



INFORME DE GESTIÓN

noviembre 2011 - octubre 2012

Resumen

Se presenta una síntesis de los principales avances y logros obtenidos como resultado de la ejecución del SENA en el periodo noviembre 2011 – octubre 2012, a través de las estrategias, programas y proyectos conducentes al logro de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico 2011-2014 “SENA de clase mundial”.



Principales

Rafael Pardo Rueda (Presidente)
Ministro de Trabajo

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

María Fernanda Campo Saavedra
Ministra de Educación Nacional

Monseñor Francisco Antonio Nieto Súa
Conferencia Episcopal de Colombia

Luis Carlos Villegas Echeverri
Presidente ANDI

Guillermo Botero Nieto
Presidente Nacional FENALCO

Rafael Mejía López
Presidente SAC

Tarsicio Mora Godoy
Presidente CUT

Carlos Fonseca Zárate
Director de Colciencias

Mauricio Ramirez 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 Empresarial

Patricia Martínez Barrios
Viceministra de Educación Superior

Monseñor Fabián Marulanda López
Conferencia Episcopal de Colombia

Gladys Turriago Rodríguez
Asistente Presidencia ANDI

Germán Zarama de la Espriella
Vicepresidente de Seccionales FENALCO

Luis Fernando Forero
Secretario General SAC

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



Luis Alfonso Hoyos Aristizábal
Director General

Germán Alberto Chávez Correal
Dirección de Formación Profesional

Gloria Inés Acevedo Arias
Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Ciebel Mauricio Betancurt Cañola
Dirección Empleo y Trabajo

Ximena Rizo Angulo
Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

Jaime Ramón Gómez Pascuali
Secretario General

Daniel Enrique Ariza Heredia
Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Miguel Ángel Franco Torres
Dirección Administrativa y Financiera

Hernando Guerrero Guío
Dirección Jurídica

María Ignacia Valencia de Arango
Oficina de Control Interno

Clementina del Pilar González Pulido
Oficina Control Interno Disciplinario

Maritza Zabala Rodríguez
Oficina de Comunicaciones

Yecid Edgardo Rodríguez Bello
Oficina de Sistemas

Índice de Contenido

EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO “PROSPERIDAD PARA TODOS” COMO REFERENTE DE LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN INSTITUCIONAL.....	7
EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	8
LA MEGA 2020 “SENA DE CLASE MUNDIAL”	8
EL MAPA ESTRATÉGICO.....	9
LAS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS.....	9
EL MODELO ESTRATÉGICO	10
MÁS PRODUCTIVIDAD PARA LAS EMPRESAS Y LAS REGIONES	11
<i>Más y mejores Contratos de Aprendizaje</i>	<i>11</i>
<i>Aprendices con contrato voluntario</i>	<i>12</i>
<i>Cuotas Reguladas.....</i>	<i>12</i>
MÁS INCLUSIÓN SOCIAL.....	13
CON EL FIN DE FACILITAR EL ACCESO DE LAS VÍCTIMAS A LA FORMACIÓN TITULADA QUE IMPARTE EL SENA, SE ESTABLECIÓ QUE HASTA UN 20% DE LA OFERTA EDUCATIVA SERÁ DESTINADA A ESTA POBLACIÓN.	13
POBLACIONES VULNERABLES	13
<i>Red para la superación de la pobreza extrema-red unidos.....</i>	<i>13</i>
<i>Población en situación de desplazamiento por la Violencia.....</i>	<i>14</i>
<i>Programa Jóvenes Rurales Emprendedores</i>	<i>15</i>
FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL	17
<i>Más pertinencia</i>	<i>21</i>
<i>Internacionalización.....</i>	<i>22</i>
<i>WorldSkills International.....</i>	<i>23</i>
EMPLEO TRABAJO Y EMPRENDIMIENTO	24
<i>Servicio Público de Empleo.....</i>	<i>24</i>
<i>Ferías de Empleo Regionales.....</i>	<i>24</i>
<i>Encuentros Regionales con Empresarios.....</i>	<i>25</i>
<i>Más Emprendimiento.....</i>	<i>25</i>
SISTEMA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	27
<i>Observatorio Laboral y Ocupacional.....</i>	<i>28</i>
RETOS 2013.....	29

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Los 100 conceptos más significativos del documento.....	2
Ilustración 2. Aprendices con contrato de aprendizaje noviembre 2011 – octubre 2012.....	11
Ilustración 3. Desplazados por la violencia noviembre 2011 - octubre 2012.....	15
Ilustración 4. Jóvenes Rurales Emprendedores noviembre 2011 - octubre 2012.....	16
Ilustración 5. Técnico Profesional, Tecnólogos y Especializaciones noviembre 2011 - octubre 2012.....	17
Ilustración 6. Técnico laboral y otros SENA noviembre 2011 - octubre 2012.....	18
Ilustración 7. Formación Complementaria noviembre 2011 - octubre 2012.....	18
Ilustración 8. Formación Virtual noviembre 2011 - octubre 2012.....	19
Ilustración 9. Formación en Bilingüismo noviembre 2011 - octubre 2012.....	20
Ilustración 10. Articulación con la Media noviembre 2011 - octubre 2012.....	20
Ilustración 11. Resultados Servicio Público de Empleo noviembre 2011 - octubre 2012.....	24
Ilustración 12. Fondo Emprender noviembre 2011 - octubre 2012.....	26
Ilustración 13. Red de Procesos Sistema Integrado de Gestión de Calidad con Calidez.....	29

El Plan Nacional de Desarrollo “Prosperidad para Todos” como referente de la planeación y gestión institucional

La formulación del Plan Estratégico SENA 2011 – 2014 con visión 2020, “SENA de clase mundial” tiene como insumos diversos documentos que sirven de norte a la Entidad y al país, los cuales se convierten en referentes obligados para una mejor comprensión y mayor coherencia en los proyectos y actividades que se formulen, igualmente para la priorización de recursos acorde con las focalizaciones establecidas en los mencionados referentes.

El SENA en su análisis del entorno nacional tomó el Plan Nacional de Desarrollo 2010–2014 “Prosperidad para todos”, como el principal marco de referencia, el cual establece tres objetivos particulares: más empleo, menos pobreza y más seguridad. Para lograrlo se soporta en ocho pilares: crecimiento y competitividad, igualdad de oportunidades, consolidación de la paz, innovación, buen gobierno, relevancia internacional, sostenibilidad ambiental y, convergencia y desarrollo regional. En este Plan Nacional de Desarrollo, el gobierno nacional ha formulado su propósito de desarrollo económico y social a partir de la definición de cinco sectores locomotora, los cuales se espera avancen más rápido que otros y jalonen el crecimiento y la generación de empleo. Estos sectores locomotoras son: el minero – energético, la vivienda, la infraestructura de transporte, el sector agropecuario y los sectores basados en invocación.

Para el cumplimiento de estos objetivos, el PND identificó ocho grandes ejes. En primer lugar, unos ejes transversales que deben estar presentes en todas las esferas del quehacer nacional:

Innovación en las actividades productivas nuevas y existentes, en los procesos sociales de colaboración entre el sector público y el sector privado, en el diseño y el desarrollo institucional, en la adaptación al cambio climático y la gestión del desarrollo sostenible.

Buen gobierno como principio rector en la ejecución de las políticas públicas, en la ejecución de los programas sociales, y en la relación entre el Gobierno y el ciudadano.

Relevancia internacional de Colombia en los mercados internacionales, en las relaciones internacionales, y en la agenda multilateral del desarrollo y de la cooperación.

Sostenibilidad ambiental sea una prioridad una práctica como elemento esencial del bienestar y como principio de equidad con las futuras generaciones. Así mismo, necesitamos un Estado que abogue por el desarrollo sostenible y que anteceda y prepare a la sociedad para enfrentar las consecuencias del cambio climático.

