la gestión de portafolios de inversión con propósito pensional.
- La implementación de proceso dual de preparación y aprobación de pagos con Token de seguridad por dos usuarios diferentes (usuario preparador y aprobador).
- Los pagos dentro de los tiempos establecidos a partir del requerimiento con todos los respectivos soportes.
- La verificación del proceso de cadena presupuestal, acercamiento y definición de la integración al presupuesto del 2022 de los Rendimientos del Patrimonio Autónomo SENA Pensiones, para su gasto en las obligaciones pensionales.
- La gestión inicial del proceso para generar OtroSi, ampliando el alcance del objeto del contrato 888 de 2013 para que este avale el pago de mesadas y otros gastos pensionales desde el Patrimonio Autónomo SENA Pensiones.

Cuotas Partes por Cobrar

Por lo que se refiere a las cuotas partes por cobrar, en la vigencia 2020 se logró conciliar las objeciones de las cuotas partes por cobrar de la Gobernación de Antioquia, teniendo como resultado el un pago por valor 189.321.839.

Pre-pensionados 2020

Frente al tema de prepensionados, en la vigencia 2020 se logró identificar la población prepensionados SENA, y se levantó un base de datos, lo que ha permitido conocer la situación



pensionable de la Entidad. Es así como en este momento el SENA cuenta con 1.761 pre-pensionados, de los cuales 826 son mujeres y 935 son hombres.

Cabe resaltar que en la vigencia se brindó atención presencial y virtual, en donde las preguntas de mayor frecuencia fueron las relacionadas con el retiro forzoso (17%) y el estatus de pre-pensionable (83%).

Por otra parte, se ha tramitado ante la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones y los Fondos Privados, solicitudes de semanas de cotización y trámites pensionales de los funcionarios en estatus pre-pensionable. En 83% de los tramites se realizaron ante Colpensiones, y el 17% restante ante los Fondos Privados.

También se brindó atención a los pre-pensionados de las diferentes Regionales en trámites pensionales mensualmente, de tal forma que entre abril y noviembre de 2020 se realizaron 515 atenciones a funcionarios del SENA.

Vale la pena señalar que se llevó a cabo la estrategia de comunicación virtual, la cual consistió en brindar orientación de manera virtual, con el apoyo de los Fondos de Pensiones y Cesantías Protección y Colpensiones logrando una asistencia masiva de 604 pre-pensionados.

Calculo Actuarial

En este aspecto se llevó a cabo el desarrollo del cálculo actuarial Pasivo Pensional Vigencias 2020, el cual fue entregado el día 16 de diciembre de 2020 a la Dirección Financiera y se obtuvo la información insumo en tiempo récord, bases de datos con la información actualizada para el desarrollo del cálculo actuarial pasivo pensional vigencia 2020.

4.1.8. Servicio Médico Asistencial-SMA

Cartera excedentes SMA

El saldo a nivel nacional con corte a diciembre 2019 fue de \$2.328.329.881 con 3.353 terceros y a corte de octubre 2020 fue \$2.370.284.622 con 3.939 terceros. En este sentido, se puede observar un aumento de saldo, sin embargo, se han generado los excedentes en el transcurso de la vigencia 2020. De igual forma se han realizado los cobros correspondientes a los excedentes adeudados.

La cartera de excedentes SMA se puede detallar en el Anexo: Cartera de excedentes SMA a nivel nacional.



Igualmente, la Secretaria General ha enviado lineamientos y se han socializado las actividades necesarias para avanzar en las diferentes tareas relacionadas con la habilitación de servicios. Estos aspectos se pueden detallar en el Anexo: Habilitación de servicios Servicio Médico Asistencial.

Unificación de Procesos y Procedimientos

En el transcurso de la vigencia 2020 se ha desarrollado herramientas en el aplicativo SPU que han permitido dar respuesta a las necesidades de la operación del SMA, sobre todo en la situación de emergencia sanitaria mundial por COVID 19; por medio desarrollo e implementación de herramientas tecnológicas que permiten la realización de la Historia Clínica sistematizada, así como cargue de documentos y anexos de la historia (órdenes clínicas, fórmulas, consentimientos informados, certificaciones) asegurando la integridad, secuencialidad de los registros derivados de la atención médica y odontológica del SMA.

Presupuesto Servicio Médico Asistencial 2020

De acuerdo con el valor del presupuesto distribuido en Dirección General y en las Regionales se logra evidenciar un porcentaje de ejecución del 90% de los recursos comprometidos con corte al 30 de noviembre dentro de los rubros de inversión y funcionamiento. A lo largo de la vigencia se realizó el acompañamiento a las Regionales, realizando 82 movimientos presupuestales de traslado y centralización modificando la apropiación inicial con el fin de ampliar la prestación del servicio u optimando recursos para cumplir con la meta y el servicio con base a justificaciones debidamente sustentadas a la coordinación del SMA de la Dirección General.

Con base a la ejecución presupuestal en cada una de las Regionales, para el mes de agosto de 2020 se determinó si era necesario utilizar la figura de vigencias futuras de prórroga o sustitución para aquellos contratos a los que se les debe garantizar la continuidad en la prestación del servicio para la vigencia 2021 y así dar cumplimiento a las actividades pactadas para cada uno de los rubros del Servicio Médico Asistencial e igualmente alcanzar las metas de ejecución presupuestal. Dentro del trámite de vigencia futuras participaron 16 Regionales incluyendo la Dirección General con un total de 86 contratos, trámite que actualmente se encuentra en proceso de revisión y autorización por el Ministerio de Hacienda, Ministerio de Trabajo y Departamento Nacional de Planeación -DNP.

4.1.9. Evaluación de desempeño de funcionarios

La gestión adelantada desde el 1 de enero hasta el 30 de noviembre de 2020 ha permitido brindar la asesoría a nivel nacional sobre el cumplimiento de las fases del proceso de evaluación del desempeño laboral de conformidad con el Acuerdo 6176 de 2018, el anexo técnico y el aplicativo EDL-APP de la Comisión Nacional del Servicio Civil: En



este sentido, en dicho periodo se atendieron 9.368 correos electrónicos, se efectuaron 357 asesorías telefónicas y 301 capacitaciones (Teams o reuniones virtuales).

4.1.10. Relacionamiento sindical

Derechos Fundamentales del Trabajo, Dialogo Social y Trabajo Decente

El dialogo social es uno de los escenarios orientados por la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. y por el Gobierno Nacional para que las empresas y Entidades interactúen de manera respetuosa y razonada con sus empleados o funcionarios representados a través de las organizaciones sindicales, en función de analizar, proponer y construir soluciones a problemáticas relacionadas con las condiciones laborales, constituyéndose así en uno de los pilares del trabajo digno y decente.

De la mano de los contenidos del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, el Plan Estratégico del Sector Trabajo 2018-2022, el SENA al construir su Plan Estratégico Institucional - PEI 2019-2022, estructuró objetivos estratégicos que apuntan a la generación de empleo decente, a la promoción y desarrollo integral del talento humano y a la consolidación de una cultura SENA humanista, responsable y competitiva, como se observa a continuación:

- Objetivo Estratégico VP 2: Contribuir a la creación y fortalecimiento de empresas formales y la generación de empleo decente.
- Objetivo Estratégico DI 1: Promover el desarrollo integral del talento humano SENA.
- Objetivo Estratégico DI 2: Consolidar una cultura SENA humanista, responsable y competitiva.

Coherente con lo anterior, y siendo la Secretaría General la responsable de atender las actividades establecidas en el proceso de Gestión del Talento Humano, dentro de los lineamientos operativos de su Plan de Acción 2020, se encuentra el impulsar el trabajo decente como un derecho fundamental, por lo que durante el año 2020, se adelantó la sensibilización de los servidores públicos y contratistas a nivel nacional y Regional con la publicación de 6 (seis) piezas informativas a través del correo institucional sobre: (1) la declaración de la OIT de principios y derechos fundamentales del trabajo (27 de marzo de 2020), (2) el derecho de asociación y cuántas organizaciones sindicales existen en el SENA (31 de marzo de 2020), (3) los derechos fundamentales del trabajo y dialogo social (1 de mayo de 2020), (4) el respeto por el trabajo digno y decente (30 de Abril de 2020), (5) la constitución política colombiana y el trabajo decente (17 de Noviembre de 2020), y (6) materialización del trabajo decente en el SENA (20 de Noviembre de 2020).

Relacionamiento Sindical Nacional y Regional



En desarrollo del diálogo social la Secretaria General del SENA ha venido manejando con las organizaciones sindicales el relacionamiento sindical nacional y regional, con los representantes de las organizaciones sindicales de empleados públicos que suscribieron el acuerdo colectivo de diciembre 6 de 2018, en el marco del decreto 1072 de 2015 que compilo al decreto 160 de 2014 y con el sindicato de trabajadores oficiales, en virtud de su convención colectiva del 2003-2004 vigente.

Las reuniones de relacionamiento sindical nacional con la Secretaría General correspondientes a los meses de enero y febrero de 2020 se efectuaron de manera presencial; las de marzo y posteriores se han realizado virtualmente a través de medios electrónicos como la herramienta colaborativa Teams, en cumplimiento del aislamiento preventivo obligatorio y la emergencia sanitaria decretadas por el Gobierno Nacional a raíz de la pandemia COVID 19.

En el anterior contexto, con corte a 15 diciembre del 2020, se realizaron 35 reuniones de relacionamientos nacionales con las cinco organizaciones sindicales de empleados públicos firmantes del acuerdo colectivo. Conforme al radicado No.7-2020-142495 del 26 de agosto de 2020 Sinsindesena comunicó al SENA su retiro de los espacios de diálogo social (relacionamiento sindical y Comité de Seguimiento al Acuerdo Colectivo).

Así mismo, durante la vigencia 2020, la Secretaría General ha participado en 10 reuniones de relacionamiento sindical regional con SINDESENA, de las direcciones Regionales: Distrito Capital, Buga, Cesar (2), Caldas, San Andrés, Nariño, Quindío, Boyacá y Bolívar.

Reuniones con Directores de Área y Director General

En cumplimiento del Acuerdo Colectivo la Secretaria General ha acompañado a los representantes de SINDESENA en las 18 reuniones con los Directores de Área para analizar diferentes temas expuestos por el sindicato y encontrar soluciones oportunas a aquellas situaciones que por su complejidad ameritan el uso de esta instancia.

De igual manera, el Director General durante el transcurso del 2020, se reunió en 4 oportunidades con la Directiva de Sindesena, en compañía de la Secretaria General y los directores de Formación Profesional, Empleo y Trabajo y Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. Adicionalmente se realizaron 6 mesas técnicas sobre SSEMI, semillero de instructores, ropa de trabajo, inventarios, traslados y módulo de derechos fundamentales.

Comité de Seguimiento Acuerdo Colectivo

El 26 de febrero de 2020; se estableció el cronograma de los comités a desarrollar durante la vigencia 2020, programados así: 16 de abril; 29 de mayo; 16 de julio; 23 de septiembre y 20 de noviembre/20.



El primer comité programado para la vigencia 2020, tuvo variación en cuanto a su fecha de celebración del 16 al 24 de abril y a la duración de este, el cual a petición de los cinco sindicatos se surtió con una sesión adicional el 9 de mayo/20, los demás comités se realizaron conforme a la programación ordinaria.

La organización sindical Sindesena mediante radicado No. 7-2020-079601 del 28 de mayo/20, manifestó el retiro temporal de esa Organización Sindical del Comité de seguimiento al acuerdo colectivo, por su parte Sinsindesena con el radicado No.7-2020-142495 del 26 de agosto de 2020, comunica al SENA su retiro de los espacios de Diálogo Social (Comité de Seguimiento al Acuerdo Colectivo y demás espacios participativos). No obstante, lo anterior en observancia del protocolo del Comité de Seguimiento, a las cinco organizaciones sindicales se les remitieron las matrices actualizadas y los soportes de la gestión reportada en cada una de ellas con la anticipación establecida, a fin de que contaran con la información si quisieran retornar a este espacio.

Encuentros Sindicales

Frente a la problemática que durante el año 2020 aqueja al país y al mundo entero, el SENA cumplió las disposiciones contenidas en el Decreto 1408 del 30 de octubre de 2020, por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia generada por la pandemia del COVID - 19 y la prórroga de la emergencia sanitaria hasta el 28 de febrero de 2021 que permite los encuentros hasta de 50 personas cumpliendo las medidas de bioseguridad y distanciamiento, observando el concepto de aislamiento selectivo, con distanciamiento individual responsable. En este contexto propuso a las organizaciones sindicales la realización de los encuentros (para aquellos casos donde los integrantes de las juntas directivas y subdirectivas sindicales, superara el máximo de aforo), de manera presencial con el tope de 50 personas y de manera virtual simultáneamente para los demás directivos sindicales.

Adicional a lo anterior y en cumplimiento de las obligaciones a cargo del SENA señaladas en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, referentes a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, y con base en la información reportada por los servidores públicos en la encuesta socio demográfica, para la asistencia de los miembros de la junta directiva y de las subdirectivas sindicales, se consultó la historia clínica para determinar si existía reporte de comorbilidades preexistentes como factor de riesgo para COVID 19, lo que determinará que los participantes presenciales no tuvieran esa limitante.

Sinsindesena fue la única organización sindical que, en las condiciones antes señaladas, decidió realizar el foro educativo y pedagógico contemplado como su garantía sindical en estricto cumplimiento del punto 8.C.8 del acuerdo colectivo firmado el 6 de diciembre de 2018, en concordancia con el numeral 6.C.7 del acta de concertación laboral

DE-F -026 V. 03



del 22 de septiembre de 2015, dirigido a los miembros de la Junta Nacional y las Subdirectivas de Sinsindesena, y las normas citadas.

Este encuentro tuvo lugar durante los días 26 y 27 de noviembre de 2020, en el Centro Vacacional Los Trupillos de la ciudad de Santa Marta con la asistencia de 24 personas.

Expedición actos administrativos que materializan el acuerdo colectivo

- Circular 000025 del 7 de febrero de 2020 Inclusión de temporales en las actividades de bienestar.
- Resolución No. 1-0192 de 2020 "Por la cual se establecen los lineamientos para el sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA" y se derogó la Resolución No. 059 de 2016.
- Resolución No. 1-760 de 2020 "por la cual se crean los Grupos Regionales de Gestión de Talento Humano en el SENA y se dictan otras disposiciones".

Otras Garantías sindicales

Conforme al capítulo 8 del acuerdo colectivo donde se pactaron garantías individuales, el 9 de noviembre/20, se entregaron 4.600 ejemplares del tabloide para Sinsindesena, y se encuentran en impresión los 2.300 restantes que se aspiran a entregar en la semana del 20 al 24 de diciembre de 2020.

4.1.11. Bilingüismo para funcionarios

El programa de Bilingüismo para funcionarios administrativos está incluido en el Plan Institucional de Capacitación como una temática de capacitación. Debido al Estado de emergencia se tuvo que modificar el cronograma de capacitaciones y cambiar la modalidad de capacitación presencial a 100% virtual, lo que implicaba el reto que los funcionarios sintieran el acompañamiento en su formación y tuvieran los espacios en su agenda laboral para participar activamente de la capacitación virtual.

Instructores

En el año 2020 la Escuela Nacional de Instructores adelanto cuatro convocatorias a nivel nacional con tres niveles del programa *English Dot Works* SENA, los cuales beneficiaron a 450 instructores. Además, 60 instructores se beneficiaron del programa *Virtual High-impact Professional Training for Teaching English in Vocational Settings*.

4.2. Gestión Documental



En la vigencia 2020 el Archivo General de la Nación emitió concepto favorable y convalidó las Tablas de Retención Documental del SENA, instrumento que no había sido actualizado desde el 2013, lo que permitirá la organización de los archivos físicos de gestión documental desde la vigencia 2013 hasta la vigencia 2020.

También fueron convalidadas las tablas de valoración documental, lo que permitirá a la Entidad a nivel nacional recuperar espacios de archivo con documentación que desde hace más de 20 años perdieron valor documental, las tablas de valoración documental nunca habían sido presentadas ante el ente rector.

En gestión de comunicaciones oficiales de acuerdo con la situación actual del país, a diciembre 2020 se radicaron 780.040 comunicaciones oficiales de las cuales 743.220 fueron electrónicas un 96%, cumpliendo con el enfoque de la Gestión electrónica de la Entidad encaminada a la utilización de las tecnologías para la comunicación, evidenciando que la Entidad contribuye al Plan de Austeridad y Apoyo a la Gestión Ambiental del país disminuyendo el uso del papel y tóner.

Otros de los grandes logros están plasmados en los siguientes documentos los cuales abren la puerta a la Entidad en la implementación del documento electrónico de archivo, acabando casi en un 90% de la documentación física en el SENA, incorporando la Firma Digital Certificada aprobada por el Director General mediante resolución 1-0927 de agosto 2020.

Por ese motivo se presentaron ante el comité de Gestión y Desempeño y fueron aprobados:

- ✓ Programa de Gestión Documental Electrónica de Archivos- PGDEA: Establece actividades para la implementación de la gestión documental electrónica en la Entidad.
- ✓ Modelo de Requisitos MOREQ: Identifica requisitos que debe cumplir a nivel tecnológico el sistema de gestión de documentos electrónicos de archivo.
- ✓ Guía de conformación de expedientes electrónicos e híbridos: Determina requisitos mínimos para la conformación de expedientes electrónico e híbridos en la Entidad.

En materia de organización de archivos físicos durante la vigencia 2020 el grupo administración de documentos realizó el proceso de intervención archivística a la serie documental contratos, subserie contratos de adquisición de bienes y servicios producidos por 8 de los grupos internos de trabajo de la Dirección General. Entre el 2003 y el 2017 se intervinieron 106 expedientes, así 2003 con 1 expediente, 2011 con 1 expediente, 2013 con 3 expedientes, 2014 con 15 expedientes, 2015 con 30 expedientes, 2016 con 45 expedientes y 2017 con 11 expedientes.



Por otra parte, las actividades desarrolladas fueron: clasificación de la información de acuerdo con la vigencia y número de contrato, digitalización e indexación en el aplicativo OnBase, foliación de 420.818 folios, descripción de 1.683 tipos documentales y archivo en las 106 unidades de conservación (carpetas). El detalle se puede consultar en el Anexo Actividades desarrolladas Gestión Documental. Igualmente, como parte de proceso de organización se adelantó la verificación de inventarios documentales.

Igualmente, se realizaron once (11) jornadas de capacitación en gestión documental, con la participación de más de 3.000 funcionarios y contratistas y veintiséis (26) mesas técnicas en gestión documental.

Vale la pena destacar que se logró que el Ente rector Archivo General de la Nación, archivara la demanda de sanción al SENA, que se venía ejecutando desde 2018.

Con respecto a las dificultades, durante la vigencia 2020 y debido a la pandemia, el Grupo Administración de Documentos tuvo que afrontar el reto de recepcionar a nivel nacional todas y cada una de las comunicaciones oficiales de las Regionales, áreas y Centros de Formación.

4.3. Transformación cultural

En el marco del proceso de Renovación Cultural, el SENA tiene como propósito avanzar hacia una cultura organizacional cada vez más humanista, responsable y competitiva que trabaja para construir entornos sostenibles que le permitan lograr la excelencia en el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Entre los logros a resaltar se encuentra que para el 2020, 6.478 asistentes únicos han participado en las 18 charlas virtuales, en vivo, para acompañar en la virtualidad a la comunidad SENA y sus familias con herramientas socioemocionales y de desarrollo de habilidades blandas. En promedio han asistido 749 personas. El detalle se puede consultar en el Anexo Registro de asistentes a charlas de Renovación Cultural.

Igualmente, 151 personas que representan a las 33 Regionales y 117 Centros de Formación del SENA, conforman la red de Gestores de la Renovación Cultural SENA, quienes son facilitadores y articuladores de los procesos de Renovación Cultural en territorio. Se han realizado en lo corrido del año 14 encuentros con Gestores de la Renovación Cultural.

Por otra parte, 700 directivos Regionales y de los Centros de Formación a nivel nacional han participado en cinco Encuentros de Líderes, donde han recibido herramientas para gestionar la incertidumbre y fortalecer su rol en medio de la pandemia (marzo 10, junio 14, julio 9, septiembre 11, diciembre 16).



Además, 72 personas, representantes de diferentes Regionales y áreas, se formaron en metodologías ágiles y 17 en Innovación. El SENA cuenta con 3 arquitectos de Innovación, quienes apoyan iniciativas que lleven a soluciones innovadoras a la Entidad.

Finalmente, 864 personas asistieron a los dos eventos en vivo para promover el uso y apropiación de la plataforma LinkedIn *Learning* como herramienta de aprendizaje para el crecimiento y desarrollo del talento humano SENA, lo cual contribuye al proceso de Renovación Cultural. Estos eventos se realizaron en articulación con el proyecto estratégico de Transformación Digital (julio 14, septiembre 8).

Estos logros han sido posibles gracias al respaldo de la Dirección General, la Secretaría General, la articulación con la Oficina de Comunicaciones y el compromiso de los directivos y servidores del SENA que han participado en las actividades de la Renovación Cultural y han replicado la propuesta de fortalecerse en los pilares de talento, relaciones, principios, innovación y liderazgo.

Para terminar, es necesario anotar que la Renovación Cultural es un proceso que se consigue en el largo plazo, en ese sentido, el principal reto consiste en que la información y capacitación que se ofrecen sean adoptadas y se reflejen en las prácticas cotidianas, en la toma de decisiones, en los procesos y procedimientos de la Entidad.

En 2021 se espera realizar de nuevo la medición de cultura organizacional y que allí se evidencie una significativa disminución de la brecha identificada en 2018. También continuará la implementación del Plan Estratégico de Renovación Cultural mediante la ejecución del contrato CO1.PCCNTR.1934157 entre el SENA y el Consorcio T.O.P. - USB

4.4. Transformación digital

De acuerdo con el Plan Estratégico Institucional 2019-2022, en la perspectiva Desarrollo Institucional y específicamente en el objetivo estratégico 1. Transformar digitalmente la provisión y prestación de los servicios institucionales, se determinó que a través del proceso de transformación digital, los ciudadanos se pueden formar con mayores capacidades de innovación y de adopción de nuevas tecnologías para colocarse laboralmente, generando emprendimientos y mejorar los procesos de formación, impactando significativamente su calidad de vida.

Para lograr este objetivo de transformación digital de la Entidad, se debe contar con elementos de TI habilitadores que permitan prestar un mejor servicio basado en la identificación y diseño de nuevas líneas de negocio de la Entidad enmarcadas en la formación profesional, la certificación de competencias laborales y el empleo.



En el plan de capacitación 2020 se contemplaron acciones formativas en habilidades digitales como: Marco lógico de proyectos: identificación y análisis, Innovación y creatividad, Big Data y análisis de datos, Gestión del conocimiento, competitividad y la innovación, Habeas data, sistemas de gestión de la seguridad de la información.

4.4.1. Arquitectura empresarial-AE

Se desarrolló la visión de Arquitectura Empresarial para el SENA teniendo en cuenta los escenarios de los dominios de negocio, sistemas de información, información y tecnología identificados en la fase de Visión según TOGAF® (*Open Group Architecture Framework*), su construcción integra las expectativas de las partes interesadas (*stakeholders*) clave de la Entidad.

De igual forma se definieron los siguientes objetivos de AE

1. Instaurar la capacidad de gestión y de gobierno de la arquitectura empresarial para la transformación digital del SENA.
2. Consolidar servicios de negocio pertinente, eficiente y de calidad para el ciudadano y grupos de interés, mediante el uso intensivo de las TIC.
3. Implementar la arquitectura de datos, información y conocimiento institucional hacia un SENA Inteligente.
4. Fortalecer la Formación Profesional Integral de los trabajadores colombianos, con el fin de aumentar sus destrezas cognoscitivas en la incorporación del progreso tecnológico en las ciudades y municipios de Colombia a través de la transformación digital del SENA.
5. Consolidar las competencias del talento humano para la transformación digital y la operación del negocio en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
6. Consolidar procesos de Integración e interoperabilidad de los sistemas de información institucionales y sectoriales de la Entidad.
7. Optimizar la infraestructura base de la plataforma tecnológica institucional.

