



Direccionamiento Estratégico

Informe de gestión
Audiencia Pública de Rendición de Cuentas 2021

Corte: octubre 2020 a junio 2021

Agosto 2021

Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol

Consejo Directivo Nacional

PRINCIPALES DELEGADOS

ANGEL CUSTODIO CABRERA BÁEZ (PRESIDENTE)
Ministro del Trabajo

MARÍA VICTORIA ANGULO GONZÁLEZ
Ministra de Educación Nacional

MARÍA XIMENA LOMBANA VILLALBA
Ministra de Industria, Comercio y Turismo

TITO JOSÉ CRISSIEN BORRERO
Ministro de Ciencia, Tecnología e Innovación

BRUCE MAC MASTER
Presidente de la ANDI

JAIME ALBERTO CABAL
Presidente Nacional FENALCO

LUIS ALEJANDRO JIMÉNEZ CASTELLANOS
Presidente - ANUC

ROSMERY QUINTERO CASTRO
Presidenta de ACOPI

PERCY OYOLA PALOMA
Presidente CGT

JORGE ENRIQUE BEDOYA VISCAYA
Presidente SAC

CARLOS ACERO SÁNCHEZ
Presidente CONFECOOP

LUIS FRANCISCO MALTÉS TELLO
Presidente de la CUT

JOSÉ MAXIMILIANO GÓMEZ TORRES
Viceministro de Educación Superior

CARLOS ANDRÉS ARÉVALO
Viceministro de Desarrollo Empresarial

JULIAN HUMBERTO FERRO ARELLANA
Director Desarrollo Tecnológico e Innovación

JUAN CARLOS BELTRÁN CARDONA
Vicepresidente Administrativo y Financiero

GERMÁN ZARAMA DE LA ESPRIELLA
Vicepresidente Comunicaciones y Seccionales

JOSE MARTÍNEZ GUCHUVO
Delegado - ANUC

MARÍA ELENA OSPINA TORRES
Delegada de ACOPI

FABIO ARIAS GIRALDO
Fiscal de la CUT

CUERPO DIRECTIVO

CARLOS MARIO ESTRADA MOLINA

Director General

NIDIA JEANNETTE GÓMEZ PÉREZ

Dirección de Formación Profesional

WILLIAM OROZCO DAZA

Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

HERNÁN DARIO FUENTES SALDARRIAGA

Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento.

ADRIANA MARÍA COLMENARES MONTOYA

Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

VERÓNICA PONCE VALLEJO

Secretaria General

HERNÁN GUIOVANNI RÍOS LINARES

Oficina de Sistemas

ELIZABETH BLANDÓN BERMÚDEZ

Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

WILSON JAVIER ROJAS MORENO

Dirección Administrativa y Financiera

ÓSCAR JULIÁN CASTAÑO BARRETO

Dirección Jurídica

RAÚL EDUARDO GONZÁLEZ GARZÓN

Oficina de Control Interno

PILAR NAVARRETE RIVERA

Oficina de Comunicaciones

CLAUDIA PATRICIA LANDAZÁBAL ORTIZ

Oficina Control Interno Disciplinario

Tabla de contenido

Introducción	10
1 Información Institucional	12
1.1 Objeto de la entidad y derechos ciudadanos	12
1.2 Principios y valores	13
1.2.1 Política de Integridad	13
1.2.2 Código de Integridad	14
1.2.3 Valores de Integridad	14
1.2.4 Conflicto de interés	14
1.3 Misión y Visión	15
1.3.1 Misión	15
1.3.2 Visión	15
2 Gestión institucional para la generación de valor público	15
2.1 Empleabilidad	15
2.1.1 Emprendimiento	15
2.1.2 Fondo Emprender	17
2.1.3 Agencia Pública de Empleo APE	18
2.1.4 Observatorio Laboral y Ocupacional	19
2.2 Sistema Nacional de Formación para el Trabajo	20
2.2.1 Gestión de instancias de concertación y competencias laborales	20
2.2.2 Evaluación y certificación de competencias laborales	22
2.2.3 Cualificaciones y formación a lo largo de la vida	24
2.3 Formación Profesional Integral	24
2.3.1 Educación Superior	24
2.3.2 Formación técnica laboral y otros	27
2.3.3 Articulación con la Educación Media	28
2.3.4 Formación virtual	30
2.3.5 Formación complementaria	31
2.3.6 Certificación de la formación profesional integral	32
2.3.7 Contrato de aprendizaje	33
2.3.8 Programa de bilingüismo	34
2.3.9 Relaciones internacionales y cooperación	37

2.3.10	SENNOVA	38
2.3.10.1	Innovación	38
2.3.10.2	Investigación	39
2.3.10.3	Desarrollo tecnológico	40
2.3.10.4	Red Tecnoparque y Tecnoacademias	43
2.3.11	Programa de Formación Continua Especializada	45
2.3.12	SER - SENA Emprende Rural	46
2.4	Compromiso por la paz	47
2.5	Atención a población vulnerable	48
3	Desarrollo de Fortalecimiento Institucional	50
3.1	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	50
3.1.1	Resultados FURAG 2020	51
3.2	Evaluación modelo estándar de Control Interno 2020	52
3.3	Gestión del Talento Humano	53
3.3.1	Planta de personal	54
3.3.2	Política de Integridad	55
3.3.3	Plan de Bienestar Social y Estímulos	57
3.3.4	Plan Institucional de Capacitación	58
3.3.5	Teletrabajo	59
3.3.6	Seguridad y salud en el Trabajo	60
3.3.7	Estrategia Nacional SENA futuro para los Jóvenes	62
3.4	Renovación cultural	63
3.5	Gestión documental	66
3.6	Direccionamiento estratégico y planeación	67
3.6.1	Plan Nacional de Desarrollo, avances y resultados	67
3.6.2	Plan de Acción Institucional, avances y resultados	68
3.6.3	Estado de los contratos realizados y proyecciones para las siguientes vigencias	70
3.6.4	Prospectiva: vigilancia e inteligencia organizacional del SENA	70
3.7	Gestión administrativa y financiera	71
3.7.1	Ejecución presupuestal 2020	71
3.7.1.1	Ejecución presupuestal funcionamiento 2020	71
3.7.1.2	Ejecución presupuestal inversión 2020	71

3.7.1.3	Rezago presupuestal 2020	72
3.7.1.4	Avance ejecución presupuestal 2021	72
3.7.2	Presupuesto de ingresos	72
3.7.3	Estado y avance de obras	73
3.7.4	Depuración de bienes Inmuebles	73
3.7.5	Estados financieros 2020	74
3.7.6	Fenecimiento de cuenta	76
3.8	Gestión con valores para resultados	77
3.8.1	Trámites SENA	77
3.8.2	Gestión jurídica	78
3.8.2.1	Aspectos de la contratación y convenios	78
3.8.2.2	Aspectos jurídicos	79
3.8.2.3	Conceptos jurídicos y producción normativa	81
3.8.2.4	Recursos y peticiones	81
3.8.2.5	Procesos judiciales	82
3.8.3	Resultados de la atención a las PQRSD	82
3.8.4	Medición de la satisfacción	83
3.9	Evaluación de Resultados	85
3.9.1	Sinergia (Indicador, línea base, meta de la vigencia 2021 y porcentaje de ejecución).	85
3.9.2	Cumplimiento plan estratégico	86
3.10	Gestión de información y Tecnología	90
3.10.1	Transformación Digital	90
3.10.2	Gestión de Seguridad de la Información	92
3.10.3	Gobierno Tecnologías de la Información	93
3.10.4	Servicios de Infraestructura	93
3.10.5	Sistemas de Información	95
3.11	Sistemas Integrados de Gestión	97
3.11.1	Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol - SIGA	97
3.11.2	Plataforma CompromISO	97
3.11.3	Subsistema de Gestión Ambiental	98
3.11.4	Subsistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	100

3.12	Gestión de Comunicaciones	101
3.12.1	Estrategias de comunicación misionales	101
3.12.2	Comunicaciones interna y externa	104
3.12.3	Portal web SENA: Transparencia y cumplimiento Ley 1712 de 2014	105
3.12.4	Contenidos e interacciones digitales	106
3.12.5	Gestión de eventos propios y de terceros	107
3.13	Control Interno	108
3.13.1	Plan Anual de Auditoría Interna	108
3.13.2	Planes de Mejoramiento Institucionales de Contraloría General de la República - CGR y Auditorías Internas de Gestión - AIG	109
3.13.3	Proyectos Estratégicos de la Oficina de Control Interno	110
4	Anexos	118

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Indicadores Emprendimiento y Fortalecimiento.....	16
Tabla 2. Indicadores Fondo Emprender.....	17
Tabla 3. Indicadores Agencia Pública de Empleo.....	18
Tabla 4. Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.....	23
Tabla 5. Educación superior.....	24
Tabla 6. Formación Técnica Laboral y Otros.....	27
Tabla 7. Formación virtual.....	30
Tabla 8. Formación Complementaria.....	31
Tabla 9. Certificados.....	32
Tabla 10. Programa de Bilingüismo.....	34
Tabla 11. Acciones SENA en los 170 municipios PDET.....	47
Tabla 12. Acciones SENA población reincorporada.....	48
Tabla 13. Indicadores Población Vulnerable, Desplazados por la Violencia y Víctimas.....	50
Tabla 14. Cuadro comparativo del Índice de Desempeño Institucional -IDI.....	52
Tabla 15. Resultados Índice de Desempeño Institucional-MECI.....	53
Tabla 16. Empleos Públicos de la Planta de Personal.....	54
Tabla 17. Distribución de indicadores del Plan de Acción 2021.....	68
Tabla 18. Situación financiera 31 diciembre 2020.....	74
Tabla 19. Estado de Resultados 31 diciembre 2020.....	75
Tabla 20. Situación Financiera a 30 de junio de 2021.....	75
Tabla 21. Estado de Resultados a 30 de junio de 2021.....	76
Tabla 22. Suscripción convenios segundo semestre 2020 y a 23 de junio de 2021.....	79
Tabla 23. Indicadores Sinergia junio 2021.....	85
Tabla 24. Perspectiva VP1- Incrementar la vinculación laboral de los egresados de formación titulada.....	86
Tabla 25. Perspectiva VP2-Contribuir a la creación y fortalecimiento de empresas formales y la generación de empleo decente.....	87
Tabla 26. Perspectiva VP3- Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial.....	87
Tabla 27. Perspectiva VP4-Contribuir a la movilidad educativa y laboral de las personas, aportando técnicamente a la construcción e implementación del sistema nacional de cualificaciones.....	88
Tabla 28. Perspectiva Procesos Misionales (PM)-Indicadores.....	88
Tabla 29. Perspectiva Desarrollo Institucional (DI)-Indicadores.....	89
Tabla 30. Perspectiva Recursos (R)-Indicadores.....	90
Tabla 31. Auditorias Internas de Gestión 2020 y 2021.....	110
Tabla 32. Apoyos entregados vigencia 2020.....	112
Tabla 33. Asignación de presupuestal de productos para la salud y atención del COVID-19.....	113
Tabla 34. Presupuesto asignado por estrategia vigencia 2021.....	113
Tabla 35. Resultados SENA por trimestre vigencia 2020.....	117

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Desempeño dimensiones operativas.....	52
Ilustración 2. Componentes del MECI con mayor crecimiento.....	53

ANEXOS

Anexo 1. Procesos de contratación por dependencia 2020 y junio 2021.....	118
Anexo 2. Procesos por modalidad de contratación 2020 y junio 2021.....	118
Anexo 3. Procesos de contratación por tipo de convenio Segundo semestre 2020 y junio 2021.....	119
Anexo 4. Convenio según área responsable segundo semestre 2020 y 23 de junio 2021.....	119
Anexo 5. Ejecución del Plan Anual de Auditoría Interna vigencia 2020.....	120
Anexo 6. Ejecución del Plan Anual de Auditoría a 30 de junio de 2021.....	121
Anexo 7. Estado de los hallazgos vigencias 2013 a 2020.....	121
Anexo 8. Producción de elementos de protección personal a 30 junio 2021.....	122
Anexo 9. Distribución de elementos de protección personal.....	122

Introducción

El presente documento tiene como objetivo presentar a las personas interesadas y a todos los colombianos los principales avances y logros de la Entidad en el periodo comprendido entre octubre 2020 y junio 2021.

Desde el 2019 el SENA modificó los estándares de formación de sus aprendices y futuros trabajadores para aportar a la productividad y empleabilidad con competitividad, pertinencia y destreza. Nuestros aprendices, además del componente técnico adquirieron un robusto dominio de tecnologías asociadas a su formación y con habilidades en el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, se están cualificando para la cuarta revolución industrial siendo personas íntegras con capacidad de adaptación e innovación.

Para ello estableció su estrategia de Transformación Organizacional aplicada en territorio, fundamentada en tres pilares estratégicos: Transformación Digital, Evolución Tecnológica y Renovación Cultural; y tres habilitadores: Gestión del Aprendizaje, Experiencia al Usuario y Gobierno de Datos.

Los esfuerzos fueron puestos a prueba con el escenario de la pandemia. La respuesta aceleró la evolución del SENA hacia el mundo digital. A nivel interno fortaleció el uso de tecnologías y, con los ciudadanos, reforzó estrategias formativas, cambió métodos de aprendizaje presenciales y virtuales, actualizó programas de formación, promovió las prácticas con el uso tecnológico y mejoró las competencias de los instructores; generando cambios en los modos de aprendizaje.

Se reinventó la oferta institucional y se actualizó el catálogo de programas para atender con pertinencia, calidad y oportunidad las necesidades del sector productivo, bajo una formación modular ágil, flexible y establecida según la demanda en sectores como Industrias 4.0, Economía Naranja, Agro y Desarrollo Sostenible.

Es importante destacar que, durante esta vigencia la Contraloría General de la República desde el 27 de enero hasta el 15 junio de 2021 en cumplimiento de su Plan de Vigilancia y Control Fiscal 2021 adelantó Auditoría Financiera 2020 a la Dirección General del SENA (Dirección General - sede nacional), y nueve (9) puntos de control, Atlántico, Bogotá D.C., Boyacá, Caldas, Huila, Magdalena, Meta, Tolima y Valle del Cauca, con el objetivo de "Realizar Auditoría Financiera al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, con el fin de vigilar la gestión fiscal que adelantó en la vigencia 2020, en cumplimiento de la misión y sus funciones, así como de los compromisos establecidos por el Gobierno Nacional a la Entidad".

Como resultado, el ente de control emite concepto favorable sobre la administración de los recursos públicos y reconoce el fenecimiento de la cuenta del SENA sin salvedades, afirmando que los estados contables requirieron una evaluación con base en pruebas selectivas de la evidencia que respalda las cifras y revelaciones en dichos estados.

Este logro significa que la Entidad realiza una gestión adecuada de los recursos y estados financieros razonables, de acuerdo con la normatividad vigente. Así como, el trabajo articulado y responsable de los equipos de trabajo, quienes, con transparencia y compromiso, le sirven a la entidad y al país.

1 Información Institucional

El SENA es un establecimiento público del orden Nacional y con autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo y cuenta con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa.

La Entidad ofrece formación gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios que, enfocados en el desarrollo económico, científico y social del país, entran a fortalecer las actividades productivas de las empresas y de la industria, para obtener mejor competitividad y mayores resultados en los diferentes mercados.

Igualmente, el SENA invierte en infraestructura necesaria para mejorar el desarrollo social y técnico de los trabajadores en las diferentes regiones, a través de formación profesional integral para incorporarse con las metas del Gobierno Nacional, mediante el cubrimiento de las necesidades específicas de recurso humano en las empresas. Por medio de la vinculación al mercado laboral -bien sea como empleado o subempleado-, con grandes oportunidades para el desarrollo empresarial, comunitario y tecnológico.

Por último, cabe señalar que la Entidad funciona desde su creación en permanente alianza entre el Gobierno, los empresarios y los trabajadores, con el firme propósito de aumentar la capacidad de progreso en Colombia a través del incremento de la productividad en las empresas y regiones, sin dejar de lado la inclusión social, alineados con la política nacional: 'Más empleo y menos pobreza'. Por tal razón, se generan continuamente programas y proyectos de responsabilidad social, empresarial, formación, innovación, internacionalización y transferencia de conocimientos y tecnologías.

1.1 Objeto de la Entidad y derechos ciudadanos.

El SENA garantiza los siguientes derechos de los ciudadanos sin distinción alguna, como encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país promoviendo la garantía de derechos ciudadanos a través de los principios y valores establecidos en el Código de Ética y en el Artículo 5 del Código Contencioso Administrativo:

1. Presentar peticiones en cualquiera de sus modalidades, verbalmente, o por escrito, o por cualquier otro medio idóneo y obtener información y orientación acerca de los requisitos que las disposiciones vigentes exijan para tal efecto.

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

1.2 Principios y valores

El SENA, comprometido con el arte de vivir y convivir, por su misión, objetivos y funciones que se le han confiado, sustenta el actuar de los servidores públicos de la institución en:

1.2.1 Política de Integridad

Esta política tiene como propósito desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado (Manual Operativo MIPG, versión 4).

La política cuenta con dos componentes para su implementación: el Código de Integridad y la identificación y declaración de conflictos de interés.

1.2.2 Código de Integridad

El Código de Integridad que leemos, entendemos y vivenciamos cada día, es el estilo de vida del servidor público para que cada usuario de nuestros servicios tenga la satisfacción del buen y eficiente trato. Respeto, Honestidad, Compromiso, Diligencia, Justicia, Solidaridad y Lealtad son el camino del servidor público en el SENA para que el derecho a la formación profesional integral de la nación pluralista colombiana quede plenamente satisfecho. Los valores de nuestro código son asumidos como cultura, enaltecen nuestro servicio público y hacen que el Estado cumpla con el derecho humano a la buena administración.

1.2.3 Valores de Integridad:

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

1.2.4 Conflicto de interés

Además de la integridad los servidores públicos deben reflexionar sobre la importancia de desempeñar sus actividades evitando la materialización de conflictos de intereses, contribuyendo a la revitalización de la ética y la transparencia.

1.3 Misión y Visión

1.3.1 Misión

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

1.3.2 Visión

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

2 Gestión Institucional para la generación de valor Público

2.1 Empleabilidad

2.1.1 Emprendimiento

En el SENA se fomenta la cultura de emprendimiento, mejorando continuamente los servicios ofrecidos para la comunidad interesada en llevar a cabo iniciativas empresariales, encaminadas hacia la creación de empresas formales con altas potencialidades de sostenibilidad y escalabilidad empresarial.

En este período que se reporta se han alcanzado los siguientes logros:

- Diseño e implementación de las competencias de comportamiento emprendedor en la oferta formativa del SENA.
- Implementación de la segunda fase de Mipyme se transforma, donde se logró la transformación digital de 884 Micro y Pequeñas Empresas.
- Lanzamiento de la red de emprendedores marca SENA para el fortalecimiento de la comunidad emprendedora.
- Lanzamiento de la estrategia de fomento al emprendimiento joven.

- Apertura del centro de desarrollo empresarial virtual, como canal complementario al servicio de los emprendedores.
- Entrenamientos a 2.538 emprendedores y empresarios, en diferentes temas de interés empresarial, en todo el territorio nacional.

A continuación, se presentan los principales indicadores de emprendimiento y fortalecimiento:

Tabla 1. Indicadores Emprendimiento y Fortalecimiento.

Emprendimiento y Fortalecimiento	2020	Octubre 2020-junio 2021
Empresas en fortalecimiento	2.625	2.174
Empresas creadas a partir del asesoramiento	3.252	2.964
Empleos otras fuentes de financiación	1.807	1.675
Empleos fortalecimiento	1.887	1.580
Emprendedores orientados	297.074	271.822
Planes de negocio formulados otras fuentes de financiación	3.462	3.066
Planes de negocio formulados Fondo Emprender	1.289	1.604
Planes de negocio formulados	4.751	4.670

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

Alianzas estratégicas

En emprendimiento se ha buscado la articulación con entidades del ecosistema en todas las regionales, a nivel central desde la Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento, se ha trabajado en convenios y alianzas. A continuación, informamos las más representativas: Vicepresidencia de la República, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, PROCOLOMBIA, Convenio SENA - ARN (Agencia Nacional para la Reincorporación y Normalización), Ministerio de Cultura - Viceministerio de Creatividad, Dirección Nacional de Derechos de Autor, Ministerio de Agricultura, Ministerio del Interior, Finagro, Nestlé, Quebradona y Gramalote.

Economía Naranja

Para acompañar a la comunidad de las industrias creativas y culturales del país, se lograron recursos por \$ 17.748.863.358 de capital semilla. Entre octubre de 2020 y junio de 2021 se crearon 168 empresas a través del Fondo Emprender pertenecientes a la Economía Naranja, las cuales han generado 879 empleos potenciales directos.

2.1.2 Fondo Emprender

El Fondo Emprender es un fondo de capital semilla cuyo objeto es financiar iniciativas empresariales para los emprendedores interesados en iniciar un proyecto empresarial desde la formulación de su plan de negocio y que acrediten los requisitos requeridos al momento del aval del plan de negocio.

Entre octubre 2020 y junio 2021 logramos la creación de 383 empresas. Con recursos de capital semilla por \$ 45.963.257.259 pesos esperamos promover más de 2.224 empleos en el país. Como resultado de este proceso se esperan impactos en sectores económicos como: industrias manufactureras, agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, actividades profesionales, científicas y técnicas, entre otros.

En la siguiente tabla se muestran los principales indicadores del Fondo Emprender:

Tabla 2. Indicadores Fondo Emprender

Fondo Emprender	2020	Octubre 2020 - junio 2021
Empresas creadas por el Fondo Emprender	318	383
Empleos potenciales generados en el Fondo Emprender	1.619	1.964

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento.

Convocatorias realizadas entre octubre del 2020 y junio 2021

Durante el período de estudio, se realizaron 23 convocatorias de capital semilla Fondo Emprender, de las cuales se realizaron convocatorias nacionales focalizadas en grupos poblacionales como: dos convocatorias para jóvenes, una de Economía Naranja y una de atención de población con discapacidad.

Así mismo, se realizaron 19 convocatorias con entes territoriales y privados en municipios como Villa Nueva en Casanare, Planadas en Tolima, Bugalagrande en el Valle del Cauca, Samaniego en Nariño, entre otros con el objetivo de lograr fortalecer el emprendimiento en las regiones del país. En total se destinaron \$ 69.627.174.100 que promoverán 167 planes de negocio y 837 empleos potenciales.

2.1.3 Agencia Pública de Empleo APE

La Agencia Pública de Empleo del SENA presta un servicio de intermediación laboral público, gratuito, indiscriminado y sin intermediarios, para que los colombianos puedan participar de una oportunidad de empleo y los empresarios encuentren el talento humano que requieren para ocupar sus vacantes.

Entre los principales logros se encuentran:

- 24.740 nuevas empresas se registraron en la Agencia Pública de Empleo para publicar las vacantes y contratar el talento humano que requieren.
- 803.016 personas recibieron orientación ocupacional en temas cómo elaboración de hoja de vida, recomendaciones para entrevistas laborales, redes efectivas para la búsqueda de empleo, habilidades blandas, entre otros.
- Se adelantan acciones para la atención a jóvenes entre 18 a 28 años. Como resultado de esta gestión se han generado los siguientes indicadores: 324.698 jóvenes inscritos; 393.785 jóvenes orientados ocupacionalmente y producto de la articulación con el sector empresarial se han generado 127.753 colocaciones.
- A través de la Agencia Pública de Empleo Transnacional se publicaron 55 convocatorias con 588 vacantes para colombianos interesados en trabajar en Alemania, Arabia Saudita, Canadá, España, Irlanda y México.

En la siguiente tabla se muestran los principales indicadores:

Tabla 3. Indicadores Agencia Pública de Empleo

Agencia Pública de Empleo	2020	Octubre 2020-junio 2021
Inscritos	947.523	683.642
Vacantes registradas.	647.787	574.991
Total colocaciones	394.721	320.274
Colocaciones egresados SENA	208.451	167.278
Colocaciones Economía Naranja	40.957	29.786
Personas que recibieron orientación ocupacional	1.001.332	803.016

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento.

Así mismo, se realizaron las siguientes ferias:

- El 8 de marzo de 2021 jornada virtual nacional de empleo con 830 empresas que publicaron más de 9.000 vacantes y la orientación de 4.424 mujeres.
- El 9 de abril de 2021, jornada virtual nacional de empleo para las víctimas del conflicto armado con 249 empresas que publicaron más de 1.000 vacantes. A la fecha se han generado 229 colocaciones y 4.384 personas orientadas.
- El 21 de mayo de 2021, jornada virtual nacional de empleo en el marco del Día de la Afrocolombianidad, con la participación de 821 empresas que publicaron más de 4.000 vacantes. Producto de esta feria se han generado 516 colocaciones y 2.778 personas orientadas.
- El 23 y 24 de junio de 2021, se desarrolló la primera feria virtual de empleo para egresados SENA la cual contó con la participación de 1.078 empresas que publicaron más de 20.000 vacantes. Producto de esta feria se han generado 351 colocaciones y 2.639 orientaciones.

2.1.4 Observatorio Laboral y Ocupacional

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

Enseguida se presentan los principales logros en el periodo analizado:

- Se adelantó el cálculo de la tasa de vinculación de formación titulada. La tasa del segundo semestre de 2020, correspondiente al seguimiento de los certificados del primer semestre de 2020 durante el segundo semestre del mismo año, arrojó una tasa del 46,9 % (27.030 certificados vinculados), que, sumada a la tasa del primer semestre de 2020, del 53,6 %, dio como resultado una tasa promedio anual del 50,3 % para 2020. Por otro lado, la tasa del primer semestre de 2021, que corresponde al seguimiento de los certificados del segundo semestre de 2020 durante el primer semestre de 2021, fue igual a 43 %, (36.762 personas vinculadas).
- En el segundo trimestre de 2021 se puso en funcionamiento un tablero de control en Power BI catalogado como "Tablero de empleabilidad" al cual tienen acceso los directores regionales y subdirectores de centro, donde pueden consultar los principales resultados de las tasas de vinculación de formación titulada y de empleabilidad de formación complementaria.

- Se actualizó el Panel de la Matriz de Pertinencia, la cual está a nivel de regional-centro de formación-programa de formación, de modo que se tiene información desde 2011 hasta 2020. Adicionalmente se calcularon tres matrices sectoriales: confección, construcción y agro.
- Se actualizó la Clasificación Nacional de Ocupaciones - C.N.O., versión 2020 con 575 perfiles ocupacionales y 8.548 denominaciones ocupacionales. Se cuenta con 76 mapas ocupacionales finalizados y se está avanzando en diez sectores para construcción y actualización de mapa y perfiles ocupacionales. Se participó en la construcción de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC, oficializada mediante Decreto 654 del 16 de junio de 2021, la cual cuenta con 676 ocupaciones y 14.703 denominaciones ocupacionales, se realizaron nueve capacitaciones a 841 usuarios internos de todas las áreas misionales del SENA, y se elaboró la correlativa entre la C.N.O. y la CUOC a nivel de denominaciones, ocupaciones y niveles de cualificación y competencia.
- Se elaboraron 5 informes de tendencia de las ocupaciones con sus respectivos boletines de contexto, 154 boletines diarios Infórmate con el Observatorio, con noticias de interés sobre empleo y emprendimiento, nuevos proyectos de inversión y noticias de la Agencia Pública de Empleo, y se detectaron 826 proyectos de inversión potencialmente generadores de empleo.

2.2 Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

2.2.1 Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales

A través de este proceso se articula el sector productivo, académico y gubernamental para desarrollar la gestión del talento humano por competencias generando conocimiento transferible a la formación profesional. Este proceso se desarrolla a través de las 85 Mesas Sectoriales instaladas a nivel nacional (36 del sector comercio y servicios, 29 del sector industria y 20 del sector agropecuario), agrupadas en 11 consejos sectoriales. Para el periodo de octubre 2020 a junio 2021 se gestionó la vinculación de 934 organizaciones nuevas a las Mesas Sectoriales (Académico (122), productivo (768) y gubernamental (44)). A la fecha, se tienen registradas un total de 15.000 organizaciones vinculadas con carta de interés y 8.874 organizaciones únicas en las Mesas Sectoriales.

Desde este proceso también se aporta a la cualificación del talento humano mediante la normalización de competencias laborales, estos productos soportan los programas de formación profesional y complementaria, así como los proyectos de certificación en competencias laborales. Para el mismo periodo de tiempo, se actualizaron y aprobaron 126 Normas

Sectoriales de Competencias Laborales (NSCL) de las cuales 42 pertenecen a los sectores priorizados por el Gobierno Nacional: 24 NSCL Economía Naranja, 5 NSCL Industrias 4.0, 4 NSCL Agro, 6 NSCL Salud, 3 NSCL Transporte y Logística, a corte junio de 2021 se tienen 2.237 NSCL de los 85 sectores. Durante este periodo se realizaron las publicaciones de documentos como “Estudio comparativo de NCL en América” e “Informe de preguntas más frecuentes de NCL”, que aportan a la documentación de acciones que se desarrollan en el proceso de normalización.

Dentro de la estrategia 360 de renovación de Mesas Sectoriales, se contó con la creación de las tres cuentas por macro sectores, las cuales hasta junio del 2021 cuentan con 3.000 seguidores para Facebook y Twitter: @IndustrialMSec (1.330), @AgroMSectorial (743) y ComercioserviMS (927), a través de las cuales se realizaron más de 1.100 publicaciones, esto ha significado un gran aporte para el fortalecimiento de las instancias de concertación, logrando una mayor visibilidad del proceso.

Por otra parte, dando cumplimiento a los planes de trabajo de las instancias de concertación se hicieron alrededor de 290 reuniones entre Consejos Ejecutivos y reuniones de las Mesas Sectoriales los cuales fueron 100 % virtuales, y más de 600 sesiones virtuales para la normalización de competencias a través del uso de plataformas digitales.

Dentro de las actividades desarrolladas en el proceso se destacan:

- Proyecto VET Toolbox, con apoyo del British Council, a través del cual las Mesas Sectoriales recibieron transferencia de conocimiento de la experiencia internacional entre el relacionamiento del sector productivo y aseguramiento de calidad de la formación, así como herramientas de indagación para implementar mejoras en la educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- Inicio del estudio de prospectiva para la red agrícola con productos y regiones priorizadas.
- Participación en sesiones interinstitucionales relacionadas con el Sistema Nacional de Cualificaciones con el propósito de identificar impacto de los Subsistemas para el proceso y definir los ajustes requeridos para atender los nuevos requerimientos.

