



INFORME DE GESTIÓN 2019



Consejo Directivo Nacional

PRINCIPALES

ALICIA ARANGO OLMOS (PRESIDENTA)
Ministra de Trabajo

MARÍA VICTORIA ANGULO
Ministra de Educación Nacional

JOSÉ MANUEL RESTREPO ABONDANO
Ministro de Comercio, Industria 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

CARLOS ACERO SÁNCHEZ
Presidente CONFECOOP

JOSÉ DIÓGENES ORJUELA GARCÍA
Presidente de la CUT

DELEGADOS

LUIS FERNANDO PÉREZ PÉREZ
Viceministro de Educación Superior

SAÚL PINEDA HOYOS
Viceministro de Desarrollo Empresarial

DIEGO HERNANDEZ LOSADA
Viceministro Conocimiento, Innovación y Productividad

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

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

HENRY HERNANDO LUNA SALCEDO
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.

CLAUDIA PATRICIA LANDAZÁBAL ORTÍZ
Oficina Control Interno Disciplinario

VERÓNICA PONCE VALLEJO
Secretaria General.

PILAR NAVARRETE RIVERA
Oficina de Comunicaciones

HERNAN GUIOVANNI RIOS LINARES
Oficina de Sistemas.



Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	7
SENA EN CIFRAS	8
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	10
Misión	10
Visión	10
Valores de Integridad	10
Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol - SIGA	11
GESTIÓN MISIONAL	13
GESTIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL	13
Educación Superior	14
Formación Técnica Laboral y otros SENA	15
Articulación del SENA con la Educación Media	15
Convenios de Ampliación de Cobertura	16
Formación Complementaria	16
Formación Virtual	17
Programa Bilingüismo	17
Aulas Móviles	18
Retención	18
Certificación de la Formación Profesional Integral	20
Programa de Formación Continua Especializada	20
SENA Emprende Rural - SER	20
Población Vulnerable	22
Migrantes Provenientes de Venezuela y Colombianos Retornados	26
Paz con Legalidad	26
Concursos o estrategias de innovación	28
Worldskills	28
Senasoft	29
Cine al SENA	29
Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono - ENI	30



Acciones de Bienestar Aprendices	32
GESTIÓN DE INSTANCIAS DE CONCERTACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES	33
Sistema Nacional de Cualificaciones	34
Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	35
GESTIÓN DE EMPLEO Y EMPLEABILIDAD	36
Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano	37
Seguimiento a Egresados	38
Matriz de Pertinencia - MP	38
Actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (C.N.O)	39
GESTIÓN DE EMPRENDIMIENTO Y EMPRESARISMO	39
Iniciativas empresariales mediante el Fondo Emprender - FE	40
Emprendimiento y Fortalecimiento Empresarial	41
SISTEMA DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO – SENNOVA	42
Tecnoacademias	43
Tecnoparques	44
AGROSENA	44
RELACIONAMIENTO EMPRESARIAL Y GESTIÓN DEL CLIENTE	45
Servicio a la empresa y servicio al cliente	45
Contrato de aprendizaje	47
SENA Y SU RELACIONAMIENTO INTERNACIONAL	49
GESTIÓN DE APOYO	52
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	52
Gestión del Talento Humano	52
Seguridad y Salud en el Trabajo	53
Plan de Capacitación	53
Plan de Bienestar social y estímulos	54
Fondo Nacional de Vivienda	54
Pensiones	55
Salarios Emocionales y Teletrabajo	55
Servicio Médico Asistencial -SMA	56



Evaluación de Desempeño de Funcionarios	57
Relacionamiento Sindical	57
Gestión Documental	58
Renovación Cultural	59
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI	60
CONPES	61
Evaluaciones de Programas Institucionales	62
PREVIOS Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional del SENA	62
Sistema de Información Nacional de Costos de Gestión del SENA	63
GESTIÓN AMBIENTAL	64
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	66
GESTIÓN JURÍDICA	71
GESTIÓN DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	71
GESTIÓN DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	73
GESTIÓN DE SISTEMAS	77
GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES	80
VIGENCIA 2020	85
Anexos	87
Bibliografía	90



INTRODUCCIÓN

El Informe de Gestión 2019, tiene como objetivo principal presentar a los colombianos y a todos los públicos interesados, los principales avances, logros y futuros retos de la Institución. Donde el SENA adelantó una profunda transformación digital y renovación cultural, que nos permitió repensar y reinventar nuestra oferta institucional y actualizar el catálogo de programas para atender con pertinencia, calidad y oportunidad las necesidades del sector productivo, bajo una formación modular ágil, flexible y establecida según la demanda en sectores como Industrias 4.0, Economía Naranja, Agro y Desarrollo Sostenible.

Así mismo, el SENA en el marco del Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia, Pacto por la equidad”, el Gobierno Nacional definió los postulados de legalidad, emprendimiento y equidad como sus premisas de actuación, donde nuestra Entidad es responsable de la formación, la empleabilidad y la certificación de competencias de los trabajadores colombianos.

La vigencia 2019, que acaba de finalizar, será recordada como la etapa que dio inicio a la transformación de la fuerza laboral del país de cara a los retos que exige actualmente el mercado laboral y las nuevas tecnologías. Donde la Entidad seguirá trabajando con convicción y entusiasmo con otras entidades estatales y privadas del orden internacional, nacional y regional; para impulsar el emprendimiento, la Doble Titulación en especialidades que les permitan a los jóvenes obtener un empleo digno, estable, decente y formal e insertarse exitosamente en los empleos del futuro, y posicionar el concepto de Economía Naranja que en palabras del presidente Iván Duque “es el conjunto de actividades económicas que unen el talento, la cultura y la creatividad”.



SENA EN CIFRAS

AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO – APE

960.937 Inscritos

706.978 Vacantes Registradas

462.392 Colocaciones

879.729 Orientados

CERTIFICACIÓN EN COMPETENCIAS LABORALES

215.879 Personas Inscritas

253.747 Evaluaciones Realizadas

192.238 Personas Evaluadas

243.315 Certificaciones Expedidas

187.549 Personas Certificadas

FONDO EMPRENDER - EMPRENDIMIENTO

801 Empresas creadas

186 Empresas creadas en actividades de Economía Naranja

FORMACIÓN PROFESIONAL

446.108 Aprendices en Educación Superior

854.349 Aprendices en Técnica Laboral y Otros

5.898.166 Aprendices en Formación Complementaria

7.198.623 Aprendices en Formación Profesional Integral

3.314.481 Aprendices en Formación Virtual

1.058.607 Aprendices en Bilingüismo

169.281 Aprendices - SENA Emprende Rural

414.395 Aprendices -Técnicos en Articulación con la Media

2.513.608 Aprendices - Población Vulnerable

915.634 Aprendices - Desplazados por la Violencia

966.510 Aprendices - Víctimas

377.050 Aprendices con Contrato de Aprendizaje

182 Aprendices formados en el exterior



4.586 Empleos potenciales directos

OTROS

1.087 Empleos potenciales directos en actividades de Economía Naranja

Se logró el Fenecimiento de la Cuenta 2018

3.529 Empresas constituidas a partir del asesoramiento

2.322 Actuaciones Disciplinarias realizadas

2.816 Empresas en fortalecimiento



DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Misión

“El SENA está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país” (Ley 119, 1994).

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.

Valores de Integridad

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **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.
- **Diligencia:** Cumpló 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.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación
- **Solidaridad:** Brindo mi ayuda a las personas cuando lo necesitan sin esperar algo a cambio, entendiendo que hago parte de una comunidad.
- **Lealtad:** Obro de acuerdo a los principios éticos, morales, culturales, ecológicos y a las normas colombianas e institucionales (Acuerdo 5, 2018).



Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol - SIGA

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA, toma como referente principal el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y deja como base el Sistema de Gestión de la Calidad, implementado bajo la norma técnica ISO 9001:2015, promoviendo una gestión sistémica y articulada con los demás Subsistemas de Gestión de la Entidad y con el Sistema de Control Interno.

En ese sentido, durante el año 2019 se avanzó en las acciones requeridas para iniciar las etapas básicas que se contemplan para la implementación de un Sistema de Gestión, realizando la transición del MIPG v1, al nuevo marco de referencia del MIPG v2, como propuesta unificadora, sistémica, articulada e innovadora con Estructura de Modelo que nace como Sistema Único Nacional con la Ley 1753 de 2015 – Art. 133.

Por lo anterior, se evidenció la necesidad de determinar la institucionalidad, roles y responsabilidades que deben asumir las áreas frente a la implementación de las Políticas de Gestión y Desempeño que forman parte de las siete dimensiones que conforman el MIPG V2, y se planteó la necesidad de determinar los alcances de los comités de la Entidad para evitar reprocesos y asegurar la debida trazabilidad del cumplimiento de las funciones encomendadas al Comité Institucional de Gestión y Desempeño; además, para reglamentar todo lo relacionado con la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema bajo el nuevo referente sin descartar el referente ISO 9001:2015 (certificarse o no bajo la norma técnica, sigue siendo opcional).

Producto de este análisis se elaboró el proyecto de resolución *“Por la cual se reglamenta el Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol del SENA, se unifican en un solo acto administrativo los Comités Institucionales de Gestión y Desempeño y de Coordinación de Control Interno con los respectivos Subcomités y se dictan otras disposiciones”*, la cual se encuentra en revisiones interna para presentarla a consulta ciudadana.

La implementación del referente MIPG V2 ha sido evaluada por el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Formulario Único de Reporte de Avances a la Gestión – FURAG. Dado que los resultados obtenidos en el FURAG 2018 (71.8) dan cuenta del nivel de avance en la implementación de las Políticas Institucionales de Gestión y Desempeño, se orientó a las áreas en la elaboración del plan para el cierre de las brechas presentadas por intermedio de los Líderes SIGA y varios Líderes de proceso.

De otra parte y en cumplimiento de la Directiva 006 de 2019 y demás directrices emitidas en materia de transparencia y acceso a la información por la Procuraduría General de la Nación se actualizó la información en la página web de la entidad y se reportó a dicho



órgano los avances logrados al respecto, alcanzando un puntaje en el Índice de Transparencia y Acceso a la Información – ITA de 98 sobre 100.

En cumplimiento del Decreto 124 de 2016, se coordinó con las áreas de la Dirección General la elaboración del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2019, y en el último trimestre del año se avanzó en la formulación del plan de la vigencia 2020.

Así mismo, la Dirección de Planeación ha liderado la articulación con las dependencias que realizan ejercicios de participación ciudadana para generar el Plan Nacional de Participación Ciudadana.

De igual forma, se destaca que en 2019 el SENA recibió auditoría de tercera parte por parte del ICONTEC la cual tuvo como resultado el mantenimiento de los certificados ISO SC – CER 339681-1 e IQNET CO SC – CER 339681-1, evidenciando que el SIGA cumple con los requisitos de la Norma Técnica ISO 9001 en su versión 2015.

Ahora bien, como reto principal del SIGA para el 2020, se tiene el liderazgo y coordinación para implementar los requerimientos del MIPG v2 y la responsabilidad de impartir las orientaciones técnicas y metodológicas para la implementación de cada política del modelo, asegurando la articulación entre las mismas, con el referente NTC ISO 9001:2015 y con los demás Subsistemas de Gestión.

Como parte del reto 2020, una vez formalizada la estructura del nuevo Sistema de Gestión en el marco del MIPG, se revisarán los elementos estructurales, su alineación al nuevo Plan Estratégico Institucional de la Entidad, y se ajustarán la Red de Procesos, Caracterizaciones, Información Documentada (tanto para formular las políticas del MIPG como para la construcción articulada de los planes institucionales). Así mismo, continuando con el ciclo de implementación en PHVA, se asegurará el despliegue de las políticas en los tres niveles de la Entidad y como mecanismo de verificación se fortalecerá el esquema de líneas de defensa.

Lo anterior, implica “Senatizar” los lineamientos que imparten los Líderes de Política a nivel nacional y estructurar el cómo, el cuándo y el quién, que permita implementar el Sistema a partir de los lineamientos.

Para la vigencia 2020 se estima realizar, entre otras, las siguientes actividades:

- Programar y realizar auditoría Interna de orden nacional y en la Dirección General.
- Formalizar los lineamientos para la revisión por la Dirección y asegurar su implementación a nivel nacional.



- Concertar con el ente certificador la fecha de la próxima auditoria, la cual es de renovación del certificado.
- Ajustar las caracterizaciones de los Procesos para introducir los componentes relacionados con el MIPG, de manera que queden articulados con los requisitos de la norma técnica.
- Concluir ejercicios de revisión de los riesgos y, con base en las nuevas caracterizaciones, actualizar las baterías de ejes temáticos, causas y riesgos, para lograr la estandarización de los riesgos.

GESTIÓN MISIONAL

A continuación, se presentan las principales acciones, avances, logros y dificultades, resultado de la ejecución del Plan de Acción 2019.

GESTIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

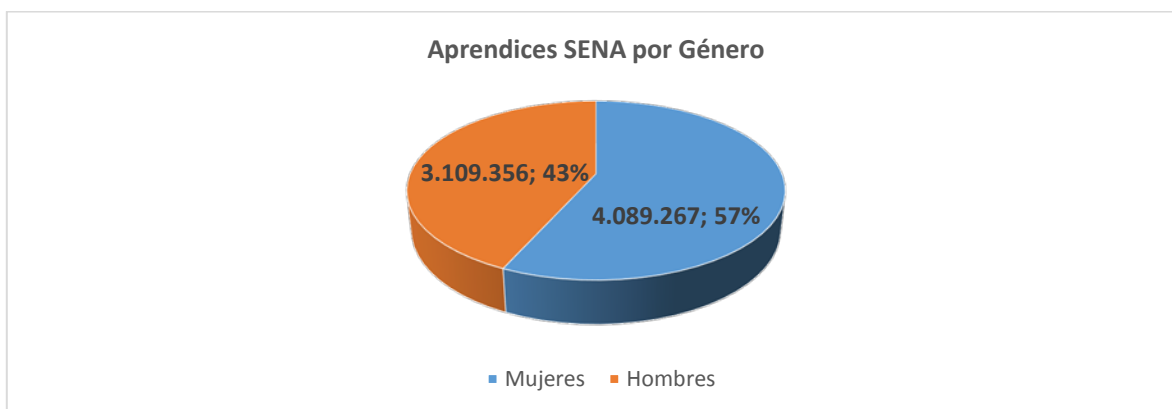
La formación profesional integral, se desarrolla mediante una propuesta pedagógica teórico-práctica, orientada a la apropiación reflexiva y crítica de conocimientos, al desarrollo de habilidades y destrezas y al fortalecimiento de actitudes y valores.

Durante el 2019, 7.198.623 aprendices recibieron acciones de formación a través de 8.982.916 cupos, obteniendo un cumplimiento, frente a la meta, del 102% y 107% respectivamente, como se observa a continuación:

TOTAL FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL			
META APRENDICES	EJECUCIÓN APRENDICES	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS
7.034.066	7.198.623	8.388.430	8.982.916

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Del total de aprendices atendidos durante la vigencia 2019, el 57% son mujeres, como se evidencia en la siguiente ilustración:



Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Educación Superior

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

El SENA atendió 446.108 aprendices, por medio de 446.118 cupos, se logra así un cumplimiento del 99% con respecto la meta establecida de 450.528 aprendices y cupos. El siguiente cuadro, permite visualizar los resultados obtenidos:

EDUCACIÓN SUPERIOR			
META APRENDICES	EJECUCIÓN APRENDICES	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS
450.528	446.108	450.528	446.118

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Los aprendices que cursan su proceso de formación en el nivel de Tecnólogo, como requisito para obtener su certificación, deben presentar la prueba Saber TyT. Es por ello que, durante el 2019, 117.256 aprendices presentaron la mencionada prueba.

Así mismo, para impartir este tipo de formación, el SENA debe contar con los Registros Calificados, licencias o avales que otorga el Ministerio de Educación Nacional - MEN, que garantizan el cumplimiento de requisitos y condiciones de calidad que la ley exige. Es por ello que, durante el 2019, se radicaron nuevas solicitudes de Registro Calificado ante el MEN: 492 procesos, correspondientes a 35 programas de formación Tecnológica y 29 Especializaciones Tecnológicas.

Durante la vigencia 2020, se espera implementar un sistema de información que permita organizar la información institucional, relativa a los Registros Calificados, y de esta manera



facilitar el reporte de la información del nivel Tecnológico al SNIES del Ministerio de Educación.

Igualmente, se esperan radicar nuevos procesos para la formación de Tecnólogos mediante la modalidad Virtual, con el fin de ampliar la cobertura para personas que deseen cursar este nivel de formación.

Formación Técnica Laboral y otros SENA

Está formación capacita a los aprendices para adquirir competencias motrices, cognitivas, socioafectivas y comunicativas para desarrollar actividades determinadas y solucionar problemas en un rango definido de áreas funcionales con respuestas predecibles. Es así como los aprendices comprenden y aplican su conocimiento a los distintos procesos productivos, utilizando instrumentos y técnicas definidas para ejecutar operaciones y obtener resultados concretos.

En la vigencia 2019, 854.349 aprendices accedieron a programas de formación Técnica laboral y Otros. Se registra un cumplimiento del 99% con respecto a la meta establecida, como se describe en la siguiente tabla:

FORMACIÓN TÉCNICA LABORAL Y OTROS			
META APRENDICES	EJECUCIÓN APRENDICES	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS
862.626	854.349	862.626	854.407

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Articulación del SENA con la Educación Media

La articulación es un proceso que integra contenidos curriculares, pedagógicos, didácticos, de recursos humanos, económicos y de infraestructura, de la Educación Media con los de la Educación Superior. La formación profesional integral, la educación para el trabajo y el desarrollo humano, les permite a los jóvenes la movilidad educativa, la permanencia en el sistema, la exploración vocacional y de competencias, para la construcción de los proyectos de vida y la inserción al mundo del trabajo. El programa busca que los jóvenes fortalezcan sus competencias básicas y ciudadanas, y desarrollen las competencias específicas necesarias para continuar su formación e insertarse competitivamente en el mundo del trabajo.

Durante el 2019 se atendieron 414.395 aprendices en programas técnicos articulados con la educación media. Se alcanza un cumplimiento del 99% con respecto a la meta establecida, como se observa en el siguiente cuadro:



ARTICULACION CON LA EDUCACIÓN MEDIA			
META APRENDICES	EJECUCIÓN APRENDICES	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS
416.505	414.395	416.505	414.430

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

En dicha vigencia se expidieron orientaciones respecto a los procedimientos de alistamiento, gestión contractual, ingreso, ejecución de la formación y certificación. La entidad se articuló con el Ministerio de Educación y Ministerio del Trabajo con el fin de generar acciones conjuntas para el programa y se fortaleció de equipo de articulación para generar los lineamientos de media y el seguimiento al programa.

En la ejecución de este programa se identificaron algunos aspectos a tener en cuenta: la jornada única de las instituciones educativas puede afectar el desarrollo del programa, la falta de seguimiento a la etapa productiva y la dificultad que existe para acceder a zonas rurales de la Colombia profunda.

Convenios de Ampliación de Cobertura

Los convenios de ampliación de cobertura son alianzas celebradas por el SENA con aquellas instituciones o entidades públicas y/o privadas, inscritas en el Banco de Instituciones, que imparten 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 con una formación presencial en programas de Nivel Tecnólogo y Técnico, fortaleciendo con criterios de calidad la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y la Educación Superior 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 la que cuentan las Instituciones anteriormente señaladas, y la cofinanciación de proyectos de formación profesional integral.

La vigencia 2019, culmina con la formación de 26.261 aprendices, equivalentes a 26.762 cupos, logrando un cumplimiento frente a la meta del 107% y 110% respectivamente como se describe en el siguiente cuadro:

AMPLIACIÓN DE COBERTURA			
META APRENDICES	EJECUCIÓN APRENDICES	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS
24.437	26.261	24.437	26.762

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Formación Complementaria



La formación complementaria permite actualizar destrezas, habilidades y competencias, y responde a demandas específicas del sector productivo y social. A través de este tipo de formación los trabajadores pueden actualizarse, cualificar su desempeño actual o prepararse para asumir nuevos desempeños en materia laboral, así como calificar y recalificar el talento humano en situación de desempleo.

La entidad, culmina el 2019 con un cumplimiento del 103% frente a la meta definida para la vigencia, al atender 5.898.166 aprendices. En cuanto a la gestión realizada, en términos de cupos, se ha cumplido un 109% de la meta, lo que equivale a 7.682.391 cupos en programas de formación de corta duración, como se puede visualizar en el siguiente cuadro:

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA			
META APRENDICES	EJECUCIÓN APRENDICES	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS
5.720.912	5.898.166	7.075.276	7.682.391

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Formación Virtual

La formación virtual en el SENA se desarrolla utilizando Tecnologías de la información y la comunicación (Tics), y la plataforma de aprendizaje LMS (Learning Management System). En esta modalidad de formación el SENA oferta programas de formación técnica, tecnológica y complementaria.

En la vigencia 2019, la entidad atendió 3.314.481 aprendices a través de 3.565.031 cupos con un cumplimiento del 112 % y 98% % con respecto a la meta en aprendices y cupos respectivamente, como se puede visualizar en el siguiente cuadro:

FORMACIÓN VIRTUAL			
META APRENDICES	EJECUCIÓN APRENDICES	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS
2.968.558	3.314.481	3.652.177	3.565.031

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Programa Bilingüismo

El Programa de Bilingüismo es la respuesta del SENA a los requerimientos del sector productivo frente a la necesidad de dominio de una segunda lengua, 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 1.058.607



aprendices, equivalentes a 1.179.165 cupos. Se registra así un cumplimiento de la meta establecida del 111 % y 99 % respectivamente, como se observa a continuación:

PROGRAMA DE BILINGÜISMO			
META APRENDICES	EJECUCIÓN APRENDICES	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS
952.903	1.058.607	1.192.900	1.179.165

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

En el 2019, el SENA firmó un convenio interinstitucional con el Departamento Administrativo de la Función Pública para ofrecer formación y fortalecer las competencias en inglés de los funcionarios de las entidades públicas.