Por último, se formalizó el gobierno de la Arquitectura Empresarial a través de la creación del grupo de Arquitectura y el comité de arquitectura en el marco del Comité institucional de gestión y desempeño.

4.4.2. Gobierno de datos

Respecto al Gobierno de datos, se adelantaron las siguientes gestiones:

- Se implementó una POC para certificados digitales utilizando cadenas de bloques (*Blockchain*)
- Se desarrollaron escenarios de intercambio de información para implementación sobre plataforma de interoperabilidad X-ROAD Estado Colombiano.



- Se generaron los lineamientos de interoperabilidad e integración para sistemas internos y externos al SENA
- Se implementó de solución de BI analítica para SENA para la toma de decisiones: indicadores jurídicos, empleabilidad y formación, planeación.

4.4.3. Máxima Velocidad

Durante este año el SENA participó en Máxima Velocidad 2020, el concurso del Ministerio de las TIC donde las Entidades públicas podrán avanzar en la implementación de la Política de Gobierno Digital y demostrando que sus equipos de trabajo son innovadores, proactivos y competitivos. La Entidad participó en la categoría de Formula 1 (máxima categoría del concurso) y ocupó el primer puesto entre 741 participantes.

Algunos de los retos, consistían en fortalecer: el Plan Estratégico de Tecnología – PETI; el Diseño y estructuración de la arquitectura de negocio actual; realizar ejercicios de participación ciudadana con el uso de medios digitales; Modelo de seguridad y Privacidad de la Información (Autodiagnóstico, activos, y riesgos); el uso de software Libre; las redes sociales; la adopción de IPv6; la implementación de proyectos con uso de tecnologías emergentes; la integración de sedes electrónicas únicas; la transformación y digitalización de trámites y servicios; la construcción de la arquitectura de sistemas de información; los órdenes de compra a través de Agregación de Demanda de TI; la toma de decisiones basadas en datos; y la implementación del Modelo de medición de madurez de Ciudades y Territorios Inteligentes MinTIC.

4.5. Modernización tecnológica

Durante el 2020 otro de los logros obtenidos es la entrega de 36.000 Portátiles, 2.999 Estaciones de Trabajo, 1.734 Apple- MAC y 20.857 AIO distribuidos en las 33 Regionales y la Dirección General, con una inversión de \$ 174.085.539.900 que apalanca la Modernización Tecnológica de la Entidad y aproximadamente 1.000 impresoras.



Inversión total: \$ 174.085.539.900



Fuente: SENA-Oficina de Sistemas.

4.6. Gestión de los Sistemas de Información-SI

Durante el 2020 la gestión de los sistemas de información ha sido fundamental para garantizar la prestación del Servicio. A continuación, describimos los logros alcanzados durante este periodo para los Sistemas de Información más importantes de la Entidad:

Sistema de Información-SI	Logros 2020
Modernización CRM	Se trabajó y desarrolló en la migración del CRM <i>on premise</i> a online para las funcionalidades de creación de empresas, contactos y sucursales, se incluyeron mejoras a las funcionalidades ya existentes.
	Se pasaron a producción las nuevas funcionalidades con la automatización y optimización de las existentes.
	Se dio acompañamiento en la revisión y ajuste del diseño del proceso que soporta el CRM online.
	Se articuló e integró los requerimientos de las dependencias que soportaran su gestión en CRM online.
	Paso a producción de las funcionalidades del CRM (Sprint 1) - 22/09/2020.
Sistema de Administración y Control de Bienes -SACB	Adecuación y estabilización del sistema. Se Implementaron funcionalidades y reglas de validación a fin de corregir y evitar la generación de cantidades y totales negativos, gestión de cuentadantes, reglas de negocio para el cargue masivo, depreciación de bienes, alertas. Así mismo se desarrollaron cambios estructurales en las definiciones de reglas de negocio, transaccionales y de salida de información.
	Se desarrollo el módulo de administración del catálogo de bienes, eliminando la dependencia que existe con ORIONS v. 1.0.
	Se realizo un <i>Chatbot</i> que permite la consulta de los bienes existentes a nivel nacional.



Sistema de Información-SI	Logros 2020
	Reportes financieros mensuales automáticos y registro contable oportuno.
Sistema de Voto Electrónico	Implementación del sistema de voto electrónico, por el cual se realizaron jornadas electorales 100% virtual en 12 Regionales con una participación de: Putumayo 98%, Quindío 80%, Bolívar 80%, Arauca 100%, Sucre 100%, Huila 97%, Córdoba 91%, Distrito Capital 60%, Cundinamarca 56%, Choco 73%, Antioquia 42%, Guainía 100%.
	Generación de certificado electoral por correo electrónico certificando la participación del votante.
	Secretaria General adelantó el proceso de votación gracias al sistema de voto electrónico.
Sistema de aseguramiento de la Calidad	Se identificaron y diagramaron los subprocesos subsidiarios que son abordados en el registro calificado (: Autoevaluación, continuar o no renovar programa, documentar condiciones institucionales, modificación de RC, plan anual de registro calificado, plan de contingencia, plan de transición, registro en Sofia y resolución de aprobación de programa).
	Se identificaron las integraciones e interacciones entre las diferentes áreas y actores del proceso
	Se llegaron a acuerdos de negocio y responsabilidades para la obtención y suministro de información en los momentos claves del proceso, con propósitos de valor para la Entidad.
Sistema de Pensiones - INTRASUIT	Intervención al SI a través de la fábrica de software, mejorando la visualización de los documentos del expediente del pensionado.
	Actualización del Cargue masivo de datos sobre los pensionados, la generación del reporte RUAF para el Ministerio de Hacienda y se estableció el cargue del cálculo actuarial para proyectar el presupuesto pensional de la Entidad en las próximas vigencias.
Oficina Virtual de Radicación	Se diagramó el proceso y se levantó el requerimiento funcional de alto nivel para integrar a Onbase y Office 365 para la gestión de comunicaciones que actualmente llegan a través de correo electrónico.
	Se minimizó la operación de los agentes radicadores que por efecto de la pandemia se vieron desbordados en la radicación de las comunicaciones, colocando en riesgo la respuesta oportuna de la Entidad ante lo entes externos y la ciudadanía en general.
Modelo de orientación vocacional y ocupacional	Diagrama de proceso de negocio, y levantamiento de requerimientos de alto nivel conforme a la solicitud para los módulos: banco de diseñadores y validadores, repositorio y banco de ítems, configuración del tipo de prueba y vigencia, ejecución de la prueba, y análisis de resultados.



Sistema de Información-SI	Logros 2020
	Se generaron diferentes fases para el desarrollo de la solución tecnológica, y se lanzó la prueba IPO (inventario de preferencias ocupacionales), la cual es online, la misma tiene preguntas tipo <i>likert</i> y con criterios de accesibilidad AAA para la ejecución por parte de los candidatos.
Convocatoria SENNOVA	<p>Puesta en producción de la solución tecnológica para la convocatoria de proyectos internos de innovación, gestionada por la coordinación Sennova, que incluye la gestión y generación de censos, la gestión y generación de vigilancias tecnológicas, la gestión y generación de convocatorias internas, la selección, asignación y aprobación de evaluadores de proyectos con perfiles recolectados por los censos, la evaluación de los proyectos y la subsanación de los mismos, la generación de los listados finales de proyectos preaprobados y la designación de presupuesto a proyectos conforme a reglas de distribución parametrizadas por la coordinación Sennova.</p> <p>Configuración desde lo funcional para el censos, vigilancia y convocatoria para la vigencia 2021.</p>
Nuevo Sistema de Información de Gestión Contractual	<p>Se realizó la diagramación del proceso de negocio (<i>end to end</i>) en donde se identificaron las áreas, las actividades y los sistemas de información relacionados a la gestión precontractual, contractual y post contractual, para los segmentos de bienes y servicios, convenios y prestación de servicios.</p> <p>Estructuración y levantamiento de los requerimientos para la fase precontractual.</p> <p>Comprometer e integrar a las áreas en la construcción de la solución tecnológica transversal a la organización.</p>
SI Contratistas	<p>Construcción del proceso de pagos de contratistas (ver Circular 1-4040) atendiendo a la emergencia sanitaria.</p> <p>Ajuste conforme a las directrices presidenciales (decretos 568 y 558) con lo cual se configuró y diagramó el proceso previsto para el aporte solidario y beneficio de pensión, para atender la emergencia sanitaria suscitada por la pandemia, para los contratistas vinculados por contratos de prestación de servicios.</p> <p>Diagramación del proceso, para la mejora en la operación de pago de los contratos para contabilidad.</p>
Simulador de Instructores	<p>Se realizó la diagramación del proceso de negocio (<i>end to end</i>) para la contratación de instructores.</p> <p>Se adelantaron mesas de trabajo para establecer el formato 18 con el grupo del GPO.</p> <p>Se llevan construidas 19 historias de usuario, donde se describe la funcionalidad requerida por el GPO.</p> <p>Se logro determinar el proceso para la contratación de instructores desde la óptica transversal.</p>



Sistema de Información-SI	Logros 2020
	Se logro Concertar el alcance de la necesidad del GPO.
SI SPU – Servicio Médico Asistencial	Se generó un diagnóstico de las herramientas utilizadas por el Servicio Médico Asistencial del SENA.
	Se comenzó a efectuar requerimientos integrales que permiten generar un cambio de fondo en SPU.
	Diagnostico integral de los sistemas de información SMA “AZUL” y SPU “Naranja”.
Arquitectura Empresarial	La Entidad cuenta con un modelo de alto nivel que representa las interrelaciones de diferentes elementos desde la estrategia hasta la operación.
	Se construyó el documento de definición de arquitectura -ADD y todos sus soportes para el dominio de sistemas de información.
	Se realizó la prueba de concepto para el modelo de oferta modular y se diagnosticó el concepto técnico para los diferentes componentes de arquitectura empresarial identificando las brechas y el impacto con el negocio, información, infraestructura, integraciones etc.
	Representación del As Is de todos los dominios de AE en la herramienta MEGA HOPEX.
ChatBot	Se Implementó la herramienta web, el cual representa una línea de atención a los funcionarios y aprendices por medio de un chat con respuesta automática

Fuente: SENA-Oficina de Sistemas.

4.7. Gobierno Tecnologías de la Información

Las acciones estuvieron enfocadas en el fortalecimiento de los cinco propósitos de la política, tal como se evidencia en el siguiente cuadro:

Ventanilla hacia adentro	Ventanilla hacia afuera
<ul style="list-style-type: none"> •Seguridad y Privacidad. •Arquitectura. •Servicios Ciudadanos Digitales. 	<ul style="list-style-type: none"> •Servicios digitales de calidad y confianza. •Procesos internos seguros y eficientes. •Toma de decisiones basadas en datos. •Empoderamiento. •Ciudades inteligentes.

Fuente: SENA-Oficina de Sistemas.

Igualmente se han aclarado los lineamientos en la ejecución de actividades de los diferentes dominios, y se ha evidenciado un incremento en la documentación entre el



2019 (39 documentos) y el 2020 (86 documentos y 172 formatos, plantillas y anexos). Estos últimos se muestran de manera detallada en el Anexo Tipos Documentales.

4.8. Direccionamiento Estratégico y Planeación

4.8.1. Plan Nacional de Desarrollo y Plan Estratégico Institucional, avances y resultados

Una vez aprobado el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, se identificaron con cada uno de los líderes de las Direcciones, en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Presidencia de la República los compromisos y metas asociadas a los indicadores del Plan Nacional de Desarrollo e Indicadores Transformacionales.

Es así, como se ha identificado las acciones que la Entidad desarrolla en relación con la gestión del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, enmarcadas en los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022.

Tenemos de esta manera en nuestro primer Objetivo Estratégico de la perspectiva de Valor Público, el VP1- Incrementar la vinculación laboral de los egresados de Formación Titulada, el cual es medido a través del indicador clave de desempeño, indicador transformacional y de Plan Nacional de Desarrollo-PND 2018-2022 relacionado con la Vinculación laboral.

VP1- INCREMENTAR LA VINCULACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE FORMACIÓN TITULADA	META CUATRIENIO	META 2020	EJE 2020 ***
Vinculación laboral de los titulados y certificados de la formación profesional que consiguen trabajo a los seis (6) meses de egresados. (T)*	57,50%	56%	54%

Fuente: Bases del Plan Nacional de Desarrollo-PND 2018-2022 – Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022
*Compromiso PND 2018-2022 - (T) Indicador Transformacional. *** Indicador Semestral.

Dentro del segundo objetivo estratégico relacionado con VP2-Contribución a la creación y fortalecimiento de empresas formales y generación de empleo decente, encontramos cuatro indicadores claves de desempeño encaminados a la creación de empresas y generación de empleos, de los cuales dos están asociados a la estrategia del gobierno nacional de economía naranja y hacen parte de los compromisos del SENA en el Plan Nacional de Desarrollo.



VP2-CONTRIBUIR A LA CREACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE EMPRESAS FORMALES Y LA GENERACIÓN DE EMPLEO DECENTE	META CUATRIENIO	META 2020	EJE 2020 **
Empresas creadas por medio del Fondo Emprender pertenecientes a las actividades de la economía naranja*.	800	200	110
Empresas creadas por medio del Fondo Emprender.	3.094	710	318
Empleos directos generados por medio del fondo emprender en las actividades pertenecientes a la economía naranja*.	3.500	875	584
Empleos directos generados por medio del fondo emprender.	15.470	3.550	1.619

Fuente: Bases del Plan Nacional de Desarrollo-PND 2018-2022 – Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022. *Compromisos PND 2018-2022. ** Ejecución al mes de diciembre 2020.

Para el tercer objetivo estratégico asociado a VP 3. Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial, tenemos asociado una meta del Plan Nacional de Desarrollo PND 2018-2022 relacionada con personas con discapacidad que recibieron capacitación para el trabajo.

VP3- PROMOVER LA INCLUSIÓN SOCIAL A LA OFERTA INSTITUCIONAL CON UN ENFOQUE DIFERENCIAL	META CUATRIENIO	META 2020	EJE 2020**
Empresas creadas por comunidades NARP.	500	125	73
Empresas fortalecidas por comunidades NARP.	400	100	64
Aprendices NARP que acceden a la Formación Profesional Integral.	114.968	114.968	90.587
Personas con discapacidad que recibieron capacitación para el trabajo*.	30.448	27.922	17.733

Fuente: Bases del Plan Nacional de Desarrollo-PND 2018-2022 – Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022 *Compromiso PND 2018-2022. **Ejecución al mes de diciembre 2020.

El cuarto objetivo estratégico de la perspectiva de valor público, asociada al Sistema Nacional de Cualificaciones, plantea para el SENA el desarrollo del modelo de cualificaciones como parte fundamental del Sistema Nacional de Cualificaciones liderado por el Ministerio de trabajo.



VP4-CONTRIBUIR A LA MOVILIDAD EDUCATIVA Y LABORAL DE LAS PERSONAS, APORTANDO TÉCNICAMENTE A LA CONSTRUCCIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES.	META CUATRIENIO	META 2020	EJE 2020*
Modelo de Cualificaciones del SENA elaborado.	1	1	0.95

Fuente: SENA-Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022. *Ejecución al mes de noviembre 2020.

En la perspectiva de procesos misionales encontramos cuatro objetivos estratégicos, de los cuales los indicadores claves de desempeño del objetivo PM2- Formar el talento humano pertinente que demanda el sector empresarial del país, están asociados al Plan Nacional de Desarrollo. A continuación, se detallan cada uno de los indicadores y su ejecución, tanto de los asociados al Plan Estratégico Institucional PEI 2019-2022, como los del Objetivo PM2 del Plan Nacional de Desarrollo.

PM1-FOMENTAR LA CUALIFICACIÓN DE LAS PERSONAS BASADA EN COMPETENCIAS LABORALES	META CUATRIENIO	META 2020	EJE 2020
Personas certificadas en competencias laborales	693.880	175.351	151.525****
Certificaciones en competencias laborales	834.062	210.430	195.324****
Perfiles de cargo normalizados basados en Competencias Laborales.	1.500	280	131***
Catálogos de Cualificaciones elaborados.	8	2	1,21***
Cupos del Programa de Formación Continua Especializada.	258.000	63.000	75.000****
PM2- FORMAR EL TALENTO HUMANO PERTINENTE QUE DEMANDA EL SECTOR EMPRESARIAL DEL PAÍS			
Personas beneficiarias de la formación en entorno laboral - SENA - Oferta especial empresarial (T)*	57.000	26.000**	7.317****
Empresas beneficiarias de la formación en entorno laboral (T)*	3.940	1.300**	1.978****
Estudiantes de educación media con doble titulación (T)*	650.000	164.051	53.243****
Personas con Formación Titulada del SENA*	1.313.154	1.313.154	1.257.478****
PM3- FORTALECER LA INTERMEDIACIÓN LABORAL PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE TALENTO HUMANO REQUERIDO POR LAS EMPRESAS			

DE-F -026 V. 03



Colocaciones a través de la Agencia Pública de Empleo.	1.787.520	444.800	394.721****
Colocaciones a través de la Agencia Pública de Empleo en sectores de la economía naranja.	421.910	109.000	40.957****
PM4- DESARROLLAR CAPACIDADES DE INVESTIGACIÓN APLICADA E INNOVACIÓN EN EL CAPITAL HUMANO Y EL TEJIDO EMPRESARIAL DEL PAÍS			
Patentes otorgadas al SENA por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio.	6	1	1***
Patentes solicitadas por el SENA a la Superintendencia de Industria y Comercio.	4	2	0***

Fuente: PM1, PM3 y PM4 Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022. PM2 Bases del Plan Nacional de Desarrollo-PND 2018-2022 – Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022.

*Compromiso PND 2018-2022 - (T) Indicador Transformacional.

Redistribución de metas aprobadas por el Ministerio del Trabajo y DNP. *Ejecución al mes de noviembre 2020. **** Ejecución al mes de diciembre 2020.

En la perspectiva de desarrollo institucional del Plan Estratégico Institucional PEI 2019-2022, encontramos las dos grandes apuestas relacionadas con la transformación digital y la cultura organizacional.

DI 1-PROMOVER EL DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO SENA	META CUATRIENIO	META 2020	EJE 2020**
Evolución del Índice de Clima Organizacional.	83	-	-
Mejora del índice de desempeño de la Dimensión Operativa de Talento Humano.	88	82	-*
DI 2-CONSOLIDAR UNA CULTURA SENA HUMANISTA, RESPONSABLE Y COMPETITIVA.			
Evolución del cierre de brechas hacia la cultura organizacional SENA requerida.	-0,42	-0,62	-0,52
DI 3-TRANSFORMAR DIGITALMENTE LA PROVISIÓN Y PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS INSTITUCIONALES			
Evolución del cierre de brechas del Índice de Transformación Digital del SENA.	90%	50%	50%
DI 4-POTENCIAR EL USO DE LAS TIC PARA SOPORTAR LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL.			
Evolución del cierre de brechas tecnológicas institucionales.	100%	62%	65%

DE-F -026 V. 03



DI 5-ACTUALIZAR LOS MODELOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA ENTIDAD.			
Mejora del Índice de Desempeño Institucional del SENA.	95	85	-*

Fuente: SENA-Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022.

*La ejecución de este indicador es el resultado de la evaluación del FURAG 2020, se obtiene en junio 2021 por parte de la Función Pública. **Ejecución al mes de noviembre 2020.

La última perspectiva en el Marco del Plan Estratégico Institucional relacionada con Recursos plantea dos objetivos estratégicos, el primero de ellos R1-Optimizar el uso de los recursos institucionales y el segundo R2-Robustecer las alianzas estratégicas con Entidades nacionales e internacionales.

R1-OPTIMIZAR EL USO DE LOS RECURSOS INSTITUCIONALES	META CUATRIENIO	META 2020	EJE 2020
Evolución de la ejecución de los recursos financieros de funcionamiento e inversión (compromisos).	98,70%	98,20%	83,63% **
R2-ROBUSTECER LAS ALIANZAS ESTRATÉGICAS CON ENTIDADES NACIONALES E INTERNACIONALES			
Alianzas estratégicas, convenios y/o proyectos nacionales e internacionales suscritos y/o fortalecidos por el SENA	165	45	39***
Aportes efectuados en especie por los aliados de cooperación mediante las alianzas estratégicas, convenios y/o proyectos del SENA*	\$8.200	\$2.200	-

Fuente: SENA-Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022.

*COP Millones. **Ejecución al mes de noviembre 2020.*** Ejecución al mes de diciembre 2020.

4.8.2. Plan de Acción Institucional, avances y resultados

El Plan de Acción 2020 fue presentado y aprobado en el Consejo Directivo del 4 de diciembre de 2019. Igualmente se articularon de manera específica los lineamientos con el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico Sectorial, Plan Estratégico Institucional, MIPG, CONPES y planes institucionales del Decreto 612 de 2018 y se realizó la apertura presupuestal el 2 de enero de 2020.

Durante la presente vigencia se han realizado 3 seguimientos del Plan de Acción Institucional, correspondientes al cuarto trimestre de 2019 y los dos primeros trimestres del 2020.



También se inició la construcción del Plan de Acción 2021, en la etapa de lineamientos, programación presupuestal y de metas, generando mayor participación por parte de áreas de la Dirección General, Regionales y Centros de Formación, a partir de eventos vía Teams.

Así mismo, se están desarrollando procesos de automatización y sistematización al interior de la Dirección, lo que permitirá mejorar el nivel de respuesta a las dependencias de la Entidad en torno a la construcción del Plan de Acción. Sin embargo, actualmente en elementos por mejorar, se hace necesario la actualización de la plataforma actual, dado su baja flexibilidad y riesgos de obsolescencia asociados.

4.8.3. CONPES

En la vigencia 2020 el SENA participó del diseño de políticas lideradas por el gobierno nacional consolidadas en los documentos CONPES, los cuales tiene como objetivo aportar a corto, mediano y largo plazo a la generación de ingresos, riqueza y aumento en la productividad sostenible y competitividad del país en línea con las exigencias de la 4 revolución industrial y las consecuencias de la Pandemia por COVID-19.

En esta vigencia se suscribieron compromisos en los siguientes CONPES: Política Nacional de Emprendimiento, Política para el control de la deforestación y gestión sostenible de los bosques, Política Nacional de Comercio Electrónico, Política Nacional de Inclusión y Educación Financiera, Política Nacional de confianza y Seguridad Digital, con una inversión proyectada de más de 27 mil millones de pesos. Adicionalmente viene participando activamente en las mesas técnicas para la formulación de los CONPES de Reactivación Económica, Víctimas, Ciencia tecnología e Innovación, Política Nacional de Cuidado y Política Nacional de Juventud.

4.8.4. Evaluaciones de programas institucionales

Corresponde a la función de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo “Gestionar el desarrollo de evaluaciones de proceso, resultados e impacto de las políticas, programas y /o proyectos del SENA, para obtener información que permita tomar decisiones al interior de la Entidad”.

Para la vigencia 2020, en el comité directivo del 2 de marzo del 2020, se adelantó la selección de los programas a evaluar en la vigencia 2020, para el cual se seleccionó la formación virtual en la Entidad. La principal dificultad para llevar a cabo dicha evaluación en el 2020 fueron los cambios generados por pandemia del COVID-19, ya que el programa estaba operando de forma atípica para dar respuesta a las necesidades de formación y no en un escenario normal como en los anteriores años, pese a ello se diseñaron los instrumentos de recolección de información y se realizó el pilotaje de estos, con el fin de poderlos aplicar en el 2021.



Por otra parte, en el comité directivo del 5 de octubre de 2020, se seleccionaron tres programas para realización de evaluación de impacto para la vigencia 2021 los cuales fueron: SENA Emprende Rural, Fondo Emprender y los Centros de Desarrollo para Pequeñas Empresas- SBDC, a partir de ello se conformó un grupo interdisciplinario entre la DPDC y la DETE para adelantar el estudio de mercado y la construcción del borrador de los estudios previos para que en la vigencia 2021 se pueda contratar el desarrollo de dichas evaluaciones de impacto y poder tener los resultados de las mismas, los cuales permitirán identificar el impacto en términos de ingresos, empleabilidad, condiciones de vida, entre otros, de los beneficiarios de estas tres intervenciones, así como permitirá generar acciones de mejora en los procesos de cada uno de dichos programas.