Para la vigencia 2020, el proceso contó con un presupuesto de \$3.014, 6 millones, el cual tuvo una ejecución del 99,8 %. Para la vigencia 2021, se asignaron \$4.086 millones, de los cuales se ha ejecutado el 45,8 %, con corte a junio. Es de anotar que para el 2021 se recibieron recursos específicos para la preparación del proceso frente al impacto de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC.

El proceso se vio afectado, particularmente durante el 2020, debido a las medidas establecidas para hacer frente a la emergencia sanitaria originada por el COVID-19, situación que dificultó la consecución de expertos técnicos requeridos para el adecuado desarrollo de la programación de normalización establecida; y por el impacto en las actividades de las Mesas Sectoriales debido a los cambios que se presentaron en el equipo de metodólogos a nivel nacional (retiros, nuevos integrantes, procesos de aprendizaje).

2.2.2 Evaluación y certificación de competencias laborales

A través de este proceso se gestionan las condiciones necesarias para el reconocimiento de las competencias laborales de las personas vinculadas laboralmente al sector productivo, los desempleados y los trabajadores independientes, a través de la valoración de evidencias de conocimiento, desempeño y producto para contribuir al mejoramiento de la productividad y facilitar la movilidad laboral. Este proceso impacta positivamente en la empleabilidad al contribuir con el mejoramiento de la productividad y facilitar la movilidad laboral de los colombianos.

Entre octubre de 2020 y junio de 2021, se certificaron las competencias laborales de 166.320 personas en las 33 regionales del país, principalmente en los sectores de gestión administrativa, seguridad y vigilancia privada, transporte, sector educativo, servicios a la salud, entre otras. Dentro de las personas certificadas se encuentra población vulnerable (afrocolombiana, artesanos, desplazados por la violencia, indígenas, mujeres cabeza de familia, discapacitados, migrantes venezolanos, entre otros). Del total de personas certificadas en este periodo, 18.284¹ corresponden a habitantes de 149 de los 178 municipios priorizados por el gobierno para los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET-.

En cuanto a las poblaciones vulnerables, en el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, se certificaron un total 17.962 personas durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2020 y el 30 de junio de 2021 como se muestra enseguida:

¹ Con corte al 30 de junio de 2021.

Tabla 4. Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

Población Vulnerable	Personas certificadas
2020 (octubre a diciembre)	10.964
2021 (a junio 30)	6.998
Total	17.962

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

Igualmente, en el marco de la ruta de Generación de Ingresos para los migrantes provenientes de Venezuela y la población de acogida, el SENA, viene impulsando de manera articulada con diferentes organismos, una serie de estrategias que faciliten el acceso y permanencia a la oferta de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. A la fecha cuenta con aliados estratégicos como ACDI-VOCA², Fundación Universitaria Compensar y la Organización Internación del Trabajo - OIT. En pro de mejorar la inserción laboral de la población migrante de Venezuela se expedieron 2.780² certificados de competencias laborales, en áreas como: gestión administrativa, procesamiento de alimentos, agua potable y saneamiento básico, servicios personales y BPO, entre otras.

El proceso también se vio afectado, especialmente en el 2020, debido a las medidas de aislamiento y distanciamiento social establecidas para hacer frente a la emergencia sanitaria originada por el COVID-19, situación que dificultó el desarrollo del proceso que se venía realizando principalmente de forma presencial. Sumado a las dificultades de conectividad o falta de equipos de conexión por parte de algunos aspirantes para su participación en el proceso de forma virtual.

Sin embargo, se logró agilizar la ejecución del proceso en forma virtual en la toma de evidencias de conocimientos y desempeños, haciéndolo más accesible a personas que hasta el momento no lo han podido hacer por estar en lugares alejados geográficamente, y continuando con los estándares de calidad requeridos; como una alternativa adicional a la presencialidad. Adicionalmente, a través de la oferta virtual denominada "Certificaton", más de 100.000 personas han manifestado su interés de participar en el proceso, durante las cinco jornadas realizadas entre octubre de 2020 y junio de 2021.

² ACDI/VOCA es una Organización No Gubernamental -ONG- norteamericana que se creó en 1997 con la fusión de ACDI (Agricultural Cooperative Development International), fundada en 1966 por las principales cooperativas agrícolas cooperativas de Estados Unidos con el objetivo de proporcionar conocimientos especializados y apoyo a las empresas cooperativas de los países en desarrollo, y VOCA (Volunteers in Overseas Cooperative Assistance), establecida en 1970 para brindar asistencia voluntaria en países en desarrollo. ACDI/VOCA fomenta el crecimiento económico sostenible, promueve iniciativas que generan oportunidades y aumentan la calidad de vida de las comunidades. Desde su creación ha implementado programas en 146 países. Llegó a Colombia hace 18 años, implementando programas financiados por USAID y el gobierno colombiano.

³ Con corte al 30 de junio de 2021.

2.2.3 Cualificaciones y Formación a lo Largo de la Vida

Se avanzó en el acompañamiento técnico y metodológico al Gobierno Nacional para la estructuración del Sistema Nacional de Cualificaciones, especialmente respecto a la elaboración de los proyectos de decreto del Marco Nacional de Cualificaciones y el Subsistema de Formación para el Trabajo; el diseño de la metodología para el diseño de cualificaciones y el diseño de catálogos sectoriales de cualificaciones de Transporte, Gestión Administrativa y Gestión del Talento Humano. De igual forma, se han formulado lineamientos de política institucional que le permitan al SENA realizar la transición hacia las cualificaciones, a partir del Ejercicio Piloto de Programas de Formación para el Trabajo, teniendo en cuenta los preceptos del Marco Nacional de Cualificaciones y el Catálogo de Cualificaciones de la Industria para la Comunicación Gráfica.

La emergencia sanitaria generada por el COVID-19 ha dificultado contar con expertos técnicos del sector productivo e instructores del SENA para apoyar la elaboración de los catálogos de cualificaciones. Sin embargo, a través del mayor uso de tecnologías de información y comunicaciones se logró interactuar con diferentes actores de formación basados en cualificaciones con el Ministerio de Trabajo.

De otra parte, 12 empresas del sector turismo y 16 de otros sectores fueron orientadas en la Metodología de Gestión del Talento Humano por Competencias.

2.3 Formación Profesional Integral

2.3.1 Educación Superior

Entre octubre 2020 y junio 2021 se formaron 414.570 aprendices mediante 414.585 cupos en educación superior como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 5. Educación superior

Nivel de Formación	2020		Octubre 2020 - junio 2021	
	Aprendices	Cupos	Aprendices	Cupos
Especialización Tecnológica	15.623	15.623	2.971	2.971
Tecnólogo	424.097	424.113	411.599	411.614
Total Educación Superior	439.720	439.736	414.570	414.585

Fuente: SENA-Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

En el programa Ampliación de Cobertura, en el último trimestre de 2020, se realizó la suscripción de convenios con 1.216 cupos en formación tecnológica. Adicional, se logró ejecutar el 100 % de los recursos centralizados en la Dirección Administrativa por valor de \$53.972.227 para el seguro de accidentes de los aprendices de ampliación de cobertura. Se verificó la implementación de los protocolos de bioseguridad en cada una de las instituciones educativas con quienes se suscribió convenio para educación tecnológica, en aras de evitar la propagación del COVID-19.

En los diferentes centros de formación del país, se generaron estrategias de continuidad de la formación, asegurando el cumplimiento de los componentes teóricos y prácticos de la formación. En el caso de los componentes teóricos, se generaron guías digitales compartidas con los aprendices mediante las plataformas institucionales (SOFIA y *Learning Management System-LMS Territorio*), a través de las cuales también se desarrolló formación. Los instructores generaron oportunidades a través de otras plataformas como Zoom, Google Meets; e incluso WhatsApp y mensajes de texto.

Para aquellos aprendices que no tuvieron acceso a medios digitales, los centros de formación desarrollaron guías físicas (impresas) que, teniendo medidas de protección y bioseguridad, fueron entregadas a los aprendices. En el caso de componentes prácticos, se desarrollaron simuladores y chatbots, entre otros. Sin embargo, algunos componentes prácticos no se pueden desarrollar de manera virtual, por lo que, en estos casos, se dio la posibilidad de prorrogar la fecha de terminación de las fichas. En el caso de que se pudiesen desarrollar componentes prácticos en casa (por ejemplo, gastronomía), se enviaron los materiales a casa de los aprendices y mediante videos explicativos, ellos desarrollaron sus prácticas.

Con el fin de lograr el cumplimiento de las metas en tiempos de pandemia, los instructores recibieron diferentes formaciones y capacitaciones en el uso de medios digitales y estrategias pedagógicas para la formación a través de medios digitales.

Durante el primer semestre del 2021 y dada la contingencia en salud pública derivada de la pandemia por COVID-19, la institución desarrolló procesos con el fin de asegurar la continuidad de la formación y su calidad, para los componente teóricos y prácticos.

En este sentido, vale la pena resaltar que:

- La Dirección de Formación Profesional ha realizado seguimiento y acompañamiento a las acciones que los centros han propuesto. De esta manera, desde la Dirección se apoya permanentemente a los centros de formación, con el fin de que los inconvenientes, que se derivan por la pandemia y que afectan la formación, puedan ser superados con eficiencia, eficacia.

- Se ha implementado con excelentes resultados, el proceso de alternancia, mediante la cual el 75 % de los centros de formación han logrado reactivar la formación presencial, principalmente para los componentes prácticos, que han sido los más afectados. Los componentes teóricos se siguen desarrollando a través de medios digitales con excelentes resultados, toda vez que los instructores han generado muchas posibilidades que hoy día, son ejemplo de buenas prácticas pedagógicas a nivel nacional.
- El empoderamiento que la situación actual ha producido tanto en instructores como aprendices es uno de los mayores logros obtenidos. Esto, en tanto que el índice de deserción es mucho más bajo de lo esperado; y que el compromiso por parte de los instructores para atender a los aprendices ha permitido la continuidad de la formación y el desarrollo de las actividades de aprendizaje.
- Desde la Dirección de Formación Profesional- DFP, se ha generado la “Estrategia de Fortalecimiento para las acciones de formación profesional integral”, con el fin de realizar seguimiento a las acciones que, desde los centros de formación profesional, se han implementado para asegurar el desarrollo de la formación con estándares de calidad, de acuerdo con el procedimiento de ejecución de la formación. De esta manera, se genera un vínculo directo entre la DFP y los centros, atendiendo a las diferentes solicitudes que el centro realiza, pero también determinando acciones de mejora para las diferentes actividades del procedimiento que no cumplan con el indicador esperado. En este primer semestre, se ha diseñado y piloteado la estrategia, e inició su desarrollo en algunas regionales del país.

A continuación, se muestran las principales dificultades y retos

- La contingencia sanitaria a nivel nacional impactó especialmente a la formación en la modalidad presencial; donde se han presentado atrasos en la ejecución de algunas fichas, con alto componente práctico, que por su estructura no puede ser impartido a través de herramientas tecnológicas y que requieren ambientes especializados.
- La ubicación de algunos centros de formación, en regiones donde el nivel de contagio es alto, ha dificultado el retorno a la presencialidad en alternancia.
- Programas de formación como los de salud, se han visto fuertemente afectados, ya que por la crisis sanitaria por COVID 19, algunos se encuentran cerrados y por no exponer a los aprendices, no se han logrado realizar las prácticas hospitalarias.
- La declaratoria de emergencia sanitaria por COVID 19, no ha permitido que la formación se lleve a cabo acorde a la naturaleza del programa de ampliación de cobertura (presencial) razón por la cual se han generado 253 deserciones en educación superior.

2.3.2 Formación técnica laboral y otros

A continuación, se presenta la ejecución en cupos y aprendices de la formación técnica laboral y otros

Tabla 6. Formación Técnica Laboral y Otros.

Nivel de Formación	2020		Octubre 2020-junio 2021	
	Aprendices	Cupos	Aprendices	Cupos
Operarios	18.990	19.000	15.111	15.111
Auxiliares	6.190	6.190	4.534	4.534
Técnicos	791.398	791.426	763.800	763.824
Profundización técnica	1.180	1.180	739	739
Total Técnico laboral y otros	817.758	817.796	784.184	784.208

Fuente: SENA-Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

De igual forma, y como se presenta en el caso de la educación superior, se deben resaltar los esfuerzos realizados por los centros de formación frente a la retención de aprendices.

Desde la Dirección General, se logró atender diecisiete empresas y dos gremios: Leonisa, C.I Jeans, C.I El globo, Laura S.A.S.; One Link, Avianca, Operadora Avícola, Sintrainagro (Fundamilenio), Inversiones Int Colombia Sas (K.F.C.), Compass Group Services S.A, Permoda, Lec Lee, El Cerrejón., Supertex, , GM Colmotores, Oxxo y Alkosto.

En el último trimestre de la vigencia 2020 se realizó la suscripción de convenios de Ampliación de Cobertura con 13.583 cupos en formación técnica laboral y se ejecutó formación acorde a los lineamientos emitidos por el Gobierno Nacional, distrital, departamental y local, según aplica en cada regional. Asimismo, se verificó la implementación de los protocolos de bioseguridad en cada una de las instituciones educativas con quienes se suscribió convenio en aras de evitar la propagación del COVID-19

A continuación, se presentan las principales dificultades y retos

- En cuanto a las dificultades, se presentan todas aquellas derivadas de la emergencia sanitaria derivada por COVID-19, obligando a repensar los programas que se ofertan, las metas anuales, y las estrategias que permitan a darlos a conocer a la comunidad, buscando captar la atención de los interesados, así como a desarrollar acciones que

promuevan no solo la retención, sino que no se afecten los altos estándares de calidad que la institución refiere.

- Se tiene como reto institucionalizar la estrategia de formación dual y darla a conocer a un mayor número de empresarios.

Para la vigencia 2021, la formación dual se sigue brindando en los 30 centros de formación, con una meta de 1.955 aprendices, a junio 30 de 2021, esta estrategia registra un cumplimiento del 72,43 %.

Por otra parte, el programa de ampliación de cobertura generó continuidad a los convenios del nivel técnico que iniciaron en la vigencia 2020. A junio de 2021 se registra la formación de 15.470 aprendices mediante igual número de cupos.

2.3.3 Articulación con la Educación Media

Durante el período octubre de 2020 a junio 2021 el SENA formaron 469.324 aprendices mediante 469.340 cupos en técnico en articulación con la educación media.

En la vigencia 2020 se realizaron 10 mesas regionales en conjunto con el Ministerio de Educación Nacional MEN, para generar las mejoras a los lineamientos de articulación con la media, de los cuales, en el periodo de octubre a diciembre, se ejecutaron mesas con las siguientes regionales: Cauca, Chocó, Nariño, Atlántico, Bolívar, La Guajira, Cesar, Magdalena, San Andrés y Providencia, Sucre, Córdoba, Arauca, Meta, Guaviare y Vichada

También, se realizó seguimiento al programa de articulación con las 32 regionales y sus respectivos centros, de manera detallada los indicadores de formación profesional integral como cupos, aprendices, certificación, deserción y retención; también la ejecución presupuestal y las novedades en los centros de costos relacionados con lo reportado en la plataforma Sofia Plus, a las horas programadas y a la programación de fichas en titulada presencial debido a la destinación específica de estos recursos.

Se replantearon los procesos de etapa productiva para articulación con la media con base en la Circular 111 de 2020 y las experiencias resultado de la contingencia epidemiológica. Por tal motivo se propuso hacer énfasis en que la etapa productiva para articulación se fortaleciera en proyecto productivo enfocado en emprendimiento e investigación.

Se ejecuta el plan de recuperación de aprendices por certificar que egresaron de las instituciones educativas en el 2020. Este plan consistió en campañas, seguimientos y asesorías que se

realizaron con las regionales y centros de formación por parte del SENA y a las secretarías de educación por parte del Ministerio de Educación Nacional MEN.

Al cierre de la corte del 30 de junio del 2021 se lograron 11.114 certificaciones en el programa de articulación con la media, superando de esta manera la propuesta de recuperación entregada al inicio de la vigencia 2021.

Entre las dificultades y retos se encuentran:

- Falta de conectividad en algunas regionales que por ubicación geográfica no cuentan con una correcta conexión lo que en algunas ocasiones dificultó la participación.
- Para la vigencia 2020 no se alcanzó a cumplir la meta de certificación propuesta puesto que las Secretarías de Educación y los colegios no dieron vía libre para la apertura en alternancia en los colegios.
- Se detectó que de las 33 regionales, 27 reportan que las secretarías de educación no realizaron los pagos de la ARL lo que conlleva a incumplimientos del convenio, razón por la cual se emitieron los procesos en conjunto con la Dirección Jurídica para solicitar a las secretarías de educación el cumplimiento de este compromiso con los aprendices matriculados.

A junio 30 de 2021, se logró realizar acompañamiento a 32 regionales y 96 centros de formación en diferentes espacios de comunicación en cuanto a la implementación, administración y operación del programa, con base en los nuevos lineamientos que incluye el tema de aprendices de la vigencia 2020 que, por razones de confinamiento, COVID-19, logística y desplazamientos tuvieron barreras para certificarse.

Igualmente, se publicó el nuevo manual de articulación con la media con orientaciones del programa a través de la Resolución 317 del 8 de marzo de 2021 y publicado en la Plataforma CompromISO en abril para cumplimiento del Sistema integrado de Gestión- SIGA; se proyectó en conjunto con el MEN la programación de las mesas regionales a partir de julio de la vigencia 2021; se establecieron en conjunto con el MEN los escenarios que se proyectan teniendo en cuenta la contingencia y que hacen referencia a la reactivación de la formación presencial; y en el 2021 se han ejecutado cinco mesas de seguimiento y acompañamiento al programa, a las regionales con sus respectivos centros de formación

Para finalizar, vale la pena señalar que a pesar de que el Ministerio de Educación Nacional informó que las instituciones educativas debían iniciar formación a partir del 15 de julio, las

agregaciones sindicales de maestros han generado reacciones contrarias a esta decisión, manifestando no hay garantías suficientes para prevenir contagios en los establecimientos.

A la fecha, la atención a estos aprendices se lleva a cabo con base a las estrategias pedagógicas concertadas entre Establecimiento de Educación y centros de formación del SENA y el mayor reto es seguir concertando estas estrategias sin afectar la calidad del proceso formativo.

2.3.4 Formación virtual

En la siguiente tabla se presenta la ejecución de la formación virtual en cupos y aprendices:

Tabla 7. Formación virtual

Formación virtual	2020	Octubre 2020-junio 2021
Aprendices	3.455.921	2.693.182
Cupos	3.618.606	2.803.651

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Cabe señalar que, en el último trimestre del 2020, se trabajó articuladamente con el Ministerio de Salud, para fortalecer su oferta de formación virtual de acuerdo con las necesidades del país con el fin de llevar su formación en la siguiente vigencia. Así mismo, se consolidó la estrategia de SENA Digital.

De igual manera, en el último trimestre, se continuó fortaleciendo las transferencias tecnológicas y pedagógicas para instructores, en el uso de la herramienta del LMS, logrando la adopción y gestión del cambio con la plataforma vigente.

Por otra parte, los retos más importantes en este periodo de tiempo se relacionan con la necesidad de fortalecer el paquete de programas que hacen parte de la oferta en modalidad virtual, tanto en complementaria como en titulada. Dichas acciones se articular con el Grupo de Gestión Curricular de manera que dicho portafolio obedezca a la demanda tanto de los sectores sociales como productivos.

Dentro de la estrategia de SENA Digital con el curso Desarrollo de Habilidades Digitales para la Gestión de la Información se ha logrado formar a 32.588 aprendices a junio 2021, este curso es el primero que implementa el SENA con la metodología de autoformación.

En formación titulada virtual, la entidad fortalece su oferta a nivel técnico, ampliando su catálogo en cinco nuevos programas que permitirán a los colombianos formarse a través de

esta modalidad y logrando que las personas contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

Por otra parte, una de las dificultades que más impacta en la ejecución de los procesos de formación en modalidad virtual, corresponde a la situación de los registros calificados de los programas de formación que dispone la entidad bajo esta modalidad. Es así como en el segundo semestre de 2021, la cantidad de registros disponibles será de un solo programa (Distribución Física Internacional), el cual de manera histórica cuenta con una demanda muy baja. Esta situación, unida a la definición de trimestralización de metas, hace que se dificulte el cumplimiento de dichas metas o compromisos institucionales por falta de programas en formación titulada para ofertar.

En la modalidad complementaria virtual, otro reto corresponde a la necesidad de generar estrategias de divulgación que cautiven a nuevos usuarios para hacer parte de la comunidad educativa y se inscriban en los programas de formación de esta modalidad; esto porque la demanda viene bajando de manera constante mientras que la capacidad de atención por parte de la entidad se mantiene, lo que puede causar problemas para la programación de instructores.

Finalmente, se encuentran las dificultades presentadas durante el periodo por parte de la herramienta tecnológica de LMS, las cuales han sido constantes e impactan la actividad normal de los usuarios tanto aprendices como instructores sobre el ambiente de formación; estas situaciones también impactan temas como la retención de los aprendices, la calidad del proceso de formación y la imagen institucional a nivel general.

2.3.5 Formación complementaria

En el siguiente cuadro se presentan los resultados para la vigencia 2020 y el periodo comprendido entre octubre 2020 y junio 2021 en Formación Complementaria:

Tabla 8. Formación Complementaria.

Formación complementaria	2020	Octubre 2020-junio 2021
Aprendices	5.511.292	4.373.017
Cupos	6.966.788	5.440.061

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direcciónamiento Corporativo

Acerca de las acciones a resaltar, vale la pena señalar que mediante lineamientos propuestos para el plan de acción 2021, el cupo de aprendices de la formación complementaria presencial se ajustó a un mínimo de 10 aprendices y un máximo de 30 aprendices. Igualmente, que los

instructores de planta y contrato puedan impartir la formación complementaria, priorizando los instructores de planta para impartir formación titulada.

Entre las dificultades y/o retos que se presentaron se encuentran:

- El bajo cumplimiento de metas en cupos de la formación complementaria presencial que es debido al impacto que se generó por la emergencia sanitaria, ya que esta oferta es determinada por solicitud de empresas y gremios, es decir, por demanda.
- La mayoría de esta formación se imparte en ambientes externos a los centros de formación, tales como: salones de empresas, salones comunales, aulas de escuelas etc. los cuales se encontraron cerrados durante el periodo de la contingencia sanitaria por medidas de bioseguridad.
- Otra dificultad que se presenta por la pandemia es la necesidad que tienen los aprendices de este tipo de formación, como son las herramientas tecnológicas y la conectividad. La formación complementaria tiene una alta demanda en poblaciones vulnerables y en municipios lejanos, quienes no cuentan con medios tecnológicos y habitan en zonas de difícil accesibilidad y conectividad.
- Se incrementó el porcentaje de deserción en este nivel de formación, pasando de 42,21 % en diciembre de 2019 a 47,41 % en diciembre de 2020. Lo anterior se convierte en un reto para el 2021, en generar estrategias de retención al aprendiz.

2.3.6 Certificación de la formación profesional integral.

En la siguiente tabla se presentan los certificados expedidos de la formación profesional integral:

Tabla 9. Certificados.

Certificados	2020	Octubre 2020-junio 2021
Educación superior	71.885	62.776
Técnico laboral y otros	215.110	206.037
Total Formación titulada	286.995	268.813
Formación complementaria	3.666.291	2.899.978
Gran total	3.953.286	3.168.791

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direcciónamiento Corporativo

A pesar de la emergencia sanitaria se continuó gestionando la expedición de certificados, aunque en menor cuantía que en condiciones normales. En la medida en que la comunidad educativa regrese a la presencialidad, se espera una mejora sustancial en las cifras de certificación para el segundo semestre de 2021.

En el primer semestre 2021, se emitió la circular No 3-2021-000080 de 2021 sobre el represamiento en la expedición de certificaciones y requiriendo a los centros de formación la definición de situaciones académicas inconclusas del 2020 y años anteriores. Se hará seguimiento en la segunda mitad del año para que el represamiento se reduzca a los aprendices que se encuentran en estado 'por certificar' sobre los cuales reglamentariamente se deben contactar para que concluyan o definan su situación académica.

Por otra parte, y con el fin de validar y expedir certificados oportunamente y con datos correctos se adelanta la puesta en ejecución del cargue documental en el aplicativo Sofia Plus, en cumplimiento de los requisitos de ingreso de aspirantes a la Formación Profesional Integral.

2.3.7 Contrato de aprendizaje

A través de la Unidad de Atención Integral al Empresario (UAIE) de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, el SENA ha venido fortaleciendo la relación con el sector empresarial del país, enfocando sus esfuerzos en la formación del talento humano a través de contratos de aprendizaje, impactando así, en la productividad y competitividad de las empresas.

El Contrato de Aprendizaje se encuentra reglamentado por la Ley 789 de 2002 definido como una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral (contrato formativo), con una duración máxima de dos años, vigilado por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, para que más jóvenes accedan a prácticas empresariales en ambientes reales de trabajo. Esta relación de aprendizaje busca que los empresarios participen como coformadores en el desarrollo de la etapa productiva, permitiendo a los aprendices vincularse en el mundo laboral. A pesar del impacto negativo causado por la pandemia del COVID-19 en todos los sectores económicos del país, los esfuerzos de la UAIE y los grupos de contrato de aprendizaje a nivel nacional han permitido que cerca del 96 % de los contratos de aprendizaje que finalizaron se renovaran en el periodo de octubre de 2020 a junio de 2021, favoreciendo la empleabilidad.

En el periodo comprendido entre octubre 2020 y junio 2021, 267.285 aprendices se beneficiaron con contrato de aprendizaje, de los cuales 188.488 son aprendices SENA y el restante pertenece a otras instituciones educativas. Para la vigencia 2021, en el periodo comprendido entre enero y junio, se han beneficiado un total de 226.054 aprendices con un contrato de aprendizaje; de los cuales 158.641 son aprendices SENA y el restante pertenecen a otras instituciones educativas.

La pandemia por el COVID-19 trajo consigo situaciones o factores que afectaron al sector empresarial como la liquidación, reestructuración o reorganización de empresas, disminución de las plantas de personal, suspensión de los contratos de aprendizaje motivadas en cumplimiento

de los protocolos de bioseguridad y medidas de protección a la vida (aforo, distanciamiento, desplazamientos, comorbilidades, entre otros), lo que impactó la contratación de aprendices por parte de las empresas, con un reducción cercana al 15% frente a 2019.

El SENA dentro de las medidas tomadas para mitigar los efectos adversos de la pandemia tanto para los aprendices, como para el sector productivo y económico, emitió una serie de directrices y actos administrativos que van en pro de la protección a la vida, entre las cuales están las Resoluciones que suspendieron los términos administrativos del Artículo 1, Acuerdo 11 de 2008. La UAIE continúa aunando esfuerzos para brindar atención oportuna a los requerimientos del sector empresarial en la consecución de aprendices.

2.3.8 Programa de bilingüismo

En la siguiente tabla se presenta la ejecución en cupos y aprendices del programa de bilingüismo:

Tabla 10. Programa de bilingüismo

Bilingüismo	2020	Octubre 2020-junio 2021
Aprendices	1.057.390	777.649
Cupos	1.160.217	846.930

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Entre las acciones para resaltar se encuentra el acompañamiento al desarrollo del intercambio virtual Asia Pacific Virtual Exchange Association (APVEA), que se constituye en una estrategia pedagógica que permite la integración cultural en idioma inglés de aprendices SENA y estudiantes del anillo Asia - Pacífico (mayoritariamente de Japón, China, Tailandia y Corea), pero también de Medio Oriente (Emiratos Árabes Unidos -UAE-, Arabia Saudita) y de otros países de Suramérica (Brasil y Chile). Esta estrategia fortalece las habilidades de lectura y escritura en inglés a través de la comunicación asincrónica en plataforma Moodle, publicando mensajes y repuestas de los participantes, favoreciendo la promoción de la interculturalidad y el aprendizaje del idioma Inglés en ambas culturas. Como resultado de lo anterior se beneficiaron 1.588 aprendices, 15 regionales y 53 centros de formación.

Se realizó también el seguimiento a la implementación de la circular 163 de 2020 donde se establece la estrategia de oportunidad y aprobación de competencias de bilingüismo, en aras de cobijar única y exclusivamente a aquellos aprendices quienes hayan iniciado su formación titulada presencial a partir del 1 de enero de 2016 a la fecha.

Sobre los convenios, vale la pena señalar:

- SENA - IBRACO (Instituto Brasil Colombia): se dio cierre al convenio iniciado en el mes de junio con formación en portugués a 225 aprendices de las regionales Atlántico, Distrito Capital, Casanare y Quindío a siete centros de formación.
- SENA - Alianza Francesa: se realizó el acompañamiento a la formación en francés de 225 aprendices en 20 centros de formación, pertenecientes a 6 regionales del orden nacional.
- SENA - Instituto Confucio: se finalizó la formación en chino a 196 aprendices de 21 centros de formación, de 5 regionales del nivel nacional.
- Se firmaron los contratos No. CO1.PCCNTR.2086523 y CO1.PCCNTR.2086749 mediante los cuales se suscribieron las 10.000 licencias Lingo Champ y 16.000 licencias Slang respectivamente, con el fin de fortalecer la disponibilidad de recursos digitales para la formación en inglés.

Entre las dificultades y/o retos se encuentran:

- Se considera pertinente continuar impulsando la implementación de los Recursos Educativos Digitales en la plataforma LMS para la enseñanza de lenguas dispuesta por la entidad para las regionales y centros de formación profesional.
- Es necesario generar estrategias de retención de aprendices en cuanto a la formación complementaria en bilingüismo, con el propósito de fomentar la permanencia de aprendices en dicha formación.
- Con el fin de actualizar el programa English dot Works, es necesario modificar todas las actividades inmersas en el desarrollo de los 10 niveles virtuales de inglés del programa English Dot Works.
- Destinar los recursos necesarios para la continuación del desarrollo de la prueba de diagnóstico de inglés SEPT - Sena English Placement Test.

A continuación, se relacionan los avances entorno al cumplimiento de metas de formación para la vigencia 2021:

- Acompañamiento, monitoreo, participación transferencias, orientación al desarrollo del convenio Fulbright, con el objetivo de fortalecer el aprendizaje y enseñanza del inglés como lengua extranjera a los aprendices del SENA a través de la estrategia de Asistentes Extranjeros para la Enseñanza de Inglés - ETA en doce (12) centros de formación profesional.

