

# Informe de Gestión



Enero a Septiembre de 2013



# + Trabajo

## Resumen

La Directora del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA a través del presente documento expone al país los resultados de su gestión, durante el período enero - septiembre de 2013, con el fin de garantizar el ejercicio de control social, generar condiciones de confianza con nuestros destinatarios y la comunidad en general. A lo largo del informe se registran los logros obtenidos por el SENA en lo corrido del año y los retos a alcanzar en 2014, a través de los siguientes ejes temáticos: cobertura, pertinencia y calidad de la formación, empleabilidad (empleo y emprendimiento), inclusión social, gestión del conocimiento y administración efectiva.





## CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

### Principales

Rafael Pardo Rueda (Presidente)  
Ministro de Trabajo

Sergio Díaz - Granados Guida  
Ministro de Comercio, Industria y Turismo  
Empresarial

María Fernanda Campo Saavedra  
Ministra de Educación Nacional

Monseñor Francisco Antonio Nieto Súa  
López  
Conferencia Episcopal de Colombia

Luis Carlos Villegas Echeverri  
Presidente ANDI

Guillermo Botero Nieto  
Presidente Nacional FENALCO  
FENALCO

Rafael Mejía López  
Presidente SAC

Tarsicio Mora Godoy  
Presidente CUT

Carlos Fonseca Zárate  
Director de Departamento Administrativo  
de Ciencia, Tecnología e Innovación-Colciencias

Mauricio Ramírez Malaver  
Presidente Ejecutivo Nacional ACOPI

Julio Roberto Gómez Esguerra  
Presidente CGT

Luis Alejandro Jiménez Castellanos  
Presidente ANUC

Clemencia Dupont  
Presidenta Ejecutiva de CONFECOOP

### Delegados

Carlos Andrés de Hart Pinto  
Viceministro de Desarrollo

Patricia Martínez Barrios  
Viceministra de Educación  
Superior

Monseñor Fabián Marulanda  
Conferencia Episcopal de  
Colombia

Gladys Turriago Rodríguez  
Asistente Presidencia ANDI

Germán Zarama de la Espriella  
Vicepresidente de Seccionales

Luis Fernando Forero Gómez  
Secretario General SAC

Jorge Enrique Gamboa Caballero  
Director del Departamento de  
Recursos Naturales y Medio  
Ambiente de la CUT

+ Trabajo





## CUERPO DIRECTIVO NACIONAL

Gina María Parody D'echéona  
Directora General

Natalia Ariza Ramírez  
Dirección de Formación Profesional

María Magdalena Forero Moreno  
Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Germán Alberto Chávez Correal  
Dirección Empleo y Trabajo

Diana Paola Basto Castro  
Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

Ingrid Carolina Silva Rodríguez  
Secretario General

Arturo Fernando Rojas Rojas  
Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Francisco Javier Cardona Acosta  
Dirección Administrativa y Financiera

Maria Sofia Arango Arango  
Dirección Jurídica

Iliana Andrea Sánchez Gil (Encargada)  
Oficina de Control Interno

Iliana Andrea Sánchez Gil  
Oficina Control Interno Disciplinario

Diego Fernando Suárez Manzur  
Oficina de Comunicaciones

José Guillermo Salgado Caicedo  
Oficina de Sistemas

+ Trabajo





## ÍNDICE DE CONTENIDO

### MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

Misión institucional

La MEGA 2020 “SENA de clase mundial”

Estructura Organizacional

### SENA + TRABAJO: COBERTURA, PERTINENCIA Y CALIDAD DE LA FORMACIÓN

#### La Educación Superior

Programa Cien Mil Oportunidades para los Jóvenes

#### La formación para el trabajo

La formación virtual

La formación en bilingüismo

Formación titulada virtual y a distancia

Formación profesional a través de aulas móviles

Articulación de la educación media y la formación para el trabajo

Programa de formación continua especializada

Formación para los sectores estratégicos

#### El reto de la calidad y la excelencia en la formación profesional del SENA

Registro Calificado

Acreditación de Alta Calidad de la Formación

Participación de Aprendices en las pruebas SABER PRO

Calidad de la Formación en las Competencias Nacionales

Calidad de la Formación en las Competencias Internacionales

Estrategia WorldSkills Colombia

Escuela de Instructores

#### El desarrollo tecnológico y la innovación en la formación profesional del SENA

Red Tecnoparques Colombia

Tecnoacademias

#### Contrato de aprendizaje

#### SENA + TRABAJO: INCLUSIÓN SOCIAL

Atención a víctimas del conflicto armado

Alianza SENA – Red de protección para la superación de la pobreza extrema – UNIDOS

Programa SENA incluyente

Madres comunitarias y agentes educativos de la primera infancia

Programa de alertas tempranas

DDHH y DIH (Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario)

Implementación de acciones con enfoque diferencial para la atención de grupos étnicos

Proyecto IRACA

Implementación de la metodología Tropenbos

Atención a población carcelaria

+ Trabajo





Programa Jóvenes Rurales Emprendedores

**SENA + TRABAJO: EMPLEABILIDAD (EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO)**

- Agencia Pública de Empleo
- Alianzas para el Trabajo
- Servicio a las empresas
- Emprendimiento, Empresarismo y Fondo Emprender
- Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano

**SENA + TRABAJO: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

- Gestión del Talento Humano por Competencias
- Normalización de las competencias laborales
- Evaluación y certificación de las competencias laborales
- Fortalecimiento, modernización y actualización de las Mesas Sectoriales
- Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación

**SENA + TRABAJO: ADMINISTRACIÓN EFECTIVA**

- Proyecto CRM
- Proyecto PQRS
- Proyecto Contact Center SENA
- Mejoramiento organizacional
- Sistema Integrado de Gestión
- Certificación de operaciones estadísticas
- Bolsa Concursable
- Construcción de nuevas obras de infraestructura física
- Anteproyecto de presupuesto 2014 con un incremento del 19.6%
- Ejecución presupuestal
- Políticas CONPES
- Evaluaciones de Impacto de Programas
- Informe de presupuesto de ingresos y gastos Ley a septiembre de 2013

+ Trabajo





# + Trabajo





## MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

### Misión

“El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, está encargado de cumplir la función que 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 de 1994, Art. 2º)

### La MEGA 2020 “SENA de clase mundial”

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

- Los aportes relevantes aportes a la productividad de las empresas.
- La contribución a la efectiva generación de empleo y la superación de la pobreza.
- El aporte de fuerza laboral innovadora a las empresas y regiones.
- La integralidad de sus egresados y su vocación de servicio.
- La calidad y los estándares internacionales de su formación profesional integral.
- La incorporación de las últimas tecnologías en las empresas y en la formación profesional integral.
- Su estrecha relación con el sector educativo (media y superior).
- La excelencia en la gestión de sus recursos (humanos, físicos, tecnológicos, financieros).

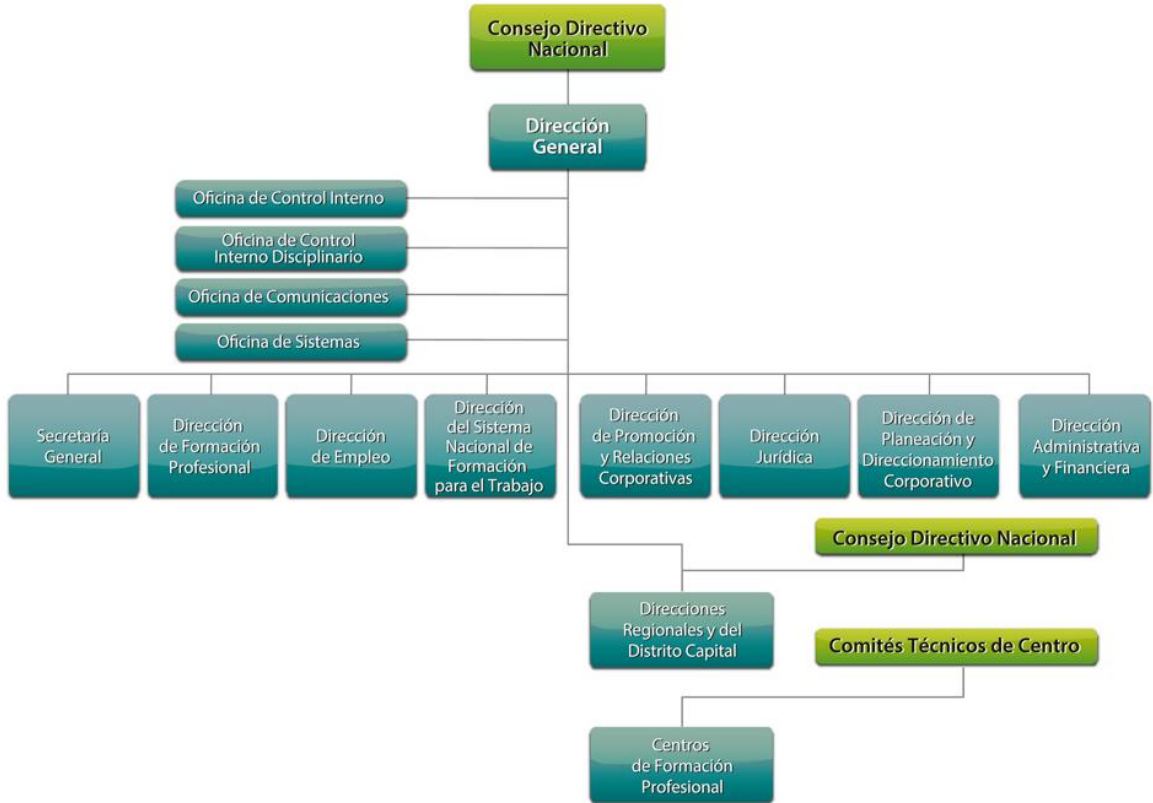
+ Trabajo







## Estructura Organizacional



+ Trabajo





## SENA + TRABAJO: COBERTURA, PERTINENCIA Y CALIDAD DE LA FORMACIÓN

El SENA en su respuesta formativa tiene establecidos niveles de formación que responden a las necesidades de capacitación para el trabajo, de acuerdo con las demandas del sector productivo y la comunidad en general. En el campo de la educación superior el SENA abarca la certificación en programas de tecnólogos y especializaciones tecnológicas; en el campo de la formación para el trabajo el SENA ofrece certificaciones en los niveles de técnico, auxiliares y operarios; y para la actualización tecnológica de trabajadores vinculados, poblaciones desempleadas y vulnerables cuenta con una oferta de programas de formación complementaria. Estas ofertas se imparten en las modalidades presencial y virtual.

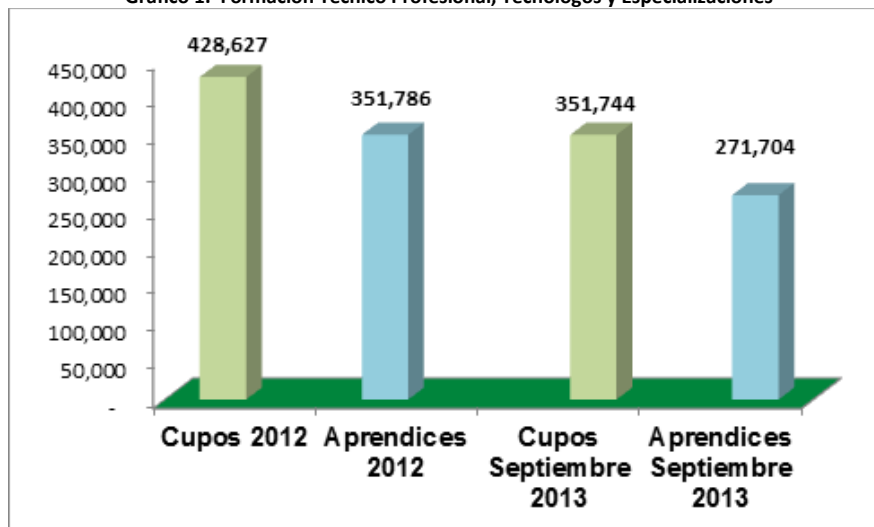
Con un enfoque especial de calidad y pertinencia de la formación que adelanta el SENA se resumen los principales programas y sus resultados, destacando, Formación Superior, Formación para el Trabajo, 100.000 Oportunidades para los Jóvenes, Formación Virtual, Escuela de Instructores y Bilingüismo.

### Educación Superior

Los programas de Formación en el nivel de tecnólogo se ajustan a las exigencias del registro calificado establecido por el Ministerio de Educación y los aprendices de los últimos trimestres presentan las pruebas SABER PRO en cumplimiento de las exigencias de Ley.

Los logros alcanzados en la oferta de formación superior en el período comprendido entre enero a septiembre 2013, son los siguientes:

Gráfico 1. Formación Técnico Profesional, Tecnólogos y Especializaciones



FUENTE: Cálculos Dirección de Formación Profesional – SENA Dirección General.

+ Trabajo





## Programa Cien mil Oportunidades para los Jóvenes

La oferta de tecnólogos de este programa se realiza mediante convenios con Instituciones de Educación Superior como parte de Programa de Ampliación de Cobertura del SENA y también mediante un aumento de la oferta de los Centro de Formación del SENA. Las 100 mil oportunidades tienen como objetivo, incidir sobre la cobertura de educación superior del país y reducir el desempleo juvenil.

Mediante convenios de ampliación de cobertura se ofrecen 35 mil cupos y 65 mil a través de la oferta de programas de los Centros de Formación que requieren de infraestructura adicional mediante arrendamientos, comodatos y alianzas.

Los 100.000 cupos se matricularan en los meses de octubre y noviembre de 2013 y los programas de formación tienen una duración de 24 meses, es decir que culminan en 2015.

Para el cumplimiento de las metas de formación se solicitó al Ministerio de Educación Nacional la aprobación de 474 modificaciones a los registros calificados de los programas de formación del SENA con registro calificado para impartir la formación en los espacios en arredramiento, comodato o convenios.

Este proyecto, tiene un valor estimado de \$370 mil millones de acuerdo con la duración de los programas del nivel tecnológico que han inician en 2013 y terminan en 2015, de los cuales \$55 mil millones corresponden a la vigencia 2013, distribuidos en \$19.400 millones para ampliación de cobertura y \$35.600 para Centros de formación SENA, como se detalla a continuación.

**Cuadro 1. Financiamiento 100 Mil Oportunidades**

BPIN QUE FINANCIA	AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015	TOTAL
BPIN AMPLIACIÓN DE COBERTURA	\$ 19.600.000.000	\$ 66.527.910.058	\$ 46.146.577.702	\$ 132.274.487.760
BPIN CENTROS DE FORMACIÓN	\$ 35.400.000.000	\$ 139.172.439.400	\$ 63.723.558.076	\$ 238.295.997.476
<b>TOTAL PROYECTO</b>	<b>\$ 55.000.000.000</b>	<b>\$ 205.700.349.458</b>	<b>\$ 109.870.135.778</b>	<b>\$ 370.570.485.236</b>
BPIN QUE FINANCIA	AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015	TOTAL
BPIN AMPLIACIÓN DE COBERTURA	\$ 19.600.000.000	\$ 66.527.910.058	\$ 46.146.577.702	\$ 132.274.487.760
BPIN CENTROS DE FORMACIÓN	\$ 35.400.000.000	\$ 139.172.439.400	\$ 63.723.558.076	\$ 238.295.997.476
<b>TOTAL PROYECTO</b>	<b>\$ 55.000.000.000</b>	<b>\$ 205.700.349.458</b>	<b>\$ 109.870.135.778</b>	<b>\$ 370.570.485.236</b>

FUENTE: Dirección de Formación Profesional –SENA Dirección General

Está en trámite ante las instancias correspondientes un CONPES 2013 - 2015, que esperamos nos garantice las vigencias futuras, para aplicar los recursos a los convenios, y demás factores que implican la respuesta formativa de este Programa.

### Competencias básicas

La comunicación permanente con el sector productivo que emplea a nuestros aprendices en etapa productiva y posteriormente a nuestros egresados, nos ha permitido identificar una falencia fundamental: los aprendices del SENA presentan algunas debilidades en su formación en competencias básicas como lecto-escritura, matemáticas y ciencias básicas. Si bien la formación en estas áreas corresponde a la educación básica y media, el SENA no puede desconocer la necesidad de fortalecer a los aprendices en las mismas. Por esta razón, durante

+ Trabajo





2013 la Dirección de Formación Profesional desarrolló un piloto en competencias básicas con dos componentes:

1. Piloto de formación en matemáticas en el Centro de Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones - CEET

Este piloto corresponde al diseño de un curso en matemáticas a lo largo de la formación para tres programas de tecnólogo en dicho centro: Electricidad Industrial, Mantenimiento Electrónico e Instrumental Industrial, y Diseño, Implementación y Mantenimiento de Sistemas de Telecomunicaciones. Para el diseño del curso se han desarrollado entrevistas con aprendices, instructores, personal administrativo y egresado del CEET, así como pruebas diagnósticas sobre conocimiento y aplicación de las matemáticas a aprendices en distintos trimestres de formación, con el fin de establecer las falencias en la enseñanza y aprendizaje de las matemáticas. Con base en estos resultados, se ha avanzado en el diseño de un curso compuesto por un Taller Intensivo en Matemáticas que se ofrecerá al inicio de cada programa, adicionalmente se integraran al currículo de cada programa, componentes de Conocimiento Matemático en Contexto y Pensamiento Matemático que se ofrecerán en cada trimestre y cuyo contenido corresponderá a los requerimientos puntuales del programa en cada trimestre de formación. La ejecución del piloto iniciará en enero de 2014.

2. Piloto de rediseño curricular

Se han escogido 29 programas (tres operarios, cuatro tecnólogos y los demás técnicos) para los cuales se están realizando rediseños curriculares incorporando formación en las siguientes competencias básicas: lecto-escritura, matemáticas, comunicación, aprender a aprender, y ciencias básicas como física o biología según el programa. Este piloto comprende un curso introductorio inicial que, a través de un proyecto de formación de dos semanas, relacionado directamente con las ocupaciones y competencias laborales que aplican al programa formativo; incorpora formación en los requerimientos mínimos del programa en tres competencias: lectura, escritura y matemáticas. Adicional a este curso introductorio, los 29 programas incluirán, para cada uno de los resultados de aprendizaje que los componen, la formación necesaria en todas las competencias básicas mencionadas que se requieran. Los rediseños se están desarrollando en 2013 e iniciarán ejecución en el primer trimestre de 2014.

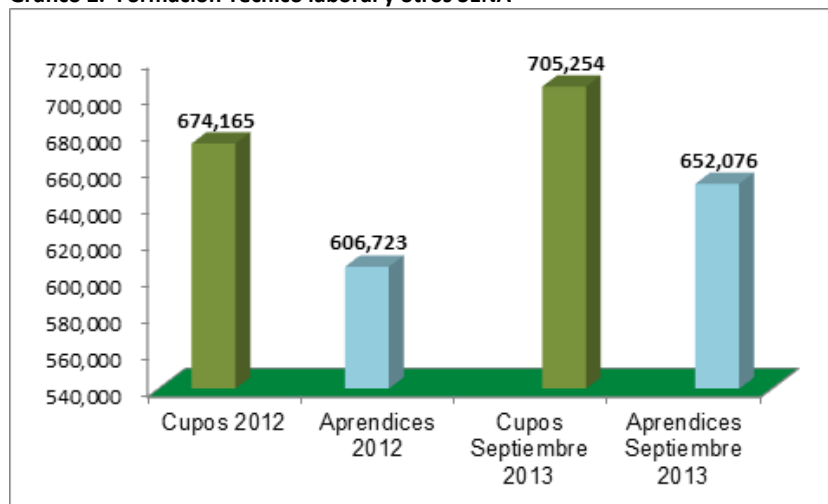
## Formación para el trabajo

El SENA tiene una oferta diversificada a nivel nacional, caracterizada por una atención sectorial y transversal y se encuentra estructurando los estándares de calidad mediante la transferencia tecnológica y metodológica nacional e internacional, realizada a través de convenios interinstitucionales con diversas entidades y niveles de tecnología.

Los logros alcanzados en la oferta de programas de formación para el trabajo en el período comprendido entre septiembre 2012 a septiembre 2013, son los siguientes:



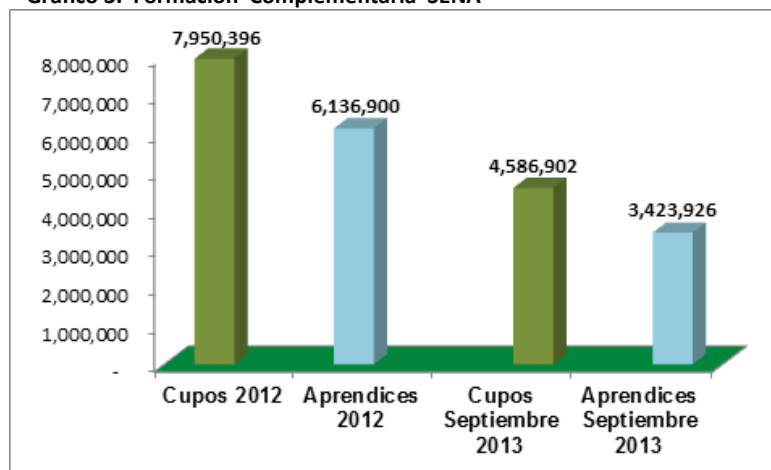
**Gráfico 2. Formación Técnico laboral y otros SENA**



FUENTE: Cálculos Dirección de Formación Profesional –SENA Dirección General.

En la formación complementaria los logros alcanzados en el período fueron los siguientes:

**Gráfico 3. Formación Complementaria SENA**



FUENTE: Cálculos Dirección de Formación Profesional –SENA Dirección General

### Formación Virtual

Esta modalidad de formación presenta una serie de características diferenciadoras de la modalidad presencial, como son los medios y las mediaciones pedagógicas utilizadas, lo cual responde a demandas que requieren una respuesta diversificada.

La formación virtual, iniciada por el SENA en el 2003 como un proceso innovador, es hoy una alternativa de formación disponible para los colombianos que demanda cambios, empezando





por la estructura académico administrativa, para garantizar la calidad, pertinencia y cobertura, de los programas de formación profesional, en esta modalidad.

Avances en esta modalidad:

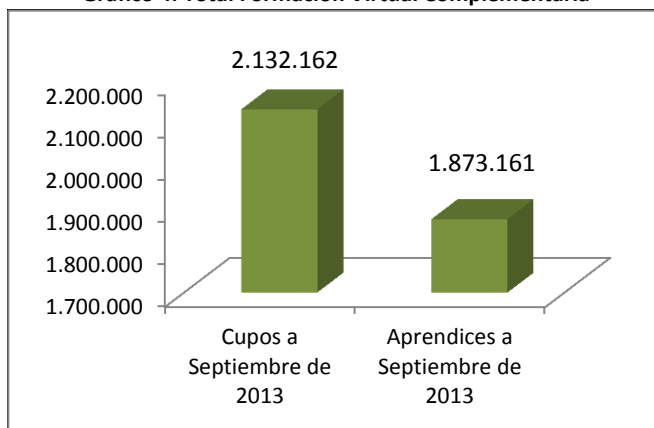
- Creación y adecuación de programas con modalidad virtual y a distancia: con el fin de establecer los lineamientos para crear y adecuar pedagógica, metodológica, didáctica y multimedialmente los materiales de formación y actividades de aprendizaje de programas con modalidad virtual o a distancia de forma eficiente, proporcionando una alta calidad técnica/funcional en la Formación Profesional Integral, se crea el procedimiento Adecuación de Programas con Modalidad Virtual y a Distancia, el cual será publicado en el SIG – Sistema Integrado de Gestión del SENA. Este procedimiento pertenece al Proceso de Gestión de la Formación Profesional Integral.
- Ampliación de la cobertura de los programas de formación a personas que por restricciones de tiempo y horarios, y por su ubicación geográfica no pueden ingresar a un centro de Formación del SENA.
- Actualización del talento humano atendiendo las necesidades del sector productivo.
- Atención de los requerimientos del sector empresarial, para la formación de sus colaboradores, para optimizar tiempos y recursos bajo esta modalidad
- Presentación de una alternativa para facilitar la Formación Profesional, usando las tecnologías de la información y la comunicación como medio para la apropiación del Aprendizaje
- Creación de oferta de mecanismos de comunicación y trabajo colaborativo para que tutores y aprendices interactúen, compartan y construyan conocimiento con las herramientas que ofrece la red.
- Se realizó un diagnóstico de la oferta de programas de formación virtual y se cuenta con un portafolio actualizado de programas, constituido por 217 programas de formación complementaria virtual publicados en la oferta nacional.
- Se establecieron 5 líneas de producción de contenidos para la producción virtual actualizando programas de Formación Complementaria Virtual, las cuales se encuentran ubicadas geográficamente en Atlántico, Cundinamarca, Tolima, Risaralda y Quindío, y atienden los requerimientos de todos los centros del país, convenios, alianzas y solicitudes de la Dirección General.

El programa de formación virtual en el SENA nace con oferta de programas de formación complementaria incluyendo programas de formación en bilingüismo. A septiembre 30 de 2013 se han atendido 1.873.161 aprendices, correspondientes a 2.132.162 cupos de formación para programas de formación complementaria con modalidad virtual.

+ Trabajo



**Gráfico 4. Total Formación Virtual Complementaria**



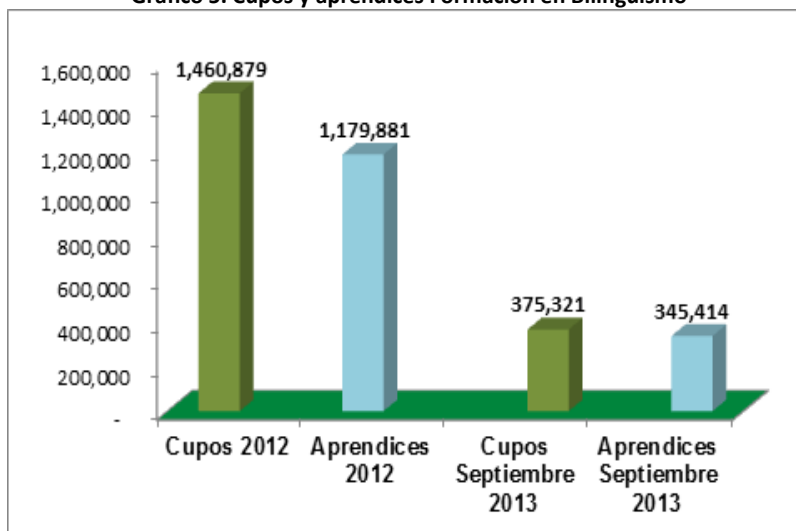
FUENTE: SENA Dirección de Formación Profesional

### La Formación en Bilingüismo

Durante el período comprendido entre noviembre 2012 y octubre 2013, se inicia el diseño y producción interna de contenidos que tienen como referente el Marco Común Europeo de Referencia para la Lengua MCERL y está estructurado en tres niveles de dominio, A1-A2-B1, contemplando nueve (9) cursos en total, proyectando la oferta completa a noviembre de 2013.

De enero a septiembre de 2013 se formaron 345.414 aprendices. Además, a través del Convenio SENA-British Council, se han certificado mediante la prueba Cambridge Placement Test –CPT- 5.313 aprendices y con certificación internacional BULLATS 2.125 aprendices. Se han aplicado 80 pruebas diagnósticas Teaching Knowledge Test – TKT a tutores SENA.

**Gráfico 5. Cupos y aprendices Formación en Bilingüismo**



FUENTE: SENA Dirección de Formación Profesional



## Formación titulada virtual y a distancia

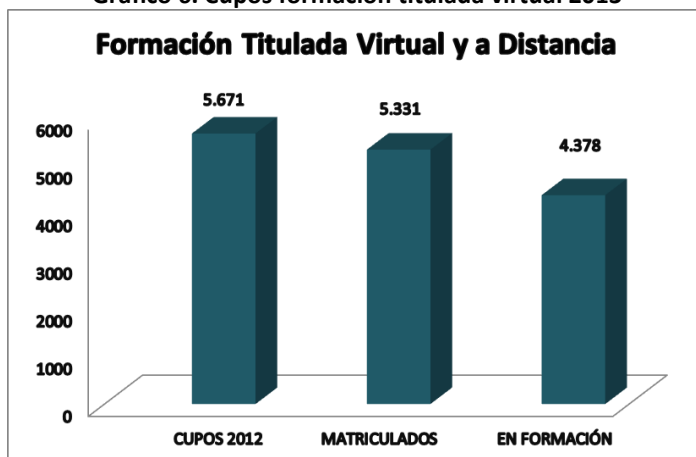
El proyecto inició desde el año 2011 con la selección de 9 programas de formación titulada, por parte de las Redes de Conocimiento de los cuales 8 salieron a oferta en el 2013.

En el mes de octubre del 2012 se conformaron los equipos de instructores en red, de manera que cada programa cuenta con instructores técnicos e instructores transversales durante cada fase del proyecto, que garantizan la integralidad de la formación. Los instructores pueden estar ubicados en diferentes puntos del país y acceden a través de la web al ambiente de formación LMS donde disponen de diferentes herramientas para su comunicación e interacción con aprendices. En este proceso participan 19 Regionales y 41 Centros de Formación.

En el 2013 y con el objetivo de dinamizar la formalización de la estructura organizacional de la Formación Virtual y a Distancia, la Dirección de Formación Profesional Integral del SENA, propone la creación de la Coordinación Nacional de Formación Virtual y a Distancia.

El programa de formación titulada virtual inició en con una oferta de 5.671 cupos, de los cuales se lograron 5.331 matriculados y actualmente están formación 4.378 aprendices, tal como se refleja en el cuadro que se presenta a continuación.

Gráfico 6. Cupos formación titulada virtual 2013



FUENTE: SENA Dirección de Formación Profesional

## Retos 2014

- Ampliación de ambientes de idiomas para formación en salas de inmersión.
- Formación continua de instructores para el mejoramiento de la calidad de enseñanza en inglés.
- Aplicación de pruebas de certificación internacional para los aprendices.
- Producción de contenidos a la medida de la formación SENA.



## Formación profesional a través de Aulas Móviles

Esta es una estrategia que permite llegar con tecnologías pertinentes y de alto nivel a regiones geográficas apartadas del país, así como a poblaciones vulnerables que demandan formación que los habilite para el empleo productivo y la generación de ingresos.

Los logros alcanzados con esta estrategia de formación son los siguientes:

**Cuadro 2. Aprendices a septiembre de 2013**

TÉCNICO LABORAL	ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA	TOTAL TITULADA	TOTAL COMPLEMENTARIA	TOTAL GENERAL
238	22	260	44,556	44,816

FUENTE: SENA Dirección de Formación Profesional

**Cuadro 3. Cupos a septiembre 2013**

TOTAL TITULADA		TOTAL TITULADA	COMPLEMENTARIA		TOTAL COMPLEMENTARIA	TOTAL
TÉCNICO LABORAL	ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA		EVENTO	CURSO ESPECIAL		
238	24	262	18,469	51,417	69,886	70,148

FUENTE: SENA Dirección de Formación Profesional

## Articulación de la educación media y la formación para el trabajo

El SENA ejecuta el programa de articulación con la educación media, el cual consiste en la articulación de un programa de técnico con el currículo de la educación media, de tal forma que el estudiante al culminar la educación media se titula como bachiller y se certifica en un programa de técnico que lo habilita para la continuidad a la educación superior en un programa de tecnólogo o lo habilita para su ingreso al mundo del trabajo en el marco del principio de formación a lo largo de toda la vida; favoreciendo la movilidad educativa y laboral. Los principales logros del Programa de Articulación con la educación media en el periodo enero a septiembre de 2013 son:

- 359.659 aprendices que corresponde a 385.560 cupos en programas articulados
- Estos cupos se ejecutaron en 170 programas de formación diferentes que se articulan a 29 Redes de conocimiento.
- La entidad logró implementar el programa en 3.250 Instituciones de Educación, las cuales se encuentran ubicadas en 833 municipios de 32 departamentos.



## Retos 2014

- Articular programas de formación que contengan las competencias básicas (matemáticas-lecto-escritura-biología) requeridas para el componente tecnológico de los programas.
- Consolidar la cadena de formación asegurando el tránsito de los egresados del programa articulación hacia un nivel tecnológico.
- Realizar una evaluación del impacto del programa
- Mejorar constantemente la pertinencia de los programas articulados, consultando las expectativas y necesidades de los jóvenes.
- Generar un mayor número de posibilidades de movilidad educativa y laboral a los estudiantes, participando en las tareas para la construcción de un marco nacional de cualificaciones a nivel nacional.
- Fortalecimiento de la Escuela de Instructores del SENA con docentes de instituciones educativas articuladas con el SENA.

## Programa de Formación Continua Especializada

Según el Acuerdo 002 del 2012 del Consejo Directivo Nacional de SENA, el Programa de Formación Continua Especializada Programa “estará orientado al fomento de la Competitividad, a través de la formulación y ejecución de proyectos basados en acciones de formación para el mejoramiento de competencias laborales, la actualización tecnológica, y la transferencia y apropiación de conocimiento del recurso humano en los diferentes niveles ocupacionales”.

El Programa es una oferta del SENA para que las empresas presenten proyectos de formación diseñados a la medida de sus necesidades, logrando que los trabajadores en todos los niveles jerárquicos de la empresa mejoren y amplíen capacidades, habilidades y conocimientos específicos necesarios para aumentar el rendimiento productivo para el beneficio estratégico de las empresas.

En desarrollo de la Convocatoria 001 de 2013 se aprobaron 242 proyectos con los cuales se contó con un total de 108.461 cupos; con los que hasta septiembre se han beneficiado 28.723 trabajadores, de los cuales 681 aprendices, instructores y funcionarios SENA recibieron transferencia de tecnología a través de estos proyectos.

## Retos 2014

- Reorientar el Programa de Formación Continua a partir del año 2014, considerando que la Reforma Tributaria de 2012 afectó los recursos que se destinaban a los programas del Proyecto Implantación de Programas para la Innovación y el Desarrollo Tecnológico.
- Realizar la evaluación de impacto del Programa de Formación Continua Especializada.



- Articular el programa de Formación Continua Especializada con el Sistema Nacional de Formación de Capital Humano.

### Formación para los sectores estratégicos

Atendiendo los lineamientos de política establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo (PND), donde se plantean las líneas de acción para la formación del recurso humano que potencie la productividad y competitividad alrededor de los sectores elegidos para ser los potenciados por la inversión pública y privada, el SENA ha venido trabajando con el Programa de Transformación Productiva –PTP- y los principales empresarios de sectores como: minería, agricultura, construcción de vivienda e infraestructura e innovación, para establecer las necesidades de formación de capital humano. Como resultado de esta tarea, presentamos a continuación la cantidad de población formada con el propósito antes descrito:

**Cuadro 4. Formación para los sectores estratégicos, enero a septiembre de 2013**

<b>Aprendices en programas de formación titulada para Sectores de Clase Mundial</b>	<b>643.341</b>
Aprendices en programas de formación titulada para Locomotoras (PND)	335.836
<b>Cupos en programas titulada para Sectores de Clase Mundial</b>	<b>733.020</b>
Cupos en programas de formación titulada para Locomotoras PND	386.611

FUENTE: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo–SENA Dirección General

## El reto de la calidad y excelencia en la formación profesional del SENA

### El Registro Calificado

En el año 2009, en el marco del Plan Estratégico 2007 – 2010 “Conocimiento para todos los colombianos”, el SENA voluntariamente inició el proceso de registro calificado como uno de los elementos que garantizan las condiciones de calidad de los programas de formación de nivel tecnológico. Entre el 2009 y 2010 se obtuvo del Ministerio de Educación Nacional (MEN) la aprobación por centro de formación del registro calificado de 101 programas de formación del SENA. En el año 2011, el SENA y el MEN firman un acuerdo de voluntades para que el SENA adelante el proceso de registro calificado de manera obligatoria para todos los programas de formación que se oferten a partir de enero de 2013, para lo cual se concertó una estrategia de aprobación de registros calificados en RED, con varios centros de formación como lugar de ofrecimiento de los programas de formación.

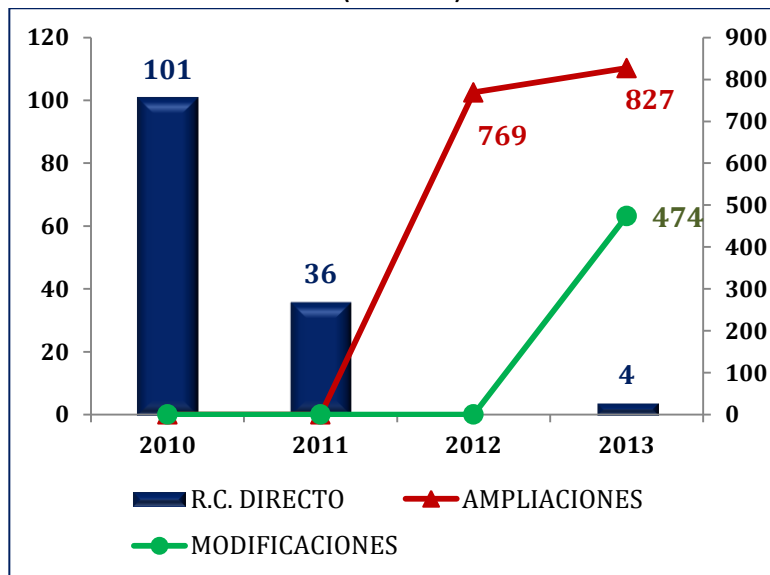


**Cuadro 5. Logros a septiembre de 2013**

Ampliación de los registros calificados para programas de Educación Superior SENA		Fecha de Reporte: 30 de Septiembre de 2013	
Metas	Fecha de Cumplimiento	Logros de Avance a sept de 2013	% de Avance
Obtener 1.800 ampliaciones de Registro Calificado para todos los lugares de ofrecimiento (Centros de formación) en el país, donde se cumplan las condiciones establecidas en la normatividad vigente	31 de Diciembre de 2013	El acumulado es de 1.403 ampliaciones de registro calificado en los centros de formación del país, de los cuales 769 se obtuvieron en 2012  En 2013 se han obtenido 634 ampliaciones y se encuentran en trámite ante el MEN 193 solicitudes de ampliación a lugares de ofrecimiento; y 474 modificaciones a los registros calificados.	78%
Actividades Principales	Fecha de Cumplimiento	Logros de Avance a sept de 2013	% de Avance
Formación del par de apoyo para los centros.	30 de Octubre de 2013	Se definió el perfil del par de apoyo y se realizó la selección de los mismos por centro de formación.	50%
Pares titulares en los centros de formación.	16 septiembre de 2013	Socialización del rol de par interno evaluador a través del sistema de videoconferencia	100%

FUENTE: SENA Dirección de Formación Profesional –SENA Dirección General

**Gráfico 7. Histórico Registros calificados, ampliaciones y modificaciones (2010-2013)**



FUENTE: SENA Dirección de Formación Profesional –SENA Dirección General

## Retos 2014

- Documentar y obtener el registro calificado de 40 Especializaciones tecnológicas presenciales y 11 programas de modalidad virtual así: 9 programas de nivel tecnólogo: Gestión de mercados, Distribución física internacional, Guianza turística, Análisis y desarrollo de sistemas de información, Producción multimedia, Negociación internacional y Gestión logística; dos Especializaciones tecnológicas virtuales: Videojuegos y Gestión de base de datos.

### Acreditación de alta calidad

La Acreditación de Alta Calidad para Programas, es el acto por el cual el Estado adopta y hace un reconocimiento público, derivado de la comprobación que se efectúa en una institución sobre la calidad de sus programas académicos, su organización y funcionamiento y el cumplimiento de su función social.

Las tres etapas dentro del proceso de Acreditación son:

1. La Autoevaluación. Desde el año 2012 la institución inició el diseño del Modelo de Autoevaluación Institucional, acorde con los lineamientos de acreditación establecidos por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) y teniendo en cuenta para su formulación, referentes nacionales e internacionales, tanto de Instituciones de Educación Superior como de Instituciones de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. El modelo propuesto, se viene validando desde junio de 2013, a través del desarrollo de la prueba piloto en la cual se autoevaluaron los siguientes programas:
  - Gestión del Talento Humano del Centro de Comercio - Regional Antioquia
  - Acuicultura del Centro Acuícola y Agroindustrial de Gaira - Regional Magdalena
  - Automatización Industrial del Centro de Automatización Industrial - Regional Caldas
  - Fabricación de Productos Plásticos por Inyección del Centro Nacional de Asistencia Técnica a la Industria - Regional Valle
  - Gestión Logística del Centro de Comercio y Servicios - Regional Tolima
  - Diseño, Implementación y Mantenimiento de Sistemas de Telecomunicaciones del Centro de Teleinformática de Producción Industrial - Regional Cauca
2. La Evaluación Externa o Evaluación por Pares, que utiliza como punto de partida la autoevaluación, verifica sus resultados, identifica las condiciones internas de operación de la institución o de los programas y concluye en un juicio sobre la calidad de una u otros.
3. La Evaluación Final que realiza el Consejo Nacional de Acreditación a partir de los resultados de la autoevaluación y de la evaluación externa.

La institución, comprometida con el aseguramiento de la calidad de sus programas de formación y la búsqueda de la excelencia, identificó seis (6) programas de formación de nivel tecnólogo con potencial para iniciar el proceso de acreditación de alta calidad e hizo un





acercamiento y presentación de la institución a los consejeros del CNA donde expresó la voluntad de iniciar el proceso de acreditación de los programas en mención.

Los programas postulados son:

1. Diseño de Productos Industriales
2. Control Ambiental
3. Fabricación de productos de plástico por inyección y soplado
4. Fabricación de productos plásticos por extrusión. Nota: este programa fue autoevaluado en el pilotaje
5. Procesamiento de alimentos
6. Mecanización agrícola

**Cuadro 6. Logros a septiembre de 2013**

Modelo de Autoevaluación Institucional SENA		Fecha de Reporte: 30 de septiembre de 2013	
Metas	Fecha de Cumplimiento	Logros de Avance	% de Avance
Consolidación del Modelo de Autoevaluación Institucional SENA	25 de Febrero de 2014	Modelo de Autoevaluación SENA diseñado dispuesto a validación nacional	60%
Actividades Principales	Fecha de Cumplimiento		
Diseño del Modelo de Autoevaluación Institucional SENA	15 de Junio de 2013	Documento maestro elaborado	100%
Diseño de Instrumentos para la recolección de información documental, estadística y de opinión	15 de Junio de 2013	Elaboradas: 4 encuestas, 1 entrevista, 1 herramienta para grupo focal y 430 plantillas	100%
Validación del MAI con 6 regionales, 6 centros de formación y 6 programas de formación diferentes a nivel nacional*	31 de Octubre de 2013	Se desarrolló I y II Momento completo de la prueba piloto y el 60% del III Momento. Se diligenciaron las plantillas institucionales de los factores 1-2-3-7-8-9-10	90%
Consolidación de resultados prueba piloto	20 de Diciembre de 2013	Se inició la recolección de información con resultados parciales del pilotaje	5%
Acreditación de Alta calidad de Programas de Formación		Fecha de Reporte: 30 de septiembre de 2013	
Metas	Fecha de Cumplimiento	Logros de Avance	% de Avance
Presentación para Acreditación de Alta Calidad de seis (6) programas de formación de nivel Tecnólogo*	30 Junio de 2014	Modelo de Autoevaluación SENA con fines de acreditación diseñado dispuesto a validación nacional	60%
Actividades Principales	Fecha de Cumplimiento		
Intención de la institución de iniciar el proceso de Acreditación de Alta Calidad	30 septiembre de 2013	Presentación de la institución al CNA y entrega de carta de intención	100%
Presentación general de la institución y los programas postulados para el proceso de acreditación de alta calidad, como parte de las acciones previas para la visita de apreciación de condiciones iniciales	30 Noviembre de 2013	Visitas preliminares a los programas de formación postulados para acreditación y levantamiento de información preliminar de los mismos	100%
Autoevaluación de los programas de formación postulados para acreditación de alta calidad	15 de abril de 2014	Implementación de Modelo de Autoevaluación institucional en la prueba piloto de validación a uno de los programas de formación postulados	90%

+ Trabajo



FUENTE: SENA Dirección de Formación Profesional –SENA Dirección General

### Retos para 2014

- Implementar el Modelo de Autoevaluación Institucional en 137 programas de formación de nivel tecnólogo en 212 lugares de ofrecimiento; correspondiente a 101 registros calificados directos por Centro de Formación y 36 registros calificados a través de la estrategia en RED.
- Cumplir con el cronograma de actividades formuladas para la acreditación en Alta calidad 6 programas de formación de nivel tecnólogo.

### La participación de aprendices en las Pruebas SABER PRO

Se tiene establecido por el SENA la presentación de las pruebas como requisito adicional de certificación (Resolución 1016 de 2013), como es de ley. Para el mes de noviembre de 2013 se espera que aproximadamente 31.200 aprendices presenten la prueba, lo que dejaría el consolidado final del año 2013 en más de 54.000. Por ahora continuamos con nuestra campaña de actualización de datos en SOFIAPLUS y acompañamiento en el proceso de preinscripción e inscripción a las pruebas.

**Cuadro 7. Aprendices en pruebas SABER PRO a septiembre de 2013**

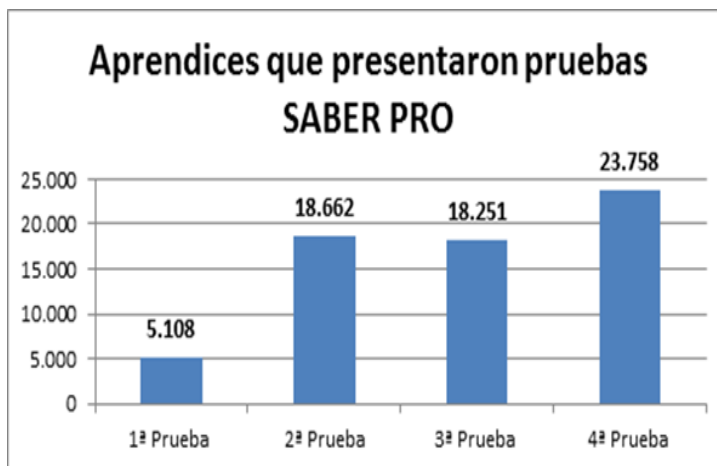
Ítem	1ª Prueba	2ª Prueba	3ª Prueba	4ª Prueba
	(Nov. 2011)	(Ago. 2012)	(Nov. 2012)	(Ago. 2013)
Número de aprendices Citados	10.000	26.724	26.002	49.601
Número de aprendices Inscritos a pruebas	5.108	20.843	19.532	26.563
Número de aprendices que presentaron la prueba	5.108	18.662	18.251	23.758
Número de programas nivel Tecnólogo que presentaron la prueba	59	57	79	129
Número de Regionales que presentaron la prueba	32	30	33	33
Número de Centros de formación que presentaron la prueba	104	103	87	110

FUENTE: SENA Dirección de Formación Profesional –SENA Dirección General

En el gráfico siguiente se puede ver el comportamiento creciente de la convocatoria a las pruebas SABER PRO:

**Gráfico 8. Cantidad de aprendices que presentaron pruebas SABER PRO enero de 2012 a septiembre de 2013**





FUENTE: SENA Dirección de Formación Profesional –SENA Dirección General

### La calidad de la formación del SENA en competencias nacionales

La Fórmula SENA ECO, es un concurso que el SENA ha impulsado para fortalecer los procesos de formación de la entidad, con el fin de entregar a la industria talento humano calificado en la resolución de problemas, con capacidad de trabajo en equipo, con liderazgo, competitiva e innovadora. El concurso busca generar un valor agregado en temas de investigación y conocimiento al interior de la entidad, toda vez que el proyecto de diseño y construcción de vehículos tipo fórmula, en el marco de una escudería de Fórmula Uno, integra diversas tecnologías y está orientado al cumplimiento de metas tanto técnicas como gerenciales y humanas contempladas. Así mismo, el concurso se presenta como un proceso importante en el marco de la transformación del sector productivo del país, y su responsabilidad en la protección medio ambiental.

Para llevar a cabo el concurso, en 2013 se conformaron diez equipos interdisciplinarios con la participación directa o indirecta de 25 regionales, más de 300 instructores, más de 600 aprendices, alumnos universitarios y profesionales de ingeniería, que trabajan en forma concurrente en el diseño, validación, construcción y puesta a punto de un vehículo de carrera monoplaque que posteriormente será evaluado teniendo en cuenta criterios de presentación general, organización, diseño e ingeniería, seguimiento y avance, prueba en pista y consumo de energía, se constituye además en un ejercicio que fortalece la formación por proyectos, puesto que en su dinámica se construirán y analizarán alternativas de resolución de problemas con la participación de instructores y aprendices, quienes tendrán la oportunidad de actualizar y afianzar sus conocimientos, a partir de los diferentes sistemas que conforman un vehículo de competición.

En desarrollo de las etapas del proyecto, hay aproximadamente 2.000 personas de la comunidad SENA entre aprendices e instructores, participando en el concurso en las siguientes escuderías:





Cuadro 8. Escuderías por Regional

REGIONAL	ESCUDEÍA
ANTIOQUIA	ARA
ARAUCA - CASANARE	LOS ARAUCOS
ATLÁNTICO - BOLÍVAR	ESDA
BOYACÁ - CUNDINAMARCA	CIMM RACING TEAM
CALDAS, RISARALDA, QUINDÍO	DELTA Z - E
DISTRITO CAPITAL - META	BACHUÉ
TOLIMA - HUILA - CAQUETÁ - PUTUMAYO	EASS
NARIÑO - CAUCA	FORSEÑAR
SANTANDER - NORTE DE SANTANDER - CESAR	FORSSA
VALLE - CHOCÓ Y GUAINÍA	I - CAR RACING

FUENTE: SENA Dirección de Formación Profesional –SENA Dirección General

## La calidad de la formación del SENA en competencias internacionales

### Estrategia WorldSkills Colombia

WorldSkills Colombia es una estrategia del SENA, que busca mejorar la calidad de la Formación Profesional Integral, identificando a partir de competencias, aprendices de alto rendimiento en diferentes habilidades técnicas y tecnológicas del país.

Su objetivo es Identificar, formular y hacer transferencia de conocimientos y tecnologías que permitan la actualización, entrenamiento e intercambio de buenas prácticas, con el fin de elevar la calidad de la Formación Profesional Integral del SENA, contribuyendo así con la productividad del país. La estrategia se soporta en tres ejes fundamentales que permiten irradiar en la formación profesional integral que imparte la entidad: más calidad, más productividad y competencias.

Desde la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, se apoyó este certamen con la visita de Roberto Monteiro Spada de Brasil en octubre, CEO de WorldSkills Américas, y Director de Relaciones Externas de SENAI. El señor Spada compartió los factores de éxito de Brasil en este tipo de competencia. Adicionalmente, se ha buscado que campeones de WorldSkills vengan a Colombia para brindar preparación a los aprendices que planean concursar en esta competencia.

### Resultados a septiembre de 2013

El SENA participó en las Competencias Mundiales WorldSkills International realizadas en Leipzig – Alemania del 3 al 6 de Julio de 2013 con los siguientes resultados:





- 20 habilidades con Experto y Competidor: (Poli mecánica, Cableado de Redes, Mecatrónica, CAD, Torno CNC, Soldadura, Enchape, Electrónica, Diseño Web, Control Industrial, Mampostería, Drywall, Robótica Móvil, Diseño de Modas, Tecnología Automotriz, Cocina, Refrigeración y Aire Acondicionado, IT Administración de Sistemas de Redes, Diseño Gráfico y Salud)
- 6 Habilidades sólo con Experto: (Desafío de Equipos de Manufactura, Fresa CNC, IT Soluciones de Software para Negocios, Tecnologías de Impresión de Medios, Joyería y Servicio de Restaurantes)
- 22 competidores: (2 de las habilidades Mecatrónica y Robótica Móvil son en pareja)
- 6 medallones de Excelencia obtenidos: (Mecatrónica, CAD, Diseño Web, IT Administración de Sistemas de Redes, Diseño Gráfico y Salud)
- Impacto en la calidad de la formación de la entidad:
- Se formularon propuestas para ajuste, modificación o creación de Diseños Curriculares para 14 programas de formación titulada
- Se realizaron ajustes en 12 Normas de Competencia Laboral
- Se ejecutaron 49 Jornadas de Transferencia de Conocimiento en torno a la estrategia
- Se impactaron 516 Aprendices y 330 Instructores o Administrativos en el marco de las jornadas de Transferencia de Conocimiento realizadas.

#### Retos 2014

- Realización de las Competencias Continentales WorldSkills América Bogotá 2014, las cuales se desarrollarán del 1 al 4 de Abril en CORFERIAS.
- Incorporar nuevas habilidades pertinentes para la entidad y el sector productivo del país (se tienen solicitudes al respecto desde Pastelería, Carpintería, Jardinería de Paisaje y Peluquería).
- Continuar con el proceso de revisión y ajuste de Diseños Curriculares de Programas de Formación, Normas de Competencia Laboral, Estándares Mínimos de Ambientes de Formación, para todas las habilidades involucradas en la estrategia.
- Continuar los procesos de realización de jornadas de transferencia de conocimiento a aprendices e instructores en el marco de la estrategia, logrando un impacto en términos de calidad en la totalidad de Regionales y Centros de Formación del SENA a nivel nacional.

#### Escuela de Instructores

En septiembre de 2013 se hizo el lanzamiento del proyecto “Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono”. El diseño e implementación de la Escuela se basa en los siguientes principios:

- Accesibilidad: todas las personas interesadas en formarse a través de la Escuela tendrán oportunidad de hacerlo.
- Igualdad: todas las personas que se formen como instructores a través de la Escuela tendrán acceso a la misma oferta de formación en competencias pedagógicas, básicas y específicas.



- Calidad: la oferta de formación de la Escuela responderá a los más altos estándares de calidad en la formación de formadores.
- Pertinencia: la oferta de formación de la Escuela responderá a las necesidades del sector productivo y a los avances y requerimientos en pedagogía y tecnología de la formación para el trabajo.
- Oportunidad: los programas ofrecidos por la Escuela y sus mecanismos de evaluación habilitarán a todos aquellos que quieran ser parte del banco de hojas de vida de la entidad para ser candidatos a instructores del SENA.

La Escuela cuenta con dos estructuras principales: componente de formación y componente transversal.

- Componente de formación: está compuesto por un proceso de inducción, los componentes de formación en competencias básicas, pedagógicas, didácticas y tecnológicas, y procesos de práctica que complementan la formación de los instructores.
- Componente transversal: está compuesto por actividades de evaluación, certificación y registro de hojas de vida.

La formación que ofrece la Escuela en competencias básicas, pedagógicas, y técnicas – con su respectiva certificación y registro- corresponde a una oferta abierta en la cual podrán participar todas las personas interesadas, y será una oportunidad para que los actuales y futuros instructores del SENA, de planta y por contrato, puedan mejorar sus competencias laborales. Los procesos de evaluación y registro estarán disponibles para todos los participantes de la Escuela. Los procesos de inducción y práctica, estarán disponibles para los instructores del SENA (en ambas modalidades de contratación), exclusivamente.

La Escuela de Instructores utilizará además las tecnologías de la información para el desarrollo de los procesos de formación. Por esta razón, esta Escuela desarrollará sus programas con metodologías mixtas de formación, utilizando los recursos virtuales y actividades presenciales de capacitación. De esta manera, la Escuela no solo usará los recursos de última generación para impartir los procesos de formación, sino que garantizará que todas las ventajas de los métodos modernos de formación se fortalezcan progresivamente con actividades presenciales en los aspectos que así lo requieran.

Hasta septiembre de 2013, se ha avanzado en el desarrollo de la primera fase, correspondiente a un ciclo de formación virtual en pedagogía. Se dará un primer paso en la formación de instructores fortaleciendo sus habilidades pedagógicas y retomando la oferta existente de cursos en esta área. Por esto, en la primera fase de implementación de la Escuela se abrieron cuatro cursos virtuales, de 40 horas cada uno, con los cuales pueden aprender sobre estrategias pedagógicas para el desarrollo del pensamiento, procesos pedagógicos, herramientas metodológicas en investigación, o sobre el uso de tecnologías de información en procesos de formación.





Se desarrolló una página web especial en la plataforma Blackboard en donde los participantes de la Escuela encuentran un vínculo directo para la inscripción en cada curso. Igualmente encuentran acceso directo al Banco de Instructores, donde todos los participantes podrán cargar y/o actualizar su hoja de vida en la Agencia Pública de Empleo. Están disponibles en esta misma página los vínculos a cursos virtuales complementarios en temas específicos como manejo de población en situación de discapacidad.

### Retos 2014

Ejecutar segunda fase: formación presencial y virtual en competencias básicas y pedagógicas.

Se adelantarán los procesos de diseño del proceso de inducción y los módulos virtuales de formación en competencias básicas y pedagógicas que se abrirán al público a partir de enero de 2014.

Se mejorará el proceso de inducción a instructores. Se complementarán y mejorarán los contenidos del proceso actual y se mejorará la interactividad en los cursos virtuales de inducción. Igualmente se desarrollará un curso didáctico y completo del uso y funcionamiento de SOFIAPLUS. El módulo completo y mejorado de inducción estará disponible para los instructores nuevos que se vinculen a la entidad en enero de 2014, y también para todos aquellos instructores que hacen parte de la entidad y que quieran verificar o actualizar sus conocimientos.

Se fortalecerán las habilidades básicas y pedagógicas de los instructores a través de módulos virtuales de formación en estas áreas que estarán disponibles para todos en abril de 2014. Adicionalmente, la Escuela de Instructores contará con la estructura operativa y física necesaria para que los interesados puedan desarrollar también sus procesos de formación en estas áreas en ambientes físicos donde intercambien su experiencia y acciones de formación con grupos de instructores seleccionados, y con expertos nacionales e internacionales de las diversas áreas de formación. De esta manera, los participantes podrán escoger, de una agenda anual de formación, entre diversos seminarios, talleres y jornadas de capacitación, que fortalezcan sus habilidades en competencias básicas y pedagógicas.

Ejecutar tercera fase: formación y actualización presencial en competencias técnicas

Se desarrollarán alianzas con líderes del sector productivo, nacionales e internacionales, para la formación de los “instructores de instructores”, la adecuación de los ambientes de formación, el diseño de los programas de formación/actualización técnica y su certificación internacional. En el segundo semestre de 2014, la Escuela contará con espacios físicos de formación donde se implementarán estas acciones de transferencia de habilidades técnicas, en al menos 3 de las principales ciudades del país: Bogotá, Medellín y Barranquilla.

Ejecutar cuarta fase: actividades de apoyo a la formación de instructores

Se realizará el diseño y la implementación de mecanismos que nos permitan monitorear y evaluar los procesos formativos y avanzar hacia planes de mejoramiento concretos con cada

+ Trabajo



instructor. Se iniciará en 2013 con pruebas básicas de conocimiento que orienten al grupo técnico de formación sobre las áreas de formación básica que debemos fortalecer a través de la Escuela. Se mejorarán los procesos de evaluación que realizan aprendices, subdirectores y pares, para que los resultados lleguen a los instructores y se traduzcan en planes de mejoramiento concretos, a partir del primer semestre de 2014. Igualmente se generarán mecanismos de retención y promoción de los instructores ya vinculados al SENA. Se desarrollarán estrategias que permitan reconocer a aquellos instructores excepcionales facilitándoles el acceso a estos programas, en acuerdos que también nos permitan contar con ellos a su regreso para que apoyen el mejoramiento de los programas del SENA. Adicionalmente, estos procesos de formación, en los cuales los instructores desarrollarán ejercicios como tesis y monografías, deberán contribuir a los procesos de investigación y desarrollo de la entidad y será la Escuela el canal ideal para lograr que este objetivo se materialice.

## El desarrollo tecnológico y la innovación en la formación profesional del SENA

### Red Tecnoparque Colombia

Es una Red liderada por el SENA para la promoción temprana del talento con compromiso hacia el desarrollo tecnológico, la innovación y el emprendimiento en Colombia.

Esta red articula recursos tecnológicos, operativos, económicos, logísticos, de talento humano y de conocimiento del sector público, privado y educativo; dispuestos para promover y motivar la transformación de jóvenes y público en general, en fuentes de ideas innovadoras, las cuales se pueden consolidar en empresas, contribuyendo a la productividad y competitividad del país.

Actualmente operaron 15 nodos en la red: Antioquia (Rionegro, Medellín), Tolima (La granja), Caldas (Manizales), Santander (Bucaramanga, Socorro), Cundinamarca (Cazucá), Valle (Cali), Bogotá, Cesar (Valledupar), Huila (Pitalito, Neiva, Angostura), Risaralda (Pereira) y Norte de Santander (Ocaña).

Los resultados septiembre de 2013 son los siguientes:

- 1.134 proyectos asesorados
- 260 proyectos finalizados con prototipo funcional
- 150 eventos de divulgación tecnológica
- 19 Retos
- 97 productos o servicios puestos en el mercado
- 17 macro proyectos
- 34 Grupos de Investigación aplicada articulados con la Red TecnoParque
- 4 patentes solicitadas:

- Sistema vertical de cultivos para riego mediante guadua o bambú
- Sistema de bioremediación para TPH's mediante cultivo de siembra sucubente
- Desarrollo e implementación de parque longitudinal en ronda del Río Bogotá mediante procesos de bioremediación vegetal
- Proceso industrial de utilización de la corona, cascara y retazo de piña en producción de carbón activado por métodos físicos y químicos.

### 3 Vigilancias Tecnológicas realizadas:

- Estudio de biotecnología y sus clasificaciones
- Estudio mundial de desarrollos en nanotecnología
- Diseño y construcción de un horno de curado de tabaco Virginia usando energía solar en el proceso / Angostura

### Tecnoacademias

Son centros de enriquecimiento científico para jóvenes de la educación media que asisten en contra jornada a su formación regular para desarrollar competencias orientadas al uso, aplicación y desarrollo de tecnologías avanzadas, en el marco del afianzamiento y apropiación de las ciencias básicas.

En las Tecnoacademias se trabajan las áreas de alta tecnología de la ingeniería, la biotecnología y la nanotecnología; que dan respuesta para ofrecer nuevos programas de cara a las necesidades de la industria, la administración y la comunidad científica.

Todos los aprendices en cualquiera de los programas reciben una exigente fundamentación académica en matemáticas, física, química, biología y microbiología, independiente del programa en que estén inscritos.

Actualmente están en operación 3 Tecnoacademias ubicadas en Cazucá, Medellín y Neiva. Más de 8.000 aprendices de bachillerato han sido formados en el fortalecimiento de sus competencias básicas desarrollando proyectos en las ciencias del futuro como biotecnología, nanotecnología e ingeniería avanzada.

### Retos 2014

- Fortalecer el proceso con la formación en acciones de investigación, desarrollo tecnológico e innovación.
- Participar en el desarrollo del sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación – SENNOVA.
- Participar en el desarrollo de al menos tres líneas de investigación donde se integren el SENNOVA y los aprendices de la formación profesional integral.
- Participar en el desarrollo del modelo de “Open Innovation” para brindar servicios de desarrollo tecnológico a las empresas.



## Contrato de Aprendizaje

El contrato de aprendizaje es el instrumento que permite materializar la responsabilidad social de las empresas que están obligadas al cumplimiento de la cuota regulada, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1779 de 2009, y a las empresas que voluntariamente lo quieran hacer; que se traduce en la formalización de una relación laboral especial, entre un estudiante que adelanta un programa objeto de contrato de aprendizaje y la empresa que voluntariamente contrata aprendices; beneficiando a estas empresas con talento humano de calidad, innovador, comprometido con la productividad y competitividad que el país requiere.

Los resultados con corte al mes de septiembre de 2013 son los siguientes:

**Cuadro 9. SENA Contratos de Aprendizaje**

Nombre del Indicador	2013		
	Meta POA	Ejecución - Septiembre (*)	% Ejecución
Aprendices con contratos de aprendizaje	206.325	194.958	94,5%
Aprendices con contratos de aprendizaje voluntario	18.400	12.608	68,5%

Fuente SENA – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Mediante el instrumento de Cuotas Reguladas, el SENA define el número de contratos de aprendizaje que debe cumplir una empresa. Al mes de septiembre contamos con 96.815 cuotas reguladas mensuales cumplidas de manera permanente, más 7.033 cuotas monetizadas para llegar a un 89% de cumplimiento sobre las cuotas reguladas las cuales ascienden a 117.393; importante resaltar que para el 2011 este porcentaje ascendía solo al 63%.

Para hacer más efectiva esta gestión, la entidad implementó un nuevo SGVA, que cumple con las condiciones de seguridad, integridad y nuevas funcionalidades requeridas por empresas, aprendices y funcionarios que usan este sistema.

Un logro significativo para la entidad en 2013 consistió en lograr el archivo del proyecto de Ley de Contrato de Aprendizaje que cursaba en el Congreso de la República y afectaba esta forma de contratación.

### Retos 2014

Fortalecer el equipo de Líderes de Centro ubicados en los Centros de Formación que garantizarán la atención oportuna y personalizada para la ejecución de contratos de aprendizaje obligatorios y voluntarios; lo anterior acompañado de una oferta educativa acorde a las necesidades del sector empresarial. Esta estrategia entonces dará como resultado más y mejores contratos de aprendizaje; mayor número de empresas con cuota regulada y voluntaria, y mayor participación de aprendices SENA sobre el total de contratos de aprendizaje.





# + Trabajo





## SENA + TRABAJO: INCLUSIÓN SOCIAL

El SENA implementó diferentes mecanismos de atención dirigidos a 19 poblaciones vulnerables, aportando a la inclusión social mediante las siguientes estrategias:

- Alianzas para el Trabajo, a través de identificación de oportunidades de acceso al mercado laboral y productivo.
- Participación en la construcción de lineamientos de política pública para la atención de la población víctima del conflicto armado, contribuyendo a la superación del Estado de Cosas Inconstitucionales.
- Disminución de la pobreza extrema mediante acciones de formación para el trabajo y la generación de ingresos.
- Atención con enfoque diferencial.

Los principales resultados son los siguientes:

**Cuadro 10. Atención de Población Vulnerable Enero - Sep. 2013**

Nombre del Indicador	2013		
	Meta	Ejecución - Septiembre (*)	% Ejecución
Aprendices población vulnerable ( no incluye desplazados por la violencia)	1.472.012	1.087.154	73,85%
Cupos población vulnerable ( no incluye desplazados por la violencia)	1.857.323	1.453.778	78,27%
Aprendices en programa Desplazados por la Violencia	307.748	296.441	96,33%
Cupos en programa Desplazados por la Violencia	430.849	436.172	101,24%

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo SENA.

(\*) El avance del mes de Setiembre en los indicadores de Educación superior - Población Vulnerable, incluye el programa 100mil oportunidades para jóvenes tecnólogos

### Atención a víctimas del conflicto armado

Comprometido con la población víctima de la violencia, el SENA, implementó acciones en el marco de la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras 1448/2011 y su Decreto Reglamentario 4800 de 2011, en sus niveles de empleabilidad e inserción laboral.

Es importante resaltar que a partir de la Sentencia T-025 de 2004 de la Corte Constitucional la Entidad viene asignando recursos específicos para el desarrollo de las acciones previstas en la atención de la Población Víctima del Desplazamiento por la Violencia, a través del Proyecto Ley Capacitación para Personas en Situación de Desplazamiento para Mejorar sus Niveles de



Empleabilidad a Nivel Nacional. A continuación se presentan los recursos asignados y ejecutados.

**Cuadro 11. Recursos invertidos en la atención de la población víctima del desplazamiento**

AÑO	Presupuesto Asignado (COP Millones)	Recursos Ejecutados (COP Millones)	Porcentaje de Ejecución
2013 (*)	32.483	30.738	95%

\*Corte al 30 de Septiembre de 2013

Fuente: SENA - Dirección de Planeación Y Direccionamiento Corporativo

### Logros del SENA en la implementación de la Ley de víctimas:

- La entidad logró el acceso preferencial a la formación técnica y tecnológica que beneficia al 20% de los aprendices caracterizados como población víctima del conflicto armado. (Circular 3-2012-000138 de 29 de Marzo de 2012). Como resultado se atendieron 6.143 Aprendices Víctimas con acceso preferencial a Formación Técnica y Tecnológica.
- Se diseñó e implementó la Ruta de Atención con Enfoque Diferencial para la población víctima, logrando con ello el direccionamiento pertinente y oportuno a la oferta institucional.
- Se priorizó a la población víctima en el otorgamiento de apoyos de sostenimiento, con el fin de promover la permanencia de los aprendices en la formación titulada. A septiembre de 2013, se han beneficiado 408 aprendices caracterizados como víctimas.
- Para atender integralmente a esta población, la Entidad modificó los requisitos para su acceso al Fondo Emprender. En concordancia, el Consejo Directivo Nacional del SENA aprobó en 2013 la apertura de las siguientes convocatorias:

**Cuadro 12. Convocatorias Fondo Emprender 2013**

Convocatoria	No de proyectos aprobados Población víctima	Recursos Aprobados
No.19 (Jóvenes Rurales y Población Vulnerable)	41	\$2.619.619.600
No. 23 (Población Víctima)	15	\$1.016.093.100
Total	56	\$3.635.712.700

Fuente: SENA – Dirección de Empleo y Trabajo

- Se suscribió una Alianza estratégica con el Consejo Noruego para Refugiados, con el fin de ampliar la cobertura de atención con Enfoque Diferencial y generar oportunidades laborales y productivas en los Municipios de Santa Marta y Ocaña, lo cual ha permitido dar apertura a 8 programas de Formación Titulada en Santa Marta y 7 Programas de Formación Titulada en Ocaña, con un total de 412 Aprendices en Formación.

- Conjuntamente con la Unidad para la atención y reparación integral a las víctimas, del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, se diseñó e implementó una metodología destinada a esta población, como instrumento para realizar una inversión adecuada de los recursos de indemnización que les otorga el gobierno nacional.

#### Retos 2014

- Incrementar el acceso de la Población Víctima a los programas de formación titulada de la Entidad.
- Generar nuevos espacios de concertación de acciones de formación con la población, de acuerdo con sus intereses ocupacionales y potenciales de cada Región.
- Implementar conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas el Programa de Empleo Rural y Urbano.

#### Alianza SENA - Red de Protección Social para la Superación de la Pobreza Extrema – UNIDOS

Esta es una estrategia liderada por el Gobierno Nacional para contribuir a que la población más pobre de Colombia o en situación de desplazamiento, supere la pobreza.

En desarrollo de esta estrategia el SENA desarrolla las siguientes iniciativas:



La ejecución de las metas nacionales de los programas del SENA en la alianza con laRed Unidos se presenta en el siguiente cuadro. Corte Septiembre de 2013.

**Cuadro 13. Metas SENA Población RED UNIDOS – Avance corte a Sep. - 2013**

Programa	Aprendices			Cupos		
	Meta 2013	Total Aprendices Red Unidos	% Avance	Meta 2013	Total Cupos Red Unidos	% Avance
Desplazados por la Violencia	66.065	93.164	141,02 %	92.494	159.968	172,95%
Jóvenes Rurales Emprendedores	35.575	32.839	92,31%	39.084	37.869	96,89%
Formación Titulada	59.466	64.122	107,83 %	59.941	71.517	119,31%
Formación Complementaria	117.012	143.793	122,89 %	187.342	226.977	121,16%
Personas atendidas e inscritas por Servicio Público de Empleo	103.022	78.561	76,26%	N.A	N.A	N.A

**Fuente. Dirección de Planeación. Grupo Gestión de la Información y Evaluación de Resultados. Aplicativo SOFIA Plus. (\*) Dirección de Empleo y Trabajo. Aplicativo SNE**

Principales logros en el marco de la estrategia Red Unidos:

La promoción de las familias de la Red Unidos es prioridad nacional. Mediante la estrategia articulada entre el SENA- DPS y a través el Programa ICE- Incentivo a la Capacitación para el Empleo, se están gestionando y consolidando alianzas público privadas que permitan la vinculación laboral de la población en extrema pobreza y desplazada.

A setiembre del año 2013 se han firmado entre SENA, DPS y sector empresarial 62 alianzas para el trabajo. Ficha técnica:

- ✓ No. de empleos Proyectados: 7590
- ✓ No. de personas Cualificadas: 320
- ✓ Dentro de los 5 sectores económicos más dinámicos se encuentran los siguientes:

Sector	No. de Alianzas
Construcción	21
Servicio	11
BPO	6
Industrial	5

- ✓ Empresas participantes: Compensar, Zona Franca Bogotá, Alcaldías, COTELCO, ASOCOLFLORES, entre otras.

Se aprobó la primera convocatoria del Fondo Emprender exclusiva para la población de Red Unidos, con \$2.000.000.000 M/CTE, para la creación y/o fortalecimiento de empresas, presentando la siguiente ficha técnica:

- Se presentaron 39 planes de negocios, de los cuales se han viabilizado 11.
- A septiembre de 2013, 63 personas pertenecientes a la Red Unidos se han beneficiado con apoyos de sostenimiento.





- Se capacitaron aproximadamente 5.000 mil Cogestores de la Red Unidos en la oferta de servicios SENA.
- Se fortalecieron los procesos de articulación en territorio entre SENA, ANSPE y DPS, para la atención de las familias de la Red Unidos, mediante la elaboración de Planes de Acción Territorio Unidos PAU, que contemplan acciones de formación y estrategias para la promoción de las familias.

#### Retos 2014

- Fortalecer las acciones con el Departamento para la Prosperidad Social -DPS, y su programa de Incentivo a la Capacitación para el Empleo -ICE, buscando contribuir con ello a la promoción de las familias en extrema pobreza, mediante el desarrollo de alianzas para el trabajo con el sector empresarial que garanticen puestos de trabajo para de dicha población y el acceso a la formación a la medida que se requiera para la inserción laboral.
- Continuar con el diseño de estrategias para sensibilizar a empresarios en la vinculación laboral de la población perteneciente a la Red Unidos.
- Articular las acciones que realiza la Entidad para la Población de Unidos con los entes territoriales para fortalecimiento y apalancamiento económico de proyectos productivos resultado de la formación.

#### Programa SENA incluyente

El objetivo de este Programa es aportar al mejoramiento de la productividad de las personas con discapacidad a través de la formación para el trabajo, generación de ingresos y/o intermediación laboral, garantizando la equiparación de oportunidades para que la población tenga acceso a toda la Ruta Integral del SENA con equidad.

#### Logros

- Ajuste al diseño curricular de 5 programas de formación titulada, para población con discapacidad cognitiva a saber: Servicios de Apoyo logístico, Logística en almacenes de cadena, Apoyo logístico en eventos y servicios empresariales, Servicios de apoyo al cliente, Auxiliar de almacenamiento, empaque y embalaje de objetos.
- Desarrollo del Programa Ágora (Aulas de gestión ocupacional para América Latina en Colombia), cuyo objetivo es mejorar la empleabilidad y productividad de la población ciega y con baja visión. Este programa tiene cobertura en 20 Regionales del país y se proyecta que, para el 2015 haya presencia en la totalidad de las Regionales del SENA. Como resultado de este programa, se han implementado dos rutas de atención a personas con discapacidad visual, en formación y emprendimiento.

+ Trabajo





Cuadro 14. Programa Ágora a Sep. 2013

Resultados Programa Ágora a septiembre de 2013	
Beneficiarios Formación para el trabajo:	3.633 personas ciegas y con baja visión
Generación de cultura emprendedora	937 personas ciegas y con baja visión
Adaptaciones de puestos de trabajo con tecnología tiflotécnica JAWS, MAGIC, NVDA,	145 adaptaciones tiflotécnicas
Inclusiones laborales	168 beneficiarios
Regionales atendidas	20 Departamentos y 31 municipios
Instructores SENA capacitados en estrategias de abordaje para personas con discapacidad visual y tecnología accesible socio Local.	508 instructores SENA

Fuente: SENA Dirección de empleo y Trabajo

- El SENA adquirió seis mil (6.000) licencias del Software JAWS para facilitar los procesos de formación de la población con discapacidad visual.
- Se implementó el Programa virtual Básico en lengua de señas.
- Se diseñó un curso de formación virtual en estrategias pedagógicas y didácticas que faciliten los procesos de formación de las personas con discapacidad, el cual tiene como público objetivo los instructores del SENA.
- Suscripción y ejecución de convenios interadministrativos para generar modelos de inclusión laboral, económica, social y fortalecer los servicios de rehabilitación y capacitación para personas con discapacidad.
- Convenio SENA–BID- y la Fundación Corona, que opera en Bogotá, Cali, Medellín y Pereira, con los siguientes resultados a septiembre de 2013:
  - 719 personas formadas en procesos de formación Titulada y Complementaria.
  - 89 personas vinculadas bajo la figura de contrato de aprendizaje y vínculo laboral.
  - Ajustes a los talleres de orientación ocupacional de la Agencia Pública de Empleo, de acuerdo con las condiciones de la personas con discapacidad
  - Se formaron 225 orientadores de la Agencia Pública de Empleo para la atención de personas con discapacidad.

Convenio entre el SENA, AECENFO y FUNDOSA TECHNOSITE S.A., focalizado en dos propósitos: la accesibilidad de los sitios web [www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co) y [www.senasofiaplus.edu.co](http://www.senasofiaplus.edu.co) para las personas con discapacidad, así como de las tecnologías de las que disponen para acceder a Internet (pantalla, teclado, navegador, etc.) y la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de Microtarefas y promoción del teletrabajo como alternativa de generación de ingresos.

Convenio SENA – FUMDIR: Fundación sin ánimo de lucro creada y orientada por el Instituto de los Misioneros de la Divina Redención, dedicada a la atención de población vulnerable. Los resultados a septiembre de 2013 son:

+ Trabajo



- 4407 personas con discapacidad (PcD) formadas en programas de Formación Titulada.
- 122 Vinculaciones Laborales
- 246 Contrato de Aprendizaje.

#### Retos 2014

- Implementación de la Política de Atención a la Población con Discapacidad.
- Capacitación a Instructores y personal administrativo de la entidad en los cursos de formación con enfoque diferencial diseñados en el 2013.
- Creación de una red de conocimiento a partir de las experiencias en formación y atención de la población con discapacidad (PcD) en cada una de las Regionales, con el fin de dejar capacidad instalada y sostenibilidad en la Entidad.
- Elaboración de un manual y capacitación a los orientadores ocupacionales sobre el proceso de inclusión laboral para PcD que se desarrolla en la Agencia Pública de Empleo, con el fin de elevar el número de colocados.

#### Madres comunitarias y agentes educativas de la primera infancia

En el período enero–septiembre de 2013, el SENA brindó un total de 25.534 cupos de formación en el programa de Técnico en Atención Integral a la Primera Infancia, logrando cobertura en 354 municipios a nivel nacional.

#### Reto 2014

Brindar formación a nivel complementario en atención a la primera infancia para Madres Comunitarias y Agentes Educativos de la Primera Infancia, que por su nivel de escolaridad no acceden a formación en nivel titulado.

#### Programa de alertas tempranas

Esta es una iniciativa del Ministerio del Interior y la Defensoría del Pueblo, con la cual se identifican comunidades y/ o municipios con riesgo de afectación de sus DDHH Y DIH, y se ejecutan programas de atención especial por parte de las entidades del sector público.

El SENA se vinculó a esta iniciativa con liderazgo e implementación de su portafolio de servicios a nivel nacional y con avances significativos en procesos de articulación interinstitucional en las Regionales Cesar, Antioquia, Cundinamarca y Distrito Capital, que favorecen la acción coordinada para la implementación de medidas de mitigación en zonas declaradas en Alerta Temprana.

#### Retos 2014

Desarrollar procesos de atención diferencial en las poblaciones identificadas en el Programa de alertas tempranas e implementando medidas de mitigación acordes a la competencia



institucional, las cuales son sujeto de seguimiento por parte de Procuraduría General de la Nación y Contraloría General de la República.

## DDHH y DIH

El SENA contribuyó en la construcción de la Política Pública Integral de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario

Se formalizó la Alianza SENA – Programa Presidencial DDHH Y DIH para la construcción del programa de formación en DHH y la formación de formadores en esta materia.

Para el 2014, se propone aumentar la cobertura en la oferta institucional en poblaciones focalizadas que se encuentran en afectación o riesgo de vulneración de DDHH.

### Implementación de acciones con enfoque diferencial para la atención de los grupos étnicos (indígenas, ROM y afro descendientes)

- Se cuenta con la norma de competencia laboral con código 230101139 “Fortalecer conocimientos y tradiciones en salud de pueblos indígenas según planes de vida y prácticas culturales de cada pueblo”. Esta norma se elaboró con la participación de los cabildos de Condagua, la comunidad Inga, comunidad Huitoto, comunidad Muisca, sabedores de Cofan, Inga, Siona, entre otros.
- Se diseñó un programa de Formación para los gestores del proceso de recuperación nutricional para los pueblos indígenas.
- Se desarrollaron procesos de concertación de necesidades de formación con los pueblos indígenas y ROM, en el marco del Auto 004 de 2009 de la Corte Constitucional, los decretos reglamentarios 4633 y 4634 de 2011.
- Se implementaron programas de formación, orientados a través de la metodología de formación intercultural “TROPENBOS” para grupos étnicos. (Se cuenta con 22 programas de formación intercultural).
- La entidad implementó el “Proyecto de Apoyo al Fortalecimiento a Familias de Grupos Étnicos (Indígenas, Afros y ROM)” ICBF – SENA (Programa Jóvenes Rurales Emprendedores), a través de actividades de formación que inciden favorablemente en los ingresos, calidad de vida y productividad de estas familias.
- Se dio acompañamiento a los procesos de retornos con enfoque diferencial (Embera Catio, Chami y wayuu - Bahía Portete), e implementación de los planes operativos concertados, caso Chami.
- Se fortaleció la inclusión social de la primera infancia indígena a través del desarrollo de la alianza SENA-ICBF, mediante la adecuación del programa de formación de Técnico en atención integral a primera infancia, con componentes orientados hacia el tema indígena -APII.
- En alianza con Cimarrón, el Programa Presidencial Afro, y el Observatorio Racial del Ministerio del Interior, se implementó la iniciativa de la eliminación de las prácticas de racismo y discriminación racial en el mercado laboral colombiano mediante la realización de Conferencias Regionales en las que participaron Instructores del SENA y ciudadanía en general.

+ Trabajo





- Conmemoración del día de la afrocolombianidad: Mes de la Herencia Africana, la cual se realizó por medio de una agenda académica, cultural y gastronómica en 25 regionales del SENA.
- Acuerdo entre Telefónica Colombia, País Atento Colombia, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Tics, SENA, Gobernación del Chocó y Alcaldía de Quibdó, para la puesta en marcha del primer Contact Center de Atento y Movistar en esta ciudad. Al respecto los directivos de la Telefónica manifestaron: “Los jóvenes afrocolombianos que participan en este proyecto han sido formados para ejercer cargos en sectores de clase mundial como el BPO (agentes de contact center). En esa medida, tenemos la certeza de que cumplen con los requisitos de los perfiles que busca Atento Colombia, y esto incidirá, positivamente, en los niveles de competitividad de la compañía.”
- Implementación de acciones de formación y eventos de divulgación tecnológica orientada a la Prevención de las violencias, Autonomía económica y programas de Salud Sexual y Reproductiva en el marco del Conpes de Equidad de Género.
- Desarrollo de acciones tendientes a la inclusión del enfoque de Género en los programas misionales del SENA.

### Proyecto IRACA

Este Programa implementa una estrategia con enfoque diferencial que viene adelantando el Departamento para la Prosperidad Social (DPS), el SENA y la FUPAD; para promover la identidad, cultura e ingresos de las comunidades y familias más vulnerables afrocolombianas e indígenas. A la fecha 6.500 afrocolombianos de los Departamentos de Antioquia, Cauca, Chocó, Nariño y Valle del Cauca, están participando en este proyecto.

### Implementación de la metodología TROPENBOS

Esta metodología apropiada por el SENA, tiene como propósito fortalecer procesos de atención diferencial, con el fin de desarrollar programas de formación en contextos interculturales para las comunidades, respetando sus saberes locales, cultura y su cosmovisión.

Los siguientes son logros obtenidos a septiembre de 2013:

- Más de 595 Instructores SENA formados para impartir formación en contextos interculturales en aspectos metodológicos, técnicos y de gestión en la metodología TROPENBOS.
- 32 Regionales SENA, cuentan con la transferencia de la metodología TROPENBOS.
- Diseño e implementación de 24 Programas Interculturales, entre ellos Bosques y semillas, Cultivo de coco, residuos sólidos, etnobotánica, Seguridad alimentaria, Post cosecha frutos amazónicos, piscicultura especies nativas, pedagogía básica intercultural, avistamiento de aves, Ascenso al dosel, entre otros.
- Como producto de la formación se han ejecutado 105 Unidades de Formación en Contextos Interculturales.
- Implementación de Norma de Competencia Laboral N.C.L. - Incluir la Interculturalidad en los procesos formativos según etnias y contexto intercultural.



## Retos 2014

Implementación de los planes, programas y estrategias definidos en los instrumentos de Política Pública para la atención de los pueblos indígenas Programa de Garantía de Derechos de los pueblos Indígenas, Plan Nacional de Desarrollo y Decreto Reglamentario con fuerza de ley 4633 de 2011), dando cumplimiento a los compromisos de competencia institucional.

Desarrollo de programas de formación con pertinencia étnica, que den cobertura a los grupos étnicos, categorizados en riesgo de afectación.

### Atención a la población carcelaria

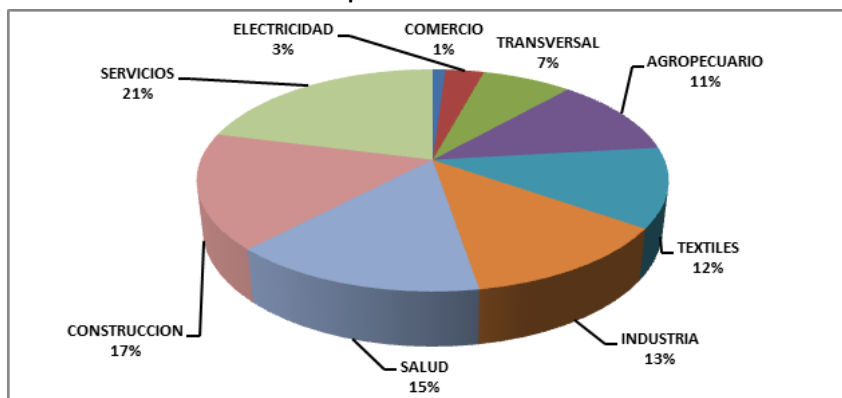
El SENA dio respuesta al plan de capacitación concertado entre las Regionales y los establecimientos penitenciarios con los siguientes resultados:

- Cobertura poblacional 20.506 aprendices - 24 Regionales.
- Programas de formación Impartidos: 543.
- Formación Complementaria: 437, Formación Titulada: 106.
- Formación Titulada: 5.421 Aprendices.
- Formación Complementaria: 15.085 Aprendices.

Adicionalmente la entidad realizó programas de formación exclusivos para los Funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, en: Trabajo en Alturas, Primeros auxilios y atención hospitalaria como primer respondiente y Técnico en sistemas y Comida internacional.

Se identificaron las necesidades de formación de la población carcelaria. El siguiente gráfico presenta los sectores económicos en los que se concentra esta demanda.

**Gráfico 9. Sectores de Concentración de la Demanda de la capacitación a Población Carcelaria. Septiembre de 2013**



Fuente: Dirección de Empleo y Trabo SENA

## Retos 2014

- Ampliar la cobertura en la implementación de programas a nivel Técnico y Tecnológico a la población carcelaria.
- Ampliar el plan de capacitación para la atención de los funcionarios del INPEC.
- Retomar procesos de trabajo de experiencias exitosas en artesanía y granjas integrales.

## Programa Jóvenes Rurales Emprendedores (PJRE)

Para el 2013 Jóvenes Rurales Emprendedores le apuesta a la creación de unidades productivas rurales sostenibles, enfocado al fortalecimiento y acompañamiento empresarial rural, mediante estrategias de comercialización, encadenamientos productivos, especialización de zonas en líneas de producción; que involucren a todos los actores de la cadena productiva generando negocios que hagan uso de las economías de escala y la asociatividad, contribuyendo a la productividad y competitividad del sector rural Colombiano.

El siguiente cuadro presenta los resultados a septiembre de 2013:

Cuadro 15. Jóvenes Rurales Emprendedores a Sep. 2013

Nombre del Indicador	2013		
	Meta	Ejecución - Septiembre (*)	% Ejecución
Aprendices en programa Jóvenes Rurales Emprendedores	200.062	205.269	102,60%
Cupos en programa Jóvenes Rurales Emprendedores	216.065	217.387	100,61%
Aprendices programa Jóvenes Rurales Emprendedores Red Unidos	35.575	32.839	92,31%
Cupos programa Jóvenes Rurales Emprendedores Red Unidos	39.084	37.869	96,89%
No. De Empresas Rurales Creadas - Jóvenes Rurales Emprendimiento	129	146	113,2%
No. De Unidades Productivas - Jóvenes Rurales Emprendimiento	6.175	3.722	60,3%

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo SENA

Otras líneas de acción con las cuales el SENA contribuye a su objetivo de lograr más inclusión social durante el 2013 fueron las siguientes:

### Gestión de alianzas público privadas para la generación de empleos

A septiembre de 2013 se han registrado un total de 54 que generan 1.766 autoempleos así:



**Cuadro 16. Alianzas Público Privadas para la Generación de Empleo**

Regional	Sector	Autoempleos generados
ANTIOQUIA		226
Antioquia	Agrícola	110
Antioquia	Construcción	30
Antioquia	Pecuario	86
CUNDINAMARCA		210
Cundinamarca	Agrícola	30
Cundinamarca	Confecciones	180
NARIÑO		460
Nariño	Agrícola	220
Nariño	Agroindustria	150
Nariño	Confecciones	90
SANTANDER		105
Santander	Agrícola	105
VALLE		765
Valle	Agrícola	605
Valle	Agroindustria	70
Valle	Artesanías	40
Valle	Pecuario	50
TOTAL GENERAL		1.766

Fuente SENA Dirección de Empleo y Emprendimiento

Apoyo a las Unidades Productivas del Programa JRE: se suscribieron convenios interinstitucionales con:

- Asociación Nacional de Usuarios Campesinos-ANUC, con la que se beneficiaron 3.300 personas de 110 municipios pertenecientes a 25 departamentos del país.
- PROCASUR, organismo internacional con sede en Chile y presencia en diferentes países, que trabaja por el beneficio del sector rural a través de diferentes metodologías que son finalmente herramientas de capacitación para fortalecer el sector rural. En el caso particular del programa jóvenes rurales emprendedores se transfieren las metodologías “Territorios de Aprendizaje” y “Rutas de Aprendizaje”, que incide en una mayor capacidad de autogestión, emprendimiento y manejo de recursos naturales para el personal rural, con un contenido enfocado en los jóvenes.
- Como resultado, se realizó la primera Ruta de Aprendizaje “Emprendimiento Juvenil para África” la cual se llevó a cabo en mayo de 2013 en el Valle del Cauca. Esta ruta tuvo como objetivo socializar y compartir buenas prácticas con entidades públicas de África, interesadas en conocer la experiencia Colombiana. Se contó con la presencia de directores de diferentes Ministerios de los países de Kenia, Uganda, Ruanda, Tanzania, Botswana y Sudáfrica.



## Fortalecimiento Empresarial a unidades productivas del PJRE

En esta línea de acción se ha realizado acompañamiento a las unidades productivas a través asesorías en el área técnica y de comercialización, además se han obtenido los servicios de otras áreas del SENA como: diseño de empaques y logos por parte de comunicaciones, desarrollo de productos y servicios de base tecnológica mediante la red Tecno parques, y la asesoría en fuentes de financiación, planes de negocio y aceleración por las unidades de emprendimiento, fortalecimiento de las competencias de asociatividad, cooperativismo y cultura del ahorro.

A septiembre de 2013 se ha acompañado la presentación de proyectos a diferentes convocatorias, con el fin de obtener recursos de financiación así:

- Se logró la presentación de proyectos del Programa de Jóvenes Rurales emprendedores (PJRE) a la Convocatoria de capitalización Micro empresarial del DPS, obteniendo un beneficio para 2.263 emprendedores de 34 municipios por un valor de \$1.172.568.565.
- Se presentaron 698 proyectos a las convocatorias del Fondo Emprender, de los cuales 213 se priorizaron, logrando la asignación de \$13.840.782.800, que generan 1.242 empleos aproximadamente.
- A las convocatorias del Ministerio de Agricultura: Oportunidades Rurales, Mujer Rural se han presentado 4 proyectos que beneficiaron a 89 emprendedores con recursos por valor de \$161.850.000.
- Un resultado a destacar en 2013, es la selección de cinco empresas del PJRE para entrar en la plataforma de micro-inversión colectiva (crowdfunding) de la Fundación Capital LittleBigMoney, para ser presentados a ángeles inversores de diferentes partes del mundo que podrán otorgar subsidios inteligentes para su financiamiento.

Finalmente y como resultado del acompañamiento de los Gestores de fortalecimiento rural a las Unidades productivas se han formalizado 146 empresas rurales.

En 2013 se implementó la estrategia "Innova en tu Campo con el SENA" que tiene como propósito desarrollar proyectos innovadores de base tecnológica y proyectos de I+D+i en el sector rural, en el marco del Programa Jóvenes Rurales Emprendedores, mediante los programas de Tecnoparques, Tecno-Academias del SENA, y mediante el uso y aprovechamiento de los demás servicios e infraestructura tecnológica del SENA.

Como resultado se introdujeron mejoras a los procesos de formación de Jóvenes Rurales Emprendedores, en aspectos como diseño de producto y empaque de productos, prototipos funcionales, productos tecnológicos y proyectos innovadores de base tecnológica, evidencia de ello encontramos proyecto para el mejoramiento de la producción pecuaria y aprovechamiento de los subproductos.

Se implementaron mejoras tecnológicas en proyectos agropecuarios como:





- Deshidratador solar e implementación de laboratorio para extraer aceites esenciales a partir de las plantas aromáticas.
- Energías alternativas en la producción agropecuaria (energía solar).
- Sistemas de riego tecnificado y producción de abonos orgánicos.

Respecto al fortalecimiento de las competencias de asociatividad, cooperativismo, cultura del ahorro se formaron 5 profesionales en el curso “Formador de formadores” en la metodología MyCoop dictado por expertos de la OIT, y el cual otorga certificación internacional a sus participantes.

Adicionalmente 25 instructores de las diferentes regiones del país recibieron formación por parte del master Trainer para el fortalecimiento y desarrollo de capacidades de gestión de las cooperativas agrícolas, para que puedan ofrecer servicios de alta calidad, eficientes y eficaces a sus miembros; fomentando así mismo, de manera intensiva y permanente la educación cooperativa. Con esta formación recibida se realizó la transferencia de esta metodología a 6 Regionales.

Un resultado a destacar en 2013, es la selección de cinco empresas del PJRE para entrar en la plataforma de micro-inversión colectiva (crowdfunding) de la Fundación Capital LittleBigMoney, para ser presentados a ángeles inversores de diferentes partes del mundo que podrán otorgar subsidios inteligentes para su financiamiento.

Igualmente es relevante el logro obtenido con Partners of Américas, consistente en la participación de 10 jóvenes rurales emprendedores y 10 aprendices (de la Red de conocimiento Ambiental) para la promoción del liderazgo, emprendimiento habilidades para la vida, bajo el programa *Youth Lead*. Estas actividades se realizarán durante 3 semanas en Washington D.C., Chicago y Boston (Estados Unidos).

Con IED + VITAL el SENA gestionó acciones para la implementación de la metodología de grupos auto gestionados de ahorro y crédito, con el objetivo de facilitar el acceso a servicios financieros a la población en situación de pobreza y vulnerabilidad.

Como resultado, en 2013 se inició trabajo con 391 proyectos productivos cubriendo 19 departamentos, impactando a 7.820 aprendices.

#### **Atención Diferencial a grupos étnicos del PJRE**

En agosto se realizó la primera fase de la transferencia en “Orientación de procesos de formación con grupos étnicos” la cual contó con la participación de 24 Instructores pertenecientes a 20 Regionales. Con esta transferencia de conocimiento se identificaron saberes de la tradición oral, prácticas organizativas, productivas y recursos biológicos locales según contexto del grupo étnico



## Emprendimientos Culturales

En el marco del emprendimiento cultural en convenio SENA-Ministerio de Cultura, Proyecto LASO, se formaron 1.676 aprendices en la presente vigencia, en 16 Centros de Formación con formación complementaria en áreas como: Difusión de Proyecto Musicales, producción ejecutiva, Producción de Montajes en Vivo, Dirección Artística y Musical, a través de la Fundación Merlín de Medellín.

## Retos 2014

- Desarrollo de la estrategia “Innova en tu Campo” Gestión de la Innovación: Desarrollando proyectos de base tecnológica e innovación como resultado de los programas de formación. Así mismo la implementación de paquetes tecnológicos actualizados, como estrategia de mejoramiento de los eslabones de la cadena productiva que contribuyan a la productividad y competitividad. Adicionalmente se propenderá por la vinculación con proyectos de innovación social que puedan aplicarse.
- Desarrollo de redes de proveeduría: vinculando las unidades productivas y microempresas con los flujos comerciales, financieros, locales y nacionales.
- Gestión de fuentes de financiación: implementación de herramientas y metodologías para promover la cultura del ahorro y autogestión de recursos, la formalización; fomentando significativamente la inclusión financiera. Preparación para la participación en múltiples convocatorias de fuentes de financiación, y la aproximación y acceso al sistema financiero.
- Acciones de internacionalización y visibilización del Programa Jóvenes Rurales Emprendedores.
- Territorios de aprendizaje/Rutas de aprendizaje: para el impulso del desarrollo de capacidades que promuevan el escalonamiento de innovaciones a partir de la gestión del conocimiento local, evidenciando buenas prácticas acumuladas por talentos locales, comunidades y organizaciones rurales, que contribuyan a la innovación territorial, generando a través de la sistematización y organización pedagógica sus experiencias exitosas.
- Encuentros Internacionales: para generar espacios de dialogo e intercambio de experiencias entre los jóvenes rurales emprendedores y los actores de los sectores público, privado y la academia.
- Red de Cooperación: Basada en la gestión del conocimiento para promover la investigación, la transferencia y el monitoreo en temas de juventud rural en el marco de la estrategia de cooperación del Gobierno Colombiano.
- Sistema de Información Geo referenciado de las Unidades Productivas Rurales Sostenibles: que permitan la trazabilidad, localización y el acceso a redes de proveeduría con el manejo de información en tiempo real.
- Ferias Especializadas, ruedas de negocios presenciales y virtuales, encuentros empresariales, concursos.
- Plan de medios y estrategia de comunicaciones: medios convencionales, radio (interna SENA al aire, emisoras comunitarias, de interés público, comunitarias,



independientes), prensa, televisión, publicaciones y medios impresos internos SENA y externos; medios alternativos: internet, redes sociales.

# + Trabajo





## SENA + TRABAJO: EMPLEABILIDAD (EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO)

### Agencia Pública de Empleo

A partir del Decreto 722 del 15 de Abril de 2013 expedido por el Ministerio del Trabajo, el Servicio Público de Empleo se transforma en la Agencia Pública de Empleo – APE con la función de promoción y ejecución de la gestión y colocación pública y gratuita de empleo.

A través de la APE el SENA cumple un importante rol gestionando el empleo para acercar la oferta y la demanda a través de procesos como la intermediación laboral, la formación complementaria, la orientación laboral y empresarial, los flujos migratorios y las convocatorias especiales.

La operación simultánea de estos procesos tiene como resultados el cumplimiento de las metas propuestas para los indicadores de inscritos, vacantes registrados, desempleados orientados y colocados, la cual se presenta en el siguiente cuadro.

**Cuadro 17. Resultados de la Agencia Pública de Empleo a septiembre de 2013**

Nombre del Indicador	2013		
	Meta POA	Ejecución - Septiembre (*)	% Ejecución
Personas inscritas en el SPE	935.549	703.082	75,2%
Personas desempleadas orientadas por el SPE	333.014	298.298	89,6%
Vacantes disponibles en el SPE	231.360	172.204	74,4%
Tasa de ocupación SPE	70%	62%	88,6%
Personas colocadas por el SPE	162.140	107.511	66,3%

Fuente SENA – Dirección e Promoción y Relaciones Corporativas

Dentro de los logros a septiembre de 2013 para la Agencia Pública de Empleo están:

- La implementación de 4 Oficinas Móviles entregadas a las Regionales de Antioquia, Distrito Capital, Huila y Valle. Oficinas que se movilizan a nivel nacional, generando mayor cobertura.
- La puesta en funcionamiento de 13 puntos informativos en Distrito Capital, Valle, Boyacá y Tolima.
- Aprobación y ejecución del plan de Mercadeo y comunicaciones de la APE que incluye entre otras acciones como: difusión de ofertas, casos exitosos y demás servicios APE en el programa +Trabajo; rediseño del HOME aplicativo, alianzas estratégicas con empresas, alianzas con gobiernos regionales para oficinas satélites, lanzamiento de la estrategia de puntos informativos en Centros de Formación, envío de ofertas de



empleo al Diario Q'HUBO, Tele Antioquia, a redes sociales del SENA (Facebook, Twitter), al medio radial del SENA y para el programa TV WEB, cuñas radiales para regionales y boletines de prensa.

- Restructuración del proceso de Orientación Ocupacional a una Orientación Ocupacional Personalizada.
- Gestión de cualificación del Talento Humano de la APE a nivel nacional e internacional OIT, Min Trabajo y FUNDOSA.
- Gestión y celebración de convenios para mejoramiento del servicio, inclusión social y atención a políticas públicas, como son:
  - 2 convenios con Ministerio de Trabajo para integración de sistemas informativos y apoyo a remodelaciones de 2 oficinas.
  - Convenio con Empresa Petrolera para generación de empleos y pertinencia a nivel nacional.
  - Gestión en 10 convenios marco con Universidades para ampliar cobertura, mejorar perfiles de buscadores de empleo y alianza estratégica para la intermediación laboral a nivel nacional.

### **Microruedas de empleo**

Se lanzó la estrategia de microruedas de empleo, las cuales son espacios generados para acercar la oferta y la demanda de empleo en las Regionales que cuentan con oficinas de la Agencia Pública. El empresario oferta sus vacantes y realiza las entrevistas a quienes lleven sus hojas de vida con los perfiles requeridos y se realiza el proceso de selección.

Las convocatorias se realizarán a través de medios de comunicación, de difusión en alcaldías, universidades, juntas de acción comunal y con el envío de una tarjeta de invitación a los buscadores de empleo registrados en el aplicativo que cumplan con los perfiles requeridos.

### **Alianzas para el Trabajo**

Las alianzas para el trabajo es la estrategia de la Dirección General del SENA, que busca garantizar la pertinencia de sus programas de formación, convocando el sector empresarial, las entidades gubernamentales regionales y locales y al SENA en las regiones del país, para generar oportunidades de nuevos empleos, empleabilidad de trabajadores vinculados a las empresas y apalancar emprendimientos a todos los colombianos.

¿Cómo se concretan las alianzas para el trabajo?

Después de caracterizar la región y establecer los sectores que generarán a futuro mayor cantidad de empleos; la Regional del SENA cita a los empresarios, gremios y autoridades locales a las AGENDAS EMPRESARIALES, donde se conocen sus necesidades de talento humano y se les brinda la posibilidad de formar personas con los perfiles que demanda el sector productivo del país.

A septiembre de se firmaron 435 alianzas para el trabajo en las Regionales de: Caldas, Santander, Cauca, Córdoba, Quindío, Guajira, Huila, Bogotá, Cundinamarca, Magdalena,

+ Trabajo





Nariño, Norte de Santander, Sucre, Atlántico, Valle, Casanare, Chocó, Tolima, Bolívar, Caquetá, Antioquia y Atlántico en sectores asociados a la construcción, infraestructura vial, hotelería y turismo, gestión logística, minería y salud, entre otros.

Otras alianzas realizadas con los empresarios para la promoción y prestación de servicios SENA se muestran en el siguiente cuadro:

**Cuadro 18. Alianzas para el Trabajo**

Indicadores	Alianzas Fortalecidas Empresas Grandes, Medianas y Gremios			Colombianos Formados por Alianzas			Empleos Generados por Alianzas		
	Acumulado	Meta 2013	% Cumplimiento	Acumulado	Meta 2013	% Cumplimiento	Acumulado	Meta 2013	% Cumplimiento
<b>Dirección General</b>	81	300	259%	89.316	40.000	578%	10.182	4.000	2270%
<b>Regionales</b>	291			53.649			12893		
<b>Alianzas para el trabajo</b>	407			88.164			67751		
<b>TOTAL</b>	<b>779</b>			231.129			90.826		

Fuente SENA – Dirección e Promoción y Relaciones Corporativas

**Retos 2014**

- Gestión del proyecto con Partners para Life Skills.
- Fortalecimiento Alianzas para el trabajo.
- Elaboración propuesta accesibilidad página web APE con Cooperación internacional.
- Remodelación de Oficinas de atención ciudadana de la APE.
- Integración y articulación bajo alianzas estratégicas de Agencias de Empleo públicas y privadas a nivel nacional.
- Fortalecimiento de las acciones SENA en flujos migratorios.
- Fortalecimiento de Convocatorias Especiales.
- Mejorar y estabilizar el aplicativo APE.
- Implementar nuevo proceso de Orientación Ocupacional a nivel nacional.
- Mayor Posicionamiento de la APE a través de plan de estratégico de mercadeo y comunicaciones.
- Posicionamiento de la APE a través de plan de estratégico de mercadeo y comunicaciones.

+ Trabajo



## Servicio a las Empresas

Producto del relacionamiento con importantes empresas e instituciones nacionales se han suscrito convenios de cooperación entre los cuales se destacan los siguientes:

- Convenio SENA – ECOPELROL – CAMPETROL - LADS. Cuyo objetivo es desarrollar fortalezas para la actualización de trabajadores vinculados a la actividad de perforación de pozos petroleros y la formación de los nuevos trabajadores requeridos por la industria. Se contempla el diseño curricular de programas técnicos y de formación complementaria y la construcción de un ambiente de formación real de un pozo – taladro – escuela.
- Convenio SENA – ECOPELROL. Programa Formación para el Futuro, concebido en un horizonte de tiempo de 2012 – 2018, cuyo objetivo es el fortalecimiento de las competencias de las comunidades en donde Ecopetrol hace presencia. Comprende desarrollo de programas de formación titulada, complementaria y certificación de competencias laborales. La finalidad es propender por la vinculación laboral de los beneficiarios de la formación a las empresas contratistas de Ecopetrol.
- Convenio SENA – CHALLENGER. Alianza estratégica cuya finalidad es el desarrollo programas de formación y certificación de competencias laborales dirigidos a los trabajadores vinculados a la empresa y al fortalecimiento tecnológico de los instructores y aprendices SENA. CHALLENGER apoya el desarrollo de ambientes de formación.
- Convenio SENA – Cámara de Comercio de Bogotá. El objetivo es el fortalecimiento de la competitividad de siete clústeres estratégicos identificados por la Cámara de Comercio.
- Convenio SENA – Cadena de Palma, Aceite y Biodiesel. Cuyo objetivo es articular el plan de negocios 2032 elaborado por AT Kearney para el Programa de Transformación Productiva, Sector de Clase Mundial, con la oferta integral de valor del SENA en un horizonte de cinco años. Se han formado cerca de 3500 colaboradores de las empresas del sector, se actualizaron las normas de competencia laboral de la mesa sectorial, actualización tecnológica de 70 instructores SENA y apoyo a los programas de innovación y desarrollo tecnológico frente a los problemas sanitarios del cultivo.
- Convenio SENA – Alquería. El alcance es la articulación del plan estratégico Mega 2020 de la empresa con la oferta integral de valor del SENA en un horizonte de cinco años. Se ha impartido formación titulada a cerca de 800 trabajadores, formación complementaria para 600 beneficiarios y capacitación de aproximadamente 150 pequeños proveedores de leche. Se encuentra en proceso de formación 23 tecnólogos, hijos de ganaderos, con contrato de aprendizaje y, por último, se iniciaron acciones de acompañamiento a distribuidores tenderos.

## Emprendimiento, Empresarismo y Fondo Emprender

El SENA hace parte del ecosistema del emprendimiento en Colombia brindando soporte a la generación de emprendimientos de subsistencia, social y tradicional, sin restar importancia a los emprendimientos dinámicos y de alto impacto. Para ello ofrece apoyo a través de sus Unidades de Emprendimiento en todo el país, de los Tecno parques SENA y acceso al Fondo Emprender; así como la articulación con otros fondos de financiación.

Los resultados a septiembre de 2013 son:

**Cuadro 19. Resultados de Emprendimiento, Empresarismo y Fondo Emprender a septiembre de 2013**

Nombre del Indicador	2013		
	Meta POA	Ejecución - Septiembre (*)	% Ejecución
Empresas creadas por el Fondo Emprender	526	483	91,8%
Empleos potenciales generados por Empresas del Fondo Emprender	2.488	3.131	125,8%
Empresas Constituidas a partir del Asesoramiento	2.580	2.933	113,7%

Fuente: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo SENA

En el Programa de Empresarismo (MYPES) con fecha corte a septiembre del 2013 los avances presentados en sus indicadores son:

- Empresas diagnosticadas: 1.943
- Planes de acción formulados: 1.659
- Empresas en acompañamiento y seguimiento: 2.335

Con corte a septiembre del año 2013, el Fondo Emprender benefició a 483 proyectos, con una asignación de \$36.349.148.900 recursos de capital semilla para financiar iniciativas empresariales innovadoras, de las cuales se espera generar 3.131 empleos potenciales, con un cubrimiento de 30 Departamentos y 180 Municipios.

De los 483 proyectos beneficiados por el Fondo Emprender durante el año 2013, el 35% de los proyectos corresponden al sector manufacturero, el 33% al sector agropecuario, el 8% al sector servicios, el 5% al sector comercial, entre otros.

### Retos 2014

- Como proyección para el año 2014 para el indicador de creación de empresas a partir del asesoramiento de Emprendimiento, se tiene como meta promedio orientar la creación de 2.276 nuevas empresas con un presupuesto de \$22.202.680.000 de acuerdo con el Banco de Proyectos de Inversión BPIN.

### Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano (OLO)

Con el objetivo de contribuir al análisis de pertinencia de la formación ofrecida por el SENA, a la toma de decisiones y diseño de respuestas a los requerimientos del entorno; a orientar las acciones de formación, certificación por competencias y orientación profesional, así como las



políticas para la reducción del desempleo, el Observatorio Laboral y Ocupacional presenta las siguientes acciones a septiembre 30 de 2013:

### Administración y actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones C.N.O. y del Diccionario Ocupacional.

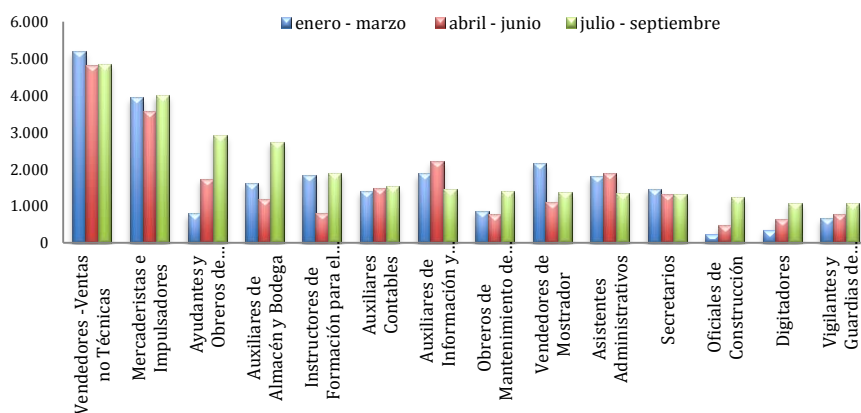
Se incorporaron al diccionario ocupacional las ocupaciones nuevas de Baristas y Técnico en Prevención y Control Ambiental; se elaboraron los mapas ocupacionales para 78 mesas sectoriales; además se socializó la metodología para la actualización de la C.N.O con las Mesas sectoriales de Agroindustrial del Banano, Acuicultura y la mesa de Instrumentación y Automatización Industrial.

### Tendencias de las ocupaciones

Con el objetivo de medir el comportamiento de las ocupaciones a nivel nacional y departamental, con base en la información de inscritos, vacantes y colocados, según la Agencia Pública de Empleo – APE; a septiembre el SENA publicó las tendencias de las ocupaciones nacional y por departamento en la página del OLO, (trimestre enero- marzo, abril - junio, julio – septiembre y semestre enero – junio ); se elaboró el análisis de las ocupaciones caracterizadas primer semestre del 2013 y el análisis de las tendencias de las ocupaciones del sector ambiental.

El siguiente gráfico muestra las vacantes por ocupaciones más registradas por los empresarios en la Agencia Pública de Empleo del SENA:

**Gráfico 10. Ocupaciones más demandadas por los empresarios según la Agencia Pública de Empleo**



### **Estrategia proyectos de inversión nuevos o en expansión**

Durante el periodo enero-septiembre de 2013, se informó a las Regionales SENA de 716 proyectos de inversión o expansión de negocios, que se traducen en generación de empleo a corto, mediano y largo plazo en el país. El 74,0% de tales decisiones de inversión, se ubicó en los siguientes departamentos: Distrito Capital 15,7%, Antioquia 8,7%, Valle 8,0%, Santander 6,7%, Atlántico 6,5%, Cundinamarca 4,6%, Bolívar 4,4%, Meta 3,8%, Casanare 3,2%, Magdalena y Tolima 3,1% cada uno; Risaralda 2,9% y Huila 2,8%.

### **Estrategia vacantes publicadas en otros medios**

En el periodo enero-septiembre de 2013, se consultaron 2.960 vacantes publicadas en diferentes medios de comunicación y se enviaron a las Regionales, con el fin de ampliar en lo posible, el número de puestos de trabajo para ofrecer a través de la APE-SENA. Santander (9,9%), Antioquia (9,3%), Valle (8,2%), Distrito Capital (7,0%), Atlántico (6,6%), Bolívar (6,0%), Huila (5,8%), Norte de Santander (5,4%), Magdalena (5,2%), Caldas y Risaralda, 3,9% cada una; Tolima (3,3%) y Meta (3,2%), sumaron el 78,0% de las alertas enviadas.

### **Estructuración encuesta de demanda de personal**

El objetivo de la encuesta es determinar cuáles son las ocupaciones demandadas en el mercado laboral, así como sus perfiles, para ofrecer información al SENA que sirva de insumo para orientar la oferta y contenido de los programas de formación de manera que sean más pertinentes para el sector productivo. A la fecha se encuentra en fase preparatoria la encuesta a empresarios, donde se han desarrollado sesiones de trabajo periódicas para el establecimiento de funciones, actividades y compromisos, organigrama provisional para el sistema de organización y apoyo de la encuesta entre otros.

### **Cruce bases de datos Egresados**

El objetivo es analizar el nivel de empleabilidad formal de los egresados SENA (por programa, regional y centro de formación) a través de los aportes a seguridad social. Se realizaron las siguientes actividades:

- Se efectuó y dio el análisis general del seguimiento y se puso a disposición de las regionales y centros de formación la base de micro datos para que la información sirva de apoyo en la toma de decisiones sobre la oferta de programas.
- Se seleccionaron las variables para el segundo ejercicio y se dio inicio a la compilación de la base de los egresados certificados y por certificar del periodo 2010-2012 con base en Sofia Plus.

**Análisis sectoriales ocupacionales:** Son análisis ocupacionales que servirán de insumo a los estudios de caracterización de sectores específicos seleccionados.

- A la fecha se ha estructurado la metodología para la caracterización ocupacional sectorial, contemplando los lineamientos para el desarrollo de los estudios. Se dio inicio a la caracterización de los siguientes sectores:





- Sector textil y confecciones para Diez municipios del Valle de Aburra (Antioquia):
- Sector turismo en San Andrés: Mesa sectorial de transporte fluvial: Presentación de la propuesta al consejo ejecutivo de la mesa sectorial, y consolidación de información de fuentes secundarias

#### Retos 2014

- Ejecutar la primera encuesta de demanda de personal.
- Desarrollar una estrategia de divulgación a través de radio, prensa y TV.
- Realizar estudios ocupacionales para apoyar los estudios de caracterización para sectores seleccionados
- Participar en el equipo técnico SENA, para la validación del Marco Nacional de Cualificación con el sector productivo

+ Trabajo







## SENA + TRABAJO: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

En desarrollo de la implementación del Sistema Nacional de Formación de Capital Humano (CONPES 3674) se participó en la elaboración del Decreto que crea la Comisión Interinstitucional de Gestión del Talento Humano (CIGERH), ente rector de la Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano en Colombia que se encargará de integrar la información proveniente tanto del sector productivo, como del sector de formación y a partir de su análisis establecer lineamientos de política que permitan orientar la oferta de recurso humano en el País.

Adicionalmente, se participó en la programación y realización de un ejercicio piloto de Normalización, Certificación y Evaluación para el sector de las Tics en la ciudad de Medellín, con el apoyo de una experta internacional especializada en el área, financiada por el BID; incluye actividades de Formación, Normalización y Certificación para el sector con la participación de empresarios del sector de las Tics y del sector educativo.

De igual forma, se avanzó en la conceptualización y definición de la estructura y funcionalidades del Subsistema de Cualificaciones del SENA, en la identificación de implicaciones para las áreas misionales del SENA, en el diseño e implementación del Marco Institucional de Cualificaciones y en el alistamiento del SENA para el Marco Nacional de Cualificaciones; y se realizó un ejercicio piloto sobre:

- Estandarización de competencias.
- Equivalencias entre la formación y la certificación de competencias.
- Formulación del catálogo de cualificaciones del SENA.

Por otra parte, a través del sistema interactivo de videoconferencia SENA, se divulgó la metodología y el procedimiento para asesorar a las empresas en la implementación de la estrategia de Gestión del Talento Humano por Competencias. De igual forma, se promocionó esta metodología en las empresas: AVIATUR, Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, Elite Flower y en algunos consejos ejecutivos y generales de Mesas Sectoriales.

La Red de Conocimiento Administrativa, Comercial y Financiera inició el diseño del programa de formación de Gestión de Talento Humano por Competencias, bajo la modalidad de especialización tecnológica, con el fin de que tanto los funcionarios SENA como las empresas interesadas en implementar la metodología, reciban esta formación, para asegurar la efectividad de la estrategia.

Finalmente, se apoyó el desarrollo del V Encuentro de la Red Latinoamericana de Gestión de Personas por Competencias y Organizaciones Sostenibles, que se realizará en Bogotá del 28 al 31 de Octubre de 2013, mediante la consecución de experiencias exitosas y buenas prácticas que han desarrollado diferentes empresas en asocio con el SENA.



## Normalización de Competencias Laborales

Dentro de los lineamientos y funciones del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo se ha desarrollado en conjunto con el sector productivo del país, la Normalización de las Competencias Laborales de los trabajadores, administrando, orientando y operando la elaboración y actualización de Normas de Competencia Laboral, así como la Evaluación y Certificación del desempeño laboral; los cuales se adelantan a través de las Mesas Sectoriales para mejorar la cualificación del talento humano y la pertinencia de la formación para el trabajo y la competitividad de los sectores productivos. A septiembre de 2013, se contaba con un total de 2.545 Normas de Competencia Laboral vigentes, de las cuales 420 se elaboraron y actualizaron entre enero y septiembre de 2013.

## Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

El SENA evalúa y certifica formalmente las competencias laborales de las personas, a partir de los estándares de calidad del desempeño laboral establecidos en Normas de Competencia Laboral. A septiembre de 2013, el SENA expidió 89.893 certificaciones de competencia laboral a 62.805 personas; resultados que incluyen el desarrollo de proyectos de certificación de competencias laborales de demanda social y con las empresas SODEXO, FEDEGAN, OMA, FENAVI, ASOPORCICULTORES, ACODRES, CONALGODON, ANUC, Parques Naturales de Colombia, ECOPETROL, CODENSA, ENGESA, Fundación Social, ALQUERIA, PAVCO, Ministerio de Salud y la Protección Social y COOMEVA.

Como parte de las actividades de internacionalización se destaca la transferencia de conocimientos a delegados de Haití, Guatemala y Surinam en relación con la Estrategia de Concertación de Mesas Sectoriales, la Metodología de Normalización, Certificación y elaboración de Instrumentos de Evaluación de Competencias Laborales.

## Retos 2014

- Contribuir en la orientación y definición de políticas públicas en materia de formación profesional y educación.
- Crear y fortalecer el Subsistema de Cualificaciones del SENA. Profundizar en la investigación, evaluación y transformación de los procesos misionales y desarrollar una cultura institucional sobre las cualificaciones.
- Profundizar en la investigación, evaluación y transformación de los procesos misionales y desarrollar una cultura institucional sobre las cualificaciones
- Diseñar el Marco de Cualificaciones por Competencias Laborales del SENA.
- Realizar la transición de la gestión por Competencias hacia las cualificaciones.
- Contribuir al diseño del Sistema y Marco Nacional de Cualificaciones.
- Liderar la creación de un Sistema Latinoamericano de Cualificaciones.
- Consolidar la estrategia de Consejos Sectoriales.
- Revisar, fortalecer, dinamizar e internacionalizar las Mesas Sectoriales.
- Promover el uso de las Normas de Competencia Laboral en la Gestión de Talento Humano, Certificación y Formación.



- Aplicar las nuevas metodologías de Estandarización, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, y de Gestión del Talento Humano por Competencias.
- Acreditar al SENA como entidad certificadora de personas ante el Organismo Nacional de Acreditación (ONAC).
- Estructurar al SENA como una Unidad de Normalización de Competencias Laborales ante ICONTEC.

#### Fortalecimiento, modernización y actualización de las Mesas Sectoriales

Las Mesas sectoriales son instancias de concertación, articulación e integración entre diferentes actores para contribuir al mejoramiento de la cualificación del talento humano y la pertinencia de la formación para el trabajo y la competitividad de los sectores productivos.

En el periodo enero a septiembre de 2013 se instalaron dos nuevas Mesas Sectoriales: Diseño y Mobiliario y Transporte Fluvial, con las cuales se completó un total de 80 Mesas que obedecen al criterio de cadenas productivas y clúster para contribuir a la cualificación del talento humano del país y para fortalecer la pertinencia regional de las mismas. Adicionalmente, se realizó el relanzamiento de la Mesa de Materiales.

Se instalaron 10 de los 11 Consejos Sectoriales de Mesa propuestos en el año 2012 como instancias estratégicas, consultivas, de integración y articulación del sector correspondiente, a través de los cuales se busca definir y promover iniciativas necesarias para potenciar la gestión sectorial, en los temas de desarrollo nacional y regional: Agropecuario y Agroindustrial; Turismo y Alimentos; Minero y Energético; Industrial; Sistema Moda; Construcción y del Mobiliario; Industrias Culturales, Creativas y de Medios; Servicios Sociales; Tecnologías de la Información y las Comunicaciones; Transporte y logística; Administrativo, Comercial y Financiero. A través de los Consejos Sectoriales se canaliza la información de los actores que integran las Mesas Sectoriales, las señales del Mercado de los diferentes sectores así como el empleo y el desempleo sectorial.

Para consolidar la estrategia de los Consejos Sectoriales de Mesa, del 16 al 20 de septiembre de 2013, se realizó la *Semana Multisectorial de Recursos Humanos y Competitividad* con el objetivo de generar un espacio de reflexión sobre los principales desafíos y tendencias vinculados con el recursos humano y competitividad de los sectores, para fortalecer y dinamizar las instancias de concertación entre el sector productivo, gobierno y academia, con miras a brindar herramientas para la cualificación del talento humano. Este evento se dirigió especialmente a los Consejos Sectoriales Industrial, Sistema Moda, Construcción e Infraestructura, Administrativo, Comercial y Financiero, Transporte y Logística, participaron 532 representantes del Sector Productivo, Academia y Gobierno de manera presencial en la ciudad de Bogotá, y 387 a través de videoconferencia a nivel nacional.

#### Retos 2014

- Contribuir en la orientación y definición de políticas públicas en materia de formación profesional y educación.

+ Trabajo





- Crear y fortalecer el Subsistema de Cualificaciones del SENA. Profundizar en la investigación, evaluación y transformación de los procesos misionales y desarrollar una cultura institucional sobre las cualificaciones.
- Profundizar en la investigación, evaluación y transformación de los procesos misionales y desarrollar una cultura institucional sobre las cualificaciones
- Diseñar el Marco de Cualificaciones por Competencias Laborales del SENA.
- Realizar la transición de la gestión por competencias hacia las cualificaciones.
- Contribuir al diseño del Sistema y Marco Nacional de Cualificaciones.
- Liderar la creación de un Sistema Latinoamericano de Cualificaciones.
- Consolidar la estrategia de Consejos Sectoriales.
- Revisar, fortalecer, dinamizar e internacionalizar las Mesas Sectoriales.
- Promover el uso de las Normas de Competencia Laboral en la Gestión de Talento Humano, Certificación y Formación.
- Aplicar las nuevas metodologías de Estandarización, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, y de Gestión del Talento Humano por Competencias.
- Acreditar al SENA como entidad certificadora de personas ante el Organismo Nacional de Acreditación (ONAC).
- Estructurar al SENA como una Unidad de Normalización de Competencias Laborales ante ICONTEC.

### Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación

Mediante el Acuerdo 016 del 2012 del Consejo Directivo Nacional del SENA se creó el Programa de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación que tiene por objeto llevar a cabo acciones que contribuyan al fortalecimiento de los procesos de investigación, desarrollo tecnológico productivo e innovación en el sector productivo Colombiano, cuyos resultados incidan sobre los niveles de productividad y competitividad del mismo, así como en la formación profesional integral y la formación para el trabajo.

En la línea de *Fomento de la Innovación y Desarrollo Tecnológico en las Empresas*, se suscribieron 86 convenios en el marco de las Convocatorias 05 y 07 de 2012, de los cuales, a septiembre de 2013, se encontraban 60 en ejecución y 26 habían culminado su desarrollo. Del total de convenios suscritos, a la misma fecha, se aprobaron 76 planes de transferencia en los Centros de Formación, de los cuales 26 se ejecutaron.

Por otro lado, en la Convocatoria realizada entre julio y septiembre de 2013 en el marco del Corredor Tecnológico del Huila, se presentaron 17 proyectos en las áreas de piscicultura y minería, los cuales se encuentran en proceso de evaluación.

En la línea de *Asistencia Técnica o Extensionismo Tecnológico* se celebró el Convenio No.378 de 2012, con el cual se realizó el diagnóstico de 180 empresas del Sector de Autopartes en las regiones de Valle del Cauca, Antioquia, Bogotá-Cundinamarca y Eje Cafetero, con el fin de identificar problemas relacionados con sus procesos productivos y sus diferentes áreas de operación. De igual forma, se aprobó el plan de transferencia de este convenio para los Centros de Formación del SENA, el cual se encuentra en ejecución.



En cuanto a la línea de *Cultura de la Innovación y la Competitividad*, a septiembre de 2013 se realizaron seis eventos de divulgación en el marco de la estrategia “Empresario Innovador”, de los nueve programados para el 2013. El propósito es brindar reconocimiento y divulgación de experiencias y buenas prácticas empresariales de innovación y desarrollo tecnológico, dirigidas a público SENA y sector productivo. En estos eventos se ha presentado las experiencias de las siguientes empresas: CENIPALMA, GM COLMOTORES, Fundación Cardiovascular, Integra, Alpina y Corpogen-Biotecnología; con la asistencia de más de 3.000 personas de manera presencial y a través de videoconferencia a nivel nacional.

En la línea de *Investigación para la Formación Profesional Integral*, se elaboraron los términos de referencia para el desarrollo de las siguientes investigaciones:

- “Evaluación de la operación e impacto de las Mesas Sectoriales del SENA”.
- “Identificación temprana de necesidades de formación a escala nacional. Determinar los déficits, el equilibrio o superávit de cualificaciones que se presenten en el mercado laboral del País o en los sectores o subsectores”.
- “Identificación y seguimiento de la empleabilidad de los egresados del SENA y la pertinencia de la formación en las plazas laborales que ocupa”.

#### Retos 2014

- Fortalecer la articulación entre las distintas áreas del SENA (Observatorio Laboral, Dirección de Formación Profesional y Sistema Nacional de Formación para el Trabajo) y del SENA con entidades nacionales (Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación, DANE) con el propósito de promover la investigación para la Formación Profesional.
- Consolidar el “Sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación del SENA” SENNOVA.
- Constituirse en una entidad de Formación Profesional Integral soportada en la investigación e innovación, y la formulación de programas y proyectos de investigación aplicada y de desarrollo tecnológico.
- Generar cultura de la innovación y la competitividad enfocado a diferentes edades y niveles, adscribiendo las Tecnoacademias y Tecnoparques.
- Incentivar la investigación aplicada como herramienta formativa, a través de diferentes proyectos de formación.
- Promover la formulación de proyectos de desarrollo tecnológico productivo e innovación en los Centros de Formación Profesional del SENA y en alianzas con el Sector Productivo.

## SENA + TRABAJO: EFICACIA ADMINISTRATIVA

### Proyecto CRM

El CRM consiste en una estrategia del SENA en la cual centra sus esfuerzos en el conocimiento de sus clientes, detectando sus necesidades, aumentando su grado de satisfacción, incrementando su fidelidad a la empresa e incrementando la rentabilidad o beneficios del cliente a la empresa, mediante el análisis de las informaciones extraídas por los clientes desde los diferentes canales o medios de comunicación.

### Logros:



### Retos 2014

- Construcción una visión única e integral de los Grupos de Interés SENA, realizar una segmentación de los mismos y realizar análisis permanente de información; para ofrecer servicios pertinentes basados en el conocimiento de las necesidades y expectativas de estos grupos mismo.
- Mejorar el proceso de toma de decisiones a través del conocimiento de los Grupos de Interés, el entorno y el mercado.
- Fortalecer la gestión de la internacionalización del SENA en los ámbitos tecnológicos, académicos y de cooperación.
- Medición de la satisfacción de los Grupos de Interés una vez hace uso de los servicios SENA.

### Proyecto PQRS (Peticiónes, Quejas, Reclamos y Sugerencias)

Los logros alcanzados a septiembre de 2013 están fundamentados en contar con una gestión estandarizada a nivel nacional para la atención de las PQRS, mejoras de las herramientas tecnológicas, identificando desde la radicación de las PQRS los grupos de interés del SENA, así como los grupos en estado de vulnerabilidad y estableciendo tiempos prioritarios de atención para los mismos.



**Cuadro 20. Resultados a septiembre de 2013**

Nombre de Indicador	Objetivo	Formula	Meta	(RESULTADO) SEPTIEMBRE
Oportunidad en Gestion PQRS	Medir el grado de oportunidad en la gestion de las PQRS.	$(\text{Total PQRS en Vencimiento Terminos} / \text{Total PQRS Recibidas}) * 100$	0%	3,3%
Efectividad en Gestion PQRS	Medir la efectividad de respuesta a las PQRS	$(\text{Total PQRS archivadas sin respuesta} / \text{Total PQRS recibidas}) * 100$	<=5 %	3,2%

Fuente Dirección de Promoción y Relaciones corporativas SENA

### Retos 2014

- Atender toda PQRS en los tiempos establecidos dando una siempre respuesta satisfactoria.
- Fomentar el uso de los canales oficiales que la entidad ha dispuesto para la radicación de las PQRS.

### Proyecto Contact Center SENA

El Centro de Contactos es un servicio integrado, prestado por un grupo de agentes especialmente capacitados, con el propósito de responder y gestionar eficazmente las consultas y requerimientos desde y hacia clientes externos, socios comerciales y sedes del SENA a nivel nacional, a través de una plataforma tecnológica integrada que contempla telefonía, chat, correo, SMS, MMS.

A septiembre de 2013, se implementó la LINEA EMPRESARIAL, la cual brinda información actualizada de los procesos de la institución.

**Cuadro 21. Los resultados obtenidos a septiembre de 2013 son los siguientes:**

Llamadas Recibidas	Total	%
Atención Nivel 1	15.788	66%
Atención Nivel 2	2.846	12%
Re direccionamiento al Conmutador	3.183	13%
Llamada impertinente	1.962	8%
<b>Total General</b>	<b>23.779</b>	100%
Llamadas Atendidas /Nivel	Total	%
Atención Nivel 1	15.788	85%
Atención Nivel 2	2.846	15%
<b>Total por Nivel</b>	<b>18.634</b>	100%

De los 2.846 requerimientos que se han generado dentro de la institución, a septiembre de 2013 han cumplido con la promesa de servicio: recibir respuesta en menos de 48 horas.

### Retos 2014

- Mejorar la percepción y satisfacción del empresario y ciudadano frente al servicio del centro de contacto
- Mejorar la comunicación entre los responsables de los procesos de la institución y el centro de contacto, para contar con información actualizada.

### Mejoramiento organizacional

El SENA emprendió el proceso de armonización de su propuesta de mejoramiento organizacional con el proceso de fortalecimiento de su organización territorial en perspectiva regional, que en su última fase contempla la formulación de la estructura de Grupos internos de trabajo en Regionales y Centros de Formación.

El proceso anterior para su perfeccionamiento requirió del levantamiento de cargas de trabajo en todas las Regionales y Centro de Formación. Con tal fin se encuentra en ejecución el Contrato Interadministrativo No. 638 de 27 de agosto de 2013 con la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP cuyo plazo es de cinco meses.

La entidad inició el proceso de formalización laboral mediante los programas de duración determinada para permitir la creación de plantas de carácter temporal por proyectos de formación. Complementariamente se contempló la vía de la vinculación de docentes temporales prevista en el artículo 74 de la Ley 30 de 1992 aplicable al SENA, tal figura implica la plena garantía de los derechos prestacionales de quienes se vinculan a la entidad a través de ella.

### Retos 2014

Implementar las estrategias de formalización laboral con la entrada en vigencia de la Ley 996 de 2005 y las restricciones para vincular nómina estatal dentro de los tres meses anteriores a la elección presidencial, por así disponerlo el artículo 32 de la misma Ley.

### Sistema Integrado de Gestión

Se aprobó para el Sistema Integrado de Gestión, la siguiente política – promesa de valor, mediante el Acuerdo 003 de 2013 expedido por el Consejo Directivo Nacional.





## PROMESA DE VALOR SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA



El SENA a través del mejoramiento continuo de sus servicios de formación profesional integral, de generación de ingresos y empleabilidad para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas, se compromete con sus clientes y grupos de interés a generar una cultura de Calidad con Calidez, mediante un Sistema Integrado de Gestión, centrado en las personas, con la siguiente promesa de valor:



- Prestación de servicios con calidad, oportunidad, pertinencia, innovación, estándares internacionales e inclusión social, que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.



- Aplicación de buenas prácticas ambientales, para la prevención de la contaminación y protección de los recursos naturales.



- Implementación de ambientes de trabajo y de aprendizaje, con condiciones que contribuyan a la seguridad y salud ocupacional, para el bienestar de las personas.



- Desarrollo y buen uso de las tecnologías de información y comunicación, para la preservación de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información institucional.

Con este reto de Excelencia, el SENA con Amor y Disciplina, cumple los requisitos de los clientes, legales y demás aplicables, para ser una entidad de Clase Mundial.

# + Trabajo

El SENA mediante la expedición de la Resolución 1471 de 2013 adoptó el Sistema Integrado de Gestión SIG y conformó sus instancias a nivel Nacional, definió sus funciones y se estableció otras disposiciones relacionadas, este acto administrativo establece equipos de trabajo en todos los niveles de la Entidad, con los cuales puede consolidar la planificación, documentación, implementación, mantenimiento, gestión y mejora continua del Sistema Integrado de Gestión - SIG.

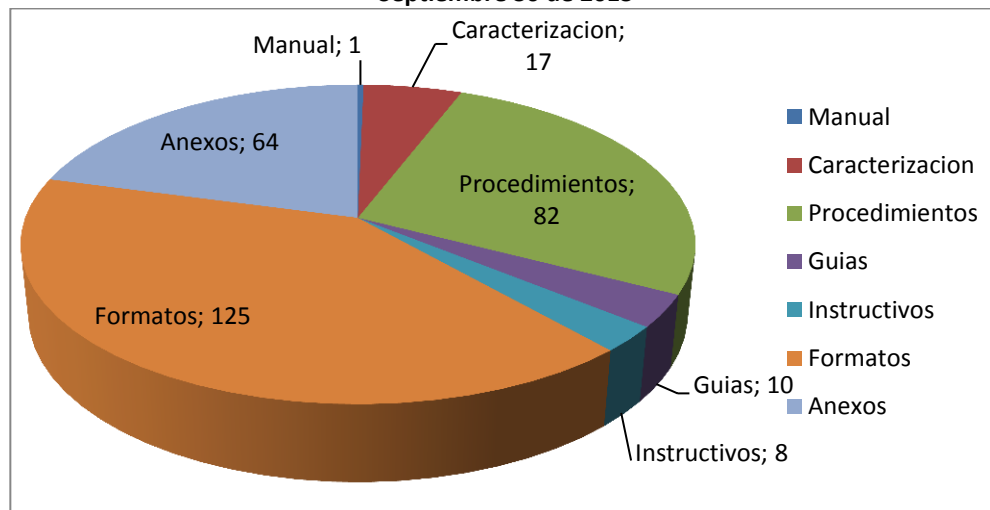
A septiembre de 2013 se formaron más de 10.000 colaboradores en las normas de gestión de calidad, gestión ambiental y seguridad y salud ocupacional, y se han venido desarrollando a nivel nacional diversas estrategias de divulgación, entre otras, Encuentros Nacional y Regionales, Jueves de la Calidad, Concurso "Más Trabajo con Calidad", Talleres para fortalecer el conocimiento del SIG, semana de la calidad y videoconferencias, que promueven la aprehensión de los conceptos del SIG y los beneficios del mismo como una herramienta útil y moderna, que ayuda en la gestión eficaz de la Entidad, asimismo en cumplimiento de la Resolución 1471 de 2013 se asignaron a los Asesores SIG regionales para que con su acompañamiento puedan ejecutar la fase de implementación.

Considerando que la transferencia de buenas prácticas es otra de las actividades que facilita la consolidación de los sistemas de gestión, el SENA lideró el desarrollo del VIII Foro Internacional Hacia la Excelencia en la Gestión, el cual contó con la participación de expertos internacionales de Holanda México, República Dominicana, Chile, Guatemala, España y Colombia, quienes con sus presentaciones actualizaron a los asistentes en modelos de excelencia y los estándares internacionales sobre calidad, ambiental y de seguridad y salud ocupacional HSEQ.



Se realizó la fase de documentación de los 17 procesos que conforman el Sistema Integrado de Gestión, este proceso incluyó además de la revisión de sus elementos estructurales, la definición de los procedimientos válidos y estandarizados a nivel nacional, la identificación de sus riesgos, indicadores de proceso y la actualización del normograma que los soporta legalmente. Con corte a septiembre 30 de 2013, el SIG cuenta con 307 documentos formalizados para la ejecución de los procesos establecidos por el SENA.

**Gráfico 11. Consolidado documentos formalizados en el Sistema Integrado de Gestión Septiembre 30 de 2013**



Se adquirió una herramienta tecnológica para facilitar la administración, mantenimiento y mejora del SIG en sus cuatro subsistemas. La implementación de la herramienta se realizará en 5 fases, las cuales inician su desarrollo en el mes de octubre de 2013.

Se ejecutó el proceso de auditoría interna en el 100% de la Entidad, se identificaron 675 no conformidades, las cuales son insumo de los planes de mejoramiento que las dependencias de la Entidad están implementando.

#### Retos 2014

- Generar mecanismos que aseguren el mejoramiento de los procesos y procedimientos de la Entidad.
- Convertir la herramienta tecnológica del SIG en instrumento de apoyo para la gestión institucional.
- Afianzar el cumplimiento de los requisitos de las normas ISO 9001;2008 y NTCGP 1000:2009.
- Fortalecer la cultura de la calidad como parte del quehacer institucional.
- Promover la cultura de autogestión, autocontrol y autoevaluación planteados en el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, en todos los colaboradores de la entidad.
- Consolidar metodologías de seguimiento y evaluación de los procesos de la Entidad.

## Certificación de operaciones estadísticas

A comienzos del año el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE otorgó a la Entidad dos certificaciones de Calidad a las operaciones estadísticas “Tendencias Ocupacionales a nivel Nacional y Regional” y “Registro de la Formación Profesional”. El mayor grado de excelencia lo logró la primera certificación que alcanzó una calificación tipo A, con vigencia de tres años; mientras que la segunda obtuvo la calificación tipo B, con vigencia de 2 años.

## Retos 2014

Preparar e implementar dos operaciones estadísticas que cumplan con estándares de calidad y pertinencia, esta vez relacionadas con los perfiles ocupacionales y las necesidades de recursos humano de los empresarios y del mercado laboral y la determinación de las condiciones de empleabilidad de los Egresados del SENA.

## Bolsa Concursable

Con el objetivo de garantizar una adecuada distribución de los recursos de modernización tecnológica y/o adecuación y construcción para las vigencias 2013 y 2014 y teniendo en cuenta la importancia de establecer una buena administración, relativa a la racionalización y manejo adecuado de los recursos públicos, la igualdad de oportunidades en todo el País y el aseguramiento de la calidad a través de la mejora tecnológica y de la infraestructura física, se busca incentivar a los Centros de Formación a través de la participación en una bolsa de recursos como estrategia para lograr la eficiencia en el gasto y la adecuada proyección y planeación de proyectos de inversión en infraestructura y tecnología.

Los beneficiarios de la Bolsa Concursable son los Centros de formación, Despachos Regionales y Redes de Conocimiento, para que bajo la coordinación de las Direcciones Regionales y la asesoría de la Dirección General presentaran como máximo dos proyectos de inversión en modernización tecnológica y/o adecuación y construcción de acuerdo con los parámetros establecidos en la metodología del Banco de Proyectos y según los criterios para la evaluación y selección de proyectos.

Los recursos que respaldan la bolsa Concursable motivo de la presente convocatoria son: Los recursos del rubro de infraestructura para la vigencia 2013 y 2014, los recursos del rubro de Modernización Tecnológica de las vigencias 2013 y 2014.

Como resultado se presentaron 241 proyectos de diferentes tipos y condiciones y de los cuales fueron aprobados 40 en diferentes regiones de país por parte de un jurado evaluador externo con los criterios de: Eficiencia administrativa, Infraestructura, Formación, Pertinencia y Costos.

Los proyectos seleccionados se resumen en 10 nuevas sedes del SENA en Quindío, Magdalena, Risaralda, Norte de Santander, Antioquia, Meta, Cauca, Boyacá, Choco y San Andrés, 2 Tecnoacademias, 14 ampliaciones de sedes o ambientes de formación, 16



proyectos de modernización de ambientes y 4 redes de formación con actualización y modernización de equipos.

### Retos 2014

- Desarrollar en la vigencia 2014 los proyectos seleccionados de infraestructura y modernización de ambientes.
- Avanzar en la estandarización de las condiciones físicas y técnicas para garantizar la calidad de la formación en todos los centros de formación del SENA.
- Consolidar un plan maestro de infraestructura física y tecnológica con una proyección de 5 años.

### Construcción de nuevas obras de infraestructura física

Con la construcción de sedes, adecuación de espacios y mejoramiento en diferentes ambientes de formación, el SENA ofrecerá una formación más pertinente y de calidad con recursos invertidos correctamente y la selección transparente para su ejecución.

Los proyectos que no fueron seleccionados harán parte de un banco de proyectos.

Entre enero y septiembre de 2013 se iniciaron 4 grandes proyectos en cuatro regiones del país: Antioquia, Valle, Cundinamarca y Meta, los anteriores proyectos ascienden a \$93.000 millones de pesos aproximadamente, de acuerdo a la siguiente tabla:

Cuadro 22. Nuevas obras de construcción

PROYECTO	VALOR
CENTRO CDTI AGUABLANCA CALI	\$ 24.126.935.230
SEDE HIDROCARBUROS Y DESARROLLO AGROINDUSTRIA - PUERTO GAITAN	\$ 22.956.602.985
EL POMAR – MEDELLIN	\$15.000.000.000
CENTRO DE LA CONSTRUCCION CAZUCA - DISTRITO CAPITAL	\$ 30.692.612.231

+ Trabajo



## Tecnologías de la información y la comunicación

### Proyecto de arquitectura empresarial

Con el propósito de contar con una herramienta de gestión y desarrollo institucional que alinee las TI con los objetivos institucionales, se realizó la contratación de la consultoría para el alistamiento y visión de la arquitectura empresarial (AE) y definición del proyecto de los servicios de infraestructura de TICS del SENA. Los resultados se obtendrán en diciembre de 2013.

La AE provee una visión holística, sistémica e integrada, y su enfoque metodológico permite manejar de forma adecuada la complejidad. Al materializarse la AE, se obtendrá una Organización que soportará fielmente los objetivos institucionales, a la vez que permitirá conformar servicios y sistemas de información integrales, seguros, confiables y oportunos. Se realizó la contratación de la consultoría para el alistamiento y visión de la arquitectura empresarial y definición del proyecto de los servicios de infraestructura de TICS del SENA.

### Gestión del cambio

A septiembre de 2013, se realizaron 40 mesas de trabajo para darle continuidad a las campañas de apropiación de conocimiento general en la comunidad SENA sobre los temas de apropiación TIC.

### Sistemas de Información

Con el propósito de brindar a los usuarios y beneficiarios del SENA servicios que se apoyan Tics, acorde con sus necesidades, la entidad mejoró las aplicaciones misionales a saber: Certiaportes, Aportes en línea, SFI, Gestión contractual, Plantilla única, ORIENTA SENA, PILA y Agencia Pública de Empleo.

### Retos 2014

Objetivo: Alinear las Tics con la Organización

- Se desarrollará la AE en forma detallada para soportar la visión de arquitectura establecida. Este proceso se realizará mediante la ejecución de una iteración más detallada de la situación actual de los dominios de negocio, información, aplicaciones y tecnología. De esta manera se perfilará en forma precisa la arquitectura futura para estos dominios, se identificarán las brechas entre estado actual con el futuro, se definirán las soluciones que cubran estas brechas y se determinará un plan de evolución detallado entre el estado actual y futuro.
- Implementar una PMO. Una buena práctica para el gobierno de implementación (materialización) de la AE es mantener en el corto, mediano y largo plazo una Oficina de Gestión de Proyectos (PMO), la cual permitirá proyectar y mantener al



futuro, así como administrar, el portafolio de proyectos y ser soporte a la gestión adecuada de los mismos para implementar las soluciones empresariales.

- Implementar un Gobierno de Datos. Se ejecutará un Gobierno de Datos para que gestione la información como un activo. Esto permitirá controlar mejor la calidad, integridad y oportunidad de los mismos para la toma de decisiones y el análisis de la información. De esta forma quedarán sentadas las bases para gestionar no sólo los datos, sino también la totalidad de la institución en materia de pertinencia de la capacitación, la evolución de los pensum y su soporte virtual, la calidad del servicio prestado a los aprendices y la calidad en los aprendices para los empresarios.

Objetivo: Integrar y robustecer los sistemas informáticos.

- Business Intelligence (BI): Mediante este recurso se podrán potenciar herramientas, obtener capacitación y consultoría en servicios de implementación, para proporcionar información a los tomadores de decisiones y a los gestores del conocimiento que participan en informes, consultas y análisis de grandes volúmenes de información. Para lo anterior se utilizarán herramientas que permitirán ganar en agilidad y potenciar la actividad de obtención de conocimiento a partir de los datos históricos existentes.
- Herramientas de Integración: Este recurso le permitirá al SENA realizar una actividad indispensable en este tipo de organizaciones como es la interacción e integración, así como la automatización de procesos, y la gestión y explotación de la información. La sincronización derivada de lo anterior permitirá una verdadera unicidad en la información que se provee, mayor eficiencia, confiabilidad e integridad de los procesos, hechos que redundan en la prestación de los servicios, la eficiencia institucional y consecuentemente, en el cumplimiento de la misión. Algunos ejemplos de componentes de plataforma son: ESB, MDM, BPM, BPA, BAM los cuales serán utilizados dependiendo de su pertinencia.
- Fábrica de Software: Es claro que como producto del ejercicio de arquitectura empresarial se requerirán desarrollos a la medida, con la calidad requerida por una institución como es el SENA., Se hará una tercerización bajo la modalidad de fábrica de software, la cual utiliza prácticas internacionales en materia de modelos industriales haciendo de ellas una actividad de desarrollo definible, repetible y medible, de manera oportuna.
- Invertir en el mantenimiento evolutivo: Mientras se desarrollan nuevas soluciones es necesario dar mantenimiento a sistemas fundamentales en la actualidad para el SENA, como son el CRM, Empleo, los sistemas de apoyo al entorno administrativo y administrativo, particularmente en lo que concierne al recaudo y la cartera, así como a los aplicativos de Tesorería, el Portal y la Intranet. Un lugar importante ocupan los Sistemas de Gestión de Aprendizaje y el sistema TI para la gestión del conocimiento de la Organización. Dentro de este contexto se asegura la sostenibilidad SOFIA PLUS y el licenciamiento de herramientas Learning Management System (LMS) y demás tecnologías para la formación. Se hará énfasis en potenciar la plataforma de bilingüismo.



Objetivo: Robustecer los servicios de infraestructura de TIC's

Con el objeto de incorporar buenas prácticas para superar los problemas en materia de acceso ininterrumpido a los servicios de TI, es necesario:

- Gestionar Demanda de Servicios de TIC. Conformer una capacidad de servicios de infraestructura de Tics alineada con la misión y los objetivos estratégicos. Para ello, se desarrollará la verdadera estructura que le permita alinear el dominio tecnológico con las necesidades actuales y futuras de la organización.
- Tercerizar los servicios de TIC. Para responder ágilmente la provisión de estos servicios, en el día a día, y disminuir los riesgos, se seguirá contratando estos servicios con especialistas. Para ello la Oficina de Sistemas contará con las reglas para la contratación de estos servicios, atendiendo al crecimiento y estrategias de la organización, y recogiendo las lecciones aprendidas de contratos anteriores e incorporando buenas prácticas, no solo con el operador del servicio sino con la interventoría.

A. Objetivo: Apropiar las Tics

- Apropiación de las TIC y el e-learning. Con el objeto de fortalecer de apropiar las TIC's, especialmente la tecnología educativa, se crearán procesos de prospectiva tecnológica y de capacitación en Tics, que incluyan la alfabetización digital, especialmente desde la perspectiva del ambiente de aprendizaje, donde las tecnologías emergentes crean escenarios en los que el instructor requiere mantenerse al día de los continuos cambios para seguir liderando a sus alumnos.
- Preparar o conseguir personal especializado. Se contará con personal especializado en todos los ámbitos de las TIC y especialmente en temas relacionados con docencia y E-Learning (utilización de medios y Tics en educación), que permita efectuar vigilancia tecnológica, evaluar los impactos, planear su adquisición y preparar a la organización para su incorporación. Para este efecto, el SENA inició desde el año 2013 la preparación de este tipo de procesos.

B. Objetivo: Fortalecer la función de TI

- Incorporar buenas prácticas: Para la gestión de proyectos, gestión de desarrollo y gestión de seguridad de TI, al igual que para el éxito en la materialización de las soluciones empresariales y su protección. A sí mismo, en las consultorías de AE, servicios de infraestructura de Tics, fábrica de software y PMO se les solicitará el desarrollo del modelo operativo respectivo, los cuales deberán ser articulados de forma tal que permita implementar un Gobierno de TI apropiado.
- Gestionar la seguridad de TI: Permitirá materializar el sistema de gestión de seguridad, los planes de recuperación ante desastres y de continuidad de negocio de los proyectos conforme con la Arquitectura de la Seguridad (otro producto de la AE).





Esto incluye la sensibilización de los usuarios, así como la preparación en prácticas para desarrollo de software seguro.

- Aumentar las capacidades de la función de T: En cuanto a recursos humanos, perfiles, nivel de madurez de los procesos de TI y herramientas tecnológicas que soporten estos procesos de TI. Este punto es esencial para el cumplimiento efectivo de las estrategias anteriores.

#### C. Objetivo: Optimizar la eficiencia económica

- Economía de escala: Se consolidarán las necesidades de recursos informáticos a nivel nacional y se planeará a largo plazo para definir las necesidades actuales y futuras de estos recursos, de tal forma que se mejore la posición negociadora del SENA., con una visión clara de que negociar recursos de infraestructuras de Tics es para el Estado Colombiano más beneficioso hacerlo a mediano y largo plazo que al corto, por cuanto los costos inherentes a la instalación de dichos elementos siempre se la recargarán a los contratantes en una proporción inversa a la duración de los contratos.
- Recursos Externos. Efectuar vigilancia de oportunidades de uso de recursos Tics externos. Para tal efecto el SENA hará un seguimiento al uso de redes como la Red Nacional de Fibra Óptica, que para el año 2014 permitirá contar con 1.078 municipios conectados a redes de fibra óptica y pasar del 29% al 96% de cobertura de municipios con esta tecnología. Esto le permitirá al SENA ampliar sustancialmente su cobertura en materia de contenidos para todas las comunidades que requieran hacer sus procesos de formación para el empleo en ambientes virtuales.

#### **Anteproyecto presupuesto 2014 con crecimiento del 19.6%**

Un logro significativo en este año de gestión fue la aprobación de un presupuesto institucional por un valor total de \$2.691.976.6 millones compuesto por ingresos propios del SENA y recursos de la Nación CREE en cumplimiento de la Ley 1607 de 2013 de Reforma Tributaria.

Este presupuesto tiene un crecimiento relevante equivalente al 19.6% frente al presupuesto de la vigencia anterior y con el cual se garantiza la metas institucionales.

#### **Ejecución presupuestal**

Para el seguimiento a la EJECUCIÓN PRESUPUESTAL el SENA se ha establecido una serie de reuniones de seguimiento y elaborado unos informes e indicadores de cumplimiento para cada una de las áreas de Dirección General, las 33 Regionales y los 116 Centros de Formación, en las cuales se les expone la apropiación vigente, los compromisos, obligaciones y los pagos por cada rubro, y se les califica de manera porcentual, estableciéndose un ranking de ejecución tanto en la Dirección General como en las diferentes regionales y centros del país, lo anterior con el fin de motivar la ejecución eficiente y eficaz de los recursos asignados y determinar las gestión.

+ Trabajo





Se estableció una metodología de PAC de Compromisos y PAC de pagos que permitió realizar un seguimiento periódico a las metas de ejecución de la contratación, compromisos, obligaciones y pagos de las diferentes unidades que ejecutan el presupuesto del SENA, asimismo, se logró determinar metas globales y específicas de ejecución del presupuesto de funcionamiento e inversión de la entidad, pudiendo incluso aspirar a que la actual vigencia sea la de mejor ejecución presupuestal de la entidad en los últimos años.

A septiembre de 2013, la ejecución presupuestal se encuentra en un 76 % del presupuesto y en un 50 % de ejecución de los pagos.

**Cuadro 23. Resumen de Ejecución Presupuestal Comparado. – Corte Sep. 2013**

DETALLE	APROPIACION VIGENTE	COMPROMISOS	%	OBLIGACIONES	%	PAGOS	%
	SEPTIEMBRE 30-2013	SEPTIEMBRE 30-2013		SEPTIEMBRE 30-2013		SEPTIEMBRE 30-2013	
Nacion	189.192.001.369.266	128.293.067.017.057	68%	113.021.552.594.264	60%	107.133.012.403.492	57%
Sector Trabajo	19.178.730.790.174	11.537.670.459.861	60%	10.582.959.209.328	55%	10.564.080.480.885	55%
Sena	2.254.348.850.000,00	1.703.473.295.725	76%	1.140.790.185.369	51%	1.123.185.063.645	50%
ADICION AMPLIACION COBERTURA	55.000.000.000,00	3.764.283.236	7%	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2.309.348.850.000,00</b>						
<b>SENA AÑO MEJOR EJECUCIÓN A SEPTIEMBRE 30 DE 2009</b>			<b>74%</b>				<b>51%</b>

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera. SENA

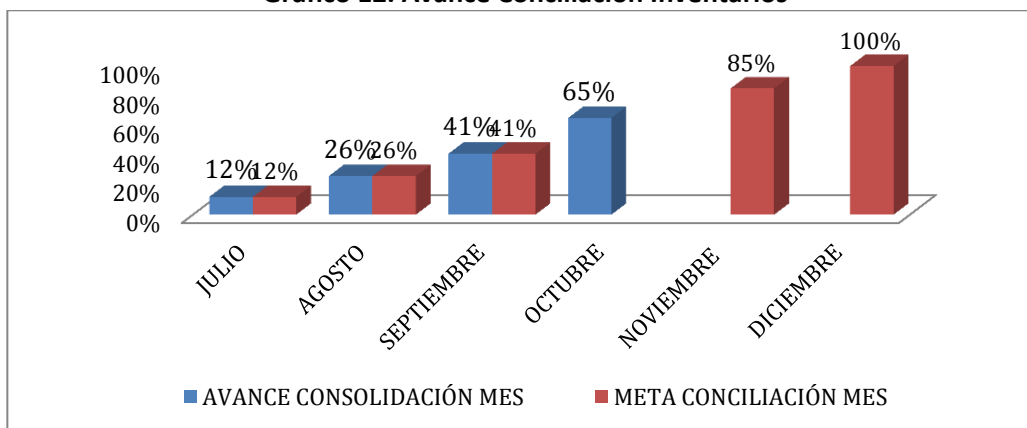
### Inventarios

Con respecto al tema de INVENTARIOS nuestra administración encontró diferentes situaciones a resolver y algunas de ellas fueron hallazgos de la Contraloría, por ejemplo la falta de conciliación de la información entre los saldos de Inventarios y los saldos de las cuentas Contables que ascendían a \$71.227.629.066, incertidumbres en Propiedades, Planta y Equipo, por valor de \$1.544.886,5 millones, incertidumbres en Valorizaciones que ascienden a \$672.978,8 millones, en razón a inconsistencias presentadas en la información de bienes inmuebles, entre otras.

Debido a lo anterior, se estableció un plan de choque para Conciliar y registrar los saldos de inventarios registrados en las 33 regionales y 116 centros del País, se está realizando mensualmente conciliaciones entre contabilidad e inventarios, con metas mensuales de cumplimiento con el fin de lograr a Diciembre 31 de este año, una conciliación del 100% de los inventarios de bienes devolutivos, de consumo, de los bienes muebles e inmuebles de la Entidad.



**Gráfico 12. Avance Conciliación Inventarios**

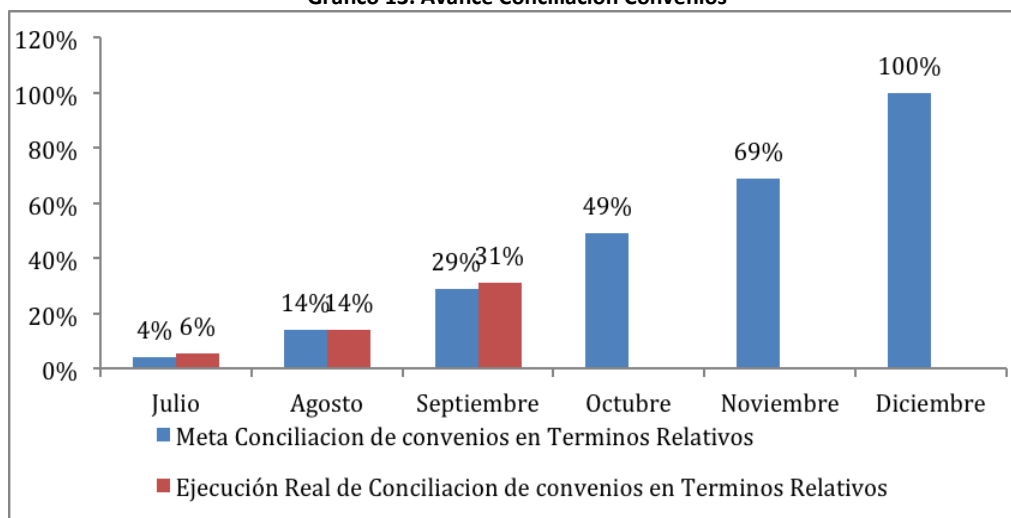


La Dirección Administrativa y Financiera adelanta el contrato No. 629-2013 para hacer los avalúos de los bienes inmuebles (edificios y lotes) del SENA a nivel nacional cuyo objetivo es establecer los valores comerciales para ser incorporados en el balance financiero de la Entidad del 2013 y contribuir con la razonabilidad contable de la entidad.

### Cartera

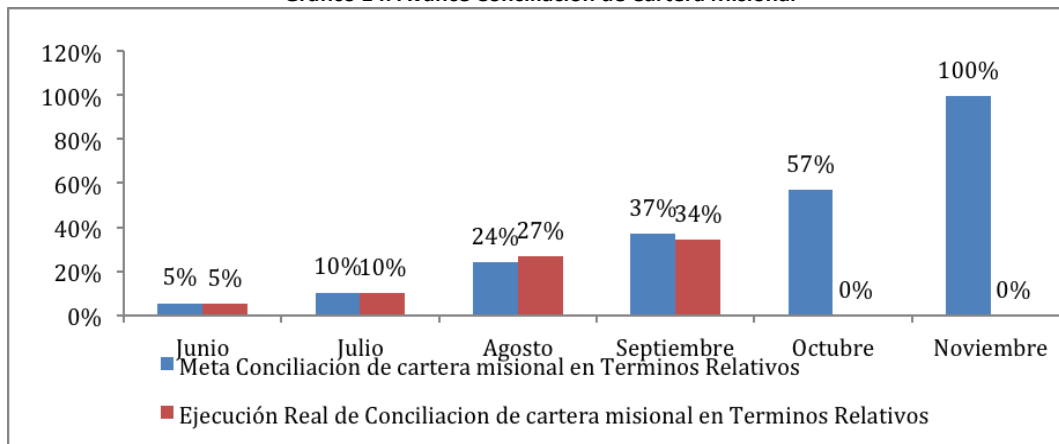
La Dirección Administrativa y Financiera identificó en cartera, que la falta de conciliación de los Convenios entre área Jurídica y los saldos de las cuentas Contables, afectaba la cuenta del grupo Deudores en \$294.697 millones, y la Falta de conciliación de la cartera misional entre Cartera y Contabilidad, afectando cuentas del grupo Deudores en \$6.456 millones. A continuación se presenta el avance a septiembre del 2013.

**Gráfico 13. Avance Conciliación Convenios**



Teniendo en cuenta la información recolectada se procedió a identificar cada uno de los convenios para determinar los valores reales y la liquidación de los mismos, además se inició la conciliación de la cartera misional de las 33 regionales y los 116 centros de Formación.

**Gráfico 14. Avance Conciliación de Cartera Misional**



### SIIF Nación

A septiembre de 2013, se registró en un 100% en el aplicativo SIIF NACIÓN, la información financiera de la entidad a nivel nacional. Única fuente de información válida para los informes y estados contables requeridos por la Contaduría General de la Nación.

Adicionalmente se han realizado mesas de trabajo tanto con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y con los funcionarios del Tesoro Nacional, lográndose que los recursos cuya fuente de financiación son por el impuesto CREE fuesen asignados de manera rápida y continua de los giros por parte de la nación para cumplir con las obligaciones de la entidad, lo cual fue aprobado por parte del ente central el 11 de julio.

Se adelanta durante el segundo semestre del 2013 un plan de capacitación sobre SIIF Nación II a nivel nacional, el cual a la fecha ha capacitado alrededor de unas 180 personas y que espera cumplir con la meta de finalizar el año con un total de 264 personas capacitadas.

### Conciliaciones bancarias

Se identificó que existen partidas por registrar en libros por valor de \$7.707.311.151 con antigüedades entre 1999 y 2011, y otras por valor de \$5.623.673.794, subestimando el saldo de la subcuenta 320801 Capital fiscal en \$2.083.637.357 y que por lo tanto se está faltando a lo establecido en la Resolución 357 de 2008, numeral 3.8.

La Dirección estableció las acciones para Registrar la información en libros y realizar las conciliaciones bancarias de todas las cuentas a 31 de diciembre de 2013 y el avance a 30 de septiembre es del 48% con más de 1108 conciliaciones bancarias realizadas. Y un total de 884 partidas conciliatorias depuradas.



## Gestión Contractual

Desde el grupo contractual se ha liderado el tema de la liquidación de los contratos de la entidad de las vigencias 2007 a 2012 logrando liquidar tan solo en los primero 9 meses del año el 60% del total de los contratos que estaban sin liquidar en 6 años.

A septiembre de 2013 el grupo de Gestión Contractual elaboró un total de 95 contratos por un valor de \$65.611.130.693; y se han realizado adiciones a 12 contratos por \$20.144.447.256.

## Servicios Generales

Con la centralización de los contratos de Aseo y Cafetería, vigilancia, tiquetes aéreos, papelería y seguros se han establecido controles y se han determinado las necesidades reales de las regionales y centros con respecto a estos servicios.

A septiembre de 2013 se realizó el diagnostico de 133 vehículos, para determinar el estado de los mismos y de esta forma realizar un plan de reposición de parque automotor a nivel nacional.

## Organización Administrativa

La Dirección Administrativa y Financiera durante el 2013 se propuso documentar sus procedimientos y ajustar las caracterizaciones de sus procesos; así como dar lineamientos sobre los temas más importantes y de interés a nivel nacional.

- Lineamientos sobre arrendamiento y comodatos.
- Lineamientos presupuestales y contables.
- Lineamientos sobre contratación.
- Lineamientos sobre los contratos de servicios generales.

En cuanto al avance en la elaboración y divulgación de la documentación de la Dirección Administrativa y Financiera y sus grupos tenemos un avance del 90% al 30 de septiembre de 2013. Entre la documentación elaborada y oficializada, se destaca el manual de políticas contables del SENA y la guía de conceptos presupuestales.

## Retos 2014

- Obtener la Certificación de los procesos y procedimientos del Área Administrativa y Financiera.
- Continuar con un riguroso seguimiento a la Ejecución Presupuestal en la Dirección General, en las diferentes Regionales y Centros del País, con el fin de lograr una oportuna y eficiente ejecución de los recursos asignados en favor de los aprendices, funcionarios y por ende, de la situación económica y social de la Nación.
- Soportar los procesos administrativos y Financieros en un Sistema Integrado de Gestión, que articule los diferentes aplicativos informáticos de la entidad y solucione



la carencia de sistemas en este sentido en la Entidad, brindado confiabilidad en la información.

- Definir claramente la estrategia de la Dirección y sus grupos (Planeación Estratégica), con el fin de optimizar recursos y propender por la efectividad en sus operaciones.
- Lograr Fiscalizar mínimo el 85% de las entidades con cuota regulada, (actualmente fiscalizamos al 52% de las mismas), aumentando de esta manera los ingresos por fiscalización.
- Mejorar en un 30% la recuperación de cartera de la Entidad.
- Tener solucionados los problemas evidenciados por los organismos de vigilancia y control, lo anterior con el fin de propender por la razonabilidad financiera de los estados contables, económicos y sociales de la entidad.
- Mejorar los procesos de contratación y supervisión de los mismos.
- Entregar de manera oportuna los proyectos de las grandes obras establecidas para la vigencia 2014, a más tardar a Agosto de 2014 esperamos entregar todas las obras concluidas.
- Lograr mínimo el 90% de satisfacción del cliente interno en todos los grupos de la Dirección, las regionales y centros del País en las diferentes funciones y responsabilidades que como área tenemos. (Actualmente estamos en general en el 70% aproximadamente).
- Con lo anterior y con las acciones que estamos realizando en la actualidad, esperamos lograr el fenecimiento de la cuenta por parte de la Contraloría General de la Nación.

### **Políticas Conpes (Consejo Nacional de Política Económica y Social)**

El SENA gestiona ante el Gobierno Nacional varias iniciativas que van a garantizar transformaciones institucionales necesarias para aumentar la efectividad de su quehacer, así que avanza en el proceso de aprobación de tres documentos Conpes con declaraciones de carácter Estratégico para los siguientes proyectos:

- La Consolidación de las TIC en el Sena e Integración de sus Sistemas de Información, busca estabilizar e integrar las tecnologías y las comunicaciones de la Entidad, acompañados por procesos de alienación con la misión institucional, de tal forma que podamos cumplir con las expectativas de la comunidad y de los agentes del desarrollo productivo en materia de cobertura, calidad y pertinencia.
- El Programa de mejoramiento estructural de la infraestructura física, destinado al reforzamiento de los Centro de Formación, acompañado de un proceso estratégico en la determinación de los lineamientos de política institucional para la creación, integración o cambio de sede de Centros de Formación que permitan proyectar la capacidad futura de los espacios de aprendizaje que va a requerir el SENA.
- Cien Mil Oportunidades para los Jóvenes, busca aumentar el acceso de los jóvenes al nivel tecnológico de los programas de formación titulada del SENA y en áreas de

importante demanda en el mercado de trabajo y emprendimiento, las cuales se constituyen en mejoras para la empleabilidad de un grupo de la población vulnerable frente al desempleo y pobreza.

#### Retos 2014

- Consolidar el espacio que el SENA ha ganado en el diseño y participación en el ciclo de políticas públicas, particularmente en las áreas en las que presta sus servicios; de tal forma que aspiramos integrar el equipo de trabajo que defina el Gobierno en la preparación de las Bases del próximo Plan Nacional de Desarrollo y así aportar elementos clave para el desarrollo de la educación terciaria no universitaria del país.

#### Evaluación de Impacto de Programas

Como parte del desarrollo de la estrategia de fortalecimiento institucional, el SENA consolidó los procesos de evaluación de los Programas Institucionales; de allí la amplia agenda de evaluaciones dispuesta para este año, la cual está conformada por los siguientes programas:

- Fondo Emprender - FE
- Mesas Sectoriales - MS
- Innovación y Desarrollo Tecnológico – I&DT
- Formación Continua Especializada – FCE

El reto para el próximo año está en llevar a las instancias de decisión institucional las conclusiones y recomendaciones con el propósito de que se adopten las determinaciones que correspondan y garantizar los recursos para la agenda de evaluaciones 2014.



INFORME PRESUPUESTO DE INGRESOS Y GASTOS LEY A SEPTIEMBRE 2013

COP MILLONES

CODIGO LEY			COD BPIN		CONCEPTO	Aprobación Vigente 2013	EJEC SEPTIEMBRE 2013
<b>TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS LEY</b>						<b>2.339.542,49</b>	<b>1.707.237,58</b>
CTA	SUBC	OBJG			<b>A. FUNCIONAMIENTO</b>	<b>69.345,44</b>	<b>42.039,61</b>
1					GASTOS DE PERSONAL	42.063,40	25.352,66
2					GASTOS GENERALES	9.072,70	7.330,74
3					TRANSFERENCIAS CORRIENTES	18.209,34	9.356,21
<b>B. SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA</b>						<b>165,40</b>	<b>148,96</b>
PRO	SUBP	PROY	COD BPIN		<b>C. INVERSION</b>	<b>2.270.031,65</b>	<b>1.665.049,00</b>
111	704	1	c-111-704-1	0025-00210-0000	CONSTRUCCION Y ADECUACION DE EDIFICIOS PARA LA CAPACITACION LABORAL.	70.000,00	53.139,11
213	704	1	c-213-704-1	0025-00211-0000	DOTACION Y SUSTITUCION DE EQUIPOS PARA LA CAPACITACION LABORAL.	40.683,36	21.372,62
310	704	2	c-310-704-2	0025-00102-0000	ASISTENCIA AL DESARROLLO EMPRESARIAL, EL EMPRENDIMIENTO Y EL EMPRESARISMO	21.556,00	20.998,81
310	704	3	c-310-704-3	0025-00105-0000	ADMINISTRACION EDUCATIVA Y SERVICIOS DE APOYO A LA FORMACION PROFESIONAL.	32.417,86	29.053,57
310	704	4	c-310-704-4	0025-00106-0000	CAPACITACION SECTOR INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.	54.816,64	40.727,81
310	704	5	c-310-704-5	0025-00109-0000	CAPACITACION Y ACTUALIZACION DE DOCENTES, ASESORES Y PERSONAL DE APOYO.	5.200,00	3.594,80
310	704	121	c-310-704-121	0025-00219-0000	ASISTENCIA TECNICA PARA LA PROMOCION DE LOS SERVICIOS DEL SENA Y LA EFECTIVIDAD EN EL RECAUDO DE APORTES	32.379,00	29.482,79
310	704	157	c-310-704-157	0025-00254-0000	EXPLOTACION DE LOS RECURSOS DE LOS CENTROS, AREAS ADMINISTRATIVAS Y DE APOYO A LA FORMACION PARA LA PRODUCCION Y VENTA DE BIENES Y SERVICIOS	8.071,00	5.762,55
310	704	158	c-310-704-158	0025-00255-0000	ACTUALIZACION Y/O ELABORACION DE DISENOS CURRICULARES	3.014,20	1.814,41
310	704	180	c-310-704-180	0025-00104-0000	ADMINISTRACION E INTERMEDIACION DE EMPLEO Y DESARROLLO DE PROGRAMAS DE FORMACION OCUPACIONAL PARA DESEMPLEADOS	7.152,00	6.170,87
310	704	181	c-310-704-181	0025-00287-0000	NORMALIZACION Y CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES, RECONOCIMIENTO Y ARTICULACION DE LOS PROGRAMAS Y REDES DE ENTIDADES DE FORMACION, PARA CONSOLIDAR EL S.N.F.T. EN COLOMBIA COLOMBIA	16.324,00	14.895,89
310	704	206	c-310-704-206	0025-00310-0000	CAPACITACION PARA PERSONAS EN SITUACION DE DESPLAZAMIENTO PARA MEJORAR SUS NIVELES DE EMPLEABILIDAD Y LA CESACION DE SU CONDICION DE DESPLAZADO A NIVEL NACIONAL	32.483,00	30.771,27
310	704	207	c-310-704-207	0025-00311-0000	<b>CAPACITACION A TRABAJADORES Y DESEMPLEADOS PARA SU DESEMPEÑO EN ACTIVIDADES PRODUCTIVAS, Y ASESORIA Y ASISTENCIA TECNICA EMPRESARIAL, PARA EL DESARROLLO SOCIAL, ECONOMICO Y TECNOLÓGICO, A TRAVÉS DE LOS CENTROS DE FORMACION DEL SENA A NIVEL NACIONAL</b>	1.157.878,00	958.375,22
310	704	218	c-310-704-218	0025-00324-0000	CAPACITACION PARA EL TRABAJO A JOVENES RURALES Y POBLACIONES VULNERABLES EN EL TERRITORIO NACIONAL	58.035,00	54.555,85
310	704	222	c-310-704-222	0025-00329-0000	AMPLIACION DE COBERTURA EN FORMACION PROFESIONAL PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEABILIDAD DE LOS JOVENES EN DIFERENTES CIUDADES A NIVEL NACIONAL	105.584,00	50.437,65
320	1304	1	c-320-1304-1	0025-00209-0000	ADMINISTRACION DE LA INVERSION DE CAPITAL PARA RESPALDAR RESERVAS Y PAGO DE MESADAS PENSIONALES	120.653,00	54.912,96
410	704	4	c-410-704-4	0025-00277-0000	IMPLANTACION DE PROGRAMAS PARA LA INNOVACION Y EL DESARROLLO TECNOLÓGICO.	197.382,61	195.556,13
410	704	203	c-410-704-203	2013011000068	MEJORAMIENTO CONDICIONES TECNICAS, PEDAGOGICAS Y TECNOLÓGICAS PARA EL DESARROLLO DE LA MISION DEL SENA A NIVEL NACIONAL	168.097,33	43.051,62
540	1000	7	C-540-1000-7		IMPLEMENTACION FORMACION TECNICA E IMPLEMENTACION DE PLANES DE NEGOCIO PARA 2521 JOVENES DEL PCJ 9 MUNICIPIOS DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO (ROSARIO, LEIVA, CUMBITARA, SANTA BARBARA, EL CHARCO, LA TOLA, MOSQUERA, OLA YA HERRERA Y TUMACO)	8.961,85	747,04
610	1304	1	c-610-1304-1	0025-00107-0000	CREDITO HIPOTECARIO PARA SUS EMPLEADOS Y PAGO DE CESANTIAS.	44.349,00	33.576,57
620	1300	1	c-620-1300-1	0025-00284-0000	APOYO A INICIATIVAS EMPRESARIALES MEDIANTE EL FONDO EMPRENDER FE	43.617,00	-
620	1300	2	c-620-1300-2	0025-00221-0000	ADMINISTRACION DE CAPITAL PARA APOYOS DE SOSTENIMIENTO PARA ALUMNOS EN FORMACION.	16.680,00	16.051,46
610	1300	1	c-610-1300-1	2012-01100-0430	APOYO AL FORTALECIMIENTO DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA NACIONAL (prestamo BID)	24.696,80	-

Fuente Ppto Ley: Decreto Presupuesto 2013 y Aplicativo SIF Nacion

Nota: con respecto al proyecto 610-130-1, el SENA informó al DNP y al MHCP que se desistía del Crédito BID, por lo tanto no presenta ejecución

+ Trabajo