4.8.5. Sistema de Información Nacional de Costos de Gestión del SENA

Durante la vigencia 2020, el Sistema de Información Nacional de Costos de Gestión del SENA continuó consolidándose como instrumento para la toma de decisiones, para ello se realizó reestructuración, actualización y migración del aplicativo web de costos, permitiendo interfaces con otros aplicativos para el procesamiento de información, lo cual permitió ser más amigable con usuario final.

Con el fin de contar con información relevante consolidada para la toma de decisiones, durante esta vigencia se actualizó la matriz de caracterización de los Centros de Formación de acuerdo con su tamaño, involucrando variables de segmentación, perfiles para estandarización del número de personas de apoyo a la formación requerido en cada centro, cantidad de ambientes de formación, número de sedes, entre otros.

De la misma forma, se mantiene la estructura presupuestal desagregada de costos, a través de la homologación de los rubros presupuestales asignados por el Ministerio de Hacienda a la estructura del SENA, aportando al seguimiento y control presupuestal para mayor eficiencia en el uso de los recursos; permitiendo la identificación, clasificación y estructuración presupuestal de los gastos capex y opex.

También se definieron variables administrativas y financiera que permiten identificar los programas de formación en modalidad presencial susceptibles a impartirse en modalidad virtual, buscando entre otros generar impacto en la optimización del uso de los recursos, sin afectar la calidad de la formación.

Igualmente, se diseñaron y estructuraron prototipos que permitirán realizar simulaciones para conocer el valor de los programas de formación, por componente de costo, el cual soportará las proyecciones de los recursos para la formación.



Por último, para la vigencia 2021, se tiene previsto la consolidación del Sistema de Información Nacional de Costos de Gestión a través de la automatización del procesamiento de los componentes del costo y de los prototipos diseñados; que permitirá obtener información actualizada, oportuna y accesible, además, generar escenarios, identificar tendencias y desarrollar nuevas proyecciones, como insumo para la toma de decisiones.

4.8.6. Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional – PREVIOS

El Sistema PREVIOS es un conjunto de procesos estructurados de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional, cuyo objetivo es orientar la respuesta institucional hacia la modernización física y tecnológica de los ambientes de formación, actualización de los perfiles ocupacionales de los instructores, emprendimiento, los servicios tecnológicos y oferta de formación pertinente y oportuna.

Entre los logros obtenidos en el periodo comprendido en la vigencia 2020 se encuentran:

- La Convocatoria SENNOVA 2021 tuvo como criterio de asignación de recursos de proyectos I+D+i: Estudios Regionales de Competitividad, 2. Planes Tecnológicos.
- Se desarrolló el estudio de cierre de brechas de capital humano y prospectiva del sector TIC, trabajo articulado con el Ministerio de Trabajo, MinTIC, Min Educación y mesas sectoriales.
- Se desarrollaron y se presentaron los resultados del piloto de plan estratégico con visión prospectiva para la red metalmecánica.
- Se realizó el diseño y desarrollo curricular del curso manejo de herramientas de vigilancia estratégica e inteligencia organizacional.
- Se desarrolló el material temático, las evaluaciones y talleres del módulo de prospectiva, vigilancia e inteligencia organizacional en el marco del Plan institucional de Capacitación (PIC).
- Se cuenta con la versión 1.0 de la resolución que será dispuesta para la revisión del equipo jurídico de la Dirección de Planeación.
- Se realizaron 55 sesiones de fortalecimiento en temáticas de prospectiva, vigilancia e inteligencia organizacional desarrolladas.
- El 80% de los Centros de Formación finalizaron la formulación de los planes tecnológicos con visión 2020-2030, haciendo uso de la metodología del Sistema PREVIOS.

4.8.7. Espacios de Participación Ciudadana

Con respecto a la promoción de la participación ciudadana en la gestión, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, en el periodo comprendido por este informe, planteó como objetivo general “Promover la participación ciudadana y rendición de cuentas como un espacio de



interacción con la ciudadanía y los grupos de valor del SENA buscando fortalecer los canales de información de la Entidad y recibir retroalimentación de parte de esta sobre la gestión realizada por la Entidad”.

Para la vigencia 2020 se ha realizado un trabajo articulado con la Función Pública mediante capacitaciones en temas de rendición de cuentas y participación ciudadana, así mismo se han incorporado los lineamientos establecidos en la publicación “participación ciudadana en la gestión pública en el marco del COVID-19” que ha contribuido de manera importante a la mejora continua del proceso y ha permitido adaptar el alistamiento y realización de las actividades de rendición de cuentas de la Entidad de manera acertada frente a las necesidades del contexto actual.

De igual manera y con el fin de fortalecer espacios de rendición de cuentas dirigidos a los grupos de valor y ciudadanos, se desarrollaron 34 audiencias públicas y los resultados de estas podrán ser consultados ingresando a <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/rendicionCuentas.aspx>

4.9. Gestión administrativa y financiera

4.9.1. Estado de los contratos realizados (incluir contrataciones que se realizaron para atender la emergencia sanitaria por COVID 19)

A continuación, se presenta la gestión realizada respecto del programa de seguros, servicio de vigilancia, contratos del suministro y dispensación de medicamentos, optimización de compras y dotación de sedes elementos de bioseguridad

Con respecto al programa de seguros, se efectuó una disminución de \$2.735 millones en el valor de las primas que pagó la Entidad para la vigencia 2020 -2021, en comparación con la 2019-2020.

En cuanto al servicio de vigilancia, en el último trimestre de 2019 se realizó la consultoría para la optimización y mejoramiento del servicio de vigilancia y seguridad electrónica, el cual creó un modelo de servicio eficiente y especializado según la necesidad de cada sede. Su implementación inició en el mes de enero de 2020.

En el mes de julio de 2020 se realizó la adjudicación de los nuevos contratos con vigencia 2020-2022 para los cuales se tiene proyectada una optimización del 30% una vez se implemente el 100% del modelo propuesto. Así mismo, se inició el proceso de modernización tecnológica que es el complemento para el servicio de vigilancia humana, el



cual generará un cubrimiento al 100% de las sedes de la Entidad, mayor respuesta, protocolos de vigilancia y respaldo de información.

Para el último trimestre de la vigencia 2020 se logró de manera articulada con las áreas técnicas y con el acompañamiento de la bolsa mercantil el cierre de la negociación del proyecto de Elementos de Protección Personal y Trabajo en altura con una optimización en el presupuesto asignado del 35,41% correspondiente a \$ 3.122 millones de pesos, permitiendo la compra de más elementos para nuestra comunidad SENA.

Así mismo, con la aplicación de los acuerdos marco de Colombia compra eficiente, se realizaron compras en el último trimestre para el abastecimiento de elementos de papelería y dotaciones ambientales a nivel nacional logrando optimizaciones del 30.61% correspondiente a \$383 millones de pesos logrando apoyar la redistribución del presupuesto para otras necesidades de la Entidad.

Adicionalmente, frente a la reposición parcial de parque automotor del SENA, consistente en el proyecto para reponer 31 vehículos, se está adelantado el proceso de compra a través del Acuerdo Marco de Precios de Vehículos iii de Colombia Compra Eficiente, por valor total de \$9.581.982.069, con lo cual se estaría respondiendo el equivalente al 4.5 % de los vehículos totales activos de la Entidad y aumentando en un 62% de los vehículos eléctricos con los que cuenta el SENA.

4.9.2. Presupuesto de ingresos 2020

El presupuesto de ingresos para la vigencia 2020 del SENA está compuesto por \$3.873.684 millones, de los cuales \$ 1.673.288 millones son recursos propios y estos son recaudados directamente por la Entidad, y \$2.200.396 millones son los Aportes de la Nación, recursos que están asegurados por el Ministerio de Hacienda y el gobierno nacional.

La Ejecución en ingresos con corte al 30 de noviembre de 2020 es de un 87,96% de lo presupuestado, con un valor recaudado de \$ 1.471.861 millones

Se implementó la utilidad de BankAgent para que los pagos realizados por medio de cupón de pagos se reflejen automáticamente en Ecollect, lo que permite tener en tiempo real el seguimiento de los pagos realizados al SENA, por este medio.

Para las personas o empresas que van a realizar pagos al SENA correspondiente a su cartera se habilitó opción que les permite ver su deuda al en el momento del pago por medio de PSE o para emisión de cupón pagadero en banco, lo que permite la aplicación directa de pagos a la cartera misional.



4.9.3. Presupuesto gastos 2020

Para la vigencia 2020 a la Entidad le fue asignado un presupuesto de \$3.873.684 millones a la fecha la Entidad presenta una ejecución en Compromisos del 3.511.127 millones equivalente al 90.64% y en pagos 2.785.584 millones equivalente al 71.91%.

Las áreas de Dirección General han ejecutado \$2.177.884 millones equivalente al 91.43 % de su presupuesto, mientras que las Regionales han ejecutado \$1.333.243 millones, es decir el 94.34%. A la fecha se destaca la ejecución de los contratos de Adecuaciones, Construcciones, mantenimientos, servicio de aseo y cafetería, servicios médicos a nivel nacional, la contratación de TIC'S, entre otros.

Los recursos por comprometer ascienden a \$362.557 millones, representados principalmente en el proyecto de Mejoramiento con una participación del 65.1%, Fortalecimiento de la Infraestructura con el 17%, e Innovación 7%; Funcionamiento 4.6% entre otros.

4.9.4. Presupuesto gastos 2021 (enero – diciembre 2020).

El pasado 31 de marzo, el SENA presentó su anteproyecto de presupuesto para la vigencia 2021 por un valor total de \$4.033.458.807.058, el cual, a la fecha de la presentación de este informe, cuenta con una aprobación por \$3.869.790.451.283, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2063 de 2020, donde se decreta el presupuesto 2021. El cual, gracias a las gestiones de la Alta Dirección y el liderazgo del Director General, con el apoyo de algunos Honorables Congresistas, es superior en \$164 mil millones de pesos, frente al techo inicial presentado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público en el primer proyecto de Ley de Presupuesto, el pasado 29 de julio de 2020, el cual era de apenas \$3.705.790.451.285.

4.9.5. Estados financieros

En el transcurso de la vigencia 2020, se ha adelantado las siguientes acciones:

- La Entidad efectuó de manera oportuna el cierre de la vigencia contable de 2019 y transmisión de los archivos requeridos estos en el Consolidador de Hacienda de Información Financiera -CHIP.
- Preparación de los informes financieros contables mensuales y publicado en la página web de SENA de enero a septiembre de 2020.
- Elaboración y transmisión en CHIP el reporte del Boletín de Deudores Morosos del Estado a fecha de corte 30 de mayo 2020.
- Elaboración del proyecto de modificación de la Resolución de la Metodología para el cálculo de la provisión contable de los procesos judiciales en contra del SENA.



- Elaboración del proyecto de la Resolución para la delegación de la DAF a Tesorería, para el perfil de pagos de sentencias en la plataforma eKOGUI.
- Elaboración del proyecto de la guía de procedimientos para el pago de sentencias y conciliaciones extrajudiciales.
- Coadyuvar en la elaboración del manual de depósitos judiciales, liderado por el Grupo de Jurídica.
- Coadyuvar en la elaboración del manual de procedimientos para el cálculo actuarial, liderado por el Grupo de Pensiones
- Saldos al 30 de noviembre de 2020:

DESCRIPCIÓN	SALDOS 30 NOV 2020
Activos	5.689.348.171.998,89
Pasivos	1.598.383.392.763,49
Patrimonio	3.898.551.519.788,25
Ingresos	2.778.433.334.038,99
Gastos	2.586.020.074.591,84

Fuente: SENA-Dirección Administrativa y Financiera.

4.9.6. Estado y avance de obras de infraestructura

Los retos que la Entidad se ha propuesto la obligan a gestionar la pertinencia y calidad de la formación, asegurando que sus programas respondan a las exigencias para el desarrollo de competencias laborales, por lo cual el SENA debe buscar la constante reconversión y modernización normativa, técnica, tecnológica, pedagógica y logística. Por lo mismo, la planta física de la Entidad se convierte en un factor determinante en el desarrollo de la estrategia institucional, la cual debe tener las mejores condiciones para contribuir a la excelencia en la formación y esto se consigue con infraestructura que ostente estándares de calidad que permita simular ambientes reales de trabajo, que garanticen a los aprendices adquirir las competencias laborales pertinentes para su desempeño laboral.

Para cumplir con los retos de la vigencia 2020 el Grupo de Construcciones de la Dirección Administrativa y Financiera estableció una estrategia soportada principalmente en los resultados arrojados por dos consultorías realizadas a la infraestructura a nivel nacional complementada con fuentes adicionales de información sobre el estado de las edificaciones.

Con el fin de facilitar la atención de los requerimientos y la ejecución presupuestal, esta estrategia contempla: La agrupación de las necesidades obtenidas en diferentes categorías, El establecimiento de un plan de ejecución presupuestal, Una adecuada estructuración interna de los equipos de trabajo, La categorización de las necesidades y su respectiva agrupación por zonas geográficas.



Con respecto a las dificultades presentadas en la vigencia 2020, el SENA y en este caso en particular el Grupo de Construcciones no ha sido ajeno a los efectos producidos por la aplicación de las medidas sanitarias producto de la actual situación de pandemia, debido a que en su momento tuvieron que ser suspendidas las actividades presenciales en las sedes de la Entidad y todas las labores constructivas que se estaban ejecutando, con el fin de preparar y adoptar los nuevos protocolos y adecuaciones para la reactivación de los centros y los procesos constructivos que se requieran en cada uno, razón por la cual la estrategia se enfocó en garantizar las condiciones necesarias para salvaguardar la integridad de la población SENA ante los riesgos de la Pandemia.

Por otra parte, a pesar de los retos impuestos por la Emergencia Sanitaria y con el fin de atender la infraestructura de la Entidad, se han asignado en la vigencia 2020, recursos por 50.044 millones a las Regionales para el mejoramiento y manutención de sus edificaciones. Así mismo el Grupo de Construcciones de la Dirección General ha adjudicado 54 contratos por 218.737 millones de pesos.

Con el fin de llevar a buen término a los siguientes proyectos de infraestructura: Construcción de la sede de servicios complementarios de formación para el trabajo de la Dirección General del SENA y Construcción del Centro Náutico y Pesquero ubicado en la ciudad de Buenaventura, estos se incluyeron en la estrategia Compromiso Colombia de la Contraloría General de la República.

El estado y alcance de los indicadores de Gestión y de producto del Grupo de construcciones se puede verificar en las tablas que se muestran a continuación:

INDICADOR	TIPO	ACUMULADO	META	EJECUCIÓN
Sedes mantenidas.	Producto	126	193	65%
Sedes construidas.	Producto	1	3	33%
Sedes adecuadas.	Producto	76	127	59%
Proyectos viabilizados de construcciones y adecuaciones.	Gestión	152	130	116%

Fuente: SENA-Dirección Administrativa y Financiera.

4.10. Temas de interés para el ciudadano

4.10.1. Trámites SENA

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, dando cumplimiento a la Ley 962 de 2005 y al Decreto 019 de 2019 realizó la inscripción de los trámites identificados en el Sistema Único de Información de Trámites - SUIT:



1. Inscripción, selección y matrícula de aspirantes a programas de Formación Profesional.
2. Certificado tributario de aportes parafiscales.
3. Consulta virtual de perfiles y aspirantes para contrato de aprendizaje.
4. Certificados y constancias académicas.
5. Regulación de cuotas de aprendices
6. Apoyo de sostenimiento regular
7. Facilidad de pago
8. Consulta de certificados de competencia laboral
9. Apoyos de alimentación

Los cuales pueden ser consultados en el siguiente enlace <http://www.sena.edu.co/esco/transparencia/Paginas/tramitesServicios.aspx>

En el año 2020, se implementó la radicación electrónica en el trámite Regulación de Cuota de Aprendices, permitiendo que 7.017 empresas con cuota regulada presentaran de forma virtual las novedades en sus plantas de personal, a través del aplicativo del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA).

4.10.2. Gestión Jurídica

Aspectos de la contratación y convenios

Durante este periodo, se adelantaron un total de 170 procesos de contratación (suscritos) de bienes y servicios, clasificados por Dependencia, con una mayor participación de la Dirección Administrativa y Financiera (53,53%), Oficina de Sistemas (17,25%) y la Dirección de Formación Profesional (15,88%), los cuales se pueden detallar en el Anexo Procesos de contratación clasificados por dependencia.

En cuanto a la modalidad de contratación, se puede evidenciar que la mayor cantidad de procesos se realizaron por contratación directa (32,35%), orden de compra a través de la Tienda Virtual de Colombia Compra Eficiente - CCE (32,35%) y selección abreviada (14,12%):

MODALIDAD	CANTIDAD	%
Contratación directa	55	32,35
Mínima cuantía	10	5,88
Selección Abreviada – Menor Cuantía	7	4,12
Selección Abreviada – Subasta Inversa	17	10,00
Orden de Compra a través de la Tienda Virtual	55	32,35



MODALIDAD	CANTIDAD	%
Concurso de méritos abierto	11	6,47
Licitación pública	15	8,82
Total	170	100

Fuente: SENA- Direccion Jurídica.

Es importante precisar que, durante este periodo, se gestionaron un total de 39 adiciones por un valor total aproximado de \$124.471.286.702,96 y 31 prorrogas. Así mismo, 216 actuaciones contractuales aproximadamente, reportadas en el aplicativo Blackbox entre ellas las liquidaciones solicitadas por la supervisión y áreas técnicas, nuevos contratos, adiciones, prorrogas, entre otros. Durante este periodo se suscribieron contratos por los siguientes valores:

VIGENCIA 2020	VALOR INICIAL DE LOS CONTRATOS SUSCRITOS POR MES
Enero	\$ 6.070.003.184,39
Febrero	\$ 8.235.894.097,37
Marzo	\$ 15.198.549.693,00
Abril	\$ 159.923.517.941,00
Mayo	\$ 51.388.453.017,04
Junio	\$ 7.108.482.766,00
Julio	\$ 177.952.028.681,35
Agosto	\$ 65.858.869.156,00
Septiembre	\$ 5.997.708.304,00

Fuente: SENA- Direccion Jurídica.

Se prestó apoyo a las Direcciones de área, Regionales y Centros de Formación en asuntos relacionados con convenios, se efectuaron las evaluaciones jurídicas para la convocatoria de Formación Continua Especializada de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, se prestó apoyo continuo en el proceso de liquidación de convenios a las Direcciones de Área, se adelantó la elaboración de actas de liquidación de convenios, revisión jurídica de estudios previos y elaboración de convenios, suscripción de otrosí a los convenios, retroalimentación en el manejo del aplicativo CRM-MICROSOFT modulo Convenios a nivel nacional. Con la debida oportunidad y eficacia se atendieron las comunicaciones, derechos de petición y requerimientos en general de las dependencias de la Direccion General, Direcciones Regionales, Órganos de Control y demás solicitantes, así:

ACTIVIDADES	INFORME 2020
Publicaciones en el SECOPI-SECOPII.	1.069
Participaciones en mesas de trabajo.	512
Liquidación de convenios.	478



ACTIVIDADES	INFORME 2020
Revisión de documentos de estudios previos.	157
Consultas y Otros.	142
Evaluaciones jurídicas convocatoria Formación Continua Especializada.	117
Suscripción de convenios.	80
Aprobaciones de póliza.	53
Revisión de documentos para Otrosí (prórroga, adición y/o modificaciones).	52
Revisión de documentos para memorando de entendimiento.	25
Peticiones.	6
Requerimientos antes de control.	2

Fuente: SENA- Dirección Jurídica.

Aspectos Jurídicos

Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de noviembre de 2020 desde el Grupo de Recursos y Peticiones se gestionaron con éxito recursos de apelación suscritos por parte del Director General, un total de 54 proyectos tramitados con resolución por concepto de cuotas de aprendizaje, segunda instancia de procesos disciplinarios, SSEMI – Sistema Salarial de Evaluación por Méritos para Instructores, recusaciones, impedimentos, revocatoria directa, queja, derechos de petición sobre el tema de contrato realidad y prestaciones sociales, más 5 autos que decretaban pruebas de oficio.

Vale la pena aclarar que durante la emergencia sanitaria por pandemia se suspendieron los términos procesales en las actuaciones administrativas y disciplinarias.

Además, durante el mismo periodo se logró que se gestionaran desde el Grupo de Recursos y Peticiones con trámite, un total de 2750 PQRS, que fueron radicadas y que corresponden a peticiones en las que transcurrió tiempo normativo y el remitente menciona que no ha recibido respuesta de fondo.

En el año 2020, se realizó actualización virtual, dirigida a los Funcionarios Ejecutores, Secretarios de Cobro Coactivo y Personal de apoyo en el uso y manejo del aplicativo Sirec y sus mejoras, mediante la herramienta tecnológica – Teams.

También se fortalecieron los despachos de cobro coactivo de las Regionales a nivel nacional con personal de apoyo idóneo y calificado para la gestión de cobro, teniendo en cuenta el número de procesos y el valor de la cartera en cobro que reporta cada Regional.



Se realizaron reuniones y capacitaciones vía Microsoft Teams a los despachos de Cobro Coactivo a Nivel Nacional en temas como: Conexión remotas y funcionalidad de la VPN, Funcionalidad del Portal Web Transaccional del Banco Agrario de Colombia, Particularidades de cada Regional, uso y manejo de la firma digital.

Igualmente, se apoyó la gestión de cobro coactivo a 33 Regionales a nivel nacional, en las que cursan 6.636 obligaciones objeto de cobro, por valor de \$152.826.998.090.00, sobre las cuales se analizaron 344 informes de gestión remitidos por los despachos, realizando 157 seguimientos de manera bimestral, con las observaciones a la información reportada.

Se prestó acompañamiento a 8 comités de normalización de cartera y 4 comités de sostenibilidad contable, en los que el Coordinador del Grupo Gestión de Cobro Coactivo hace parte del quórum.

Hay que mencionar además que se dio respuesta a las 116 solicitudes realizadas por las regionales, respecto de las consultas de investigación de bienes de los deudores, en la plataforma de la Superintendencia de Notariado y Registro – VUR.

Se prestó soporte técnico y funcional a 30 Regionales frente a las incidencias presentadas en el Sistema de Información de Recaudo, Cartera y Cobro SIREC y se realizaron 20 pruebas funcionales y de aseguramiento de calidad en el ambiente de desarrollo y preproducción, de las mejoras solicitadas en SIREC.

Se constituyeron 418 títulos de depósito judicial, lo cuales fueron recibidos en los despachos de cobro coactivo en la vigencia 2020, por un valor de \$2.678.806.820,69.

Se atendieron 800 solicitudes, entre las cuales está la emisión de conceptos jurídicos, derechos de petición, solicitudes de producción normativa interna y externa, publicación normativa, conceptos técnicos a proyectos de ley y traslados; requerimientos que fueron realizados por las dependencias de la Dirección General, Regionales, Subdirecciones de Centros de Formación Profesional Integral y particulares; se expidieron 4 acuerdos, 6 manuales, 94 resoluciones y 210 circulares.

Se realizó la revisión y seguimiento a proyectos de Ley de interés del SENA, así:

VIGENCIA 2020											
PROYECTOS DE LEY	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV
Seguimiento	57	57	64	64	70	73	73	56	67	73	72
Archivo	0	0	1	0	0	1	36	1	0	1	1
Retirados	0	0	0	0	1	2	6	1	0	0	0
Ley	0	0	0	0	0	0	5	3	0	0	1

DE-F -026 V. 03



Fuente: SENA- Dirección Jurídica.

Por otra parte, los procesos judiciales se pueden detallar en el Anexo Procesos judiciales activos en la Entidad clasificados por causa.