- Seguimiento a la atención de empresas (Key Accounts: Argos, Crepes & Waffles, Keralty, Ley de Veteranos, Sociedad de Agricultores de Colombia -SAC , Scotiabank, Sitel, Travel Club) que demandan formación en Bilingüismo para sus empleados, con 711 inscritos en las primeras tres convocatorias realizadas en la presente vigencia.
- Acompañamiento a la ejecución del Convenio 0006 de 2019 firmado con el Departamento Administrativo de la Función Pública, beneficiando 1.695 funcionarios públicos del orden nacional inscritos pertenecientes a 42 entidades estatales con los cursos virtuales English dot Works.
- Puesta en marcha del convenio con el Instituto de Cultura Brasil Colombia (IBRACO), por medio del cual se fortalece la formación en lenguas que se imparte en el SENA a 225 aprendices de nueve (9) centros de formación, mediante la enseñanza del idioma portugués y el conocimiento de la cultura brasileña.
- Convocatoria nacional, acompañamiento, monitoreo y orientación al desarrollo del Convenio de francés firmado con la Alianza Frances, en el que se benefician 225 aprendices de veinte (20) centros de formación.
- Inicio del Convenio firmado con el Instituto Confucio de la Universidad Jorge Tadeo Lozano, mediante el cual se fortalecen las competencias de la lengua china de 110 aprendices en los niveles 1, 2 y 3 del orden nacional.
- Asignación y activación de 7.878 licencias de la aplicación Lingo Champ con la cual se propende por flexibilizar los procesos de formación en idiomas del SENA y disponible para el aprovechamiento de aprendices de niveles técnicos y tecnológicos que se encuentran cursando la competencia de idiomas en 43 centros de formación.
- Asignación y activación de 12.952 licencias de la plataforma Slang que contribuye a los propósitos de enseñanza-aprendizaje del idioma inglés y que permita su uso desde dispositivos móviles y computadores, beneficiando 65 centros de formación del orden nacional.
- Participación de 1.628 aprendices de 42 centros de formación en el intercambio virtual internacional con APVEA (Asia Pacific Virtual Exchange Association), en el que se tiene por objetivo vincular a los estudiantes de la región de Asia Pacífico con estudiantes de otros lugares del mundo para conocimiento de otras culturas redundando en el fortalecimiento de sus competencias en el idioma inglés.

Por otra parte, a continuación, se presentan las dificultades y/o retos:

- Apoyar la gestión para que la totalidad de programas de nivel técnico y tecnólogo dispongan del número suficiente de instructores de idiomas que orienten las competencias de una segunda lengua.

- Contribuir a la implementación de la política institucional para la atención de personas con discapacidad, vigencia 2021 por medio de transferencias de conocimiento dirigidas a instructores del programa de bilingüismo.
- Asegurar la formulación y ejecución de los proyectos 2021 para el fortalecimiento del programa de bilingüismo (adquisición de 5.000 exámenes de certificación internacional, y otros).
- Favorecer el aprovechamiento de las licencias Lingo Champ y Slang en el desarrollo de las competencias de idiomas en los programas de formación titulada del orden nacional.

2.3.9 Relaciones Internacionales y Cooperación

En el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2020 y el 30 de junio de 2021 el SENA a través de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas ha suscrito veintiocho (28) alianzas internacionales, las cuales han contribuido a la transferencia de conocimiento, tecnología y ciencia, fortaleciendo así la calidad de la formación profesional y demás servicios prestados por el SENA.

Así mismo, durante el periodo en mención 5.625 personas fueron formadas y entrenadas en Colombia, se registraron 377 beneficiarios de movilidad internacional y 1.449 certificaciones internacionales.

El SENA se encuentra comprometido con el desarrollo sostenible y los empleos verdes, contando con el apoyo de aliados internacionales con los cuales se han realizado acciones de capacitación en aspectos como: economía circular, emprendimiento rural, seguridad alimentaria, gestión de recursos naturales, agricultura y turismo sostenible, entre otros; estas acciones se han desarrollado con aliados como FAO, Agencia de Cooperación Alemana - GIZ, Instituto Italo Latinoamericano - IILA; UKPact - *Global Green Growth Institute (GGGI)*.

Adicionalmente, el SENA también ha impulsado el desarrollo de la transformación digital mediante alianzas con gigantes tecnológicos como: Siemens, Festo, Bosch, Sap, Mnemo, Microsoft, Facebook, entre otros con quienes se han adelantado acciones de formación, diseño curricular y modernización de ambientes de aprendizaje para la industria 4.0.

Ferias de atención para colombianos en el exterior

En relación con la participación de la Entidad en las Ferias de Atención para colombianos en el exterior en el marco "Colombia nos une", se llevaron a cabo dos eventos en febrero y abril de 2021 a través de Facebook Live, de la mano de la Cancillería de Colombia, en los cuales se dio

a conocer el portafolio de servicios del SENA para fortalecer los vínculos de nuestros connacionales con nuestro país y acercar a la comunidad a dicha oferta; durante estos eventos se logró divulgar el portafolio a varios beneficiarios en el exterior y demostrando que estas actividades de cooperación interinstitucional son una valiosa oportunidad que beneficia principalmente a los ciudadanos en general, tanto en Colombia como en el exterior.

Atención Integral al Empresario

En la gestión de la Unidad de Atención Integral al Empresario - UAIE se ha realizado 91.861 atenciones que corresponden a 46.575 empresas, así mismo, como resultado del relacionamiento con el sector productivo de los Key Account se han suscrito convenios de alto impacto con los siguientes grupos empresariales: Grupo Corona, Frisby, BBVA y Electrificadora De Santander - ESSA.

2.3.10 SENNOVA

2.3.10.1 Innovación

Entre octubre de 2020 y junio de 2021, el programa de Fomento de Innovación y Desarrollo Tecnológico en las Empresas desarrolló varios procesos orientados a cofinanciar proyectos del sector productivo que buscan obtener como resultado prototipo funcional validado que conlleve al desarrollo de nuevos productos, servicios y/o procesos, o significativamente mejorados.

En el marco de la alianza SENA - Minciencias, se ejecutan 97 proyectos a empresas de todo el país. Por su parte, en alianza SENA - Programa Colombia Productiva del MinCIT se aprobó e inició la ejecución 127 proyectos de la Convocatoria SENA Innova, con el fin de cofinanciar proyectos de Innovación y Desarrollo Tecnológico que contribuyan al mejoramiento de los niveles de productividad y competitividad del sector productivo del país, con priorización de líneas temáticas como cuarta revolución industrial y transformación digital, entre otras.

Finalmente, en alianza SENA - Minciencias, el 13 de abril de 2021 se dio apertura de la convocatoria de innovación y desarrollo tecnológico en las empresas - SENA Innova "Por la reactivación del país". A 30 de junio de 2021 se recibieron 641 propuestas, en donde se destaca la participación de 116 municipios que representan 29 departamentos. Las propuestas se encuentran en etapa de verificación de requisitos y evaluación técnica. Se tiene estimado que para octubre de 2021 saldrá la publicación del banco definitivo de proyectos elegibles.

2.3.10.2 Investigación

Grupos de Investigación y Semilleros

A cierre de junio 30 de 2021, el SENA cuenta con 119 grupos de investigación los cuales mantienen la categorización ante el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación - MinCiencias, con base en los resultados de la Convocatoria No. 833 de 2018, como se muestra a continuación: 1 en categoría A, 8 en B, 77 en C y 3 reconocidos.

En la vigencia 2021, desde los grupos de investigación, se están ejecutando 161 proyectos que responden a Investigación aplicada y 141 proyectos enfocados en Innovación. En el marco de la ejecución de los proyectos de investigación se han vinculado 299 aprendices en modalidad de contrato de aprendizaje y 143 en calidad de monitores.

Se han registrado 4.629 productos resultados de investigación de proyectos SENNOVA en el Banco Documental, de los cuales se han avalado, desde la cuenta oficial de la Entidad, 1.531 productos que responden a los requerimientos de calidad y existencia exigidos por MinCiencias y que posibilitan mantener o no la categorización de los grupos ante el Ministerio.

De igual forma, con el objetivo de consolidar estrategias para fortalecer la investigación formativa, se han estructurado 568 semilleros que vinculan a 3.727 aprendices para realizar actividades que propenden por el desarrollo en habilidades de ciencia, tecnología e innovación, dentro de las cuales se encuentran la divulgación asertiva del conocimiento científico. Por lo anterior, se ha motivado y apoyado la participación de 1.065 aprendices en la Red Colombiana de Semilleros de Investigación - RedCOLSI - pertenecientes a 23 regionales.

Se implementó la estrategia del I Campamento de Verano en Investigación Aplicada SENA, en conjunto con la Coordinación Nacional de Relaciones Internacionales y Cooperación. Dentro del campamento, se vincularon 31 estudiantes de Argentina, Bolivia, Brasil, Ecuador, México, Panamá y Perú, a 16 proyectos de investigación aplicada distribuidos entre los grupos de investigación SENA de las regionales de Antioquia, Bolívar, Caldas, Casanare, Cundinamarca, Distrito Capital, Huila, Risaralda, Santander y Valle, para el desarrollo de actividades conjuntas y entregables que responden a productos resultados de investigación MinCiencias, permitiendo de esta manera fomentar escenarios de relacionamiento internacional de los grupos de investigación SENA.

Se está desarrollando la estrategia de #ViernesdecienciaSENA, en donde se han invitado expertos nacionales e internacionales para dictar conferencias que brindan elementos para el desarrollo de los proyectos de investigación, así como la divulgación de los resultados obtenidos.

Las conferencias se gestionaron en conjunto con la Coordinación Nacional de Relaciones Internacionales y Cooperación y el Sistema Nacional de Bibliotecas SENA, estando las conferencias disponibles en el canal <https://www.youtube.com/bibliotecasenaoficial>. A la fecha se han emitido siete conferencias con un global de 5419 visualizaciones.

Modernización y actualización de ambientes de formación

Teniendo en cuenta que la ejecución de proyectos de SENNOVA a nivel nacional se hacen de forma anual, a cierre de la vigencia 2020 se termina con 101 proyectos y a junio de la vigencia 2021 se cuenta con 121 proyectos nuevos y en ejecución que buscan la adopción de tecnologías y actualización tecnológica de ambientes, apoyando el fortalecimiento de proyectos de investigación, desarrollo e innovación I+D+i ejecutados por los grupos de investigación y favoreciendo el mejoramiento tecnológico de las herramientas y condiciones de los ambientes para responder a los procesos de calidad en los programas de formación de los centros del SENA.

2.3.10.3 Desarrollo tecnológico

Fortalecimiento de la Oferta de Servicios Tecnológicos para las Empresas

En el periodo de octubre a diciembre de 2020 se alcanzaron los siguientes logros:

- 65 centros de formación apoyados para el sostenimiento, mejoramiento, fortalecimiento, modernización y actualización de los servicios tecnológicos.
- Se estructuró la estrategia “Red de servicios tecnológicos del SENA”, conformada por catorce (14) mesas técnicas por área de conocimiento (aguas, alimentos, automatización y TICs, biotecnología, café, construcción y topografía, materiales, metrología, pecuaria, salud y seguridad, suelos, manufactura, otros servicios y transporte).
- 18 laboratorios acreditados ante el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia -ONAC.
- Dos laboratorios acreditados ante el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales- IDEAM.
- 543 servicios prestados a las empresas y SENA proveedor SENA.
- Se realizan acciones de articulación para identificar nuevas oportunidades de desarrollo de nuevos servicios tecnológicos con el Instituto Nacional de Metrología de Colombia (INM), Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) Red de Consumo Seguro, programa de Colombia Mide (Aguacate Hass y Cacao), ECOPETROL, Embajada

Reino Unido, Ministerio de Agricultura, Centro Nacional de Metrología de México (CENAM), y se participó en la estrategia de Articulación con SENAI.

- Se participó en el Congreso Virtual Agroempresarial 2020, Congreso Internacional de Industria SENA y en el Simposio Latinoamericano en Metrología LATINOMET.
- Se participó en las mesas sectoriales: metalmecánica, café, metrología, apicultura, textil, agroindustria de la panela, producción pecuaria y en el segundo conversatorio para las empresas (Grupo de Gestión de competencias Laborales) y Se realizaron los aportes al plan estratégico de la red de Mecánica Industrial.
- Se realizaron dos (2) eventos de divulgación tecnológica: “Conceptos básicos de metrología” y “Regreso seguro a los ambientes de trabajo en los laboratorios - protocolos de Bioseguridad”.
- Se apoyó al Equipo de Retos y Oportunidades en el Subequipo Internacionalización y Cooperación y al Equipo de Acción Inmediata.

En el periodo de enero a junio 30 de 2021 se han alcanzado los siguientes logros:

- 65 centros de formación con 83 escenarios que fueron apoyados para el sostenimiento, mejoramiento, fortalecimiento, modernización y actualización de los servicios tecnológicos para apoyar a nuestros usuarios internos (comunidad SENA) y externos (Emprendedores, empresas, universidades, gremios).
- Se amplía la “Red de servicios tecnológicos del SENA” a 19 mesas técnicas por área de conocimiento: Ambiental (aguas y aire), energías alternativas, alimentos, automatización y TIC, biotecnología, café y cacao, construcción, materiales, metrología, pecuaria, salud y seguridad, suelos, manufactura, transporte, Gestión documental, I+D+i, Farmacéuticos, cosméticos y aseo y mercadotécnica.
- Se mantiene la acreditación de 18 laboratorios y se obtiene un nuevo otorgamiento al Laboratorio de CENIGRAF ante el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia -ONAC.
- Se mantiene el reconocimiento del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales- IDEAM y de los Laboratorios del Centro de Gestión Industrial Regional Bogotá y el Laboratorio de Calidad Ambiental del Centro de Comercio, Industria y Turismo de Córdoba- Regional Córdoba.
- Usuarios atendidos con servicios tecnológicos: 409 empresas, 412 personas naturales, 25 emprendedores, 1900 aprendices atendidos en visitas técnicas.
- 48 contratos de aprendizaje
- Se realizan acciones de articulación con ICA y FEDEGAN para apalancar acciones de reactivación económica.

- Se tiene uno de los evaluadores de capacidad metrológica en representación de la Entidad, de los 13 seleccionados a nivel nacional, dentro del proyecto liderado por la Unión Europea, Instituto Nacional de Metrología de Colombia (INM), Instituto Nacional de Metrología PTB de Alemania, Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (Icontec), Ministerio Comercio, Industria y Turismo.

Extensionismo Tecnológico

Entre octubre y diciembre de 2020, se acompañaron 1.626 empresas mediante la implementación de la estrategia #Mipymesetransforma en 32 departamentos del país y con un equipo nacional de 165 profesionales. Durante el primer semestre de la vigencia 2021 se han acompañado 2006 empresas de 33 regionales con 108 profesionales, generando un alto impacto económico en el mejoramiento de los niveles de transformación digital de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas-MiPymes del país.

En la implementación de la Estrategia #MipymeSeTransforma se identifican entre otros sectores económicos: el sector servicios con 1.335 empresas, sector comercio con 1.008 empresas, sector industrial con 715 empresas, sector agropecuario con 366 empresas, sector construcción con 117 empresas, sector comunicaciones con 41 empresas, sector transporte con 25 empresas, sector financiero con 10 empresas y sector minero energético con 15 empresas, esta distribución muestra una diversidad e impacto social y económico en los servicios y productos como alternativa frente a la recesión económica del país y la reactivación de los recientes meses en Colombia.

De estas empresas se lograron mejorar los indicadores concertados que se enfocaron en ventas, digitalización de procesos y el desarrollo de canales digitales, los cuales se lograron impactar en al menos un 8 % y que, para su mejora, se enfocaron en inteligencia de negocios, gestión de servicios, mejoramiento de digitalización en la cultura organizacional, usabilidad, tenencia y adopción de herramientas informáticas con excelentes resultados y diferentes herramientas como sitios web mejorados e implementaciones CRM.

Del total de empresas atendidas en las dos vigencias, impactadas por indicador, se evidencian los siguientes resultados positivos para la estrategia:

- Incremento en ventas en nuevas líneas de negocios digitales: 2608 empresas.
- Crecimiento en clientes en canales digitales: 2666 empresas.
- Procesos optimizados a través de la digitalización: 2885 empresas.
- Nuevos canales digitales: 1143 empresas.
- Colaboraciones internas: 350 empresas.

- Presupuesto de tecnología: 183 empresas.
- Costo de adquisición de clientes: 129 empresas.
- Participación de colaboradores: 317 empresas.
- Formación del personal para digitalización: 810 empresas.

En el desarrollo de la estrategia se implementó un proceso de mejoramiento del talento humano de las empresas a través de rutas de formación de acuerdo con su nivel de madurez digital, obteniendo los siguientes resultados:

- Total de licencias LinkedIn activadas: 1616
- Cursos certificados en LinkedIn: 2397
- Plataforma Empresario Digital: 944 empresarios certificados
- Formaciones en Empresario Digital: 3463 cursos
- Ruta Academia Empresa - SENA: 176 Webinars con 9724 asistentes.

Como resultado del convenio de cooperación Fiducoldex, actuando en su condición de administradora de Colombia Productiva, No. 041 de 2019 y SENA No. 0100 de 2019, se adelantaron las siguientes acciones entre octubre y diciembre de 2020:

- Se logró la formación y certificación de 162 colaboradores del SENA, en el “Taller de Identificación de Madurez Digital Empresarial, duración 40 horas” a través de Colombia Productiva del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MinCIT).
- Se logró la formación y certificación de 162 profesionales de la estrategia Mipyme se transforma del instrumento Extensionismo Tecnológico del ecosistema SENNOVA, en “Metodología de Extensionismo en las fases de diagnóstico, concertación e implementación del plan de mejora empresarial en transformación digital, duración 96 horas”, a través del SENA. Finalmente, el proceso culminó con la certificación a 162 especialistas en productividad a través de Colombia Productiva del MinCIT y SENA.

En el primer semestre de 2021 se logró la formación y certificación de 775 especialistas de productividad en los programas: i. Talento 4.0, ii. Productividad Laboral, iii. Eficiencia Energética, iv. Logística y v. Transformación a través de FedeSoft, Consultores Especializados en Gestión, Corpo EMA, Gestión Total Corporativa y Gestión Total Corporativa.

2.3.10.4 Red Tecnoparque y Tecnoacademias

Red de Tecnoparques

En el periodo de octubre a diciembre de 2020 se alcanzaron los siguientes logros:

- Inauguración y puesta en operación del Nodo Cúcuta y del Nodo Atlántico para un total de 18 Nodos de la Red Tecnoparque.
- Se atendieron 35 grupos de investigación, 136 egresados y aprendices SENA y 919 emprendedores como titulares de Proyectos de Base Tecnológica.
- Se atendieron 380 empresas: 172 microempresa, 67 pequeña empresa, 35 media empresa y 106 grandes.
- Se generaron 684 Prototipos funcionales (Technology Readiness Level TRL 6).
- Se generaron 309 productos y servicios pre comerciales y comerciales (Technology Readiness Level TRL7 - TRL 8).

En el periodo de enero a junio de 2021 se alcanzaron los siguientes logros:

- Se atendieron 63 grupos de investigación, 168 egresados y aprendices SENA y 1.712 emprendedores como titulares de Proyectos de Base Tecnológica.
- Se atendieron a 752 empresas: 403 microempresa, 150 pequeña empresa, 66 media empresa y 133 grandes.
- Se generaron 106 prototipos funcionales (Technology Readiness Level 6).
- Se generaron 38 productos y servicios precomerciales y comerciales (Technology Readiness Level TRL7 - Technology Readiness Level TRL8).
- Se encuentran 1647 Proyectos de Base Tecnológica en ejecución.
- Articulación de 35 resultados de Proyectos de Base Tecnológica PBT con otros instrumentos del CTI (Ciencia, Tecnología e Innovación).

Red Tecnoacademias

A finales del 2020, el SENA firmó el convenio No. 878-2020 con MinCiencias, el cual incluye un objetivo específico para el fortalecimiento de las TecnoAcademias. Igualmente, se están ejecutando acciones con Computadores para Educar CPE y Ministerio de Educación Nacional MEN con el fin de dar respuesta a los compromisos del CONPES 3988, tecnologías para aprender.

Actualmente, existen 27 TecnoAcademias, ubicadas en 20 departamentos, que implementan los programas de formación en dos modalidades de operación: la modalidad fija con extensión y las itinerantes. Ambos formatos, desde su creación, han desarrollado importantes apuestas de formación e investigación en distintas regiones del país, certificando en diciembre de 2020 a 22.331 aprendices que desarrollaron los programas de formación e investigación durante ese

año, periodo en el cual se generaron contenidos y se implementaron acciones no presenciales y virtuales con el fin de dar continuidad a los procesos, a pesar de los retos de la pandemia.

Del 1 enero al 30 de junio de 2021, se han inscrito 26.875 estudiantes de educación básica secundaria y media en las líneas de Biotecnología, Nanotecnología, Ciencias Básicas y TIC, de 837 instituciones distribuidas en 245 municipios de las 20 regionales; actualmente, se están implementando acciones para el retorno a la presencialidad, en un trabajo articulado con las instituciones educativas y secretarías de educación.

2.3.11 Programa de Formación Continua Especializada

Mediante este programa, desarrollado en alianza con el sector productivo, se ejecutan acciones de formación realizadas por las empresas, gremios y asociaciones para trabajadores de todos los niveles ocupacionales que requieran actualización y formación especializada, que contribuya al mejoramiento de la competitividad nacional. Este programa forma parte de los Instrumentos del Sistema Nacional de Competitividad, Ciencia, Tecnología e Innovación, y participa en la implementación de la Directiva Presidencial - Metodología de Articulación (ArCo), cuyo objetivo es mejorar el alcance e impacto de los instrumentos de intervención en materia de competitividad e innovación.

En 2020, de 107 propuestas recibidas (84 de gremios, 5 de empresas agrupadas y 18 de empresas individuales), se viabilizaron 60 y se cofinanciaron 36 (con entidades pertenecientes a 10 sectores económicos: agropecuario, comercio, construcción, educación, industria, salud, servicios, transporte, transversal y vigilancia; invirtiendo un total de \$40.412 millones al sector productivo para la ejecución de 346 acciones de formación, con las cuales se beneficiaron 65.774 trabajadores y 12.313 Mipymes (Micro, pequeñas y medianas empresas) en 695 municipios del territorio nacional.

En 2021, se realizaron dos convocatorias del programa, en la primera, se recibieron 107 propuestas, de las cuales se aprobaron 47, con entidades de 11 sectores económicos y con una inversión de \$39.440 millones para beneficiar a 73.000 trabajadores; en la segunda, se recibieron 24 propuestas, de las cuales se viabilizaron técnicamente 19 para aprobación del Consejo Directivo Nacional. Se invertirán \$2.588,6 millones para cubrir 11.627 cupos destinados a la formación de los trabajadores.

Debido a las medidas de aislamiento obligatorio y distanciamiento social establecidas por el Gobierno Nacional para hacer frente a la emergencia sanitaria originada por el Covid-19, las acciones de formación del programa, en su mayoría, se han realizado mediante modalidad

Presencial Asistida por Tecnologías (PAT) y en la modalidad virtual, permitiendo impactar a más trabajadores en las 33 regionales del país.

2.3.12 SER - SENA Emprende Rural

Es una iniciativa cuyo objetivo es la generación de capacidades para la inclusión productiva rural con enfoque diferencial, que promueve el emprendimiento rural a través de procesos de formación, fortalecimiento empresarial y gestión para la empleabilidad, con el propósito de generar ingresos, disminuir el desempleo, la baja capacidad ocupacional de los jóvenes y de la población vulnerable en las áreas rurales del país y la escasa productividad del campo colombiano.

Entre los principales logros se encuentran:

- 152.921 cupos de formación en el sector rural a través de 5.591 formaciones
- 3.446 unidades productivas rurales creadas de las cuales el 63 % corresponden al sector agropecuario, 13 % sector agroindustrial y el 24 % a otros sectores entre los que se encuentran el turismo, artesanías y ambiental, entre otros.
- 1.810 unidades productivas fortalecidas a través de las cuales se generaron 7.570 trabajos rurales.
- 3.486 colocaciones formales en actividades del sector rural siendo el 48 % mujeres. De estas colocaciones, el 45 % corresponde al sector agropecuario, 16 % agroindustria y el 12 % a turismo rural.
- 918 municipios impactados a nivel nacional para una cobertura del 83 %.
- 87.134 mujeres atendidas a través de proceso formativos representando el 58 % de la atención total.
- A través de la Agencia Italiana Coopermondo, se realizó diplomado en metodologías de cooperativismo a 351 profesionales que se encargarán de implementarlas en los procesos formativos con comunidades rurales.
- En articulación con la estrategia del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y su Programa de Incentivos a la Comercialización Agropecuaria, durante el 2020 se capacitaron 440 Profesionales SENA que realizaron la sensibilización de 3.711 productores agropecuarios y el apoyo en el registro de 1.039 en las plataformas priorizadas de comercio virtual.
- A partir de los procesos de formación y asesoría del programa SER en región, se logró el acceso a fuentes de financiación público privada para las unidades productivas por \$9.200 millones de pesos.

- Mediante el convenio SENA - FINAGRO, se realizó la transferencia a más de 1.000 profesionales del programa SER beneficiando a la fecha más de 2.200 aprendices en 231 formaciones.

2.4 Compromiso por la paz

A continuación, se presentan los logros del SENA en el cumplimiento del Acuerdo de Paz para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, siendo necesario precisar, que a pesar de que la Entidad no tiene compromisos asignados en el Plan Marco de Implementación, nuestros aportes son significativos en los puntos 1 y 3 de este acuerdo.

Punto 1 del Acuerdo - Reforma Rural Integral

- Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET)

El SENA ejecutó su oferta de servicios en: formación, certificación de competencias laborales y acciones de la Agencia Pública de Empleo en los municipios PDET, priorizados en el Acuerdo de Paz como los más vulnerables.

Tabla 11. Acciones SENA en los 170 municipios (PDET).

Periodo	Cupos de formación para el trabajo	Personas certificadas en competencias laborales	Personas inscritas en la APE	Acciones de orientación ocupacional	Colocaciones en un empleo formal
A diciembre 2020	809.938	16.331	115.396	186.843	25.892
A junio 2021	454.605	6.445	54.661	97.148	12.792

Fuente: SENA-Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

En sentido, en el marco del convenio SENA- Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN No. 20 de 2018, se desarrollaron 1.636 acciones de orientación ocupacional a través de talleres grupales (hoja de vida, inducción al aplicativo de la APE, proyecto de vida, entre otros) para la población en proceso de reincorporación y para la población en proceso de reintegración se adelantaron 1.845 acciones de orientación ocupacional. Igualmente, a través del programa SENA Emprende Rural, en municipios del Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) se lograron ejecutar 34.708 cupos de formación y 814 unidades productivas fueron creadas.

Punto 3 del Acuerdo - Fin del conflicto

- Reincorporación de las FARC-EP a la vida civil en lo económico, lo social y lo político

En desarrollo del Convenio Marco Interadministrativo No. 020 del 2018 SENA - Agencia para la Reincorporación y la Normalización se atendió a la población reincorporada, con los siguientes logros:

Tabla 5. Acciones SENA población reincorporada.

Periodo	Cupos de formación para el trabajo	Personas certificadas en competencias laborales	Personas inscritas en la APE	Acciones de orientación ocupacional	Colocaciones en un empleo formal
A diciembre 2020	7.436	74	1.137	2.795	50
A junio 2021	2.295	14	319	989	22

Fuente: SENA-Dirección de Planeación y Dirección Corporativo.

2.5 Atención a población vulnerable

Poblaciones vulnerables

- La Agencia Pública de Empleo, en articulación con los centros de formación profesional del SENA, logró entre octubre del 2020 y junio de 2021, atender a 1.884.790 aprendices de poblaciones vulnerables mejorando los perfiles ocupacionales de estas poblaciones.
- Con la intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo se lograron 33.751 colocaciones para población víctima de la violencia y 24.984 para poblaciones vulnerables.
- En el periodo comprendido entre octubre 2020 y junio 2021 se expidieron 517.378 certificados en Formación a desplazados por la violencia, 27.814 a población perteneciente a hechos victimizantes, 13.920 a población con discapacidad, 70.402 a poblaciones NARP, 788.493 otras Poblaciones Vulnerables, para un total de 1.418.007 certificados a Poblaciones Vulnerables.

Víctimas de la violencia

- El 9 de abril la Agencia Pública de Empleo, impulsó la realización de una feria de servicios institucionales en 32 regionales del país, para conmemorar el Día de la Memoria y Solidaridad con las Víctimas del Conflicto Armado. Como resultado del evento tenemos: 249 empresas participantes, 1.614 vacantes, 6.727 postulaciones, 501 inscritos, 4.384 orientados y 236 colocaciones.

- A través del proceso de intermediación laboral realizada por la APE, se lograron 37.058 colocaciones de población víctima, de las cuales 920 corresponden a instructores de esta población.

Población con discapacidad:

- En respuesta a la implementación de la política institucional de discapacidad, se destaca que 178 aprendices han desarrollado su etapa productiva en modalidad de contrato de aprendizaje.
- Mediante el Fondo Emprender se promueve la convocatoria No. 85, exclusiva para personas con discapacidad por valor de \$2.000.000.000.
- En diciembre de 2020 la Entidad recibe reconocimiento de la Fundación Zero Project.

Migrantes

La Agencia Pública de Empleo SENA ha realizado 9.543 acciones de orientación y se han generado 1.309 colocaciones de migrantes provenientes de Venezuela.

Comunidades Étnicas:

- Se desarrolló el 21 de mayo la Feria Nacional de Empleo a través de plataformas virtuales con los siguientes resultados: 820 empresas participantes, publicación de 4.309 vacantes con 11.808 postulaciones. Se tuvieron 530 inscritos, 2.725 orientados y 475 colocaciones.
- Para la vigencia 2021 se lanzó la convocatoria No.187 de Fondo Emprender en alianza con el Ministerio de Interior con \$2.000.000.000 de recursos asignados, para financiar iniciativas empresariales desarrolladas por emprendedoras domiciliadas en San Andrés, Providencia y Santa Catalina, que buscan impactar al pueblo raizal.

Indígenas

Se adelantaron acciones de formación profesional integral con enfoque pluralista y diferencial al pueblo Rrom, en temas manejo de especies menores y básico en ganadería bovina doble propósito con las Kumpanias de Tolima y Sabanalarga Atlántico; atendándose 41 aprendices.

En la siguiente tabla se presentan los indicadores ejecución de la formación de población vulnerable:

Tabla 13. Indicadores Población Vulnerable, Desplazados por la Violencia y Víctimas.