De la misma forma, la entidad planteó una meta de formación presencial en bilingüismo de 103.620 cupos, lo que permitió que los Centros de formación pudieran brindar atención a empresas que requirieran esta formación y así contribuir con el reentrenamiento de la fuerza laboral de los diferentes sectores económicos.

Para la vigencia 2020 se espera suscribir convenios y alianzas con pares y entidades académicas que apoyen la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación en lenguas, con el fin de fortalecer la didáctica de lenguas en los contextos laborales de los aprendices SENA, realizar mediciones de competencia comunicativa en lenguas de los instructores de lenguas a través de herramientas internacionales y fortalecer la interculturalidad y la competencia comunicativa en lenguas de los aprendices SENA.

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

A través de este tipo de aulas, que pueden desplazarse por agua y tierra, con tecnología, conectividad, conocimiento, calidad y pertinencia, se atendieron durante el 2019, 20.416 aprendices a través de 26.284 cupos.

Retención

Los procesos de formación del SENA promueven la responsabilidad de cada aprendiz como gestor principal de su proceso de formación, incentivando su participación de forma activa en las diferentes actividades de aprendizaje, ya sean presenciales o virtuales. Sin embargo, se reconoce que el abandono de la Formación por parte de un aprendiz es un fenómeno



multicausal, que involucra variables académicas, motivacionales, organizacionales, vocacionales, familiares, económicas, de tiempo y distancia.

El siguiente cuadro, permite visualizar los resultados obtenidos durante la vigencia 2019:

TIPO DE FORMACIÓN	META RETENCIÓN	RETENCIÓN 2019	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
Educación Superior	89,36%	86,79%	97,12%
Formación Técnica Laboral y Otros	90,58%	88,46%	97,67%
Formación Complementaria	64,70%	57,79%	89,32%
Formación Profesional Integral	68,27%	62,19%	91,10%
Formación Virtual	26,55%	27,17%	102,34%
Programa Bilingüismo	37,73%	31,78%	84,25%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Dirección de Planeación Corporativo

Con el fin de contribuir a incrementar la retención del aprendiz, mitigar la deserción temprana del proceso de formación, la entidad ha implementado estrategias tales como:

- Monitorias: reconocimiento de estímulo económico a más de 1.800 aprendices destacados en 116 Centros de Formación.
- Apoyos socioeconómicos para el aprendiz: Para el 2019 se adelantaron 3 convocatorias para brindar apoyos de sostenimiento a los aprendices que, por sus condiciones de vulnerabilidad, tenían alto riesgo de abandonar el proceso formativo. Los resultados de las convocatorias son los siguientes:

	CONVOCATORIA I-2019	CONVOCATORIA II-2019	CONVOCATORIA III-2019
Cupos asignados a nivel país	3.650	3.281	5.804
Presupuesto trasladado a Centros de Formación para cubrir los cupos asignados.	\$11.334.837.750	\$7.578.281.472	\$3.123.032.465
Aprendices inscritos en la convocatoria.	33.585	18.522	22.727
Aprendices adjudicados	3.266 (en la fecha 6 de mayo de 2019.)	3.331 (en la fecha 6 de julio de 2019)	5.478 (en la fecha 13 de diciembre de 2019)

Fuente: SENA Dirección de Formación Profesional Integral.

Para la vigencia 2020 se espera lograr la alineación de todas las actividades que se adelantan en el marco del cumplimiento del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz - PNIBA como estrategias institucionales, para contribuir a la permanencia y desempeño exitoso de los aprendices en su proceso formativo con enfoque territorial y participativo.



Certificación de la Formación Profesional Integral

El proceso de Certificación respalda la idoneidad del aprendiz capacitado y se convierte en un validador de la adquisición de habilidades, conocimientos y competencias del aprendiz que finalizó un programa de formación y cumplió todos los requisitos que le permiten desempeñarse de forma eficiente y con calidad en el mundo laboral.

Durante el 2019, fueron expedidas 4.750.081 certificaciones, de las cuales 371.729 corresponden a la Formación Titulada, como se ilustra en la siguiente tabla:

CERTIFICACIÓN EN FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL			
TIPO DE FORMACIÓN	META	EJECUCIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
Educación Superior	126.546	109.064	86,19%
Formación Técnica Laboral y Otros	347.771	262.665	75,53%
Formación Complementaria	5.034.494	4.378.352	86,97%
Formación Profesional Integral	5.508.811	4.750.081	86,23%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Programa de Formación Continua Especializada

El Programa de Formación Continua Especializada es la oferta que hace el SENA a las entidades públicas y privadas, donde se presentan proyectos de formación diseñados a la medida de las necesidades particulares de cada entidad. Esto permite contribuir al desarrollo productivo y competitivo del país y mejorar la cualificación de las competencias de los trabajadores vinculados a las empresas y su cadena productiva.

Durante la vigencia 2019 se suscribieron 40 convenios, los cuales fueron cofinanciados por el SENA por un valor de \$ 37.836.192.071.

En el 2019, se atendieron a través de este programa 82.757 aprendices, equivalentes a 93.743 cupos en formación.

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. Este programa está dirigido a jóvenes entre los 15-18 años con SISBEN, a la Población Vulnerable sin límite de edad y a pequeños y medianos productores.



En 2019, a través del programa SER se atendieron 169.281 aprendices por medio de 192.692 cupos como se observa en el siguiente cuadro:

SENA EMPRENDE RURAL - SER			
META APRENDICES	EJECUCIÓN APRENDICES	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS
164.983	169.281	182.466	192.692

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Durante la vigencia 2019, se obtuvo la postulación del programa SER al **“Future Policy Award”**, premio creado por la Unión Interparlamentaria (UIP) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Igualmente, se encuentra en sistematización la metodología de intervención del programa SER a través de la estrategia *Saber Hacer Colombia* de la **Agencia Presidencial de Cooperación – APC**, que hará parte del portafolio de experiencias nacionales y territoriales.

De otra parte, con el Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible, se realizó la transferencia de la *Guía metodológica para el Emprendimiento verde e inclusivo* a 37 profesionales de 19 regionales del programa SER y Emprendimiento, con el fin de dinamizar la creación de iniciativas productivas sostenibles, competitivas e inclusivas a través de las ventanillas o nodos verdes y alianzas estratégicas regionales.

Con el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, se está trabajando un piloto en los departamentos de Tolima y Córdoba con productores de Mango para fortalecer el componente de formación e implementación en Buenas Prácticas Agrícolas como insumo fundamental para hacer parte de la estrategia “Cosecha y venta a la fija”.

Con la Agencia de Cooperación Japonesa - JICA, se desarrollaron los diseños curriculares basados en la metodología *OVOP* (One Village One Product) para el SENA y se están capacitando 60 instructores del programa SER como formador de formadores en esta metodología.

Se realizó el taller con 9 profesionales SER en donde Coopermondo y Confecoop presentaron las metodologías *ThinkCoop* o *StartCoop* y se revisaron aspectos de mejora para su adaptabilidad y usos en las acciones del programa SER.

Se certificaron 120 ganaderos por la Escuela de la Calidad de la Leche en la Regional Quindío, con la participación de aliados comerciales como Alpina, Parmalat, Celema, Colanta y Alquilac. En esta alianza se atendieron 5 municipios en los temas de implementación de nuevas tecnologías para la producción de leche, buenas prácticas de ordeño con la vinculación de la empresa Quindiordeños, nutrición, manejo silvopastoril y mejoramiento genético.



Para la vigencia 2020 se tiene previsto, en articulación con CONFECOOP y COOPERMONDO, actualizar la metodología *MyCoop Colombia*, como mecanismo de fortalecimiento del componente asociativo - cooperativo en las acciones del programa SER e implementar las metodologías ThinkCoop y StartCoop ; realizar proceso de formador de formadores a nivel nacional; establecer la ruta de articulación entre los programas de Emprendimiento, SENNOVA y AGROSENA como mecanismo de atención integral a la población rural a nivel nacional.

Población Vulnerable

Las poblaciones vulnerables tienen ingreso preferente a los programas del SENA, así mismo, la oferta institucional promueve el desarrollo de competencias blandas y el impulso de sus tradiciones mediante una atención diferencial, innovadora e incluyente¹. Las acciones brindadas a las poblaciones vulnerables y programas sociales del Gobierno Nacional se implementan a través de la gestión regular de los Centros de Formación Profesional, oficinas de la APE y las Unidades de Emprendimiento, quienes a través de estrategias diferenciales fortalecen la inclusión social de estas poblaciones.

Durante la vigencia 2019 y mediante la intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo se lograron realizar 43.026 colocaciones para población víctima de la violencia y 27.070 para poblaciones vulnerables.

Igualmente, y con el fin de conmemorar el *Día de la Memoria y Solidaridad con las víctimas del conflicto armado*, la Agencia Pública de Empleo promovió una iniciativa para desarrollar en la entidad, una jornada de servicios integral con la oferta del SENA a esta población. El evento, que se desarrolló en 43 ciudades del país contó con los siguientes resultados: 4.539 visitantes; 1.418 personas interesadas en procesos de formación; 624 personas interesadas en emprendimiento; 293 interesados en certificación por competencias. En esta jornada se promovieron también 800 vacantes que tuvieron 1.251 postulaciones y de las cuales se generaron 385 colocaciones.

De otra parte, se fortalecieron lazos institucionales con la Cruz Roja Internacional a través del convenio nacional 066 de 2019. Se ejecutó el proyecto FUP “Fortalecimiento de Unidades Productivas” beneficiando a 259 víctimas de la violencia en 11 regionales para una inversión total de \$792.883.500.

Atención a la Población con Discapacidad

Frente a la atención de las personas con discapacidad, se destacan los siguientes logros:

¹ SENA (2019). Plan de Acción. Lineamientos operativos. núm. 2.5.2.2. Atención a poblaciones vulnerables. p. 179.



- En lo corrido del año, 135 personas con discapacidad se han certificado y evaluado en competencias laborales. Asimismo, se han ajustado 26 instrumentos para la evaluación de las competencias de personas con discapacidad visual y auditiva en las áreas agroindustrial de panela, artesanías, servicios ambientales, funerales, financieros, música, entre otros.
- 1.029 aprendices SENA con discapacidad, están realizando este año su etapa productiva en la modalidad de contrato de aprendizaje en 431 empresas a nivel nacional.
- A través de la gestión de la Agencia Pública de Empleo, durante el 2019 se han sensibilizado 10.981 empresas en inclusión laboral de personas con discapacidad con lo que se ha logrado la colocación de 1.255 usuarios. Además, se han inscrito a 1.649 ciudadanos y orientado a 5.779.
- Durante el 2019 se ejecutaron más de 10 sesiones de asesorías técnicas del Instituto Nacional para personas Ciegas INCI, en criterios de accesibilidad y usabilidad Web a equipos nacionales y regionales del SENA. Se han impactado a 176 personas, en 8 regionales, a través del taller de sensibilización en habilidades sociolingüísticas en abordaje de personas sordas, actividad liderada por del Instituto Nacional para personas Sordas INSOR.

Con respecto a la atención de la población en proceso de reincorporación, en el marco del convenio SENA- Agencia para la Reincorporación y la Normalización – ARN, se desarrollaron 2.384 acciones de orientación ocupacional a través de talleres grupales (hoja de vida, inducción al aplicativo de la APE, proyecto de vida, entre otros) y para la población en proceso de reintegración se adelantaron 3.332 acciones de orientación ocupacional.

Frente a la atención que la entidad brinda a las comunidades étnicas se pueden mencionar los siguientes logros:

- Se llevó a cabo el Encuentro Nacional de Iniciativas Productivas y Orientación para la Empleabilidad de las comunidades NARP, con la participación de 700 miembros de las comunidades. Este evento se realizó entre el Ministerio de Trabajo, SENA, Ministerio de Interior, Ministerio de Comercio Industria y Turismo, UAESPE, Embajada de USA y Consejo Laboral Afrocolombiano – CLAF. A través de este encuentro se socializó en esta comunidad la oferta institucional.
- Inclusión de 11 iniciativas SENA - APE en el Programa de cierres de brechas para étnicos UASPE y U.S. Agency for International Development - USAID, en los sectores de construcción y servicios con énfasis en el fortalecimiento de competencias específicas



al cargo, inclusión laboral que soporte barreras de discriminación; beneficiando comunidades NARP y población víctima.

- Se adelantaron acciones de formación profesional integral, con enfoque pluralista y diferencial, en diversas áreas de interés concertadas con las Kumpanias, a través de 7 procesos de formación complementaria para lograr la participación de un total 80 personas del pueblo Rrom.
- Formalización de convenio con la empresa Enel Green Power Colombia S.A.S por valor de \$ 360.000.000, para capacitación a 27 comunidades indígenas del área de influencia de los parques eólicos de las localidades de windpeshi, Chemeskay de Uribía y Maicao - La Guajira. En el marco de este convenio se realizaron jornadas de orientación ocupacional en windpeshi atendiendo a 211 personas de 10 comunidades.
- Inclusión de excombatientes indígenas de los departamentos de Cauca y Putumayo, al programa de formación en Técnico en Salud Pública, en el marco del proyecto Salud para la Paz, realizado en articulación con SENA, Ministerio de Salud y OIM.

Es importante destacar que durante la vigencia 2019, el SENA obtuvo, entre otras, las siguientes certificaciones: por la Unidad para las Víctimas, por el Cumplimiento y actualización de la Oferta en plataforma del SNARIV para las víctimas de la violencia 2019; por el aporte en la reparación integral a las víctimas de la Subregión de Urabá y el Darién chocoano; reconocimiento al SENA por el Programa Mundial de Alimentos de las Naciones Unidas, por su aporte a las mujeres y su contribución de Paz en el departamento de Antioquia.

Para la vigencia 2020 se tiene previsto:

Aumentar la movilidad laboral de los colombianos hacia el exterior a través de la Agencia Pública de Empleo Transnacional, por medio del relacionamiento con embajadas y la cancillería.

Articular acciones con la UAESPE, Ministerio de Trabajo, ACNUR y FUPAD para promover la inclusión laboral de migrantes a través de la definición de la Estrategia de Empleabilidad que identifique los Trabajos Estacionarios y vacantes de difícil colocación, entre otras.

La gestión llevada a cabo por el SENA arrojó como resultado, la atención de 3.436.339 cupos, focalizados en 2.513.608 aprendices, pertenecientes a diversas poblaciones vulnerables como se visualiza en el siguiente cuadro:



NOMBRE TIPO POBLACION	META APRENDICES	EJEC APRENDICES	% EJEC	META CUPOS	EJEC CUPOS	% EJEC
DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA	349.000	915.634	262,36%	488.969	1.236.527	252,88%
DESPLAZADOS POR FENOMENOS NATURALES	32.348	36.143	111,73%	42.481	51.629	121,53%
DISCAPACITADOS	27.109	23.269	85,83%	37.998	34.102	89,75%
ADOLESCENTE EN CONFLICTO CON LA LEY PENAL	7.291	7.677	105,29%	10.241	12.775	124,74%
ADOLESCENTE TRABAJADOR	82.494	102.385	124,11%	110.978	139.727	125,91%
INDIGENA	55.012	63.584	115,58%	66.650	84.872	127,34%
INPEC	31.302	32.246	103,02%	42.106	53.319	126,63%
JOVENES VULNERABLES	684.937	746.910	109,05%	800.053	1.006.688	125,83%
MUJER CABEZA DE FAMILIA	304.548	322.183	105,79%	371.853	446.292	120,02%
NEGRO	61.729	52.767	85,48%	76.651	80.606	105,16%
ADOLESCENTE DESVINCULADO DE GRUPOS ARMADOS ORGANIZADOS AL MARGEN DE LA LEY Y REINTEGRADOS	5.175	9.503	183,63%	6.994	15.219	217,60%
TERCERA EDAD	46.872	53.707	114,58%	61.432	76.186	124,02%
REMITIDOS POR EL PAL	7.770	10.366	133,41%	9.658	13.832	143,22%
SOBREVIVIENTES MINAS ANTIPERSONALES	623	442	70,95%	845	604	71,48%
SOLDADOS CAMPESINOS	12.810	22.803	178,01%	17.076	33.470	196,01%
AFROCOLOMBIANO	47.474	57.126	120,33%	55.862	75.027	134,31%
PALENQUERO	428	701	163,79%	1.097	1.044	95,17%
RAIZAL	5.337	5.108	95,71%	6.145	7.430	120,91%
GITANOS (ROM)	170	178	104,71%	241	218	90,46%
ABANDONO O DESPOJO FORZADO DE TIERRAS	48.330	50.876	105%	55.619	66.772	120%
ACTOS TERRORISTA / ATENTADOS /COMBATES / ENFRENTAMIENTOS /HOSTIGAMIENTOS						
AMENAZA						
DELITOS CONTRA LA LIBERTAD Y LA INTEGRIDAD SEXUAL EN DESARROLLO DEL CONFLICTO ARMADO						
DESAPARICIÓN FORZADA						
HOMICIDIO / MASACRE						
MINAS ANTIPERSONAL, MUNICIÓN SIN EXPLOTAR, Y ARTEFACTO EXPLOSIVO IMPROVISADO						
SECUESTRO						
TORTURA						
VINCULACIÓN DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES A ACTIVIDADES						



NOMBRE TIPO POBLACION	META APRENDICES	EJEC APRENDICES	% EJEC	META CUPOS	EJEC CUPOS	% EJEC
RELACIONADAS CON GRUPOS ARMADOS						
HERIDO						
RECLUTAMIENTO FORZADO						

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Migrantes Provenientes de Venezuela y Colombianos Retornados

Dentro del proceso de atención a este tipo de población, el SENA ha participado en la Estrategia de Inclusión Laboral para Migrantes Venezolanos implementada por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE, la Fundación Panamericana para el Desarrollo - FUPAD y la Organización Internacional para las Migraciones - OIM, con el propósito establecer herramientas que permitan mejorar la gestión en la vinculación laboral de esta población. La estrategia se ha desarrollado en las ciudades de: Bogotá, Barranquilla, Arauca, La Guajira, Santa Marta y Cartagena.

La Agencia Pública de Empleo SENA ha realizado 18.301 acciones de orientación y se han generado 4.084 colocaciones de migrantes provenientes de Venezuela.

Así mismo, el SENA participó en la estrategia Acción Integral liderada por el Ministerio del Trabajo, a través de la cual se atendieron 1.138 migrantes provenientes de Venezuela y colombianos retornados a través de los servicios de la Agencia Pública de Empleo.

Paz con Legalidad

En este punto es necesario precisar que la entidad no tiene compromisos asignados en el Acuerdo Final de Paz ni en el Plan Marco de Implementación del Acuerdo (PMI), sin embargo, el SENA ha ejecutado intervenciones que se realizaron con los recursos y la oferta regular. En este contexto, el SENA contribuyó al cumplimiento de los siguientes puntos del Acuerdo:

Punto 1.2. Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET): en 170 municipios en 20 departamentos.

En 2019 el SENA impartió formación para el trabajo, a través de 991.796 cupos de formación profesional, tal como se observa en el siguiente cuadro:



ACCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL	CUPOS EN FORMACIÓN				
	Educación Superior	Formación Técnica Laboral y Otros	Total Formación Titulada	Formación Complementaria	Total Formación Profesional Integral
Municipios Priorizados	33.653	116.294	149.947	841.849	991.796

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Punto 3. Fin del conflicto – Atención a zonas veredales y Espacios Territoriales de Capacitación y Normalización (ETCR)

El SENA impartió formación para el trabajo con cursos de corta duración a las personas en proceso de reincorporación y a las comunidades receptoras en los Espacios Territoriales para la Capacitación y Reincorporación (ETCR) y en los Puntos Transitorios, a través de 3.144 cupos en Formación Complementaria, tal como se observa en el siguiente cuadro:

CUPOS EN FORMACIÓN		
MASCULINO	FEMENINO	TOTAL CUPOS
1.911	1.233	3.144

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

De otra parte, en lo relacionado con el proceso de reincorporación, la entidad ejecutó el Convenio SENA – Agencia de Reincorporación y Normalización 020 de 2018. Al corte del mes de noviembre se obtuvieron los siguientes resultados:

CUPOS EN FORMACIÓN TITULADA Y COMPLEMENTARIA - TOTAL NACIONAL			
TIPO DE FORMACIÓN	REINCORPORADOS (Exintegrantes FARC-EP) (1)	OTRAS POBLACIONES ARN (Reintegrados, Justicia y Paz) (2)	TOTAL CUPOS ARN
Formación Titulada	373	470	843
Formación Complementaria	10.411	7.676	18.087
TOTAL	10.784	8.146	18.930

Fuente: Cruce bases de datos ARN y SOFIA Plus.

(1) Para Formación Complementaria incluyen 2.176 cupos SER

(2) Para Formación Complementaria incluyen 23 cupos SER



APRENDICES EN FORMACIÓN TITULADA Y COMPLEMENTARIA - TOTAL NACIONAL	
POBLACIONES	APRENDICES
REINCORPORADOS (Exintegrantes FARC-EP)	5.047
OTRAS POBLACIONES ARN (Reintegrados, Justicia y Paz)	4.342
TOTAL	9.389

Fuente: Cruce bases de datos ARN y SOFIA Plus

Concursos o estrategias de innovación

Worldskills

La entidad participó en la competencia *WorldSkills Kazán 2019* con 21 Instructores Expertos, 21 Instructores Intérpretes y 24 Aprendices Competidores. Para esta vigencia se mejoró la posición alcanzada en competencias mundiales pasadas, al ocupar el puesto 29 entre 62 países y obtener por primera vez 2 bronces en una competencia mundial. Adicionalmente, se obtuvieron 4 medallas de excelencia en la misma competencia, evidenciando una mejora en la calidad de los procesos de formación del SENA.

También se realizaron jornadas de trabajo y transferencias en 20 habilidades, impactando 279 Instructores y 73 aprendices de 30 Regionales.

Adicionalmente, se creó un nuevo programa de formación titulada para el nivel técnico relacionado con Jardinería de Paisaje que iniciará a ofertarse en el segundo trimestre 2020. Se continuó con la ejecución del programa complementario de ejecución de la estrategia de competencias para la FPI, el cual cuenta con 994 personas certificadas a la fecha.