Entre los principales logros de la dirección jurídica se encuentran los siguientes:

- Se actualizaron y crearon formatos, emitiendo lineamientos y proyectando la unificación de criterios a nivel nacional mediante la actualización del manual de contratación y supervisión, así como la creación de procedimientos y actualización de listas de chequeo que permiten ajustarse al cambio y el reto tecnológico.
- La Dirección Jurídica desde el 2019 viene realizando diferentes capacitaciones sobre el uso idóneo de las plataformas SECOP I y SECOP, así como de buenas prácticas de las etapas precontractuales, contractuales y postcontractuales para la suscripción de contratos y convenios de la Entidad.
- Se actualizó el normograma institucional, como herramienta para uso de la ciudadanía y de los servidores públicos, logrando un avance del 99%. Este normograma se caracteriza por dar a conocer los pronunciamientos emitidos por la Dirección Jurídica, los cuales van dirigidos a la fijación de lineamientos jurídicos que contribuyen a una gestión administrativa más eficiente, eficaz y efectiva en el quehacer diario de la Entidad.
- Aprobación de la política de prevención del daño antijurídico del SENA, 2019-2021 por parte de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado (ANDJE) que incluye actividades a desarrollar interdisciplinaria con las diferentes direcciones, Centros de Formación y Regionales de la Entidad, mediante Resolución nº 1-1624 de 2020 el SENA adopta “La política para la Prevención del Daño Antijurídico en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, causado por la configuración del Contrato Realidad 2020-2022 ”.
- Proyecto N.º 1, metodología de conciliación “contrato realidad” ante el Comité Nacional de Defensa y Conciliación del SENA, se encuentra en revisión y aprobación por parte de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado (ANDJE).
- Se implementa aplicación de la metodología para el cálculo de la provisión contable, valor de la pretensión indexada y valor presente de los procesos a favor y en contra del SENA, con la herramienta Ekogui de la ANDJE a partir del informe de defensa judicial del mes de mayo de 2020.
- Resultados de éxito en la defensa judicial, primera instancia del proceso UT PROA SERVICIOS TIC VS SENA, cuya Litis ascendía a la suma de \$105.732'223.001, y que conforme a las estrategias de defensa, se logró salir adelante de las pretensiones económicas pretendidas por la contraparte; y en su defecto se ordenó el pago a favor del SENA de \$120.000.000 por concepto de costas y agencias en derecho.
- Ejecución del 100% de las actividades de seguimiento del plan de acción durante el año 2020 (Porcentaje de trámites de repeticiones, conciliaciones judiciales y prejudiciales a cargo de la Dirección General), así: Desde el primer comité 15 de enero al último 28 de

DE-F -026 V. 03



diciembre de esta vigencia, se recibieron un total de 610 solicitudes, sin embargo, se estudiaron 661 teniendo en cuenta casos pendientes de estudio de la vigencia 2019; cifras que se discriminan así:

- 244 solicitudes extrajudiciales estudiadas.
 - 382 solicitudes judiciales estudiadas.
 - 35 acciones de repetición estudiadas.
- Resultado de autodiagnóstico de defensa jurídica del 95,1%, desplegada en los componentes de actuaciones prejudiciales, defensa judicial, cumplimiento de sentencias y conciliaciones, acción de repetición, prevención del daño antijurídico y sistema de información litigiosa, cada uno de ellos valorado en los componentes de planeación, ejecución, seguimiento y evaluación.

Así mismo, para dar a conocer el aplicativo SIREC a nivel nacional, se realizaron las siguientes acciones:

- En el año 2020, se realizó la actualización virtual en el manejo del aplicativo SIREC mediante la herramienta tecnológica – Teams.
- Se fortalecieron los despachos de cobro coactivo de las Regionales a nivel nacional con personal de apoyo idóneo y calificado para la gestión de cobro, teniendo en cuenta el número de procesos y el valor de la cartera en cobro que reporta cada Regional. Se cuenta con equipos de trabajo consolidados en la mayoría de Regionales del SENA a nivel nacional.
- Durante el termino de estos dos años se ha venido actualizando a los despachos de cobro coactivo de las Regionales respecto de la funcionalidad del Portal Web Transaccional del Banco Agrario de Colombia (Manejo virtual de los Títulos de depósito judicial), teniendo en cuenta las particularidades de cada Regional en cuanto al tipo de cartera.
- Se implementó el seguimiento a la gestión de cobro coactivo a las Regionales con el propósito de hacer verificación y acompañamiento a la gestión que adelantan los Despachos a nivel nacional.
- Se consolidó el uso a Nivel Nacional, del Módulo de Cobro Coactivo en el aplicativo de Sistema de Recaudo, Cartera y Cobro – SIREC en el cual el grupo de cobro coactivo cuenta con un módulo de gestión y consulta de los procesos para la cartera misional.
- Se continuo el Impulso procesal de los Procesos Administrativos de Cobro Coactivo que por competencia corresponden a la Dirección General.
- Se realizó el seguimiento y control sobre los 3.245 Títulos de Depósito Judicial en Cobro Coactivo reportados por Banco Agrario de Colombia, incluyendo los 418 títulos de depósito Judicial recibidos en los despachos de cobro coactivo, con corte a julio de 2020 por un valor de \$2.678.806.820,69.
- Se contribuyó con la depuración de Cartera con corte a 30 de noviembre de 2020 se prescribieron un total de 75 obligaciones con valor de depuración de \$1.797.570.347,00.



- Se identificaron y se propusieron mejoras en el aplicativo SIREC, respecto al Módulo de proyección de cuotas a la facilidad de pago, administración de estados, modulo medidas cautelares.
- Se aprobó la política de prevención del daño antijuridico del SENA, 2019-2021 por parte de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado (ANDJE) que incluye actividades a desarrollar interdisciplinaria con las diferentes direcciones, centro y Regionales de la Entidad.
- Se expidió la metodología de conciliación “contrato realidad” ante el Comité Nacional de Defensa y Conciliación del SENA, se encuentra en revisión y aprobación por parte de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado (ANDJE).
- Se proyectaron diferentes lineamientos de defensa judicial con respecto a temas de litigiosidad del SENA, como: contrato realidad, controversias contractuales, depósitos judiciales y procesos ejecutivos, los cuales están en revisión de observaciones por parte las dependencias involucradas.
- Resultados de éxito en la defensa judicial, primera instancia del proceso UT PROA SERVICIOS TIC VS SENA, cuya litis ascendía a la suma de \$105.732'223.001, y que conforme a las estrategias de defensa, se logró salir avante de las pretensiones económicas pretendidas por la contraparte; y en su defecto se ordenó el pago a favor del SENA de \$120.000.000 por concepto de costas y agencias en derecho.
- Se logró una mejora al 95.1% en la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la defensa judicial de la Entidad.

4.10.3. Resultados de la atención a las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias – PQRS

Durante la vigencia 2020 se hizo seguimiento a un total de 145.131(información con corte al 30 de noviembre de 2020) PQRS con los siguientes objetivos:

- Generar informes de PQRS para que las Regionales, Centros de Formación y dependencias de la Dirección General, implementen acciones de mejora con el fin de enriquecer el proceso de PQRS.
- Generar informes que permita a Regionales, Centros de Formación y dependencias de la Dirección General, gestionar que las PQRS sean contestadas en los tiempos normativos y que las respuestas sean de fondo.
- Socializar información sobre temáticas y recurrencias, que permitan a las áreas establecer acciones de mejora sobre cada uno de los procesos.
- Plantear estrategias que faciliten los trámites y servicios a los que acceden los grupos de valor y de interés ante la Entidad, mitigando que se conviertan en PQRS.



De las PQRS presentadas, en este periodo de tiempo, el 91.4% corresponde a Peticiones y/o Solicitudes, el 5.3% corresponde a Quejas y Reclamos y el 3.3% a sugerencias, felicitaciones, agradecimientos, tutelas y denuncias

Por motivos de la emergencia generada por la pandemia COVID – 19, los términos establecidos para contestar las PQRS fueron ampliados (Presidencia de la República, 2020), aun así, la Entidad en su compromiso con el ciudadano y en el marco de su Promesa de Servicio, con la cual se compromete a “entregar respuesta de fondo en un máximo de ocho (8) días hábiles” (Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, 2018), realizó el seguimiento correspondiente a la gestión de PQRS, evidenciando que:

- El 72% de las PQRS se respondieron dentro de los ocho (8) días hábiles de la Promesa de Servicio.
- El promedio de días de respuestas de las PQRS contestadas hasta el 30 de noviembre de 2020 fue de 5 días hábiles.
- El 95.7%, de la PQRS fueron contestadas en los tiempos establecidos por la normativa vigente, para un total de 138.827 PQRS

La Entidad ha habilitado tres medios para la radicación de las PQRS, Oficinas de radicación de correspondencia (Dirección General, Regionales y Centros de Formación), correo electrónico (servicioalciudadano@sena.edu.co), y formulario en página web (<https://www.sena.edu.co/es-co/ciudadano/Paginas/pqrs.aspx>), con el fin de asegurar que los grupos de valor y de interés registren la PQRS, por el medio que le sea más accesible.

Con el objetivo de garantizar transparencia en la información, la Entidad pública, informes semestrales, los cuales se pueden consultar en el siguiente enlace: <https://www.sena.edu.co/es-co/ciudadano/Paginas/pqrs.aspx>.

Finalmente, para responder a la emergencia sanitaria que vive el país, la Entidad habilitó canales alternos al Canal Presencial, para garantizar la atención a los ciudadanos, como el correo electrónico institucional, teléfono de la Regional, entre otros; a través de estos medios se brindaron aproximadamente 11.574. atenciones (Información con corte al 30 de noviembre de 2020). De igual manera, se elaboró y socializó con las Regionales un documento de referencia con las “Orientaciones para el Diligenciamiento del Formulario de Registro para la Atención Realizada a Ciudadanos por Medios Alternos al Canal Presencial y Lineamientos para Medición de Satisfacción de los Ciudadanos”, con el fin de garantizar la atención adecuada y pertinente para los grupos de valor y de interés.

4.10.4. Medición de la satisfacción



La Entidad con el fin de dar una respuesta cada vez más oportuna, pertinente y eficaz a los grupos de valor y de interés, aplica un instrumento de medición de satisfacción de la atención brindada a través de los canales de atención y elabora informes de carácter trimestral; un consolidado por semestre y uno anual. Con dicho instrumento se mide:

- La atención brindada por el servidor público.
- La calidad en el servicio.
- La calidad de la respuesta.
- La satisfacción general de la atención.

Los resultados registrados para el III trimestre del 2020 son los siguientes:

CANAL	No. DE ENCUESTAS*	NIVEL DE SATISFACCIÓN
Telefónico	27.030	96%
Virtual	24.429	87%
Presencial	169	89%
Total	51.628	

Fuente: SENA-Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano.

*Información correspondiente al III trimestre 01 de julio - 30 de septiembre de 2020. Las mediciones se realizan de manera trimestral.

Para la vigencia 2020 se obtuvo un porcentaje de satisfacción superior al 85%, en cada uno de los canales, resultado que muestra el desempeño y avance de la Entidad frente a la atención prestada a los grupos de valor y de interés.

Por último, los informes de medición de satisfacción son publicados en la página web de la Entidad: <http://www.sena.edu.co/es-co/ciudadano/Paginas/Satisfacci%C3%B3n-de-Usuarios.aspx> y en el sitio de Sistema de Gestión de Calidad <http://compromiso.sena.edu.co/index.php?text=eventos&id=70>

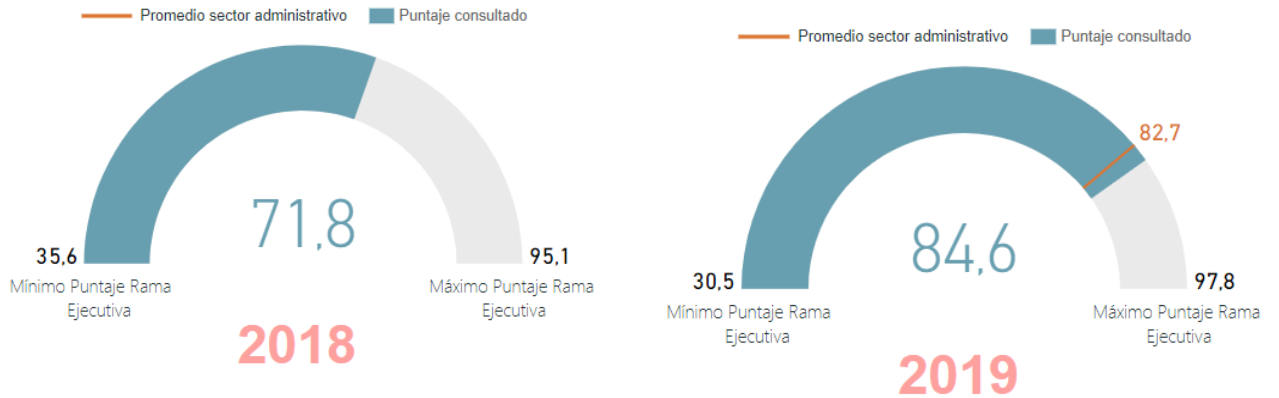
4.11. Resultados de la gestión

4.11.1. Resultados FURAG 2019: incluye gestión y MECI

En cuanto a los resultados FURAG de la vigencia 2019 en relación con la vigencia anterior 2018, correspondiente al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA se obtuvieron los siguientes:



I. Índice de evaluación y desempeño

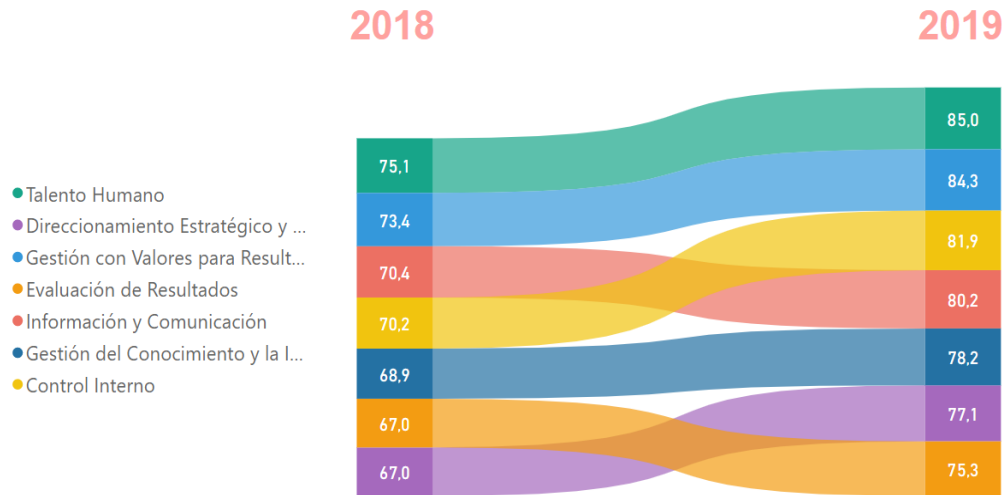


Fuente: Micrositio MIPG, Función Pública, 2020.

El índice de evaluación y desempeño da como resultado para la vigencia anterior 2018 un puntaje de 71.8 y para la vigencia 2019 84.6 puntos; lo que evidencia un crecimiento de 12.8 de una vigencia a otra. Lo anterior, gracias al trabajo conjunto y articulado de los líderes de política en el desarrollo de la implementación de MIPG en la Entidad permitiendo que el trabajo transversal mejore los avances de la gestión de acuerdo con el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales.

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, adelanto el acompañamiento y seguimiento del plan de cierre de las brechas identificadas en la medición del FURAG para la vigencia 2018 con el fin de dar cumplimiento a la meta propuesta por el Director Carlos Mario Estrada de realizar esfuerzos para aumentar 10 puntos en la medición FURAG vigencia 2019; obteniendo resultados favorables y superando la meta propuesta.

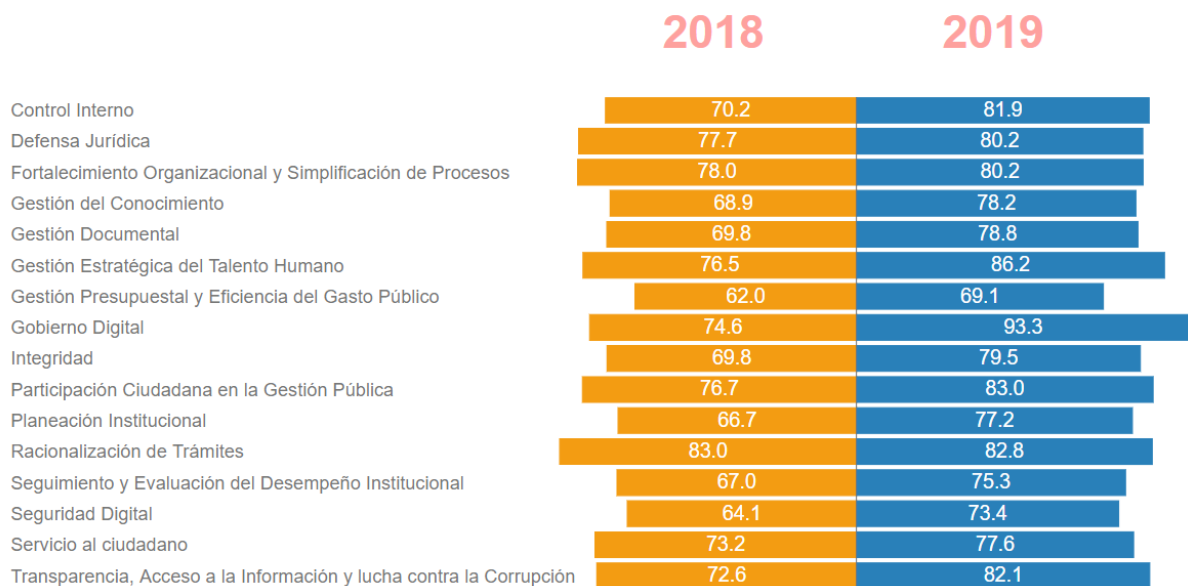
II. Índice de las dimensiones de gestión y desempeño



Fuente: Micrositio MIPG, Función Pública, 2020.

El índice de las dimensiones de gestión y desempeño, mostro tendencia al crecimiento de la vigencia anterior 2018 a los nuevos resultados FURAG vigencia 2019; comportamiento que nos deja satisfechos porque se ven reflejados todos los esfuerzos por cada una de las siete dimensiones lo que va acorde con las metas planteadas de mejorar año tras año con el fin de evidenciar la gestión y desempeño del SENA.

III. Índice de las políticas de gestión y desempeño



Fuente: Micrositio MIPG, Función Pública, 2020.

En cuanto al índice de las políticas de gestión y desempeño, los resultados para la vigencia 2019 crecieron considerablemente en relación con la vigencia 2018; el



reconocimiento es para todos los líderes de política que mejoraron sus resultados para posicionar al SENA en los resultados de medición FURAG 2019 de orden nacional. Sin embargo, se resaltan los resultados de la Política de Gobierno Digital que obtuvo un puntaje de 93.3 para la vigencia 2019 alcanzando un incremento de 18.7 puntos con relación a la vigencia anterior, posicionando a la política en una de las de mayor crecimiento en los resultados de una vigencia a otra.

Así mismo, se seguirá fortaleciendo las políticas de acuerdo con la implementación de MIPG para que los avances de la gestión de acuerdo con el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales, tenga la tendencia al crecimiento en el transcurso del tiempo.

Implementación de las Políticas de MIPG

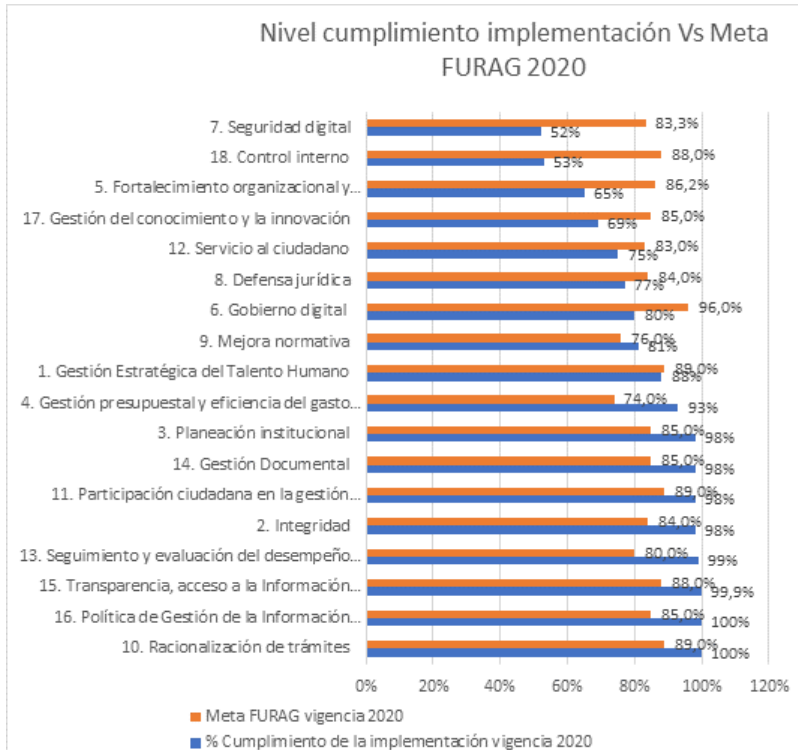
Los Planes de Cierre de Brechas para la Implementación de MIPG, son un instrumento de seguimiento de las actividades definidas para la atención de los diferentes aspectos a mejorar detectados durante el ejercicio de diligenciamiento de los autodiagnósticos de MIPG y el correspondiente análisis del FURAG.

Dichas actividades son definidas por los diferentes responsables pertenecientes a cada una de las políticas y finalmente aprobadas por el correspondiente líder responsable de la Política. Es así como, la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, dando cumplimiento a su rol de segunda línea de defensa realiza la revisión y seguimiento al Plan de Cierre de Brechas para la Implementación de las políticas de MIPG. Dicha verificación es soportada con evidencias las cuales reposan en los sitios oficiales de la Entidad, de acuerdo con los lineamientos de la política de gestión de documental.

A continuación, se presenta el nivel de cumplimiento del Plan de Cierre de Brechas – PCB frente a la meta FURAG 2020 planteada por los líderes de política del SENA, con el seguimiento realizado con corte al 30 de noviembre de 2020. Es importante precisar que el resultado final de cierre de la vigencia se presenta el 30 de enero del 2021, teniendo en cuenta que muchas de las actividades finalizan el 31 de diciembre 2020.

El segundo seguimiento efectuado arrojó que de 18 Planes de Cierre de Brechas establecidos, faltan 8 que cumplan con la meta establecida para la vigencia 2020 los cuales pertenecen a las siguientes políticas Gestión Estratégica del Talento Humano, Gobierno Digital, Defensa Jurídica, Servicio al Ciudadano, Gestión del Conocimiento y la Innovación, Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, Control Interno y Seguridad Digital en el siguiente gráfico se detalla su comportamiento:

Nivel de Cumplimiento del Plan de Cierre de Brechas Vs Meta FURAG 2020



Fuente: SENA-Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo. *Datos registrados del segundo seguimiento PCB con corte al 30 de noviembre de 2020.

4.11.2. Evaluación sistema de Control Interno

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1474 de 2011 en su artículo 9 y el artículo 14 Reportes del responsable de control interno del Decreto 2106 de 2019 “Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública”, la Oficina de Control Interno realizó la evaluación del Estado de Control Interno logrando la Entidad, un cumplimiento del 70% para el primer semestre de 2020, Se tuvieron en cuenta los lineamientos establecidos en la Dimensión 7 Control Interno del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG la cual actualiza la estructura del MECI en alineación con las buenas prácticas de control referenciadas desde el Modelo COSO, en el cual se establecen cinco componentes, así:

1. Ambiente de Control
2. Evaluación del Riesgo
3. Actividades de Control
4. Información y Comunicación
5. Actividades de Monitoreo.