Tipo de Población	2020		Octubre 2020-junio 2021	
	Aprendices	Cupos	Aprendices	Cupos
Desplazados por la violencia*	794.240	1.049.670	758.375	967.033
Hechos victimizantes**	43.040	56.201	37.003	47.315
Total víctimas	837.280	1.105.871	795.378	1.014.348
Con discapacidad	17.733	24.176	17.327	22.356
Poblaciones NARP***	90.587	127.904	78.258	104.430
Otras poblaciones vulnerables	1.129.828	1.523.308	993.827	1.288.377
Total poblaciones vulnerables	2.075.428	2.781.259	1.884.790	2.429.511

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direcciónamiento Corporativo, aplicativo SOFIA Plus.

(*) Incluye los tipos de población: indígenas desplazados por la violencia, afrocolombianos desplazados por la violencia, desplazados por la violencia y desplazados discapacitados (**). Incluye los tipos de población: minas antipersonal munición sin explotar y artefacto explosivo improvisado, amenaza, delitos contra la libertad y la integridad sexual en desarrollo del conflicto armado, desaparición forzada, homicidio masacre, secuestro, tortura, vinculación de niños niñas y adolescentes a actividades relacionadas con grupos armados, abandono o despojo forzado de tierras, actos terrorista/atentados/combates/enfrentamientos/hostigamientos, herido, reclutamiento forzado (***) Incluye los tipos de población: negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros. (****) Incluye los tipos de población: desplazados por fenómenos naturales, adolescente en conflicto con la ley penal, adolescente trabajador, indígenas, INPEC, jóvenes vulnerables, mujer cabeza de familia, adolescentes desvinculados de grupos armados organizados al margen de la ley y reintegrados, tercera edad, remitidos por el PAL, sobrevivientes de minas antipersonales, soldados campesinos y Rrom.

3 Desarrollo de Fortalecimiento Institucional

3.1 Modelo integrado de planeación y gestión

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, se establece en el SENA como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. El MIPG se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados en la gestión y el desempeño institucional, generando valor público.

Se resalta dentro de la implementación del MIPG para el periodo comprendido entre octubre de 2020 y junio de 2021, la ejecución de las siguientes estrategias:

- La entrada en funcionamiento del módulo MIPG el cual permite gestionar la aplicación de los autodiagnósticos y los planes de cierre de brechas para cada una de las políticas de gestión y desempeño, así como el seguimiento al día del avance en la implementación de las políticas.
- La aplicación de procesos de autoevaluación al 100 % de las políticas de MIPG mediante la construcción de herramientas de autodiagnósticos adicionales para las políticas que el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, no ha definido a la fecha, el cual permite analizar el estado de la totalidad de las políticas y en este sentido establecer los aspectos por mejorar que se crean convenientes.
- Formulación de los Planes de Cierre de Brechas tomando como fuentes, los autodiagnósticos de la vigencia 2021 y resultados de la aplicación del FURAG 2020.
- Fortalecer la articulación del MIPG y el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol-SIGA, estableciendo al MIPG como la gran sombrilla del Modelo de Operación del SENA que recoge los sistemas de gestión implementados en el SENA, gestión de calidad, gestión ambiental, gestión seguridad y salud en el trabajo, gestión de seguridad de la información y eficiencia energética; articulados con el Modelo Estándar de Control Interno. La integralidad del Modelo Operación del SENA permitirá contar con una visión integral de su operación bajo el MIPG y los sistemas de gestión y de analizar cómo podrían ser más eficientes las actividades comunes y complementarias cuando se integren.
- Realizar socializaciones y transferencia de conocimientos del MIPG en Dirección General y regionales para posicionar el MIPG como la gran sombrilla del SIGA.

3.1.1 Resultados FURAG 2020

El SENA frente a la medición del Formulario Único de Reporte a la Gestión -FURAG para la vigencia 2020 obtuvo un Índice de Desempeño Institucional de 94.9 puntos con un incremento en 10.3 puntos con relación a la vigencia 2019 y 23.1 con relación al 2018, cumpliendo así con la meta establecida para el cuatrienio en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 de incrementar el índice de Desempeño Institucional -IDI en 10 puntos, como se evidencia en la siguiente tabla:

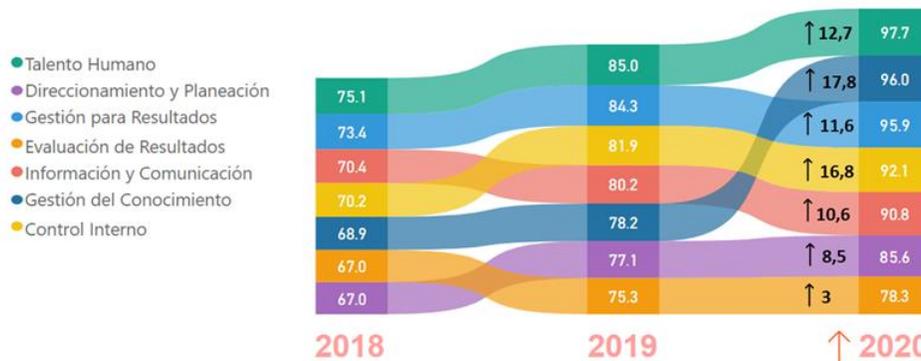
Tabla 14. Cuadro comparativo del Índice de Desempeño Institucional -IDI.

Año	Resultados índices de desempeño institucional	Puesto SENA orden nacional
2018	71.8	96
2019	84.6	46
2020	94.4	20

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

La evaluación de las siete dimensiones operativas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG refleja una mejora exponencial en su desempeño, resaltando las dimensiones de: Talento Humano con 97.7 puntos, Gestión del Conocimiento con 96 puntos y Gestión para resultados con una puntuación de 95.9, como se evidencia enseguida:

Ilustración 1. Desempeño dimensiones operativas



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública (28 de mayo 2021)

3.2 Evaluación modelo estándar de control interno 2020

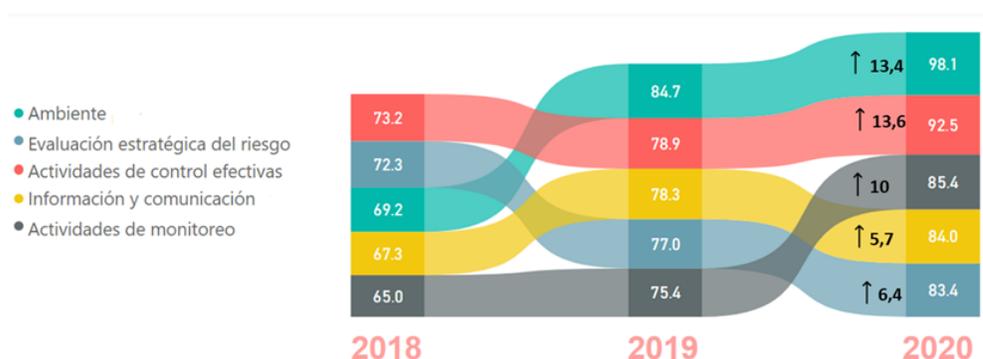
Para la vigencia 2020 el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA obtuvo una calificación de 92,1 puntos del Índice de Desempeño Institucional para el Modelo Estándar de Control Interno -MECI, teniendo así un incremento de 11,8 puntos con relación al 2019 y 21,9 respecto a 2018, como se muestra enseguida:

Tabla 15. Resultados Índice de Desempeño Institucional-MECI

Año	Resultados índices de desempeño institucional-MECI
2018	70.2
2019	81.9
2020	92.1

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direcciónamiento Corporativo.

Frente al resultado de la evaluación de los cinco componentes del Modelo Estándar de Control Interno-MECI se refleja un incremento en cada uno de ellos en el Índice de Desempeño Institucional. Los componentes del MECI que mayor crecimiento obtuvieron en comparación con la vigencia anterior fueron, Ambiente de Control con 98,1 puntos seguido del componente Actividades de control con 92,5 puntos, tal y como se muestra en la siguiente gráfica:

Ilustración 2. Componentes del MECI con mayor crecimiento.

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direcciónamiento Corporativo.

3.3 Gestión del Talento Humano

La Gestión del Talento Humano está estructurada y documentada de manera oficial en la página web del SENA, mediante la cual se aplican diversos valores agregados al contemplar aspectos de mayor relevancia en temas asociados al Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano, Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Plan Estratégico Institucional, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Talento Humano y Plan de Acción.

Por su parte, los indicadores que miden la gestión del Talento Humano son monitoreados de forma trimestral y registrados en el aplicativo oficial de la Entidad en el entorno web denominado Plan de Acción, los cuales presentaron un nivel de cumplimiento satisfactorio al cierre de la vigencia 2020 al conceptuar sobre aspectos de Renovación Cultural, Formación y

Desarrollo del Talento Humano, Cumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, acciones ejecutadas en materia de Integridad e Incidencia en las competencias del Talento Humano, entre otros con un cumplimiento del 100 %.

Así mismo, se evidencia que al corte de junio 2021 existe un cumplimiento adecuado a las cifras evaluadas con un 50% de cumplimiento en promedio, cuya tendencia en el tiempo ha demarcado que sea creciente el porcentaje de avance debido a la dinámica habitual de los procesos y que al final del presente año los indicadores de la gestión del Talento Humano puedan registrar un total cumplimiento a la meta trazada.

3.3.1 Planta de personal

En la actualidad, la planta de personal del SENA está conformada por un total de 10.025 empleos, distribuidos así:

Tabla 16. Empleos Públicos de la Planta de Personal.

Tipo de Empleo	No. de Empleos
Empleos de carrera administrativa	9.065
Empleos de libre nombramiento y remoción	160
Empleos de carácter temporal	800
Total	10.025

Fuente: SENA - Secretaría General (junio 2021).

- **Provisión definitiva de empleos públicos**

Atendiendo los parámetros establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, el SENA reportó ante la CNSC ciento noventa y un (191) empleos vacantes en el aplicativo del Sistema del Mérito la Igualdad y la Oportunidad (SIMO) para gestionar su provisión mediante concurso de méritos. Conforme al Criterio Unificado del 16 de enero de 2020, se ha reportado ante la CNSC un total de cuatrocientas seis (406) vacantes para adelantar su provisión mediante el uso de las listas de elegibles de la Convocatoria No. 436 de 2017.

- **Provisión transitoria de empleos públicos**

Encargos: identificadas las vacantes definitivas de la planta de personal de la Entidad, se viene desarrollando el proceso de encargos para la provisión de los empleos del nivel instructor y profesional. Para el caso de los empleos administrativos se ha realizado la provisión de ochenta y tres (83) vacantes, mientras que en los empleos del nivel instructor se han provisto un total de siete (7) vacantes, encontrándose en proceso de provisión un total de seis (6) cargos.

Nombramientos Provisionales: las vacantes definitivas que no hayan sido provistas transitoriamente a través del proceso de encargos serán cubiertas a través de nombramientos provisionales. De esta forma se elaboró la Guía para la Provisión Transitoria de Empleos Permanentes del SENA Mediante Nombramientos Provisionales, la cual se encuentra en la etapa de validación para ser publicada en la plataforma CompromISO dentro del proceso de gestión de talento humano.

- **Provisión empleos de la planta temporal del SENA**

La provisión de los empleos de la Planta Temporal del SENA debe realizarse en cumplimiento de lo previsto en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, el artículo 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 y la Sentencia C-288 de 2004 de la Corte Constitucional. Por consiguiente, el SENA actualizó la *Guía Para Provisión De Empleos Temporales* adelantado las siguientes actividades para su provisión: i) Con el apoyo de la Agencia Pública de Empleo (APE) el día 16 de julio de 2020 se inició la fase I para la provisión de sesenta y dos (62) empleos del nivel profesional. ii) En cumplimiento de lo ordenado en distintos fallos de tutela el Grupo de Relaciones Laborales en coordinación con la Comisión Nacional de Servicio Civil (CNSC) viene adelantando el proceso de provisión de un total de ciento veinticinco (125) empleos temporales del nivel instructor; iii) En el marco de la Primera Convocatoria Abierta y de Libre Concurrencia 2020 se viene gestionando la provisión de treinta y nueve (39) vacantes del nivel profesional.

- **Provisión de los empleos de gerencia pública**

El SENA a través de los procesos meritocráticos adelantados en las Convocatorias 1 y 2 de 2019 y las Convocatorias 1 y 2 de 2020 ha gestionado la provisión de cuarenta y cuatro (44) vacantes correspondientes a empleos de directores regionales y subdirectores de centro de formación. Con ocasión a la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional por cuenta de la pandemia del COVID 19 los procesos meritocráticos fueron suspendidos, sin embargo, con la expedición de la Resolución No. 1-1008 del 01 de septiembre de 2020 estos procesos se reanudaron adelantándose para el primer trimestre del año las pruebas de habilidades gerenciales; prueba de antecedentes y; entrevistas.

3.3.2 Política de Integridad

Para el último trimestre de la vigencia 2020 dentro de las acciones efectuadas en materia de la política de integridad se llevó a cabo en octubre de manera virtual el evento en vivo "Conferencia de Integridad" dirigido a toda la población SENA, así mismo se conformó y formalizó el equipo interdisciplinario que desde la Dirección General y en representación de cada una de las dependencias, hizo parte de las mesas de trabajo para la gestión de conflictos

de interés, de las cuales a corte diciembre de ese mismo año, adelantaron tres sesiones de trabajo.

Se efectuaron sesiones para la identificación de riesgos asociados al incumplimiento del Código de Integridad en el marco del proceso de gestión del talento humano. En noviembre fue publicada la encuesta anual de integridad para medir tanto el impacto de las estrategias de divulgación como de apropiación del código durante la vigencia, dicha encuesta contó la participación de 1.810 servidores públicos. El indicador de acciones efectuadas en materia de integridad cerro con un cumplimiento del 100 % a corte diciembre.

Durante el primer semestre de la vigencia 2021 se formularon dos planes asociados a la política, ambos fueron aprobados por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Entidad. El plan de acción del Código de Integridad y el plan de gestión de conflictos de interés a corte junio cuentan con un cumplimiento promedio del 55 % y del 57 % respectivamente.

El objetivo del plan de acción del código es establecer una guía para el desarrollo de estrategias y acciones que permitan la consolidación de los valores institucionales como ejes de actuación de los colaboradores, en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y de la Renovación Cultural del SENA. Dentro de este plan de acción se remitió lineamiento a las regionales para la divulgación y apropiación del Código de Integridad, así como para la selección de delegados a nivel nacional, se efectuaron las sesiones para la socialización de lineamientos con delegados de las regionales y de la Dirección General, se dio inicio a las actividades para el afianzamiento y apropiación del Código a través de medios de comunicación institucional, algunas de estas con participación de los delegados a nivel nacional.

Igualmente, se continua con la administración del repositorio institucional en donde se documentan las acciones desarrolladas para la apropiación del Código en el ámbito institucional, se efectuaron las solicitudes y gestiones necesarias para la visibilización de la política de integridad en la página web de la Entidad.

El objetivo del plan de gestión de conflictos de interés es desarrollar mecanismos para prevenir y controlar la aparición de conflictos de intereses en la Entidad para evitar la afectación del servicio y el interés general. Este plan de gestión dado que es un nuevo componente de la política de integridad se incluyó también en los lineamientos del Plan de Acción y del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.

Así mismo, se impartió lineamiento institucional orientado a que los contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses previo a la suscripción de sus contratos y para que los servidores públicos de la Entidad realicen su declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses

en el aplicativo establecido por Función Pública. Se realizó divulgación en medios de comunicación institucional y se emitió circular sobre la obligatoriedad para todo el personal vinculado de la realización del curso "Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción" impartido a través del Departamento Administrativo de la Función Pública.

También, se efectuaron acciones de divulgación del procedimiento actualizado de identificación de conflicto de interés, se publicaron piezas comunicativas para divulgar la temática de conflictos de interés, se realizó solicitud a la Dirección de Planeación para la inclusión de la temática de conflictos en la guía de identificación de riesgos. Se efectuó la primera mesa de trabajo con todo el equipo de delegados de las dependencias de la Dirección General para el manejo de conflictos de interés, así como mesas con representantes de la Dirección de Planeación y Dirección Jurídica.

En las sesiones de lineamientos a delegados a nivel nacional se efectuó capacitación en la temática de conflictos en el marco de la política de integridad y la Entidad participó en dos capacitaciones promovidas por el DAFP sobre Acciones Preventivas Conflictos de Interés y Acciones Preventivas para Entidades Priorizadas. En el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño se formalizó el rol de la Dirección Jurídica como la dependencia orientadora para los conflictos de interés

3.3.3 Plan De Bienestar Social y Estímulos

El objetivo del Plan de Bienestar Social e Incentivos es construir un ambiente laboral que contribuya a la productividad, al desarrollo de los funcionarios y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal. Como resultado del desarrollo del Plan de Bienestar de octubre a diciembre 2020 y enero a junio 2021, se otorgaron 154.324 beneficios a servidores públicos y su grupo familiar.

Para cada programa el número de beneficios fue: deporte 31.524, recreativo 48.378, cultural y artístico 61.445, capacitación en artes y artesanías 1.285, bienestar espiritual 1.387, promoción de la lectura y espacios de cultura en familia 1.244, gestión de beneficios - otros apoyos y educativos 5.925, calidad de vida laboral 3.136. Los programas de bienestar son percibidos como excelentes y buenos para el 91 % de los servidores públicos encuestados.

A partir del último trimestre de 2020 se identificaron las necesidades de bienestar a nivel nacional para la construcción del Plan de Bienestar Social e incentivos 2021, mediante encuesta enviada a cada uno de los servidores públicos la cual contó con una importante participación de 6.743, el 66 % de la planta de personal SENA. Mediante la ejecución del Plan de Bienestar Social y Estímulos 2021, se logrará beneficiar a 168.572 servidores públicos y su grupo familiar

en las 33 regionales y la Dirección General, a través de los diferentes programas de bienestar. Para este periodo, se continúa implementando el trabajo colaborativo con las regionales a través de las herramientas de Microsoft Office 365 lo cual contribuye a obtener información en tiempo real y disminuir los tiempos de respuesta con las regionales.

La prórroga de la emergencia sanitaria por el nuevo coronavirus Covid-19, implicó el reto de realizar una oferta virtual que resultara atractiva para los funcionarios y su grupo familiar, teniendo en cuenta que, para el caso de los planes de bienestar, estas actividades siempre fueron desarrolladas de forma presencial. Realizar una programación virtual logró una mayor articulación con las regionales en las actividades del Plan de Bienestar, una de ellas “Quédate en Casa” programación con una oferta virtual; incentivando el uso de las herramientas de Office 365 como Stream que cuenta con un total de 152 seguidores del canal y 147 visualizaciones, para la red social Yammer se cuenta con 218 personas activas y 2.320 mensajes leídos.

3.3.4 Plan Institucional de Capacitación

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

Como resultado de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación octubre a diciembre 2020 y de enero a junio 2021, se han otorgado 1.854 cupos de capacitación beneficiando a 1.547 servidores públicos administrativos y trabajadores oficiales. Así mismo, se realizó el proceso de inducción a 179 funcionarios que ingresaron a la planta del SENA. Se ejecutó el programa de reinducción con la participación de 3.129. En promedio el 98 % de los servidores públicos percibió la capacitación como muy satisfactoria y satisfactoria.

El impacto del Plan Institucional de Capacitación de conformidad a la autoevaluación de los funcionarios asistentes fue del 96 %, respecto al impacto en la evaluación de desempeño laboral el 100 % de los funcionarios indica que aportó en el desarrollo y cumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales suscritos durante el período objeto de seguimiento de la siguiente forma: 65 % ‘Nuevo conocimiento y forma de hacer las cosas’, el 22 % considera que ‘Aclaró y afianzó conocimientos’, el 10 % para el ‘Cumplimiento de metas’ y el 3 % ‘No indica el tipo de aporte’.

A partir del último semestre de 2020 se construyó el Plan Institucional de Capacitación SENA 2021 de conformidad con los lineamientos dados por el DAFP y la ESAP, cuyo insumo principal fueron los quinientos sesenta y tres (563) aportes a los temas de capacitación realizadas por las regionales lo que contribuyó a la construcción de los programas de formación. En cuanto a los trabajadores oficiales el número de temas propuestos fue de 207. Mediante la ejecución del Plan Institucional de Capacitación SENA 2021, se logrará beneficiar a 2.733 servidores públicos a nivel nacional, en diferentes programas de formación diseñados a la medida de las necesidades del SENA.

Mediante el programa de reinducción se llegará al 90 % funcionarios a través de jornadas de inducción virtual por la Dirección General y las regionales, así mismo con el programa de inducción se beneficiarán todos los funcionarios que ingresen a la planta de personal del SENA.

Debido a la prórroga de la emergencia sanitaria se realiza la capacitación 100 % virtual, lo que implica el reto que los funcionarios sintieran el acompañamiento en su formación y tuvieran los espacios en su agenda laboral para participar activamente de la capacitación virtual. Realizar una capacitación 100 % virtual logró implementar mejoras al procedimiento como ampliar el número de horas de formación, lo que permite una comprensión mayor de los temas. Así como, reforzar los permisos al jefe inmediato realizando un agendamiento al funcionario por el calendario del Outlook para que no se le programen reuniones en ese espacio.

3.3.5 Teletrabajo

En el marco de la implementación del teletrabajo, se recibieron 78 solicitudes. Respecto a la financiación de los costos de energía y conexiones, se consultó al Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, teniendo en cuenta que actualmente el SENA no cuenta con presupuesto específico para el efecto, la viabilidad de realizar acuerdos con el teletrabajador, conforme los señala la Circular 027 de 2019, expedida por el Ministerio de Trabajo.

El DAFP emitió respuesta en septiembre de 2020, a su vez desde la Dirección de Planeación se realizó consulta ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público con el propósito de definir la asignación de recursos.

Por lo anterior el 30 de noviembre de 2020, se analizó entre las áreas involucradas cual sería el mecanismo para realizar el pago, sugiriendo que sea por nómina, para lo cual se debe articular con el Grupo de Administración de Salarios y la Secretaría General. También se elevó solicitud de asesoría a teletrabajo.gov.co y al Ministerio de Trabajo sobre el mismo tema.

En el marco de la implementación en el 2021, luego de realizarse el estudio por parte del comité interdisciplinario de las personas que solicitaron teletrabajo, se gestionó al interior de la Entidad la asignación de recursos, así como la creación del concepto por nomina para pago de los servicios públicos a favor del teletrabajador.

En este sentido, se expone que actualmente el SENA cuenta con la disponibilidad presupuestal para reconocer la modalidad de teletrabajo a los 74 funcionarios que lo solicitaron en el marco de lo establecido en la Resolución No. 1-2217 del 13 de diciembre de 2019.

Dada la asesoría y acompañamiento brindado por el Ministerio del Trabajo y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTic) en mayo de 2021, nos encontramos estableciendo el costeo de los servicios de energía y conectividad, para proceder a emitir los actos administrativos de reconocimiento de la modalidad organizacional en el marco de la normatividad expuesta.

3.3.6 Seguridad y Salud en el Trabajo

En el periodo comprendido entre octubre a diciembre 2020 se destaca la ejecución del plan de trabajo en el Eje de Higiene y Seguridad, SENA Mentalmente Saludable y Medicina Preventiva del Trabajo, llevado a cabo en los centros de formación y despachos regionales a nivel nacional el cual alcanza el 90 % de ejecución y para lo transcurrido en la vigencia 2021 a corte de junio se lleva una ejecución del 57 %.

Desde el Eje SENA Mentalmente Saludable teniendo como base los programas de Vigilancia Epidemiológica -PVE de prevención de riesgo psicosocial, de calidad de vida, de prevención de consumo de sustancias psicoactivas y de convivencia laboral se han ejecutado actividades individuales, grupales y campañas virtuales con el fin de generar un impacto en el mejoramiento del ambiente laboral y la prevención del riesgo psicosocial en funcionarios y contratistas de la Entidad.

En el 2020:

- Se intervinieron 16.324 colaboradores para disminuir el riesgo psicosocial.
- Se realizaron actividades grupales (campañas e intervenciones) se logró impactar un total de 32.775 colaboradores de la Entidad para el mejoramiento del ambiente laboral.
- Se realizaron actividades grupales e individuales (campañas e intervenciones) se logró impactar un total de 40.000 colaboradores de la Entidad con el fin de disminuir el riesgo psicosocial.

- A diciembre, se realizaron 2.692 intervenciones individuales a colaboradores reportados con Covid -19.

En el 2021:

- Se ha intervenido 5.281 colaboradores para disminuir el riesgo psicosocial.
- Se han realizado actividades grupales (campañas e intervenciones) se logró impactar un total de 40.000 colaboradores de la Entidad para el mejoramiento del ambiente laboral.
- Se realizaron actividades grupales e individuales (campañas e intervenciones) se logró impactar a 27.208 colaboradores de la Entidad con el fin de disminuir el riesgo psicosocial.
- Se realizaron 1.543 intervenciones individuales a colaboradores reportados con Covid -19.

Desde el Eje de Medicina Preventiva del Trabajo se viene ejecutando el plan de trabajo diseñado para las vigencias 2020 y 2021 alcanzando gran cobertura a nivel nacional y apoyando el proceso de mitigación contra el Covid - 19, adelantando diversas actividades de promoción y prevención por los profesionales del área de la salud en los equipos de Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional.

En el 2020:

- Se apoyaron las actividades de promoción y prevención para la mitigación del Covid -19.
- Atenciones médicas telefónicas a pacientes con síntomas respiratorios: 48.319.
- Se realizó seguimiento a enfermedad laboral y reubicación a nivel nacional.
- Mesas laborales (conformadas por médico regional, líder nacional, ARL, intermediario y apoyo legal): 6.
- Investigaciones de enfermedad laboral: 47.
- Análisis de puestos de trabajo requeridas por EPS: 50.
- Seguimiento a trabajadores oficiales Reubicados: 171.

En el 2021:

- Se apoyaron las actividades de Promoción y Prevención para la mitigación del Covid -19.

- Atenciones médicas telefónicas a pacientes con síntomas respiratorios: 10.976
- Atenciones a paciente con COVID- 19 confirmados: 1.922.
- Se realizó seguimiento a programas de Vigilancia Epidemiológica:
 - Valoraciones médicas ocupacionales a nivel nacional: 5.233.
 - Valoraciones médicas a deportistas: 210.
 - Seguimiento a pacientes con síntomas osteomusculares: 7.222.
 - Entrega de elementos ergonómicos: 773.
 - Actividades de promoción y prevención con énfasis osteomuscular: se impactaron 19.442 personas.
 - En mesas laborales se ha realizado seguimiento a 106 personas en procesos de calificación.
 - Se ha hecho seguimiento al PVE cardiovascular 17.269 personas.
 - Se ha hecho seguimiento al PVE químico a 11.231 personas.
 - Se ha hecho seguimiento al PVE biológico 32.391 personas.
 - Se han hecho 24 investigaciones de enfermedad laboral.

3.3.7 Estrategia Nacional SENA futuro para los Jóvenes

Con ocasión de la problemática social del país presentada durante el segundo trimestre del año 2021, la cual incluyó movilizaciones ciudadanas donde los jóvenes presentaron demandas relacionadas con educación, empleo y otras razones, y con el fin de atender las mismas, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, generó una estrategia enfocada a fortalecer los procesos de educación, empleo y emprendimiento, con una inversión de \$158 mil millones de pesos.

La Entidad enfocada en aportar formación pertinente y relacionada con la Cuarta Revolución Industrial, focalizará a partir del segundo semestre de 2021, 10.000 cupos de formación titulada exclusivos para jóvenes, así como 32.000 cupos relacionados en habilidades digitales para el sector del Software en el marco de la iniciativa SENA Digital, con el fin de fortalecer las destrezas técnicas y socioemocionales en temáticas afines a las Industrias 4.0.

De igual manera, proyecta la oferta de 400.000 cupos para formación complementaria en áreas relacionadas con las industrias creativas, con una inversión de \$67.066 millones. En relación con emprendimiento la Entidad lanzó el 29 de junio una nueva convocatoria nacional del Fondo Emprender del SENA para jóvenes entre los 18 y 28 años, por \$20 mil millones, con el fin de apoyar la creación de 250 nuevas empresas y la generación de 1.000 empleos en todo el país.

A esto se suma la convocatoria 'Aprendiendo a emprender' con la cual se pretende llegar con formación en 'Comportamiento emprendedor' y 'Emprendimiento digital' a cerca de 100 mil jóvenes colombianos, de los cuales 3 mil serán de zonas rurales. Finalmente, para promover el empleo, se proyecta para los primeros días de agosto de 2021 la realización de la Feria Expoempleo Joven, la cual contará con más de 30.000 oportunidades laborales para jóvenes colombianos, así como diferentes talleres de orientación ocupacional, con el objeto de que miles de ciudadanos menores de 28 años puedan vincularse en el mundo laboral.

La meta para este 2021 es generar 172.000 nuevos puestos de trabajo para jóvenes, gracias a la intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo del SENA.

Por último, en el marco de la Estrategia SENA Futuro para los Jóvenes, el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo estableció la meta de certificar las competencias laborales de un total de 16.500 jóvenes, durante la vigencia 2021. Esta estrategia viene siendo atendida a través de: i) la oferta regular permanente a nivel nacional, ii) las convocatorias regionales, como la realizada en el Valle del Cauca del 16 al 25 de junio, en la que se ofertaron 3.195 cupos, y iii) el mecanismo denominado "Certificación (100% virtual)"; logrando con corte al 31 de junio de 2021, certificar las competencias laborales de 6.041 jóvenes en todo el país.

3.4 Renovación cultural

El SENA en el 2020 comenzó la implementación de la fase dos del Plan Estratégico de Renovación Cultural que tiene como objetivo lograr una cultura cada vez más humana, responsable y competitiva, se desarrolla a través de cinco pilares: liderazgo, talento, principios, relaciones e innovación.

En el marco del pilar principios y con el fin de promover la apropiación de los valores institucionales y fortalecer habilidades blandas en la comunidad SENA se crearon las charlas abiertas para brindar herramientas y fortalecer competencias socioemocionales, en estos encuentros se comparten reflexiones y contenidos apoyados por entrenadores y conferencistas. Se han realizado desde octubre de 2020 a junio de 2021, 12 charlas virtuales, con una participación en la plataforma Teams de 8.488 asistentes, y una participación promedio por charla de 500 asistentes entre funcionarios, contratistas, aprendices y personas externas al SENA.