Con base en los anteriores ejes transversales, el camino a la Prosperidad Democrática, a la Prosperidad para Todos, debe basarse en tres pilares: el crecimiento económico sostenido, la igualdad de oportunidades y la consolidación de la paz.

Finalmente, el camino hacia la prosperidad para todos, pasa necesariamente, por una reducción de las desigualdades regionales y de las brechas de oportunidades que existen en Colombia, es decir, por una mayor convergencia regional.

Estos lineamientos sumados a otros definidos en los planes sectoriales, en especial el del Ministerio de Protección Social y el Ministerio de Educación Nacional, así como los planes y programas institucionales de Colciencias, las Comisiones Regionales de Competitividad, el Consejo Privado de Competitividad, Acción Social entre otros; fueron desarrollados en la formulación e implementación de la planeación institucional.

El Plan estratégico institucional

El Plan Estratégico SENA 2011–2014 con visión 2020 “SENA de clase mundial” establece los elementos estratégicos para la proyección institucional hasta el año 2014 con visión al 2020 a saber: los principios, valores y compromisos institucionales, la misión, la visión o MEGA al 2020, los ejes estratégicos, el mapa estratégico con sus objetivos estratégicos e iniciativas estratégicas, el modelo estratégico y los indicadores estratégicos. El mapa estratégico permite visualizar la forma en la cual se estructura la estrategia a través de objetivos estratégicos para crear valor a los grupos de interés.

La formulación del Plan Estratégico tomó como punto de partida la misión del SENA, establecida por la Ley 119 de 1994, como la “... encargada 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...”

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 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).

El Mapa Estratégico

El mapa estratégico del SENA permite visualizar la forma en la cual se estructura la estrategia a través de objetivos estratégicos para crear valor a los grupos de interés.

El mapa estratégico está segmentado en cinco perspectivas, en las cuales se distribuyen los ejes y los objetivos estratégicos.

Perspectivas de clientes e Impacto a la sociedad: en estas perspectivas se ve reflejado el impacto final de la Institución, le permite identificar y medir las ofertas de valor que entrega a sus principales grupos de interés o clientes: la sociedad, el gobierno, las empresas y los trabajadores.

Perspectiva de procesos: en la cual se concretan y materializan los procesos internos para crear y agregar valor en el desarrollo de la misión.

Perspectiva de crecimiento y desarrollo organizacional: en la cual se agrupan los objetivos que impulsan el aprendizaje y crecimiento de la Entidad para proporcionar las infraestructuras duras y blandas requeridas para el logro los objetivos de las otras perspectivas.

Perspectiva de recursos: en ella se agrupan los objetivos de gestión de recursos habilitantes requeridos para el logro de las metas.

Estas cinco perspectivas y los tres ejes estratégicos definen el marco donde se organiza lo que se desea lograr, es decir los objetivos estratégicos. Como resultado, se define un mapa estratégico institucional constituido por 16 objetivos.

Las Iniciativas Estratégicas

Las iniciativas estratégicas establecen y agrupan los programas y proyectos diseñados para alcanzar el desempeño deseado, es decir, el cómo. Las iniciativas son los esfuerzos habilitadores que se deben desarrollar para alcanzar los objetivos estratégicos fijados por el SENA.

En términos prácticos, el grado en que dichas iniciativas sean desarrolladas, determinará en mayor o menor medida, el impacto de la Entidad sobre la competitividad del país.

El Modelo Estratégico



El Modelo Estratégico se estructura a partir de la oferta de valor última que se logra alcanzando los propósitos institucionales derivados del beneficio recibido por los grupos de interés en el uso de los productos y servicios que debe ofrecer el SENA y el desarrollo interno requerido para soportar la oferta de valor establecida.

Bajo este contexto, el Modelo Estratégico está compuesto por seis vectores, por medio de los cuales se concibe al SENA como una Entidad que contribuye a la competitividad del país, a través de dos grandes propósitos: 1) el incremento de la productividad de las empresas y las regiones y 2) la inclusión social de personas y comunidades vulnerables, a través de acciones de 3) formación profesional integral y de 4) empleo y emprendimiento, para lo cual requiere el 5) desarrollo del sistema de gestión del conocimiento SENA y el 6) fortalecimiento institucional.

Más Productividad para las Empresas y las Regiones

En concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo, el SENA orienta su trabajo a promover el desarrollo regional atendiendo a los requerimientos de los sectores productivos, a los lineamientos de los programas de gobierno locales y departamentales, y a las necesidades de inclusión social y lucha contra la pobreza.

Se busca que el SENA sea uno de los principales aliados para la promoción del desarrollo regional, orientando su quehacer a programas de alto impacto en las distintas regiones del país.

Más y mejores Contratos de Aprendizaje

Con la promulgación de la Ley 789 de 2002 y sus Decretos reglamentarios 2585 y 933 de 2003, se ha incrementado la participación de los empresarios en la co- formación de aprendices.

En el 2009 se expidió el decreto 1779 mediante el cual las empresas pueden ampliar la cuota de aprendices establecida por ley y aquellas con un número inferior a 15 trabajadores en nómina pueden tener aprendices de forma voluntaria, dependiendo del número de trabajadores con el que cuenta.

En el periodo noviembre 2011 – octubre 2012 197.939 aprendices obtuvieron contrato de aprendizaje, como se muestra a continuación:

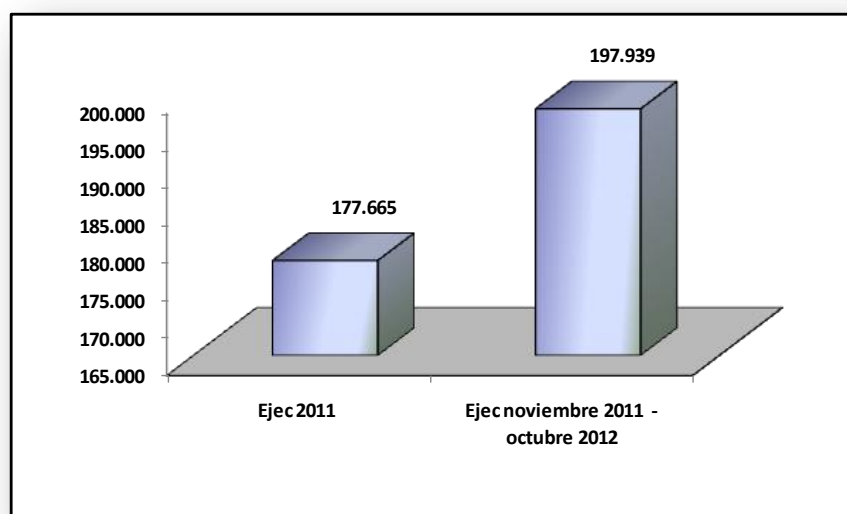


Ilustración 2. Aprendices con contrato de aprendizaje noviembre 2011 – octubre 2012

Aprendices con contrato voluntario

El contrato de aprendizaje voluntario es el Instrumento que permite materializar la responsabilidad social de las empresas obligadas y voluntarias al cumplimiento de la cuota regulada de acuerdo a lo establecido por la Ley en el marco del Decreto 1779 de 2009, 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.

4.412 nuevas empresas han aceptado contratos de aprendizaje de forma voluntaria en el periodo noviembre 2011 – octubre 2012.

Cuotas Reguladas

Es el instrumento que permite definir el número de contratos de aprendizaje que debe cumplir una empresa, establecida mediante Resolución expedida por el Director Regional del SENA que corresponde al domicilio principal del empleador.

De noviembre de 2011 a octubre de 2012 se han incorporado 111.651 cuotas reguladas en las empresas.

Programa de Formación Continua Especializada 1

Este programa se desarrolla en alianza con el sector productivo y está 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. Se desarrolla a través de dos líneas de formación: Sena-Empresas y Alta Gerencia.