En la evaluación se da cuenta del Estado del Control Interno de la Entidad, destacando los siguientes logros:



- La Entidad ha logrado avances significativos en la articulación del Sistema de Control Interno con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, ha llevado a cabo acciones orientadas a interiorizar el Código de Integridad, el reconocimiento del talento humano como componente estratégico, los procesos de planeación y evaluación a la gestión institucional, la importancia en la adopción de políticas institucionales en temas de seguridad de la información, gobierno digital y tecnologías de la información y la concepción de la actividad de auditoría con base en criterios técnicos y de análisis de riesgos.
- Adopción, documentación y actualización de políticas, procesos, procedimientos y otros documentos que conforman el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol el SIGA.
- A través de las evaluaciones independientes que realiza la Oficina de Control Interno se contribuye al mantenimiento del Sistema de Control Interno al interior de la Entidad.
- El Sistema de Control Interno le aporta a la Entidad seguridad razonable para lograr los objetivos en cumplimiento de las políticas, planes, procesos y procedimientos.
- Existen controles diseñados e implementados y que a su vez son efectivos.

4.12. Modelos y Sistemas de Gestión de la Entidad

A continuación, se detallan cada uno de los sistemas de gestión del SENA.

4.12.1. Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA

El SIGA como herramienta de gestión, contribuye a aumentar el desempeño institucional a través del seguimiento y control de sus procesos, todo este accionar se ve reflejado en el mejoramiento continuo de los servicios institucionales, la satisfacción de nuestros grupos de valor y en el aporte al cumplimiento de los objetivos estratégicos enfatizando en la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión.

El enfoque del SIGA se encuentra encaminado a la obtención de mejores resultados, a la integralidad de la gestión a través de los procesos y a la simplificación de estos, como eje fundamental del mejoramiento continuo y el enfoque hacia las personas que acceden a los servicios de la Entidad.

Igualmente, uno de los elementos fundamentales para realizar el acompañamiento a la gestión es por una parte, la estructuración del Plan Anual de Mantenimiento y Mejora del SIGA – PAM, que permite determinar las acciones que se deben llevar a cabo y los proyectos estratégicos que se deben articular a nivel nacional para entregar servicios más pertinentes y de mejor calidad, y por otra, la herramienta tecnológica CompromISO, que facilita la administración, registro, seguimiento, control y mejora del sistema y en la cual la Entidad



ha hecho mejoras importantes agregando nuevas funcionalidades, que permiten documentar la actualización de la información documentada de los procesos, sus riesgos y planes de mejoramiento.

Cabe señalar que el SENA determinó el alcance de su Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA considerando los límites físicos y organizacionales y la aplicabilidad de los requisitos de las normas técnicas y legales bajo las cuales se implementan los Subsistemas que lo conforman: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 50001:2019, Decreto 1072 de 2015, ISO 27001:20013 y el Modelo Estándar de Control Interno MECI: 2014.

Otros beneficios importantes del SIGA se encuentran relacionados con el fortalecimiento de la imagen institucional, la promoción de la transparencia, la dinamización de la gestión de la Entidad, la promoción de la prestación de servicios con calidad y pertinencia y el fortalecimiento de la cultura del mejoramiento continuo, entre otros.

Así mismo, y con el fin de mejorar los resultados de la revisión por la Dirección, se inició la implementación de una nueva metodología con la participación activa de los Centros de Formación y los Despachos Regionales quienes reportan insumos para la Revisión por la Dirección del nivel nacional, en una funcionalidad en la plataforma CompromISO diseñada para tal fin, incluyendo las entradas de todos los subsistemas que conforman el SIGA, todo esto como parte del proceso de transformación, actualización y mejora del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol, que permitirá contribuir al cumplimiento de la estrategia institucional para este cuatrienio.

Finalmente, en el mes de diciembre de 2020 se recibió concepto favorable por parte del ICONTEC frente a la renovación de la certificación de los sistemas de Gestión de Calidad, ambiental y de energía.

4.12.2. Subsistema de Gestión de la Calidad

Durante este periodo se ha generado una transformación del Subsistema de Gestión de Calidad, a través de la implementación de metodologías y de nuevas formas de hacer las cosas, que permitan no sólo dar cumplimiento a las normas en la que la Entidad está certificada, sino que aporten a que los procesos sean más eficientes y eficaces.

Es así como se han desarrollado metodologías para la identificación de contexto de la Entidad, de identificación de necesidades y expectativas de los grupos de valor y de interés de la misma, la articulación de los indicadores de proceso con la estrategia institucional, el mecanismo de seguimiento y medición en territorios que permita retroalimentar el ejercicio de Revisión por la Dirección Nacional, el desarrollo de auditorías remotas teniendo en cuenta los cambios de contexto como consecuencia de la coyuntura que está viviendo el



mundo por el COVID-19 y la definición y articulación de las políticas y objetivos de cada uno de los subsistemas que conforman el SIGA.

Por otro lado, el Subsistema de Gestión de Calidad ha sido fundamental no solo en la estrategia y acciones que se han desarrollado para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y cada una de sus políticas, sino también en la articulación con los demás subsistemas de gestión con los que cuenta la Entidad, en los temas transversales como la identificación de contexto, identificación de necesidades y expectativas de los grupos de valor y de interés de la Entidad, auditorías, planes de mejoramiento, temas asociados a toma de conciencia, entre otros.

4.12.3. Subsistema de Gestión Ambiental- Gestión de Energía

El SENA, a través de la implementación del Sistema de Gestión Ambiental, trabaja constantemente en la búsqueda de alternativas responsables con el ambiente, así como los posibles impactos derivados de la misma.

Para la vigencia 2020 fueron conferidos a la Entidad 6 permisos ambientales. Asimismo, se realizó a satisfacción el 100% del reporte Residuos Peligrosos - RESPEL nacional, así como el reporte en el inventario nacional de Bifenilos Policlorados - PCB's ante IDEAM.

Al respecto, es relevante tener en cuenta que se han presentado dilaciones en la obtención de permisos ambientales ocasionadas por la emergencia sanitaria declarada por el gobierno nacional generada por el COVID-19, ya que fueron suspendidas visitas técnicas y gestiones de verificación por parte de las Corporaciones Ambientales a nivel nacional.

De igual forma, por medio de resolución de apertura se efectuó la asignación de \$11.731.331.426 COP a los Despachos Regionales y Centros de Formación a nivel nacional, con el fin de que adelante oportunamente la contratación requerida para el mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental. Asimismo, para atender los requerimientos de saneamiento básico y cumplimiento legal ambiental, la Entidad asignó \$1.902.324.421 COP para la contratación de análisis de laboratorio (Agua residual, potable, PCB, análisis isocinéticos)

Como herramienta para abordar estrategias que contribuyan a la mitigación y adaptación al cambio climático y al uso eficiente de los recursos que impactan el desempeño ambiental, fueron implementados en este periodo el programa de Sostenibilidad Ambiental y el Programa SENA SAPIENS, reflejando un porcentaje de implementación a nivel nacional del 98% para la vigencia 2020. De igual forma, se realizó seguimiento trimestral al desempeño ambiental, a través del reporte de mediciones de generación de residuos y de consumos a través de la cual se llevó a cabo el cálculo de huella de carbono de la Entidad, equivalente a 7.711 TON de CO₂ para el 2020.



En el 2020, se ha implementado actividades de recirculación de agua en 28 sedes de la Entidad, en temas tales como: uso de aguas lluvias, uso de aguas tratadas para el riego de jardines, uso de aguas de condensación de aires acondicionados, recirculación de aguas en ambientes piscícolas; logrando con esto el aprovechamiento de más de 30 mil m³ de agua. Así mismo, en lo corrido de la vigencia se han instalado 64 sistemas ahorradores en sistemas de riego eficiente, sanitarios ahorradores, grifos de baja presión, entre otros.

Como fruto de los controles implementados y el seguimiento a la gestión ambiental y legal se obtuvo en el 2020 la renovación anticipada de la Certificación del Sistema de Gestión Ambiental, bajo la norma internacional ISO 14001:2015.

En cuanto al sistema de gestión de eficiencia energética, es de resaltar que se firmó el contrato de compra de energía en el mercado no regulado con la empresa EPM, el cual tiene una vigencia de 10 años. De esta manera la Entidad obtiene una reducción de la tarifa de Energía cercana al 30%, que incrementará el ahorro en cada vigencia. En el año 2019 se logró un ahorro del 5% y en lo corrido del año se tiene un 6%.

Igualmente, con la firma del convenio marco especial de cooperación con la empresa Sunset de Alemania, el cual tiene una vigencia de 3 años, el SENA pretende aumentar la cobertura de ambientes de formación especializados en fuentes no convencionales de energías renovables, así como también aprovechar la infraestructura para autoconsumo de energías limpias.

Respecto al factor de emisiones de CO₂ de la UPME, el SENA al año evita la emisión de 150 toneladas de CO₂, que para absolverlo se requerirían más de 11.000 árboles.

La Entidad también ha llevado a cabo la ejecución de auditorías remotas integradas para los 4 sistemas de Gestión (Eficiencia Energética, ambiental, calidad y seguridad y salud en el trabajo) y desarrolló un sistema de extracción de datos de los equipos de telemetría en consumos de energía, lo que le permite al SENA tener su propia herramienta alojada en la nube privada azure, sin necesidad de depender de terceros para el servicio.

4.12.4. Subsistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

En el periodo comprendido entre enero y noviembre de 2020 se destaca la ejecución del plan de trabajo pactado con la administradora de riesgos laborales Positiva logrando a corte un 98% de ejecución.

Desde el eje SENA mentalmente saludable se han realizado 5.936 intervenciones por riesgo psicosocial alto y muy alto. Adicional, dados los resultados obtenidos en la



medición del clima organizacional en el año 2019, con el contratista CIDOR *consulting* se vienen ejecutando las actividades con el fin de mejorar las variables con resultados más bajos.

ACTIVIDAD	TRABAJADORES IMPACTADOS
Capacitaciones brigadas de emergencia	2233
Intervención por crisis emocional	3358
Intervención psicosocial de trabajadores que lo han requerido por enfermedad COVID 19 positivo	675
Intervención de manera individual a 4068 casos para disminuir el riesgo psicosocial	4068

Fuente: SENA- Secretaria General.

En el periodo de referencia realizaron la inducción/reinducción virtual en Seguridad y Salud en el Trabajo 23.870 personas entre contratistas (23.518) y funcionarios de planta (352) a nivel nacional.

En lo corrido del 2020 (con corte a noviembre) se realizó la capacitación en protocolos de bioseguridad por 4.586 personas entre contratistas (4.234) y funcionarios de planta (352) a nivel nacional.

A la fecha se han reportado 894 casos positivos de COVID-19 en servidores de la Entidad.

Con el objetivo de suplir el déficit en infraestructura como ambientes para formación, oficinas y bodegas entre otros, en el Comité Nacional de Arrendamientos fueron evaluadas 189 solicitudes y viabilizadas 137 sedes, que cumplían con los requisitos de las diferentes direcciones del SENA, así como en términos de infraestructura, salud y seguridad en el trabajo, bajo estos criterios, el SENA invirtió 26 mil millones de pesos para garantizar el funcionamiento y metas de la Entidad para la vigencia 2020.

Dada la contingencia presentada por la COVID 19 y los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional, desde el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo se viene realizando seguimiento a los protocolos de bioseguridad lo de los cuales 297 han sido revisados por la Dirección General, de estos 69 se han radicados y se encuentran en revisión ante los entes territoriales y 219 se encuentran aprobados por los mismos.

Por último, vale la pena destacar que el 2 de octubre 2020 se recibió por parte de la Dirección de Planeación el premio por la implementación y compromiso desde el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo para la estructuración y ejecución de los protocolos de bioseguridad, se premia en primer lugar la iniciativa planteada por el grupo, siendo la más representativa para el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol SIGA.



4.12.5. Subsistema Seguridad de la Información

En el año 2020 se identificaron y valoraron 1334 activos de información de la Dirección General evidenciando un incremento del 445% respecto a los activos identificados en el 2019 (300).

Igualmente, en esta misma vigencia se identificaron 1.285 riesgos de seguridad de la información en la Dirección General y se valoraron las amenazas y vulnerabilidades de estos, identificando controles implementados que mitigan la materialización de los riesgos de seguridad de la información.

Durante esta vigencia, se realizó la calificación del Instrumento de Evaluación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI) del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MINTIC).

También se generaron los criterios de aceptación de los diferentes entregables de los proyectos del MSPI, Protección de Datos Personales (PDP), Ciberseguridad, Arquitectura de Seguridad y Procesos a certificar en ISO 27001, ajustándolos a las necesidades de protección de la información y los servicios del SENA.

Por último, se generaron los siguientes documentos que apoyan la implementación de controles del Anexo A de la norma ISO 27001 y que se encuentran en proceso de formalización: Plantilla de encuesta para la comunidad del SENA; plantilla de cuestionario para entrevistas del MSPI; guía para la gestión de activos de información; procedimientos activos de información; plantilla de matriz de activos información; guía para la gestión de riesgos de seguridad de la información; procedimiento gestión de riesgos de seguridad de la información; y plantilla de matriz de riesgos de seguridad de la información.

En cuanto a la protección de datos personales se tiene: Plantilla del cuestionario de entrevistas del PDP; política de protección de datos personales; instrumento gestión e inventario de avisos de privacidad; formulario de consentimiento paterno y autorización de tratamiento de datos de menor de edad; autorización de tratamiento de datos del proveedor; y, autorización de tratamiento de datos personales y compromiso de cumplimiento funcionarios.

4.12.6. Subsistema Modelo Estándar de Control Interno

Dentro de las actividades desarrolladas en este subsistema se encuentra la elaboración del autodiagnóstico y plan de cierre de brechas de la política de Control Interno que incluye la herramienta MECI y sus 5 componentes. Igualmente, uno de los principales logros fue la aprobación del plan de cierre de brechas 2020 por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.



Entre las acciones relevantes a 30 de septiembre del 2020 se encuentra la inclusión en el Plan de cierre de brechas de las siguientes actividades para subsanar los aspectos a mejorar:

1. Establecer los lineamientos de evaluación frente al MECI; realizar evaluación por medio del MECI al sistema de control interno, para ayudar a la primera línea de defensa con evaluaciones del impacto de los cambios en el SCI.
2. Realizar evaluación anual de los componentes del MECI y presentarla a la alta dirección y al comité de coordinación de control interno, para Comunicar a la alta dirección asuntos que afectan el funcionamiento del control interno.
3. Definir lineamientos para que la Entidad establezca como realizar la autoevaluación de la existencia y operación de los componentes del control interno; realizar autoevaluaciones continuas para la medición de la existencia y operación de los componentes del control interno y evaluaciones independientes para determinar el avance en el logro de las metas, resultados y objetivos propuestos, así como la existencia y operación de los componentes del Sistema de Control Interno.

4.13. Gestión de la Oficina de Comunicaciones

La oficina nacional de comunicaciones lideró acciones tendientes a formular y ejecutar la estrategia de comunicación integral del SENA; con el fin de posicionar el sello estratégico definido para la Entidad, teniendo como base la investigación integral y el Plan Nacional de Comunicaciones SENA 2020.

Para este 2020 se destaca la organización del equipo y el desarrollo de la estrategia por medio de una metodología de células de trabajo misionales y transversales, conformadas por un equipo interdisciplinario de profesionales de la comunicación y áreas afines, lo que ha permitido atender las necesidades comunicacionales de manera focalizada, priorizando la estrategia y el impacto de esta en las comunidades y los grupos de valor del SENA.

En el año 2020 se fortalece el recurso humano y técnico de los equipos de comunicaciones de la dirección general y de las 33 Regionales. Así mismo se sustenta la gestión de comunicaciones en la incorporación del proceso de investigación cuantitativos y cualitativos a través de herramientas como *focus group*, entrevistas y encuestas.

Sumado a lo anterior, en la vigencia 2020 se avanza en la sistematización de las experiencias positivas iniciadas o continuadas por el SENA durante la actual administración; con esto se busca fortalecer la transferencia de conocimiento a través de las comunicaciones institucionales, profundizando sobre lo que se está haciendo e identificando oportunidades de mejora, casos a replicar y errores que se deben evitar. Además, viabiliza la oportunidad de participar en premios y reconocimientos, facilita la rendición de cuentas, el protagonismo del SENA en foros y debates y la activación de las redes de cooperación a nivel nacional e internacional a través de la transferencia de buenas prácticas.

DE-F-026 V. 03



4.13.1. Campañas de Comunicación destacadas en 2020

Las principales campañas de comunicación 2020 se orientan a divulgar las diferentes acciones estratégicas de las dependencias misionales y transversales de la Entidad, a través de la conceptualización, elaboración y divulgación de diferentes productos de comunicación en canales internos y externos.

La Oficina de Comunicaciones gestiona las comunicaciones institucionales hacia los grupos a través de la articulación de campañas de comunicación que dan cumplimiento a los lineamientos gráficos establecidos en el Manual de identidad Corporativa SENA, posicionando la imagen de la Entidad a nivel nacional y mitigando el riesgo de publicaciones falsas y la publicidad engañosa. A continuación, se relacionan las campañas destacadas en la vigencia 2020:

Egresados

Estrategia de comunicación para visibilizar y conectar a los egresados con la Entidad.

- Look gráfico.
- Actualización de micrositio.
- Realización de encuentros Regionales virtuales
- Historias de vida en medios de comunicación
- Divulgación de los servicios.
- Fortalecimiento participación de egresados en eventos.

SENASOFT 2020

Estrategia 360 para posicionar interna y externamente la competencia y para su realización en medio del nuevo contexto.

- Look gráfico.
- Organización y planeación del desarrollo de la competencia virtual a nivel país.
- Gestión de medios y plan de comunicación para posicionar la estrategia y el talento que participa como referente ante la transformación digital.
- Actualización de micrositio.
- Acompañamiento creación página web para potencializar la vinculación aprendices – sector productivo.



LinkedIn Learning

Campaña 360 para la activación de licencias.



- Articulación de todas las áreas involucradas para manejar una misma línea gráfica y discursiva.
- Plan de medios de comunicación
- Pauta digital (2 ejecuciones)
- Articulación con estrategia de Renovación Cultural – Comunidad contratistas y funcionarios
- Eventos de divulgación para activación y uso

Amazon

Estrategia 360 de comunicaciones para el posicionamiento de la estrategia Amazon Web Services y vinculación de aprendices.



- Eventos virtuales divulgación, ABC e impacto
- Campaña de redes sociales con detalle de la oferta y beneficios
- Plan de medios de comunicación: Inscripciones, impacto y potencial de la estrategia
- Durante todo el año se mantuvo una comunicación constante para que más aprendices conocieran el beneficio y fueran parte de esta iniciativa

Acciones en pro de la formación en el marco del COVID-19

Campañas 360 para divulgación de beneficios de navegación, píldoras, Eva – Chatbot:



Gracias al patrocinio de navegación, los aprendices podrán seguir su proceso de formación en casa

¡Y ESTO ES SOLO EL COMIENZO!



- Planes de comunicación.
- Eventos de divulgación.
- Campaña de redes sociales.
- Campañas internas: *mailing* y SMS.

App SENA Virtual y Plataforma de Aprendizaje LMS

Campañas de comunicación 360.

Cada vez más cerca, cada vez más rápido
¡LLEVAMOS LA FORMACIÓN A OTRO NIVEL!
Descarga nuestra APP SENA VIRTUAL

Disponible en



- Look gráfico.
- Planes de medios de comunicación.
- Campaña de redes sociales, SMS, *mailing*.

Convocatorias de formación presencial y virtual

Campañas 360:



- Planes de comunicación en medios pagos.
- Eventos virtuales de divulgación.
- Campaña de redes sociales.
- Look gráfico para posicionar la comunicación SENA y evitar ofertas engañosas.

Cursos cortos



Lineamientos de comunicación gráfica y discursiva que permitieron desvirtuar ofertas engañosas.

- Campaña de redes sociales.
- Plan de medios de comunicación.

Sistema Nacional de Formación para el Trabajo - SNFT



Estrategia de comunicaciones para lograr posicionamiento del sistema.

- Look gráfico para la dirección
- Live sobre el SNFT y sus programas
- Entrevistas para el director

Convocatoria 2020 #SENAconLasEmpresas

Estrategia 360 para la convocatoria de Formación Continua Especializada.



- Etapas: expectativa, lanzamiento, sostenimiento, balance, suscripción, ejecución y cierre.
- Look gráfico.
- Anexo 16: lineamientos gráficos y Manual de imagen para seleccionados.
- Eventos: cubrimiento, logística y difusión.
- Cumpleaños 20 del programa.
- Planes de medios y freepress.

Certificación #TuExperienciaVale

Campaña 360 de Certificación de Competencias Laborales.



- Sinergia en redes.
- Freepress.
- Plan de medios.
- Newsletter.
- SENA Al Aire.
- Banner para la web.
- Videos animados de CCL y tutorial para realizar el proceso virtual.

Mesas Sectoriales #ConectandoSectores



Organización de las Mesas en 3 grandes grupos para mayor recordación e impacto: industria, comercio y servicios, agro.

- Digital: organización redes y capacitación en manejo de contenidos digitales.
- Editorial: capacitación en redacción, freepress, planes de medios.
- Imagen: look gráfico e identidad y capacitación en manejo de plantillas.
- Audiovisual: video animado de Mesas Sectoriales.
- Eventos: cubrimientos, logística, difusión y realización Webinar del sector productivo.

#TerritorioSENA



Estrategia para inauguraciones de nuevas sedes:

- Bucaramanga, Paz de Ariporo, Zipaquirá, Fusagasugá, Marinilla, Gaira, Fonseca, Luruaco y Galapa.
- Identidad: vallas + tropezones.
- Digital: evento por Facebook live + sinergia de redes + gestión tendencias.
- Audiovisual: playground + testimonial.
- Editorial: planes de medios locales + freepress.

Estrategia obras inauguradas en 2019:

- Norte de Santander y Atlántico.
- Editorial: freepress y página web.

- Audiovisual: SENA en 1 minuto testimonial.

Estrategia sedes SENA:



- Digital: publicaciones en redes con fotos y videos sobre la sede
- Otros:
- Jingle Territorio SENA.
 - Cabezote.

#TransformaciónDigitalSENA

Estrategia 360 de comunicaciones:



- Identidad: aplicación key visual.
- Digital: sinergia de redes (campañas) + gestión tendencias (eventos).
- Editorial: planes de medios + freepress + página web.
- Audiovisual: generales y por campañas.
- Eventos: inclusión de transformación digital en diferentes espacios de impacto, cubrimiento y difusión.
- Apoyo a los actores de transformación digital para lograr articulación de diferentes estrategias.
- Apoyo y articulación con el comité de transformación digital para cumplimiento, difusión y posicionamiento del concurso Máxima Velocidad.
- Definición para implementación de tácticas de la estrategia de comunicaciones a partir de enero 2021.

Campaña HIT SENA: Aprendices Hábiles, Inspiradores y Talentosos



- Desarrollo de concepto creativo y estilo gráfico.
- Facebook live con tres aprendices para el lanzamiento.
- Producción de videos testimoniales.
- Creación de google site para alojar casos de éxito y convocatorias.
- Continuidad 2021: Esta plataforma servirá para publicaciones de movilidad presencial cuando se retomen el próximo año y se seguirá alimentando con historias de éxito de las Regionales.

Campaña Industria 4.0 #FuturoDigital



Montaje de plataforma para evento virtual.

- Producción con equipos Regionales de 10 videos para visibilizar los ambientes con tecnología de Bosch, Siemens, Everis, Mnemo, Festo.
- Edición de 14 videos de proyectos de investigación de SENNOVA a nivel nacional.
- Creación de estilo gráfico y divulgación del evento.
- *Free press* y activación en medios (pauta en redes, entrevista en La Noche, promoción en RCN, entre otros).
- Tendencia nacional en twitter.

Formación Dual, una fórmula para el éxito



Divulgación de alianza con el BIBB y la Fundación Sparkassen con eventos virtuales con medios (Canal 1 y KienyKe).

- Plan de medios (RCN digital, La República, entre otros), tendencia en twitter y sinergia con Regionales.
- Producción de 6 videos testimoniales entregados en diciembre que serán implementados en 2021 para reforzar el posicionamiento de este esquema de formación.