Se ha fortalecido la Red de Gestores de la Renovación Cultural SENA, para el 2020 un equipo de 170 personas y en 2021, 167 personas de las 33 regionales y 117 centros de formación del SENA forman parte de la red. En el 2021 se realizó el lanzamiento de la Ruta del Gestor y se dio inicio a los encuentros por nodos con corte a junio 30 se ha realizado un encuentro por nodo,

es decir cuatro encuentros. En los espacios de la Red de Gestores se profundiza en la razón del ser del proyecto de Renovación Cultural, sus pilares y cómo se articula con los procesos del SENA, así como la apropiación de los conceptos sobre la innovación, la articulación de Transformación Digital con la Renovación Cultural, el liderazgo y el trabajo colaborativo.

En el Pilar de Innovación, se han construido espacios para la reflexión, la creatividad y la experimentación a través de la formación para la comunidad SENA. En 2020, 82 líderes fueron formados en metodologías ágiles y de Innovación. En 2021 se abrió la convocatoria para que 1.400 personas de la Entidad participen en el Diplomado en Pensamiento Ágil y en el Curso Prácticas de Innovación.

Este proceso de formación en innovación y agilidad arrancó en junio de 2021 con una primera cohorte que inició el 7 de ese mes con 512 participantes, una segunda cohorte el 12 de agosto con 540 inscritos y una tercera cohorte, 4 de octubre, con 128 inscritos en el diplomado y 220 participantes en el curso. Para dar apertura a este espacio se realizaron las masters class: la transformación es lo único constante, innovar y ser ágiles, en donde participaron de manera virtual 523 servidores SENA y Prácticas de innovación en las instituciones educativas. Somos lo que hacemos, no lo que decimos que haremos, con una participación de 106 servidores SENA. En este mismo pilar, se orientan y acompañan proyectos en su formulación y desarrollo, desde 2020 (10) y otros nuevos para 2021 (9), la meta es acompañar en total 22 proyectos que se apoyan y asesoran en laboratorios de innovación y cocreación orientados a optimizar procesos, recursos y a generar valor dentro de la Entidad.

Los nombres de estos proyectos que se acompañan en los laboratorios de innovación son: SENA un solo talento, Operación estratégica de la gestión del talento humano y gestión documental, Transformación digital y optimización del proceso de reporte y registro de novedades de nómina, Detección automática de inconsistencias en procesos de contratación, Unificación de conceptos jurídicos, Alertas jurídicas tempranas, HUB de innovación SENA Antioquia, Optimización de compras, Eficiencia y transparencia en la vinculación del talento humano

Con el fin de promover el desarrollo de habilidades blandas en el talento humano de la Entidad, en 2021 se diseñó la ruta de formación en habilidades blandas para la Comunidad SENA, en donde 200 personas entre servidores y contratistas serán replicadoras del curso y facilitarán la transferencia de conocimiento, esta ruta se llama Fortalecimiento de las habilidades blandas para la Renovación Cultural del SENA, la conforman dos programas de formación, el primero desarrollo de capacidades que permitan enfrentar desafíos en entornos cambiantes y el segundo, aplicación de técnicas para la creación de redes de valor, cada uno con una duración de 48 horas.

La segunda ruta de formación, Desarrollo de habilidades blandas para la nueva revolución laboral, está dirigida a la ciudadanía en general mayor de 14 años, la conforman dos programas de formación cada uno con 48 horas de duración: Habilidades para enfrentar retos en el nuevo entorno laboral y el segundo programa, Habilidades para crear redes y alianzas de valor en el entorno laboral, se busca impactar a 30.000 personas, se abrirá su convocatoria en agosto 2021.

En el pilar talento en 2021 se realizó el foro 'Educación 4.0. Innovación y cultura como claves del éxito', dirigido a la comunidad SENA y público en general, en donde se generaron reflexiones y aprendizajes en torno a temas estratégicos de Renovación Cultural, se contó con una participación de 735 asistentes. De igual manera, se realizó el lanzamiento de la estrategia 'RenovAcción 2021: Retos para Inspirar y Crear', en este encuentro participaron 653 personas conectadas por Teams.

En el marco de este encuentro se realizó el lanzamiento de la Estrategia de Distinciones 2021 y se exaltó la labor y el desarrollo de iniciativas de cinco servidores SENA. En junio de 2021 se desarrolló el evento 'Socialización de la Estrategia Distinciones Renovación Cultural 2021: Exaltaciones al Talento Inspirador', el cual fue dirigido a directores y subdirectores de la Entidad a nivel nacional, en donde se presentaron las categorías de postulación: categoría A: Talentos que inspiran, postulación de instructores, aprendices y servidores que en cada regional aportan a los procesos de transformación y viven a diario cada pilar de la Renovación Cultural: talento, relaciones, liderazgo, principios e innovación. Categoría B: Experiencias significativas, postulación de experiencias y prácticas que agreguen valor al propósito misional, en el marco del relato conjunto de la Renovación Cultural y la Transformación Digital SENA.

Con el objetivo de medir los cambios de percepción sobre la Renovación Cultural por parte de los servidores públicos y aprendices del SENA, así como, en busca nutrir y retroalimentar las acciones de la estrategia de comunicación de la Renovación Cultural, se aplicó la encuesta "¿Qué tanto conoces sobre la Renovación Cultural?" del 19 de marzo de 2021 al 19 de abril de 2021 a nivel nacional. La población que respondió la encuesta fue 1.607 servidores públicos y 2.664 aprendices.

En 2020, 700 directivos regionales y de los centros de formación a nivel nacional participaron en cinco Encuentros de Líderes, donde recibieron herramientas para gestionar la incertidumbre y fortalecer su rol en medio de la pandemia y en 2021 se continúa en el fortalecimiento del liderazgo en los servidores SENA, además de fomentar el crecimiento profesional y personal con el fin de generar confianza y desarrollo en los equipos de trabajo, se han creado una serie de formaciones individuales y grupales, para fortalecer la capacidad adaptativa de los líderes, y para responder a los desafíos y motivaciones propias y de sus equipos, con integridad y trabajo

colaborativo. En lo corrido de 2021 se han acompañado 639 líderes en este proceso, se han desarrollado tres módulos de formación, los dos primeros desarrollados en 15 sesiones sincrónicas, de tres horas de duración y una sesión de acuerdos grupales.

3.5 Gestión documental

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

También fueron convalidadas las Tablas de Valoración Documental, lo que permitirá a la Entidad a nivel nacional lograr recuperar espacios de archivo con documentación que desde hace más de 20 años perdieron valor documental, las Tablas de Valoración Documental nunca habían sido presentadas ante el Ente Rector.

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

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

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

- Programa de Gestión Documental Electrónica de Archivos PGDEA: establece actividades para la implementación de la gestión documental electrónica en la Entidad.
- Modelo de Requisitos MOREQ: identifica requisitos que debe cumplir a nivel tecnológico el sistema de gestión de documentos electrónicos de archivo.
- Guía de conformación de expedientes electrónicos e híbridos: determina requisitos mínimos para la conformación de expedientes electrónico e híbridos en la Entidad.
- Se elaboro la Guía de Implementación de las Tablas de Valoración Documental
- Guía de organización de archivos en pandemia

- Programa de Gestión Documental electrónica de archivos.

En materia de organización de archivos físicos durante la vigencia 2020, el Grupo de Administración de Documentos realizó el proceso de intervención archivística a la serie documental contratos, subserie contratos de adquisición de bienes y servicios producidos por ocho de los grupos internos de trabajo de la Dirección General, de las vigencias 2003, 2011, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017.

Las actividades desarrolladas fueron: clasificación de la información de acuerdo con la vigencia y número de contrato, digitalización e indexación en el aplicativo OnBase, foliación de 420.818 folios, descripción de 1683 tipos documentales y archivo en las 106 unidades de conservación (carpetas).

En ese sentido y como parte de proceso de organización se adelantó la verificación de inventarios documentales.

Socialización y actualizaciones:

- a) Once jornadas de capacitación en Gestión Documental, con la participación de más de 3.000 funcionarios y contratistas.
- b) Veintiséis Mesas Técnicas en Gestión Documental

Para el periodo 2021; se inició con la socialización y sensibilización a nivel nacional de la aplicación de las Tablas de Retención Documental, y ejecución y cumplimiento del Plan de mejoramiento otorgado por el Archivo General de la Nación para la conformación de expedientes en archivos de gestión durante la pandemia, utilizando los instrumentos de archivo necesarios como son el FUID- Hojas de Control de Ingreso al expedientes y aplicación de las Tablas de Retención Documental.

3.6 Direcccionamiento estratégico y planeación

3.6.1 Plan Nacional de Desarrollo, Avances y Resultados

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

Es así como se ha identificado los indicadores claves de desempeño que la Entidad y en cumplimiento del plan a algunos de los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022 entre los que encontramos:

- Vinculación laboral de los titulados y certificados de la formación profesional que consiguen trabajo a los seis meses de egresados.
- Empresas creadas por medio del Fondo Emprender pertenecientes a las actividades de la economía naranja.
- Empleos directos generados por medio del Fondo Emprender en las actividades pertenecientes a la economía naranja.
- Personas con discapacidad que recibieron capacitación para el trabajo.
- Personas beneficiarias de la formación en entorno laboral - SENA - Oferta especial empresarial.
- Empresas beneficiarias de la formación en entorno laboral.
- Estudiantes de educación media con doble titulación.
- Personas con formación titulada del SENA.

Cumplimiento que se detalla en el apartado 3.9.2 Cumplimiento plan estratégico.

3.6.2 Plan de Acción Institucional, avances y resultados

Durante el periodo comprendido entre el 1 octubre de 2020 hasta el 30 de junio de 2021 se presentó y aprobó el Plan de Acción 2021 ante Consejo Directivo Nacional, el cual cuenta con la articulación de todos los planes definidos en el Decreto 612 de 2018, así como la articulación de indicadores del Plan Estratégico Institucional, Plan Estratégico Sectorial y Plan Nacional de Desarrollo. De acuerdo con lo anterior en la vigencia 2021 se cuenta con 171 indicadores distribuidos 20 indicadores que reportan las regionales, 50 indicadores que reportan los centros de formación, y 101 indicadores que reporta la Dirección General.

Tabla 17. Distribución de indicadores del Plan de Acción 2021

Nivel Aplicación	Área Responsable	Cantidad Indicadores PA
Centro de Formación	Dirección de Empleo y Trabajo	16
	Dirección de Formación Profesional	28
	Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo	6
Dirección General	Dirección Administrativa y Financiera	10
	despacho General	4

Nivel Aplicación	Área Responsable	Cantidad Indicadores PA
	Dirección de Empleo y Trabajo	19
	Dirección de Formación Profesional	17
	Dirección Jurídica	7
	Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo	11
	Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas	4
	Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo	5
	Oficina de Comunicaciones	1
	Oficina de Control Interno	3
	Oficina de Control Interno Disciplinario	5
	Oficina de Sistemas	6
	Secretaría General	9
Dirección Regional	Dirección de Empleo y Trabajo	8
	Dirección de Formación Profesional	4
	Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas	4
	Oficina de Comunicaciones	3
	Oficina de Comunicaciones	1
Total de indicadores		171

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Se han realizado los seguimientos al último trimestre de la vigencia 2020 en la que participaron el 100 % de las dependencias institucionales. Durante abril de 2021 se realizó el seguimiento al primer trimestre del año a nivel de ejecución presupuestal por proyecto de inversión en cada dependencia y el avance en la ejecución en los indicadores del Plan de Acción.

Como acciones de mejora se estableció el reporte del Plan de Acción Formulado en Power BI para mejorar la consulta a nivel nacional. Así mismo, se presentó el reporte del primer trimestre del aplicativo Plan de Acción en Power BI incluyendo semáforos para la ejecución presupuestal y de metas, con el propósito que el seguimiento de estos indicadores sea un insumo clave en la toma de decisiones de los gerentes públicos del SENA.

Se inició la construcción del Plan de Acción 2022 a través de un ejercicio participativo en el que las áreas de la Dirección General presentaron los aportes para fortalecer la construcción del plan de acción de manera más oportuna y pertinente. Para la vigencia 2022 el eslogan del Plan de Acción es 'Territorios SENA sostenibles para consolidar la transformación institucional' a

través del cual se busca fortalecer los ejercicios de cocreación con la participación de las Macro Regiones SENA.

Se plantea la necesidad de automatización y sistematización al interior de la Dirección, lo que permitirá mejorar el nivel de respuesta a las dependencias de la Entidad en torno a la construcción del Plan de Acción.

3.6.3 Estado de los contratos realizados y proyecciones para las siguientes vigencias

Actualmente se están liderando procesos de compras estratégicas los cuales han generado ahorro para la Entidad así:

- Proceso para el suministro de elementos de protección personal a nivel nacional generando un ahorro en valores unitarios equivalente al 35.41 %.
- Proceso para el suministro de papelería a nivel nacional generando un ahorro del 36 %, frente al presupuesto asignado.
- Se realizaron compras ambientales con el fin de dar cumplimiento normatividad correspondiente para las cuales se obtuvo un ahorro equivalente al 21 %, frente al presupuesto asignado
- Producto de la implementación del nuevo modelo de vigilancia en el contrato de Servicio de Vigilancia y Seguridad privada se logró un ahorro 22.5 %, cifra que comparamos con la ejecución del contrato anterior.
- En el proceso de adquisición de la póliza de seguro de vehículos se logró un ahorro del 50 % respecto a la cotización realizada en el simulador, esto teniendo en cuenta que las aseguradoras son autónomas en otorgar descuentos sobre los precios límites establecidos cuando suscribe el Acuerdo Marco de Precios.
- Se realizó la modernización de vehículos convencionales con antigüedad de 30 años y vehículos misionales mayores a 19 años, con esto se benefician los aprendices del 19 %, así mismo, se aumentó el 20 % de la flota eléctrica de la Entidad, lo cual genera beneficios al ambiente, lo anterior esto generará un ahorro potencial entre 2021 a 2025 de \$2.300 millones en mantenimientos.
- En el proceso de suministro, dispensación de medicamentos y prestación del servicio farmacéutico integral, se logró un ahorro en los valores unitarios correspondiente al 10 %.

3.6.4 Prospectiva: vigilancia e inteligencia organizacional del SENA

El SENA dispone de un conjunto de procesos estructurados de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional- PREVIOS, cuyo objetivo es orientar la respuesta institucional hacia

la modernización física y tecnológica de los ambientes de formación, actualización de los perfiles ocupacionales de los instructores, emprendimiento, los servicios tecnológicos y oferta de formación pertinente y oportuna.

Dentro los logros obtenidos en el periodo comprendido entre en la vigencia reportada se encuentran: la articulación entre el equipo de la unidad de PREVIOS con las regionales, la articulación entre el SENA, Ministerio de Educación Nacional, Ministerio TIC, Ministerio del Trabajo en el marco del desarrollo del ejercicio práctica de prospectiva "Medición de brechas de capital humano", se formuló el plan estratégico de la Red Mecánica Industrial 2020 - 2030, de igual manera se realizaron cursos en "Manejo de herramientas de vigilancia estratégica e inteligencia organizacional", generando así capacidades de planeación en los equipos al interior de la Entidad.

Finalmente, lo anterior se ha realizado con el propósito de fortalecer las capacidades en temas de prospectiva que permitan ir escalando en el nivel de madurez en los territorios, generando una cultura de anticipación que se traduzca en la toma de decisiones estratégicas de alto impacto que generen valor público.

3.7 Gestión administrativa y financiera

3.7.1 Ejecución presupuestal 2020

Para la vigencia 2020 a la Entidad le fue asignado un presupuesto inicial de \$3.873.684 millones, no obstante, al cierre de la vigencia mediante el Decreto No. 1807 del 31 de diciembre se disminuyeron \$58.425 millones, quedando un presupuesto definitivo de \$3.815.259 millones, con el cual se alcanzó una ejecución en compromisos equivalente al 95.4 % y en pagos el 82.4 %.

3.7.1.1 Ejecución presupuestal funcionamiento 2020

Para gastos de funcionamiento se asignaron \$92.568 millones, de los cuales se ejecutaron \$91.463 millones que se concentran en gastos de personal y pago cuota auditaje a la Contraloría General de la Republica.

3.7.1.2 Ejecución presupuestal inversión 2020

Para gastos de inversión se asignaron recursos por \$3.781.116 millones, de los cuales se ejecutaron \$3.723.796 millones, que se encuentran concentrados principalmente en gastos de personal, infraestructura, de las adquisiciones que consideramos importantes se tiene parque tecnológico, periféricos, así como licenciamientos y Software para la Entidad.

3.7.1.3 Rezago presupuestal 2020

Respecto al rezago presupuestal a 31 de diciembre de 2020 quedó un saldo de reservas de \$491.876 millones, de los cuales se ha cancelado de oficio un total de \$3.793 millones, distribuidos así: 37 millones por concepto de gastos de funcionamiento y 3.756 millones de gastos de inversión.

Quedando un saldo de \$176.104 millones de los que 175.756 millones corresponden a inversión y los 348 millones restantes a funcionamiento.

3.7.1.4 Avance ejecución presupuestal 2021

El presupuesto asignado a la Entidad para la vigencia 2021 asciende a la suma de \$3.869.790 millones, la ejecución presupuestal con corte al primer semestre del 2021 cerró en compromisos en el 64.5 % y pagos del 28.7 %.

Para gastos de funcionamiento se tiene una asignación de \$93.626 millones, de los cuales al 30 de junio se han ejecutado \$35.957 millones, \$28.400 millones corresponden a gastos de personal y la diferencia en servicios de aseo, cafetería, vigilancia, médico asistencial y tiquetes aéreos, entre otros.

Para gastos de inversión se asignaron \$3.776.165 millones, de los cuales a 30 de junio se han comprometido \$2.497.677 millones, que están concentrados en: gastos de personal, servicios de tecnología y la comunicación, proyecto de Fondo Emprender, infraestructura, servicio de vigilancia, aseo y cafetería y herramientas para fortalecer el aprendizaje, entre otros.

3.7.2 Presupuesto de Ingresos

En la vigencia 2020 se logró recaudo de \$1.652.500 millones que equivale al 98.76 % de la meta propuesta. Las medidas tomadas para la mitigación de la pandemia Covid -19 afectaron la economía nacional, disminuyendo de forma importante los ingresos percibidos por los aportes de parafiscales, aportes del Fondo de la Industria de la Construcción y reducción en rendimientos financieros de los fondos.

En la presente vigencia con el corte a 30 de junio se presenta un recaudo de \$857.448 millones.

Teniendo en cuenta el impacto económico por efecto de la pandemia se hace necesario un seguimiento y análisis al comportamiento del recaudo, esto con el fin de ajustar los gastos para que sean acorde a los ingresos por concepto de recaudo.

3.7.3 Estado y avance de obras

La Entidad se encuentra implementando estrategias que permitan poner en funcionamiento sede de Servicios Complementarios de Formación para el trabajo de la Dirección General del SENA, El Centro Náutico y Pesquero de Buenaventura, la infraestructura física de la Regional Santander y la nueva sede de la Regional San Andrés.

Con el fin de atender las necesidades de infraestructura de la Entidad, en la vigencia 2021 se destinaron recursos por \$150.000 millones para adecuaciones y mantenimiento, de los cuales se han comprometido \$78.618 millones.

Se inauguraron 18 obras que fueron ejecutadas en varias vigencias y tuvieron una inversión total de \$170.096 millones así:

- Cuatro subsedes fueron puestas a disposición de nuestros aprendices, y a su vez financiadas por otras entidades territoriales en su totalidad con una inversión de \$26.096 millones en los Departamentos de Antioquia, Atlántico y Córdoba.
- Ocho Sub sedes con financiación cien por ciento de recursos propios en: Antioquia, Atlántico, Montería, Guajira, Magdalena, Valle, Choco y Bogotá, con una inversión de \$78.805 millones.
- 6 obras con un valor total de \$ 65.195 millones financiadas con recursos mixtos, es decir; \$26.166 millones con presupuesto SENA y 39.029 millones con recursos de otras entidades territoriales.

Actualmente, se adelantan los siguientes nuevos proyectos: estudios, diseños y construcción de la nueva sede en Soacha con una inversión de 24.000 millones. La nueva sede del Centro de Gestión y Desarrollo Agroindustrial de Arauca con una inversión de 27.573 millones y construcción de la nueva sede en el Centro Latinoamericano de Especies Menores, ubicada en Valle del Cauca con una inversión de \$43.279 millones. Adicionalmente, se encuentra en etapa de estudios y diseños la reconstrucción y adecuación de la sede Providencia

3.7.4 Depuración de Bienes Inmuebles

Como parte de la depuración de bienes inservibles de la Entidad a nivel nacional, se realizó la baja administrativa de un total de 10.840 bienes, registrados por valor \$6.694 millones. Con el fin de optimizar el uso de los inventarios adquiridos para el funcionamiento de los centros de formación y sedes administrativas. De manera continua se desarrollan actividades para la depuración de bienes en bodega nuevos y reintegrados con alta estacionalidad o baja rotación y que a su vez se encuentran registrados en el Sistema de Información para la Administración

y Control de Bienes "SACB", que están localizados en los almacenes de las regionales y centros de formación a nivel nacional.

La depuración de bienes de consumo y devolutivos nuevos a nivel nacional tienen una reducción en promedio del 25 % a la fecha. Así mismo, se ha gestionado la depuración de inventarios de alta estacionalidad reintegrados en almacén a nivel nacional con corte inicial de la información reintegrados diciembre 2019 y saldos a cierre diciembre de 2020, con una reducción en promedio a la fecha del 38 %.

3.7.5 Estados Financieros 2020

A continuación, se presenta el estado de la situación financiera al 31 de diciembre de 2020

Tabla 18. Situación financiera 31 diciembre 2020.

Activo total		5.853.815
Activo corriente	1.694.100	
Activo no corriente	4.159.716	
Pasivo total		1.308.265
Pasivo corriente	271.957	
Pasivo no corriente	1.036.309	
Patrimonio total		4.545.550
Capital fiscal	1.387.317	
Resultado ejercicios anteriores	3.048.984	
Resultado del ejercicio	161.650	
Ganancias o pérdidas	-52.401	
Pasivo + patrimonio		5.853.815

Fuente: SENA - Dirección Administrativa y Financiera. *Cifras en millones.

Vale la pena mencionar, que la propiedad planta y equipo de la Entidad representa el 59 % y los recursos propios depositados en la Dirección del Tesoro Nacional CUN representan un 24 % del total del activo.

A continuación, se presenta el estado de resultados a 31 de diciembre de 2020.

Tabla 6. Estado de Resultados 31 diciembre 2020

Ingresos		3.202.934
Ingresos fiscales	1.364.163	
Ventas de servicios	10.761	
Operaciones interinstitucionales	1.828.009	
Gastos operacionales		3.122.089
De administración y operación	2.869.908	
Deterioro, depreciación, amortización y provisión.	250.371	
De actividad y/o servicios	909	
Operaciones interinstitucionales	900	
Excedente (déficit) operacional		80.805
Otros ingresos	105.389	
Otros gastos	24.584	
Excedente (déficit) operacional		161.650

Fuente: SENA - Dirección Administrativa y Financiera. *Cifras en millones.

De lo anterior se concluye que los ingresos de la Entidad, el 55 % corresponde a recursos nación y el 41 % son recursos propios, se tiene un excedente del 4 %.

A continuación, se presenta el informe de la situación financiera a 30 de junio de 2021.

Tabla 20. Situación Financiera a 30 de junio de 2021.

Activos total		5.975.948
Activo corriente	1.782.650	
Activo no corriente	4.193.298	
Pasivo total		1.327.362
Pasivo corriente	304.916	
Pasivo no corriente	1.022.447	
Patrimonio total		4.648.586
Capital fiscal	1.387.317	
Resultado ejercicios anteriores	3.155.354	
Resultado del ejercicio	159.460	
Ganancias o pérdidas	-53.545	
Pasivo + patrimonio		5.975.948

Fuente: SENA - Dirección Administrativa y Financiera. *Cifras en millones.

Vale la pena mencionar, que la propiedad planta y equipo de la Entidad representa el 58 % y los recursos propios depositados en la Dirección del Tesoro Nacional CUN representan un 14 % del total del activo.

A continuación, se presenta el estado de resultados a 30 de junio de 2021:

Tabla 21. Estado de Resultados a 30 de junio de 2021.

Ingresos		1.492.907
Ingresos fiscales	680.914	
Transferencias y subvenciones	744	
Operaciones interinstitucionales	811.248	
Gastos operacionales		1.367.771
De administración y operación	1.275.434	
Deterioro, depreciación, amortización y provisión.	91.899	
Operaciones interinstitucionales	438	
Excedente (déficit) operacional		34.324
Otros ingresos	39.017	
Otros gastos	4.693	
Excedente (déficit) operacional		159.460

Fuente: SENA- Dirección Administrativa y Financiera. *Cifras en millones.

De lo anterior se concluye que los ingresos de la Entidad, el 53 % corresponde a recursos nación y el 44% son recursos propios, se tiene un excedente del 3 %.

3.7.6 Fenecimiento de Cuenta

La Contraloría General de la República realizó el análisis de la gestión financiera y contable del SENA para la vigencia 2020, emitiendo concepto favorable sobre la administración de sus recursos públicos y feneció la cuenta de la Entidad sin salvedades, resultado que no se presentaba desde hace 11 años.

Durante el primer semestre de 2021 el órgano de control realizó la Auditoría Financiera para la vigencia 2020, en la cual se consideraron los siguientes puntos de control: regionales Atlántico, Boyacá, Caldas, Distrito Capital, Huila, Magdalena, Meta, Tolima, Valle del Cauca y la Dirección General del SENA.

Durante la visita, la Contraloría General de la República realizó 82 requerimientos que tuvieron respuesta oportuna por parte de la Entidad, configurando 102 observaciones de las cuales se desvirtuaron 38, que constituyen 64 hallazgos como resultado de la auditoría.

Una vez culminada la etapa de la auditoría financiera, se comunicó a través del informe de auditoría independiente al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, el fenecimiento de la cuenta de la Entidad, evidenciando el manejo razonable de los estados financieros, de acuerdo con el criterio de la Contraloría General de la República y la normatividad vigente. Se aclara, que el fenecimiento de la cuenta es la máxima calificación emitida por la CGR a las entidades públicas, ya que es el concepto favorable sobre la razonabilidad del estado contable y la correcta ejecución presupuestal según con los principios de legalidad y transparencia.

Para cumplir con este reto fue indispensable el seguimiento riguroso a los planes de mejora institucionales por parte de los equipos de trabajo del SENA. Al respecto, el ente de control verificó la eficacia de los planes de mejoramiento asociados a 255 hallazgos cerrando 147, lo que demuestra que el SENA viene mejorando la calificación de las auditorías financieras a través de la implementación y seguimiento de los planes de mejoramiento institucionales.

Con esta importante calificación dada por la CGR, el SENA refleja transparencia en la gestión pública y reafirma una vez más el compromiso que tiene con el país para seguir siendo una de las entidades que les genera más confianza a los colombianos.

3.8 Gestión con valores para resultados

3.8.1 Trámites SENA

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

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

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

En 2020, se implementó la radicación electrónica en el trámite regulación de cuota de aprendices, permitiendo que las empresas con cuota regulada presentaran de forma virtual las novedades en sus plantas de personal, a través del aplicativo del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA). Para el primer semestre del 2021 de enero a junio, se recibieron 5.716 solicitudes por este mismo medio.

De igual manera el 2 marzo de 2021, en el marco de la estrategia Estado Simple, Colombia Ágil, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, y el Departamento Administrativo de la Función Pública realizaron un reconocimiento al SENA como la entidad del orden nacional con mayores ahorros generados a los ciudadanos por efectos de la simplificación de trámites (\$12.238 millones), logrados a través de la implementación de sistemas de interoperabilidad interna para la reexpedición de un total 1'358.132 documentos de título, acta y notas correspondientes a la vigencia 2000 a 2009, que redujeron costos en papelería, reproducciones y desplazamientos beneficiando a 754.500 ciudadanos.

3.8.2 Gestión Jurídica

3.8.2.1 Aspectos de la contratación y convenios

Se adelantaron un total de 234 procesos de contratación (suscritos) de bienes y servicios, clasificados por dependencia, con una mayor participación de la Dirección Administrativa y Financiera (60,68 %), la Dirección de Formación Profesional (16,67 %) y la Secretaría General (9,40 %) en 2020. Ver Anexo 1. Procesos de contratación por dependencia 2020 y junio 2021.

En cuanto a la modalidad de contratación, la mayor cantidad de procesos se realizaron por orden de compra a través de la Tienda Virtual de Colombia Compra Eficiente - CCE (35,04 %), contratación directa (28,63 %), y licitación pública (16,24 %), en 2020. Ver Anexo 2. Procesos por modalidad de contratación 2020 y junio 2021.

Durante la vigencia 2021, con corte a de junio, se han adelantaron un total de 36 procesos de contratación (suscritos) de bienes y servicios, clasificados por dependencia, con una mayor participación de la Dirección Administrativa y Financiera (38,89 %) y la Oficina de Sistemas (25 %). Ver Anexo 1. Procesos de contratación por dependencia 2020 y junio 2021.

En cuanto a la modalidad de contratación, se puede evidenciar que la mayor cantidad de procesos se realizaron por contratación directa (47,22%) y orden de compra a través de la

Tienda Virtual (38,89 %) en 2021. Ver Anexo 2. Procesos por modalidad de contratación 2020 y junio 2021.

Entre las solicitudes y recomendaciones para la mejora de estos resultados se encuentran:

- Resolver de manera estructural la unificación de información contractual a través del gobierno de datos institucional.
- Sensibilizar a las direcciones, oficinas, grupos, regionales y centros de formación integral en la necesidad de mantener actualizado y con el lleno de la información el aplicativo BlackBox, a fin de responder de manera oportuna los requerimientos de información nacional.

Igualmente, las lecciones aprendidas son: la importancia del trabajo articulado y seguimiento permanente, por parte de la coordinación, permitiendo unificar criterios contractuales y responder oportunamente a todo tipo de requerimiento allegado al Grupo integrado de gestión contractual-GIGC; y la Implementación de estrategia de seguimiento a la ejecución del Plan anual de adquisiciones-PAA en acompañamiento a las direcciones y oficinas de la Dirección General, como medio para impulsar su ejecución oportuna.

Suscripción de Convenios

Durante el segundo semestre de 2020, se suscribieron 73 convenios y nueve memorandos de entendimiento de acuerdo con la solicitud de las dependencias. Ver Anexo 3. Procesos de contratación por tipo de convenio segundo semestre 2020 y junio 2021.

Entre el 1 de enero al 23 de junio de 2021, se suscribieron 60 convenios y cinco memorandos de entendimiento de acuerdo con la solicitud de las dependencias como se evidencia enseguida:

Tabla 22. Suscripción convenios segundo semestre 2020 al 23 de junio de 2021

Tipo de Ejecución	2020	2021
Ejecución directa	62	59
Marco	11	5
Derivado	9	1
Total Convenios	82	65

Fuente: SENA - Dirección Jurídica.