Además de lo anterior, se elaboró y entregó un documento de retroalimentación para el fortalecimiento de los procesos de formación del SENA, donde para cada habilidad se presentan sugerencias de mejora en normas de competencia laboral, programas de formación, ambientes de formación, procesos de actualización o capacitación de instructores y potenciales alianzas institucionales.

Se realizaron 2 Empoderamientos Territoriales de la Estrategia (Selva y Caribe), en los cuales se contó con la participación de aproximadamente 200 personas entre aprendices e Instructores de las Regionales Córdoba, Sucre, Magdalena, Cesar, San Andrés y La Guajira (en el Caribe) y Amazonas, Caquetá, Chocó, Guainía, Putumayo, Vaupés y Guaviare (en el Selva), desarrollando competencias pedagógicas que incluyeron procesos de entrega de equipos, máquinas, herramientas y materiales de formación, con lo cual se aportó al fortalecimiento de los procesos de formación en dichas Regionales.

La mayor dificultad fue la limitación presupuestal, pues el monto definitivo para el desarrollo de las actividades de la estrategia se determinó hacia el mes de mayo. Esta



decisión retrasó la resolución sobre el número total de habilidades para la competencia en Rusia, afectando los planes de entrenamiento y la gestión en general de la estrategia con las habilidades que estaban posibilitadas para participar.

Teniendo en cuenta lo anterior, para la vigencia 2020 se ha establecido la definición temprana de presupuesto y habilidades para el siguiente ciclo de competencia que finaliza en 2021 en las competencias mundiales *WorldSkills Shanghai*, lo que permitirá una mejor planificación de recursos y entrenamientos para la optimización del presupuesto.

Igualmente, se busca mejorar los resultados de las competencias internacionales anteriores (primer puesto en *WorldSkills Americas Chile 2018*) y las 2 medallas de bronce y los 4 Medallones de Excelencia ganados en *WorldSkills Mundial Kazan 2019*.

Senasoft

En el 2019, en su décima versión, logró realizar una competencia nacional con una mezcla heterogénea, combinando aprendices de diferentes Regionales para dar soluciones a retos propuestos por empresarios nacionales. En la ciudad de Medellín se reunieron 400 aprendices e instructores de 97 Centros de Formación y 27 Regionales, para participar de este evento que logró contar con la presencia de empresas del sector productivo como pares técnicos y académicos.

Como resultado, hubo 20 aprendices ganadores de 10 categorías de las áreas de las redes (Infraestructura, Desarrollo e industrias creativas) que participaron en una agenda académica y empresarial en Alemania. Esta experiencia internacional les entrega a los aprendices conocimientos en las industrias 4.0 y la manera como estas empresas generan soluciones en la Cuarta Revolución Industrial a través de herramientas tecnológicas como la inteligencia artificial, realidad aumentada, cloud computing y smarth data, entre otras.

Para la vigencia 2020, la entidad tiene como reto articular la estrategia *SENASOFT* como componente transversal para todas las áreas de conocimiento, incorporando las tecnologías como factor de solución a los problemas y retos del sector productivo.

Cine al SENA

Por cuarto año, Cine al SENA se consolida en la Dirección de Formación Profesional Integral como una estrategia que articula la formación técnica y tecnológica en contenidos audiovisuales con el sector productivo de las industrias creativas.

En el 2019 se lograron más de 10 alianzas, convenios y acuerdos de cooperación; 30 aprendices representaron al SENA en rodajes nacionales e internacionales, 6 de ellos lograron vinculación laboral directamente con las productoras; 15 proyectos audiovisuales realizados por aprendices del SENA lograron reconocimientos en festivales nacionales e internacionales; 11 aprendices lograron participar de capacitación audiovisual internacional en Argentina.



En el 2019 se lograron recibir 62 cortometrajes realizados por aprendices de todo el país. Y finalmente, la estrategia Cine al SENA logró establecer los boot camps a nivel nacional; resultado del campamento creativo realizado en alianza con Congo Films (Convenio que se estableció por 5 años para fortalecer la formación técnica en contenidos audiovisuales, la modernización de ambientes de formación y diseños curriculares).

Para el 2020 la entidad se ha propuesto impulsar la articulación con el sector productivo, permitiendo la modificación y el modelo de contrato de aprendizaje para el sector cinematográfico.

Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono - ENI

En el año 2019, la Escuela Nacional de Instructores – ENI, conformó, actualizó y priorizó, las rutas de formación técnica, pedagógica clave y transversal para la profesionalización de los instructores del Sena. A partir de estas rutas, anualmente se priorizan y concertan las acciones de formación, actualización, desarrollo y evaluación de competencias que requieren los instructores, conformando el *Plan Institucional de Capacitación de Instructores*.

Para el año 2019, se ejecutaron 208 acciones de formación que permitieron asignar 22.589 cupos, logrando cobertura en las 33 regionales y los 117 centros de formación del país, beneficiando a 12.885 instructores, de los cuales 6.068 están vinculados a la planta de personal, lo que representó una inversión superior a los 12.600 millones de pesos. Así mismo, y utilizando la red de centros de formación, se logró la formación de 6.828 instructores de contrato por prestación de servicios sin ningún costo.

Se identificó que, la principal dificultad que se presenta en el desarrollo de la formación a los instructores es la relacionada con la dispersión geográfica, lo que hace necesario incurrir en altos costos de desplazamiento de los instructores de planta.

En la siguiente tabla se evidencian los retos, estrategias y proyecciones para la vigencia 2020:

Retos, Estrategias y Proyección ENI

RETOS	ESTRATEGIAS	PROYECCIÓN
Aumentar la cobertura de instructores capacitados.	Implementar una nueva y mayor oferta de capacitación mediante la formación virtual y presencial, mejorando la conectividad y el uso	La Escuela Nacional de Instructores con su infraestructura y



RETOS	ESTRATEGIAS	PROYECCIÓN
<p>Asegurar la calidad en la fundamentación pedagógica y didáctica para la formación profesional de los 2.100 nuevos instructores SENA</p> <p>Impactar al 100% de los instructores del SENA mediante estrategias que fortalezcan el auto reconocimiento y la apropiación de valores y principios de la entidad, contribuyendo al mejoramiento de la cultura organizacional.</p> <p>Facilitar el acceso a 150 contenidos sobre foros de ideas, inspiración, pensamiento estratégico y pensamiento colaborativo para contribuir en la construcción de habilidades de liderazgo y comunicación para que el 100% de los instructores y los aprendices puedan acceder a los mismos</p> <p>Duplicar la tasa de instructores SENA certificados en competencia laboral de 2.500 a 5.000</p> <p>Crear y fortalecer, una línea de investigación pedagógica con énfasis en habilidades blandas con reconocimiento institucional y como referente nacional</p> <p>Impulsar la economía naranja a través de programas de formación</p>	<p>intensivo de las tecnologías de la información.</p> <p>Fortalecer los instrumentos y mecanismos para la apropiación de las competencias pedagógicas y las técnicas didácticas de formación profesional</p> <p>Desarrollar planes y programas de mejoramiento continuo que fortalezcan la cultura organizacional y la convivencia observando los valores y principios institucionales para mejorar la productividad y la calidad del servicio</p> <p>Gestionar la suscripción de convenios con entidades de conocimiento, liderazgo y de gestión empresarial, certificaciones de industria y de calidad de nivel internacional para fortalecer el pensamiento estratégico de los instructores.</p> <p>Categorizaremos y fortaleceremos el grupo de investigación pedagógica para el desarrollo y la implementación de las nuevas tendencias pedagógicas en la formación profesional del SENA</p> <p>Fortaleceremos las competencias de los instructores que apoyan los</p>	<p>recursos humanos garantizará la calidad de la formación profesional para que los egresados logren un mejor desempeño laboral y una actitud emprendedora.</p>



RETOS	ESTRATEGIAS	PROYECCIÓN
y entrenamiento a instructores como dinamizadores de las diferentes líneas. Ampliar el número de instructores certificados en tecnologías informáticas y de industria de 1.000 a 4.000.	programas de formación orientados a la industria creativa y en general a los sectores identificados como impulsores de la economía naranja.	

Fuente: SENA Dirección de Formación Profesional Integral.

Acciones de Bienestar Aprendices

En el 2019, se llevó a cabo la construcción del *Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz* con enfoque territorial participativo, en el que 272 funcionarios, 56 directivos y 170 aprendices participaron activamente de la construcción, mediante la organización de 10 mesas de trabajo, donde se realizaron 4.500 aportes que permitieron estructurar el plan.

En total, 481.900 aprendices de la formación técnica y tecnológica se beneficiaron de las acciones de bienestar implementadas en las dimensiones de consejería y orientación, construcción de comunidad, promoción de la salud y el cuidado y prevención de la enfermedad, el fomento de la actividad física, el deporte y la recreación, la expresión cultural y artística, reconocimiento a la excelencia y apoyos socioeconómicos, por los equipos de Bienestar en los 117 Centros de Formación del país.

Igualmente, se realizó la actualización normativa que soporta la implementación con oportunidad y calidad del *Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz* (apoyos socioeconómicos, actualización del procedimiento de bienestar integral al aprendiz, proyecto de modificación de monitorias y de apoyos de alimentación y transporte, proyecto de actualización del reglamento del aprendiz).

Para la vigencia 2020 el SENA se ha propuesto alinear todas las actividades que se adelantan en el marco del cumplimiento del *Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz – PNIBA*, como estrategias institucionales para contribuir a la permanencia y desempeño exitoso de los aprendices en su proceso formativo con enfoque territorial y participativo. Además, se pretende cumplir con el propósito del PNIBA de ofrecer a los aprendices matriculados, en los programas de formación técnica y tecnológica, oportunidades para el fortalecimiento de su desarrollo humano integral mediante la implementación de programas, proyectos y actividades para el acompañamiento y reconocimiento de sus capacidades y talentos, que le permitan enfrentar con éxito las exigencias del mundo en el marco de la formación, y su incorporación al mundo del trabajo.



GESTIÓN DE INSTANCIAS DE CONCERTACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Mediante la estrategia de las Mesas Sectoriales, el SENA ha logrado posicionarse como el espacio natural de concertación con el sector productivo, gubernamental y académico para desarrollar la gestión del talento humano por competencias, generando conocimiento transferible a la formación profesional, conocimiento que contribuye al mejoramiento de la cualificación del talento humano y a la identificación de brechas presentes y futuras de capital humano, con el fin de mejorar la pertinencia de la formación para el trabajo y la competitividad de los sectores productivos.

Las Mesas Sectoriales se perciben como una instancia de concertación entre los actores de las cadenas productivas de los diferentes sectores económicos del país. Esto se puede inferir por la participación de 14 empresas ubicadas entre las 35 más representativas del país (según superintendencia de sociedades) como lo son: 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.

Durante este periodo se ha trabajado de manera articulada con los Ministerios de Industria, Comercio y Turismo, Agricultura, Medio Ambiente, Transporte, Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC), Trabajo y Educación. Además, se ha participado tanto en los comités que conforman el Sistema Nacional de Competitividad e Innovación como en Comisiones Regionales de Competitividad con el propósito de establecer rutas para la identificación y cierre de brechas de capital humano. También, se ha trabajado con las Cámaras de Comercio a través de las iniciativas clúster del país, articulado con los planes de desarrollo local y nacional (PND PDL), Conpes PDP, pactos por el crecimiento sectorial.

Así mismo, se lideró el seguimiento y gestión de las acciones asignadas al SENA en el marco de los pactos por el crecimiento sectorial, logrando, en trabajo articulado con las direcciones misionales, el cumplimiento de todas las acciones que tienen tiempo de vigencia 2019 (pacto BPO, pacto industrias del movimiento, pacto Software y TI, pacto turismo) obteniendo productos como:



Caracterización de la mesa sectorial de BPO; revisión y actualización del pensum del programa tecnológico de formación en Guianza Turística, así como otros programas de formación de corto plazo y de gran impacto para el sector turismo.

Igualmente, dentro de la cooperación internacional, se realizó transferencia de conocimiento de la estrategia de concertación y normalización de competencias laborales con el sector productivo, gubernamental y académico a entidades de formación y Ministerios de El Salvador.

Durante 2019, se han avalado 166 Normas Sectoriales de Competencia Laboral, obteniendo así un total de 369 Normas Sectoriales de Competencia Laboral, elaboradas y/o actualizadas, entre las cuales 156 pertenecen a los sectores priorizados por el Gobierno Nacional (39 economía naranja, 51 Industria 4.0, 16 Agro, 35 Logística y transporte y 15 Salud).

Se obtuvieron, entre otros, los reconocimientos: Premio *“Saber hacer Colombia”* de Agencia Presidencial Cooperación; Mesas Sectoriales como estrategia para el fortalecimiento de la productividad, competitividad y desarrollo sostenible; Certificado de reconocimiento y sello excelencia Gobierno Digital por información de Mesas Sectoriales.

Para 2019, se espera contribuir y apoyar técnicamente la estructuración del Subsistema de Normalización de Competencias Laborales del Sistema Nacional de Cualificaciones y modernizar las Mesas Sectoriales y formalizar los Consejos Sectoriales como órgano estratégico y consultivo.

Sistema Nacional de Cualificaciones

Teniendo en cuenta que, en las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 *“Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”*, se plantea la consolidación del Sistema Nacional de Cualificaciones y el avanzar en la reglamentación de Marco Nacional de Cualificaciones, la entidad durante el 2019 proporcionó apoyo técnico tanto a los Ministerio de Educación y Trabajo como a los integrantes de la Comisión Intersectorial de Gestión del Talento Humano-CIGERH, en la planificación del Sistema Nacional de Cualificaciones - SNC en los componentes: Marco Nacional de Cualificaciones, Subsistema de Normalización de Competencias, Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias, Subsistema de Calidad de la Educación y Formación para el Trabajo y Movilidad Laboral y Educativa.

En el 2019, se realizó la conceptualización y documentación de la *“Ruta Metodológica para el Diseño de Cualificaciones”* en conjunto con el Ministerio de Educación y Ministerio de Trabajo.



Igualmente se elaboró el proyecto de Decreto para la Reglamentación del Marco Nacional de Cualificaciones. Sumado a esto, se elaboraron y documentaron estructuras de cualificación de niveles superiores del MNC en el Sector Industria para la Comunicación Gráfica correspondientes a los Ingenieros Industriales y de Fabricación y Diseñadores Gráficos.

Para la vigencia 2020 se tiene previsto, entre otros aspectos, facilitar la transición del SENA al Marco Nacional de Cualificaciones y definir el Modelo de Cualificaciones del SENA.

Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

A través del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales se reconocen las habilidades y destrezas de los colombianos para desempeñar una determinada función en el sector productivo, a partir de estándares de calidad del desempeño laboral establecidos en Normas Sectoriales de Competencia Laboral. El procedimiento tiene como propósito promover y reconocer el aprendizaje y la experticia adquirida a lo largo de la vida laboral, para contribuir al mejoramiento de la productividad y facilitar la movilidad en el mercado de trabajo.

Durante el 2019, se lograron los siguientes resultados:

INDICADORES	META	EJECUCIÓN	% CUMPLIMIENTO
No. de Evaluación en Competencias Laborales	213.751	253.747	118,71%
Personas Evaluadas en Competencias Laborales	176.423	192.238	108,96%
No. de Certificaciones Expedidas en Competencias Laborales	202.772	243.315	119,99%
Personas Certificadas en Competencias Laborales	167.827	187.549	111,75%

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

Dentro de los principales logros obtenidos en 2019, se pueden citar:

- Realización del primer proyecto de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales por Marca, bajo el convenio SENA – MICROSOFT, logrando certificar a 25 personas en la Norma Sectorial de Competencia Laboral de “sistematizar datos masivos de acuerdo con métodos de analítica y herramientas tecnológicas”.
- Participación en diferentes actividades que conllevaron a la integración social y económica de los migrantes provenientes de Venezuela, como lo fueron la participación en el taller de reflexión y orientación estratégica “Apoyo a las comunidades de acogida de personas vulnerables procedentes de Venezuela”, iniciativa especial para refugiados, con el apoyo de la GIZ alemana y la Cancillería.



- Participación en la construcción y definición del alcance del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias en conjunto con el Gobierno Nacional, el apoyo de Cinterfor.

GESTIÓN DE EMPLEO Y EMPLEABILIDAD

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).

De igual manera, apoya la ejecución de políticas activas de empleo, aportando a la consecución de los objetivos trazados por el Gobierno Nacional para el beneficio de la población colombiana.

La Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA cuenta con una cobertura de más de 100 oficinas, en las principales ciudades y oficinas satélites. Adicionalmente, cuenta con 4 oficinas móviles que recorren diferentes lugares del territorio nacional para llevar la oferta de servicios a los ciudadanos.

Entre los principales logros se pueden destacar:

- Se registraron 26.395 nuevas empresas en la Agencia Pública de Empleo para publicar las vacantes y contratar el talento humano que requieren.
- Participación en 140 eventos feriales y realización de 88 encuentros empresariales para dar a conocer el portafolio de servicios con el sector productivo. Se realizaron 402 micro-ruedas de empleo que impactaron más de 100 municipios, donde se contó con la participación de más de 5.000 empresas. En estas jornadas, se generaron más de 43.000 colocaciones, más de 12.000 fueron en ocupaciones de Economía Naranja y más de 70 para población con discapacidad.
- A través de la Agencia Pública de Empleo Transnacional se publicaron 159 convocatorias con 1.269 vacantes para colombianos interesados en trabajar en países como Canadá, España, Estados Unidos, Francia, México, Ecuador, Malta y Rumania.



- Lograron ubicarse 209 colombianos laboralmente en empresas de otros países como KENNEBEX RECRUITING SOLUTIONS INC, CLÍNICAS DEL SUR S.L.U, SEINPACK, ROTOBEC INC, Ivey Immigration and Employment Services Limited, Plan Vivienda, Moteco, Ingenia Personnel Inc y Phoenix International y Levio Conseils Inc.
- Se atendió a la población ubicada en los 170 municipios PDET (Planes de Desarrollo con Enfoque Territorial) en temas de intermediación laboral y orientación ocupacional. En 2019, se realizaron más de 140.000 acciones de orientación ocupacional.

A continuación, se visualizan los principales resultados obtenidos durante la vigencia 2019:

AGENCIA PUBLICA DE EMPLEO - APE			
INDICADORES	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
Inscritos registrados	850.000	960.937	113%
Vacantes registradas	580.000	706.978	122%
Colocaciones	406.000	462.392	114%
Colocaciones - Egresados SENA (*)	232.795	255.354	110%
Colocaciones - Economía Naranja (*)	85.000	108.844	128%
Orientados - Personas Desempleadas que reciben Orientación (Desplazadas y Desempleadas)	767.945	879.729	115%

Fuente: SENA - Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

(*) Incluidas en Colocaciones

Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano

El Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano vigila el comportamiento de las ocupaciones y provee información, a nivel nacional, que contribuye a la orientación de acciones de formación y empleo, partiendo de diversas fuentes de información.

Dentro de los principales logros obtenidos durante la vigencia 2019, se pueden citar:

Se elaboraron y publicaron siete informes y boletines con la Tendencia de las Ocupaciones, siete boletines de economía naranja, 208 boletines “Infórmate con el Observatorio”, un boletín de Comportamiento de los aprendices SENA en el Fondo Emprender 2016 – 2018.

Igualmente se detectaron 810 proyectos de inversión potencialmente generadores de empleo, se actualizaron en la página web del grupo los mapas interactivos de programas más sobresalientes y de cifras del mercado laboral y se elaboró el reporte de la formación profesional en Colombia – BIBB.



A mediano y largo plazo se tiene previsto, entre otros aspectos:

- Cálculo de matrices complementarias de los sectores agropecuarios, construcción y confección.
- Elaboración de metodología de mantenimiento de CUOC entre equipos técnicos DANE-SENA y validación con actores externos.
- Producción de información de nuevos boletines y catálogos como industrias 4.0 y sector rural.

Seguimiento a Egresados

El seguimiento a egresados permite determinar el nivel de vinculación al mercado laboral de los egresados certificados del SENA de formación titulada, complementaria y normas de competencia laboral, mediante el cruce de bases de datos de aportes formales y, en el caso de formación titulada, el sondeo a aquellos individuos no identificados en estructuras formales del mercado laboral.

A noviembre de 2019, para los certificados en Formación Complementaria, se tuvo como resultado parcial un índice del 57.05%, con un total de certificados de 1.938.712 y vinculados 1.106.068 personas.

Igualmente, a noviembre de 2019, para los Certificados por competencias laborales, se obtuvo un último resultado del 84,74% a noviembre 30 de 2019, con total e 151.906 certificados y cotizantes 128.730.

Matriz de Pertinencia - MP

Es una herramienta e insumo que organiza la información disponible del mercado laboral y permite construir un índice cuantitativo de pertinencia. La MP incluye datos sobre el comportamiento macroeconómico, la demanda laboral de los egresados SENA en el sector formal, los interesados en determinado programa de formación y contratos de aprendizajes relacionados.

Con el propósito de entregar datos cualitativos que contribuyan al análisis de la pertinencia de cada uno de los programas de formación, por Regional y Centro de Formación, el observatorio ha construido un indicador sintético de pertinencia para el SENA a partir de 5 variables, a saber: i) Vinculación Laboral, ii) Demanda Social, iii) Dinámica Ocupacional, iv) Sector Estratégico y v) Contrato de Aprendizaje.



En el 2019, se realizaron dos matrices de pertinencia y se definieron las metodologías para la actualización del indicador sintético para los sectores Agrícola, Construcción y Manufacturas.

Tendencia de las ocupaciones: Con el propósito de identificar las ocupaciones más y menos demandadas por empresarios y trabajadores que contribuyan a la orientación vocacional y ocupacional, en el 2019 se realizaron 7 informes, en los cuales se identificaron a partir de vacantes e inscritos de la Agencia Pública de Empleo, las ocupaciones más demandadas por empresarios, las cuales son: Auxiliares de información y servicio al cliente, vendedores de ventas no técnicas, mercaderías, impulsores, otros obreros y ayudante en fabricación y procesamiento y ayudantes y obreros de construcción.

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

La Clasificación Nacional de Ocupaciones es la organización sistemática de todas las ocupaciones existentes en el mercado laboral colombiano.

En el 2019 se publicó la Clasificación Nacional de Ocupaciones – C.N.O versión 2018; frente a la actualización de la versión 2019 se crearon 13 mapas ocupacionales, se actualizaron 4 mapas, logrando de esta manera completar un total de 63 mapas ocupacionales por cadena de valor, que le contribuyan al sistema de normalización de competencias la identificación de ocupaciones misionales de cada sector, para que la mesa sectorial centre las acciones de normalización en las ocupaciones que le correspondan. En 2019 se crearon, validaron y actualizaron 34 perfiles de la C.N.O, 18 nuevas ocupaciones y 16 actualizadas.

Unificación C.N.O.- C.I.U.O.

Con el propósito de unificar las dos clasificaciones existentes en el país, el SENA y el DANE, en el 2019, iniciaron la unificación de la Clasificación Internacional Unificada de Ocupaciones CIUO y la Clasificación Nacional de Ocupaciones C.N.O, acordando una nueva clasificación única para Colombia CUOC.

A diciembre de 2019, se avanzó en la participación de 51 mesas técnicas, se definió la estructura de la CUOC con la estructura jerárquica de la CIUO hasta el cuarto dígito y con un quinto dígito que identifica las ocupaciones con 11 campos claves, la elaboración de metodología para el emparejamiento y correlativa entre 13.800 denominaciones ocupacionales y 449 grupos primarios y el avance la proyección del decreto para la creación y adopción de la CUOC y los roles por entidad para el mantenimiento.

GESTIÓN DE EMPRENDIMIENTO Y EMPRESARISMO



Iniciativas empresariales mediante el Fondo Emprender - FE

El Fondo Emprender es un fondo de capital semilla creado por el SENA, con el fin de incentivar la creación de empresas y empleo en Colombia.

Para llevar a cabo este proceso se implementó el modelo 4K de emprendimiento SENA, el cual, está conformado por cuatro capitales que rodean al emprendedor, como lo son: el capital psicológico, el capital soporte, el capital social y el capital semilla. Es así como, en la actualidad, el Fondo Emprender hace parte del capital semilla que le entrega al modelo un componente financiero valioso para materializar nuevas empresas.

La población beneficiaria está compuesta en un 45% por mujeres y en un 55% por hombres y en cuanto a grupos etarios el 24% se encuentra entre los 18 y 28 años, mientras que el 76% corresponden a mayores de 28 años.

Así mismo, durante la vigencia 2019, se realizó el lanzamiento de la segunda convocatoria Nacional para apoyar los sectores de la Economía Naranja con una asignación de recursos por \$18.490.174.048.

Como un valor agregado al Convenio SENA – ARN se realizó convocatoria Nacional para financiar ideas de negocios para la población reincorporada por \$2.000 millones, con lo cual se logró financiar 18 iniciativas de negocios y generar 97 empleos, llegando a impactar a 10 regionales y 18 municipios del país. Las iniciativas pertenecen a sectores económicos como agricultura, ganadería y pesca. De estas 18 iniciativas, hay 14 que corresponden a egresados del Programa SENA EMPRENDE RURAL. Adicionalmente, de las 18 iniciativas financiadas, 9 están ubicadas en PDET e igualmente 4 están en ETCR.

A mediano y largo plazo, se espera atraer capital para la celebración de convenios de adhesión con el sector público y privado para fortalecer los impactos nacionales y/o regionales en materia de formalización empresarial y generación de nuevos empleos.

El siguiente cuadro, permite visualizar los resultados obtenidos por el Fondo Emprender durante el 2019:

FONDO EMPRENDER			
INDICADORES	META	EJECUCIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
Empresas creadas por el Fondo Emprender (Incluye empresas de economía Naranja)	964	801	83,09%
Empresas creadas por el Fondo Emprender - Economía Naranja	200	186	93,00%



FONDO EMPRENDER			
INDICADORES	META	EJECUCIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
Empleos potenciales directos generados por Empresas del Fondo Emprender (Incluye empleos de economía Naranja)	4.820	4.586	95,15%
Empleos potenciales directos generados por Empresas del Fondo Emprender - Economía Naranja	875	1.087	124,23%

Fuente: SENA - Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

Emprendimiento y Fortalecimiento Empresarial

Fomentamos la cultura de emprendimiento al mejorar continuamente los servicios ofrecidos a las comunidades interesadas en llevar a cabo iniciativas empresariales, encaminándolas 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, la creación y retención de empleos, el acceso a fuentes de financiamiento y la generación de ingresos, con inclusión social que, como fin superior, busca el cierre de brechas sociales en la región.

El programa de Emprendimiento es el inicio de la ruta de atención de los Centros de Desarrollo Empresarial SENA- SBDC. A través de nuestros Centros a nivel nacional, se han creado 3.529 empresas por otras fuentes de financiación diferentes a Fondo Emprender.

La población beneficiaria está compuesta en un 48% por mujeres y en un 52% por hombres y en cuanto a grupos etarios, La edad promedio de los emprendedores es 36 años, donde se observa que hay emprendedores desde los 19 hasta los 65 años.

El programa de Fortalecimiento Empresarial es el final de la ruta de atención de los Centros de Desarrollo Empresarial SENA- SBDC. A través de nuestros Centros a nivel nacional, se han fortalecido 2.816 empresas.

Dentro de los principales logros se pueden mencionar:

- Certificación y consolidación de los **117** Centros de Desarrollo Empresarial SENA – SBDC, como la red más grande de Latinoamérica.
- Firma del convenio SENA- GIZ, para el diseño e implementación de la Cátedra de Emprendimiento.
- Creación de 338 empresas de economía naranja.



- Bootcamps de emprendimiento, con el objetivo de desarrollar competencias y habilidades para los emprendedores de las diez principales regionales del país, atrayendo la participación de 450 aprendices y la generación de más de 13 mil ideas y 100 prototipos.
- Los Centros de Desarrollo Empresarial SENA- SBDC, han logrado destacarse como la red SBDC más grande de Latinoamérica. En el 2019, las 33 regionales lograron certificación por parte de la Universidad de Texas San Antonio (UTSA) a los 117 Centros de Desarrollo Empresarial a nivel país.
- En emprendimiento, se ha buscado la articulación con entidades del ecosistema en todas las regionales. A nivel central, desde la Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento, hemos trabajado en convenios y alianzas, de las cuales las más representativas son: Convenio SENA – ARN (Agencia Nacional para la Reincorporación y Normalización), APPS.CO, PROCOLOMBIA, INVIMA, GIZ y L'OREAL COLOMBIA

A mediano y largo plazo, se espera lograr la mejora continua de la ruta de emprendimiento bajo los parámetros del modelo SBDC, incrementando los resultados de impacto económico a partir de mayores alianzas con el ecosistema de emprendimiento.

La siguiente tabla presenta los resultados obtenidos en la vigencia 2019:

EMPREDIMIENTO Y FORTALECIMIENTO			
INDICADORES	META	EJECUCIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
Empresas creadas a partir del asesoramiento	3.300	3.529	106,94%
Empresas en Fortalecimiento	2.610	2.816	107,89%

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

SISTEMA DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO – SENNOVA

Desarrollo tecnológico - extensionismo tecnológico

El SENA, en el 2019, inició la transferencia teórico-práctica de la Metodología de Extensión Tecnológica, por parte del Centro Nacional de Productividad (CNP), a 210 servidores públicos del SENA en 7 Regionales del País: Atlántico, Valle, Antioquia, Distrito Capital, Risaralda, Santander y Tolima.

Para el 2020 se espera realizar la cualificación de 210 servidores públicos del SENA en la metodología de Extensionismo tecnológico y la firma de un Convenio de Cooperación entre



el SENA y Colombia Productiva del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, con el fin de aunar esfuerzos para llevar a cabo el desarrollo del programa de Extensión Tecnológica, en el pilar de formación de extensionistas e intervención a empresas.

Servicios tecnológicos para fortalecimiento de las empresas

Durante el 2019, la entidad alcanzó los siguientes logros: se dio inicio a la estructuración de la Red de Laboratorios del SENA y se elaboró la guía para la estructuración y funcionamiento de la Red. Se inició la estructuración de la comunidad de práctica de Laboratorios del SENA y se impulsó la participación en la convocatoria cerrada del INM para el fortalecimiento de las capacidades de medición de los Laboratorios, que contribuye en el aseguramiento de la validez de los resultados para el sector productivo y competitivo del país. Fueron seleccionados los Laboratorios de calidad de alimentos del Centro Agroindustrial de la Regional Quindío y Laboratorio de Metrología de la Regional Caldas/Centro De Procesos Industriales Y Construcción, entre otros.

Para el 2020 se espera iniciar proceso de solicitud de acreditación con 15 laboratorios; efectuar una evaluación diagnóstica para 30 Laboratorios en una primera fase; y finalizar con la etapa de implementación de la norma ISO/IEC 17025:2017 en todos los laboratorios de los centros de formación, entre otros.

SENNOVA- Gestión del conocimiento

El SENA elaboró el Modelo de Gestión del Conocimiento para la entidad, realizó la articulación con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo para la implementación del Modelo de Gestión del Conocimiento en cumplimiento del Decreto No. 1499 del 2017. Se elaboró la estrategia de difusión de Gestión del Conocimiento en la entidad en conjunto con la Oficina de Comunicaciones y se implementó el modelo de gestión de resultados de investigación en los Centros de Formación y Tecnoparques.

Para la próxima vigencia, la entidad busca apoyar la elaboración de la Política de Gestión del Conocimiento, así como la implementación de las herramientas organizacionales y tecnológicas y los planes de acción para el fortalecimiento de los procesos medulares de las líneas programáticas Sennova; y la generación de capacidades en los instructores-investigadores en valoración y transferencia de resultados de investigación.

Tecnoacademias

En la vigencia 2019, mediante 14 Tecnoacademias fijas, se atendieron 12.846 aprendices mientras que, en las tecnoacademias itinerantes se atendieron 2.973 aprendices. Igualmente, se vincularon a la Tecnoacademia 404 instituciones educativas.

Se desarrollaron 77 Clubes de Ciencia donde 1.540 aprendices de las Tecnoacademias fortalecieron sus competencias en ciencia, tecnología e innovación durante una semana,



con la orientación de investigadores de doctorado o posdoctorado de las mejores universidades del mundo.

A continuación, se identifican los principales reconocimientos:

- Reconocimiento con medalla de bronce, a nivel internacional, en la categoría Química como investigador Senior, en el evento OKSEEF en la ciudad de Esmirna- Turquía
- Reconocimiento con medalla de bronce, a nivel internacional, en la categoría Robótica como investigador Senior en el evento INFOMATRIX Rumania 2019 en la ciudad de Bucarest.
- Primer lugar de la competencia Robotic People Fest Akihabara, donde se recibió la acreditación para participar en una competencia internacional en México.

Cabe señalar que se dio apertura de operación de 4 tecnoacademias nuevas; se implementó una estrategia itinerante para las Tecnoacademias, por medio de la cual se focalizó el trabajo en sitio en las zonas rurales del país para cerrar la brecha entre lo rural y lo urbano, cerrar la brecha de género y brindar oportunidades a los niños y jóvenes de las zonas más vulnerables, atendiendo a 2.973 aprendices vinculados.

Tecnoparques

A noviembre de 2019, se han finalizado 977 proyectos con prototipo funcional, y se han colocado en el mercado 445 productos y/o servicios y se han realizado 325 articulaciones con Grupos de Investigación.

Entre los principales reconocimientos se encuentran:

- Reconocimiento a inventores en el día de la propiedad industrial Expohuila 2019.
- Top 500 - Premios Latinoamericana Verde.
- Primer lugar en la categoría de medio ambiente EXPOSEMILLA, Proyecto desarrollado en conjunto con SENNOVA y articulado con la empresa DISTRAVES.

Entre las oportunidades de mejora se ha evidenciado la necesidad de estandarizar las definiciones de innovación y estados de desarrollo tecnológico, por lo cual para la vigencia 2019 se estableció el manejo de la escala Technology Readiness Level TRL. En este sentido, para la vigencia 2020, se debe generar un sistema de evidencias y seguimiento de esta escala dado que aun presenta confusión dependiendo de las diferentes lecturas y los diferentes tipos de proyecto manejados.

AGROSENA

Tiene por objetivo contribuir al desarrollo y modernización de la producción agropecuaria colombiana, diseñando y aplicando procedimientos e instrumentos pedagógicos de asesoría del tipo “fuera del aula” que con base en el acompañamiento ejercido



directamente en las fincas o empresas agropecuarias por parte de instructores – asesores técnicos - complemente y haga más efectiva la formación impartida en los Centros agropecuarios y agroindustriales de la Entidad.

En 2019, en AgroSENA se crearon 5 Programas de Formación Complementaria para tender la extensión Agropecuaria, beneficiando a 2.424 extensionistas en 26 departamentos.

Igualmente se atendieron 659 municipios con servicios de capacitación y actividades de extensión agropecuaria de un potencial de 879 municipios caracterizados,

Misionalmente se han formado 29.850 aprendices en 31 Regionales, en 52 Centros de Formación y 311 municipios del país de los cuales el 51,41% (15.346) son hombres y el 48,59% (14.504) son mujeres. La estrategia ha desarrollado acciones con 288 empresas, organizaciones, gremios, asociaciones, fundaciones, etc.

Para la próxima vigencia, el SENA debe continuar con los compromisos que se tienen frente a la Ley 1876 de 2017; crear más programas de Formación para la atención a la extensión Agropecuaria; fortalecer los conocimientos y la parte técnica de los Instructores de AgroSENA y crear más convenios con entidades nacionales e internacionales.

RELACIONAMIENTO EMPRESARIAL Y GESTIÓN DEL CLIENTE

Servicio a la empresa y servicio al cliente

El SENA, con el fin de fortalecer la atención que brinda a sus grupos de interés y de valor, por medio de la Resolución 1550 de 2019, creó la Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano y le estableció obligaciones encaminadas a contribuir con el mejoramiento de los niveles de satisfacción de la ciudadanía respecto de los servicios prestados por la entidad.

La Coordinación elaboró el documento de Política Institucional de Servicio al Ciudadano, en proceso de adopción por parte de la alta dirección, publicó la “Guía de Lenguaje Claro” como un instrumento para mejorar la accesibilidad de los trámites y documentos por parte de la ciudadanía en general y fortaleció sus canales de atención a través de la revisión y actualización de sus procesos.

En cuanto a los resultados de la atención a las PQRS, el SENA, en atención a su política de servicio al ciudadano y a la Ley de Transparencia y del Derecho al Acceso a la Información Pública, define las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias -PQRS – como un mecanismo de comunicación con la ciudadanía que le aporta a la mejora de la prestación de servicios y



trámites de la entidad y le permite a la ciudadanía conocer al SENA y hacer seguimiento a su gestión.

Teniendo en cuenta la importancia que tienen las PQRS para la entidad se estableció la siguiente Promesa de Servicio Institucional “entregar respuesta de fondo en un máximo de ocho (8) días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente a la fecha de radicación”.

Para el 1° Semestre de 2019, la entidad recibió un total de 88.428 PQRS, de las cuales al 97,5% se dio respuesta en los términos establecido por la Ley, con un promedio en tiempo de respuesta de 6 días hábiles. El resultado comparativo, frente al mismo periodo del año anterior, muestra un importante avance pasando del 4,7% de incumplimiento normativo al 3%. Si bien esto es importante, la entidad se está fortaleciendo para garantizar que las respuestas sean de fondo y la ciudadanía obtenga la información que requiere.

El canal más utilizado por nuestros grupos de valor e interés para la radicación de PQRS es el presencial con 63.379 PQRS, equivalentes al 71,7%, lo que representa un reto importante para la entidad de mejorar los espacios de atención a la ciudadanía; seguido del canal virtual con 13.483 PQRS (15,2%) y finalmente el telefónico con 11.566 (13,1%), que implican mejorar en la accesibilidad y adaptabilidad.

Por otra parte, el SENA implementó un instrumento de medición de la satisfacción que le permite conocer la percepción que tienen los grupos de valor y de interés sobre los servicios y trámites que presta la entidad en cumplimiento de su misión.

La medición se hace del canal presencial durante el horario de atención al ciudadano en cada Regional y Centro de Formación, se realiza de manera bimestral, con un consolidado por semestre y uno anual. Con esta información se brindan elementos para la toma de decisiones en pro de la calidad, oportunidad y pertinencia de los servicios que brinda el SENA.

Las preguntas miden: la atención brindada por el servidor público; la satisfacción y calidad en el servicio; el cumplimiento de la entidad en cuanto a sus horarios; la calidad de la respuesta, la sencillez en la explicación sobre los procesos y por último, sobre el servicio más solicitado.

Es importante resaltar, que durante el primer semestre de 2019 se obtuvo un porcentaje de satisfacción por la atención brindada del 99%. Si bien esto es significativamente importante, es necesario revisar las recomendaciones que hace la ciudadanía sobre los aspectos que considera se deben mejorar: las instalaciones locativas, 1.965 encuestados, reducir el tiempo de espera para ser atendido, 704; mayor dominio sobre los temas de la entidad, 174 y 537 encuestados en atención recibida perciben posibles mejoras en amabilidad y disponibilidad.



Finalmente, entre los retos del 2020 se encuentran fortalecer los canales de atención presencial, telefónica y virtual que tiene la entidad, tanto en el orden nacional como Regional, para garantizar el acceso de la ciudadanía a los servicios y trámites del SENA.

Implementar la Política Institucional de Servicio al Ciudadano como instrumento que articule a las oficinas de la Dirección General, regionales y centros de formación responsables de la atención al ciudadano y fortalecer las herramientas de recolección y análisis de la información, implementar acciones para mejorar la accesibilidad y adaptabilidad de los puntos de atención y Establecer mecanismos de medición para conocer aún más a los grupos de interés y de valor de la entidad y poder tomar las decisiones para responder a sus necesidades, expectativas e intereses.

Contrato de aprendizaje

Para lograr impactar en la productividad del país, especialmente lo que refiere a la empleabilidad, esto es, obtener más vacantes de empleo, contribuir en la formación del talento humano a través de contratos de aprendizaje, certificación de competencias laborales y formación complementaria para los trabajadores, se implementó la estrategia de relacionamiento empresarial que ha permitido acercar el empresario a la entidad, brindándole una atención personalizada e integral. Es así que, cada empresa registrada cuenta con un Gestor Estratégico, empresarial o pyme asignado, estos a su vez realizan actividades estratégicas (visitas presenciales a las empresas, visitas concertadas, seguimiento y control de solicitudes, necesidades o requerimientos de los empresarios, participación en eventos y encuentros, agendas empresariales, workshop, teleconferencias y videoconferencias) que permiten interacción entre el SENA y el empresariado colombiano.

Durante el periodo enero a diciembre se han realizado 152.458 atenciones a 52.589 empresas de las 52.336 que se esperaba atender en la vigencia 2019.

Desde su fecha fundacional el SENA ha propendido por formar para el trabajo a los colombianos con menos recursos económicos, formándolos para insertarlos al sector productivo con el fin de mejorar sus condiciones socioeconómicas y las de sus familias.

El **contrato de aprendizaje** es una estrategia del Gobierno Nacional, operado 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.

El Contrato de Aprendizaje se encuentra reglamentado por la Ley 789 de 2002, definiéndolo como una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral (contrato formativo), con una duración máxima de dos años.



En el periodo comprendido entre enero y diciembre, se han beneficiado un total de 377.050 aprendices con un Contrato de Aprendizaje, por consiguiente, se ha ejecutado el 94,26% de los 400.000 contratos esperados para el 2019; el 73%, representados por aprendices SENA y el restante pertenecen a otras instituciones educativas.

Para cumplir con este objetivo a la fecha se encuentran 39.638 empresas reguladas, lo que representa el 101,64% de lo esperado para la vigencia 2019, y 10.776 empresas contrataron voluntariamente aprendices, el 95,19% de la meta fijada para el 2019, tal como se puede observar en la siguiente tabla:

CONTRATO DE APRENDIZAJE			
INDICADORES	META	EJECUCIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
Aprendices con Contrato de Aprendizaje	400.000	377.050	94,26%
Empresas con Cuotas Reguladas	39.000	39.638	101,64%
Empresas con Cuotas Voluntarias	11.300	10.776	95,36%

Fuente: SENA – Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

De acuerdo con las mediciones realizadas, se ha identificado que quienes acceden a un Contrato de Aprendizaje se vinculan más fácil al mundo laboral. En el 2017, el 61% de los aprendices que concluyeron el Contrato de Aprendizaje se vincularon laboralmente dentro de los siguientes tres meses, y de estos el 28% es contratado por la misma empresa en la que terminó su contrato de aprendizaje.

Con el Contrato de Aprendizaje, los empresarios están formando el talento humano que van a requerir a largo plazo; es un proceso para que los jóvenes ‘aprendan haciendo’ de la mano del sector económico y para que los empresarios preparen los relevos generacionales de personal.

Entre los principales logros obtenidos se encuentra la difusión de los beneficios sociales y económicos que tiene el contratar aprendices desde la etapa lectiva (los aprendices están en el centro de formación no en la empresa) a través del cual se han beneficiado el 46% de los aprendices SENA.

Este beneficio consiste en un apoyo de sostenimiento, equivalente al 50% de un salario mínimo mensual legal vigente SMMLV y afiliación al sistema de seguridad social a salud, tanto del aprendiz como su grupo familiar.

En referencia a los contratos de aprendizaje, las competencias blandas de los aprendices siguen siendo uno de los factores de no contratación. En el 2019, más de 22.000 aprendices fueron rechazados por no asistir a entrevista o por el desarrollo que tuvieron durante la misma.



Pasando a los retos para el 2020, uno de los más importantes es la articulación entre áreas misionales, toda vez que es necesario mantener actualizadas las bases de información que componen el portafolio de servicios SENA que se va a ofertar y sistematizar las necesidades de las áreas misionales que incluyan el relacionamiento con las empresas a través de la Unidad de Atención Integral al Empresario UAIE.

Con el relacionamiento pretendemos satisfacer las necesidades de empleabilidad del sector productivo y brindar oportunidades de empleo a los habitantes del país, con énfasis en la población joven, iniciando desde sus prácticas empresariales.

SENA Y SU RELACIONAMIENTO INTERNACIONAL

Desde el SENA se vienen coordinando las relaciones nacionales e internacionales de la entidad, con el fin generar y promover la transferencia internacional de tecnología y conocimiento la cual contribuye a desarrollar una formación profesional integral con calidad y pertinencia.

Nuestros logros se evidencian en la transformación de temas estratégicos de la entidad como lo son las redes de conocimiento, la política de bilingüismo, SENNOVA de la Dirección de Formación Profesional, que se han beneficiado de manera positiva, así como a los diferentes centros de formación del SENA, los tecnoparques y tecnoacademias; las políticas de Sistema Nacional de Formación para el Trabajo; como normas de competencias, marco nacional de cualificaciones, los sistema de formación continua, y el constante interés por el fortalecimiento de las estrategias de la Agencia Pública de Empleo y Fondo Emprender, dando respuesta a necesidades visibles y a los retos que plantean el avance de la integración económica internacional y las posibilidades que brindan las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.

A continuación, se observan los principales resultados obtenidos en la vigencia:

INDICADORES	META	EJECUCIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
Convenios/alianzas internacionales	35	38	108,57%
Movilidad internacional	800	953	119,13%
Aprendices en el exterior	200	182	91,00%
Instructores en el exterior	300	175	58,33%
Personal de Apoyo en el exterior	80	125	156,25%
Movilidad de Expertos Internacionales	190	332	174,74%
Aprendices Internacionales en el SENA	30	139	463,33%
Reuniones técnicas con expertos internacionales	120	162	135,00%



INDICADORES	META	EJECUCIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
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	8.000	10.818	135,23%
Número de Aprendices Formados en Colombia	3.500	7.732	220,91%
Número de Instructores Entrenados en Colombia	1.300	1.057	81,31%
Número de Personal de Apoyo Entrenados en Colombia	200	505	252,50%
Número de Aprendices Formados en Colombia en el marco del Proyecto Voluntarios	1.000	187	18,70%
Número de Instructores Formados y Entrenados en Colombia en el marco del Proyecto Voluntarios	500	15	3,00%
Número de emprendedores del Programa SENA Emprende Rural – SER (En el marco de Proyectos Internacionales)	1.500	1.322	88,13%

Fuente: SENA Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

En el año 2019 se destinaron cerca de \$14.105.833.149 millones en convenios y/o alianzas internacionales, de los cuales el SENA aportó \$8.493.729.032 millones y los Cooperantes \$5.612.104.117 en especie.

Entre los Convenios y/o Proyectos destacados cabe resaltar:

- Agencia de Cooperación Internacional de Japón-JICA mediante el Proyecto OVOP (One Village, One product) mediante el cual se inició el fortalecimiento del SENA en esta metodología de desarrollo local endógeno en 12 Regionales.
- COOPERMONDO de Italia, que promovió el modelo de cooperativo italiano para el desarrollo productivo en las Regionales de San Andrés y Providencia, Valle Cauca, Cauca, y Tolima.
- Con Canadá se han ejecutado los siguientes proyectos: Educación para el Empleo Alianza del Pacífico, EPE- AP, aporte en la revisión del programa de labores mineras y articulación con áreas misionales, así como gestiones con el MEN-(Ministerio de Educación Nacional) para la obtención del Registro Calificado.
- Adicionalmente, se han llevado a cabo acciones con la Cámara de Industria y Comercio Colombo Alemana para fortalecer el relacionamiento con las empresas alemanas y desarrollar acciones conjuntas para la implementación de las industrias 4.0 y el desarrollo de programas de formación dual.
- Con SIEMENS estamos aunando esfuerzos para desarrollar la industria 4.0 y nuevas tecnologías como lo son las fábricas de productividad y de software.



- Con OIT (Organización Internacional del Trabajo/ Cinterfor se ha adelantado el convenio derivado No. 15 para impulsar el desarrollo del talento humano y al fortalecimiento de la capacidad institucional mediante, el cual se focalizado en apoyar las estrategias del área del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo SNF del SENA, en lo referente al Marco Nacional de Cualificaciones.
- Con STC Group de Países Bajos se fortalecieron las competencias técnicas y pedagógico-didácticas de instructores de diferentes centros de formación/capacitación de la Red de Conocimiento de Logística y Transporte de SENA.

En la línea estratégica de capacitación en bilingüismo, se gestionaron (4) convenios: 1º. Instituto de Cultura Brasil Colombia –IBRACO, para fortalecer el idioma del portugués en los aprendices. 2º Alianza Colombo Francesa para el fortalecimiento del idioma francés en los aprendices. 3º Comisión Fullbright de los EE.UU., para fortalecer el aprendizaje y enseñanza del inglés como lengua extranjera a los aprendices del SENA, a través de la estrategia de asistentes extranjeros para la enseñanza del inglés en dieciséis (16) regionales y veinte (20) Centros de Formación Profesional, bajo los lineamientos del Programa de Bilingüismo del SENA y, 4º Instituto Confucio de la Universidad Jorge Tadeo Lozano cursos de enseñanza en el idioma de Chino Mandarín para aprendices.

Igualmente, el SENA apoyó la realización de SENASOFT, donde en la competencia nacional participaron 400 aprendices, de los cuales los 20 mejores recibieron como reconocimiento una movilidad internacional a Alemania, en la cual tendrán la posibilidad de visitar empresas multinacionales como: Bosch, Siemens, BMW entre otras.

Así mismo, la Dirección de Asuntos Migratorios, Consulares y Servicio al Ciudadano y su programa Colombia Nos Une -CNU-, viene adelantando Las Ferias de Servicios en el Exterior con la comunidad colombiana residente en el exterior, los cuales buscan fortalecer sus vínculos con nuestro país, a través de distintas acciones, entre ellas el diseño de una oferta institucional de servicios y la realización de ferias que acerquen a la comunidad a dicha oferta. La entidad participo en las siguientes ferias: Chicago-Estados Unidos (4 y 5 de mayo), Madrid-España (7 y 9 de junio), Ciudad de México- México (13 y 14 de julio), Santiago de Chile-Chile (24 y 25 de agosto), Nueva York-Estados Unidos (21 y 22 de septiembre), Miami-Estados Unidos (5 y 6 de octubre), en las cuales se atendido aproximadamente a 1.891 colombianos.

Para la vigencia 2020, se espera socializar la Guía de Movilidad, la cual explica las diferentes tipologías y criterios de selección para la comunidad SENA interesada en realizar acciones de movilidad internacional; generar mecanismos de negociación que permitan mejorar las alianzas de cooperación internacional mediante la conformación de un comité interdisciplinario que integre a todas áreas del SENA y llegar a nuevos aliados internacionales con acciones específicas del orden institucional que den fortaleza al posicionamiento y visibilidad del SENA, tales como: la cooperación Sur-Sur, el Bilingüismo,



Estrategias de Innovación, Expertos internacionales y Certificaciones Internacionales de Ambientes, Tecnologías, Instructores y Aprendices.

GESTIÓN DE APOYO

A continuación, se detallan las acciones y los avances realizados a través de los procesos de apoyo, que respaldan la misión del SENA y proporcionan los recursos presupuestales, humanos y técnicos que permiten garantizar el cumplimiento de los objetivos y compromisos establecidos en el Plan Operativo 2019.

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Gestión del Talento Humano

La planta de personal de la entidad, en la actualidad está conformada por un total de 10.705 cargos, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente forma:

Planta de personal SENA

CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL	NÚMERO DE CARGOS
Empleos permanentes	9.225
Empleos trabajadores oficiales	680
Empleos temporales	800
TOTAL	10.705

Fuente: SENA Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales

Dentro de las principales realizaciones en la gestión del talento humano se tienen:

- En el 2017 se reportaron a la Comisión Nacional del Servicio Civil un total de 4.973 vacantes definitivas, a fin de que fueran provistas por concurso de méritos, para lo cual se dio apertura a la convocatoria 436 de 2017. Como fruto de esta Convocatoria a noviembre de 2019, se han posesionado 4.406 personas en la planta de personal.
- A través del Convenio Interadministrativo No. 0064 del 1 de octubre de 2019 suscrito entre el Departamento Administrativo de la Función Pública y esta entidad, se adelantaron los procesos de selección por concursos de méritos para los cargos de Directores Regionales y subdirectores de Centro.



Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, la entidad viene dando cumplimiento a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Al mes de diciembre 2019 se dio cumplimiento al 90% de la ejecución del plan anual de trabajo proyectado para la vigencia.

Igualmente, se realizó el levantamiento de la necesidad de dotación de emergencias de los Centros de Formación; se identificó a nivel nacional el personal trabajador con algún grado de discapacidad para un total de 106 personas, a quienes se les realizó visita en su puesto de trabajo determinando las necesidades locativas para un adecuado desempeño laboral y se realizó una segunda intervención donde se enviaron profesionales en fisioterapia quienes evaluaron su estado físico e interrogaron directamente con los pacientes sobre las necesidades que ellos mismos han identificado.

Entre otros logros para la vigencia 2019 se encuentran:

- Ejecución del 100% de las actividades propuestas con la ARL por medio de la IPS Gerizim y adjudicación de los contratos con demás IPS en las Regionales para cubrimiento de los exámenes correspondientes a 5.720 exámenes médicos de ingreso, 10.321 exámenes médicos periódicos y entrega de los paraclínicos practicados, 120 exámenes post incapacidad, 98 exámenes por reubicación laboral, 1.342 exámenes médicos de retiro, 68 exámenes médicos para espacios confinados, 314 exámenes médicos de Alturas, 1.534 exámenes médicos de Brigadistas, 1.916 exámenes médicos de deportistas.
- Medición de los factores de Riesgo Psicosocial a nivel nacional; incluyendo la generación de los informes diagnósticos y los informes técnicos de resultados con las recomendaciones y observaciones respectivas, que permitan definir el plan de intervención.
- Medición del ambiente laboral a Nivel Nacional aplicada a 22.541 personas evidenciando un resultado positivo en comparación a la medición realizada en 2016.

Para la vigencia 2020 se espera realizar acciones para mejorar el clima organizacional según la medición del ambiente laboral realizada en la vigencia 2019, realizar acciones para mitigar el riesgo psicosocial

Plan de Capacitación

Como resultado de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2019, se asignaron 3.654 cupos de capacitación, dentro de los cuales se beneficiaron 2.834 Servidores Públicos. Mediante el programa de reinducción se actualizaron a 7.790 funcionarios a través de la primera y/o segunda jornada de Reinducción programadas por Dirección General y las Regionales.



Así mismo se realizaron jornadas de inducción para 1.109 funcionarios que ingresaron en la vigencia 2019 a la planta del SENA y mediante el curso virtual ABC del SENA se certificó a 917 Servidores Públicos a nivel nacional.

En la vigencia 2020 se espera culminar el proceso de inducción a los Servidores Públicos que se incorporaron a la planta de personal del SENA mediante la convocatoria 436 de 2017 y fortalecer e implementar el uso las herramientas colaborativas de office 365.

Plan de Bienestar social y estímulos

Como resultado del desarrollo del Plan de bienestar, en la vigencia 2019, la entidad otorgó 132.578 beneficios a servidores públicos y su grupo familiar, lo cual contribuye a mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos, a su bienestar y motivación, permitiendo el desempeño institucional con mayor satisfacción y productividad.

Adicionalmente, se realizaron actividades deportivas en las cuales se registraron 34.340 beneficios, actividades recreativas con 46.826 beneficios, actividades culturales con 42.834 beneficios y programas beneficios y calidad de vida laboral con 8.578 beneficios. Los programas de bienestar son percibidos como excelentes y buenos para el 94% de los Servidores Públicos. Para este período se resaltan las siguientes actividades:

- XXI Juegos Nacionales en la ciudad de Medellín, en el que participaron 944 Servidores Públicos de 30 delegaciones de todo el país, compitiendo en 8 disciplinas deportivas.
- XXI Juegos Nacionales Deportivos en la ciudad de Barranquilla, en el que participaron 644 Servidores Públicos de 31 Regionales de todo el país, compitiendo en 3 disciplinas deportivas.
- XXI Encuentro Nacional Cultural Nacional en la ciudad de Armenia, en el que participaron 600 Servidores Públicos de todo el país, demostrando su talento en teatro, danza y canto.

Para la vigencia 2020 se espera beneficiar a 138.856 servidores públicos y su núcleo familiar mediante el plan de bienestar social y estímulos en Direcciones Regionales, Centros de Formación, beneficiar a 8.071 servidores públicos y su núcleo familiar mediante el plan de bienestar social y estímulos en la Dirección General.

Fondo Nacional de Vivienda

El Fondo Nacional de Vivienda – FNV- cuenta con un total de 2.055 afiliados con cesantías administradas por el SENA por un valor de \$24.765 millones con derecho a acceder hasta 4 créditos de vivienda y tener la calidad de ahorradores y conseguir préstamos sobre ahorro. Al cierre se reporta un total de 1.649 ahorradores voluntarios a través de descuentos de nómina con un total ahorrado de \$32.186 millones, operación y control que se realiza en Dirección General y en cada Regional a través de la figura de 34 Administradores del Fondo Nacional de Vivienda y encargados de cartera.



Se realizó la Convocatoria de Vivienda 2019, recibiendo 267 solicitudes a nivel nacional, fueron revisados un total de 118 afiliados en lista de espera 2018, como parte del proyecto de incorporación de excedentes financieros, logrando así aprobar un total de 194 créditos durante la vigencia por un total de \$24.162 millones.

Durante la presente vigencia se expidió el Acuerdo 003 de 2019 mediante el cual se creó la figura de Beneficiario del Fondo Nacional de Vivienda, dando la oportunidad a servidores públicos de carrera administrativa y trabajadores oficiales, con ingreso a la entidad a partir del 2 de febrero de 1998, de presentar solicitud de crédito de vivienda a partir del año 2020; se incrementó en un 8% el nivel de aprobación de créditos de vivienda a afiliados frente a la vigencia anterior (194 créditos), dando cumplimiento al objetivo del Fondo y proyecto de incorporación de excedentes financieros para favorecer más afiliados.

Al cierre de la vigencia, se reporta el 59% de cobertura esperado para la aprobación de créditos, un cumplimiento del 57% de cobertura de las 343 solicitudes (225 solicitudes que cumplen requisitos convocatoria 2019 más las 118 de listas de espera 2018) alcanzando así el 97% de la meta propuesta.

Frente a la gestión para la vigencia 2020, durante el mes de octubre, se adelantó la Convocatoria 001-2020 para afiliados, recibiendo un total de 215 solicitudes, evaluadas en la presente vigencia y pendientes para aprobación según presupuesto disponible en el año 2020 por parte del Comité de Vivienda Nacional y Regionales.

Igualmente, se realizó el alistamiento de Convocatoria 002-2020 dirigida a los Beneficiarios del Fondo Nacional de Vivienda (aproximadamente 8.000 servidores públicos de carrera administrativa y trabajadores oficiales que ingresaron al SENA a partir de 2/2/1998).

Pensiones

En la vigencia 2019 se realizó el levantamiento de la información de dobles mesadas pensionales para la creación y conformación de base de datos desde el año 1996 a 2019; así mismo se logró determinar las deudas canceladas y pendientes; también se realizó el cobro de 146 entidades cuotapartistas, y se recaudó la suma de \$29.942.389 a corte septiembre 2019; se realizó el levantamiento e identificación de la base de datos de cuotas partes por pagar calculando el pasivo real \$1.710.000 aproximadamente, pasivo que se encuentra a partir de noviembre de 2016.

Salarios Emocionales y Teletrabajo

Teletrabajo

Para aliviar y compensar la condición de desigualdad y deficiencia funcional de aquellos servidores de planta que se encuentren en condición de discapacidad - movilidad, como alternativa adicional, el SENA realizó una caracterización de la población en condición de



discapacidad, con el objetivo de implementar la modalidad de teletrabajo a nivel nacional, de conformidad con lo establecido en la Ley 1221 de 2008, en especial en lo referente al artículo 6º, numeral 10, y demás normas reglamentarias.

Lo anterior, como una forma de prestación de servicios opcional para los funcionarios que se encuentren en condición de discapacidad y/o en una situación de salud con diagnóstico o tratamiento de recuperación asociada a una enfermedad terminal, previo dictamen de la EPS, ARL, y de la valoración médica y psicológica adelantada por el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Durante la presente vigencia se elaboró la Guía y actos administrativos de adopción de teletrabajo, acuerdo de voluntariedad, formato de auto reporte, formato de solicitud de teletrabajo.

Para la vigencia 2020 el SENA se ha propuesto implementar el teletrabajo en su totalidad y hacer el control de esta modalidad de trabajo de forma eficiente y eficaz.

Horarios Flexibles

Mediante Resolución No.1180 del 12 de julio de 2018 se determinaron los horarios de trabajo flexible en la Dirección General del SENA. A la fecha, el 57,57% de las regionales adoptaron e implementaron horarios flexibles, de esta cifra 75% reglamentaron esta adopción mediante acto administrativo.

Servicio Médico Asistencial -SMA

En la presente vigencia se logró el suministro de medicamentos mediante proceso de licitación pública LP-DG-002-2019, adjudicándose la zona 1 compuesta por las regionales: Bolívar, Córdoba, Sucre, San Andrés, Guajira, Atlántico y Magdalena y la zona 4 para Regionales: Boyacá, Cundinamarca, Distrito Capital, Amazonas, Vaupés, Guainía, Guaviare, Vichada y Dirección General, el cual permitirá unificar el listado base de medicamentos realmente empleados por los SMA de las regionales que componen estas zonas.

Igualmente, se logró el cumplimiento de los compromisos establecidos por el Servicio Médico Asistencial en el Acuerdo Colectivo del 2018; la identificación y gestión del riesgo de pacientes polimedicados mediante análisis de prescripción e intervención del equipo multidisciplinario del SMA; y la prestación de servicios de salud a la población de beneficiarios afiliados, 8.580 personas afiliadas a nivel nacional con corte al 30 de noviembre de 2019.

Cabe señalar que, para el 2020, el SMA se propone la unificación de criterios en relación a la aplicación de las normas; la definición de acciones de intervención física en las instalaciones del SENA, que conlleven al cumplimiento de estándares de habilitación del SMA; el diseño de implementación a nivel nacional de Programas de Prevención y



Promoción, encaminados a detectar factores de riesgo de salud los beneficiarios del SMA; y la definición e implementación de estrategias para priorizar la elaboración y adjudicación de los procesos contractuales, a fin de garantizar la oportunidad y continuidad en la prestación del servicio a beneficiarios del Servicio Médico Asistencial.

Evaluación de Desempeño de Funcionarios

Implementación normatividad en evaluación del desempeño laboral (Sistema Tipo)

En la vigencia 2019, el SENA implementó el Acuerdo 6176 de 2018 y su respectivo anexo técnico a nivel nacional gestionando 46 acciones de capacitación y sensibilización normativa dirigidas a los actores del proceso de evaluación del desempeño laboral, respuesta a 1.787 consultas en materia de evaluación del desempeño laboral y la emisión de 135 lineamientos orientadores del proceso a nivel nacional.

La entidad en el 2020 busca diseñar e implementar un proceso de sensibilización y orientación pedagógica dirigido a todos los evaluadores y equipos de trabajo del SENA a nivel nacional con el fin de concientizarlos en la aplicación de la normatividad vigente sobre la materia en el desarrollo de todas y cada una de las fases constitutivas del proceso de evaluación.

Sistema propio de evaluación del desempeño laboral de los instructores del SENA.

En el 2019 se definió y presentó la propuesta del sistema propio de evaluación del desempeño laboral de los instructores del SENA ante las organizaciones sindicales, equipo interdisciplinario de la administración, coordinación del Grupo de Relaciones Laborales y el comité de Coordinadores de la Secretaría General.

Relacionamiento Sindical

Compromisos OIT

La entidad ha impulsado el desarrollo de los derechos fundamentales del trabajo y diálogo social. Evidencias de lo anterior se observan en los relacionamientos sindicales nacionales y regionales, en el comité de seguimiento al acuerdo colectivo, en los encuentros sindicales en los que el SENA apropia los recursos para financiar los encuentros de las Juntas Directivas, Subdirectivas, Comités de Reclamos y Delgados a la Asamblea Nacional, donde se ofrece una plataforma para que los grupos de trabajo nacionales sindicales presenten los resultados analíticos y recomendaciones en términos de políticas que fundamenten el desarrollo de temas sindicales y la mejora del diálogo social.

Comité de Seguimiento Acuerdo Colectivo



El 27 de marzo de 2019, se llevó a cabo el Comité de seguimiento para el cumplimiento del Acuerdo Colectivo donde se aprobó el protocolo de estas reuniones, se estableció el cronograma de los comités a desarrollar durante la vigencia 2019. Se realizaron en las fechas acordadas los siguientes comités de seguimiento: 29 de mayo; 24 de julio; 25 de septiembre; 27 de noviembre/19, analizando los puntos del acuerdo con base en la agenda pactada. Adicionalmente, se efectuaron varias jornadas específicas de seguimiento en temas de seguridad y salud en el trabajo.

En el anexo Actos Administrativos se relacionan los actos administrativos que materializan el acuerdo colectivo.

En el marco de la Política Pública de Trabajo Decente y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, las normas legales vigentes y los convenios de la OIT, el SENA se incorporó en el Plan Estratégico de Talento Humano, normas que garantizan el ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo, entre los que se respetará el trabajo digno y decente a todos los integrantes de la comunidad educativa, la libertad sindical, el derecho de asociación, la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, de la cual serán beneficiarios los servidores públicos del SENA al margen de su forma de vinculación.

Se divulgo normativa nacional e internacional, complementando el Normograma con las siguientes disposiciones: Convenios 151 de 1978 y 154 de 1981 de la OIT; Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999; Decreto 160 de 2014, compilado en el Decreto 1072 de 2015; Sentencias C-377 de 1998, C-201 de 2002 y C-1234 de 2005; y documento “El trabajo Decente: Una lucha por la dignidad humana.”

Encuentros Sindicales

Durante los días 30 de septiembre y 1 de octubre de 2019, se llevó a cabo en el hotel Tequendama de Bogotá, el encuentro de Sindesena con la asistencia de 480 personas. El 21 y 22 de noviembre de 2019 se realizó en Bucaramanga, el foro pedagógico de Sinsindesena para 128 personas y simultáneamente en Cartagena el encuentro de Unaltrasena para 22 personas.

Cabe señalar que en el 2019 se realizaron 59 reuniones de relacionamiento sindical nacional con las organizaciones sindicales Sintrasena, Sindesena, Setrasena, Sinsindesena, Unaltrasena y Cossena, en Bogotá o en diferentes regionales del país, y se celebraron 16 reuniones de relacionamiento sindical regional con participación de la Secretaria General en las regionales Quindío, Córdoba, Bolívar, Montería, San Andrés, Meta, Nariño, Santander, Cundinamarca, Tolima, Atlántico, Valle, Antioquia, Boyacá, Magdalena, Cesar.

Gestión Documental



A cerca de la Gestión Documental, a 30 de noviembre de 2019, se radicaron 280.138 comunicaciones oficiales de las cuales 2.463 fueron físicas y 247.675 electrónicas, 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.

Se realizó seguimiento a la gestión documental a nivel nacional, a través de visitas y capacitaciones a un total de 420 personas entre funcionarios y contratistas en las Regionales: Valle, Risaralda, Meta, Atlántico, Cauca, Quindío, Putumayo, San Andrés, Antioquia, Magdalena, Chocó, Guajira, Caldas, Norte/Santander, Sucre, Santander, Nariño, Bolívar y Córdoba, para cada una de ellas se elabora un informe detallado y un plan de mejoramiento, al cual se hace seguimiento bimensual.

Renovación Cultural

Entre los principales logros alcanzados en el 2019 se encuentra el diseño del plan estratégico de la Renovación Cultural, el cual fue realizado de la mano de la Universidad del Rosario, quienes convocaron a 664 líderes SENA para desarrollar un proceso de aprendizaje en habilidades blandas. Los líderes conversaron, reflexionaron y tuvieron un acompañamiento orientado a fortalecer un liderazgo inspirador que contribuya a generar colaboración y vínculos de confianza con los equipos de trabajo.

En este proceso se definieron y priorizaron pilares (Talento, liderazgo, principios, innovación, relaciones) con líneas de acción en cada uno, lo que le ha permitido al SENA avanzar hacia una cultura SENA cada vez más humana, competitiva y responsable.

En este mismo sentido se promovió el propósito y el relato de la Renovación con acciones definidas en el Plan de Comunicación de la Renovación y se generaron espacios de socialización con 2089 colaboradores.

En el 2020, el SENA espera dar cumplimiento a las diferentes acciones establecidas en cada uno de los pilares y lograr la articulación de la Renovación con el resto de los proyectos estratégicos que cursan actualmente en la entidad.

Código de Integridad

Uno de los principales logros alcanzados en el 2019 fue la formulación de un plan de acción del código de integridad orientado a reducir las brechas existentes en el FURAG y demás áreas de oportunidad identificadas, para fortalecer la política de Integridad.

Es necesario resaltar la articulación a nivel interno, tanto con la Oficina de Control Interno de Gestión como con la Oficina de Control Interno Disciplinario, y a nivel externo con el



Departamento Administrativo de la Función Pública con el fin de abordar los requerimientos que frente al código se relacionan con el conflicto de intereses, así como la ejecución de acciones conjuntas para fortalecer la apropiación.

Por otra parte, se realizó la encuesta de valoración de las estrategias de divulgación del código de integridad en la cual participaron 4.191 colaboradores a nivel nacional y se lograron identificar percepciones frente a los medios utilizados para divulgación y conocimiento del código y la identificación con los valores. Como consecuencia de lo anterior se han apalancado los valores y la generación de hábitos transformadores desde el proceso de renovación cultural desde el pilar de Principios.

Durante la vigencia 2020 se espera dar continuidad a las acciones de promoción, divulgación y apropiación del código de Integridad en todos los servidores y colaboradores SENA; implementar las acciones sugeridas para promoción y divulgación por los colaboradores en la encuesta de integridad; y aplicar los lineamientos que desde el Departamento Administrativo de la Función Pública se originen para el abordaje del conflicto de intereses.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI

Una vez expedido el “Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Pacto por Colombia, pacto por la equidad” y con base en sustentos técnicos y normativos, se identificaron los compromisos atinentes al SENA y de manera articulada con el Ministerio de Trabajo se establecieron las estrategias y acciones institucionales en el marco del Plan Estratégico Sectorial 2019-2022, las cuales están enfocadas a la vinculación laboral de titulados y certificados de la formación profesional, la generación de empleos directos y empresas en actividades asociadas al concepto de economía naranja, tasas de certificados de formación profesional integral, personas con formación titulada, empresas y personas beneficiarias de la formación en entornos laborales, personas discapacitadas que reciben capacitación para el trabajo, e índice de desempeño institucional

De igual manera, con la unidad de cumplimiento de la Presidencia de la Republica se efectuó un arduo trabajo en donde se definieron hitos y actividades que demarcan el camino al cumplimiento de los indicadores transformacionales, relacionados con la doble titulación, la implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones, la vinculación laboral de los titulados y certificados de la formación profesional integral, la generación de empleos directos y empresas creadas en actividades asociadas al concepto de economía naranja, la formación de personas en entornos laborales, y empresas beneficiarias de la formación en entorno laboral, los cuales son reportados a través del aplicativo SIGOB.



Así mismo, se formuló el Plan Estratégico Institucional PEI 2019-2022, aprobado por el Consejo Directivo Nacional en sesión del 4 de diciembre del año 2019, el cual se constituye en el faro que guiará las acciones durante el cuatrienio al trazar la Misión, la Visión, los Valores, los Objetivos Estratégicos, los Indicadores Clave de Desempeño y las metas con las que se busca cumplir los propósitos institucionales, sectoriales y gubernamentales. Igualmente, es importante mencionar que las bases esenciales para la formulación del PEI fueron el análisis DOFA Regional y el Diagnóstico Institucional elaborados con el apoyo de las dependencias del nivel central y de las regionales.

Durante el año 2020 se espera definir las iniciativas que tengan un impacto significativo en los grupos de valor y de interés de la entidad, así como diseñar y desplegar una estrategia de comunicaciones robusta que permita la apropiación del Plan Estratégico en toda la comunidad SENA.

CONPES

El SENA, a través de su participación en los documentos CONPES, se integra a las políticas sociales y económicas que formula el Gobierno Nacional; es por ello que desde la Dirección de Planeación se adelanta un acompañamiento a las áreas misionales, con el fin de garantizar que la participación sea coherente con la misionalidad de la entidad, metas y presupuesto, realizando el respectivo seguimiento al cumplimiento de los compromisos establecidos para la entidad, con una periodicidad semestral.

En el primer reporte del año, tuvo como resultado la aprobación del 90% de las acciones reportadas, lo anterior, debido a cambios del personal técnico encargado en el reporte de la información. Para el segundo reporte, el resultado de aprobación fue del 97%, mejorando lo realizado en el primer semestre

La participación del SENA en las políticas o estrategias se puede evidenciar en los siguientes CONPES:

- Documento Conpes 166 - Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social
- Documento Conpes 3866 - Política de Desarrollo Productivo
- Documento Conpes 3893 - Contrato Plan para la Paz y el Postconflicto entre la Nación y el departamento de Caquetá
- Documento Conpes 3894 - Contrato Plan para la Paz y el Postconflicto entre la Nación y el departamento de Guaviare
- Documento Conpes 3895 - Contrato Plan para la Paz y el Postconflicto entre la Nación y el departamento de Meta
- Documento Conpes 3904 - Plan para la Reconstrucción de Mocoa
- Documento Conpes 3931 - Política Nacional para la Reincorporación Social y Económica de Exintegrantes de las FARC-EP



- Documento Conpes 3941 -Contrato Plan para la Paz y el Postconflicto entre la Nación y el Departamento del Valle del Cauca
- Documento Conpes 3944 - Estrategia para el desarrollo integral del departamento de La Guajira y sus pueblos indígenas
- Documento Conpes 3950 - Migración Venezuela
- Documento Conpes 3955 - Acción comunal
- Documento Conpes 3956 - Formalización Empresarial
- Documento Conpes 3958 - Catastro multipropósito

Evaluaciones de Programas Institucionales

Para el 2019 se propuso hacer 1) Seguimiento al plan de Mejoramiento a las evaluaciones desarrolladas en el 2018 (AEM² y ECCL³), 2) Identificación de programas sujetos de evaluación, 3) Priorización de programas a evaluar, 4) Alistamiento, definición de Equipo Técnico Interinstitucional e Interdisciplinario y 5) Elaboración de cadena de valor: insumos, procesos, productos, resultados e impactos.

En ese sentido, el avance respecto de cada uno durante la vigencia fue el siguiente: 1) de acuerdo con el plan de mejora propuesto por la consultoría, se realizó la concertación de las oportunidades de mejora, se cargaron en la plataforma CompromISO, realizando el respectivo seguimiento. Para los ítems 2) y 3) se llegó a identificar y priorizar los programas a evaluar. Frente al punto 4) se sostuvo reunión con el equipo técnico del programa/estrategia y para el punto 5) se están haciendo las gestiones para continuar en el año 2020 con la preparación y hacer la ejecución para los 3 posibles programas priorizados, una vez se defina el presupuesto asignado para la vigencia fiscal 2020.

PREVIOS Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional del SENA

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.

Durante la vigencia 2019 se logró la realización de las siguientes actividades:

² AEM: Articulación con la media

³ ECCL: Evaluación y certificación de competencias laborales



- Realización de 117 diagnósticos estratégicos de los Centros de Formación en el Marco de la Formulación de los Planes Tecnológicos.
- Fortalecimiento de capacidades para más de 500 personas en las Regionales, Centros de Formación y en la Dirección General con respecto a la metodología del sistema PREVIOS y las temáticas de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional (*Jornadas Virtuales y Presenciales*).
- Transferencia internacional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (Colombia) al Instituto Nacional de Aprendizaje INA (Costa Rica) del Sistema PREVIOS como referente latinoamericano.
- Diseño curricular del Curso de formación complementaria “Manejo de Herramientas de Vigilancia Estratégica e Inteligencia Organizacional”.
- Articulación entre el SENA, Ministerio de Educación Nacional, Ministerio TIC, Ministerio del Trabajo en el marco del desarrollo del ejercicio Práctico Prospectiva “*Medición de Brechas de Capital Humano y Prospectiva del Sector TIC*”.
- Presentación de los casos de éxito de la implementación del Sistema PREVIOS en la Feria Internacional del Libro FILBO 2019.
- Publicación del libro “*Prospectiva Ocupacional para el nivel de cualificación Asistente Administrativo al 2030*” generado con la metodología PREVIOS y el cual fue presentado y premiado en RedCOLSI – Red Colombiana de Semilleros de Investigación-.

Durante la vigencia 2020 se espera lograr la culminación de las fases 2 y 3 de la formulación de Planes Tecnológicos 2018-2030, continuar y culminar el desarrollo de los 33 ejercicios regionales de Prospectiva Territorial (uno por cada regional SENA) y contribuir a elevar la curva de aprendizaje del recurso humano de la entidad en temas de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional.

Sistema de Información Nacional de Costos de Gestión del SENA

Durante la vigencia 2019, el Sistema de Información Nacional de Costos de Gestión del SENA continuó consolidándose como instrumento para la toma de decisiones, generando e implementando nuevos informes, en los diferentes niveles de la entidad, fortaleciéndose la herramienta web de costos para apoyar a los gerentes públicos a nivel nacional en el seguimiento y optimización de los recursos.

Así mismo, se diseñó un prototipo que permite a los centros de formación calcular los recursos necesarios para la contratación de instructores, brindando la información necesaria sobre las variables que se tienen en cuenta para la asignación de recursos.

De otra parte, se realizó la parametrización de los Centros de Formación, según su tamaño,



teniendo en cuenta para ello variables de segmentación, que permitieron consolidar datos relevantes para la toma de decisiones, tales como como el mínimo de personal requerido en cada centro, cantidad de ambientes de formación, estandarización de perfiles, número de sedes, entre otros.

Se realizó la homologación de los rubros presupuestales emitidos por el Ministerio de Hacienda, a la estructura desagregada con la que cuenta el SENA, permitiendo dar continuidad a la generación y seguimiento de los Costos de Gestión de la entidad, aportando al seguimiento y control presupuestal para mayor eficiencia en el uso de los recursos.

Igualmente se identificaron los programas de formación, en modalidad presencial, que se podrán impartir en modalidad virtual o combinada, generando impacto en la optimización del uso de los recursos, sin que afecte la calidad de la formación.

Para la vigencia 2020, se tiene previsto el diseño e implementación de simuladores que permita conocer el valor de los programas de formación, por componente de costo, a través del diligenciamiento de parámetros específicos propios del proceso de formación; el cual servirá de soporte para la proyección de los recursos para la formación.

GESTIÓN AMBIENTAL

El SENA, a través de la implementación del Sistema de Gestión Ambiental, trabaja constantemente en la búsqueda de alternativas responsables con el ambiente en el desarrollo de su objeto principal, la formación de los colombianos, el cual permea todos los sectores, y con esto, los posibles impactos derivados de la misma. La Entidad ha dado cumplimiento a los compromisos adquiridos y en el 2019 logró la certificación de la Norma ISO 14001:2015, se mantuvo la certificación de la norma ISO 50001:2019 y se amplió el alcance de esta última.

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, fue implementado el Programa de Gestión “Sostenibilidad Ambiental” y controles energéticos con acciones adelantadas por los responsables ambientales a nivel nacional en sus Centros de Formación, en temas tales como:

- Seguimiento trimestral al desempeño ambiental, a través del reporte de mediciones de consumo de agua, energía, generación de residuos, consumo de papel. Como logro importante se destaca la disminución de 919.832 kwh que representan ahorros económicos por el orden los de 400 millones de pesos y 193 toneladas de dióxido de carbono evitadas.



- Se logró el Registro como Generadores de Residuos Peligrosos en la plataforma del IDEAM, para el 100% de las sedes a las que les aplica la obligación.
- Se logró la gestión adecuada de 1.485 kilogramos de aceite de cocina usado.
- Se logró el aprovechamiento de 759 toneladas de residuos mediante compostaje y/o lombricultivo.
- La Entidad centra sus esfuerzos en la realización de Sensibilizaciones Ambientales para todo el personal de cada uno de los Centros de Formación. En el 2019, se realizaron 4.155 sensibilizaciones en temas de prevención de la contaminación, manejo de residuos y uso eficiente de recursos.
- Como parte de las campañas adelantadas con el equipo Ambiental Nacional de la Entidad, se sembraron 12.660 árboles y se adoptaron 5.809 árboles, adicionalmente, a través de las campañas ambientales desarrolladas para la preservación de las fuentes hídricas, el SENA recogió 41 toneladas de residuos en 2019.

Sistema de Gestión de la Energía

El Sistema de Gestión de Energía (SGE) se ha implementado con el propósito de ser una herramienta de gestión que contribuya a mejorar el desempeño, uso y consumo de energía en la Entidad. De esta manera se ve reflejado en acciones de mejora, ejecución de planes de acción y resultados en la eficiencia energética, para mantener la certificación bajo la ISO 50001:2018.

Para el año 2019, el Sistema de Gestión Ambiental y Sistema de Gestión de Energía se integraron generando una nueva política y objetivos acordes a los dos sistemas, el cual se encuentra en revisión por parte de la alta dirección.

Así mismo, se llevaron a cabo las auditorias de primera parte y de tercera parte integradas donde para esta última se contaba con una ampliación a 56 sedes lo cual incremento a 86 entre centros y despachos para un total de 47 puntos de auditoria que obtendrán el certificado en ISO 50001: 2018.

Entre los principales logros se pueden mencionar:

- Con el SGE, se hace gestión del 56% del consumo total de Energía Eléctrica de la Entidad.
- Formación de 21 funcionarios como auditores internos ISO 50001 para el Sistema de Gestión de Energía.
- Integración con el Sistema de Gestión Ambiental SENA.
- Para las 56 sedes pertenecientes al sistema de gestión de energía a noviembre de 2019, se ha logrado un ahorro de 919.kWh.



Para el 2020 se tiene previsto:

- Establecer el Convenio de cooperación con la empresa Sunset de Alemania, con una contrapartida de 67% aporte SENA y 33% aporte proveedor, con el que se pretenden construir plantas de generación de Energía Solar Fotovoltaica (ESF), con una capacidad de 6.700 MWh al año, cubriendo el 15% del consumo total de la Entidad.
- Adelantar contratación directa-privada con la empresa EPM para realizar la compra de energía en el Mercado No Regulado (MNR) para 16 centros de formación.
- Se está construyendo en el Centro de Electricidad Electrónica y Telecomunicaciones de Bogotá, el primer laboratorio de certificación de paneles solares en Colombia y el tercero en Latinoamérica, después de Brasil y México.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

La entidad ha venido implementando acciones de optimización y eficiencia de los recursos públicos ha realizado las siguientes actividades:

- El servicio de vigilancia y seguridad privada para todas las sedes del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, se contrató desde la Dirección General, se suscribieron cinco (5) contratos por cuantía de **\$101 Mil Millones** de pesos con una vigencia inicial de 12 meses (del 30 de diciembre de 2018 hasta el 29 de diciembre de 2019). Se prorrogaron hasta el 30 de mayo de 2020 y se adicionaron los contratos por cuantía de **\$39.933 millones de pesos**. La ejecución al 30 de diciembre de 2019 asciende a la suma de **\$97.227. Mil Millones** de pesos, es decir un 95.89%.
- En esta vigencia se contrató un servicio de consultoría para que evaluará el estado actual del servicio de vigilancia humana y la vigilancia electrónica, con el fin de establecer las nuevas y mejores prácticas que se estén utilizando en el sector de la seguridad para ser implementadas en la Entidad a partir del segundo semestre del 2020 en todas las sedes del SENA, para así optimizar los recursos y modernizar la prestación de la vigilancia.
- Frente al suministro de tiquetes aéreos, y de acuerdo con las políticas de austeridad del gasto propuestas por la Entidad, y en concordancia con la Directiva Presidencia No. 009 de 2019, se tiene que, del mes de diciembre de 2018 a noviembre de 2019, en conjunto tanto por convenio corporativo como contractual, la Entidad logró alcanzar un descuento total por \$326.555.991, el cual representa, en promedio un 10.71% de ahorro sobre lo ejecutado, que es de \$2.885.267.715.



- Se resalta que se tramitaron aproximadamente mil (1.000) tiquetes menos de igual número de comisiones, lo que se tradujo en una economía en el gasto por un valor de **\$1.000.000.000**, aproximadamente, en la ejecución del contrato, con relación al presupuesto proyectado y comprometido para la presente vigencia.

Frente al programa de seguros de la entidad, se puede resaltar:

Teniendo en cuenta que se declaró desierto el proceso de Licitación DG 004 de 2019, el cual tenía por objeto contratar el programa de seguros para la vigencia 2018 – 2019, fue necesario en junio de 2019 abrir el aviso de convocatoria de la Selección Abreviada DG 007 de 2019, mediante la cual se adjudicaron los siguientes contratos para cubrir las 17 pólizas de seguros de la entidad:

ASEGURADORA	CONTRATO	RAMO	VIGENCIA DESDE	VIGENCIA HASTA	PRIMA TOTAL
UNIÓN TEMPORAL MAPFRE SEGUROS GENERALES DE COLOMBIA S.A - ALLIANZ SEGUROS S.A. – SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A. - S.B.S. SEGUROS DE COLOMBIA S.A. – LIBERTY SEGUROS S.A Y AXA COLPATRIA SEGUROS S.A.	CONTRATO 1029212	TODO RIESGO DAÑOS MATERIALES	10 de julio de 2019	06 de mayo de 2020	\$ 4.101.353.514
		TODO RIESGO MAQUINARIA Y EQUIPO	10 de julio de 2019	06 de mayo de 2020	\$ 268.668.873
		AUTOMOVILES	22 septiembre de 2019	26 de mayo de 2020	\$ 857.067.214
		TRANSPORTE DE VALORES	10 de julio de 2019	06 de mayo de 2020	\$ 19.626.849
		TRANSPORTE DE MERCANCÍAS	10 de julio de 2019	06 de mayo de 2020	\$ 30.029.079
		MANEJO GLOBAL	10 de julio de 2019	06 de mayo de 2020	\$ 188.515.888
		INFIDELIDAD Y RIESGOS FINANCIEROS	10 de julio de 2019	06 de mayo de 2020	\$ 216.616.329
		RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRACONTRACTUAL	10 de julio de 2019	06 de mayo de 2020	\$ 69.586.102
		RESPONSABILIDAD CIVIL SERVIDORES PUBLICOS	10 de julio de 2019	06 de mayo de 2020	\$ 755.650.000
		RESPONSABILIDAD CIVIL MEDICA PROFESIONAL	10 de julio de 2019	06 de mayo de 2020	\$ 18.284.971
		RESPONSABILIDAD CIVIL HOTELERO HUÉSPEDES	10 de julio de 2019	06 de mayo de 2020	\$ 58.095.474
		RESPONSABILIDAD CIVIL CONTRACTUAL SERVICIO PASAJEROS	10 de julio de 2019	06 de mayo de 2020	\$ 59.718.671
		INCENDIO DEUDORES	10 de julio de 2019	06 de mayo de 2020	\$ -
		SOAT	365 DÍAS		\$ 535.517.548
		TOTAL			
	CONTRATO 1029712	CASCO BARCO	10 de julio de 2019	06 de mayo de 2020	\$ 122.607.651
TOTAL					\$ 122.607.651



ASEGURADORA	CONTRATO	RAMO	VIGENCIA DESDE	VIGENCIA HASTA	PRIMA TOTAL
UNION TEMPORAL AXA COLPATRIA SEGUROS S.A. - MAPFRE SEGUROS GENERALES DE COLOMBIA S.A.	CONTRATO 1029711	VIDA GRUPO DEUDORES	10 de julio de 2019	06 de mayo de 2020	\$ -
		ACCIDENTES PERSONALES ESCOLARES	10 de julio de 2019	06 de mayo de 2020	\$ 6.637.395.205
	TOTAL				\$ 6.637.395.205

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera

Nota aclaratoria:

La póliza de SOAT y AUTOMOVILES, se adquirió a través de este proceso dado que los Acuerdos Marco, para la fecha de adjudicación no estaban vigentes.

Dentro de este proceso, se declaró desierta la póliza de casco aviación, la cual ampara los drones, por cuanto la entidad no cumple con la normatividad exigida por la Aeronáutica Civil, para operar este tipo de equipos

Así mismo, y teniendo en cuenta que el Acuerdo Marco de Precios CCE-460-1 AMP 2016, el cual tenía por objeto contratar el servicio de intermediación de seguros finalizó el 30 de diciembre de 2018 y no fue prorrogado, la entidad abrió el Concurso de Méritos No.DG-001 de 2019 para adquirir dicho servicio de intermediación y asesoría para el manejo del programa de seguros 2019-2020 el cual fue adjudicado así:

NUMERO DE CONTRATO	FECHA INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	PROVEEDOR	VALOR
917708	24 de abril de 2019	23 de abril de 2021	JARGU CORREDORES DE SEGUROS S.A.	La comisión del intermediario de seguros es pagada directamente por las Compañías Aseguradoras que emitan las pólizas que se contraten durante la vigencia 2019-2020

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera

Adicionalmente se realizaron las siguientes actividades:

- Incluir a los aprendices de los programas de formación virtual titulada en la póliza de accidentes personales, la cual tiene por objeto “Amparar a los aprendices en caso de accidente los 7 días de la semana las 24 horas del día”.
- Promover a través del corredor de seguros JARGU S.A. la campaña de prevención de accidentes en los aprendices, la cual fue socializada con los líderes de bienestar al



aprendiz de los centros de formación, para que la socialicen a través de los diferentes medios de comunicación, con el fin de disminuir la siniestralidad en la póliza de accidentes personales.

- Validar la información de los drones, vehículos y embarcaciones directamente con los centros de formación, para que los bienes de la entidad estén correctamente asegurados y no se configuren detrimentos patrimoniales por inclusiones o exclusiones de estos bienes en las pólizas.

Con respecto a Aseo y Cafetería, vale la pena resaltar:

- Ahorro 17% equivalente a \$640 millones en la contratación de la Orden de Compra para la prestación del Servicio Integral de Aseo y Cafetería para el periodo comprendido entre el 1 de diciembre 2018 y el 30 de noviembre de 2019.
- Ahorro de \$134MM en la ejecución y desarrollo de la Orden de Compra para la prestación del Servicio Integral de Aseo y Cafetería, para el periodo comprendido entre el 1 de diciembre/18 y el 30 de noviembre de 2019, producto de la constante Supervisión toda vez que se revisó en forma exhaustiva el cumplimiento de los turnos contratados a nivel de la Dirección General y Entes Territoriales, así como el pago objetivo acorde a los perfiles contratados.
- Se pasó de mezcladores de plástico por cucharas de acero inoxidable, lo que coadyuvó en el ahorro obtenido en la compra de insumos pues en este último se logró obtener un ahorro total de \$40millones.

A nivel de Centralización de procesos, por parte de la Dirección Administrativa y Financiera, se deben destacar:

De acuerdo con la identificación de las necesidades de contratación a nivel nacional, la Dirección Administrativa y financiera, inició el plan piloto de compras de los procesos correspondientes a materiales de formación FIC, Papelería, EPP'S y Medicamentos, con el fin de optimizar los recursos de la Entidad y lograr eficiencias en economías de escala al tener un estándar en el proceso y las necesidades.

	CONCEPTO	FIC	PAPELERÍA	EPPS	MEDICAMENTOS	TOTALES
1	Presupuesto	13.252.283.424	3.464.690.052	6.791.487.000	13.000.000.000	36.508.460.476
2	Ahorro Por Austeridad del Gasto	1.325.228.342	346.469.005	1.115.744.293	1.300.000.000	4.087.441.641



3	Valor a Contratar	11.927.055.081	3.149.718.229	5.675.742.707	5.225.644.562	25.978.160.579
4	Optimización	2.623.952.118	976.412.651	2.686.329.023	470.308.011	6.757.001.803
		22%	31%	47,33%	9%	
5	Proveedores	31	38	50	16	135

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera

El Plan piloto de optimización de compras, bajo los procesos de FIC, Papelería, EPP'S y Medicamentos, con un presupuesto asignado de \$36.508 millones de pesos, logro un ahorro por austeridad del gasto del 9% (\$ 3.650.846.048) y optimización en la negociación por agregación de demanda del 26%. (\$6.739.393.000).

Al último corte, el nivel de ejecución de los contratos mencionados corresponde al 33 % en un plazo de 3 meses.

De otra parte, y frente a la papelería de uso en la entidad, se logró ahorrar en la adjudicación del contrato para el Suministro y Distribución de elementos de papelería, en el periodo comprendido entre el 12 de septiembre y el 31 de diciembre de 2019, un ahorro del 10% y un apalancamiento sobre el total del presupuesto asignado, el cual fue de \$3.768.893.608 quedando para ejecutar \$3.149.718.229.

En síntesis, como resultado de las acciones de ahorro y optimización de recursos anteriormente descritas y como fruto del manejo presupuestal coordinado y armonizado en los distintos niveles que conforman la institución, la Entidad ejecutó el 98% del presupuesto definitivo asignado para la vigencia 2019, como se visualiza a continuación:

PRESUPUESTO LEY SENA 2019

CONCEPTO	COP MILLONES		% EJECUCION
	PRESUPUESTO LEY	EJECUCION GASTOS	
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS LEY	3.590.499,90	3.514.299,13	98%
A- FUNCIONAMIENTO	88.206,78	77.589,05	88%
01- GASTOS DE PERSONAL	53.925,00	50.936,90	94%
02- ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS	8.214,78	7.487,01	91%
03- TRANSFERENCIAS CORRIENTES	20.598,82	14.023,26	68%
06- ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	40,00	13,11	33%
08- GASTOS POR TRIBUTOS, MULTAS, SANCIONES E INTERESES DE MORA	5.428,18	5.128,77	94%
C- INVERSION	3.502.293,12	3.436.710,08	98%

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Planeación Operativa



GESTIÓN JURÍDICA

La gestión jurídica se describe por la función pública como el conjunto de acciones, políticas y medidas encaminadas a la eficaz y eficiente defensa de los intereses patrimoniales y judiciales de los entes estatales.

Dentro de los principales logros en la vigencia 2019, se pueden citar: se recibieron un total de 217 expedientes enviados por las regionales para resolver recursos de apelación, se suscribieron, por parte del Director General, un total de 224 proyectos tramitados con resolución por concepto de cuotas de aprendizaje, 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 35 autos que decretan pruebas de oficio.

Se destacan las liquidaciones de convenios, las cuales superan los indicadores y metas propuestas para el año 2019. La meta establecida fue de 180 convenios liquidados, a la fecha el número asciende a 338 convenios.

Durante la vigencia 2019 se adelantaron un total de 105 procesos de contratación de bienes y servicios, con una mayor participación de la Dirección Administrativa y Financiera (28,57%), Oficina de Sistemas (21,90%) y Secretaría General (19,05%).

Es importante precisar que los procesos de mayor impacto, por su cuantía, se realizaron por la modalidad de licitación pública, tales como los contratos relacionados con Tecnologías de la Información y Comunicaciones, así como sus respectivas interventorías.

Así mismo, la entidad expidió la Resolución 1-330 del 8 de marzo 2019, por la cual se adopta la política 2019 para la prevención del daño antijurídico en el Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA.

Para la vigencia 2020, se tiene previsto entre otros aspectos, la implementación de manera efectiva la plataforma SECOP II en todos los procesos de contratación que adelante el SENA; el seguimiento a la ejecución del Plan Anual de Adquisiciones - PAA en apoyo al adecuado ejercicio de la planeación contractual del SENA y la estandarización, implementación y socialización del nuevo manual de contratación y los procedimientos por modalidad, entre otros.

GESTIÓN DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

Dentro de la función disciplinar, durante el 2019 la entidad dio trámite a todas las quejas disciplinarias que se recibieron. Así mismo, se realizaron 14 capacitaciones Disciplinarias a



Regionales en el País (ver anexo Capacitaciones realizadas por la Oficina de Control Interno Disciplinario), se practicaron pruebas dentro de los procesos disciplinarios en casi todas las regionales del País y se realizaron 3 circulares Disciplinarias y una Cartilla Disciplinaria. Vale la pena resaltar que en el marco de la estrategia de cero papel se ha disminuido el uso del papel de los cuadernos de control de los procesos disciplinarios y se han digitalizado y creado un expediente virtual a cada proceso.

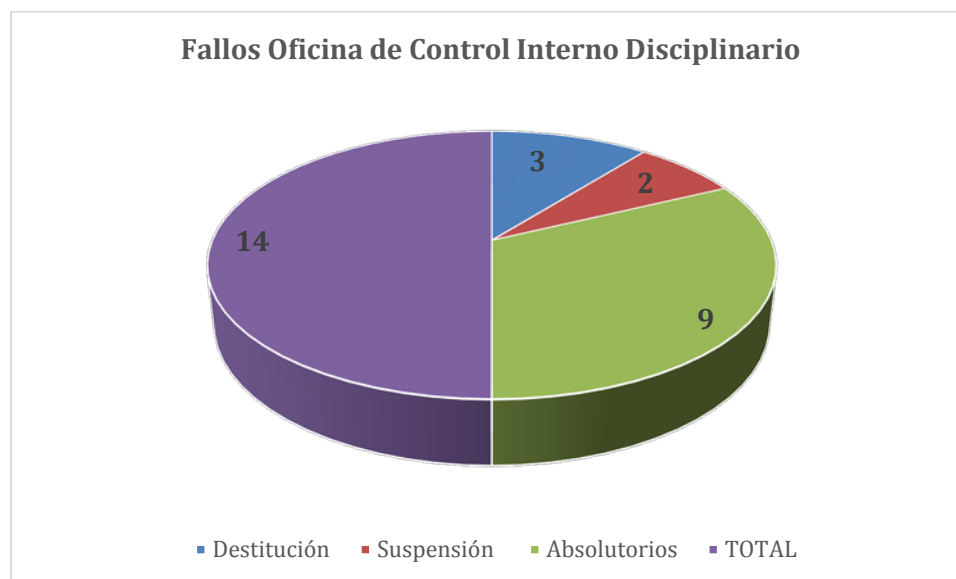
A continuación, se detallan las actuaciones adelantadas por la Oficina de Control Interno Disciplinario, durante 2019:

Actuaciones adelantadas durante el 2019

ACTUACIONES	TOTAL
Indagación	662
Investigación	197
Archivos	645
Inhibitorios	454
Cargos	25
Fallos	14
Otros Autos	325
TOTAL	2.322

Fuente: SENA Oficina de Control Interno Disciplinario

En cuanto a los fallos realizados por la Oficina de Control Interno Disciplinario, en el año 2019, se efectuaron 14, tal como se evidencia en la siguiente gráfica:



Fuente: SENA Oficina de Control Interno Disciplinario



Con respecto a las pruebas practicadas, en el 2019 se efectuaron un total de 1.965, de las cuales 1.196 (60,86%), corresponden a declaraciones juramentadas; 446 (22,69%) a visitas especiales; 182 (9,26%) a actas de no comparecencia, y el restante a versiones libres (115), solicitudes documentales (13) y pruebas documentales (13).

Se adelantaron 1.147 procesos en las Regionales y en la Dirección General (ver anexo Procesos por Regional), se tramitaron 400 peticiones, quejas, reclamos y sugerencias.

Igualmente se logró el cumplimiento de las metas, establecidas para la vigencia 2019 en un 100%.

Durante la vigencia 2019 se produjo el crecimiento de las quejas tramitadas, por tanto la Oficina de Control Disciplinario, como solución a las quejas ha buscado la manera de darle agilidad a los procesos de los años 2015, 2016, 2017 Y 2018 y de esta manera disminuir los procesos Disciplinarios.

Para la siguiente vigencia se espera fortalecer y optimizar la función disciplinaria de acuerdo con los términos de la ley 734, así como fortalecer y optimizar la función preventiva para la reducción de quejas.

GESTIÓN DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN

Programa Anual de Auditorías Internas

La Oficina de Control Interno elaboró y ejecutó el Programa Anual de Auditorías vigencia 2019, sobre las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 y los proyectos estratégicos de la entidad en el cual se determinaron 34 puntos de auditoría, 11 en la Dirección General, 12 en Regionales y Centros de Formación, y 11 por requerimientos especiales de la Dirección General y diferentes grupos de interés, para lograr una ejecución del 94%.

Ejecución del Programa Anual de Auditorías 2019

Tipo de Auditoría	Programadas	Ejecutadas	Porcentaje de Cumplimiento
Especiales (Incluye respuesta a expectativas de la Administración)	11	11	100%
Regionales - Centros de Formación	12	11	92%



Tipo de Auditoría	Programadas	Ejecutadas	Porcentaje de Cumplimiento
Dirección General - Despliegue Centros de Formación	11	10	91%
Total	34	32	94%

Fuente: Plan Anual de Auditoría Interna 2018 - Oficina de Control Interno

En el Plan Anual de Auditoría, se incluyó prueba de eficacia y efectividad de los planes de mejoramiento en 9 puntos de auditoría con el fin de medir el impacto del ejercicio auditor y contribuir a la mejora de los objetivos.

Estas auditorías se ejecutaron 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 y con ello, generar valor agregado a la misión de la Entidad.

Entre los proyectos estratégicos de la Oficina de Control Interno se encuentra la formulación y ejecución del **Plan de Aseguramiento y Mejora de la Calidad - PAMC**, el cual ha consistido en el cierre de las brechas y en trabajar sobre oportunidades de mejora a la actividad de auditoría interna.

Para la vigencia 2020, se encuentra en proceso de construcción el Plan Anual de Auditorías partiendo del análisis del Plan Nacional de Desarrollo, Plan Sectorial y Plan Estratégico Institucional del SENA 2019 - 2022, junto a los requerimientos especiales realizados por las dependencias, con el fin de contribuir al mejoramiento de la gestión de la Entidad.

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 el Acuerdo 565 de 2016, 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 a los sistemas de gestión pública establecidos por la Entidad.

En el mes de febrero culminó la Evaluación de la Gestión por Dependencias de la Entidad para la vigencia 2018, en donde se analizaron los indicadores y las metas de las 12 dependencias pertenecientes a la Dirección General, las 33 Regionales y los 117 Centros de Formación en periodos trimestrales, teniendo como resultado una calificación promedio anual a nivel nacional de 9.5, soportada en el informe final publicado a través de la página web SENA, sección transparencia.



Para la vigencia 2019, han sido evaluadas las 162 dependencias de la entidad, en tres aplicaciones trimestrales con un porcentaje acumulativo del 75% sobre la calificación definitiva.

Teniendo en cuenta lo estipulado en el Acuerdo 6176 de Octubre de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), para la vigencia 2020, la Evaluación de Gestión por Dependencias se tendrá 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.

Se renovará la herramienta de Evaluación de Gestión por Dependencias en el aplicativo Compromiso actualizándolo con el Plan Estratégico Institucional de 2019 – 2022 y la batería de indicadores de la entidad.

Cultura de Control

Al proceso de renovación cultural que adelanta la Entidad, se suma la Oficina de Control Interno con la campaña de formento a la Cultura de Control mediante la sensibilización, asesoría permanente y formulación de recomendaciones con alcance preventivo, que sirvan para la toma de decisiones frente al quehacer institucional y su mejora continua, de manera tal que se genere en los servidores la capacidad de cumplir con sus funciones y tareas de forma efectiva.

En la presente vigencia se realizó una campaña de expectativa donde se indagó en la Comunidad SENA qué entendían cómo Cultura de Control, la cual se dio a conocer en el lanzamiento de la campaña aclarando el concepto y por medio de diferentes piezas comunicativas iniciar con la apropiación de la Cultura de Control en el SENA.

Para el 2020, se realizarán piezas para apropiación del concepto y su aplicación en el trabajo por parte de los colaboradores con el objetivo de accionar la segunda fase de la campaña que desarrollará los conceptos de autocontrol, autorregulación y autogestión.

Certificación de la actividad de auditoría interna y Control en Normas Internacionales de Auditoría Interna.

La Oficina de control Interno formuló el Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad, que se ha venido implementando desde la vigencia 2018, con el fin de realizar la Evaluación externa sobre el grado de conformidad de la Actividad de Auditoría Interna de la Oficina de Control Interno con el Marco Internacional para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna – MIPP.

Para la vigencia 2020, corresponde la Evaluación Externa de Calidad por parte del Ente Certificador - Instituto de Auditores Internos - IIA Global - IIA Colombia con el objetivo de obtener una opinión sobre el grado de cumplimiento de la actividad de Auditoría Interna



del SENA con el Marco Internacional para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna – MIPP, siendo esta Entidad la primera del Orden Nacional en ser certificada por un ente Internacional.

Planes de Mejoramiento Institucionales de Auditorías Internas de Gestión - AIG y Contraloría General de la República - CGR

Como resultado de la evaluación, en el marco de la auditoría financiera vigencia 2018 realizada por la Contraloría General de la República - CGR a los estados financieros del SENA, se evidenció el diseño de controles y la efectividad de los mismos en el proceso financiero, contable y presupuestal del SENA, lo que significa la gestión adecuada de los recursos y estados financieros razonables, de acuerdo con la normatividad vigente. De esta auditoría se constituyeron 91 hallazgos administrativos.

En el caso de las Auditorías Internas de Gestión - AIG, realizadas durante el 2019, se establecieron 731 observaciones. Al respecto, la Entidad cumpliendo con el ciclo PHVA, formuló los planes de mejoramiento.

Frente a los Planes de Mejoramiento, formulados por la entidad como respuesta a los hallazgos, la Oficina de Control Interno realiza seguimiento al avance registrado por los responsables con el fin de verificar su eficacia. Este seguimiento se realizó periódicamente por los auditores de la Oficina, validando el cumplimiento de los siguientes criterios: cumplimiento de las fechas establecidas, adecuada identificación de las causas, acciones y actividades que corrijan y mitiguen las causas del hallazgo y evidencias suficientes.

Frente al avance del Plan de Mejoramiento de la CGR, con corte al 30 de junio de 2019, reportado ante el Sistema de Rendición Electrónica de la Cuenta e Informes - SIRECI, la entidad contaba con 243 hallazgos y 315 acciones de las vigencias 2013 al 2017 en ejecución y seguimiento. La Oficina de Control interno llevó a cabo una estrategia para la revisión del cumplimiento de los planes y determinación de su eficacia, logrando para el mes de agosto un avance de cumplimiento del 3%, el cual aumentó significativamente para diciembre, logrando un progreso del 67%.

Con corte al mes de diciembre de 2019, el SENA cuenta con 1.464 hallazgos, establecidos por la Contraloría General de la República - CGR, de los cuales 165 han sido cerrados por este organismo de control; 1101 hallazgos tienen acciones cumplidas de acuerdo al seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno y 198 hallazgos cuentan con acciones en ejecución y seguimiento.



Los planes de mejoramiento correspondientes a la Auditoría Regular de la vigencia 2018 y Auditorías Especiales de la misma vigencia, realizadas por la Contraloría General de la República, se suscribieron en los meses de julio y agosto de 2019, respectivamente.

Avance Planes de Mejoramiento AIG al 23 de diciembre de 2019

VIGENCIAS	No. TOTAL DE HALLAZGOS	No. EN EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO	No. 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	5	131	42
2014	150	27	103	20
2015	99	5	77	17
2016	161	34	93	34
2017	83	11	72	0
2018 *	91	91	0	0
Auditorías Especiales anteriores al 2018	108	20	81	7
Auditorías Especiales 2018*	5	5	0	0
TOTAL	1.464	198	1.101	165

Fuente: Oficina de Control Interno

Para el caso de las Auditorías Internas de Gestión, realizadas durante la vigencia del 2019, se establecieron 731 observaciones, de las cuales, 26 tienen acciones de acuerdo con el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno y 705 cuentan con acciones en ejecución y seguimiento.

En el 2020, la Oficina de Control Interno contribuirá al mantenimiento del fenecimiento de la cuenta fiscal con la CGR, a partir de la evaluación del sistema de control interno contable, generando las recomendaciones que colaboren con el fenecimiento de la cuenta para la vigencia, igualmente realizará el seguimiento permanente para el cierre de hallazgos CGR.

GESTIÓN DE SISTEMAS



Los principales avances y gestión de la Oficina de Tecnologías de la Información del SENA están representados en el cambio de visión, migrando de ser un área operativa para convertirse en una oficina estratégica, asesora y generadora de valor a la luz del proceso de Transformación Digital del Estado Colombiano, en cumplimiento de las directrices impartidas por el Gobierno Nacional.

En cuanto a la Planeación, Gestión Administrativa y Gobierno de Los Servicios de TI se destacan los siguientes logros:

Estrategia Digital

Política de Gobierno Digital

Para seguir avanzando asertivamente en este camino de transformación digital y lograr aprovechar los pilares desarrollados, el SENA se ha propuesto cumplir a cabalidad con los lineamientos establecidos por el Ministerio TIC, a través del uso de la herramienta de control al avance en la gestión de su implementación, como lo es el plan de acción y así contar con un instrumento acelerador de cambio, como parte integral de sus políticas de transformación; crear valor público mediante servicios que satisfagan las necesidades, expectativas y preferencias de los ciudadanos de forma equitativa, inclusiva, eficiente, transparente e innovadora y finalmente respetar los valores que el Gobierno considera fundamentales y congruentes con su arquitectura de gobierno.

Elaboración del PETI 2019- 2022

El Plan Estratégico de las Tecnologías de la Información (PETI), de acuerdo con el marco de referencia del MinTIC, “es parte integral de la estrategia de las instituciones y uno de los principales artefactos para expresarla, conformando su visión, estrategias y direccionando el resultado de un adecuado ejercicio de planeación, realizándose previamente a la definición de portafolios de proyectos y de un proceso de transformación que involucre tecnologías digitales”

El trabajo que deberá ejecutarse para el cierre de las brechas identificadas es precisado en el PETI por medio de la definición de proyectos e iniciativas de cierre. Dentro de este ejercicio se han identificado los siguientes:

- Proyecto TICS
- LMS: Learning Management System
- Transformación Digital
- Renovación Cultural
- Contact Center
- Arquitectura Empresarial (Asociado al proyecto PROY_001)
- Implementación de la Política de Gobierno Digital
- Adopción de IPv6



- (Asociado al proyecto PROY_001)
- Capilaridad Regional
- Centro de Desarrollo de los Sistemas de Información
- Gestión y gobierno de los servicios tecnológicos (Asociado al proyecto PROY_001)
- Gestión y gobierno de la seguridad de la información (Asociado al proyecto PROY_001)
- Implementación de la política de Gobierno Digital 2.0.
- Definición de la arquitectura de Referencia para los sistemas de información.
- Establecer el modelo de interoperabilidad interna y externa para los sistemas de información
- Habilitar canales y medios tecnológicos que apoyen la formación y la gestión empresarial del SENA
- Definición e implementación del gobierno de datos
- Construcción de la Arquitectura de Datos Empresarial
- Big Data y ciencia de datos
- Estrategia de uso y apropiación de TI
- Gestionar y gobernar los propósitos de la Política de Gobierno Digital
- Implementación y fortalecimiento de servicios ciudadanos digitales
- Implementación de la Estrategia y Gobierno de TI

Igualmente, se llevó a cabo el proceso de apropiación digital fase 1 en 11 zonales de las territoriales SENA con el fin de avanzar en el ejercicio de implementación de la política de Gobierno Digital en toda la Colombia profunda y así generar mejores servicios para todos nuestros usuarios.

Dentro de la gestión adelantada por la oficina de Sistemas, se destacan los siguientes proyectos de mayor relevancia que fueron contratados e iniciaron su desarrollo en la pasada vigencia:

Operación TIC : Prestación de servicios integrales que garantizan la interoperabilidad, integración, administración, gestión, actualización y evolución de servicios de tecnologías de la información y comunicaciones – TIC, para su correcto funcionamiento de manera continua y permanente en todas las sedes del SENA y lugares en los que cumpla funciones a su cargo y aquellos servicios y bienes conexos y complementarios necesarios para la operación del servicio.

Plataforma de aprendizaje virtual (LMS) - Servicios de plataforma de aprendizaje virtual, tipo e-learning, de apoyo a los procesos de formación de la comunidad SENA, a través de herramientas de innovación tecnológica que permiten la incorporación en el mercado laboral, fomenta el emprendimiento y contribuye en el desarrollo social, económico y tecnológico del país.



Centro de Desarrollo de Software: Implementación y gestión de un Centro de Desarrollo de Software (CDS) y servicios conexos, para fortalecer las competencias y habilidades TI, la empleabilidad y el emprendimiento de los aprendices del SENA.

Centro de Contacto: Con el propósito de brindar atención de primer y segundo nivel hacia clientes internos y externos, el proyecto contempla los servicios de atención de llamadas, conmutador, chat, correo electrónico y mensajes de texto, permitiendo así responder a los procesos misionales y operativos del SENA.

Renovación Parque Tecnológico: Por medio de Colombia Compra Eficiente se han adquirido 36.000 portátiles HP referencia ProBook 445R G6 y 2.999 Workstation HP Z4 G4, todos con características mejores a las actuales, con el fin de favorecer la modernización tecnológica de la entidad y mejorar la experiencia que tienen los usuarios en los diferentes centros de formación a nivel nacional.

Durante la vigencia 2020, se espera realizar el acompañamiento en el diagnóstico e Implementación de la política de Gobierno Digital en el 100% de las territoriales SENA.

GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES

La oficina nacional de comunicaciones, a través de sus líneas de trabajo, lideró acciones tendientes a formular y ejecutar el Plan Nacional de Comunicaciones SENA 2019, a través de la identificación de los hitos relevantes de las dependencias de la Dirección General y las 33 direcciones regionales; este plan describe las diferentes estrategias, actividades, canales y productos de comunicación del SENA que permiten a los ciudadanos mantenerse informados sobre los programas, servicios y productos de la Entidad. Para avanzar en lo anterior, se destacan los siguientes logros generales de la oficina por líneas de trabajo:

Comunicación interna

A través de los canales de comunicación interna (Intranet SENA, correo institucional, pantallas, carteleras físicas, tótem, fondo de escritorio, podcast, WhatsApp, entre otros), se difunde y transmite información de calidad que genera la Entidad, garantizando un adecuado flujo de información interna. Así, en el año 2019, se destacan los siguientes avances:

- La intranet, espacio en donde se publica información de las 33 regionales, tuvo actualización y depuración de la información de cada área o dirección y logró entre enero y noviembre 4.440.204 visitas. Se destaca el incremento de usuarios en 1.230.199 adicionales a los alcanzados en el año 2018.



- Con el fin de dinamizar la comunicación, se lanzó en abril de 2019 el magazín interno de la renovación cultural “Venga le cuento”, sobre el cual se realizaron 11 emisiones de cinco minutos cada 20 días, alcanzando cerca de 25.000 reproducciones.
- Diseño de la estrategia y mensajes para la campaña de apropiación y divulgación del Código de Integridad del SENA.
- Acompañamiento y asesoría en la formulación e implementación de la estrategia de comunicación de Renovación Cultural, desarrollada con Secretaría General y la Universidad del Rosario.
- Implementación de 45 campañas y estrategias de comunicación interna tales como: Política de Gobierno Digital (Máxima Velocidad), Medición de ambiente laboral (encuesta Great Place To Work), Plan de Acción 2020, WorldSkills.

Comunicación externa

A través de los canales de comunicación externa (portal web SENA, programas de radio y tv institucional, redes sociales institucionales, revistas producidas por el SENA, free press con medios masivos de comunicación) se garantiza un adecuado flujo de información pública requerida para la correcta interacción con los ciudadanos; en cumplimiento a lo previsto en la ley 1712 de 2014 “Transparencia y acceso a la Información pública.” Los principales logros en materia de divulgación de información a los ciudadanos son:

- Emisión de 12 programas de SENA Al Aire Radio en la cuarta emisora más escuchada de Colombia: Radio Nacional de Colombia, 7 programas de media hora y 5 de una hora. El promedio de la audiencia lograda durante los programas de SENA Al Aire radio fue de 12 mil 500 oyentes.
- El equipo editorial contó con herramienta de monitoreo de medios de agosto a diciembre periodo en el cual se registraron más de 15.300 impactos en medios que le ahorran al SENA más de 23 mil millones de pesos, a través de la optimización de la estrategia free press por parte del equipo nacional de comunicaciones.
- Se diseñó, imprimió y distribuyó la tercera edición de la revista AvanSENA, dirigida a públicos objetivos específicos, para dar a conocer de manera efectiva las acciones que adelanta la entidad a nivel nacional.
- Se realizaron cubrimientos de jornadas especiales del SENA como Cine al SENA, clubes de ciencia, ferias de innovación de Sennova y participaciones de la Entidad con terceros como Bogotá Audiovisual Market, Heroes Fest, Agroexpo, Bogotá Fashion Week,



Bogoshorts, Feria del Libro, Cumbre de Líderes por la Educación, Expoconstrucción, Festival Creativo o titanes Caracol, por mencionar algunos.

- Se difundieron las acciones que la Entidad realiza para acercar al sector productivo a la Cuarta Revolución Industrial, formar en competencias pertinentes en las Industrias 4.0 a todos los colombianos e impulsar la Economía Naranja.
- Así mismo, procesos como las dos convocatorias de Formación Continua Especializada y el funcionamiento de las Mesas Sectoriales del SENA, al igual que las microrruedas de empleo nacionales y las convocatorias especiales como las de la Equidad de Género, Población Víctima, Discapacidad y las de Beneficio al Migrante.
- Se divulgaron en la sección transparencia del portal web alrededor de 2.106 publicaciones de ley, información mínima que de acuerdo con la ley 1712 de 2014 y la resolución 3564 de 2015 de MinTic le corresponde divulgar al SENA como sujeto obligado.
- A 13 de diciembre se registraron en total 21.201.373 visitas a la página del SENA (www.sena.edu.co) con un total de 9.913.819 sesiones (periodo durante el cual un usuario interactúa con su sitio web), donde un total de 5.892.787 fueron usuarios nuevos, demostrando el interés por la información divulgada en el portal web de la Entidad. De estos usuarios, 6.157.491 utilizaron el buscador para remitirse al SENA; 2.861.826 ingresaron directamente al Portal; 751.701 fueron referidos de otras páginas web y 140.186 de redes sociales.

Redes sociales

- En lo corrido del año 2019 se introducen nuevos productos de comunicación: SENA en 1 minuto, vitrina para emprendedores, top SENA y notas para SENA al aire; la producción total nacional es de 2.579 videos con estos productos.
- 448.916 reproducciones del producto SENA en 1 minuto, con el siguiente comportamiento en redes sociales: Twitter (69.227), Facebook (310.462), Instagram (136.696). El alcance o impacto total de estos contenidos, medido a través de comentarios, compartidos, me gusta, muestra un total de 4'535.560, con mayores interacciones en Facebook (2'705.220), Twitter (915.170) e Instagram (701.085).
- 170.928 reproducciones del producto Vitrina para Emprendedores, con el siguiente comportamiento en redes sociales: Twitter (15.812), Facebook (88.462), Instagram (66.654). El alcance o impacto total de estos contenidos, medido a través de comentarios, compartidos, me gusta, muestra un total de 1'147.170, con mayores interacciones en Facebook (624.940), Twitter (206.313) e Instagram (315.917).



- El programa SENA al Aire TV, divulgado a través de la red social facebook y por el canal institucional RTVC, mostró en el segundo semestre del año 2019 un alcance (cantidad de visualizaciones o impacto total del contenido durante su emisión) de 596.727 visualizaciones a través de Facebook y 170.317 visualizaciones a través del canal institucional RTVC.
- Las cuentas nacionales de la Entidad siguen creciendo y posicionándose como una de las más grandes en comparación con otras entidades del Gobierno. Los seguidores de las redes sociales oficiales del SENA, en el año 2019, muestran crecimientos en Facebook (87,27%), Twitter (8,05%) e Instagram (2,4%) con respecto al año 2018.
- En el año 2019 se realiza la apertura de las cuentas de twitter de las 33 regionales del SENA. A diciembre se cuenta con 15.388 seguidores que acceden a los contenidos focalizados de los temas que se generan a nivel local.
- Al comparar las redes sociales del SENA con instituciones educativas públicas y privadas que imparten formación técnica, se observa un mayor número de seguidores en las redes oficiales de la Entidad como se muestra en la siguiente tabla:

Comparativo redes SENA con otras similares 2019

	Facebook	Twitter	Instagram
SENA	746.215	702.932	161.274
U. Nacional	118.734	79.759	26.100
Politécnico Gran colombiano	175.809	42.192	51.300
U. Distrital	47.964	25.515	8.505
UNICAFAM	16.663	1.073	2.858
Don Bosco	3.706	n/a	545
UniPanamericana	49.176	6.924	4.697

Fuente: Líneas de trabajo digital. Diciembre de 2019.

- En el año 2019 se avanza en la divulgación de contenidos con enfoque pluralista y diferencial, material de comunicación articulado a la estrategia de comunicación incluyente la cual se orienta a exaltar los derechos y logros de las poblaciones vulnerables, a través de las redes sociales oficiales. Estos contenidos se identifican con el numeral #SENAIncluyente; en total para el segundo semestre del año 2019 suman 31 publicaciones entre Posts y videos.



Diseño

La línea de diseño gráfico está encargada de velar por la correcta aplicación de la imagen institucional y de contribuir al efectivo posicionamiento de la entidad como una institución que brinda servicios pertinentes y de alta calidad, por medio del desarrollo de un correcto branding, material P.O.P. y otras piezas de comunicación. En el año 2019 se destacan los siguientes avances:

- Desarrollo de la imagen para el producto transmedia SENA al Aire, logrando articular bajo una misma línea gráfica la comunicación para los programas de televisión, radio y podcast, facilitando el posicionamiento y recordación de marca. Así mismo, se creó la identidad gráfica para el magazín Venga le Cuento, incluyendo sus secciones, barras de créditos y otros insumos, que permitieron vestir este nuevo canal que busca generar mayor apropiación y sentido de pertenencia dentro de la familia SENA.
- Actualización del nuevo manual de identidad corporativa y el desarrollo de la marca sombrilla en conjunto con la agencia de publicidad, con el cual se busca refrescar la imagen SENA, visibilizar la transformación que vive al interior la Entidad y lograr mantener una unidad gráfica a nivel nacional. Así mismo se realizó el rediseño de marca de la Agencia Pública de Empleo y su manual de imagen.
- En 2019, se realizó la conceptualización y lanzamiento de la campaña sombrilla “Cuando Creemos Creamos” con el fin de renovar el mensaje y la comunicación del SENA. Actualmente se avanza en la implementación de las estrategias de comunicación interna y externa para divulgar esta campaña a la comunidad de colaboradores en todo el país, así como paulatinamente a todos los ciudadanos.

Sistema integrado de gestión y autocontrol proceso Gestión de comunicaciones- SIGA

La dimensión “Información y Comunicación” es la encargada de articular todas las demás dimensiones que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG; a través de las comunicaciones el SENA se vincula con su entorno y facilita la ejecución de sus procesos con un enfoque de sistema de gestión integrado.

En concordancia con el decreto 1499 de 2017, “atributos de calidad definidos por el MIPG”, los canales y productos de la comunicación deben ser apropiados para difundir información sobre las políticas, el direccionamiento estratégico, la planeación y los resultados de gestión de la Entidad, promoviendo la transparencia en la gestión y la integridad de los servidores públicos, así mismo garantizando la divulgación de la información necesaria para la gestión interna y para atender los requerimientos de los diferentes “grupos de valor” (MIPG, 2017).



Adicionalmente, por medio de la ley 1712 de 2014 y la resolución 3564 de 2015 de MINTIC, se contempla que todas las entidades del Estado deben hacer máxima publicidad y poner a disposición información pública para los ciudadanos, que sea útil en cuanto a contenido, oportunidad, veracidad, lenguaje y medios de acceso.

- En el año 2019 se avanzó en la documentación y articulación metodológica de las versiones 1 de documentos que orientan las comunicaciones en la entidad: Plan nacional de comunicaciones, manual de comunicación interna, manual de comunicación externa, brief de comunicaciones y demás formatos asociados, procedimiento publicación de información en el portal web SENA , detallando controles establecidos en el ejercicio de las comunicaciones en la gestión pública y las directrices del Gobierno Nacional en cumplimiento del principio de planeación.
- Formulación y control de las acciones que en materia de comunicaciones aportan al Plan Estratégico 2018-2022, Plan de Acción 2020, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Plan de cierre de brechas FURAG, Plan de Implementación de las Políticas de Discapacidad y de Enfoque Diferencial, y los requeridos en el marco de la ley para la implementación del componente información y comunicación-MECI y estrategia de comunicación para la rendición de cuentas.
- Articulación con las dependencias del SENA en la Dirección General y las Direcciones Regionales para dar cumplimiento a la ley 1712 de 2014, "transparencia y acceso a la información pública", a través de la depuración del esquema de publicación de la página web y la actualización de la información disponible para el ciudadano.
- Se articularon acciones con la Dirección de Planeación y la Oficina de Control Interno para la implementación de estrategias pedagógicas y comunicativas orientadas a reforzar el significado que tiene para los servidores la cultura del control, la gestión del riesgo, la sostenibilidad del medio ambiente, la transparencia y el acceso a la información pública.

VIGENCIA 2020

El SENA en la vigencia 2020, consolidará la institucionalidad del Sistema Nacional de Competitividad e Innovación, y facilitará la movilidad laboral y educativa de las personas mediante la definición de la ruta metodológica para el diseño de Cualificaciones, consensuada con el MEN y el Ministerio de Trabajo y la nueva versión del Marco Nacional de Cualificaciones.



De igual forma, promoverá el vínculo constante y directo entre la entidad y sus egresados, y fortalecerá las capacidades de investigación pedagógica con investigadores formados con proyectos y productos, que retroalimenten los programas de formación, impulsando la figura de Coordinadores Académicos en pedagogía y andragogía en el contexto de la Formación Profesional.

Así mismo, la entidad desarrollará el Sistema de Información y App que permitirán continuar con el pilotaje y calibración de los instrumentos de evaluación y divulgación de los programas que presentan menor demanda en el mercado, al tiempo que flexibiliza el proceso de ingreso teniendo en cuenta la caracterización de la oferta, y garantiza e incentiva la implementación de los ejes I+D+i en la Formación Profesional Integral.

Se fortalecerá la competitividad y la innovación en las regiones del país con la ampliación y actualización del catálogo de programas ofertados bajo la modalidad presencial y virtual en formación titulada y complementaria, con la estructura de módulos de formación, y articulando esfuerzos con el Comité de Modernización de Ambientes para atender las necesidades de dotación tecnológica.

En ese mismo sentido, se robustecerá el servicio de gestión e información para la intermediación laboral, se desplegará la política de atención diferencial de servicios institucionales para la población vulnerable, se consolidará el modelo de emprendimiento 4K y flexibilizará el modelo de atención del programa SENA Emprende Rural -SER.

El SENA, también se enfocará en la vigencia 2020 en poner en marcha la consultoría de compras BPO e implementar una suite de compras, en apropiar en los colaboradores SENA el Sistema de Gestión de Energía y en obtener la renovación de su certificación. De igual manera, se institucionalizará, mantendrá y mejorará el Sistema de Gestión del SENA bajo los referentes MIPG e ISO y se fortalecerá la administración del riesgo de gestión, corrupción y de seguridad digital.

De otro lado, se suscribirán nuevas Alianzas de Cooperación Internacional enfocadas en los pilares del Plan Nacional de Desarrollo y Plan Estratégico Institucional vigentes, y se garantiza la sostenibilidad de proyectos de cooperación internacional como OVOP, AGORA y BIBB de Alemania para formación dual.

Así mismo, la entidad implementará la Unidad de Atención Integral al Empresario (UAIE), desarrollará estrategias para empresas voluntarias, empresas que monetizan y empresas en incumplimiento, se afianzará la renovación cultural articulada con la estrategia de transformación digital y se implementará el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los Instructores propio del SENA.



Anexos

1. Anexo Actos administrativos que materializan el acuerdo colectivo:
 - Circular de divulgación de la Resolución 0191 del 14 de febrero de 2019 en el cual se acogió el acuerdo colectivo de 2018.
 - Circular No. 01-3-2019-000025 del 21 de febrero mediante la cual se comunica la resolución 0191
 - Circular No. 01-3-2019-000040 del 12 de marzo de 2019, que precisa de manera específica los puntos del acta de concertación laboral 2015 vigentes, así como los del acuerdo colectivo del 6 de diciembre/18, cuya competencia radica en las direcciones regionales y subdirecciones de centro.
 - Circular No .01-3-2019-000058 del 8 de abril de 2019, con el protocolo de las reuniones del comité de seguimiento de los acuerdos colectivos.
 - Radicado 8-2019-037619 NIS 2019-02-186166 del 11 de junio de 2019 Secretaría General.
 - Circular 01-3-2019-000132 del 27 de agosto de 2019 Director General del SENA insiste cumplimiento acuerdo colectivo a nivel regional.
 - Circular 000138 del 3 de septiembre de 2019 Inclusión de temporales en las actividades de bienestar.
 - Circular No. 01-3-2019-000166 del 10 de octubre de 2019 con lineamientos de las reuniones de relacionamiento sindical.
 - Circular No. 01-3-2019-000197 del 3 de diciembre de 2019 con el protocolo de amenazas a dirigentes sindicales.
 - Acuerdo No. 0004 del 29 de marzo de 2019. Ampliación hasta sesenta (60) meses del plazo para el pago de los préstamos por concepto de calamidad doméstica.
 - Acuerdo No. 009 del 11 de julio de 2019. Ampliación del monto base de liquidación del valor del auxilio educativo .
 - Acuerdo 003 de 2019. Aumento del 10% en los montos de créditos para adquirir vivienda.
 - Resolución 1-2048 de 2019. Actualización de la conformación de las juntas administradoras regionales del Servicio Médico Asistencial.
 - Resolución 1- 2181 del 10 diciembre de 2019. Actualización de las tarifas y topes de prestación de servicios médicos y odontológicos del Servicio Médico Asistencial.
2. Capacitaciones realizadas por la Oficina de Control Interno Disciplinario:

Municipio/Dirección	Cantidad
Cartago Valle	1
Barrancabermeja	1
Cartagena	1



Municipio/Dirección	Cantidad
Medellín	1
Norte Santander	1
Pitalito	1
Girardot	1
Florencia	1
Buenaventura	1
Leticia	1
Puerto Asís	1
Dorada	1
Tumaco	1
Dirección Formación Bogotá	1
TOTAL	14

Fuente: SENA Oficina de Control Interno Disciplinario

1. Procesos por Regional

REGIONAL	TOTAL
Distrito capital	133
Antioquia	118
Valle	84
Dirección general	83
Cundinamarca	72
Caldas	55
Atlántico	47
Santander	45
Quindío	41
Meta	40
Nariño	35
Tolima	32
Amazonas	31
Boyacá	28
Bolívar	25
San andres	24
Guajira	24
Risaralda	23
Vichada	22
Cesar	21
Magdalena	19
Huila	17



REGIONAL	TOTAL
Choco	16
Guainía	14
Norte Santander	14
Córdoba	14
Cauca	13
Arauca	13
Putumayo	12
Caquetá	11
Casanare	9
Sucre	5
Guaviare	4
Vaupés	3
TOTAL	1.147

Fuente: SENA Oficina de Control Interno Disciplinario



Bibliografía

- Acuerdo 5. (2018). *Por el cual se emiten disposiciones sobre la “Política de Integridad” y el “Código de Integridad” para el Sena y se deroga el Acuerdo número 002 de 2017.* Obtenido de http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/acuerdo_sena_0005_2018.htm#2
- Ley 119. (9 de Febrero de 1994). *Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones.* Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0119_1994.html#1