Conectando el talento de los colombianos #SENAEsEmpleo



Consolidación de la campaña #MartesDeEmpleo con todas las regiones para promoción de vacantes semanales en redes sociales y medios de comunicación.

- Gestión de transmisiones en vivo para brindar semanalmente servicios de intermediación laboral y orientación ocupacional.
- Pauta para promoción de vacantes por regiones.
- Sinergia en redes sociales de ofertas y eventos de la APE.

Creemos en los emprendedores de Colombia



Posicionamiento de los #JuevesDeEmprendimiento semanales con transmisiones nacionales y regionales.

- Sinergia de comunicaciones para el Hub de Emprendimiento. Articulación con regiones para la divulgación de las actividades.
- Plan de comunicaciones para el lanzamiento del libro de emprendimiento 'Crear y Emprender'.

Territorio de #EmprendedoresSENA



- Estrategia de comunicaciones focalizada para los anuncios de más de 20 convocatorias de capital semilla del Fondo Emprender.
- Sinergia para redes y plan de medios con Regionales SENA y Entidades aliadas con las que se hizo convenio para las convocatorias.

#MiPymeSeTransforma



Estrategia de comunicación 360 para la iniciativa.

- Articulación con aliados estratégicos del programa para la divulgación en redes y medios de comunicación.
- Sinergia regional para identificar los casos exitosos de empresarios.
- Planeación y logística de los eventos de lanzamiento y logros del programa.

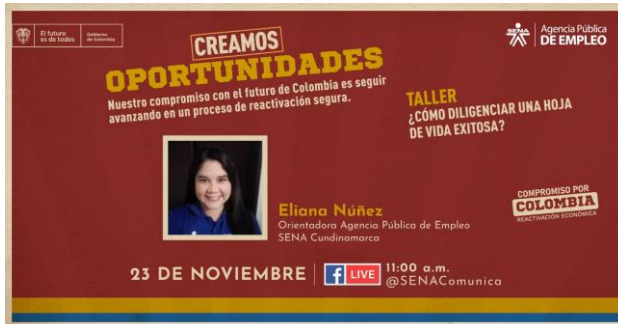
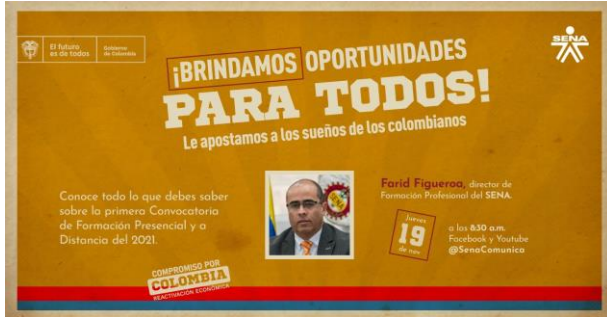
#SENAInnova: productividad para las empresas



- Campaña de comunicaciones en alianza con Colombia Productiva.
- Sinergia con regiones para la divulgación de la convocatoria.
- Apoyo en los eventos virtuales y encuentros con empresarios del país.



En el SENA tenemos #OportunidadesParaTodos



- Sinergia con Gobierno Nacional para la iniciativa 'Oportunidades para Todos' – Compromiso por Colombia.
- Plan de comunicaciones para la presentación de oferta de: empleo, emprendimiento y formación.
- Elaboración de contenidos especiales para apoyar la campaña en alianza con diferentes Entidades del Gobierno.
- Articulación con regiones para la promoción de la oferta institucional a través de redes y medios de comunicación.
- Apoyo con pauta en medios de comunicación a los productos de divulgación de la campaña.

Endomarketing



- Identificación de “puntos de dolor” en la comunidad SENA.
- Desarrollo de guiones por punto a tratar
- Despliegue de productos (piezas y videos) fortaleciendo el discurso y la narrativa SENA.



Covid-19 y Retorno



- Desarrollo de estilo.
- Despliegue de productos (piezas y videos).

Logros SENA 2 años



- Identificación de logros a destacar.
- Despliegue de los productos de comunicación en todos los canales con periodicidad diaria.

Audiencia de Rendición de Cuentas SENA 2019-2020



- Sensibilización de la importancia de Rendir Cuentas.
- Invitación a la comunidad interna a participar desde la realización de las encuestas hasta la conexión a la audiencia.
- Cubrimiento de la audiencia.
- Divulgación de resultados en todos los canales y productos.

Semana Enfoque Diferencial

- Desarrollo estilo gráfico.



- Consolidación de agenda de actividades a nivel nacional.
- Desarrollo de plantillas, piezas y videos.
- Sensibilización a la comunidad interna.
- Cubrimiento.

Mes SIGA



- Desarrollo estilo gráfico.
- Consolidación de agenda de actividades a nivel nacional.
- Desarrollo de plantillas, piezas y videos.
- Sensibilización a la comunidad interna.
- Generación de productos de gamificación para capacitaciones.
- Cubrimiento.

Renovación cultural



- Desarrollo look gráfico y piezas para las charlas de gestión de la incertidumbre de Renovación Cultural.
- Divulgación de las actividades.
- Producción y acompañamiento en las charlas.

Plan Estratégico Institucional -PEI



- Desarrollo de look gráfico.
- Creación y despliegue de productos audiovisuales para las fases de divulgación del documento, apropiación y sostenimiento.
- Diseño de herramienta de gamificación para fortalecer procesos de capacitación.



4.13.2. Comunicaciones: Interna y externa

A través de los canales y productos de comunicación interna (Intranet SENA, Correo Institucional, Pantallas, Totems, Carteleras Físicas, Fondo de Escritorio, Podcast, WhatsApp, Magazin Venga Le Cuento, Newsletter, Agenda de Eventos, Flash Informativo), se difunde y transmite información oportuna y de calidad que genera la Entidad, garantizando un adecuado flujo de comunicación interna entre todos los públicos de la comunidad SENA. En este sentido en la vigencia 2020, se destacan los siguientes avances:

- La NUBE, es el canal virtual en donde se publica información de las 33 Regionales. En el último año se actualizó y depuró la información de cada área o dirección y gracias al cambio de plataforma se logró que la comunidad SENA pudiera visitar este portal desde la casa. Han ingresado a la Intranet 33.749 usuarios, se han recibido 555.929 visitas y un tráfico de 444.944 sesiones.
- En la Intranet se publicaron: 176 notas, 20 fotogalerías, 103 banners, 59 videos y 9 *podcast*.
- A través del Correo Institucional se publicaron: 21 ediciones de pieza de eventos de la semana, 35 ediciones del *News Letter* SENA (con 27.578 lecturas), 520 *Ecards*, 15 Flash informativos y 5 Comunicados.
- Se creó y produjo el magazin interno 'Venga le Cuento', que a diciembre de 2020 completa la emisión número 26. En Youtube y SharePoint se registran a la fecha 37.971 reproducciones.
- A través de los grupos de Whatsapp institucionales se divulgaron 64 piezas audiovisuales.
- Debido a la pandemia, los siguientes canales solo se utilizaron durante el primer trimestre del año y se están reactivando a medida que se implementen protocolos de retorno: Carteleras: 12 afiches de diferentes campañas y/o estrategias nacionales, Pantallas digitales: 20 piezas, Fondo de pantalla: divulgación de 5 estrategias o campañas nacionales y Tótems: 58 piezas.

4.13.3. Portal web SENA: Transparencia y cumplimiento Ley 1712 de 2014

A través de los canales y productos de comunicación externa (portal web SENA, programa SENA Al Aire radio, tv y digital, redes sociales institucionales, Revista SENA digital, publicaciones en medios de comunicación masiva), se garantiza un adecuado flujo de información pública requerida para la correcta interacción con los ciudadanos; en cumplimiento de lo previsto en la ley 1712 de 2014 "transparencia y acceso a la Información pública". Los principales logros en materia de divulgación e información son:



- Implementación de la estrategia digital del SENA con transmisiones en vivo, a través de las redes sociales institucionales, de los siguientes productos de comunicación: Sena Al Aire, podcast SENA Al Aire, donadores de tiempo, *webinars*, cine al SENA, jueves de emprendimiento, talleres de orientación ocupacional con la Agencia Pública de Empleo, vitrina para emprendedores, entre otros.
- Publicación de 367 boletines de prensa a medios de comunicación masiva, 103 banners en el portal web institucional y 97 eventos, que registran en el año 2020 22.350.057 visitas y un total de 6.510.390 usuarios de la información divulgada y un tráfico de 10.519.062 sesiones iniciadas.
- El monitoreo de medios a diciembre de 2020 registra más de 11.556 impactos o publicaciones.
- Se avanza en la divulgación de contenidos con enfoque pluralista y diferencial con la producción permanente de material de comunicación incluyente, la cual se orienta a exaltar los derechos y logros de las poblaciones vulnerables. Estos contenidos se identifican con el numeral #SENA Incluyente; en total para el año 2020 en promedio se han divulgado alrededor de 200 contenidos entre posts y videos. La regionalización de la estrategia de comunicación incluyente a agosto de 2020 muestra la producción y divulgación de 1.618 productos orientados a visibilizar las acciones del SENA en el pacto por la equidad del Plan Nacional de Desarrollo y de la política pública de discapacidad y enfoque diferencial.
- En 2020 en el marco de la política de transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción se lidera desde la oficina de comunicaciones mesas de trabajo con el fin de identificar las necesidades de comunicación y mantener actualizada la información disponible en enlace de transparencia del portal web SENA. De enero a diciembre de 2020 se han realizado 1.640 publicaciones en el enlace de transparencia en cumplimiento de lo establecido por la ley 1712 de 2014.
- A diciembre de 2020 se divulgaron 5 ediciones de la revista SENA al aire digital, las cuales contienen 55 artículos, 5 editoriales, 62 *podcasts* y 39 videos. Estas ediciones han recibido 16.427 visitas.

4.13.4. Contenidos e interacciones digitales

A través de la estrategia digital se divulga información de los servicios y logros de la Entidad en sinergia con gobierno. Durante la vigencia 2020 los resultados son:

- Crecimiento de los seguidores en las redes sociales nacionales. A septiembre de 2020: Facebook (794.801), Twitter (730.799), Instagram (223.840). De igual forma se evidencia el crecimiento de los seguidores en las redes de las 33 Regionales.
- En 2020 se fortalece la estrategia digital de la Entidad y se destacan por su impacto estrategias como: “SENA al Aire” con 3.649 espectadores, 114.594 reproducciones y un alcance de 1.032.157. “El SENA contra las *fake new*” a través de campañas de



comunicación digital orientadas a mitigar el riesgo de creación de páginas falsas para divulgar servicios del SENA, “Mi primer empleo – trineo TV” con un alcance de 3.471.002, Especial Kienyke de páginas falsas con un alcance de 250.074 y la campaña “Al Gratin” con un alcance de 807.343. Así mismo *Worldskills* #SupertalentosSENA, documental un viaje a la grandeza que tuvo un alcance de 1.500.734.

- Se destacan las siguientes cifras de las redes sociales institucionales: 1.536 publicaciones y 1.983 historias en Facebook, 4.350 tweets en Twitter, 153 publicaciones en Instagram y 2.023 historias.
- Acciones #SENAincluyente: 74 publicaciones en *Twitter*, 35 publicaciones en Facebook y 12 publicaciones en Instagram.

A continuación, se resumen algunos resultados de transmisiones especiales a través de las redes sociales:

- #CINEALSENA: 64.213 interacciones, 99.994 reproducciones, 430 personas conectadas.
- Jueves de emprendimiento: 50.424 interacciones, 232.289 reproducciones, 6.764 personas conectadas.
- Talleres de orientación ocupacional con la APE: 426.850 alcance, 32.334 interacciones, 143.825 reproducciones, 2.310 personas conectadas.
- Convocatoria de Formación: 1,9 mil interacciones, 20.470 minutos reproducidos, 607 personas conectadas.
- *Webinars* Amazon+SENA: 1.875 interacciones, 12.745 minutos reproducidos, 331 personas conectadas.

4.13.5. Gestión de eventos propios y de terceros

A través del operador logístico Teleantioquia LTDA, se apoya la divulgación, promoción de políticas públicas, proyectos, servicios, programas y actividades institucionales para la ejecución de la estrategia de comunicaciones del SENA. La ejecución de la estrategia nacional de comunicaciones, articulada con las 33 Regionales y los 117 Centros de Formación, se desarrolla en 3 frentes de trabajo: logística, audiovisual y central de medios. A continuación, el detalle de la gestión de eventos 2020:

- A través de la componente logística, en 2020 se realizó el cubrimiento de 47 eventos, 2 presenciales (Encuentro de Municipios y *Sneaker Society* 45 eventos virtuales, entre los más destacados: 12 eventos de ACOPI, IXEL MODA, EMBDATA, Cohesión – FENALCO, Cumbre de Economía Naranja y XVII Congreso Nacional de la Infraestructura.



- Se realizó la contratación de Unidad Creativa para la realización de Encuentros – talleres “Comunicando desde las regiones” y el Conversatorio “Comunicación de Gobierno, estrategias que construyen país”.
- Entre los eventos propios más relevantes en la vigencia 2020 se destacan: #ExpoEmpleoSENA, Reconocimientos Emprender SENA 2020 y Audiencia Pública de Rendición de Cuentas.
- A través del componente audiovisual se ejecutaron campañas de producción audiovisual y pauta digital, entre las más destacadas se encuentran: COVID-19 fase 1, 2 y 3, LinkedIn, Transformación digital, Endomarketing, Doble Titulación, Talento SENA, Logros 2020, Videos Formación Dual, *WorldSkills* y Conectados.
- A través de la pauta digital se impulsaron campañas, tácticas y productos de comunicación como: Inauguración del Centro de Desarrollo de Software, Regional Antioquia, Campaña 1 más 1 de la Regional Cundinamarca, SENA al Aire y Campaña Empleabilidad y optimización del canal institucional YouTube.
- Se avanzó en la creación producción de música para podcast y videos institucionales, así como en la creación de jingles.
- A través del componente central de medios se publicación 113 avisos de ley en diarios nacionales de alta circulación y la difusión y promoción de 57 campañas institucionales en medios nacionales entre estas: Transformación Digital, COVID Fase 1 y 2, Industrias 4.0, Doble Titulación, Amazon, LinkedIn, Certificatón, Formación Dual, App SENA Virtual, ,PEDET, Convocatorias Formación, Fondo Emprender, vacantes de empleo de la APE y otras misionales.
- A través del componente central de medios se difunden los mensajes de comunicación en medios convencionales (radio, TV, prensa y portales digitales). En 2020 se comenzaron a desarrollar alianzas estratégicas con medios de comunicación a través de planes de medios para fortalecer la comunicación y el alcance de campañas e hitos de la Entidad. Los principales medios que integran la estrategia son: Grupo Semana, La República, KienyKe, RCN Radio, Caracol Radio, Canal Uno y medios regionales como Vida Pública, entre otros.
- En 2020 se divulgaron en medios nacionales, productos de comunicación con información relevante sobre la misionalidad del SENA, en televisión: 211 Cápsulas, 63 menciones, 7 entrevistas a directivos SENA, 2 crónicas. Adicionalmente a través de la radio: 2.712 salidas con promos, 388 menciones y 11 entrevistas. En medios digitales 146 notas, 202 piezas gráficas, 44 capsulas y 4 videos entrevistas.
- En 2020 se fortaleció la gestión de comunicaciones con las 33 Regionales del SENA avanzando en salidas en medios aliados Regionales radio y digitales: 420 menciones, 520 salidas con promos, 42 piezas gráficas y 58 entrevistas.
- Así mismo se cuenta con un monitoreo de medios en tiempo real 24/7 prestado por la empresa Punto Cardinal y con la asesoría de la empresa Estrategia DC para el acompañamiento estratégico al proceso de comunicaciones del SENA a nivel nacional.



4.14. Gestión de Control Interno Disciplinario

Dentro de los objetivos estratégicos de la Oficina de Control Interno Disciplinario se encuentran fortalecer y optimizar la función disciplinaria y la función preventiva, la coordinación con otras dependencias, el fortalecimiento de la participación ciudadana y el control y seguimiento a la gestión disciplinaria.

A diciembre de 2020 la Oficina de Control Interno registra 1.977 procesos vigentes por Regional, los cuáles pueden ser consultados en el Anexo: Procesos vigentes por Regionales a diciembre 2020. Igualmente, se presentan 1.093 actuaciones como se detalla enseguida:

ACTUACIONES		TOTAL
Indagación		482
Investigación		64
Archivos		336
Inhibitorios		90
Cargos		4
Fallos	Destitución	1
	Suspensión	1
	Absolutorios	3
	Total	5
Otros autos		112
TOTAL		1.093

Fuente: SENA-Oficina de Control Interno Disciplinario.

Por otra parte, se cumplió el 100% de las metas de la Oficina de Control Interno Disciplinario para la vigencia 2020, como se muestra en la siguiente tabla:

Indicadores	Metas	Ejecución Diciembre
Reporte mensual de quejas y/o informes que llegan a la Oficina de Control Disciplinario.	12	100%
Reporte mensual de procesos archivados, anulados, inhibitorios y remitidos por competencia.	12	100%
Reporte mensual de indagaciones e investigaciones disciplinarias.	12	100%
Reporte mensual de procesos con autos de cargos y fallos.	12	100%



Indicadores	Metas	Ejecución Diciembre
Porcentaje de capacitaciones y circulares realizadas en los centros del país (la meta son 19 actividades de función preventiva).	25	100%

Fuente: SENA-Oficina de Control Interno Disciplinario.

Entre los logros obtenidos en la vigencia 2020 se encuentran los siguientes:

- Se realizaron 20 capacitaciones sobre el Nuevo Código General Disciplinario a Regionales en el país.
- Se implementó el protocolo de virtualidad para la práctica de pruebas dentro de los procesos disciplinarios mediante la plataforma Microsoft Teams, donde serán grabadas, descargadas e incorporadas en un medio extraíble, para que reposen en el expediente disciplinario.
- A través de la plataforma SharePoint se adelantó la digitalización total de los expedientes disciplinarios de la Oficina de Control Interno Disciplinario, los cuales, una vez solicitados al responsable del expediente, podrán ser consultados en el Link suministrado por la Oficina de Control Interno Disciplinario.
- Las notificaciones por estado se están publicando en la página web del SENA, a través de la Ruta TRANSPARENCIA - #4 -NORMATIVIDAD - Otra Información -Notificaciones Procesos Disciplinarios, las cuales podrán ser descargadas para la consulta de investigados y apoderados.
- Con el fin de agilizar los trámites, la correspondencia emitida por la Oficina de Control Interno Disciplinario es suscrita por la jefe de la Oficina y/o por los funcionarios mediante firma electrónica.
- Las diligencias de ampliación de queja, declaraciones juramentadas, dictámenes periciales y la práctica de otro medio de defensa como la versión libre, que requiera la participación tanto del funcionario que los recauda como de quien los rinda, es recaudada virtualmente a través de la plataforma Teams.

Entre las dificultades enfrentadas durante la vigencia 2020 se encuentra el crecimiento de las quejas tramitadas. No obstante, la Oficina de Control Disciplinario ha agilizado los procesos de los años 2015, 2016 y 2017 con el fin de disminuir los procesos Disciplinarios. Igualmente, debido a la pandemia se suspendieron los términos procesales desde el 24 de marzo hasta el 30 de noviembre de 2020.

4.15. Gestión de Control Interno



4.15.1. Plan Anual de auditoría interna

El proceso de Planeación Anual de la Oficina de Control Interno para la vigencia 2020 se obtuvo de un entendimiento del contexto estratégico de la organización, las estrategias, sus objetivos, los riesgos y procesos de gestión del riesgo. La estructura del plan comprende los lineamientos del PND Plan Sectorial, Plan Estratégico Institucional, Plan de Acción 2020, Proyectos BPIN, Ejecución Presupuestal 2019 - 2020, procesos asociados (procedimientos, estrategias, proyectos y fondos), valoración de riesgos - identificación y zonas de probabilidad e impacto y aspectos de priorización que incluyen mapa de aseguramiento, 9 criterios de unidades auditables y 18 criterios en Centros de Formación.

Para el segundo semestre se reorientó el enfoque del plan anual tomando los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Instituto de Auditores Internos Internacional frente al impacto de riesgos emergentes como la Pandemia COVID-19. Este Plan contempla la priorización del universo auditable conformado con 295 elementos (procesos, procedimientos, guías, instructivos, Fondos). Se distribuye en 92 categorías auditables que se someten a 9 criterios de priorización: Grado de aseguramiento, nivel de riesgo inherente, número de veces auditado, rotación, tipo de proceso, número de observaciones, recurrencia de observaciones, presupuesto y solicitudes de administración. Como resultado se priorizan 52 categorías clasificadas en zona de riesgo extremo y alto. Frente a la priorización de centros se encuentran 5 criterios: Presupuesto, impacto a metas, Impacto PND, aspectos Gerente Público y Rotación número de visitas de auditoría.

En el siguiente cuadro se presenta la ejecución del Plan Anual de Auditoría Interna vigencia 2020:

TEMA	PUNTOS DE AUDITORÍA	ESTADO
Estados financieros.	1	Ejecutada
Oficina de sistemas - controles TI.	1	Ejecutada
Contrato LinkedIn.	1	Ejecutada
Contratación Instructores - Centros de Formación.	12	Ejecutada
Parque automotor.	1	Ejecutada
Contratación marco pandemia.	1	Ejecutada
Consultoría de acción inmediata.	1	Ejecutada
Auditoría de formación en el marco de la pandemia.	1	Ejecutada
Austeridad del gasto (fase 1).	1	Ejecutada
Auditoría Centro Automatización Industrial Regional Caldas.	1	Ejecutada
Auditoría a la dimensión de talento humano.	1	Ejecutada

DE-F -026 V. 03



TEMA	PUNTOS DE AUDITORÍA	ESTADO
Seguimiento obras en construcción	1	Ejecutada
Diagnóstico metodología, análisis impacto de ingresos.	1	Ejecutada
Revisión cumplimiento estrategias trabajo en casa.	1	Ejecutada
Diagnóstico de control objetivos del subsistema de calidad.	1	Ejecutada
Protocolos de bioseguridad.	9	Ejecutadas
Austeridad del gasto (fase 2)	1	Ejecutada
Auditoría modelo de riesgos y fraude.	1	Ejecutada
Hacking ético.	1	Ejecutada
Auditoría estados financieros.	2	Ejecutadas
Consultoría impacto ola invernal	1	Ejecutada
Auditoría especial Centro De Desarrollo Agroempresarial Regional Cundinamarca.	1	Ejecutada
Diagnóstico seguimiento a obras contrato mantenimiento.	1	Ejecutada
Auditoría regular Centro Biotecnológico del Caribe Regional Cesar.	1	Ejecutada
Auditoría Centro de Comercio y Servicios Regional Bolívar.	1	Ejecutada
Evaluación de la eficacia de planes de mejoramiento.	1	Ejecutada
Contrato servicios generales	1	Ejecutada
Seguimiento efectividad plan de mejoramiento Fondo Emprender.	1	Planeada
Total	48	
Cumplimiento a diciembre de 2020.	98%	

Fuente: Sena-Oficina de Control Interno.

Estas auditorías se ejecutan bajo las normas del Marco Internacional para la práctica profesional de la auditoría interna-MIPP emanadas por el Instituto de Auditores Internos-IIA Global. Esta metodología permitió que el ejercicio de auditoría se alinearé con los estándares internacionales de auditoría interna para generar valor agregado a la misión de la Entidad.



4.15.2. Proyectos estratégicos de la Oficina de Control Interno

Consultoría – Equipo Acción Inmediata

La Oficina de Control Interno-OCI, como actor proactivo, aliado institucional y promotor fundamental del desempeño institucional, de conformidad con el Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública y la Guía Rol de las Unidades u Oficinas de Control Interno, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP V. 2018, así como, en atención a las solicitudes de la Alta Dirección del SENA, la OCI, desde la expedición del decreto de “Emergencia Sanitaria COVID -19”, viene prestando al “Equipo de Acción Inmediata”, los servicios de Asesoría, en ejercicio de su Rol de Enfoque hacia la Prevención, artículo 17 Decreto 648/2017.

La OCI, acompaña y asesora a la alta Dirección y a las diferentes áreas de la Entidad y motivan al interior de estas propuestas de mejoramiento institucional. El rol de Enfoque hacia la prevención articula la asesoría y acompañamiento con el fomento de la cultura del control, permitiendo generar en los servidores públicos una cultura del control efectiva frente al logro de objetivos, en este caso, en el equipo de Acción Inmediata y sus respectivos grupos que lo conforman.

Este rol busca que la OCI brinde un nivel de asesoría proactivo y estratégico generando conocimiento y adoptando un papel más activo en la sensibilización y la recomendación de mejoras significativas en temas de control interno y de la gestión del riesgo.

La OCI, mediante el servicio de asesoría permanente, la formulación de recomendaciones con alcance preventivo y la ejecución de acciones de fomento a la cultura del control, le brinda al equipo, un valor agregado para la toma de decisiones oportunas frente a su quehacer institucional y la mejora continua, mientras perdure el Estado de Emergencia. COVID-19

Para ello, la OCI debe tener la capacidad de anticiparse y alinearse con la alta Dirección por medio de la identificación tanto de las prioridades institucionales, como de las prioridades que, bajo su criterio técnico, considera que se deben abordar con el objetivo de establecer de manera articulada con el “Equipo de Acción Inmediata”, los correctivos oportunos que permitan su gestión efectiva ante los objetivos de la emergencia sanitaria COVID – 19.

Para tal efecto, la OCI, asesora y orienta técnicamente a la alta dirección y los líderes de los grupos del equipo, en los temas de su competencia, le proporciona metodologías, conocimientos específicos, mejores prácticas de gestión y control y opiniones no vinculantes, soportadas en la experiencia y conocimiento como Auditor Interno del SENA.



Igualmente asesora al equipo Acción Inmediata sobre las responsabilidades en materia de riesgos frente al modelo de las Líneas de Defensa: Estratégica, primera y segunda líneas de defensa del MECI y MIPG.

Dentro del contexto de acompañamiento, la Oficina de Control Interno también puede desarrollar trabajos especializados, conocidos en las Normas Internacionales como actividades de consultoría, que se asemejan a las actividades de Asesoría y acompañamiento, pero se caracterizan por ser desarrolladas a solicitud expresa de la alta Dirección o de los líderes de proceso.

En cuanto a la consultoría, vale la pena resaltar que:

- El alcance de la consultoría está acordado y definido con la alta Dirección y los líderes del equipo de Acción Inmediata.
- La Metodología la presenta la OCI, basada en el Ciclo PHVA y la aplican tanto los grupos como la OCI, en lo que corresponde a las competencias de cada uno.
- Deben suscribirse, acuerdos de servicio, concertados entre los líderes de cada grupo del equipo de Acción Inmediata y la OCI.
- La OCI, motiva a los grupos que conforman el equipo de Acción Inmediata, a la generación de propuestas de mejoramiento institucional y recomienda buenas prácticas y prácticas éticas, en los temas de competencia de cada uno de los Grupos, con el propósito que se atiendan y ejecuten eficientemente las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional para garantizar la atención y prestación de los servicios, la correcta y oportuna utilización de los recursos durante la emergencia sanitaria.
- La OCI opina y genera alertas sobre el impacto que puedan generar los resultados de las estrategias y gestión de cada uno de los grupos, ante el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y el Director General del SENA.
- La OCI asesora y acompaña a los líderes de los grupos sobre metodologías que requieran para el establecimiento de causas, acciones o controles efectivos que resuelvan las causas identificadas, ajustadas a las capacidades y necesidades de la Entidad frente a la emergencia sanitaria COVID -19.
- La OCI, acompaña al interior del SENA, a las demás Líneas de Defensa: Estratégica, primera y segunda líneas, en la articulación de estas, para el cumplimiento de las responsabilidades y ejercicio de los roles de cada una, teniendo en cuenta los lineamientos del DAFP, expedidos con ocasión las medidas adoptadas mediante el Decreto 491 de 2020.

Evaluación de gestión por dependencias

En cumplimiento del rol evaluador dispuesto por la Ley 87 de 1993 y teniendo en cuenta los parámetros establecidos por la Ley 909 de 2004; el Decreto 1227 de 2005; la Circular 04 de



2005; la Resolución 1553 de 2013 y Acuerdo 6176 de Octubre de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), la Oficina de Control Interno realiza la verificación de la gestión realizada por los Gerentes Públicos para el cumplimiento de las metas institucionales por medio de la evaluación de la gestión por dependencias con el fin de contribuir al desarrollo de las políticas, planes, programas, proyectos y al fortalecimiento de los sistemas de la gestión pública establecidos por la Entidad, adicionalmente, la evaluación de gestión por dependencias desde el 2020 se tiene en cuenta como uno de los criterios en la concertación de los compromisos del siguiente periodo de evaluación de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba.

Desde el 2017 la Oficina de Control Interno se ha encargado del análisis sobre las evidencias de gestión que soportan el cumplimiento de los indicadores y metas de las 12 dependencias pertenecientes a la Dirección General, las 33 Regionales y los 117 Centros de Formación a nivel nacional en periodos trimestrales, teniendo como resultado una calificación promedio anual a nivel nacional de 8.9 para la vigencia 2017, 9.5 para la vigencia 2018 y de 9.6 para la vigencia 2019 soportadas en los informes finales publicados a través de la página web SENA, sección transparencia.

Para el transcurso del año vigente 2020 a la fecha, las dependencias de la Entidad han sido evaluadas en tres aplicaciones trimestrales que corresponden a una sumatoria de 75%, sobre la calificación definitiva, con una aplicación pendiente para el mes de enero de 2021 y una sumatoria promedio nacional así:

TRIMESTRE EVALUADO	CALIFICACIÓN PROMEDIO NACIONAL	PORCENTAJE SOBRE CALIFICACIÓN DEFINITIVA
Primer trimestre	9,5	15%
Segundo trimestre	9,8	30%
Tercer trimestre	9,7	30%
Cuarto trimestre	Pendiente aplicación enero 2021	25%

Fuente: SENA-Oficina de Control Interno.

Con esta metodología se ha logrado el fortalecimiento en la documentación de los procesos de la Entidad, la evaluación objetiva sobre la gestión de las dependencias para el cumplimiento de los compromisos de cada una de las áreas de la Entidad y la referencia para los Gerentes Públicos como tablero de control, que les permite trimestralmente tener la visión integral del estado de los procesos y actividades a su cargo.

Certificación en Normas Internacionales



La Oficina de Control Interno ha fortalecido el proceso de evaluación y control teniendo en cuenta los principios y normas del Marco Internacional para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna –MIPPAI.

Para tal fin, se formula y ejecuta el Plan Aseguramiento y Mejora de la Calidad –PAMC, el cual ha permitido cerrar las brechas y trabajar sobre oportunidades de mejora a la actividad de auditoría interna.

4.15.3. Planes de Mejoramiento Institucionales de Contraloría General de la República – CGR y Auditorías Internas de Gestión – AIG

Con fundamento en la opinión contable y presupuestal, en el marco de la auditoría financiera para la vigencia 2019 la Contraloría General de la República - CGR feneció la cuenta fiscal del SENA, y en lo relacionado a los planes de mejoramiento de origen presupuestal y financiero de vigencias 2018 y anteriores, estableció la eficacia de 51 acciones. De esta auditoría se constituyeron 48 hallazgos administrativos para los cuales la Entidad formuló el respectivo plan de mejoramiento a ejecutarse entre el mes de 14 de julio de 2020 y 14 de julio de 2021.

Con corte al mes de diciembre de 2020 y detallando la gestión de las diferentes vigencias, el SENA cuenta con 1513 hallazgos, establecidos por la Contraloría General de la República CGR de los cuales 192 han sido cerrados por este organismo de control; 1182 tienen acciones cumplidas de acuerdo con el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno y 139 hallazgos cuentan con acciones en ejecución y seguimiento, como se detalla en la siguiente tabla:

VIGENCIAS	HALLAZGOS	ESTADO		
		EN EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO	CUMPLIDOS POR LA OCI	CERRADOS CGR
2009 y anteriores	34	0	33	1
2010	229	0	205	24
2011	103	0	100	3
2012	223	0	206	17
2013	178	2	127	49
2014	150	13	117	20
2015	99	2	78	19
2016	161	13	110	38
2017	83	6	63	14



VIGENCIAS	HALLAZGOS	ESTADO		
		EN EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO	CUMPLIDOS POR LA OCI	CERRADOS CGR
2018	91	42	49	0
2019	48	48	0	0
Auditorias especiales vigencias anteriores al 2018	108	9	92	7
Auditorias especiales 2018	6	4	2	0
Total general	1.513	139	1.182	192

Fuente: SENA- Oficina de Control Interno.

De acuerdo con el periodo a reportar entre enero y diciembre de 2020, para el caso de las Auditorías Internas de Gestión, se establecieron 202 observaciones, de los cuales 197 cuentan con acciones en ejecución y seguimiento y 5 con acciones cumplidas de acuerdo con el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno.

Al respecto, la Entidad cumpliendo con el ciclo PHVA, formuló los planes de mejoramiento determinando la causa raíz, las acciones correctivas, presentando los avances con evidencias objetivas y realizando el seguimiento por parte de los responsables y la Oficina de Control Interno. Esta formulación se realizó como corresponde en el aplicativo CompromISO, módulo de mejoramiento continuo.

El seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno le permitió al responsable de la observación y/o hallazgo determinar que las acciones definidas por la Entidad hayan sido pertinentes y se hayan implementado de manera efectiva, así como las incidencias detectadas desde el análisis de causas hasta la calificación de su eficacia. Igualmente, proporciona información cuantitativa y cualitativa a los responsables, sobre el estado de su ejecución y determina si se está alcanzando la mejora prevista.



5. Retos

A continuación, se presentan los principales retos del SENA para la vigencia 2021:

Articulación con la educación media

En cuanto al programa de Articulación con la educación media dentro de los principales retos se encuentra continuar con el proceso formativo y definir el tiempo de nivelación del componente práctico de los aprendices del programa en los establecimientos educativos, teniendo en cuenta que aún no se ha dado su apertura, así como la publicación del nuevo Manual de Articulación que se proyecta publicar a inicios de 2021.

Formación Virtual

Pasando a la Formación Virtual, entre los retos del 2020 se encontraron no solo la diversificación de la oferta, sino además que esta se encuentre acorde con las necesidades del sector social y productivo del país.

Cabe resaltar que uno de los retos asumidos por la entidad en el marco de la pandemia generada por el COVID-19, ha sido estructurar una estrategia de uso de herramientas tecnológicas digitales para la formación con modalidad presencial, bajo las premisas de sus diseños y desarrollos curriculares, y entendiendo también que el público objetivo y nativo de esta modalidad tiene necesidades diferentes.

Finalmente, otro de nuestros retos es lograr que las personas que se inscriben inicien su formación en un tiempo no mayor a quince días.

Gestión de Instancias de concertación, evaluación y certificación de competencias laborales

Entre los retos para el 2021 en materia de concertación, evaluación y certificación de competencias laborales se encuentran los siguientes:

- Reorganización Mesas y apertura de comisiones.
- Visibilidad del proceso: Desarrollo de acciones de divulgación de acuerdo con el plan de comunicaciones denominado “360”.
- Gestión de conocimiento: Documentar las acciones desarrolladas en el proceso para publicación a nivel interno y externo, así como desarrollar plan de entrenamiento dirigido a quienes ejercen rol de secretarios técnicos, facilitadores de instancias y metodólogos de normalización.
- Posicionar las Mesas Sectoriales como instancias articuladas y consultivas para la Implementación de la política pública relacionada con Talento Humano, Vigilancia



tecnológica y prospectiva ocupacional que aporta a la CUOC, Identificación de los requerimientos de los sectores.

- Desarrollar proyecto de investigación sobre el proceso de normalización en articulación con SENNOVA.
- Realizar los ajustes pertinentes como resultado del impacto del Sistema Nacional de Cualificaciones.
- Brindar herramientas informáticas que faciliten el registro y consulta de los servicios que ofrece el proceso a nivel interno y externo.
- homologación de la certificación de competencias laborales en países que conforman la Alianza Pacífico (Perú, México, Chile y Colombia)
- Consolidación de alianzas con Microsoft para certificación conjunta, así mismo crear nuevas alianzas con gigantes tecnológicos como: Oracle, Cisco, Siemens, Amazon;
- Implementar el Subsistema de evaluación y certificación de competencias, teniendo en cuenta los lineamientos que imparta el Ministerio de Trabajo.

Plan de bienestar social y estímulos

Con base en la participación de los funcionarios en las actividades realizadas, los retos para el 2020 respecto del Plan de Bienestar se detallan a continuación:

- Programar y desarrollar las actividades de bienestar que resulten atractivas para los funcionarios y su núcleo familiar, que acate la normatividad vigente dada por el Gobierno Nacional y el Ministerio de Salud y Protección Social ante la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional.
- Beneficiar a ciento cincuenta y ocho mil novecientos once (158.911) servidores públicos y su núcleo familiar mediante el plan de Bienestar Social e Incentivos en Direcciones Regionales, Centros de Formación Profesional a diciembre de 2021.
- Beneficiar ocho mil setenta y un (8.071) servidores públicos y su núcleo familiar mediante el plan de bienestar social y estímulos en la Dirección General a diciembre de 2021.
- Realizar seguimiento al estado de los préstamos de calamidad doméstica y educativa acorde con el nuevo marco normativo contable para el sector público en normas internacionales.

Plan Institucional de Capacitación-PIC

Una vez analizados los resultados de la vigencia 2020 se establecieron los siguientes retos y metas para la vigencia 2021 frente al Plan Institucional de Capacitación:



- Contribuir a que los funcionarios que realizan la formación virtual cuenten con el espacio en sus agendas y el permiso del jefe inmediato a fin de cumplir con el 100% de la capacitación.
- Disponer de un espacio en el que se encuentre el objetivo y contenido temático de la formación a fin de orientar la correcta inscripción de los funcionarios a la oferta de capacitación.
- Establecer un espacio de reinducción virtual permanente para que los funcionarios puedan consultar la información relevante y actual para la entidad.
- Capacitar a tres mil ciento treinta y un (3.131) Servidores Públicos del SENA, diferentes a los instructores a diciembre de 2021.
- Realizar la inducción a los servidores públicos que se incorporen a la planta de personal del SENA mediante la convocatoria 436 de 2017.

Pensiones

En cuanto a la Cartera no misional de doble mesada pensional los principales retos se refieren a realizar acciones que nos permitan contar con la información de los correos electrónicos de los pensionados y sustitutos para que reposen en los expedientes pensionales.

En lo que respecta a INTRASUITE, entre los retos se encuentran establecer estrategias que permitan el levantamiento de información relacionada con los beneficiarios de los pensionados para la actualización de la data en el módulo de expediente pensional INTRASUITE; garantizar los reportes y validaciones semanales al Grupo de Salarios del SENA y al Ministerio de Salud y Protección Social, para la actualización de la información de los pensionados del SENA (fallecidos, sustitutos, retiros, cambio de mesada); la actualización de versión y nuevo desarrollo en del aplicativo INTRASUITE y la solicitud y creación de plataforma para atención a pensionados de manera virtual, entre otros.

Pasando al aporte a pensión (sentencia judicial) se busca:

- Lograr el reconocimiento y pago por parte de Colpensiones al SENA de los retroactivos dejados en suspenso o no liquidados.
- Establecer el procedimiento para el pago de aportes a pensión en cumplimiento de fallo judicial por inclusión de nuevos factores salariales o establecer una posición por parte del SENA que permita solucionar los inconvenientes presentados.
- Establecer el reconocimiento y pago del artículo 143 de la Ley 100 en los porcentajes correspondientes, identificando los casos en los cuales se debe solicitar el reintegro de los valores pagados de más.



Frente al contrato 888 de 2013 celebrado entre el SENA y Fiduciaria Bancolombia, vale la pena resaltar los siguientes desafíos:

- Integrar dentro del Presupuesto 2022 los rendimientos del Patrimonio Autónomo SENA Pensiones.
- Agregar al alcance del objeto del contrato 888 de 2013 el pago de mesadas y otros gastos Pensionales a partir del 2022.
- Dentro del contexto, incertidumbre y eventos inesperados que puedan presentarse en el 2021, velar por la Gestión eficiente de los recursos del Patrimonio Autónomo SENA Pensiones administrados por la Fiduciaria Bancolombia.
- Estricto cumplimiento de la regulación establecida por la Superintendencia Financiera para la gestión de portafolios de inversión con propósito pensional.
- Cumplir con los tiempos de pago a partir del requerimiento con todos los respectivos soportes.

A su vez, uno de los retos más importantes en la próxima vigencia en el tema de cuotas partes por cobrar se refiere a la conciliación y realización de acuerdos de pago concretos.

Finalmente, respecto Pre-pensionados entre los retos se encuentra crear un chat o canal en línea en donde la población pre-pensionable pueda realizar sus inquietudes en el menor tiempo posible; gestionar con los fondos privados como Skandia, Colfondos y Porvenir, la asignación de un asesor para contar con un canal directo de asesoría a la población afiliada; y realizar mesas de trabajo con los Coordinadores de Gestión del Talento Humano cada 2 meses, en temas relacionado de los funcionarios pre-pensionados.

Gestión Documental

Entre los retos se encuentra la implementación del documento electrónico de archivo, el cual debe incorporarse en la entidad para terminar de una vez por todas con los documentos físicos; la conformación de los expedientes físicos, que durante la pandemia dejaron de conformarse y en cumplimiento de las tablas de retención documental la entidad debe conformar; y continuar con la implementación de las comunicaciones oficiales electrónicas haciendo uso del servicio de certimail.

Transformación digital

En principal reto es la implementación de un modelo de competencias 4.0 orientadas a lo digital alineadas entre las capacidades digitales y las capacidades digitales orientadas a la empleabilidad y a un SENA motor de la 4ta revolución industrial.

Jurídica:



A continuación, se presentan los principales retos de en materia jurídica:

- Para los procesos de los Grupos de Gestión Contractual y Gestión de Convenios desarrollar la implementación de una nueva plataforma que contenga tanto los procesos de contratación como de convenios modificando nuestras actuales plataformas (Blackbox y CRM) con el fin de brindar una herramienta más amigable y que facilite el seguimiento de los procesos contractuales de la entidad, permitiendo tener informes de manera expedita de acuerdo con las solicitudes de entes externos y áreas de la entidad.
- Lograr mediante Circulares, Manual de Convenios y capacitaciones, que las Direcciones Regionales se adapten rápidamente al manejo de las diferentes herramientas del SECOP II, para que la totalidad de convenios que suscriba la entidad se realice a través de la mencionada plataforma en cumplimiento de los diferentes lineamientos emitidos por Colombia Compra Eficiente.
- Continuar con la segunda fase de estructuración del aplicativo que unifica los tres procesos contractuales, convenios, prestación de servicios y contratación de bienes y servicios, con apoyo de cada dirección encargada.
- Dar continuidad a las buenas prácticas en el proceso de evaluación de estudios previos, suscripción y liquidación de convenios.
- Revisión de estudios previos para el desarrollo del programa de formación continua especializada a inicios del año 2021.
- Respecto al Grupo de Conceptos y Producción Normativa, implementar un sistema de consulta electrónica que contenga preguntas y respuestas frecuentes, con el objetivo de facilitar y agilizar las respuestas a inquietudes jurídicas más recurrentes, y mantener la unificación y depuración normativa en el normograma de la entidad para brindar una seguridad jurídica a ésta y a entes externos de interés.
- Respecto del grupo de Cobro Coactivo Gestionar alianzas con otras entidades públicas para la búsqueda de bienes y deudores, logrando disminuir los términos de prescripción.
- Gestionar nuevos convenios interadministrativos para la búsqueda de bienes y deudores.
- Digitalizar, documentar y diligenciar el total de los procesos de cobro coactivo en los sistemas de información dispuestos para ello.
- Implementar el expediente electrónico de los procesos de cobro coactivo de la entidad.
- Implementar y formalizar en la plataforma compromiso los formatos de las actuaciones procesales de materia de cobro coactivo.
- Respecto del Grupo de Recursos y Peticiones generar un protocolo para implementar la práctica de pruebas de oficio de los procesos disciplinarios de segunda instancia de manera virtual.
- La digitalización de expedientes procesales.
- Depurar el informe de defensa judicial, con respecto al reporte unificado del aplicativo eKogui en cuanto a cambiar estados judiciales de activos a terminados, corregir



información de provisión contable y fecha estimativa de terminación de procesos.

- Documentar, elaborar, revisar y/o actualizar procedimientos, guías, manuales, entre otros, de la Defensa Judicial a cargo del Grupo de Procesos Judiciales y Conciliaciones.

Evaluación sistema de Control Interno

En materia de Evaluación sistema de Control Interno los retos son los siguientes:

- La articulación de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión con el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol SIGA.
- La estructura del MECI se acompaña por un esquema de asignación de responsabilidades adaptada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión denominado “Líneas de Defensa”. En este sentido, se debe fortalecer el conocimiento frente a los roles y responsabilidades de las líneas de defensa para aplicarlas a la estructura organizacional de la entidad.
- La implementación efectiva de la Política Integral para la Administración de Riesgos que conlleve a fortalecer el monitoreo y evaluación de los riesgos, el diseño, implementación y la efectividad de los controles definidos por los procesos.
- La formulación del plan de mejoramiento permitirá desarrollar aquellas actividades que permitan a la entidad dar cumplimiento a los requerimientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

SIGA

El reto principal del SIGA para 2021 será continuar con el acompañamiento al desarrollo de la gestión institucional, la alineación e implementación de los requisitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y la consolidación de una cultura de mejora y autocontrol a través de orientaciones y metodologías que permitan asegurar su implementación en los tres niveles de la Entidad, estratégico, táctico y operativo.



6. Anexos

Anexo Circulares Teletrabajo – Trabajo en casa.

Circular	Orientaciones
Circular No: 01-3-2020-000050	Orientaciones sobre trabajo en casa y medidas alternativas de horarios de trabajo, para reducir la asistencia de los colaboradores a sedes de trabajo.
Circular No: 01-3-2020-000055	Orientaciones sobre trabajo en casa y rutinas de trabajo, así como determinación de la red de apoyo red de apoyo habilitada por el SENA y la ARL con profesionales (médicos y psicólogos) de Seguridad y Salud en el Trabajo, para brindarle acompañamiento.
Circular No: 01-3-2020-000061	Lineamientos para dar continuidad de trabajo en casa en el marco de las medidas establecidas en el Decreto 491 del 2020. Durante este período de trabajo en casa, las dependencias, Regionales y Centros, debían incentivar la participación en cursos virtuales a través de la plataforma LinkedIn, para mejorar los conocimientos y las competencias de sus equipos de trabajo.
Guía de Trabajo en casa	Lineamientos para firma de documentos con firma electrónica, uso de herramientas tecnológicas y consejos prácticos para cuidar la salud física y mental mientras se desarrolla trabajo en casa.
Circular No: 01-3-2020-000083	Orientaciones respecto al cumplimiento de horarios de trabajo y armonización de actividades laborales y la vida familiar

Fuente: SENA-Secretaría General.

Anexo: Cartera de excedentes SMA a nivel nacional.

REGIONAL	CANTIDAD TERCEROS 147012	REGISTRADO 147012	% CARTERA	CANTIDAD TERCEROS 242590	REGISTRADO 242590	% CARTERA
Amazonas	1	275.152	0,01%	0	-	0,00%
Antioquia	292	150.859.054	5,92%	194	-23.027.406	12,88%
Arauca	1	-	0,00%	0	-	0,00%
Atlántico	349	641.590.063	25,17%	59	-16.688.528	9,33%
Bolívar	168	217.598.163	8,54%	16	-3.758.331	2,10%
Boyacá	104	57.686.540	2,26%	10	-1.436.627	0,80%
Caldas	42	13.334.766	0,52%	26	-340.559	0,19%
Caquetá	10	3.727.897	0,15%	0	-	0,00%
Casanare	1	3.683.087	0,14%	1	-1.488	0,00%
Cauca	40	26.162.097	1,03%	15	-200.160	0,11%
Cesar	93	77.172.413	3,03%	33	-4.746.623	2,65%

DE-F -026 V. 03



REGIONAL	CANTIDAD TERCEROS 147012	REGISTRADO 147012	% CARTERA	CANTIDAD TERCEROS 242590	REGISTRADO 242590	% CARTERA
Choco	11	552.830	0,02%	5	-16.782	0,01%
Córdoba	72	106.835.776	4,19%	24	-907.965	0,51%
Cundinamarca	155	148.686.547	5,83%	17	-1.926.038	1,08%
Dirección General	70	21.084.567	0,83%	8	-222	0,00%
Distrito Capital	418	303.388.168	11,90%	467	-73.575.154	41,15%
Guajira	93	152.855.535	6,00%	11	-1.275.629	0,71%
Guaviare	2	1.673.223	0,07%	2	-36.107	0,02%
Huila	40	7.863.870	0,31%	9	-275.203	0,15%
Magdalena	116	289.475.279	11,36%	4	-1.980.489	1,11%
Meta	27	25.699.861	1,01%	7	-1.657.392	0,93%
Nariño	27	1.214.894	0,05%	22	-1.607.390	0,90%
Norte de Santander	100	130.320.812	5,11%	102	-40.091.879	22,42%
Putumayo	3	1.301.968	0,05%	1	-54.910	0,03%
Quindío	36	12.564.888	0,49%	7	-367.779	0,21%
Risaralda	31	7.583.507	0,30%	14	-170.443	0,10%
San Andres	11	2.776.923	0,11%	14	-849.706	0,48%
Santander	98	19.348.631	0,76%	32	-2.452.759	1,37%
Sucre	32	17.649.386	0,69%	5	-65.243	0,04%
Tolima	59	7.199.778	0,28%	11	-228.629	0,13%
Valle	270	98.913.714	3,88%	51	-1.055.328	0,59%
TOTAL GENERAL	2.772	2.549.079.389	100%	1.167	-178.794.768	100%

Fuente: SENA-Secretaria General.

*Corte 31 de octubre de 2020.

Anexo: Habilitación de servicios Servicio Médico Asistencial.

MES	REVISION	DOCUMENTOS	CAPACITACIONES	FORMATOS
ENERO	Revisión de documentos de 2019.	Morbilidad SMA 2019	Socialización de formatos a auxiliar de odontología.	Diseño formato de inventario instrumental odontológico.
	Análisis de morbilidad para determinar necesidad de guías.			
	Seguimiento a fechas de vencimiento y			

DE-F -026 V. 03

Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682

@SENAcomunica www.sena.edu.co



MES	REVISION	DOCUMENTOS	CAPACITACIONES	FORMATOS
	semaforización de medicamentos y dispositivos médicos			
FEBRERO	Reporte evento adverso en Dirección general.	Protocolo manejo derrames y ruptura de medicamentos.	Capacitación para auxiliar de odontología sobre diligenciamiento KARDEX	Organización de comités de obligatorio cumplimiento: Ética, calidad y bioseguridad, seguridad al paciente, farmacovigilancia, tecnovigilancia, infecciones, Cove, historia clínica.
	Recopilación registros INVIMA, fichas técnicas de dispositivos médicos y medicamentos.	Modificación protocolo adopción de guías, con el análisis de morbilidad.		Adecuación lista de chequeo en el estándar de Infraestructura de acuerdo con la resolución 3100.
	Descarga y socialización de alertas INVIMA de dispositivos médicos y medicamentos.	Aplicación AGREE 2 a la guía de hipotiroidismo.		Creación de consentimientos de Barniz y anestesia local en odontología.
	Visita de evaluación estándar infraestructura Regional Distrito y Cundinamarca.			Diseño de rótulos para registro de fechas de apertura de dispositivos médicos, preparación y fecha para líquidos que se deben preparar y rótulos de canecas.
	Seguimiento al diligenciamiento de formatos.			
	Consolidado morbilidad medicina y odontología.			
	Revisión REPS de todos los SMA a nivel nacional.			



MES	REVISION	DOCUMENTOS	CAPACITACIONES	FORMATOS
	Circular Regional Tolima sobre cambio de gerente.			
MARZO	Asesoría Regional Caquetá sobre proyecto para tener odontología y medicina.	Modificación manual de bioseguridad y esterilización.	Lavado autoclave al auxiliar de odontología.	Creación lista para chequeo de seguimiento esterilización.
	Circular Regional Santander sobre cambio de gerente.	Creación protocolo de consulta y anexos.	Capacitación protocolo manejo de derrames y ruptura de medicamentos a servicios generales.	Creación planilla registro lavado autoclave.
	Descarga y socialización de alertas INVIMA de dispositivos médicos y medicamentos.		Capacitación en lavado de manos y coronavirus.	Creación formato de paquetes que se deben reesterilizar.
	Seguimiento al diligenciamiento de formatos.		Socialización fichas de notificación 348 y 346.	Modificación consentimientos informados Operatoria, Exodoncia, higiene oral.
	Consolidado morbilidad medicina y odontología.		Capacitación administración medicamentos.	Modificación encuesta atributos de la calidad.
			Capacitaciones proceso limpieza y desinfección por correo electrónico a auxiliar odontología.	Modificación formato de tabulación de encuestas.
ABRIL	Descarga y socialización de alertas INVIMA de dispositivos médicos y medicamentos.		Capacitación nacional sobre proceso de teleconsulta y anexos.	Construcción historia clínica sistematizada



MES	REVISION	DOCUMENTOS	CAPACITACIONES	FORMATOS
	Seguimiento al diligenciamiento de formatos.			
	Consolidado morbilidad medicina y odontología.			
	Seguimiento proceso teleconsulta nacional.			
MAYO	Revisión Cups para cargar en malla morbilidad.	Creación proceso Telemedicina para aplicar con la Universidad de Antioquia.	Capacitación nacional sobre proceso de telemedicina con Universidad de Antioquia.	Creación malla en morbilidad aplicativo SPU.
	Descarga y socialización de alertas INVIMA de dispositivos médicos y medicamentos.	Creación estudios previos COVID 19.	Socialización nacional del consentimiento informado de telemedicina.	Creación consentimiento informado Telemedicina.
	Seguimiento al diligenciamiento de formatos.		Retroalimentación hallazgos del proceso de teleconsulta.	Creación encuesta para aplicar al proceso de teleconsulta.
	Consolidado morbilidad medicina y odontología.			Creación formato tabulación de encuesta al proceso de teleconsulta.
	Seguimiento proceso teleconsulta nacional.			
	Revisión REPS de IDIME.			
	Revisión y solicitud elementos de protección personal para todas las Regionales para emergencia sanitaria.			
	Seguimiento historia clínica sistematizada.			
JUNIO	Descarga y socialización de alertas INVIMA de	Manual para manejo historia	Retroalimentación hallazgos del	Se realiza encuesta atributos de la calidad



MES	REVISION	DOCUMENTOS	CAPACITACIONES	FORMATOS
	dispositivos médicos y medicamentos.	clínica sistematizada.	proceso de teleconsulta.	ajustada al proceso de Teleconsulta.
	Seguimiento al diligenciamiento de formatos.	Creación y ajuste de protocolo bioseguridad para contingencia COVID 19 para SMA nacional.		Creación consentimiento informado para realizar atención bajo emergencia sanitaria por COVID 19.
	Consolidado morbilidad medicina y odontología.			Creación Formato registro ingreso al SMA en emergencia sanitaria.
	Revisión protocolos de bioseguridad de odontólogos especialistas para contingencia COVID 19.			Creación borrador nuevos indicadores SMA.
	Revisiones planillas de limpieza y desinfección por parte de servicios generales.			Revisión y borrador del programa de farmacovigilancia y tecnovigilancia.
	Lineamientos apertura consulta odontología y especialidades para la situación de emergencia sanitaria, Distrito, Cauca.			
	Análisis evento adverso Regional Córdoba			
JULIO	Apoyo en Revisión infraestructura Regional Santander	Procedimiento consentimiento informado	Retroalimentación hallazgos del proceso de teleconsulta.	Elaboración evaluación para medir adherencia al proceso de teleconsulta y diligenciamiento en aplicativo SPU
	Seguimiento entrega elementos protección personal a las	Revisión y ajuste PEGIRH		Revisión y ajuste listas de chequeo estándares de



MES	REVISION	DOCUMENTOS	CAPACITACIONES	FORMATOS
	Regionales para atención bajo emergencia sanitaria			habilitación según res 3100
	Apoyo y seguimiento a manual de historia clínica sistematizada funcionalidades de historia clínica sistematizada	Organización documental SMA		
	Desarrollo de comités calidad			
	Seguimiento registros y diligenciamiento en historia clínica aplicativo SPU			
	Informe encuestas de calidad			
AGOSTO	Asesoría cambio domicilio Regional Guajira	Ajuste política seguridad del paciente		Revisión y ajuste listas de chequeo estándar de habilitación infraestructura según res 3100
	Apoyo y seguimiento a funcionalidades de historia clínica sistematizada	Estructura proceso reporte y seguimiento a quejas, sugerencias, peticiones y reclamos	Retroalimentación hallazgos del proceso de teleconsulta Aplicación evaluación para medir adherencia al proceso de teleconsulta y diligenciamiento en aplicativo SPU.	Cuestionario farmacovigilancia activa
	Revisión estructura programa fármaco y tecnovigilancia			Formato consolidado modificaciones farmacológicas aplicativo SPU
	Revisión guías de práctica			
	Seguimiento registros y diligenciamiento en historia clínica aplicativo SPU			
SEPTIEMBRE	Realización comités calidad julio y agosto	Paquete instruccional	Socialización al auxiliar de odontología sobre	Lista de chequeo identificación al



MES	REVISION	DOCUMENTOS	CAPACITACIONES	FORMATOS
		identificación del paciente	el cuestionario farmacovigilancia activa.	paciente, indicador de medición y control.
	Revisión de soportes que permiten determinar el diagnóstico de infraestructura Regionales SMA	Revisión manual del fármaco y tecnovigilancia	Retroalimentación hallazgos del proceso de teleconsulta.	Revisiones listas de chequeo estándares habilitación con descripción de los respectivos soportes y definición de documentos y procesos que se deben crear o modificar.
	Revisión diseño infraestructura Regional Santander, apoyo en el análisis de los planos para la sede a construir.	Creación estructura documento promoción y prevención, para desarrollar y plasmar las actividades a realizar teniendo en cuenta la normatividad vigente		Revisión y ajuste lista de chequeo para el estándar de Historia Clínica según Res 3100.
	Seguimiento y apoyo en el desarrollo de funcionalidades del aplicativo SPU			Revisión formato 7, para ajustar el proceso de reporte de evento adverso, indicios de atención insegura con respecto a medicamentos, dispositivos médicos o durante la realización de alguna actividad en el SMA.
	Ajuste encuesta atributos calidad y muestra para aplicar durante el último trimestre 2020.			
	Orientación documentos Regional			



MES	REVISION	DOCUMENTOS	CAPACITACIONES	FORMATOS
	Norte de Santander, según reporte de la Regional con respecto a la necesidad de presentar documentos para renovar habilitación.			
	Análisis morbilidad SPU nacional, lo cual permite determinar la necesidad de desarrollo de las guías de práctica clínica a implementar.			
OCTUBRE	Creación documento procedimiento de adquisición, selección, almacenamiento, distribución y disposición de medicamentos y dispositivos médicos.	Paquete instruccional prevención de caídas, con su respectivo indicador de medición y control	Socialización guía práctica clínica caries.	Ajuste formato 4, listas de chequeo completo según Resolución 3100.
	Asistencia técnica con INVIMA, sobre proceso de inscripción de Regionales.	Estructuración modelo atención SMA basado en normatividad de Mayte.	Material educativo guía práctica clínica caries, y socialización a odontólogos a nivel nacional. Capacitación de seguridad al paciente al personal asistencial y auditores a nivel SMA nacional. Creación material educativo de presentación sobre seguridad al paciente.	Borrador caracterización de la población beneficiaria de Dirección general según morbilidad y diagnóstico.



MES	REVISION	DOCUMENTOS	CAPACITACIONES	FORMATOS
	Apoyo y revisión estándares de habilitación con Regional Norte de Santander.	Revisión manual fármaco y tecnovigilancia, programa fármaco y tecno, procedimiento de fármaco activa-pasiva, procedimiento de tecno activa-pasiva; que permita estructurar la política y así generar los lineamientos a nivel nacional	Retroalimentación resultados evaluación Seguridad al paciente a los asistentes a la capacitación.	Evaluaciones guías de práctica clínica Hipertensión, Dislipidemia, Diabetes e Hipotiroidismo para médicos y odontólogos.
	Seguimiento y apoyo en el desarrollo de funcionalidades del aplicativo SPU		Socialización estructura y organización comités de calidad obligatorios a los auditores de SMA nacional.	
	Revisión REPS de todas Los SMA a nivel nacional.		Socialización nuevas funcionalidades aplicativo SPU	
	Retroalimentación y seguimiento indicios de atención insegura de identificación a Regional Cundinamarca y Risaralda.			
NOVIEMBRE	Desarrollo 8 Comités de calidad	Paquete instruccional control infecciones, con su respectivo indicador.	Capacitación fármaco y tecnovigilancia a nivel nacional, socialización a todos los auditores médicos	Ajuste Formato 4, estándares de habilitación según resolución 3100, con la descripción de criterios y los respectivos soportes para dar



MES	REVISION	DOCUMENTOS	CAPACITACIONES	FORMATOS
				cumplimiento y retroalimentación y apoyo a las Regionales
		Borrador paquete instruccional uso adecuado de medicamentos Documento uso y reúso de fresas en el área de odontología.		Revisión y ajuste de formatos existentes y creación de formatos necesarios para desarrollar el modelo de auditoría
		Revisión y ajuste del documento en el cual se describe el Plan de gestión de residuos hospitalarios.		
		Documento descriptivo de las actividades y procedimientos que se realizan en el SMA, con sus respectivos equipos e insumos.		
		Revisión y ajuste del documento modelo de auditoría,		

Fuente: SENA-Secretaria General.

Anexo Actividades desarrolladas Gestión Documental



VIGENCIA	PRODUCTOR	Total Tipos Documentales archivados	Total folios archivados	Expedientes intervenidos
2003	Coordinación Nacional de Emprendimiento	5	18	1
Total vigencia		5	18	1
2011	Coordinación Nacional de Emprendimiento	3	18	1
Total vigencia		3	18	1
2013	Grupo de Pensiones	6	19	1
2013	Grupo de Construcciones	1	10	1
2013	Coordinación Nacional de Emprendimiento	48	85	1
Total vigencia		55	114	3
2014	Oficina de Sistemas	151	3988	6
2014	Grupo de Servicios Generales y Adquisiciones	36	242	6
2014	Dirección de Formación Profesional	263	2148	3
Total vigencia		450	6378	15
2015	Oficina de Comunicaciones	5	16	2
2015	Oficina de Sistemas	108	264	2
2015	Grupo Servicios Generales y Adquisiciones	41	146	3
2015	Grupo de Construcciones	155	16528	7
2015	Grupo de Gestión Administrativa	24	501	15
2015	Coordinación Nacional de Emprendimiento	25	161	1
Total vigencia		358	17616	30
2016	Oficina de Comunicaciones	14	72	2
2016	Oficina de Sistemas	43	130	5
2016	Secretaría General	8	11	3
2016	Grupo de Servicios Generales y Adquisiciones	25	56	2
2016	Grupo de Almacén e inventarios	24	788	1
2016	Grupo de Construcciones	490	394335	19
2016	Dirección de Formación Profesional	94	466	13
Total vigencia		698	395858,00	45
2017	Oficina de Sistemas	37	434	3
2017	Grupo Integrado de Gestión Contractual	6	35	2
2017	Grupo de Servicios Generales y Adquisiciones	61	337	4
2017	Grupo de Construcciones	10	10	2
Total vigencia		114	816	11
TOTAL		1683	420818,00	106

Fuente: SENA-Secretaria General.

Anexo Registro de asistentes a charlas de Renovación Cultural

NO.	FECHA	TÍTULO DEL EVENTO	ASISTENTES
1	2020-04-03	Liderarnos en tiempos de incertidumbre	1.732
2	2020-04-17	Gestionar la incertidumbre desde nuestra humanidad	1.324
3	2020-04-30	Instrucciones para cazar asteroides	869
4	2020-05-14	Tai Chi emocional	1.417
5	2020-05-29	Surfear el miedo	889
6	2020-06-12	Camino a la solidaridad en tiempos de desafíos	654
7	2020-06-26	Ser, crear, multiplicar	638
8	2020-07-10	¿Y ahora qué?	863
9	2020-07-24	Duelos del cambio	708
10	2020-08-28	¿Se detuvo el mundo?: Una brújula para navegar los cambios	306

DE-F-026 V. 03



NO.	FECHA	TÍTULO DEL EVENTO	ASISTENTES
11	2020-09-11	Vida expansiva	754
12	2020-08-14	Tu cerebro: Neurociencia y transformación de sí mismo	678
13	2020-09-25	¿Qué ves tú? ¿Qué veo yo? Construir relaciones armónicas	474
14	2020-10-09	Confianza y comunicación: claves para fortalecer la cultura	465
15	2020-10-23	El Poder del Presente: Mindfulness y vida consciente	424
16	2020-11-06	El valor de los rituales para la conexión, la creatividad y el bienestar	304
17	2020-11-20	El arte de decir "sí" o "no", declaraciones de auto cuidado y autoafirmación	568
18	2020-12-04	La riqueza de la diversidad: reconocer, aprender y construir en nuestras diferencias	407
Total			13.474

Fuente: SENA- Secretaría General.

Anexo: Procesos vigentes por Regionales a diciembre 2020

Regional	No Procesos
Distrito Capital	259
Dirección General	237
Antioquia	198
Valle	119
Atlántico	103
Cundinamarca	98
Meta	73
Santander	66
Caldas	63
Bolivar	53
Cesar	53
San Andres	50
Nariño	48
Boyacá	47
Quindío	47
Tolima	45
Huila	41
Magdalena	36
Amazonas	32
Risaralda	32
Caquetá	31
Cauca	30
Vichada	27
Cordoba	26



Regional	No Procesos
Choco	25
Guajira	25
Norte Santander	24
Putumayo	20
Guainía	17
Casanare	14
Vaupés	13
Sucre	11
Arauca	8
Guaviare	6
TOTAL	1.977

Fuente: SENA-Oficina de Control Interno Disciplinario.

Anexo Tipos Documentales

TIPO DOCUMENTAL	COD_TIPO	CANTIDAD
Caracterización	C	1
Procedimiento	P	7
Guía	G	5
Guía OPERACIONAL	GO	49
Instructivo	I	21
Protocolo	PR	5
Anexo	AN	45
Plantilla	PL	2
Formato	F	134

Fuente: SENA-Oficina de Sistemas.

Anexo Procesos de contratación clasificados por dependencia

DEPENDENCIA SENA	CANTIDAD PROCESOS	PORCENTAJE
Alta Dirección General	1	0,59
Dirección Administrativa y Financiera	91	53,53
Oficina de Sistemas	30	17,65
Secretaría General	13	7,65
Dirección de Formación Profesional	27	15,88
Dirección Jurídica	1	0,59
Oficina de Comunicaciones	3	1,76
Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo	0	0,00



DEPENDENCIA SENA	CANTIDAD PROCESOS	PORCENTAJE
Dirección de Empleo y Trabajo	2	1,18
Dirección Sistema Nacional de Formación para el Trabajo	1	0,59
Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas	0	0,00
Oficina de Control Interno	1	0,59
Total	170	100

Fuente: SENA- Dirección Jurídica.

Anexo Procesos judiciales activos en la Entidad clasificados por causa.

TEMAS	ENERO- DICIEMBRE 2020
Acción de Repetición	35
Cobro indebido de la obligación	5
Configuración de Contrato Realidad	428
Contrato estatal	1
Convocatoria 436 de 2017	1
Daño en establecimiento educativo	1
Daños derivados de acto administrativo lícito	1
Desconocimiento de fuero sindical	1
Descuento ilegal de mesada	1
Desequilibrio económico del contrato por actos o hechos del contratista	2
Devolución del pago de la multa	1
Ejecución de prestaciones sin contrato	1
Existencia o inexistencia del contrato	3
Ilegalidad de actos administrativos	44
Ilegalidad del acto administrativo de concurso de méritos para promover cargos públicos	15
Ilegalidad de acto administrativo que declara la terminación unilateral del contrato	3
Ilegalidad de acto administrativo que adjudica un contrato	4
Ilegalidad de acto administrativo que desvincula a supernumerario	1
Ilegalidad de acto administrativo que declara la insubsistencia de funcionario	9
Ilegalidad del acto administrativo que impone sanciones derivadas de la facultad de inspección, vigilancia y control	12
Ilegalidad del acto administrativo que declara desierta la licitación	1



TEMAS	ENERO- DICIEMBRE 2020
Ilegalidad del acto administrativo que declara el incumplimiento del contrato	1
Ilegalidad del acto administrativo que impone sanción a Entidades autorizadas para la recepción y recaudo de impuestos	1
Ilegalidad del acto administrativo que impone sanción disciplinaria	1
Ilegalidad del acto administrativo que impone sanción en ejercicio del control fiscal.	3
Ilegalidad del acto administrativo que impone sanción por violación de normas de derecho laboral colectivo	5
Ilegalidad del acto administrativo que impone sanción por violación de normas sobre contrato de aprendizaje.	2
Ilegalidad del acto administrativo que reconoce pensión.	1
Ilegalidad del acto administrativo que sanciona disciplinariamente a funcionario público por abandono del cargo.	1
Ilegalidad del acto administrativo que libra mandamiento de pago.	1
Incumplimiento de sentencia judicial	6
Incumplimiento del contrato por ejecución parcial de prestaciones	9
Incumplimiento en el pago de prestaciones sociales	7
Indebida liquidación de pensión	7
Legalidad del acto administrativo que impone sanción por violación de normas sobre contrato de aprendizaje	1
Lesión a alumno en establecimiento educativo	4
Lesión a civil con vehículo oficial	2
Lesión por modificación o reducción de las medidas de protección y seguridad.	1
Mayores cantidades, sobrecostos y obras adicionales en contrato de obra precio global	1
No reconocimiento de prestaciones sociales y aportes a seguridad social	20
Perjuicios por no expedición de documentos.	2
Reliquidación de pensión	4
Sanción por violación de normas sobre contrato de aprendizaje	1
Sanción por violación de normas de derecho laboral colectivo	1



TEMAS	ENERO- DICIEMBRE 2020
Solicitud de división material de bien inmueble	1
violación al debido proceso administrativo	5
Accidente de trabajo o enfermedad	1
Cuota de aprendices	1
Descuento de nómina no autorizado	1
Omisión en las funciones de inspección	1
TOTAL	662

Fuente: SENA- Dirección Jurídica



7. Referencias

- Comisión Nacional del Servicio Civil. (2019). *Concepto 20192120127851 de 15 de marzo de 2019*.
- Congreso de Colombia. (1992). *Ley 30 de 1992: Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior*. Recuperado el 06 de octubre de 2020, de http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/ley_0030_1992.htm#:~:text=ART%C3%8DCULO%203o.,vigilancia%20de%20la%20Educaci%C3%B3n%20Superior
- Ley 119. (1994). *Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones*. Recuperado el 17 de septiembre de 2020, de http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/ley_0119_1994.htm
- Ley N° 1266. (2008). *Ley de Habeas data*.
- Ley N° 1581. (2012). *Por el cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales*.
- Presidencia de la República. (2020). *Decreto Legislativo Número 491*.
- Servicio Nacional de Aprendizaje. (2018). *Código de Integridad*. Recuperado el 13 de octubre de 2020, de https://www.sena.edu.co/es-co/sena/codigoeticabuengobierno/codigo_de_integridad.pdf
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. (2018). *Circular 93 de 2018*.