3.8.2.2 Aspectos jurídicos

Durante el segundo semestre del 2020 se destaca la implementación de la Resolución No. 1-1624 del 11 de diciembre de 2020 por la cual se adopta 'La política para la Prevención del Daño Antijurídico en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, causado por la configuración del Contrato Realidad 2020-2022'.

En la que se concretaron cinco actividades principales arrojando los siguientes indicadores de gestión y resultados:

Igual denominación entre los cargos de planta, los objetos y las obligaciones específicas de los contratistas de Dirección General: en el año de implementación, en 1.009 contratos celebrados en la Dirección General, se acoge dicha medida en concordancia con la circular interna No.01-3-2019-000213 del 11 de diciembre de 2019, por medio del cual se imparten lineamientos en el SENA, con el fin de optimizar los trámites internos para la elaboración de contratos de prestación de servicios. Actividad en colaboración con la Secretaría General.

Funciones homólogas realizadas por instructores de planta a las obligaciones específicas de los contratistas en los centros de formación Regional Distrito Capital y Antioquia: De 5.086 contratos de prestación de servicios de instructores de las Regionales Distrito Capital y Antioquia, 5.086 acogieron la medida durante el 2020 a 2021. Actividad en colaboración con la Dirección de Formación y regionales.

Diligenciamiento de planilla procedimiento ejecución de la formación profesional integral a contratistas e instructores de planta: con la modificación a través del formato GFPI-F-025- Lista de Verificación Seguimiento a la Ejecución de la Formación, el cual fue aprobado y publicado el 25 de febrero de 2021, se pretende aclarar que la planilla busca hacer seguimiento al cumplimiento del programa de formación a nivel de institución y no subordinar la actividad del contratista en su rol instructor, lo anterior, porque el formato pasado generaba confusión como prueba documental en el despacho judicial, tratando de argumentar una subordinación para el contratista, dando entender que se calificaba era la labor de la persona y no del programa. Actividad en colaboración con la Dirección de Formación.

Diligenciamiento de planillas de asistencia a reuniones: de 701 contratos de prestación de servicios, 701 contratos de prestación procedieron a descargar y diligenciar el formato GD-F-007- Formato acta y Registro de asistencia. Con este formato se permite identificar la calidad de los participantes, contratista y personal de planta, para evitar argumentos en despachos judiciales, de obligatoriedad en la asistencia a reuniones en las mismas condiciones que la personal planta. Actividad en colaboración con la Secretaría General.

Inadecuada supervisión de los contratos de prestación de servicios (emisión de órdenes e instrucciones de obligatorio cumplimiento, imposición de reglamento de trabajo y régimen disciplinario en las mismas condiciones que un empleado de planta): de 63 supervisores evaluados y/o capacitados, 63 se encuentran con evaluación de conocimiento aprobada,

igualmente este año se llevó a cabo la primera capacitación para la adecuada supervisión, impartida por Colombia Compra Eficiente. Actividad en colaboración con la Dirección de Formación.

Es de resaltar que según Circular 05 del 27 de septiembre de 2019 emitida por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado -ANDJE, la política del daño antijurídico, para el 2020 se implementaría en un periodo de 2 años de aplicación, y cada año, es evaluada en cuanto a indicadores de gestión y resultados, luego, en el curso de dos años las entidades estatales deben mostrar una gestión del 100 %; para el caso de la Entidad, en el primer reporte vigencia 2021, se logró un 90 % de gestión para las cinco actividades, quedando pendiente un 10 % en calificación del segundo año en la actividad número cinco.

De igual manera se implementó desde mayo del 2020 para el informe de Defensa Judicial consolidado nacional, la plantilla de ayuda para el cálculo de la provisión contable para proceso judiciales, con sus dos componentes: Estimación Provisión y Carga Masiva.

3.8.2.3 Conceptos jurídicos y producción normativa

En aras de mejorar la participación ciudadana en la construcción de proyectos de actos administrativos de carácter general, se designó una sección especial en la página web (<https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/participacion-ciudadana-construccion-politicas.aspx>). Igualmente, se adoptó el procedimiento Participación Ciudadana Construcción Proyectos Actos Administrativos (código GJ-P-005) en CompromISO, el cual también fue publicado en la página web de la Entidad.

La guía para elaborar actos administrativos también fue actualizada en CompromISO con el objetivo de precisar unas instrucciones para el procedimiento que debe ser tenido en cuenta para la actualización de actos administrativos y la publicación de los proyectos en la página web.

3.8.2.4 Recursos y peticiones

Durante el período comprendido entre el 1 de julio y 30 de diciembre de 2020 desde el Grupo de Recursos y Peticiones se gestionaron con éxito recursos de apelación suscritos por parte del Director General, un total de 48 proyectos tramitados con resolución por concepto de cuotas de aprendizaje, segunda instancia de procesos disciplinarios, SSEMI - Sistema Salarial de Evaluación por Méritos para Instructores, recusaciones, impedimentos, revocatoria directa, queja, derechos de petición sobre el tema de contrato realidad y prestaciones sociales³.

³ Aclaración: Durante la emergencia sanitaria por pandemia se suspendieron los términos procesales en las actuaciones administrativas y disciplinarias.

Además, durante el mismo periodo se logró que se gestionaran desde el Grupo de Recursos y Peticiones con trámite, un total de 1881 PQRS, que fueron radicadas y que corresponden a peticiones en las que transcurrió tiempo normativo y el remitente menciona que no ha recibido respuesta de fondo⁴.

Durante el primer semestre de 2021 desde el Grupo de Recursos y Peticiones se gestionaron con éxito recursos de apelación suscritos por parte del Director General, un total de 149 proyectos tramitados con resolución por concepto de cuotas de aprendizaje, segunda instancia de procesos disciplinarios, SSEMI - Sistema Salarial de Evaluación por Méritos para Instructores, recusaciones, impedimentos, revocatoria directa, queja, derechos de petición sobre el tema de contrato realidad y prestaciones sociales, más 23 autos que decretaban pruebas de oficio, resuelve recurso de queja, recusación y corrección de un yerro de digitación.

Además, durante el mismo periodo se logró que se gestionaran desde el Grupo de Recursos y Peticiones con trámite, un total de 1.457 PQRS, que fueron radicadas y que corresponden a peticiones en las que transcurrió tiempo normativo y el remitente menciona que no ha recibido respuesta de fondo.

3.8.2.5 Procesos judiciales

Atendiendo la competencia del grupo en lo que respecta a la sustanciación de los casos que deben ser sometidos ante el comité de Defensa Judicial y Conciliación su convocatoria y la coordinación con las regionales para dichas actividades se tiene que se han estudiado de enero a mayo del 2021, 327 solicitudes extrajudicial y judicial

3.8.3 Resultados de la atención a las PQRS

Durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2020 y 30 de junio de 2021 se hizo seguimiento a un total de 146.539 PQRS, con énfasis en los siguientes objetivos:

- Brindar información a la alta gerencia para la toma de decisiones.
- Realizar recomendaciones a la Dirección General, regionales y centros de formación profesional para garantizar respuestas oportunas y que sean de fondo.
- Visibilizar las PQRS que se encuentran en vencimiento de términos.

⁴ Aclaración: El Grupo de Recursos y Peticiones no controla o realiza seguimiento alguno a la totalidad de las PQRS que les llegan a todos los grupos y a la Dirección Jurídica, cada uno se encarga de su gestión. El seguimiento de todas las PQRS incluidas la de la Dirección Jurídica lo realiza la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas - Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano.

El 64 %, de las PQRS presentadas, en este periodo de tiempo, fueron peticiones y el 27 % solicitudes. Es importante recordar que el SENA estableció una Promesa de Servicio con la cual se compromete a “entregar respuesta de fondo en un máximo de ocho días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente a la fecha de radicación”, en tal sentido, en el ejercicio de seguimiento se pudo constatar que:

- El 99 % de las PQRS se respondieron en un promedio de seis días hábiles, para un total de 144.724 PQRS.
- El 0,2 %, de acuerdo con la ampliación de términos establecida mediante el Decreto 491 de 2020, que luego se proroga mediante el Decreto 738 de 2021, se encuentran en proceso de gestión.
- El 1 % se encuentran con incumplimiento normativo, es decir con respuesta fuera de término o con vencimiento.

La Entidad cuenta con tres canales de atención para la radicación de las PQRS- presencial, telefónico o virtual-, el canal más usado por los grupos de valor y de interés fue el virtual con una representatividad del 71 %, seguido del canal presencial 26 % y el telefónico con el 3 %.

Con el objetivo de garantizar transparencia en la información, los informes semestrales se publican en la página: <https://www.sena.edu.co/es-co/ciudadano/Paginas/pqrs.aspx>

De igual manera, se elaboró y socializó con las regionales un documento de “Orientaciones para el diligenciamiento del formulario de registro para la atención realizada a ciudadanos por medios alternos al canal presencial y lineamientos para medición de satisfacción de los ciudadanos”, con el fin registrar las atenciones que se realizan desde el canal presencial mediante otros mecanismos “alternos” (teléfono, WhatsApp, Teams) para continuar garantizando la adecuada prestación del servicio a los grupos de valor y de interés.

3.8.4 Medición de la satisfacción

Durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2020 los resultados de la medición de la satisfacción de los canales de atención (canal presencial, telefónico y virtual), tuvo como objetivo obtener información desde el punto de vista de nuestros grupos de valor y de interés frente al servicio ofrecido como primera atención, a través de los medios alternos al canal presencial, telefónico y virtual, identificando las fortalezas y debilidades que tienen nuestros servicios y así generar acciones de mejora para lograr el servicio óptimo. La medición de la satisfacción se realizó a través de correo electrónico, mensaje de texto, vía telefónica y vía chat.

Dado lo anterior se diligenciaron 28.433 encuestas en 32 regionales, obteniendo los siguientes resultados de satisfacción:

En promedio los tres canales de atención obtuvieron un 92 % de satisfacción.

Para respuestas PQRS, estuvo orientada en presentar los resultados de la medición de satisfacción de las respuestas de las peticiones externas que brinda la Entidad, a partir de la encuesta aplicada a los grupos de valor y de interés que radican PQRS. El 65 % de los peticionarios encuestados calificaron de forma general que se sienten satisfechos sobre las respuestas emitidas por la Dirección General; mientras que los resultados de la medición por regional obtuvieron un nivel de satisfacción del 72 %.

Para la vigencia 2021 la metodología de medición de la satisfacción se modificó, la cual tiene en cuenta el cálculo del indicador *Net Satisfaction Scores (NSS)*, el cual está calculado en términos del porcentaje de ciudadanos que estaban muy satisfechos o satisfecho menos el porcentaje de insatisfecho y muy insatisfechos.

De acuerdo con el cálculo del NSS es posible clasificar la satisfacción en 4 zonas:

- Zona de Excelencia - NSS entre 75 % y 100 %
- Zona de Calidad - NSS entre 50 % y 74 %
- Zona de Perfeccionamiento - NPS entre 0 % y 49 %
- Zona Crítica - NSS entre -100 % y -1 %

Dado lo anterior, para el primer semestre de 2021, el nivel de satisfacción de los canales de atención fue del 83% de acuerdo con una base de 184.674 encuestas realizadas en 33 regionales, ubicándose así, en la zona de excelencia, este porcentaje correspondió al 80,5% de satisfacción para el canal presencial, 90,7% del canal telefónico, 67,4% chat y 83,7% WhatsApp; en donde 184.574 ciudadanos dieron respuesta a la encuesta distribuidos de la siguiente manera: 596 para el canal presencial, 121.074 canal telefónico, 60.282 chat y 2.622 WhatsApp.

Los resultados de satisfacción para las respuestas PQRS, fue del 44,1 % ubicándose en la zona de perfeccionamiento; en donde 7.667 ciudadanos y 33 regionales dieron respuesta a la encuesta, vale la pena mencionar que estos resultados se presentan a nivel de regionales y centros de formación.

Con el objetivo de facilitar la consulta de los resultados de la medición de la satisfacción para la vigencia 2021, el informe trimestral se está publicano en la página: <https://sena.edu.co/es-co/ciudadano/Paginas/Satisfacci%C3%B3n-de-Usuarios.aspx>

3.9 Evaluación de Resultados

3.9.1 Sinergia (Indicador, línea base, meta de la vigencia 2021 y porcentaje de ejecución).

En la siguiente tabla se presentan los indicadores sinergia, línea base 2018, la meta para el año 2021 y su ejecución a junio 2021.

Tabla 23. Indicadores Sinergia junio 2021.

Indicador	Línea base 2018	Meta 2021	Ejecución 2021 junio	% de ejecución
Acciones de formación profesional integral desarrolladas con el pueblo Rrom que responden a sus necesidades identificadas	0%	100%	0%	0,00%
Empleos directos generados por medio del Fondo Emprender en las actividades pertenecientes a la economía naranja	791	875	295	33,71%
Empresas creadas por medio del Fondo Emprender pertenecientes a las actividades de la economía naranja	160	200	58	29,00%
Empresas beneficiarias de la formación en entorno laboral	0	1.500	1.020	68,00%
Personas formadas en entornos laborales	0	22.500	15.800	70,22%
Personas con discapacidad que recibieron capacitación para el trabajo	27.163	28.759	11.755	40,87%
Personas con formación titulada del SENA	0	1.339.257	1.092.572	81,58%
Vinculación laboral de los titulados y certificados de la formación profesional que consiguen trabajo a los seis meses de egresados	54,90%	56,50%	42,97%	76,05%
Aprendices en formación profesional integral en programas relacionados con comunicación	0	300	0	0,00%
Porcentaje de aprendices en el programa de formación complementaria concertado con los pueblos indígenas mediante la Mesa Permanente de Concertación con los Pueblos y Organizaciones Indígenas- MPC en temas de construcción de viviendas indígenas desarrolladas en coordinación con las autoridades indígenas	0%	100%	0%	0,00%
Aprendices de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras del programa de articulación con la media vocacional que acceden a la formación integral con pertinencia a programas	0	1.800	641	35,61%

Indicador	Línea base 2018	Meta 2021	Ejecución 2021 junio	% de ejecución
técnicos en turismo y desarrollo sostenible en los territorios priorizados				
Empresas creadas por comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras	0	125	99	79,20%
Empresas fortalecidas por comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras	0	100	80	80,00%
Estrategia de formación concertada en marco de la Comisión Nacional de Comunicación de los Pueblos Indígenas-CONCIP	0	1	0	0,00%
Diseño de un programa de formación complementaria concertado con los pueblos indígenas mediante la MPC en temas de construcción de viviendas indígenas desarrolladas en coordinación con las autoridades indígenas	0	0	0	0,00%
Cupos para comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras que acceden a la formación profesional integral	0	114.968	60.937	53,00%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direcciónamiento Corporativo.

3.9.2 Cumplimiento plan estratégico

El seguimiento al cumplimiento del plan estratégico institucional se realiza trimestralmente a través de los indicadores claves de desempeño con los que cuenta cada uno de los objetivos estratégicos enmarcados en cuatro perspectivas de un cuadro de mando, es así como tenemos para la perspectiva de valor público nuestro primer objetivo estratégico relacionado con la perspectiva de Valor Público (VP) 1- Incrementar la vinculación laboral de los egresados de formación titulada, el cual es medido a través del indicador clave de desempeño, indicador transformacional y de Plan Nacional de Desarrollo-PND 2018-2022 relacionado con la vinculación laboral.

Tabla 7. Perspectiva VPI- Incrementar la vinculación laboral de los egresados de formación titulada

VPI- Incrementar la vinculación laboral de los egresados de formación titulada	Meta cuatrienio	Meta 2021	Eje 2021**
Vinculación laboral de los titulados y certificados de la formación profesional que consiguen trabajo a los seis meses de egresados. (T)*	57,50%	56,50%	42,97%

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

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

Tabla 25. Perspectiva VP2-Contribuir a la creación y fortalecimiento de empresas formales y la generación de empleo decente.

VP2-Contribuir a la creación y fortalecimiento de empresas formales y la generación de empleo decente	Meta cuatrienio	Meta 2021	Eje 2021**
Empresas creadas por medio del Fondo Emprender pertenecientes a las actividades de la economía naranja*	800	200	58
Empresas creadas por medio del Fondo Emprender	3.294	910	110
Empleos directos generados por medio del Fondo Emprender en las actividades pertenecientes a la economía naranja*	3.500	875	295
Empleos directos generados por medio del Fondo Emprender	15.560	3.640	546

Fuente: Bases del Plan Nacional de Desarrollo- PND 2018-2022 - Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022. *Compromisos PND 2018-2022. **Ejecución a junio 2021

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

Tabla 26. Perspectiva VP3- Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial

VP3- Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial	Meta cuatrienio	Meta 2021	Eje 2021**
Empresas creadas por comunidades NARP	500	125	99
Empresas fortalecidas por comunidades NARP	400	100	80
Aprendices NARP que acceden a la formación profesional integral	114.968	114.968	50.331
Personas con discapacidad que recibieron capacitación para el trabajo*	30.448	28.759	11.681

Fuente: Bases del Plan Nacional de Desarrollo- PND 2018-2022 - Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022 *Compromiso PND 2018-2022. **Ejecución a junio 2021

El cuarto objetivo estratégico de la perspectiva de valor público, asociada al Sistema Nacional de Cualificaciones, plantea para el SENA el desarrollo del modelo de cualificaciones como parte fundamental del Sistema Nacional de Cualificaciones liderado por el Ministerio de Trabajo, meta que se cumplió en la vigencia 2020, razón por la cual para la vigencia 2021 este objetivo estratégico no tiene meta asignada

Tabla 8. Perspectiva VP4-Contribuir a la movilidad educativa y laboral de las personas, aportando técnicamente a la construcción e implementación del sistema nacional de cualificaciones.

VP4-Contribuir a la movilidad educativa y laboral de las personas, aportando técnicamente a la construcción e implementación del sistema nacional de cualificaciones.	Meta Cuatrienio	Meta 2021	Eje 2021
Modelo de Cualificaciones del SENA elaborado	1	-	.*

Fuente: Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022. *Para la vigencia 2021 no se cuenta con meta asignada para este indicador clave de desempeño

En la perspectiva de procesos misionales encontramos cuatro objetivos estratégicos, de los cuales los indicadores claves de desempeño del objetivo Perspectiva Procesos Misionales (PM) 2- Formar el talento humano pertinente que demanda el sector empresarial del país, están asociados al Plan Nacional de Desarrollo. A continuación, se detallan cada uno de los indicadores y su ejecución, tanto de los asociados al Plan Estratégico Institucional PEI 2019-2022, como los del objetivo PM2 del Plan Nacional de Desarrollo.

Tabla 28. Perspectiva Procesos Misionales (PM)-Indicadores.

PM1-Fomentar la cualificación de las personas basada en competencias laborales	Meta cuatrienio	Meta 2021	Eje 2021***
Personas certificadas en competencias laborales	697.280	178.751	63.897
Certificaciones en competencias laborales	838.377	214.745	80.725
Perfiles de cargo normalizados basados en Competencias Laborales	1.500	320	23
Catálogos de Cualificaciones elaborados	8	2	0
Cupos del Programa de Formación Continua Especializada	275.000	65.000	0
PM2- Formar el talento humano pertinente que demanda el sector empresarial del país	Meta Cuatrienio	Meta 2021	Eje 2021***
Personas beneficiarias de la formación en entorno laboral - SENA - Oferta especial empresarial (T)*	57.000	22.500**	15.800

Empresas beneficiarias de la formación en entorno laboral (T)*	3.800	1.500**	2.006
Estudiantes de educación media con doble titulación (T)*	650.000	168.973	11.114
Personas con Formación Titulada del SENA*	1.334.702	1.339.257	1.092.572
PM3- Fortalecer la intermediación laboral para cubrir las necesidades de talento humano requerido por las empresas	Meta cuatrienio	Meta 2021	Eje 2021***
Colocaciones a través de la Agencia Pública de Empleo.	1.787.520	461.440	204.113
Colocaciones a través de la Agencia Pública de Empleo en sectores de la economía naranja.	421.910	112.270	19.844
PM4- Desarrollar capacidades de investigación aplicada e innovación en el capital humano y el tejido empresarial del país	Meta cuatrienio	Meta 2021	Eje 2021***
Patentes otorgadas al SENA por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio.	6	1	1
Patentes solicitadas por el SENA a la Superintendencia de Industria y Comercio.	4	1	0

Fuente: Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022. Bases del Plan Nacional de Desarrollo-PND 2018-2022. *Compromiso PND 2018-2022 - (T) Indicador Transformacional. **Redistribución de metas aprobada Mintrabajo y DNP. ***Ejecución a junio 2021

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

Tabla 29. Perspectiva Desarrollo Institucional (DI)-Indicadores.

DI 1-Promover el desarrollo integral del talento humano SENA	Meta Cuatrienio	Meta 2021	Eje 2021**
Evolución del índice de clima organizacional	83	-	-
Mejora del índice de desempeño de la Dimensión Operativa de Talento Humano.	88	88	.*
DI 2-Consolidar una cultura SENA humanista, responsable y competitiva.	Meta cuatrienio	Meta 2021	Eje 2021**
Evolución del cierre de brechas hacia la cultura organizacional SENA requerida	-0,42	-	-
DI 3-Transformar digitalmente la provisión y prestación de los servicios institucionales	Meta cuatrienio	Meta 2021	Eje 2021**
Evolución del cierre de brechas del índice de Transformación Digital del SENA	90%	70%	60%
DI 4-Potenciar el uso de las TIC para soportar la estrategia institucional.	Meta Cuatrienio	Meta 2021	Eje 2021**

Evolución del cierre de brechas tecnológicas institucionales	100%	79%	79%
DI 5-Actualizar los modelos y sistemas de gestión de la Entidad.	Meta Cuatrienio	Meta 2021	Eje 2021**
Mejora del Índice de Desempeño Institucional del SENA	95	93	.*

Fuente: Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022.*La ejecución de este indicador es el resultado de la evaluación del FURAG 2021, se obtiene en junio 2022 por parte de la Función Pública. **Ejecución a junio 2021.

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

Tabla 30. Perspectiva Recursos (R)-Indicadores.

R1-Optimizar el uso de los recursos institucionales	Meta cuatrienio	Meta 2021	Eje 2021**
Evolución de la ejecución de los recursos financieros de funcionamiento e inversión (compromisos).	98,70%	98,50%	64,54%
Evolución del recaudo de recursos financieros	100%	100%	50,60%
R2-Robustecer las alianzas estratégicas con entidades nacionales e internacionales	Meta cuatrienio	Meta 2021	Eje 2021**
Alianzas estratégicas, convenios y/o proyectos nacionales e internacionales suscritos y/o fortalecidos por el SENA.	158	38	16
Aportes efectuados en especie por los aliados de cooperación mediante las alianzas estratégicas, convenios y/o proyectos del SENA.	\$8.200*	\$2.200*	\$1.513

Fuente: Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022. *COP Millones. **Ejecución a junio 2021.

3.10 Gestión de información y Tecnología

3.10.1 Transformación digital

A partir de octubre de 2020 se realizó el análisis y diagnóstico de las brechas de Transformación Digital en el SENA, mediante 20 sesiones de entendimiento donde se involucraron distintas áreas de la Entidad con los diversos grupos de proyectos, bajo el esquema de mesas de trabajo, apalancándose en el conocimiento de expertos para la formulación de cada una de las iniciativas y proyectos de mejora continua para el cumplimiento de los objetivos institucionales del SENA.

Como resultados a resaltar tenemos lo siguiente:

- Se implementaron tableros de analítica para la toma de decisiones de manera oportuna.

- Despliegue de nuevas funcionalidades mejorando la experiencia del usuario.
- Uso de analítica predictiva basada en la inteligencia artificial para la formación.
- Se obtuvo la insignia Plan de Transformación Digital otorgada por MinTIC, dado nuestro primer lugar en el concurso de Máxima Velocidad 2020 en la categoría fórmula 1, logrando con ello apalancar el fortalecimiento y desarrollo institucional mediante la provisión de tecnologías emergentes y servicios, que permitieron ampliar el uso y aprovechamiento de las TIC y acercar al ciudadano a la Entidad, reflejándose en la medición del FURAG 2020 un índice de Gobierno Digital de 98,1 %.
- Se alcanzó una cobertura de 8 millones de colombianos a nivel nacional en el año 2020 soportando la formación presencial durante la pandemia, a través del aprovisionamiento, estabilización y afinamiento de la plataforma de aprendizaje virtual LMS.
- Se fortalecieron los procesos de interacción con la comunidad SENA, a partir de la puesta en producción de soluciones tecnológicas tipo APPS:
 - EVA encargada de dar orientación y apoyo a la formación.
 - SENA Virtual que apoya todo el proceso de aprendizaje virtual complementario a LMS territorio.
 - SENA App que funciona como una red social para facilitar la comunicación entre aprendices, instructores y colaboradores del SENA.
- A través de la incorporación de tecnologías exponenciales tales como la Analítica de datos, se diseñaron modelos para la toma de decisiones institucionales basadas en datos, y se desarrollaron:
 - El Dashboard de Empleabilidad: análisis de egresados para la toma de decisiones.
 - El Cerebro de Competencias: Relacionamiento de cruce oferta y demanda de ofertas laborales
- Indicadores Gerenciales, Estratégicos, Aceleradores y Jóvenes
- Se mejoró el nivel de eficiencia y desempeño institucional, con el desarrollo de 5 robots para mejorar los tiempos en tareas operativas de la entidad: Bellabot, Olobot, Pilabot, Ingrobot, Ejecubot.
- Implementación de los HUB de Innovación 4.0 centro de experimentación, entrenamiento y fortalecimiento de conocimientos y habilidades en tecnologías exponenciales - en Perpetuo Socorro (Medellín) y Bogotá, los cuales habilitaron salas de ideación y experimentación para el proceso de gestión de emprendimiento y empresarismo involucrando aprendices y empresarios, logrando asesorar 50 proyectos, sensibilizar 5.040 usuarios, tener 324 visitas de relacionamiento e involucrar a 558 ciudadanos en talleres de emprendimiento

- Se han implementado soluciones de Ciberseguridad tipo SOAR, para monitorear, proteger, detectar y responder a las amenazas que pueden afectar la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la información de la Entidad.
- De acuerdo con el índice de gestión y desempeño institucional en materia de seguridad digital para el año 2019 la entidad obtuvo una calificación del 73.4% y en el 2020 se llegó a un 90.4%. Hecho que demostró un avance significativo en la implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información - MSPI, que basado en el desarrollo del proyecto de implementación del MSPI, ha permitido hacer frente y mitigar las amenazas del entorno digital que puedan afectar el desarrollo misional del SENA.

3.10.2 Gestión de Seguridad de la Información

De acuerdo con el índice de gestión y desempeño institucional en materia de seguridad digital para el 2019 la Entidad obtuvo una calificación del 73.4 % y en el 2020 se llegó a un 90.4 %. Hecho que demostró un avance significativo en la implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información - MSPI, que basado en el desarrollo del proyecto de implementación del MSPI, ha permitido hacer frente y mitigar las amenazas del entorno digital que puedan afectar el desarrollo misional del SENA.

Dentro de los pendientes se encuentran aspectos relacionados con la implementación de la totalidad de los lineamientos de accesibilidad y usabilidad web y garantizar el funcionamiento en línea del total de trámites que posee la entidad.

En cuanto a los principales logros, se tienen los siguientes:

- Definición del MSPI y de las políticas de seguridad de la información y de protección de datos personales.
- Diagnóstico del nivel de madurez a nivel de ciberseguridad
- Desarrollo de la etapa de contexto y diagnóstico del MSPI.
- Levantamiento de activos de información (presentación del instrumento 56 grupos, instrumento diligenciado 48 grupos y activos identificados 1.318).
- Levantamiento de riesgos (presentación del instrumento 46 grupos, instrumento diligenciado 16 grupos y riesgos identificados 240).

Respecto a los avances en la implementación del Plan de Continuidad de Negocio - BCP, se realizó la definición de la estrategia del Plan de Continuidad de Negocio - PCN, que incluye puntos relacionados con el establecimiento de escenarios de continuidad, el diseño de propuestas

de continuidad y la selección de la estrategia de continuidad, dejando como principales logros el análisis de la situación actual y la planeación del Sistema de Gestión de Continuidad del Negocio - SGCN.

Finalmente, se presentan avances en la Gestión de Riesgos en la Seguridad de la Información que involucran la consolidación de la matriz de riesgos y controles institucionales, dejando como logros la presentación y diligenciamiento del instrumento para el levantamiento de riesgos, con un total de 240 riesgos identificados.

3.10.3 Gobierno Tecnologías de la Información

Sobre el avance en esta materia se realizó la definición y diseño del modelo de Gobierno de Datos, el cual incorporó procesos, procedimientos, políticas y lineamientos para la gestión de la información en los principales procesos misionales del SENA. Así mismo, se realizó un descubrimiento de necesidades con el cual se diseñó e implementó la solución de analítica denominada "SENADATA" con los indicadores gerenciales y estratégicos que maneja la entidad.

Para el segundo semestre de 2020 se diseñaron e implementaron a nivel de prueba de concepto la solución de Blockchain para expedición de certificados digitales, los tableros de deserción de aprendices usando inteligencia artificial y la solución de ciencia de datos con los tableros de análisis de sentimiento para la red social Twitter.

Para este caso, el SENA presenta una oportunidad de mejora a través de una solución software que permita consolidar la información transaccional de los sistemas de información de la Entidad y que a través de esta solución los grupos de interés de nivel directivo puedan tomar decisiones de negocio basadas en datos reales y actualizados en tiempo real.

Por último, vale la pena señalar que se ejecutó el 97 % del presupuesto asignado a la Oficina de Sistemas.

3.10.4 Servicios de Infraestructura

En materia de servicio se contó con la prestación de servicios para trabajo en casa, que incluyó una mesa de servicios que atiende casos fuera de las sedes de la Entidad, respaldando favorablemente la situación actual de pandemia. De parte del Grupo de Servicios de Infraestructura se aportó positivamente al proceso de registro calificado de formación profesional, con las nuevas temáticas, presentando las diferentes plataformas tecnológicas con que cuenta el SENA en el centro de datos. De igual manera, el Grupo de Servicios Tecnológicos participó en la formulación del premio de alta gerencia en el ámbito de capacidades

tecnológicas. Adicionalmente, se realizaron las siguientes transferencias de conocimiento a los colaboradores de la entidad:

- Seguridad de la información.
- Protección de datos personales.
- Procesos 27001.
- Modelo de seguridad y privacidad de la información.
- Gestión de eventos.
- Planificación y soporte a la transición.