En desarrollo de la **Convocatoria 001** de 2012 la Comisión Nacional de Proyectos viabilizó 216 proyectos (60 en Alta Gerencia 60 y 156 SENA-Empresas) que fueron aprobados por el Consejo Directivo Nacional.

La financiación del SENA para esta convocatoria asciende a \$ 55.275.479.424.

¹ A partir del 2012, este programa se rige por el Acuerdo 002 del 2012 (Febrero 2) del Consejo Directivo Nacional del SENA. Desde 2009 y hasta 2011 se denominaba *Programa de Formación Especializada y Actualización Tecnológica del Recurso Humano*, regido por el Acuerdo 017 de 2009 del Consejo Directivo Nacional del SENA.

Más Inclusión Social

El SENA a través de su oferta programática ha implementado acciones de formación bajo estrategias y metodologías que flexibilizan los ambientes de aprendizaje y los horarios en los que se imparte la formación, con el objetivo de facilitar la generación de ingresos de las poblaciones vulnerables del país y de la población en extrema pobreza, miembros de la Red Unidos, desplazados y víctimas, garantizando su inclusión social, y por ende una mejor calidad de vida. Se logra así, que estas poblaciones tengan las mismas oportunidades y los recursos necesarios para participar plenamente en la vida económica y social.

Para fomentar la inclusión social y económica de estas poblaciones, el SENA desarrolló el planteamiento de “innovación social”, éste permitió modificar los términos de las convocatorias del Fondo Emprender para que las poblaciones Vulnerables puedan acceder a recursos de capital para la creación de empresas, así mismo, ajustó las convocatorias de Apoyos de Sostenimiento, para que las poblaciones Vulnerables de la Red Unidos y Desplazados por la violencia se beneficien con recursos de manutención, mientras adelantan el proceso formativo.

Con el fin de facilitar el acceso de las víctimas a la formación titulada que imparte el SENA, se estableció que hasta un 20% de la oferta educativa será destinada a esta población.

Poblaciones Vulnerables

Se define como población en situación de vulnerabilidad, el conjunto de personas o grupos poblacionales que se encuentran en condiciones de fragilidad, bien sea por su condición étnica, de género, edad, capacidad funcional, nivel económico, cultural y que requieren de una atención especializada por parte de las entidades del Estado, para favorecer los procesos de inclusión social, donde se reconozca la diferencia y se promueva la equidad.

En el periodo comprendido entre noviembre de 2011 y octubre de 2012 se han atendido 2.669.110 aprendices pertenecientes a poblaciones vulnerables a través de 2.971.231 cupos en formación.

Red para la superación de la pobreza extrema-red unidos.

La Red Unidos es una estrategia liderada por el Gobierno Nacional, propone una intervención integral y preferente para 1,5 millones de familias colombianas en situación de pobreza extrema o de desplazamiento, con el propósito de que alcancen 45 logros básicos enmarcados en 9 dimensiones, que representan las condiciones deseables para su desarrollo, en un periodo máximo de 5 años.

A continuación se muestran los resultados alcanzados de noviembre de 2011 a octubre de 2012.

Tabla 2. Resultados Red Unidos octubre 2012

Programa	Eje 2011	Eje noviembre 2011 - octubre 2012
Desplazados	32.869	99.739
Jóvenes Rurales	18.501	36.662
Titulada	25.108	60.301
Complementaria	47.321	94.131
Atendidos SNE (*)	66.183	100.217

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

Población en situación de desplazamiento por la Violencia

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, para atender a este colectivo poblacional ha dispuesto una ruta de atención específica que inicia en las 251 oficinas del Servicio Público de Empleo a nivel nacional. En estas unidades se brinda atención personalizada, a través de profesionales orientadores y gestores exclusivos para esta atención, estos profesionales se desplazan a las Unidades de Atención y Reparación Integral a Víctimas (UARIV) para brindar información sobre la oferta institucional.

El SENA viene adelantando una labor de atención con enfoque diferencial a la población desplazada (Víctima) a través de la formación integral en gestión ambiental y cadenas productivas sostenibles – Tropenbos, metodología que tiene como objetivo fortalecer la capacidad institucional de los Centros de Formación para desarrollar programas de formación en contextos interculturales. La atención con enfoque diferencial es un nuevo esquema de atención, en desarrollo y construcción, atendiendo los lineamientos de la ley 1448 de 2011 y su decreto reglamentario.

De noviembre de 2011 a octubre de 2012 se han atendido 578.718 aprendices desplazados por la violencia, al efectuar la medición en términos de cupos de formación se han atendido 754.333 cupos destinados a esta población.

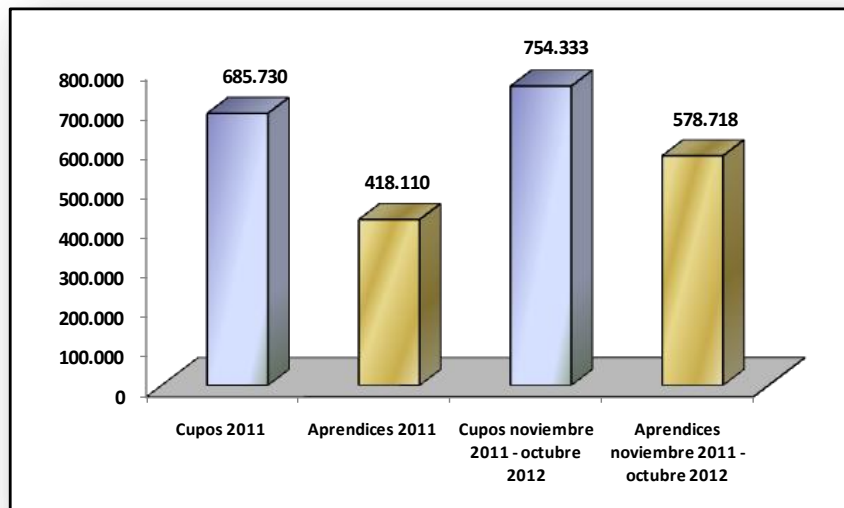


Ilustración 3. Desplazados por la violencia noviembre 2011 - octubre 2012

Programa Jóvenes Rurales Emprendedores

El programa Jóvenes Rurales Emprendedores, apunta a la inclusión social y económica de personas y comunidades rurales, sirve de apoyo para desarrollar un espíritu emprendedor en los jóvenes y población vulnerable de este sector, promoviendo la formación y la diversificación productiva a través de la creación de nuevos negocios en el sector agroindustrial, pecuario, industrial y de servicios para evitar el flujo migratorio hacia las áreas urbanas, garantizar el relevo generacional de conocimiento y facilitar el ingreso al mercado laboral de esta población.

El programa vincula a jóvenes del sector rural entre los 16 y 35 años con atención especial a las poblaciones más pobres como las pertenecientes a la Red Unidos y poblaciones especiales de acuerdo a la coyuntura del país, como son las víctimas de la ola invernal, y las contempladas en los Conpes 3669 de cultivos ilícitos y 3.673 de adolescentes en riesgo de reclutamiento, entre otros.

De noviembre de 2011 a octubre de 2012 se han formado 296.801 aprendices, equivalentes a 296.895 cupos de formación, a través del programa Jóvenes Rurales Emprendedores como se visualiza a continuación.

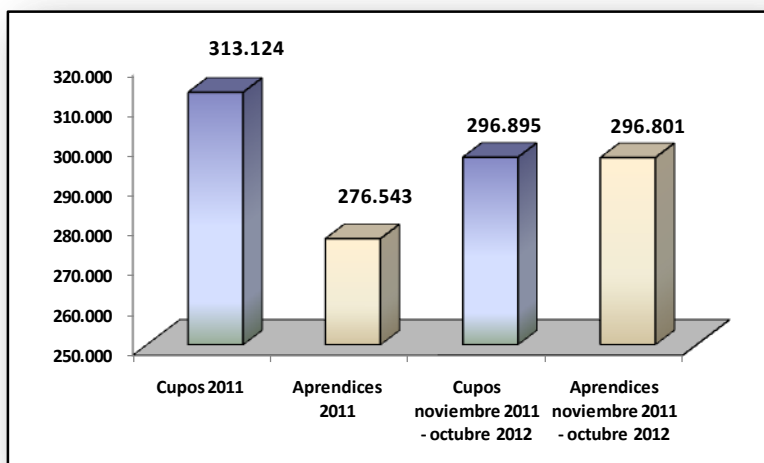


Ilustración 4. Jóvenes Rurales Emprendedores noviembre 2011 - octubre 2012

Formación Profesional Integral

La estrategia para atender a las personas y empresas que requieren servicios de formación del SENA, se centra en tres grandes conjuntos, la Formación de Educación Superior (Especialización Tecnológica, Tecnólogos, Especialización Técnica y Técnicos Profesionales), la formación Técnico laboral y otros (Auxiliares, Ocupaciones y Operarios), y, la Formación Complementaria (Presencial, y Virtual).

Tabla 3. Aprendices y cupos formación Profesional Integral noviembre 2011 - octubre 2012

Tipo de Formación	CUPOS		APRENDICES	
	Eje 2011	Eje noviembre 2011 - octubre 2012	Eje 2011	Eje noviembre 2011 - octubre 2012
Formación técnico profesional, tecnólogo y especializaciones	384.256	408.815	269.987	356.157
Formación Técnico laboral y otros	666.389	706.121	510.353	658.144
Formación Complementaria	7.910.207	8.236.598	5.704.045	7.639.253
Formación profesional integral Total	8.960.852	9.351.534	6.484.385	8.653.554

Fuente: SENA - Dirección de Planeación - Grupo Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - Aplicativo Sofia Plus

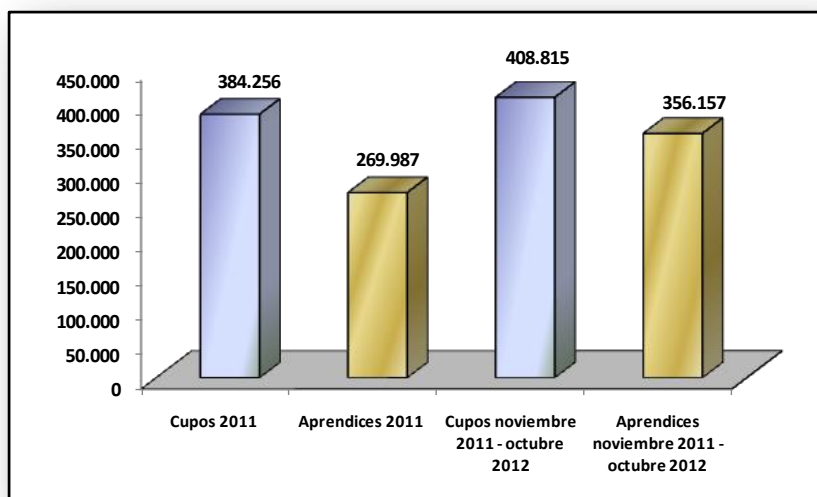


Ilustración 5. Técnico Profesional, Tecnólogos y Especializaciones noviembre 2011 - octubre 2012

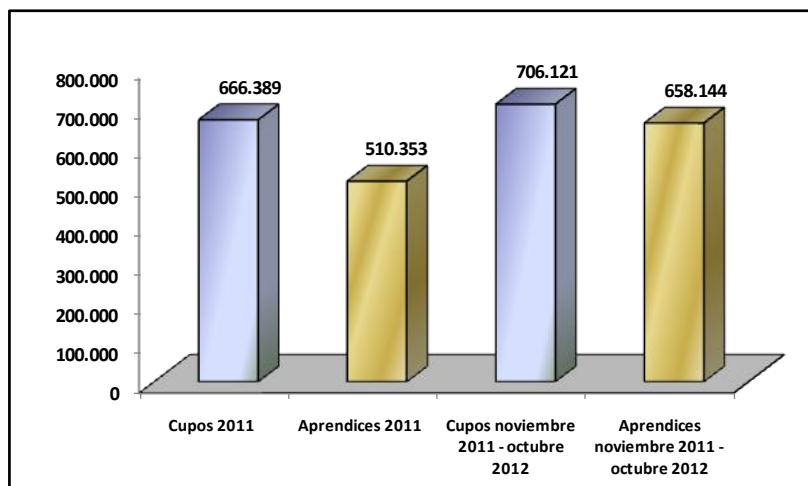


Ilustración 6. Técnico laboral y otros SENA noviembre 2011 - octubre 2012

Formación Complementaria

Corresponde a acciones de formación que permiten el desarrollo de una o más competencias en un período de aprendizaje no superior a 400 horas que habilitan a las personas para su desempeño laboral, orientada a dar respuesta a la demanda de: 1) Actualización del talento humano vinculado a una actividad económica y que requiera cualificar su desempeño actual o prepararse para asumir nuevos desempeños que le permitan una mayor movilidad y/o promoción laboral, 2) Calificación y recalificación del talento humano que se encuentre en situación de desempleo y poblaciones vulnerables y 3) Los aprendices del SENA, que buscan la complementariedad de la formación titulada.

La programación de la formación complementaria está diseñada para atender las solicitudes de las empresas y también a los requerimientos de la población en general.

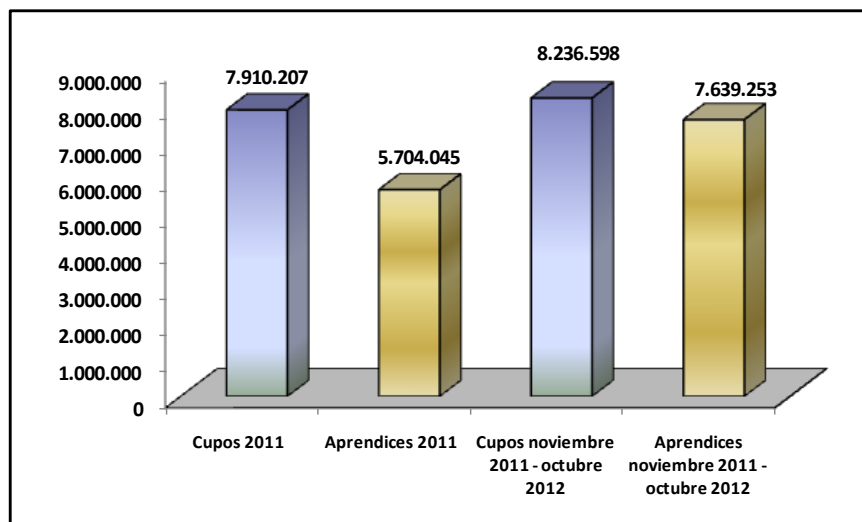


Ilustración 7. Formación Complementaria noviembre 2011 - octubre 2012

Formación Virtual

Es una iniciativa que surgió para que los colombianos, residentes en el país y en el exterior, pudieran acceder a formación para el trabajo a través de ambientes virtuales de aprendizaje, eliminando así los costos de tiempo, desplazamiento y rigidez de horarios que influyen en la calidad de la formación recibida por el aprendiz.

Los ambientes virtuales de aprendizaje se presentan como una alternativa para facilitar la formación profesional, usando las tecnologías de la información y la comunicación como medio para la apropiación del aprendizaje significativo. A su vez, esta estrategia ofrece mecanismos de comunicación y trabajo colaborativo para que tutores y aprendices interactúen de forma efectiva, independientemente de su ubicación geográfica y condiciones de tiempo, accediendo a las ventajas globales que ofrece la red mundial como herramienta de apoyo en los procesos formativos.

En el periodo noviembre 2011 a octubre de 2012 se han atendido 5.600.773 aprendices. La ejecución de esta estrategia de formación es equivalente a 4.923.115 cupos.

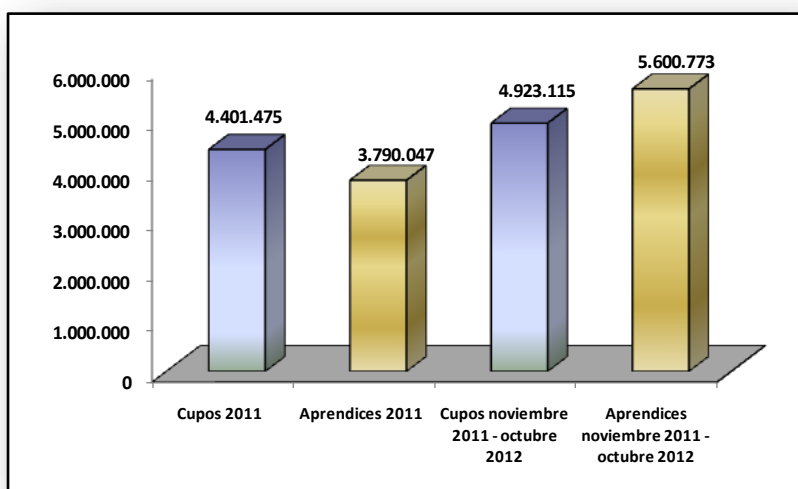


Ilustración 8. Formación Virtual noviembre 2011 - octubre 2012

Programa Bilingüismo

El SENA trabaja con diferentes plataformas virtuales para brindar formación en un segundo idioma, de noviembre de 2011 a octubre de 2012 se han formado 1.379.740 aprendices en el programa Bilingüismo, correspondiente a 1.518.112 cupos en formación.

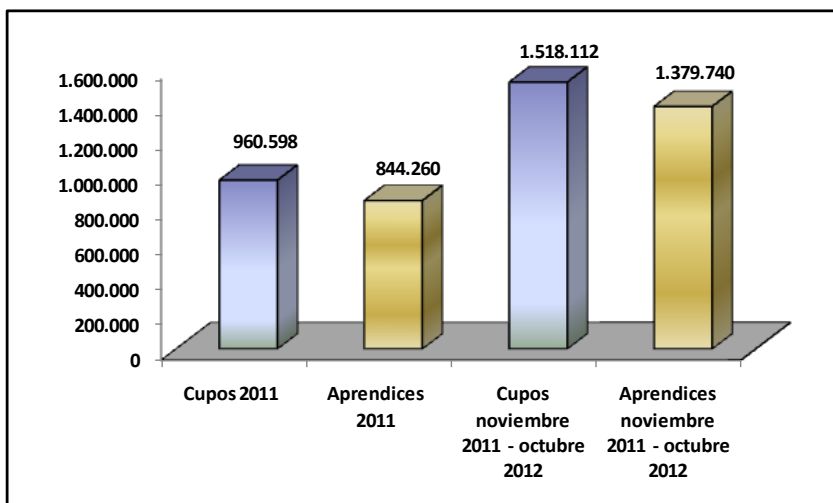


Ilustración 9. Formación en Bilingüismo noviembre 2011 - octubre 2012

Articulación del SENA con la Media

Mediante este programa los jóvenes en educación media desarrollan un proceso de inmersión al mundo productivo, de tal forma que adquieren competencias para continuar su proceso de aprendizaje o vincularse al mundo del trabajo y así se convierten en agentes que le generan valor, utilidad y riqueza a la sociedad y al país.

A continuación se visualiza el avance que ha tenido el programa durante el periodo noviembre 2011 a octubre del año 2012.

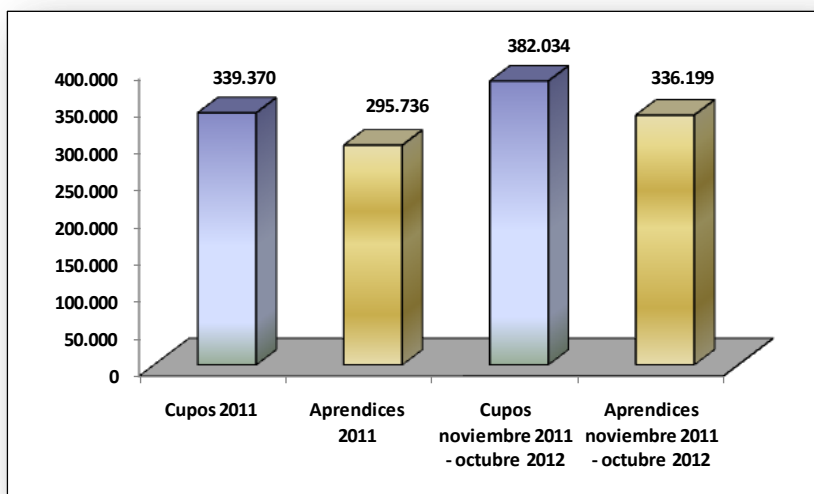


Ilustración 10. Articulación con la Media noviembre 2011 - octubre 2012

Aulas móviles

Mediante esta estrategia se brinda formación técnica a la población ubicada en zonas alejadas de los centros urbanos, donde no se cuenta con espacios idóneos, de tal manera que se brinden acciones de formación con calidad y pertinencia, contribuyendo al logro de las políticas del Plan Nacional de Desarrollo “Prosperidad para todos”, en el marco de más empleo, menos pobreza y más seguridad.

Con la transferencia de conocimiento y tecnología se impacta la competitividad del país, a través de la contribución en el incremento de la productividad de las empresas, las regiones, las personas y las familias, adicional a la inclusión social que se logra al llegar a comunidades y personas vulnerables.

Durante el periodo noviembre 2011 – octubre de 2012 se han formado 68.146 aprendices, equivalentes a 96.642 cupos de formación.

Más pertinencia

Para garantizar la pertinencia de la Formación, el SENA ha focalizado muchos de sus programas para atender las necesidades de los sectores de Clase Mundial y los de las Locomotoras de Crecimiento y Empleo, se busca así contribuir a la competitividad y productividad, garantizando talento humano competente de acuerdo con los avances tecnológicos mundiales.

Sectores de Clase Mundial

En cuanto a los Sectores de Clase Mundial, las acciones que se han realizado durante el 2012 aportan en la consolidación del programa de Transformación Productiva liderado por el Ministerio de Comercio Industria y Turismo- MCIT. Se han atendido 468.898 aprendices, correspondientes a 537.780 cupos en programas dirigidos a sectores de clase mundial.

Locomotoras de Crecimiento y Empleo

En el Plan Nacional de Desarrollo se han llamado a los motores de la economía como 'locomotoras', para crear 2,4 millones de empleos nuevos hasta el 2014, y formalizar 500.000 puestos que hoy son informales. Todo ello, con el fin de reducir el desempleo por debajo del 9 por ciento en el 2014, y del 6 por ciento para el 2020.

Las locomotoras que han de jalonar el avance y crecer a más de un 10 por ciento anual son: infraestructura, agricultura, vivienda, minería, e innovación. Se busca que su impulso arrastre otros 'vagones', dando como resultado un significativo crecimiento de la producción de bienes, servicios, y por consiguiente del empleo, especialmente en el comercio, salud, educación, recreación y turismo, bancos, cooperativas, telecomunicaciones y transporte.

A octubre de 2012 se han formado 474.949 aprendices en programas que desarrollan competencias y conocimientos relacionados con las locomotoras que jalonan el crecimiento y desarrollo del país, esta ejecución se efectuó a través de 546.459 cupos de formación.

Retos para el 2013

Como componente del Sistema de aseguramiento de la calidad de la Formación Profesional Integral, El SENA focalizará sus esfuerzos durante el 2013 para formar aprendices con características de excelencia en sus habilidades y competencias, adicionalmente con niveles de inglés que les permitan tener movilidad internacional y acceder fácilmente al mercado de trabajo global, con herramientas para la vida y para mejorar su condición como ser humano.

Tecnoparque

Es una estrategia de innovación de base tecnológica del SENA que aporta a la productividad del país a través de la formulación de proyectos de investigación aplicada, desarrollo tecnológico y emprendimiento de base tecnológica. Desarrolla acciones de transferencia tecnológica y de conocimiento a través de asesorías y laboratorios tecnológicos especializados. Se comporta como un instrumento de innovación tecnológica entre la Universidad-Empresa-Estado.

A octubre de 2012, la Red TecnoParque Colombia cuenta con 15 nodos en funcionamiento.

Internacionalización

El objetivo de las Relaciones Internacionales del SENA es gestionar la Internacionalización de la Institución en los ámbitos tecnológicos, académicos y de cooperación al desarrollo en el marco de la política de Relaciones Internacionales de Colombia. Para ello se han identificado varias líneas de trabajo en cada uno de las áreas que componen el modelo estratégico del SENA.

Tabla 8. Resultados internacionalización octubre 2012

Indicador	Meta 2012	Ejecución a octubre	% Ejecución.
Número de Convenios/Acuerdos Internacionales	14	21	150%
Movilidad Internacional	1.000	707	71%
Aprendices en el exterior		24	
Instructores en el exterior		93	
Personal de Apoyo en el exterior		95	
Expertos Internacionales		353	
Personal Formado y Entrenado en Colombia en el Marco de Proyectos Internacionales	2.000	2.789	139%
Número de Aprendices Formados en Colombia		2.475	
Número de Instructores Entrenados en Colombia		314	

Fuente: SENA, Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas - Grupo Internacionalización

WorldSkills International

Es una organización que tiene como objetivo principal mejorar los estándares y las normas de formación para el trabajo a nivel mundial, a través de competencias internacionales donde se miden las habilidades técnicas y tecnológicas por medio de proyectos prácticos que se desarrollan cada dos años en diferentes escenarios, donde se reúnen 52 países representando a las diferentes entidades de formación profesional

El objetivo principal es identificar, formular y hacer transferencia de conocimientos 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.

Los 23 aprendices que hacen parte de la delegación del SENA –y también de Colombia– se preparan para competir en la única competencia de habilidades técnicas y tecnológicas del Continente, que se realizará entre el 14 y el 17 de noviembre en el Centro de Convenciones Anhembi, en Sao Paulo (Brasil).

WorldSkills Américas tiene como propósito mejorar la calidad de la educación técnica y tecnológica mediante el intercambio de buenas prácticas entre los países de América del Norte, Central, del Sur y el Caribe, con el fin de elevar los estándares de calidad y productividad de la región. Además, pretende estimular a los participantes –para lograr un buen proceso de formación– e incentivar el mejor nivel de desempeño de los competidores en cada oficio.

También, proporciona a los competidores una experiencia de vida en situaciones de prueba, similares a las que se enfrentarán en su futuro desempeño.

En total, 220 competidores provenientes de 20 países, se reunirán en las justas para ser evaluados en pruebas que simularán los retos diarios de trabajo, en 48 habilidades de la industria, el comercio y el sector servicios.

Las habilidades en las que Colombia competirá son: Polimecánica, Control Industrial, Mecatrónica, Cableado de Redes, Tecnología Automotriz, Diseño Gráfico, Salud, Refrigeración, Torno CNC, Diseño web, IT/PC Soporte de redes, Diseño de Modas, CAD, Mampostería, Cocina, Drywall, Electrónica Industrial, Enchape, Soldadura, Robótica Móvil.

Empleo Trabajo y Emprendimiento

Este vector estratégico está orientado al cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, específicamente a la disminución del índice de pobreza por ingresos de 40.2 al 32% y la tasa de desempleo del 13% a 8.5%. Lo componen dos líneas estratégicas: más empleo y más emprendimiento.

Servicio Público de Empleo

El Servicio Público de Empleo (SPE) 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. En el periodo noviembre 2011 a octubre de 2012 se inscribieron 898.882 personas en el SNE, así mismo se registraron 260.301 vacantes, se orientaron 314.376 desempleados y se colocaron 179.485 buscadores de empleo. La tasa de colocación se ubicó en el 69%.

En la siguiente grafica se visualiza el comportamiento descrito.

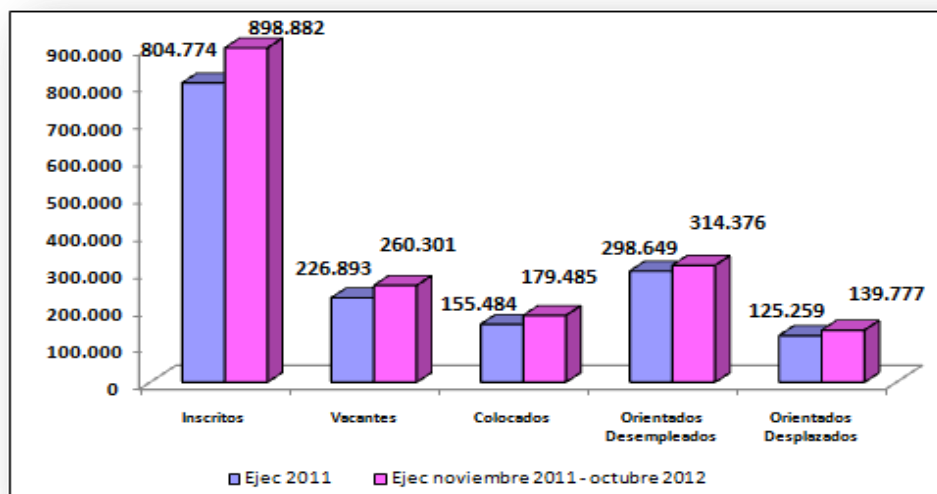


Ilustración 11. Resultados Servicio Público de Empleo noviembre 2011 - octubre 2012

Ferias de Empleo Regionales

Durante el 2012 se han realizado 61 ferias Regionales de Empleo y Emprendimiento con 155.478 participantes, 112.597 vacantes conseguidas, así mismo 23.470 desempleados recibieron orientación ocupacional para mejorar su perfil laboral y 92.026 colombianos se postularon a vacantes gracias a estos eventos.

Encuentros Regionales con Empresarios

A octubre de 2012 se han realizado 31 encuentros con empresarios y Universidades en las regionales: Cesar, Nariño Magdalena, Quindío; Caldas, Guajira; Sucre, Atlántico; Meta; Santander; Bogotá, San Andres, Antioquia, Tolima; Arauca, Risaralda, Guaviare, Bolívar, Casanare, Cundinamarca, Boyacá, Risaralda, Santander, Huila, Tolima, Norte de Santander, Valle, Córdoba, Choco. A estos encuentros han asistido 949 empresas, 143 Instituciones de educación superior. 116 pertenecientes al Gobierno y entidades públicas. 188 Interesados en suscribir convenios, para un total de 1.213 asistentes.

Los anteriores eventos buscan comunicar, divulgar y dinamizar el Servicio Público de Empleo, para conseguir acercar cada vez más la oferta de colombianos desempleados, con la demanda de talentos y perfiles por parte de los empresarios.

Flujos Migratorios

El SENA actualmente está apoyando el Plan de Retorno Productivo del Ministerio de Relaciones Exteriores, tras observar que –como consecuencia de la crisis económica mundial– la población migrante ha decidido volver por la precaria situación que viven en el exterior. El desempleo en España para la población foránea ascendió a 35,7%.

El programa Retorno Productivo de Colombianos Emprendedores Desde España, busca aunar esfuerzos humanos, técnicos, administrativos y financieros para capacitar en emprendimiento a los connacionales que residen en ese país y acompañar el retorno de aquellos que voluntariamente deseen volver.

Más Emprendimiento

El SENA al igual que otras entidades a nivel central, ha concebido el ecosistema del emprendimiento en Colombia, como un sistema dinámico, diverso en actores y en necesidades, en el cual interactúan, emprendedores, universidades, incubadoras de empresas, entidades del Gobierno, soporte financiero privado y estatal, y soporte para el fortalecimiento de empresas.

El SENA como aporte a la estrategia nacional le apuesta a brindar soporte a la generación de emprendimientos de subsistencia, social y tradicional, sin restar importancia a los emprendimientos dinámicos y de alto impacto. Los cuales tendrán como soporte a las unidades de emprendimiento de los Tecno parques y acceso al Fondo Emprender, así como la articulación con otros fondos de financiación, para ello la entidad concentra esfuerzos en el mejoramiento de las Unidades de Emprendimiento en todo el país, a través de la implementación de procesos para la identificación del perfil emprendedor, sensibilización hacia el emprendimiento, cualificación de los gestores de emprendimiento, metodologías para la formulación de los planes de negocio, el mejoramiento de la calidad de los planes formulados; ampliación del portafolio de financiación a través del mejoramiento y fortalecimiento del Fondo Emprender, como lo establece el PND 2010-2014. Para esta labor se cuenta con diferentes operadores, entre ellos Fonade.

Fondo Emprender

A continuación se visualizan los Planes viables y Aprobados por el Consejo Directivo Nacional del SENA de las Convocatorias Fondo Emprender entre noviembre de 2011 y octubre de 2012, así mismo los empleos generados en este mismo periodo de tiempo.

Tabla 9. Fondo Emprender noviembre 2011 - octubre 2012

Indicador	Ejecución 2011	Ejecución noviembre 2011 - octubre 2012
Número de Empresas Promovidas por el Fondo Emprender.	239	480
Número de Empleos generados en Empresas promovidas por el Fondo Emprender	1.510	3.218

Fuente: Dirección de Empleo y Trabajo - Grupo de Emprendimiento, Empresarismo de Fondo Emprender

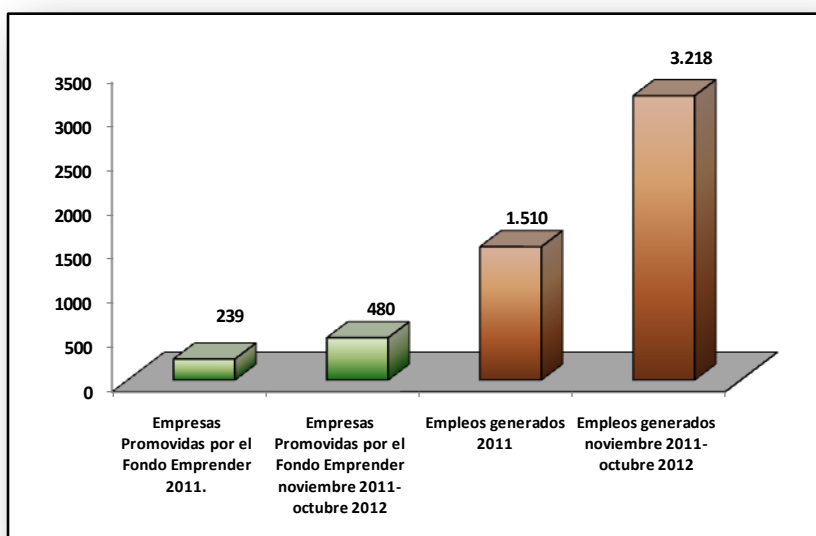


Ilustración 12. Fondo Emprender noviembre 2011 - octubre 2012

Sistema de Gestión del Conocimiento

Normalización de Competencias Laborales

A través de este proceso se elaboran y establecen en el país normas de competencia laboral colombianas para las diferentes áreas del sector productivo. Las normas de competencia laboral son documentos técnicos que describen de manera estandarizada los desempeños competentes de una determinada función productiva, y constituyen un estándar o patrón de comparación válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores.

En contribución a la conformación del Sistema de Cualificaciones del país, el SENA tiene como **estrategia**, en el marco de la política de Gestión del Talento Humano por Competencias, fortalecer el proceso de Normalización de Competencias que desarrollan las Mesas Sectoriales, promoviendo una mayor utilización de las normas de competencia laboral en los procesos relacionados con la gestión de los recursos humanos: el de selección, el de formación profesional integral, el de evaluación y el de certificación. En desarrollo de esta estrategia

Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

A través del proceso de evaluación y certificación se evalúan y certifican formalmente las competencias laborales de las personas, a partir de los estándares de calidad del desempeño laboral establecidos en Normas de Competencia Laboral, independientemente de dónde y cómo hayan sido adquiridas las competencias. Es un proceso abierto que los Centros de Formación del SENA ofrecen durante el año de acuerdo con la especialidad de cada uno, o a proyectos que se estén llevando a cabo a nivel nacional. En este proceso pueden participar personas desempleadas, independientes y trabajadores vinculados a las empresas que requieran el reconocimiento de sus competencias para mejorar sus posibilidades de empleo y de generación de ingresos.

De noviembre de 2011 a octubre de 2012, 190.038 certificados en competencias laborales han sido expedidas.

Mesas Sectoriales

Las Mesas Sectoriales se definen como espacios de concertación entre el sector productivo, educativo y agentes sociales, a través de las cuales se proponen políticas para la formación y cualificación del recurso humano, mediante procesos de normalización y certificación de competencias laborales. Las Mesas deben articularse externamente con los actores del Marco Nacional de Cualificaciones e internamente con las Redes de Conocimiento del SENA para identificar el conocimiento estratégico que facilite el desarrollo de procesos de aprendizaje organizacional y la definición de las cualificaciones de formación profesional.

A través de las Mesas Sectoriales se contribuye a la pertinencia y a la calidad de la formación para el trabajo, a través de estrechar las relaciones con los expertos del sector productivo en

la elaboración de las normas de competencia laboral y las contribuciones para el diseño de los currículos para la formación para el trabajo, cuya base es el conocimiento y experticia del sector productivo el cual es transferido al SENA a través de sus expertos y técnicos. Este proceso es apoyado por el SENA con la aplicación del enfoque funcionalista, de un experto metodólogo y un Secretario Técnico.

A octubre de 2012 la Entidad cuenta con 78 mesas sectoriales

Observatorio Laboral y Ocupacional

Se apoyaron los programas liderados por el Ministerio de Trabajo y DPS:

Programa Empleo Enganche Laboral – Trabajemos Unidos (TU): En total se atendieron 15.208 personas, de las cuales 10.584 fueron remitidas a gestiones de educación y formación. De estas personas 6.044 ingresaron a procesos de alfabetización y 4.231 a cursos del SENA, a 306 personas se les certificaron las competencias por el SENA y 3 ingresaron a otros programas técnicos o universitarios.

Programa Empleo de Emergencia: Se suscribió el convenio No. 088 de 2012 con el propósito de aunar esfuerzos para orientación y formación. Bajo este convenio se abrió una convocatoria para la contratación de 164 orientadores que atenderán en un principio 428 municipios

Inteligencia de Mercados: En el transcurso del año 2012, se informó a las regionales de 591 proyectos de inversión o expansión de negocios, que se traducen en generación de empleo a corto, mediano y largo plazo en el país.

Inteligencia Competitiva: Entre enero y octubre del año 2012, de las 2.171 vacantes consultadas en diferentes medios de comunicación, se registraron 395 vacantes en el Servicio Público de Empleo, y se colocaron 150 personas.

RETOS 2013

Sistema Integrado de Gestión - Calidad con Calidez

Para ser una Entidad de Clase Mundial, el Servicio Nacional de Aprendizaje decide implementar el Sistema Integrado de Gestión -Calidad con Calidez- bajo las normas internacionales: NTC ISO 9001:2008 y su equivalente nacional para entidades públicas NTC GP 1000:2009 para Gestión de Calidad, NTC ISO 14001:2004 para Gestión Ambiental, OHSAS 18001:2007 para Seguridad y Salud Ocupacional y NTC ISO 27001:2005 para Seguridad de la Información. Adicionalmente, avanza en la implementación de modelos de excelencia internacionales reconocidos y en herramientas asociadas como los programas de Medición de Huella de Carbono, Great Place to Work y Empresa Libre de Alcohol y Drogas, ELAD, para mejorar su desempeño y seguir siendo la Entidad más querida por los colombianos.

El Sistema Integrado de Gestión (SIG) está centrado en la Personas, esto significa, que todas las mejoras que se buscan con esta estrategia gerencial están orientadas a satisfacer los requisitos de sus usuarios y beneficiarios que interactúan desde diferentes grupos de interés, como son Aprendices, Trabajadores, Empresarios, Sector Productivo, Gobierno, Comunidad Internacional y Ciudadanos en General, hacia quienes se dirigen los servicios del SENA. Siendo una herramienta de gestión, busca coadyuvar a la alta dirección en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y de la promesa de valor definida para el SIG.



Ilustración 13. Red de Procesos Sistema Integrado de Gestión de Calidad con Calidez

Formula SENA Eco

En el 2013 se desarrollará la Fórmula SENA ECO con el fin de impactar con calidad los programas de formación del SENA, no sólo para los competidores involucrados, sino en términos generales para aprovechar el conocimiento generado por los grupos de desarrollo tecnológico e innovación, para el diseño y construcción de los 10 vehículos tipo fórmula, que integrarán diferentes tecnologías asociadas a la producción de vehículos, autopartes y energías alternativas en donde se aplique y genere conocimiento en las áreas de Mecánica, Materiales, Soldadura, Procesos de Fabricación, Electricidad y electrónica, Ingeniería Automotriz, TIC, PLM (Gestión del ciclo de vida del producto), Logística, entre otras disciplinas, con el fin de incrementar la capacidad en gestión tecnológica y de conocimiento en beneficio de la competitividad nacional.

Este concurso de innovación y desarrollo tecnológico, promueve competencias profesionales como la creatividad, el trabajo en equipo y el liderazgo de los aprendices, a través de un proyecto que se llevará a cabo en forma colaborativa

SENA ECO impulsa integralmente las tecnologías y competencias asociadas al diseño y construcción de un vehículo, enfocado en lograr la eficiencia energética, buscando soluciones innovadoras alrededor de autos eléctricos. Así mismo, fortalece las competencias en gestión de proyectos.

Participarán equipos interdisciplinarios de aprendices, instructores y estudiantes universitarios, que trabajarán en el diseño, validación y construcción de un vehículo de carrera o monoplace que será evaluado en aspectos como: presentación general, análisis organizacional, diseño e ingeniería, seguimiento de avance y prueba en pista

Nuevo Servicio Público de Empleo SENA

Durante la próxima vigencia la Entidad adelantará la modernización tecnológica que permitirá el fortalecimiento y mejora de la plataforma actual del SPE: herramienta web, con servicios de mensajería de texto, aumento en la capacidad de usuarios conectados simultáneamente, actualización de tablas de información del aplicativo, validación de la información registrada, modificación sobre consultas ágiles que disminuyan tiempos de respuesta a los usuarios.

Se difunde y divulga ampliamente los anteriores servicios a través de los medios de comunicación de amplia circulación que lidera el SPE y la Oficina de Comunicaciones, permitiendo generar los espacios de acercamiento con el desarrollo de las Ferias de Empleo y Emprendimiento en las regionales, con los encuentros empresariales con universidades y empresarios y la participación y fortalecimiento de estrategias con alcaldías municipales, que de acuerdo con estudios previos, requieran el montaje de oficinas de Servicio Público de Empleo y orientación ocupacional.

También se proyecta como un servicio moderno a través del mejoramiento de su infraestructura física (oficinas completamente remodeladas que guardan un marco de identidad institucional), con nuevos servicios tecnológicos como oficinas móviles y kioscos informáticos para mayor accesibilidad a los servicios del SPE.

De otra parte, la Entidad acompaña al Ministerio de Trabajo en la formulación del Sistema Público de Empleo que proyecta construir dicho Ministerio, proyectándose como un componente fundamental dentro de dicho sistema.

Salas Empréndete

Una de las estrategias para apoyar tanto a empresarios como a emprendedores son las Salas Empréndete, espacios en los cuales se pueden desarrollar actividades tales como recibir asesorías, asistir a capacitaciones, realizar reuniones de redes de emprendedores, realizar reuniones con clientes y proveedores, hacer investigación y consulta en publicaciones periódicas especializadas entre otros.

En la Sala Empréndete los emprendedores encuentran recurso humano capacitado, toda una infraestructura con las información necesaria de acuerdo a su sector económico, un ambiente cómodo y conectividad para navegar en internet, hacer videoconferencias, toda la tecnología a disposición de su idea de negocio

Están disponibles en 20 regionales: Atlántico, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Casanare, Córdoba, Cundinamarca (Soacha, Villeta y Girardot), Guainía, Guajira, Guaviare, Huila, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Quindío, Santander y Sucre.

Modernización en servicio al ciudadano

En 2013 se iniciará la implementación del CRM con los diagnósticos de los canales actuales y el diseño de los canales nuevos de acuerdo con las poblaciones objetivo. Esto permitirá soportar la operación y la evaluación sistemática de la calidad del servicio a través de una visión de 360 grados para cada uno de los clientes SENA, es decir: los empresarios, trabajadores, aprendices, entes gubernamentales y ciudadanía en general.

Centralización de procesos

El SENA, está implementando un plan de choque que genere mayor control sobre aquellos procesos de soporte que por su importancia y dimensión impactan en el quehacer de la Entidad y soportan el funcionamiento de la misma así:

Unificación de Registros Financieros

- Proceso de causación contable a nivel nacional, en relación al pago de contratistas por servicios personales, desde la Dirección General.
- Generación de toda la información contable desde la Dirección General.
- Unificación y estandarización de procesos y procedimientos contables ajustados a la normatividad de la CGN.
- Reagrupación de cuentas contables disminuyendo la cantidad de cuentas y subcuentas auxiliares para la Propiedad Planta y Equipo.
- Los pagos por concepto de contratación de servicios personales, se realizará desde el Grupo de Tesorería de la Dirección General, desde donde se harán los registros en los sistemas SIF y Finanzas.

- Implementación de una cuenta nacional para producción de Centros.
- Unificación de la planilla de pago a contratistas vía intranet.
- Se habilitó un link en el portal de intranet del SENA para que cada contratista diligencie e imprima el formato «pago de contrato de prestación de servicios personales».
- Generación del Certificado de Aportes, FIC y Cartera en línea a disposición de los aportantes.

Unificación de procesos de contratación con aprobación de vigencias futuras en algunos casos, para adelantar contratos integrales desde la Dirección General para todas las oficinas y sedes del SENA a nivel nacional. Se dio inicio con los procesos de contratación de:

- Pólizas del programa de seguros.
- Servicio de vigilancia.
- Servicio de Aseo y cafetería.
- Suministro de útiles y papelería para las áreas administrativas.
- Transporte de mercancías y paquetería.
- Suministro de tiquetes aéreos.