Con respecto a la implementación de servicios tecnológicos relacionados con las líneas de servicio operación en sede, infraestructura centralizada y gestión de servicios TIC, se llevó a cabo un 100 % del total de actividades programadas. Para los proyectos de ponderación se presentaron los siguientes avances:

- Arquitectura de TI al 100 %
- Modelo de seguridad y privacidad 100 %
- Plan de continuidad del negocio - BCP 100 %
- Protección de datos personales 100 %
- IP v4 - IP v6 85 %

De acuerdo con el apoyo brindado a los proyectos institucionales mediante proyectos especiales, tenemos que para el Gobierno de Datos se implementaron las diferentes plataformas que se relacionan con el manejo de datos maestros, la calidad de datos y Sistemas de información para facilitar la toma de decisiones. Frente a los datos patrocinados se dio apoyo al área de Formación Profesional, disponiendo de un proyecto que asignó ingreso gratuito para que los aprendices accedieran a los sistemas de formación profesional y soporte a los instructores para que tuvieran capacidades de comunicación en el transcurso de la pandemia.

- Implementamos y desplegamos soluciones tecnológicas para soportar la operación de la Entidad a nivel nacional por efectos de la pandemia, donde liberamos y asignamos computadores para trabajo en casa, implementamos firma digital, se dieron capacitaciones a más de once mil colaboradores de la Entidad en Microsoft Teams, activamos VPNs, publicamos sistemas de información y activamos servicios de telefonía inteligente.

- Se realizó la modernización tecnológica de los centros de formación a nivel de impresoras, computadores, video beams, tableros inteligentes con una dotación de 65.000 equipos y una inversión cercana a los 197 mil millones de pesos.

Se implementó el nodo de innovación Nodo Bogotá para la cocreación de nuevos proyectos, dedicados a los aprendices del SENA, y nuevas capacidades tecnológicas para aprender diferentes tecnologías. Igualmente, con el Laboratorio Huawei se implementó el centro de datos dedicado a la formación profesional, con última tecnología para el ámbito de los aprendices.

Dentro del análisis de código seguro se facilitó la plataforma para mejorar la codificación de los sistemas de información, a nivel de seguridad y se ampliaron capacidades al provisionar 500 escritorios virtuales, los cuales quedaron dispuestos para los instructores de la Escuela Nacional de Instructores del SENA.

3.10.5 Sistemas de Información

Dentro de los principales logros y resultados de los proyectos se cuenta con la provisión de soporte, mantenimiento y actualización a los sistemas y herramientas tecnológicas del SENA, garantizando el correcto funcionamiento mediante la atención de requerimientos a través de: a) Centro de Desarrollo de Software, b) Desarrollos in-house y c) Contratos de soporte y actualizaciones especializadas, que atendieron retos e iniciativas que impactaron los procesos estratégicos, misionales y de apoyo consolidados a continuación:

- Dirección de Formación Profesional

Sistema de información Sofia Plus: cuarenta y dos retos que atendieron requisitos regulatorios y mejoras requeridas para dar un mayor soporte y operación al proceso de negocio.

Sistema de Orientación Vocacional - MVO: se realizó análisis y diseño de la plataforma que permite guiar a los candidatos del SENA a identificar una carrera formativa de acuerdo con sus habilidades y preferencias ocupacionales.

Convocatorias SENNOVA: se desarrolló la plataforma de convocatorias para la selección de los proyectos de las líneas programáticas de tecnología, apoyados en los módulos de censos, vigilancia tecnológica y apoyo a la investigación

- Dirección Administrativa y Financiera

Sistema de Información de recaudo y cartera - SIREC: treinta y cuatro retos enfocados en la implementación de funcionalidades para la optimización de compensación en contrato de aprendizaje, aplicación de pagos parciales, mejora de reportes de recaudo, trazabilidad de los documentos y expedientes de los procesos, adicionalmente la implementación de la cartera no misional, confiabilidad de la información con procesos asociados a depuración contable.

Sistema de administración y control de bienes - SACB: tres retos orientados a la implementación de funcionalidades y mejoras requeridas para fortalecer el soporte y operación del proceso de negocio, adicionalmente se implementó el chatbot de almacén que facilita la ubicación y traslado de inventarios entre centros de formación.

Sistema de información de contratistas: tres retos que atendieron requisitos regulatorios en la contingencia por pandemia, enfocados en los contratos de prestación de servicios y mejoras requeridas para fortalecer el soporte y operación del proceso de negocio.

- Secretaría General

Intrasuite: reto orientado a la implementación de funcionalidades para mejorar la operación del proceso de negocio de pensiones.

Oficina Virtual de Radicación: reto que permitió diseñar una solución para que los ciudadanos y grupos de interés puedan radicar sus comunicaciones de manera virtual a través de un formulario publicado en el portal SENA, el cual genera automáticamente el número de radicado y a su vez facilita la indexación de todas las comunicaciones en el aplicativo de gestión documental de la Entidad.

Votaciones: reto para la solución del Voto Electrónico de la Entidad, en el cual se eligen los representantes de los empleados ante los Comités Colegiados del SENA, garantizando los principios de igualdad, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad, moralidad y eficacia de la función administrativa.

Modernización de CRM: se actualizó la plataforma de Gestión Empresarial del SENA a Microsoft Dynamics 365, implementando mejoras necesarias en las funcionalidades para atender y soportar el proceso de relacionamiento corporativo. A su vez, se diseñaron e implementaron soluciones que contribuyeron a la toma de decisiones basadas en datos apoyados en tecnologías emergentes (Power BI, RPA, Bot, etc.).

3.11 Sistemas Integrados de Gestión

3.11.1 Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol - SIGA

El Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol - SIGA como herramienta de gestión, contribuye a aumentar el desempeño institucional a través del seguimiento y control de sus procesos, viéndose reflejado en el mejoramiento continuo de los servicios institucionales, la satisfacción de nuestros grupos de valor e interés y en el aporte al cumplimiento de los objetivos estratégicos enfatizando en la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión.

Con un amplio equipo de profesionales a nivel nacional, quienes asumieron el compromiso de liderar y consolidar la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol, se logró obtener en la evaluación del FURAG (Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión) 2020 un puntaje de 94.9 , mostrando un crecimiento de 10.3 de una vigencia a otra, demostrando la eficacia que tiene la gestión del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol de la Entidad y el aporte y su contribución a la mejora.

Uno de los elementos fundamentales que permite mantener el acompañamiento a la gestión, es la estructuración del Plan Anual de Mantenimiento y Mejora del SIGA - PAM articulado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, que permite determinar las acciones que se deben llevar a cabo y los proyectos estratégicos que se deben articular a nivel nacional para entregar servicios más pertinentes y de mejor calidad.

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

Por último, como reto principal del SIGA para 2022 está el continuar con el acompañamiento al desarrollo de la gestión institucional, la alineación e implementación de los requisitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la consolidación de una cultura de mejora y autocontrol a través de orientaciones y metodologías que permitan asegurar su implementación en los tres niveles de la Entidad, estratégico, táctico y operativo.

3.11.2 Plataforma CompromISO

La plataforma tecnológica CompromISO es el Sistema de Información que administra, mantiene, controla y mejora la documentación y registros propios del Sistema Integrado de

Gestión y Autocontrol - SIGA, bajo las normas NTCGP 1000, ISO 9001, ISO 14001, Decreto 1072 de 2015 (SG-SST), ISO 27001 y el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, todo ello orientado a la migración de los requisitos establecidos en el marco de referencia del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, contribuyendo así a la estrategia de eficiencia administrativa, reducción de costos derivados de la documentación física, de otra parte simplificar el seguimiento, medición y control de la gestión de la Entidad, facilitando la administración de los riesgos operativos y de corrupción.

Para la vigencia 2020, el Sistema de Información CompromISO, adelanto varios proyectos de mejora continua, soporte y mantenimiento en cada uno de sus módulos; de acuerdo con lo manifestado por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, área líder del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol (en adelante SIGA), se determinaron los requerimientos que se fueron generando por las áreas funcionales, denominadas proyectos. A cada proyecto se le asignaron recursos, tiempos, tareas y responsables para su implementación.

La priorización de estos proyectos se determinó por parte del (los) supervisor(es) del contrato de acuerdo con las solicitudes y necesidades manifestadas, los mismos se programaron de acuerdo con la estimación de esfuerzos, recursos y tiempos disponibles; sin embargo, es responsabilidad del contratista la asignación de los recursos necesarios para la culminación de cada proyecto en los tiempos y parámetros requeridos por el SENA.

3.11.3 Subsistema de Gestión Ambiental

A partir de la gestión estratégica institucional, el SENA adelanta el diseño e implementación de un modelo de sostenibilidad estratégica que atiende el marco regulatorio y tiene como premisa el desarrollo sostenible, asumiendo que la naturaleza y el medio ambiente no son una fuente inagotable de recursos, por lo que se debe promover el desarrollo social buscando la cohesión entre comunidades y culturas para alcanzar niveles satisfactorios en la calidad de vida, así como un crecimiento económico que genere competitividad y productividad para el país, de forma equitativa sin afectar el medio ambiente.

Para esto se adelantan las siguientes gestiones: la renovación de la certificación ISO 14001:2015 para 32 Despachos Regionales, 107 Centros de Formación y 66 subsedes. El logro de 132 permisos ambientales otorgados, asociados a concesiones, vertimientos, reúso de agua, licencias ambientales, publicidad exterior visual, aprovechamiento forestal, entre otros, de los cuales 16 fueron conferidos en el periodo octubre 2020 a junio 2021. El reporte oportuno de la información a las autoridades ambientales en temas como: Registro de Generadores de Residuos Peligrosos, Registro de Generadores de Aceite de Cocina Usado y Reporte de Inventario de PCB's (Bifenilos

Policlorados) en las plataformas definidas por las autoridades ambientales para el 100% de las sedes a las que les aplica.

Como apoyo a la estrategia nacional de economía circular, la Entidad a través del equipo ambiental y la comunidad SENA implementa acciones de sostenibilidad para aprovechar y transformar los residuos para producir abono o generar energía. En este periodo, la Entidad dejó de llevar al relleno sanitario 563 toneladas de residuos, de las cuales 357 fueron aprovechadas en los procesos internos de formación tales como compostaje, lombricultivo, biodigestores y nuevas materias primas. Por otro lado, se logró la recirculación de 58 mil m³ de agua por la implementación de tecnologías ambientales durante los procesos de formación.

Así mismo, a partir de la implementación de sistemas ahorradores y aplicación de buenas prácticas se ahorró el 30% del consumo agua generando un beneficio económico de aproximadamente 646 millones de pesos; en cuanto al consumo de papel a nivel nacional se ahorró un 32% generando un beneficio económico de 18 millones de pesos.

Como aporte a los procesos de formación relacionados con el sector agroalimentario, a partir de la implementación de prácticas de compostaje y lombricultivo se generaron 112 toneladas de abono orgánico que mejoran la productividad de los suelos y a su vez le representa a la entidad un ahorro de 690 millones en compra de fertilizantes edáficos.

Para asegurar el cumplimiento de los objetivos ambientales en el 2020 se implementaron con éxito los programas de "Sostenibilidad Ambiental" y "SENA SAPIENS", a través de los cuales se alcanzó la siembra 5078 árboles y la adopción de 1259, de igual forma, se realizaron más de 1000 sensibilizaciones internas en temas como: uso eficiente de los recursos naturales, manejo de residuos, riesgo químico, emergencias, entre otros.

En la vigencia 2021, se inició la estructuración del primer reporte de sostenibilidad bajo el estándar Global Reporting Initiative-GRI, para informar a las partes interesadas los impactos económicos, ambientales y sociales de la Entidad, además, se inicia la documentación de la metodología para el cálculo y compensación de la huella de carbono de la Entidad, con el objetivo de lograr ser una entidad carbono neutro para el 2030.

El aprovechamiento de 333.000 kg de residuos mediante actividades de compostaje, lombricultivo, biodigestores y aprovechamiento de residuos como materiales de formación.

En la vigencia 2021 se inició la estructuración del primer reporte de sostenibilidad bajo el estándar GRI (Global Reporting Initiative) esto con el objetivo de lograr ser una Entidad carbono neutro para el 2030.

En cuanto al sistema de gestión de eficiencia energética con el propósito de mejorar el desempeño, uso y consumo de energía en la Entidad se han ejecutado planes de acción que generan resultados en la eficiencia energética, manteniendo y ampliando el alcance de la certificación en la NTC ISO 50001:2019 pasando de 87 centros de formación a 122 certificados. Se han instalado 3.719 paneles solares, cubriendo el 4% del consumo de energía a nivel nacional y 68.586 luminarias led, de bajo consumo de energía. En el Centro de Electricidad Electrónica y Telecomunicaciones de Bogotá se construyó el primer laboratorio de certificación de paneles solares en Colombia y el tercero en Latinoamérica, después de Brasil y México.

Así mismo, se pretende instalar cerca de 10.000 paneles solares a nivel nacional entre el 2021 y 2022 y al terminar 2021 obtener el 8% de cobertura a través de energías renovables y para el 2022 con el 15%.

Finalmente, entre 2020 y 2021, se han inaugurado 10 plantas de generación de energía solar fotovoltaica, con capacidad para producir 130.000 kvh (kilovatios hora) de forma mensual, lo que permite evitar la emisión de aproximadamente 260 toneladas anuales de GEI (gases contaminantes que causan el efecto invernadero) y obtener ahorros económicos aproximadamente de \$780.000.000 anuales.

3.11.4 Subsistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Para la vigencia 2020 se presentó al comité directivo el cambio de la política y objetivos del sistema de gestión acorde a los nuevos lineamientos del Plan de Acción 2020. Los cuales se encuentran pendientes de aprobación por parte del Consejo Directivo Nacional. Estos fueron actualizados con el fin de alinearlos a lo exigido por la ISO 45001, en aras de la preparación para la preauditoría en la norma que será llevada a cabo en la vigencia 2021.

Se realizó la autoevaluación de estándares mínimos para la vigencia 2020 a nivel nacional obteniendo una calificación de 82.12 y logrando una mejora en comparación a los resultados de la vigencia 2019.

Frente a la gestión de la pandemia ocasionada por el Covid - 19, el SENA es una de las entidades estatales con mayor gestión de protocolos de bioseguridad del sector trabajo logrando un impacto positivo en la educación presencial a nivel nacional, logrando por parte de los entes territoriales aprobar 239 protocolos de bioseguridad para la vigencia 2020. Durante 2021 se viene articulando con las diferentes direcciones de la Entidad la actualización de los protocolos de bioseguridad con el fin de dar cumplimiento a la Resolución 777 de 2021. A la fecha, las regionales se encuentran documentando los protocolos específicos.

3.12 Gestión de Comunicaciones

La Estrategia Nacional de Comunicaciones del SENA tiene como base la investigación integral para articular a las 33 regionales en todo el país, considerando el enfoque diferencial de las comunicaciones en los territorios y las necesidades particulares de las audiencias como eje estratégico del Plan Nacional de Comunicaciones SENA 2020 y 2021.

En 2020 y lo corrido de 2021 se sustenta la gestión de comunicaciones en la incorporación de procesos de investigación cuantitativos y cualitativos a través de herramientas como *focus group*, entrevistas y encuestas dirigidas a conocer la percepción de los grupos de valor y a focalizar los mensajes a través de campañas de comunicación estratégicas que articulan los componentes de comunicación interna, externa, digital, eventos, transparencia, acceso a la información pública con enfoque pluralista y diferencial, en sinergia con los lineamientos que en materia de comunicación se establecen para la entidades.

Finalizando la vigencia 2020 se consolidó la sistematización de las experiencias positivas iniciadas o continuadas por el SENA durante la actual administración (agosto 2018 - diciembre de 2020) y durante la vigencia 2021 estas experiencias se articulan a la gestión del conocimiento de la Entidad y a proyectos estratégicos como la identificación de los talentos del SENA, el fortalecimiento de la transferencia de conocimientos a través de las comunicaciones institucionales, la rendición de cuentas en el marco de la Transformación Digital de las comunicaciones y la participación de la Entidad en premios y reconocimientos, así como en foros, debates y en redes de cooperación nacionales e internacionales.

3.12.1 Estrategias de comunicación misionales

Para las campañas misionales y transversales se orientan estrategias de comunicación 360° con el fin de ampliar el alcance a través de transmisiones en redes sociales nacionales y regionales, parrilla de contenidos y sinergias, eventos virtuales, canales propios internos y externos, canales nacionales aliados, *freepress* nacional, pauta en redes sociales, divulgación de piezas a través del portal web, WhatsApp, intranet, mailing, SMS a través del *contact center*, pauta en medios como radio, televisión, prensa, digital y entrevistas con medios de comunicación.

Adicionalmente, las campañas se articulan a los lineamientos gráficos del manual de identidad corporativo, con el fin de presentar una imagen unificada que contribuya al reconocimiento y posicionamiento del SENA, que genere alcances significativos de la comunicación institucional y mitigue el riesgo de publicaciones falsas y la publicidad engañosa.

De octubre de 2020 a junio de 2021 se han ejecutado alrededor de 110 campañas de comunicación para la divulgación de los temas misionales del SENA en educación, empleo y emprendimiento, se destacan las siguientes estrategias y campañas de comunicación:

Educación

- Estrategia de comunicación para 10 convocatorias de formación presenciales, virtuales y cursos complementarios.
- Campaña permanente para la divulgación de cursos cortos.
- Estrategia de comunicación en temas de Cuarta Revolución Industrial, alianzas LinkedIn, SENA digital, Amazon: con el objetivo de fortalecer en los colombianos las habilidades socioemocionales y técnicas sobre el manejo de la tecnología.
- Estrategia Amazon, más de 30 mil vinculados.
- Estrategia SENA Digital en la que aprendices, funcionarios y egresados fueron parte de cursos y estrategias inmersivas como *bootcamps* en temas como *Big data*, Inteligencia Artificial AI, entre otros.
- Estrategia de comunicación para tres convocatorias formación continua especializada, una en el último trimestre de 2020 en donde también se celebraron los 20 años de creación llevando formación especializada al sector productivo y dos convocatorias públicas en 2021.
- Estrategia de comunicación inauguraciones, divulgando la puesta al servicio de la comunidad de 17 infraestructuras SENA en diferentes zonas del país adicionalmente la inauguración de cuatro sistemas solares fotovoltaicos que suman a la meta trazada para el 2022 de generar el 15 % de energía eléctrica a través de fuentes renovables.
- Acciones estratégicas para divulgar las alianzas internacionales y tácticas pertinentes para informar a la comunidad SENA sobre las nuevas oportunidades de cursos, webinars e intercambio de conocimientos resultado de estos acuerdos de cooperación.
- Divulgación de convenios y memorandos suscritos para cumplir con las demandas de la Cuarta Revolución Industrial; artículo en La República, para divulgación de la alianza con Mnemo para formación en ciberseguridad; podcast en Caracol para informar sobre el proyecto de Mujeres Digitales, realizado con la Cámara de Comercio Colombo Alemana; semana temática en La W Radio con contenidos diarios sobre Formación Dual y la alianza con el Instituto Federal de Formación Profesional de Alemania BIBB, entre otros.
- Cubrimiento del primer evento de Industria 4.0 organizado con el apoyo de Siemens, al que asistieron más de 2.800 personas y grandes líderes tecnológicos como Festo,

Mnemo, Bosch, SAP, Everis, Oracle, Microsoft, para asesorar a los colombianos y darles a conocer las tecnologías de la Industria 4.0 y sus aplicaciones reales.

Empleo

- Estrategia para impulsar las oportunidades laborales y orientación ocupacional para los buscadores de empleo en el país que genera el SENA a través de su Agencia Pública de Empleo.
- Más de ocho campañas de comunicaciones entre las que se destacan: 'Martes de Empleo'; #NoTeDejesEngañar (desmentir ofertas falsas de empleo); jornadas nacionales de empleo para mujeres, víctimas y comunidades afro y feria virtual de empleo para egresados, entre otras.
- Se han divulgado 13 convocatorias nacional para certificar competencias: Certificación 2020, convocatorias para mujeres, transportadores, DJ, jóvenes y migrantes, entre otras.

Emprendimiento

- Ejecución de estrategias y acciones comunicativas enfocadas a promover la generación de oportunidades de creación de nuevas empresas en el país, acompañamiento técnico y asesorías para el crecimiento de iniciativas empresariales y formación en cultura emprendedora entre otros temas.
- Más de 38 campañas de comunicaciones para la divulgación de convocatorias del Fondo Emprender nacionales y regionales.
- Campañas con las 33 regionales para la promoción de los jueves de emprendimiento; lanzamiento del libro 'Crear y Emprender' - 16 historias de emprendedores SENA y anuncio del nuevo Centro de Desarrollo Empresarial Virtual, entre otros hitos.

Adicionalmente se destacan campañas de comunicación para la divulgación de los temas transversales del SENA como:

- Estrategia de comunicación SENA Sostenible, divulgando las acciones del SENA en materia de cuidado del medio ambiente, responsabilidad social y objetivos de desarrollo sostenible.
- Transformación Digital: cubrimiento de charlas de transformación digital.
- Articulación de estrategias y tácticas comunicacionales a través de del Comité de Comunicaciones de Transformación Digital conformado en 2021.
- Construcción del sitio de Transformación Digital en el portal web SENA en 2021.

Estrategias de comunicación para la participación del SENA en nueve eventos identificados por la Coordinación Nacional de Servicio a la Empresa, con el fin de fortalecer el relacionamiento empresarial tales como: Feria de Sodimac, Congreso de Andesco, ANDI Colombia Genera, Congreso de Infraestructura, Andesco y Foros de Fenalco, entre otros.

3.12.2 Comunicaciones interna y externa

Alineados con la administración de la Entidad, la comunicación de cara al público interno está orientada a mantener una conversación constante con los trabajadores y aprendices del SENA para informarles sobre iniciativas, noticias, convocatorias y fortalecer los procesos de Transformación Digital y Renovación Cultural.

- De octubre de 2020 a junio de 2021 han ingresado a la intranet SENA 46.977 usuarios, registrándose 971.763 visitas a diferentes secciones, documentos e información disponibles en la misma.
- En el último trimestre de 2020 en promedio se publicaron en la intranet 44 notas, cinco fotogalerías, 25 banners y 17 videos y podcast. De enero a junio de 2021 se han divulgado 1.552 productos de comunicación interna en Dirección General y 33 regionales.
- En abril de 2021 se puso a disposición de la comunidad la SENA App una aplicación amigable donde inicialmente se socializó contenido dirigido a aprendices, instructores, contratistas y funcionarios. Desde las cuentas regionales los responsables del proceso de comunicación publican información de eventos, estrategias y actividades de sus regiones. A junio 30 de 2021 cerca de 50.000 personas descargaron la SENA App, este canal cuenta con 5.439 seguidores y 1.770 publicaciones.
- A través de la encuesta de comunicación interna a diciembre de 2020 se obtuvieron alrededor de 4.030 respuestas de trabajadores SENA de todo el país, los encuestados manifiestan interés por la información relacionada con el SENA, el 80% cree que es suficiente la información que recibe por parte de la oficina de comunicaciones y el 76% califica la gestión de la comunicación interna como buena. El 83% calificó como 'buena' la calidad y pertinencia de la información entregada por los canales internos del SENA. El correo electrónico y la intranet fueron calificadas con una satisfacción por encima del 70%. El formato preferido para recibir la información es el video (31%).
- Teniendo en cuenta la percepción de los grupos de valor internos sobre la comunicación interna, se desarrolló e implementó en junio de 2021 el producto las 5 Noticias de la Semana (formato video). Con este producto se cuenta a los públicos de interés las noticias principales de la semana en la Entidad. Su despliegue es por WhatsApp y redes sociales.

- Se continúa en 2020 y 2021 con las actividades de comunicación para divulgar las acciones en el marco de la Renovación Cultural del SENA, posicionando desde las comunicaciones a la Entidad como la que está formando el talento humano requerido por las empresas por su integralidad, innovación y agilidad y la que se transforma y adapta para ser agente de cambio que impulse el desarrollo del país. El alcance de estos cubrimientos es en promedio 400 conectados por evento, beneficiando a más de 8.000 personas.
- Estrategia de comunicación para el cubrimiento de los eventos protocolarios de posesión de los 44 nuevos gerentes públicos de la Entidad en 2021 y diseño de campañas de apropiación y divulgación interna como Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), retorno progresivo a las instalaciones del SENA, Oficina Virtual SENA, Plan Estratégico Institucional, Bibliotecas SENA, SIGA y Aniversario SENA, entre otras.

En lo correspondiente a la comunicación externa:

- De octubre de 2020 a junio de 2021 han ingresado al portal web SENA 5.667.499 usuarios, registrándose 19.507.198 visitas a las diferentes secciones e información divulgada en este canal de comunicación.
- Se han monitoreado los impactos de alrededor de 17.000 noticias del SENA en medios de comunicación (prensa, radio, tv y medios digitales), e incorporado esta información como insumo estratégico para la estrategia nacional de comunicaciones 2020-2021.
- En el último trimestre de 2020 en promedio se divulgaron 1.500 productos de comunicación en canales externos. De enero a junio de 2021 se han divulgado 2.371 productos de comunicación externa en Dirección General y 33 regionales, de los cuales el 73 % equivalen a 1.736 productos de comunicación, cuentan con ajustes razonables en la comunicación como lengua de señas, mensajes alusivos a poblaciones vulnerables, subtítulos, traducción a lenguas étnicas, en el marco de la estrategia de comunicación con enfoque pluralista y diferencial.

De octubre 2020 a febrero de 2021 se divulgaron cinco ediciones de la Revista SENA al Aire Digital, las cuales contienen 55 artículos, 5 editoriales, 62 podcasts y 39 videos. Estas ediciones han recibido 25.242 visitas.

3.12.3 Portal web SENA: Transparencia y cumplimiento Ley 1712 de 2014

La política de transparencia y acceso a la información pública para la vigencia 2020 en la Entidad obtuvo un resultado de 90.5/100. La Oficina de Comunicaciones lidera la identificación de las necesidades de comunicación de las áreas para garantizar que el esquema de publicación

del portal web se encuentre actualizado en cumplimiento a lo requerido por la Ley 1712 de 2014 y la Resolución 1519 de 2020 en materia de transparencia, accesibilidad y seguridad de la información divulgada a través del portal web. De octubre de 2020 a junio de 2021 se destacan los siguientes resultados:

- Se realizaron 1.063 publicaciones en el enlace transparencia y se recibieron 815.911 visitas a diferentes secciones, documentos e información disponibles en este sitio del portal web.
- La información publicada en el portal web en lo correspondiente a mecanismos de participación ciudadana y rendición de cuentas obtuvo de octubre de 2020 a junio de 2021 visitas considerables como se detallan a continuación: Mecanismos contacto del ciudadano con la Entidad (77.631 visitas), Información de interés (13.155 visitas), Presupuesto general (4.637 visitas), Políticas, lineamientos y manuales (14.922 visitas), Plan de Rendición de Cuentas (8.797 visitas), Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (1.514 visitas), Participación en la formulación de políticas (10.269 visitas), Accesibilidad SENA (3763 visitas), Formato alternativo para grupos étnicos y culturales (77816 visitas) y Accesibilidad en medios electrónicos para la población en situación de discapacidad (77816 visitas).
- Durante el primer semestre de 2021 se avanza en coordinación con la Oficina de Sistemas en la articulación de los lineamientos que en materia de accesibilidad web se direccionan desde esta dependencia, con el fin de incorporar las acciones articuladas a la Resolución 1519 de 2020 en materia de transparencia y accesibilidad de la información publicada.
- A junio de 2021 la Oficina de Comunicaciones ha atendido las necesidades de comunicación de servicio al ciudadano en materia de lenguaje claro y de los comités de atención a población con discapacidad y enfoque diferencial en materia de accesibilidad, generándose a junio 30 la divulgación de 1.736 productos de comunicación con enfoque pluralista y diferencial, en cumplimiento a los criterios de accesibilidad establecidos en la política de transparencia y acceso a la información pública.

3.12.4 Contenidos e interacciones digitales

A través de la estrategia digital se divulga información de los servicios y logros de la Entidad en sinergia con el gobierno. Durante el período octubre de 2020 a junio de 2021 se destacan los siguientes resultados de la estrategia digital de comunicaciones:

- Crecimiento de los seguidores en las redes sociales nacionales. A junio de 2021: Facebook (920.609), Twitter (752.700), Instagram (254.154). De igual forma se evidencia el crecimiento de los seguidores en las cuentas de Facebook de las 33 regionales (648.721) y en las cuentas de Twitter de las 33 regionales (45.553).

- Se destacan por su impacto estrategias como: SENA al Aire, de octubre 2020 a junio 2021 Alcance Digital SENA al Aire Tv (Facebook 2020 y YouTube 2021), 325.753 visualizaciones y 16.023 espectadores.
- A junio de 2021 el alcance SENA al Aire radio es de 6.890 visualizaciones y 494 espectadores.
- A junio de 2021 el alcance de 360 Podcast SENA al Aire es de 14.924 reproducciones y 1.032 espectadores.
- De octubre de 2020 a junio de 2021 el alcance YouTube es de 2.929.677 visualizaciones. Hemos crecido 24.800 suscriptores, para junio de 2021 cerramos con 152.000 suscriptores.
- Se continua en 2021 con la campaña digital “El SENA contra las fake news” con el fin de mitigar el riesgo de creación de páginas falsas para divulgar servicios del SENA. Así mismo WorldSkills #SupertalentosSENA.

3.12.5 Gestión de eventos propios y de terceros

A través del operador logístico Teleantioquia Ltda. quien apoyó la realización de los eventos en los que participó el SENA entre octubre y diciembre de 2020 y Plaza Mayor S.A. quien en la vigencia 2021 ha venido desarrollando la misma función, se destacan en el componente logístico los siguientes eventos a nivel regional y nacional:

- En el último trimestre de 2020 se ejecutaron un total de 32 eventos a nivel nacional, en su mayoría desde la virtualidad, a través de los cuales se generó información de impacto para público general, empresarios, emprendedores y diversas oportunidades de relacionamiento y transferencia de conocimiento. Los eventos más destacados son: Ixelmoda con un total de 10.751 participantes desde la virtualidad por medio de plataformas como Hyperfair, Zoom y YouTube y con un aproximado de 3.692 participantes en la agenda académica y cultural. Bogotá Fashion Week Virtual: con un alcance de 154.048 visualizaciones en plataforma, 46.907 reproducciones en Facebook y 107.141 visualizaciones en YouTube. EMBDATA: con un alcance de 152.893 usuarios únicos a nivel digital, 314.997 impresiones y 832 clics.
- A junio de 2021 se ejecutaron nueve eventos desde la virtualidad, se destacan el de la Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Acopi), cuyos eventos se realizan por regional, ‘Ecosistemas Financieros Cooperativos’- Confederación de Cooperativas de Colombia (Confecoop) y Feria Empresarial Compra Hecho en Medellín.
- De octubre a diciembre del 2020, a través del componente estrategias de divulgación se ejecutaron las siguientes campañas audiovisuales: Documentales WorldSkills SENA

2019, concepto sombrilla SENA, estrategia campañas de infraestructura, comunidad SENA, campaña de logros e hitos SENA. El total de campañas promocionadas y difundidas en las alianzas con medios nacionales y regionales fueron 57.

- Divulgación de información de las campañas de comunicación en 40 medios aliados con lo que se logró mayor alcance de la comunicación: 17.900.000 personas alcanzadas y 90.600.000 impactadas en radio, en televisión se logró un alcance de más 19.000.000 personas; y para digital, se logró más de 900.000 interacciones y más de 7.000.000 personas a las que les llegó el contenido. Estas cifras fueron el resultado, de una difusión alterna de las más de 50 campañas en los diferentes medios contratados, lo que permitió una mayor amplificación del mensaje.

3.13 Control Interno

3.13.1 Plan Anual de Auditoría Interna

El proceso de Planeación Anual de la Oficina de Control Interno se obtiene de un entendimiento del contexto estratégico de la organización, las estrategias, sus objetivos, los riesgos y procesos de gestión del riesgo. La estructura del plan comprende los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, Plan Sectorial, Plan Estratégico Institucional, Plan de Acción 2020, Proyectos BPIN, Ejecución Presupuestal 2019 - 2020, procesos asociados (procedimientos, estrategias, proyectos y fondos), valoración de riesgos - identificación y zonas de probabilidad e impacto y aspectos de priorización que incluyen mapa de aseguramiento, nueve criterios de unidades auditables y 18 criterios en centros de formación.

El Plan Anual de Auditoría Interna de la vigencia 2020 tuvo un cumplimiento 98 %. Ver Anexo 5. Ejecución del Plan Anual de Auditoría Interna vigencia 2020.

Para el 2021 se reorientó el enfoque del plan anual tomando los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Instituto de Auditores Internos Internacional frente al impacto de riesgos emergentes como la pandemia Covid -19. Este plan contempla la priorización del universo auditable conformado con 320 elementos (procesos, procedimientos, guías, instructivos y fondos). Se distribuye en 105 categorías auditables que se someten a nueve criterios de priorización: grado de aseguramiento, nivel de riesgo inherente, número de veces auditado, rotación, tipo de proceso, número de observaciones, recurrencia de observaciones, presupuesto y solicitudes de administración. Como resultado se priorizan 52 categorías clasificadas en zona de riesgo extremo y alto. Frente a la priorización de centros se encuentran cinco criterios: presupuesto, impacto a metas, impacto PND, aspectos gerente público y rotación número de visitas de auditoría, impacto a aceleradores estratégicos

El plan anual de auditoría interna de la vigencia 2021 a 30 de junio de 2021 presenta un avance de 51 % de acuerdo con el análisis de riesgo revisado y de acuerdo con los cambios que pueden generarse en este plan. Ver Anexo 6. Ejecución del Plan Anual de Auditoría a 30 de junio de 2021.

Es importante mencionar que estas auditorías se ejecutan bajo las normas del Marco Internacional para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna-MIPP emanadas por el Instituto de Auditores Internos-IIA Global. Esta metodología permitió que el ejercicio de auditoría se alinearé con los estándares internacionales de auditoría interna para generar valor agregado a la misión de la Entidad.

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

Con fundamento en la opinión contable y presupuestal, en el marco de la auditoría financiera para la vigencia 2020 la Contraloría General de La República - CGR feneció la cuenta fiscal del SENA, y en lo relacionado a los planes de mejoramiento de origen presupuestal y financiero de vigencias 2019 y anteriores, estableció el cierre de 142 hallazgos a nivel nacional. De esta auditoría se constituyeron 64 hallazgos para los cuales la Entidad formuló el plan de mejoramiento que cuenta con 88 acciones y 318 actividades, para su formulación se realizaron 16 mesas de trabajo articulando a las dependencias de Dirección General y regionales.

En el periodo comprendido entre la vigencia 2013 y junio de 2021, el SENA cuenta con 928 hallazgos establecidos por la Contraloría General de La República CGR; de los cuales 260 han sido cerrados por este organismo de control; 517 tienen acciones cumplidas de acuerdo con el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno y 151 hallazgos cuentan con acciones en ejecución y seguimiento. Ver Anexo 7. Estado de los hallazgos vigencias 2013 a 2020.

De acuerdo con el periodo a reportar entre 2020 y 2021, para el caso de las Auditorías Internas de Gestión, se establecieron 255 observaciones durante la vigencia 2020, de los cuales 211 cuentan con acciones en ejecución y seguimiento y 44 con acciones cumplidas.

Para la vigencia 2021 a junio se establecieron 297 observaciones de las cuales 288 se encuentran en gestión y nueve ya cuentan con acciones cumplidas, de acuerdo con el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno, como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 31. Auditorías Internas de Gestión 2020 y 2021

Periodo	N. total de observaciones	N. en ejecución y seguimiento	N. cumplidos por la OCI
2020	255	211	44
2021	297	288	9

Fuente: SENA- Oficina de Control Interno

Al respecto, la Entidad cumpliendo con el ciclo PHVA, formuló los planes de mejoramiento determinando la causa raíz, las acciones correctivas, presentando los avances con evidencias objetivas y realizando el seguimiento por parte de los responsables y la Oficina de Control Interno. Esta formulación se realizó como corresponde en el aplicativo CompromISO, módulo de mejoramiento continuo.

El seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno le permitió al responsable de la observación y/o hallazgo determinar que las acciones definidas por la Entidad sean pertinentes y se implementen de manera efectiva, así como, las incidencias detectadas desde el análisis de causas hasta la calificación de su eficacia. Igualmente, proporciona información cuantitativa y cualitativa a los responsables, sobre el estado de su ejecución y determina si se está alcanzando la mejora prevista.

3.13.3 Proyectos Estratégicos de la Oficina de Control Interno

a) Consultoría Equipo Acción Inmediata

Equipo de Alimentos Perecederos:

Actividades realizadas: como una labor humanitaria y pensando en el bienestar de nuestros aprendices vulnerables y sus familias, la Entidad ha entregado alimentos producidos en las granjas de los centros agropecuarios SENA y adicionalmente, los centros de gastronomía se incorporaron a la estrategia con entregas de materiales de formación susceptibles de ser transformados o suministrados para el consumo, de esta manera el SENA contribuye a mitigar las afectaciones generadas por el aislamiento durante la lucha contra esta pandemia.

Resultados obtenidos: al 30 de junio de 2021 se han beneficiado 8.267 aprendices con alimentos tales como huevo y sustitutos, frutas y carnes, entre otros, por valor de \$ 184.066.432, impactando de manera positiva las familias más vulnerables del SENA en 20 regionales a través de 22 centros de formación.

Equipo Formación para el Trabajo:

Actividades realizadas:

- Iniciativa para asignar planes de voz y datos a instructores y beneficios de navegación a aprendices.
- Envío de SMS con "píldoras" formativas.
- Alianza con *Amazon Web Services Educate*, ha logrado fortalecer a través de 12 rutas de aprendizaje las competencias técnicas de 17,148 miembros de la comunidad educativa pertenecientes a los programas relacionados con Industrias 4.0.
- Acuerdo para entregar 500 mil licencias de LinkedIn Learning a aprendices, funcionarios y contratistas de la Entidad.
- Entrega de apoyos de alimentación por valor máximo \$10,729,811.575 para beneficiar a aproximadamente 35.706 aprendices a través de bonos mensuales de \$100.000 durante tres meses.

Resultados obtenidos:

- Virtualizar Eventos de Divulgación Tecnológica (EDT) relacionados con Covid-19.
- 25.570 ciudadanos inscritos en ocho eventos de divulgación tecnológica que representan 150.4 % de la meta establecida (17.000 cupos) para esta actividad.
- Chatbot: plataforma para interactuar con el aprendiz y brindarle preguntas y respuestas relacionadas con su programa de formación.
- Conformación del banco de 20.827 pregunta y respuestas orientadas a 1.132 competencias de 386 programas de formación pertenecientes a 31 redes de conocimiento.
- Botón de acceso a la herramienta disponible en Sofia Plus y Territorium.
- Planes de datos Instructores: 4.000 SIM Cards (Movistar plan de voz ilimitado y datos 32GB) entregadas a 2.769 instructores contratistas, 1.231 instructores de planta de 106 centros de formación.
- Beneficios de navegación aprendices: beneficio de navegación patrocinada por el SENA disponible en los operadores Claro, Movistar y Tigo para que los aprendices naveguen sin consumir datos en las diferentes paginas institucionales.
- SMS Envío de SMS con "píldoras" formativas relacionadas con su red de conocimiento, a los aprendices, 21.000 píldoras formativas creadas con contenidos dirigidos a 918

competencias de 343 programas de formación enviadas a 739.000 aprendices de las 31 redes de conocimiento.

- Amazon Web Services AWS: fortalecer las competencias técnicas de los aprendices de Tecnologías de la Información a través de las 12 rutas de formación de Amazon Web Services AWS.
- LinkedIn: 252.472 licencias activadas de las 500.000 adquiridas por la Entidad.
- Entrega de Apoyos de Alimentación: \$9.397,9 millones en apoyos de alimentación entregados a los aprendices más vulnerables de la Entidad:

Tabla 9. Apoyos entregados vigencia 2020.

Vigencia 2020	Valor apoyos entregados	Aprendices beneficiados
Mayo	\$683,5 millones	6.835
Junio	\$2.016,1 millones	20.161
Julio	\$1.261,3 millones	12.613
Agosto	\$2.012,1 millones	20.121
Septiembre	\$981,3 millones	9.813
Octubre	\$562,5 millones	5.625
Noviembre	\$355,8 millones	3.558
Diciembre	\$1.525,3 millones	15.253
Total	\$9.397,9 millones	93.979

Fuente: SENA - Oficina de Control Interno

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

Actividades realizadas: elaboración de prototipo robot asistencia médica capaz de medir temperatura del paciente aislado por Covid-19, facilita la comunicación con su familia y personal de salud por videollamada, producción de alcohol antiséptico y fabricación de elementos de protección personal, mascarillas (tapabocas), cofias y batas para autoconsumo.

Asignación Presupuestal: durante la vigencia 2020 se asignó un presupuesto de \$5.296.490.540 para las estrategias de elaboración de elementos de protección personal (mascarillas, batas y cofias), elementos desinfectantes (alcohol al 70 %, gel antibacterial, jabón espumoso), caretas Full Face, mascarillas 3D (reutilizables) y para la elaboración del prototipo versión 2 Robot RAM.

Para la vigencia 2020, la ejecución de esta asignación fue de \$4.427.855.671 que corresponden al 84 %, el 16 % restante fue centralizado por los centros de formación tal como se describe a continuación:

Tabla 33. Asignación de presupuestal de productos para la salud y atención del Covid - 19.

Estrategia	Presupuesto asignado	Ejecutados	% Ejecución	Presupuesto centralizado
Elaboración de EPP (tapabocas, batas, overoles, cofias y polainas).	\$ 4.020.000.000	\$ 3.220.889.721	80%	\$799.110.279
Elaboración de productos desinfectantes (alcohol, gel y jabón antibacterial)	\$ 1.077.190.314	\$ 1.077.190.314	100%	\$-
Elaboración de mascarillas reutilizables	\$ 79.201.670	\$ 39.810.969	50%	\$39.390.701
Elaboración de pantallas faciales	\$ 69.129.290	\$ 58.572.440	85%	\$10.556.850
Elaboración de Robot RAM V2	\$ 50.969.266	\$ 31.392.227	62%	\$19.577.039
Total presupuesto	\$5.296.490.540	\$ 4.427.855.671	84%	\$868.634.869

Fuente: SENA - Oficina de Control Interno.

Para la vigencia 2021 en mayo ha sido asignado un presupuesto de \$846.952.089, para las estrategias de Elaboración de Elementos de Protección Personal y Elaboración de Productos Desinfectantes, los cuales se encuentran en ejecución. En la siguiente tabla se evidencia el presupuesto asignado por estrategia para vigencia 2021:

Tabla 34. Presupuesto asignado por estrategia vigencia 2021

Estrategia	Presupuesto asignado
Elaboración de EPP (tapabocas, batas, overoles, cofias y polainas)	\$ 682.688.247
Elaboración de productos desinfectantes (alcohol, gel y jabón antibacterial)	\$ 164.263.842
Total presupuesto	\$ 846.952.089

Fuente: SENA - Oficina de Control Interno.

Resultados obtenidos: a 30 de junio de 2021 se han obtenido los siguientes resultados:

- Elementos de protección personal: a través de cuatro centros de formación con corte 30 de junio de 2021 se han elaborado 443.184 elementos. En el Anexo 8. Producción de elementos de protección personal a 30 junio 2021 se puede observar en detalle su desagregación. De esta producción se han distribuido 418.300 Elementos a 33 regionales

con 117 centros de formación según se relaciona en el Anexo 9. Distribución de elementos de protección personal.

- Elementos de desinfección: a través del Centro de Servicio de Salud de la Regional Antioquia a la fecha se han realizado: 9.074 galones de alcohol al 70 %, gel antibacterial 2.213 galones, jabón espumoso 343 galones y jabón antibacterial 329 galones y se han distribuido 8.782 galones de alcohol a nivel nacional, a 33 regionales con 258 centros de formación y sedes, 1.290 galones de gel antibacterial a 30 regionales y 112 centros de formación. En el centro de formación, la producción de jabón se encuentra en proceso de distribución.

Equipo Apoyo Psicosocial

Actividades realizadas: intervención por parte de médicos y psicólogos, mediante contacto telefónico y atención médica para disminuir el riesgo psicosocial de nuestros colaboradores.

Resultados obtenidos: a diciembre de 2020 se obtuvieron los siguientes resultados:

- Se realizaron 16.283 llamadas identificando 4.140 colaboradores con riesgo psicosocial alto y muy alto.
- Se realizaron intervenciones por parte del equipo de psicólogos de la Entidad así: 2.686 intervenciones a colaboradores contagiados por Covid-19 y por parte del equipo de médicos se han realizado 78.411 atenciones.

Equipo Cosecha y Vende a la fija

Actividades realizadas: capacitación de aprendices del programa SENA Emprende Rural y AgroSENA pequeños y medianos productores rurales en el manejo de plataformas de comercialización virtual.

Resultados obtenidos: a diciembre de 2020 se obtuvieron los siguientes resultados:

- Caracterización de emprendedores y productores. Como resultado del proceso de caracterización se cuenta a la fecha con 3.711 productores y organizaciones capacitadas en el manejo e inscripción de las 15 plataformas dispuestas por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
- De estos 3.711 productores y organizaciones 1.067 fueron identificados por las secretarías de Agricultura, 1.698 hacen parte del programa SER, 817 del programa AgroSENA y 129 de centros de desarrollo empresarial.

- En cuanto al registro formal en las diferentes plataformas dispuestas por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural a la fecha se cuentan con 1.039 organizaciones y productores registrados en la plataforma de los cuales 147 hacen parte de la identificación realizada por las secretarías de Agricultura, 700 del Programa SER, 173 de AgroSENA y 19 de centros de desarrollo empresarial.

Equipo atención en respuesta a la emergencia invernal por el paso del huracán Iota, Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina 2020-2021

Fase I- Caracterización e Identificación de Necesidades Inmediatas: el apoyo al diagnóstico de las afectaciones causadas en las viviendas de la isla se realizó con la participación y gestión de 57 instructores con recursos de la Entidad, dentro de los directivos y subdirectores de las diferentes regionales que participaron aportando nuestro talento y recursos tenemos: Atlántico, Valle, Antioquia, Tolima, Quindío y Distrito Capital.

Fase II- Reparación de Cubiertas – Reparaciones Menores: para esta fase el SENA realizó intervenciones desde finales de diciembre de 2020 y durante enero y febrero de 2021 respectivamente en las estructuras de cubiertas y colocación de láminas, reforzamiento de estructura y cambio de láminas. Se dispuso de la participación de instructores y aprendices de programas técnicos y tecnológicos.

A continuación, se describen los resultados a 30 de junio 2021:

- Construcción de una sede provisional completamente dotada para continuar con la formación profesional y colaborar en la reconstrucción de la isla.
- Con éxito se realizó la intervención de 225 viviendas con labores como caracterización y la de reconstrucción de cubiertas lideradas por instructores SENA en colaboración con la UNGRD y fuerzas militares de Colombia.
- Con éxito se realizó la estrategia de bootcamps que busca fortalecer las competencias y habilidades de 23 aprendices en áreas como python y facilitarles su incorporación en sectores productivos del país.
- Con un bono de 150 mil pesos, se brindó alimentación especial y temporal a más de 260 aprendices afectados.
- Con una inversión de 2 mil millones de pesos, el Ministerio del Interior realizará una convocatoria cerrada del Fondo Emprender para beneficiar a las mujeres de la isla de Providencia.
- Con una inversión aproximada de 9 mil millones de pesos, la subsede del SENA en la isla de Providencia será reconstruida.

- Con la estrategia SENA Emprende Rural, se brindará formación complementaria en temas relacionados con la recuperación de recursos agropecuarios, gastronomía típica rural y recursos artesanales, entre otros.
- Se brinda asistencia técnica a las empresas enfocadas en la Transformación Digital.
- En articulación con el Ministerio de Agricultura, se trabaja para la valoración de las afectaciones sufridas por la flota pesquera artesanal, quienes serán diagnosticadas por tres instructores de la Regional Bolívar.
- Se ha realizado la apertura de programas de formación complementaria en el sector de la construcción y la industria claves para la recuperación de la isla.
- Mediante la recolección de evidencias de conocimiento, desempeño y producto se evaluaron las competencias adquiridas a lo largo de la experiencia laboral de los participantes en los proyectos, se realizaron 112 evaluaciones entre dos normas las cuales luego del proceso de verificación y los resultados alcanzados serán certificadas.
- A junio de 2021 se siguen realizando desplazamientos de instructores especializados quienes apoyan la ejecución de acciones de rehabilitación de la infraestructura de vivienda, cuyos recursos para manutención fueron dispuestos por la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres -UNGRD a través de un fondo de inversión por valor de \$ 571.073.980.

b) Evaluación de gestión por dependencias

En cumplimiento del rol evaluador dispuesto por la Ley 87 de 1993 y teniendo en cuenta los parámetros establecidos por la Ley 909 de 2004; el Decreto 1227 de 2005; la Circular 04 de 2005; la Resolución 1553 de 2013 y Acuerdo 6176 de Octubre de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), la Oficina de Control Interno realiza la verificación de la gestión de las dependencias para el cumplimiento de las metas institucionales a través del análisis de evidencias de gestión que soportan el cumplimiento de las 12 dependencias pertenecientes a la Dirección General, las 33 regionales y los 117 centros de formación a nivel nacional en periodos trimestrales.

Durante la vigencia 2020 se desarrollaron tres evaluaciones trimestrales y una cuarta aplicada en febrero de 2021 en donde por promedio ponderado la Entidad obtuvo una calificación total general de 9,7 dividida en tres grupos, 104 dependencias equivalentes al 64,20 % del total de dependencias (162) con una calificación promedio de 9,8; 56 dependencias con un promedio de 9,5 y 2 de 8,5. Por lo anterior, se observa una tendencia en el SENA a un mayor número de dependencias con calificaciones totales superiores a 9,7 para la vigencia evaluada, evidenciando mejoramiento del control de sus procesos.

Tabla 35. Resultados SENA por trimestre vigencia 2020.

Grupo	Número de dependencias	Promedio de evaluación de Gestión por Dependencias 2020	%
9,7 a 10	104	9,8	64%
9,1 a 9,6	56	9,5	35%
8,3 a 9,0	2	8,5	1%
Promedio total SENA	162	9,7	100%

Fuente: SENA - Oficina de Control Interno.

Para la vigencia 2021 durante junio la Entidad desarrolló la evaluación correspondiente al primer trimestre de la vigencia (enero a marzo) con un valor de 15 % sobre de la calificación definitiva, obteniendo una calificación promedio de 9,69 demostrando una mejora evolutiva respecto a años anteriores donde las calificaciones promedio para el mismo trimestre fueron de 9,52 en 2020 y 9,1 para 2019.

Es importante resaltar que con la aplicación de esta metodología desde el 2017 las dependencias de la Entidad han logrado el fortalecimiento en la documentación de sus procesos, la evaluación objetiva sobre la gestión de las dependencias para el cumplimiento de los compromisos de cada una de las áreas del SENA, la contribución en el seguimiento de las políticas, planes, programas, proyectos, el fortalecimiento de los sistemas de la gestión pública establecidos por la Entidad, adicionalmente la herramienta le ha permitido a los gerentes públicos tener la visión integral de manera trimestral, del estado de los procesos y actividades a su cargo.

4 Anexos

Anexo 1. Procesos de contratación por dependencia 2020 y junio 2021

Dependencia SENA	2020		Junio 2021	
	Cantidad procesos	%	Cantidad procesos	%
Alta Dirección General	3	1,28%	1	2,78
Dirección Administrativa y Financiera	142	60,68%	14	38,89
Oficina de Sistemas	20	8,55%	9	25
Secretaría General	22	9,40%	2	5,56
Dirección de Formación Profesional	39	16,67%	3	8,33
Dirección Jurídica	2	0,85%	1	2,78
Oficina de Comunicaciones	3	1,28%	3	8,33
Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo	1	0,43%	0	0
Dirección de Empleo y Trabajo	1	0,43%	2	5,56
Dirección Sistema Nacional de Formación para el Trabajo	1	0,43%	1	2,78
Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas	0	0,00%	0	0
Oficina de Control Interno	0	0,00%	0	0
Total	234	100,00%	36	100

Fuente: SENA - Dirección Jurídica.

Anexo 2. Procesos por modalidad de contratación 2020 y junio 2021

Modalidad	2020		Junio 2021	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Contratación directa	67	29%	17	47,22
Mínima cuantía	9	4%	2	5,56
Selección abreviada - menor cuantía	9	4%	0	0
Selección abreviada - subasta inversa	10	4%	3	8,33
Orden de compra a través de la tienda virtual	82	35%	14	38,89
Concurso de méritos abierto	19	8%	0	0
Licitación pública	38	16%	0	0
Total	234	100%	36	100

Fuente: SENA - Dirección Jurídica.

Anexo 3. Procesos de contratación por tipo de convenio segundo semestre 2020 y junio 2021.

Tipo de convenio	Segundo semestre 2020	23 de junio 2021
Especial de cooperación	54	48
Memorando de entendimiento	9	5
Cooperación técnica	8	5
Cooperación internacional	4	2
Asociación	3	4
Interadministrativo	3	1
Carta de intención	1	
Total Convenios	82	65

Fuente: SENA - Dirección Jurídica.

Anexo 4. Convenio según área responsable segundo semestre 2020 y 23 de junio 2021

Área responsable	Segundo semestre 2020	23 de junio 2021
Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo	36	47
Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas	19	8
Dirección de Formación Profesional	12	2
Secretaría General	11	7
Dirección de Empleo y Trabajo	1	
Dirección Jurídica	1	
Regional Córdoba	1	
Regional Sucre	1	
Regional Caldas		1
Total Convenios	82	65

Fuente: SENA - Dirección Jurídica.

Anexo 5. Ejecución del Plan Anual de Auditoría Interna vigencia 2020

Tema auditoría	Puntos de auditoría	Estado
Especial Seguimiento Drones	3	Ejecutada
Especial Contratación Instructores 2020	12	Ejecutada
Especial Centro de Desarrollo Agroempresarial Regional Cundinamarca	1	Ejecutada
Especial Contrato LinkedIn	1	Ejecutada
Estados Financieros	1	Ejecutada
Parque Automotor	1	Ejecutada
Contratación Marco Pandemia	1	Ejecutada
Formación en el Marco de la Pandemia	1	Ejecutada
Austeridad del Gasto-Fase I	1	Ejecutada
Centro Automatización Industrial Regional Caldas	1	Ejecutada
Dimensión de Talento Humano	1	Ejecutada
Diagnóstico metodología, análisis impacto de ingresos	1	Ejecutada
Revisión cumplimiento estrategias trabajo en casa	1	Ejecutada
Diagnóstico de control objetivos del subsistema de calidad	1	Ejecutada
Diagnóstico Protocolos de Bioseguridad	9	Ejecutada
Austeridad del Gasto -Fase II	1	Ejecutada
Diagnóstico seguimiento a obras contrato mantenimiento	1	Ejecutada
Centro Biotecnológico del Caribe Regional Cesar	1	Ejecutada
Centro de Comercio y Servicios Regional Bolívar	1	Ejecutada
Oficina de Sistemas (Controles TI)	1	Ejecutada
Consultoría impacto ola invernal	1	Ejecutada
Consultoría de Acción Inmediata	1	Ejecutada
Seguimiento Fondo Emprender	1	Planeada

Fuente: SENA - Oficina de Control Interno.

Anexo 6. Ejecución del Plan Anual de Auditoría a 30 de junio de 2021

Auditoría	Puntos de auditoría	Tipo	Estado
Estados financieros	1	Regular DG	Ejecutada
Contratación instructores	13	Centros	Ejecutada
Centro para la Industria de la Comunicación Gráfica	1	Especial	Ejecutada
Auditoría Modelo de Corrupción (IIA COLOMBIA)	1	Regular DG	Ejecutada
Auditoría Seguridad de la Información (IIA COLOMBIA)	1	Regular DG	Ejecutada
Auditoría Hacking Ético (IIA COLOMBIA)	1	Regular DG	Ejecutada
Diagnóstico Centro de Servicios para la Salud	1	Especial	Ejecutada
Protocolos de Bioseguridad	6	Centros	Ejecutada
Auditoría Especial Regional Putumayo	1	Especial	Ejecutada
Auditoría Nómina	1	Regular DG	Ejecutada
Aseguramiento Obras (Segunda fase)	1	Regular DG	En ejecución
Consultoría Acción Inmediata	1	Consultoría	En ejecución
Consultoría San Andrés	1	Consultoría	En ejecución
Evaluación de Política de Bienestar	1	Regular DG	Planificación
Austeridad del Gasto III Fase	1	Regular DG	En ejecución
Fondo Nacional de Vivienda	1	Regular DG	Planificación

Fuente: SENA - Oficina de Control Interno.

Anexo 7. Estado de los hallazgos vigencias 2013 a 2020

Vigencia	No. Total hallazgos	No. en ejecución y seguimiento	No. Cumplidos por la OCI	Cerrados CGR
2013	178	0	107	71
2014	150	0	109	41
2015	99	0	70	29
2016	161	0	98	63
2017	83	0	58	25
2018	91	22	43	26
2019	48	34	9	5
2020	64	64	0	0
Auditorías especiales vigencias anteriores al 2018	20	0	20	0
Auditorías especiales 2018 - 2021	34	31	3	0
Total general	928	151	517	260

Fuente: SENA - Oficina de Control Interno.

Anexo 8. Producción de elementos de protección personal a 30 junio 2021

Nombre del producto	Regional	Centro de formación	Cantidad producida por unidad
Mascarillas 3D	Distrito Capital	Centro de Diseño y Metrología	10.000
Pantallas - Full Face	Distrito Capital	Centro de Diseño y Metrología	14.120
Batas protectoras	Antioquia	Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda	24.187
Overoles de protección	Antioquia	Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda	300
Polaina en tela no tejida	Antioquia	Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda	35
Ropa cofia en malla	Antioquia	Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda	4.454
Tapaboca desechable	Antioquia	Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda	313
Tapaboca tipo mascarilla	Antioquia	Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda	364.325
Tapaboca tipo mascarilla	Quindío	Centro para el Desarrollo Tecnológico de la Construcción y la Industria	15.950
Tapaboca tipo mascarilla	Santander	Centro Industrial del Diseño y la Manufactura	8.600
Tapaboca tipo mascarilla	Valle	Centro de Diseño Tecnológico e Industrial	900
Total, general			443.184

Fuente: SENA - Oficina de Control Interno.

Anexo 9. Distribución de elementos de protección personal

Nombre del producto	Cantidades entregadas unidades
Batas protectoras	25.974
Overoles de protección	185
Ropa cofia en malla	4.813
Tapaboca desechable	800
Tapaboca tipo mascarilla	362.408
Mascarillas 3D	10.000
Pantallas - Full Face	14.120
Total general	418.300

Fuente: SENA - Oficina de Control Interno.

Como resultado de lo expuesto en el informe de gestión, se evidencia el gran compromiso de la Entidad que de manera integral continúa trabajando en fortalecer los espacios de interlocución con la ciudadanía para contribuir a la garantía de los derechos de transparencia y participación ciudadana en la gestión pública y rendición de cuentas, de acuerdo con los lineamientos entregados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Se destaca la articulación de la estrategia de participación ciudadana en la gestión pública con la aplicación del Modelo integral de Planeación y Gestión y su relación con el cumplimiento de la misionalidad institucional sus objetivos estratégicos, los planes, programas y proyectos institucionales.

Finalmente, durante el periodo reportado en esta audiencia se refleja la atención a las necesidades productivas de los sectores económicos con el objetivo de fortalecer la economía e impulsar la formalidad empresarial, el trabajo decente, el fortalecimiento del talento humano, de los sectores productivos y la creación de empresas.

En este contexto hemos atendido los retos impuestos por la pandemia del Covid-19 mediante la estrategia de Transformación Organizacional aplicada en territorio, fundamentada en tres pilares estratégicos: Transformación Digital, Evolución Tecnológica y Renovación Cultural; y tres habilitadores: Gestión del Aprendizaje, Experiencia al Usuario y Gobierno de Datos.

Los esfuerzos fueron puestos a prueba con el escenario de la pandemia. La respuesta, en parte obligada, aceleró la evolución del SENA hacia el mundo digital. A nivel interno se fortaleció el uso de tecnologías y, con los ciudadanos se reforzaron las estrategias formativas, se implementaron nuevos métodos de aprendizaje presenciales y virtuales, lo que generó la actualización de programas de formación, promovió las prácticas de uso tecnológico y mejoró las competencias de los instructores modernizando y actualizando los modos de aprendizaje y enseñanza.

La pandemia puso a prueba la capacidad de resiliencia del SENA, aceleró los frutos de la estrategia de transformación organizacional controlando la deserción y promoviendo el emprendimiento.

Carlos Mario Estrada Molina
Director General
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA