



PLAN DE ACCIÓN **SENA 2025**

2023  - - - -  - - - -  - - - -  2026

Transformando Juntos:
Formación para el cambio





Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Plan de Acción SENA 2025

<http://compromiso.sena.edu.co/>

Se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional.

Usted es libre de:

Compartir, copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra.

Bajo las condiciones siguientes:

Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).

No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

Consejo Directivo Nacional

Principales	Delegados
Gloria Inés Ramírez Ríos Ministra del Trabajo	Iván Daniel Jaramillo Jassir Viceministro de Empleo y Pensiones
José Daniel Rojas Medellín Ministro de Educación	Ricardo Moreno Patiño Viceministro de Educación Superior
Luis Carlos Reyes Hernández Ministro de Industria, Comercio y Turismo	Lorenzo Castillo Barvo Viceministro de Desarrollo Empresarial
Bruce Mac Master Presidente de la ANDI - Asociación Nacional de Industriales	Juan Carlos Beltrán Cardona Vicepresidente Administrativo y Financiero
Jaime Alberto Cabal Presidente de Fenalco - Federación Nacional de Comerciantes	Luis Hernando Solarte Vicepresidente de Estrategia Gremial
Nilson Antonio Liz Marín Presidente de la ANUC - Asociación Nacional de Usuarios Campesinos	José Martínez Guchuvo Delegado de la ANUC - Asociación Nacional de Usuarios Campesinos
Rodolfo Correa Presidente ACOPI - Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias	Rafael Antonio Muños Aguilar Delegado ACOPI - Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias
Yesenia Olaya Requena Ministra Ciencia, Tecnología e Innovación	Claudia M Cepeda Benito Delegada MinCiencias
Percy Oyola Paloma Presidente de la CGT - Confederación General del Trabajo	
Jorge Enrique Bedoya Vízcaya Presidente de la SAC - Sociedad de Agricultores de Colombia	Mónica Rodríguez Benavides Delegada de la SAC - Sociedad de Agricultores de Colombia
Carlos Acero Sánchez Presidente CONFECOOP - Confederación de Cooperativas de Colombia	
Fabio Arias Giraldo	

Presidente de la CUT - Central Unitaria de Trabajadores de Colombia	
---	--

Equipo Directivo



Jorge Eduardo Londoño Ulloa
Director General



Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	9
1. MARCO GENERAL PARA LA ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN	10
2. PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	18
3. ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES	19
3.1. Economía Campesina	19
Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales	19
Proceso: Gestión de Emprendimiento y Empresarismo	20
Proceso: Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales	21

Proceso: Gestión de Certificación de Competencias Laborales	21
Proceso: Gestión de Formación Profesional Integral	21
3.2. Economía Popular (Full Popular)	22
Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales	22
Proceso: Gestión de Emprendimiento y Empresarismo	22
Proceso: Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales	23
Proceso: Gestión de Certificación de Competencias Laborales	23
Proceso: Gestión de Formación Profesional Integral	23
3.3. Marca SENA	24
Proceso: Gestión de Comunicaciones	24
Proceso: Gestión de Emprendimiento y Empresarismo	25
3.4. Tienda SENA	25
Proceso: Gestión de Formación Profesional Integral	25
Proceso: Gestión de Emprendimiento y Empresarismo	25
3.5. Otras estrategias institucionales	26
Proceso: Direccionamiento Estratégico	26
Proceso: Gestión organizacional y del riesgo	26
Proceso: Gestión de Tecnologías de la Información	27
Proceso: Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales	28
4. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN MIPG	29
4.1. DIMENSIÓN: Control Interno	29
Política: Control interno	29
Proceso: Direccionamiento Estratégico/ Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo	29
Proceso: Gestión organizacional y del riesgo/ Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo	29
Proceso: Gestión Evaluación y Control/ Oficina de Control Interno	31
4.2. DIMENSIÓN: Direccionamiento Estratégico y Planeación	33
Política: Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público	33
Proceso: Direccionamiento Estratégico/ Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo	33
Proceso: Gestión de Infraestructura y Logística/ Dirección Administrativa y Financiera	37
Proceso: Gestión de Recursos Financieros/ Dirección Administrativa y Financiera	37
Política: Planeación institucional	38

Proceso: Direccionamiento Estratégico/ Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo	38
Proceso: Gestión organizacional y del riesgo/ Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo	41
Política: Compras y Contratación Pública	45
Proceso: Gestión de Infraestructura y Logística/ Dirección Administrativa y Financiera	45
Proceso: Gestión Contractual/ Dirección Jurídica	46
4.3. DIMENSIÓN: Evaluación para el Resultado	47
Política: Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional	47
Proceso: Direccionamiento Estratégico/ Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo	47
4.4. DIMENSIÓN: Gestión con Valores para el Resultado	48
Política: Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos - Ventanilla hacia adentro	48
Proceso: Gestión organizacional y del riesgo/ Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo	48
Proceso: Gestión Jurídica/ Dirección Jurídica	49
Política: Defensa jurídica - Ventanilla hacia adentro	50
Proceso: Gestión Jurídica/ Dirección Jurídica	50
Política: Mejora normativa - Ventanilla hacia adentro	52
Proceso: Gestión Jurídica/ Dirección Jurídica	52
Política: Gobierno digital - Ventanilla hacia adentro	53
Proceso: Gestión de Tecnologías de la Información/ Oficina de Sistemas	53
Política: Seguridad Digital - Ventanilla hacia adentro	54
Proceso: Gestión organizacional y del riesgo/ Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo	54
Política: Servicio al ciudadano - Relación Estado Ciudadano	55
Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales/ Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas	55
Política: Participación ciudadana en la gestión pública - Rendición de cuentas - Relación Estado Ciudadano	57
Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales/ Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas	57
Política: Racionalización de trámites - Relación Estado Ciudadano	58
Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales/ Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas	58

4.5. DIMENSIÓN: Gestión del Conocimiento y la Innovación	59
Política: Gestión del conocimiento y la innovación	59
Proceso: Direccionamiento Estratégico/ Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo	59
Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales/ Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.....	59
Proceso: Gestión de la Innovación y la Competitividad/ Dirección de Formación Profesional	61
Proceso: Gestión de Formación Profesional Integral/ Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo	61
4.6. DIMENSIÓN: Información y Comunicación	62
Política: Gestión de la Información Estadística	62
Proceso. Direccionamiento Estratégico/ Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo	62
Política: Transparencia, acceso a la Información pública y lucha contra la corrupción.....	63
Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales/ Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.....	63
Proceso. Gestión de Comunicaciones/ Oficina de Comunicaciones	63
Política: Gestión Documental.....	65
Gestión Documental/ Secretaría General	65
4.7. DIMENSIÓN: Talento Humano	66
Política: Talento Humano	66
Proceso: Gestión del Talento Humano/ Secretaría General	66
5. PROCESOS INSTITUCIONALES.....	76
5.1 Procesos Estratégicos	76
Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales/ Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.....	76
5.2 Procesos de evaluación	78
Proceso: Gestión de Asuntos Disciplinarios/ Oficina de Control Interno Disciplinario.....	78
5.3 Procesos de soporte	79
Proceso: Gestión de Recursos Financieros/ Dirección Administrativa y Financiera	79
Proceso: Gestión de Infraestructura y Logística/ Dirección Administrativa y Financiera	80
Proceso: Gestión Jurídica/ Dirección Jurídica	81
5.4. Procesos misionales	82

Proceso: Gestión de Empleo, Análisis Ocupacional y Empleabilidad/ Dirección de Empleo y Trabajo	82
Proceso: Gestión de Emprendimiento y Empresarismo/ Dirección de Empleo y Trabajo	91
Proceso: Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales/ Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo	91
Proceso: Gestión de la Innovación y la Competitividad/ Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas	95
Proceso: Gestión de la Innovación y la Competitividad/ Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo	97
Proceso: Gestión de Formación Profesional Integral/ Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo	98
Proceso: Gestión de Cualificaciones/ Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo	102
6.GESTIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL	103
7. MONITOREO Y CONTROL	121
8. METAS 2025	123
9. PRESUPUESTO 2025	132

INTRODUCCIÓN

El Plan de Acción 2025 del SENA se fundamenta en la Constitución Política de Colombia, los artículos 26 y 29 de la Ley 152 de 1994 y la Ley 2294 de 2023, que establece el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026 titulado “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, en el Plan Estratégico Sectorial (PES) y en el Plan Estratégico Institucional 2023-2026. Este plan se alinea con las orientaciones dadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como con los planes institucionales definidos en el Decreto 612 de 2018 y los compromisos que la Entidad tiene con algunos documentos CONPES y demás planes, políticas, programas y estrategias del Gobierno Nacional a los cuales el SENA aporta.

Las acciones institucionales para 2025 están dirigidas a fortalecer la formación para el trabajo, en coherencia con las iniciativas del gobierno nacional. Estas acciones están estructuradas a partir de los instrumentos de planeación antes mencionados y del Plan Estratégico 2023-2026 asegurando que las acciones del SENA se alineen con la creación de valor público y las prioridades fijadas por la administración, en consonancia con las apuestas del gobierno nacional. En este orden de ideas, para el 2025, se han establecido como factores relevantes de cambio, los siguientes:

- Transformación productiva del campesinado
- Promoción de la Economía Popular y Full Popular
- Fomento de economías verdes y circulares
- Seguridad alimentaria
- Fortalecimiento de la marca SENA y tienda SENA
- Innovación técnica
- Escuela de panadería
- Centro de valor agregado
- Sistema modular

1. MARCO GENERAL PARA LA ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

El modelo de articulación de la planeación estratégica y operativa de la entidad también considera las agendas internacionales que influyen en las actividades que impactan en el quehacer institucional, principalmente los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los principios del Trabajo Decente de la OIT y los compromisos relacionados con el Plan Marco de Implementación, específicamente los relacionados con la reforma rural integral. Estas iniciativas son fundamentales para avanzar hacia la paz total y la justicia social en Colombia.

Ilustración 1. Alineación estratégica de ODS, PMI, CONPES Y PND



A continuación, se relaciona la alineación estratégica de: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Marco de Implementación (PMI), Documentos CONPES y Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”:

Objetivos de Desarrollo Sostenible

En 2015, se adoptaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como un conjunto de metas globales dirigidas a erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar la prosperidad para todos. Estos objetivos se han convertido en referentes esenciales para la acción de gobiernos, el sector privado y la sociedad civil a nivel mundial.

La formación para el trabajo juega un papel crucial en este contexto. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca que “la educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente son pilares fundamentales para el empleo, mejorando la empleabilidad y la calidad de vida de los trabajadores, y contribuyendo al desarrollo empresarial sostenible”. El objetivo de la formación para el trabajo es cualificar a las personas a lo largo de su vida, proporcionándoles mejores oportunidades de acceso a empleos dignos y decentes.

La erradicación de la pobreza extrema y el hambre está vinculada al crecimiento y desarrollo económico sostenible y equitativo de los países, factores que influyen en la generación de ingresos y la inclusión social y productiva.

En Colombia, el documento CONPES 3918 (DNP, 2018) establece la estrategia para implementar los ODS, definiendo la ruta para la Agenda 2030 y las metas nacionales asociadas. En particular, se enfoca en los siguientes objetivos:

- Objetivo 4: Educación de Calidad
- Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- Objetivo 10: Reducción de las Desigualdades

Estas alineaciones son fundamentales para promover el desarrollo sostenible en Colombia y alcanzar las metas establecidas en la Agenda 2030.

Como se ha mencionado, el Plan de Acción se fundamenta en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026, titulado "Colombia Potencia Mundial de la Vida", considerando sus transformaciones y pilares. Así mismo, se alinea con el Plan Estratégico Sectorial y el Plan Estratégico Institucional 2023-2026 y demás políticas del Gobierno Nacional a las cuales le aporta.

Con base en el marco regulatorio vigente y el contexto nacional e internacional, la entidad ha diseñado un modelo de alineación estratégica que orienta su ruta institucional. Este modelo está dirigido a abordar los retos y compromisos a largo plazo, garantizando la creación de valor público y atendiendo las necesidades de los ciudadanos.

Ilustración 2. Alineación de la planeación estratégica

ALINEACIÓN: PEI 2023 - 2026



La planeación institucional responde a las normativas nacionales que exigen que todas las entidades formulen su plan estratégico en consonancia con el PND. Según la Ley 152 de 1994, cada organismo público debe elaborar un plan indicativo cuatrienal (plan estratégico), que incluya planes de acción anuales, constituyendo la base para la evaluación de resultados. Además, el Decreto 612 de 2018 establece directrices para integrar los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, facilitando la implementación de las políticas del Modelo de Planeación y Gestión, que promueve un enfoque por procesos.

Plan Marco de Implementación (PMI)

El Plan Marco de Implementación orienta las políticas públicas requeridas para el cumplimiento del Acuerdo Final de Paz. Así, el SENA aporta de manera directa a la implementación de la Reforma Rural Integral en Desarrollo social -educación Rural-, a través de la formación profesional integral en municipios PDET, el Sistema de Reforma Integral en la capacitación, transferencia de tecnología y diversificación de cultivos y; al estímulo de la economía campesina y, de manera indirecta contribuye a la reincorporación social y económica de las personas reincorporadas, a la formación para el trabajo de las víctimas del conflicto armado.

Además, se alinea con las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), garantizando condiciones de igualdad para hombres y mujeres en el ámbito laboral. El SENA contribuye a los planes de acción anuales a través de las siguientes estrategias:

- Promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Desarrollo de planes y programas sostenibles, tanto sociales como ambientales, en las zonas rurales, con la participación activa de la mano de obra de las comunidades de la zona, incluyendo hombres y mujeres.

- Fomento de la vinculación de mujeres en áreas productivas no tradicionales.
- Implementación de acciones de formación para el trabajo, a través del programa SENA Emprende Rural.
- Provisión de orientación laboral mediante la gestión de la Agencia Pública de Empleo.
- Fortalecer el desarrollo y garantizar los derechos laborales, en línea con la reforma integral propuesta.
- Fortalecer la economía campesina, popular, verde y digital

Lo anterior, siempre con un enfoque diferencial orientado a la construcción del cambio, la transformación productiva, la soberanía alimentaria y la consolidación de una paz total, materializando así la autonomía territorial, y promoviendo la justicia social, ambiental y económica, para contribuir con el desarrollo del país y el mejoramiento de la calidad de vida de la población.

Documentos CONPES

Los documentos CONPES son instrumentos claves en los cuales el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) colabora con diversas entidades para abordar problemas significativos de política social y económica. En la actualidad, estos documentos se elaboran con una proyección de entre 8 y 10 años, lo que les otorga un papel crucial en la formulación estratégica de nuestra entidad. En este momento, estamos participando en la ejecución de **16 CONPES** que incluyen **47 acciones específicas**, que abarcan políticas como:

- Política Nacional de Desarrollo Productivo (3866)
- Política Nacional para la Reincorporación Social y Económica de Exintegrantes de las FARC-EP (3931)
- Tecnologías para Aprender: Política Nacional para Impulsar la Innovación en las Prácticas Educativas a través de las Tecnologías Digitales (3988)
- Colombia Potencia Bioceánica Sostenible 2030 (3990)
- Política Nacional de Inclusión y Educación Económica y Financiera (4005)
- Política Nacional de Emprendimiento (4011)
- Política Nacional para el Control de la Deforestación y la Gestión Sostenible de los Bosques (4021)
- Política Para La Reactivación Y El Crecimiento Sostenible E Incluyente: Nuevo Compromiso Por El Futuro De Colombia (4023)
- Política Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas (4031)
- Pacto Colombia con las Juventudes (4040)
- Política Nacional de Propiedad Intelectual (4062)
- Política de Transición Energética (4075)
- Política Pública de Equidad de Género para el Desarrollo Sostenible del País (4080)
- Política Nacional de Economía Naranja (4090)
- Política para Impulsar la Competitividad Agropecuaria (4098)
- Política Nacional de Reindustrialización (4129)

Así mismo, el SENA se encuentra participando en la formulación de cinco documentos CONPES: **1.** Sistema Nacional de Cuidado, **2.** Discapacidad, **3.** Inteligencia Artificial, **4.** Política de Desarrollo Integral del Pacífico, **5.** LGTBIQ+.

Las anteriores iniciativas del Gobierno Nacional destacan la importancia de adoptar un enfoque diferencial en la prestación de los servicios que ofrece la entidad, un aspecto clave al definir los objetivos que integran la perspectiva misional del mapa estratégico. El cumplimiento de las metas establecidas en estas políticas se enmarca en los objetivos institucionales definidos y del presupuesto vigente.

Así mismo, estas iniciativas a largo plazo destacan la necesidad de aplicar un enfoque diferencial en la prestación de servicios, lo cual es esencial para definir los objetivos que componen la perspectiva misional del mapa estratégico de la entidad. El cumplimiento de las metas establecidas en estas políticas se articula con las metas institucionales y el presupuesto vigente.

Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”

El Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 y la Ley 2294 de 2023 establecen las estrategias del gobierno nacional para alcanzar la paz total y la justicia social. Este plan se fundamenta en cinco transformaciones clave:

1. Ordenamiento del territorio alrededor del agua y justicia ambiental.
2. Seguridad humana y justicia social.
3. Derecho humano a la alimentación.
4. Internacionalización, transformación productiva para la vida y acción climática.
5. Convergencia regional.

El SENA, en consonancia con su misión institucional, participa activamente en el Plan Nacional de Desarrollo a través de diversos proyectos de inversión, apoyando las transformaciones y catalizadores establecidos en el plan, teniendo una alineación principal en la transformación de Seguridad Humana y Justicia Social, como se presenta en el siguiente cuadro:



Plan Estratégico Institucional 2023 – 2026

El Plan Estratégico Institucional 2023 – 2026 denominado “Sembrando el cambio: Por la Inclusión, la Sostenibilidad y la Seguridad Humana” se ha desarrollado utilizando la metodología del Balanced Scorecard, con el objetivo de articular las cuatro perspectivas institucionales para crear valor público. Este enfoque se centra en la pertinencia e innovación, alineando los procesos institucionales para alcanzar los objetivos establecidos.

El Mapa Estratégico Institucional incluye cuatro perspectivas institucionales y siete objetivos estratégicos, que se detallan a través de indicadores e iniciativas. Esta estructura permitirá que el SENA cumpla con su misión y visión, además de contribuir a las estrategias y prioridades fijadas por la administración en línea con las apuestas del gobierno nacional.

La implementación del Plan Estratégico Institucional se lleva a cabo anualmente a través del plan de acción en el cual se definen acciones específicas, responsables, recursos y plazos. Se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación para asegurar el cumplimiento de los objetivos.

Es así como el PEI sustentado en los principios, valores y compromisos institucionales busca consolidar la misión del SENA en un contexto de pertinencia e innovación, garantizando que las acciones emprendidas contribuyan efectivamente al desarrollo del país y al bienestar de sus ciudadanos.

Ilustración 4. Mapa Estratégico Institucional



En cumplimiento de los requisitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el SENA formula el Plan de Acción, que será socializado por los directivos, incluyendo directores de área, jefes de oficina, directores regionales, subdirectores de centro y todos los colaboradores de la entidad, para facilitar su conocimiento y generar compromiso con el efectivo cumplimiento de las metas establecidas y con la articulación de los niveles estratégicos, tácticos y operativos.

Así mismo, el SENA ha desarrollado y reforzado estrategias de intervención destinadas a mitigar las brechas de capital humano y las limitaciones en la productividad laboral y empresarial. Este enfoque se alinea con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, donde el Gobierno Nacional prioriza la promoción de la economía popular y campesina como impulsores del desarrollo rural y la generación de ingresos en áreas rurales.

En este marco, el SENA está encargado de diseñar e implementar estrategias que fortalezcan y flexibilicen el acceso a sus servicios institucionales, que incluyen formación para el trabajo, formación especializada, emprendimiento y certificación de competencias laborales, de manera diferenciada, integral e incluyente, buscando mejorar significativamente las condiciones económicas, culturales y sociales de las poblaciones enfocadas en la economía campesina y popular

Es así como el Plan Estratégico Institucional proyecta que para el año 2026, que el SENA sea líder en la cualificación del talento humano, tanto a nivel nacional como internacional, a través de la formación profesional integral, el empleo, el emprendimiento y el reconocimiento de aprendizajes previos; además tiene como objetivo central fomentar el reconocimiento social, cultural y económico de la población campesina y desarrollar capacidades que permitan la articulación y consolidación de modelos asociativos campesinos.

2. PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

La entidad se organiza en torno a procesos y procedimientos, bajo la responsabilidad de las áreas de Dirección General. El marco de acción institucional para el desarrollo de nuestras actividades se encuentra disponible en la plataforma compromISO, donde se almacenan los procesos, procedimientos, formatos, marcos normativos, guías e instructivos que establecen las pautas operativas.

Los procesos institucionales se dividen en las siguientes categorías:

1. Procesos Estratégicos: Relacionados con la planificación y dirección institucional.
2. Procesos de Evaluación: Enfocados en la medición y análisis del desempeño institucional.
3. Procesos de Soporte: Proporcionan el soporte necesario para las operaciones y misiones de la entidad.
4. Procesos Misionales: Directamente vinculados a la misión y objetivos fundamentales de la entidad.

De acuerdo con la guía de gestión por procesos de Función Pública, el modelo de operación por procesos es una herramienta esencial para la generación de valor público, fortaleciendo la capacidad de gestión y mejorando el desempeño institucional. La gestión por procesos tiene como objetivo principal permitir que la entidad realice las actividades que, en el marco de los valores del servicio público, faciliten el logro de los resultados propuestos y materialicen las decisiones establecidas en la planeación institucional. Esta dimensión debe entenderse desde dos perspectivas: **1. Operación Interna:** Se refiere a aspectos relevantes para una adecuada operación de la organización “de la ventanilla hacia adentro” y **2. Relación Estado-Ciudadano:** Enfocada en la interacción entre la entidad y los ciudadanos “de la ventanilla hacia afuera”.

La organización a nivel de procesos y procedimientos es fundamental para garantizar una gestión eficiente y orientada a resultados. La implementación de un modelo de operación por procesos no solo mejora el desempeño institucional, sino que también promueve una relación más efectiva con la ciudadanía, alineándose con los valores del servicio público.

Ilustración 5. Mapa de procesos institucionales



3. ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES

3.1. Economía Campesina

El SENA ha implementado las estrategias CampeSENA y Full Popular, diseñadas para mejorar la soberanía alimentaria y la calidad de vida de las poblaciones campesina y popular, familiar y comunitaria. Estas iniciativas buscan transformar productiva y sosteniblemente la economía, contribuyendo así a la consecución de una paz total y la justicia social. Adicionalmente, estas estrategias fomentan la integración de prácticas agrícolas modernas y sostenibles que respetan las tradiciones locales y promueven el desarrollo económico a través de la innovación y la tecnificación del sector agrario.

Lo anterior, con el fin de generar valor público y fortalecer la economía campesina, popular, verde y digital, adoptando un enfoque diferenciado que promueva el cambio, la transformación productiva, la soberanía alimentaria y la consolidación de una paz integral. Al hacerlo, se espera materializar la autonomía territorial y promover la justicia social, ambiental y económica. Para la vigencia 2025 se integrarán a través de un solo proyecto, los programas de Sena Emprende Rural, Agrosena y extensionismo tecnológico.

En el marco de la caracterización de la población asociada con la estrategia CampeSENA se presentan los siguientes hitos para 2025:

Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales

Caracterización de la población de la economía campesina

- Publicación de documentos por regional sobre las características, necesidades e intereses de la población vinculada a la economía campesina.
- Encuentro con actores vinculados al proceso de la caracterización de la economía campesina.
- Publicación de boletines quincenales sobre la población vinculada a la economía campesina

Proceso: Gestión de Emprendimiento y Empresarismo

El programa de emprendimiento dispone de una ruta, la cual se compone de dos grandes fases:

Fase CREAR. La entidad ha dispuesto acciones de orientación, entrenamientos, acompañamiento y asesoría en la ideación, validación y formulación de una iniciativa empresarial, culminando con la creación de la empresa y su puesta en marcha. Estas acciones buscan asegurar que los emprendedores cuenten con las herramientas y conocimientos necesarios para desarrollar sus ideas de negocio de manera efectiva y sostenible.

Acciones Disponibles:	Objetivos:	Resultado Esperado:
• Orientación • Entrenamientos • Acompañamiento • Asesoría	• Idear la iniciativa empresarial • Validar la idea de negocio • Formular el plan de empresa • Crear y poner en marcha de la empresa	• Emprendedores capacitados con herramientas y conocimientos para desarrollar sus ideas de manera efectiva y sostenible.

Fuente: elaboración propia

Fase de FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL. La entidad ha implementado acciones de entrenamiento y asesoría personalizada a los empresarios interesados. En esta fase, se realiza un diagnóstico inicial y luego se acuerda un plan de acción para fomentar el crecimiento y la escalabilidad del tejido productivo empresarial. Estas acciones están diseñadas para ayudar a las empresas a superar obstáculos, mejorar su competitividad y alcanzar nuevos mercados.

Acciones Disponibles:	Proceso:	Objetivos:	Resultado Esperado:
• Entrenamientos personalizados • Asesoría personalizada	• Diagnóstico inicial de la empresa • Acuerdo de un plan de acción	• Fomentar el crecimiento y escalabilidad • Mejorar la competitividad • Alcanzar nuevos mercados	• Empresas más competitivas y preparadas para enfrentar nuevos desafíos.

Fuente: elaboración propia

Ruta Emprendedora en el acompañamiento a campesinas y campesinos

- Realizar la caracterización de campesinas o campesinos dentro de la Ruta Emprendedora SENA
- Realizar el acompañamiento en la fase de Orientación a Emprendedores
- Realizar el acompañamiento en la fase de entrenamientos a Emprendedores para la construcción de un proyecto productivo

Proceso: Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales

Estandarización de competencias laborales para la economía campesina

- Identificación de necesidades de normalización de competencias laborales para la economía campesina.
- Caracterización de necesidades de la economía campesina para normalizar funciones productivas/laborales
- Elaboración/actualización de 40 estándares de competencias laborales

Proceso: Gestión de Certificación de Competencias Laborales

Atención a población campesina de acuerdo con la estrategia institucional "CampeSENA" y políticas gubernamentales

- Lineamiento institucional sobre el proceso GECCL para regionales y centros de formación
- Ejecución del proceso GECCL para campesinos y campesinas.
- Realizar la verificación al proceso GECCL, para la estrategia CampeSENA

Proceso: Gestión de Formación Profesional Integral

Convocatoria del Programa de Formación Especializada para la Economía Campesina (FEEC)

- Divulgación de la convocatoria del Programa de Formación Especializada para la Economía Campesina (FEEC) con el fin de ampliar el número de asociaciones campesinas y agropecuarias, cooperativas campesinas y otras organizaciones campesinas no aportantes de parafiscales a las entidades participantes.
- Convocatoria de asociaciones campesinas para la socialización de lineamientos generales de la convocatoria

Transferencia de conocimiento de los proyectos aprobados en el marco de las convocatorias del Programa de Formación Especializada para la Economía Campesina (FEEC)

- Divulgación de los eventos de formación de la Transferencia de conocimiento y tecnología, concertados con los convenientes del Programa de Formación Especializada para la

Economía Campesina (FEEC) en favor de la comunidad SENA y personal designado por el FEEC.

- Participación en los eventos de formación de la Transferencia de conocimiento y tecnología.

Fomento de la economía campesina familiar étnica y comunitaria para el fortalecimiento de la seguridad alimentaria y nutricional, y la generación de empleo e ingresos en la población campesina

- Gestión de espacios participativos y comunitarios para la caracterización de la población de la economía campesina e identificación de sus necesidades.
- Fortalecimiento de iniciativas productivas a través de procesos de innovación, la formulación de proyectos productivos asociativos y creación de unidades productivas.
- Fortalecimiento de las metodologías de intervención en la población campesina.

3.2. Economía Popular (Full Popular)

En el marco de la caracterización de la población asociada con la estrategia Economía Popular (Full Popular) se presentan los siguientes hitos para 2025:

Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales

Caracterización de la población de la economía popular

- Publicación de documentos por regional sobre las características, necesidades e intereses de la población vinculada a la economía popular.
- Encuentro con actores vinculados al proceso de la caracterización de la economía popular.
- Publicación de boletines quincenales sobre la población vinculada a la economía popular.

Proceso: Gestión de Emprendimiento y Empresarismo

Ruta Emprendedora en el acompañamiento a campesinas y campesinos

- Realizar la caracterización de la población de la economía popular dentro de la Ruta Emprendedora SENA
- Realizar el acompañamiento en la fase de Orientación a Emprendedores
- Realizar el acompañamiento en la fase de entrenamientos a Emprendedores para la construcción de un proyecto productivo

Proceso: Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales

Estandarización de competencias laborales para la economía popular

- Identificación de necesidades de normalización de competencias laborales para la economía popular.
- Caracterización de necesidades de la economía popular para normalizar funciones productivas/laborales
- Elaboración/actualización de 16 estándares de competencias laborales

Proceso: Gestión de Certificación de Competencias Laborales

Atención a población asociada con la economía popular

- Lineamiento institucional sobre el proceso GECCL para regionales y centros de formación
- Ejecución del proceso GECCL para población asociada a la economía popular
- Realizar la verificación al proceso GECCL, para población asociada a la economía popular

Proceso: Gestión de Formación Profesional Integral

Convocatoria del Programa de Formación Especializada para la Economía Popular (FEP)

- Divulgación de la convocatoria del Programa de Formación Especializada para la Economía Popular (FEP) con el fin de ampliar el número de organizaciones populares participantes de la convocatoria, para promover el desarrollo de proyectos de formación especializada, presentados por organizaciones de economía popular formalmente constituidas no aportantes de parafiscales.
- Convocatoria de organizaciones de la economía popular para la socialización de lineamientos generales de la convocatoria

Transferencia de conocimiento de los proyectos aprobados en el marco de las convocatorias del Programa de Formación Especializada para la Economía Popular (FEP)

- Divulgación de los eventos de formación de la Transferencia de conocimiento y tecnología, concertados con los convenientes del Programa de Formación Especializada para la Economía Popular (FEP) en favor de la comunidad SENA y personal designado por el FEP.
- Participación en los eventos de formación de la Transferencia de conocimiento y tecnología

Atención de la Economía Popular para articular mecanismos de atención diferencial, integral e incluyente, para la población de Economía Popular, de acuerdo con sus particularidades sociales, culturales, económicas y territoriales

- Fortalecer la Integralidad en la formación profesional de la población y la cultura de la integralidad
- Implementar los programas y proyectos definidos para la atención de la economía popular donde se aplique el enfoque diferencial y educación inclusiva en la comunidad SENA

3.3. Marca SENA

En el marco de la caracterización de la población asociada con la estrategia Marca SENA se presentan los siguientes hitos para 2025:

Proceso: Gestión de Comunicaciones

Plan Estratégico de Comunicaciones

- Las regionales elaborarán su plan estratégico de comunicaciones en el cual se documentará las estrategias de comunicación con los grupos de valor e interés que permitirán fortalecer la identidad visual del SENA, acorde con lo establecido en el manual de identidad visual.
- El documento se realizará acorde con los lineamientos emitidos por la oficina de comunicaciones y tomando como base el Plan Estratégico de Comunicaciones de la Dirección General.

Eventos

- Las regionales identificarán los eventos que realizará durante la vigencia, con los cuales se fortalezca el propósito de estar siempre en contacto directo con sus grupos de valor e interés, con el objetivo de realizar una efectiva comunicación, promoción y difusión de los programas, proyectos y servicios que tiene la Entidad

Proceso: Gestión de Emprendimiento y Empresarismo

Ruta Emprendedora en la fase de comercialización incluyendo la marca SENA

- Realizar el diagnóstico y medición del número de emprendimientos en la fase de comercialización en la vigencia
- Realizar socialización de marca SENA a nivel nacional para la implementación de la marca SENA en los productos y servicios de los emprendimientos que hacen parte de la Ruta de Emprendimiento
- Realizar la medición del número de emprendimientos que implementaron el uso de la marca SENA en sus productos o servicios.

3.4. Tienda SENA

En el marco de la caracterización de la población asociada con la estrategia Tienda SENA se presentan los siguientes hitos para 2025:

Proceso: Gestión de Formación Profesional Integral

Fomento de la economía campesina familiar étnica y comunitaria para el fortalecimiento de la seguridad alimentaria y nutricional, y la generación de empleo e ingresos en la población campesina

- Promoción de la Comercialización de la Producción de la Economía Campesina, Familiar y Comunitaria

Proceso: Gestión de Emprendimiento y Empresarismo

Acompañamiento frente a la acción de la comercialización de los productos o servicios de los emprendedores que hacen parte de la Ruta Emprendedora en un espacio físico o virtual en cada Regional o Centro de Formación donde hay un Centro de Desarrollo Empresarial.

- Diseñar un plan de trabajo para la generar las tiendas SENA a nivel regional o centro de formación.
- Realizar concertación de acciones y responsabilidades con los diferentes actores para llevar a cabo la implementación de las tiendas SENA
- Realizar la implementación de la Tienda SENA en un piloto de 10 regionales

3.5. Otras estrategias institucionales

Proceso: Direccionamiento Estratégico

Modificar el modelo de medición de la entidad a partir de la cadena de valor institucional

- Definir cadena de valor del SENA
- Ajustar el modelo de medición del SENA acorde a la cadena de valor
- Implementar los mecanismos y herramientas para la implementación del modelo ajustado.

Proceso: Gestión organizacional y del riesgo

Verificación Informe de Sostenibilidad

- Establecer un equipo encargado de las áreas clave a revisar con quienes se obtengan los datos para la elaboración del informe de sostenibilidad
- Recopilar toda la información relevante del informe de sostenibilidad, verificando la precisión y transparencia de los datos presentados
- Elaborar el informe de sostenibilidad SENA 2024, el cual estará a cargo del grupo de mejoramiento organizacional
- Efectuar la verificación del informe de sostenibilidad SENA 2024

- Presentar el informe final de sostenibilidad del SENA 2024 a los grupos de valor e interés, como parte del proceso de rendición de cuentas de la entidad.

Simplificación y digitalización de documentos

- Realizar por los dinamizadores SIGA de la Dirección General una evaluación de los documentos para identificar duplicidades y áreas de mejora. A partir de esta evaluación, desarrollar un plan de simplificación que permita la unificación y optimización de documentos, asegurando su aplicación uniforme en todas las direcciones.
- Digitalizar y centralizar los documentos optimizados en una plataforma unificada y accesible, eliminando documentos redundantes para 2025, con el objetivo de mejorar la eficiencia y reducir la carga administrativa en todos los niveles.

Formación y sensibilización sobre el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA

- Diseñar y desarrollar por el grupo de mejoramiento organizacional un programa nacional de transferencias de conocimiento virtuales e híbridas para todo el personal, cubriendo los elementos esenciales del SIGA y su aplicación práctica en las actividades diarias.
- Implementar por el grupo de mejoramiento organizacional talleres interactivos y simulaciones en cada regional para fomentar la comprensión y la aplicación efectiva de los procesos del SIGA en el contexto local.
- Crear una campaña SIGA por el grupo de mejoramiento organizacional en articulación con la oficina de comunicaciones, con despliegue nacional y adecuación al contexto por cada una de las regiones.

Proceso: Gestión de Tecnologías de la Información

Sena para Sena

- Implementación de una nueva Infraestructura Tecnológica.
- Desarrollo de Competencias y Talento Tecnológico Interno.
- Fortalecimiento de las capacidades para el despliegue de Soluciones Tecnológicas Inhouse.

Optimización mesa de servicios dando alcance a los dinamizadores TIC

- Evaluación y Rediseño del Proceso de Mesa de Servicios.
- Implementación de Herramientas y Capacitación para Dinamizadores TIC.

- Monitoreo y Optimización Continua del Servicio.

Garantía de los perfiles necesarios en cada centro de formación: analistas de soporte en sitio, dinamizadores TIC, especialistas en energía eléctrica regulada y en aires acondicionados.

- Definición y Documentación de Perfiles.
- Reclutamiento y Contratación de Personal Especializado.
- Programa de Integración y Capacitación del Personal

Capacidades de seguridad informática

- Fortalecimiento gobierno de seguridad informática.
- Capacitación y sensibilización en seguridad informática
- Implementación soluciones de nueva generación.

Proceso: Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales

Estandarización de competencias laborales

- Identificación de necesidades de normalización de competencias laborales para el sistema nacional del cuidado.
- Caracterización de necesidades de normalización del sistema nacional de cuidado
- Elaboración de estándares de competencia laboral que surjan de la caracterización de funciones productivas/laborales del sistema nacional de cuidado

4. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN MIPG

4.1. DIMENSIÓN: Control Interno

Política: Control interno

Proceso: Direccionamiento Estratégico/ Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Gestión de Planes de Mejoramiento

- Gestionar de manera eficaz los planes de mejoramiento derivados de los hallazgos de auditorías internas y externas y por autocontrol, con el propósito de mitigar los riesgos asociados. Para ello, la Dirección de Planeación, hará un efectivo control y seguimiento a la gestión de planes de mejoramiento y notificará a todas las áreas concernientes quienes serán las responsables de identificar las causas que originan dichos hallazgos y de aplicar planes de mejoramiento enfocados en corregir la causa raíz. Además, serán responsables de garantizar la implementación efectiva de las acciones correctivas y registrar oportunamente las evidencias de estas acciones en el módulo Mejoramiento Continuo de la plataforma Compromiso.

Evidencia: Gestión eficaz de los planes de mejoramiento en la plataforma Compromiso - Módulo de Mejoramiento Continuo.

Proceso: Gestión organizacional y del riesgo/ Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Fortalecimiento del Sistema Interno de Control

- Llevar a cabo campañas de sensibilización a nivel nacional, con el objetivo de promover y concienciar a los servidores de la entidad sobre los principios y componentes del control interno, las cuales incluirán material informativo y talleres prácticos que facilitarán la apropiación y adopción de prácticas dirigidas a fortalecer el Sistema Interno de Control, en las actividades realizadas por la comunidad de la entidad desde diversos roles. Esta sensibilización está a cargo de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Mejoramiento Organizacional, con el apoyo de la Oficina de Comunicaciones. Por su parte, las dependencias en la Dirección General, Regionales y Centros de Formación deberán participar activamente.

Evidencia: Informes de las campañas y Registros de los talleres

Tema: Gestión del Riesgo

- Gestionar de manera eficaz y oportuna los riesgos asociados a sus procesos. Esto se llevará a cabo mediante el monitoreo, seguimiento e implementación de acciones preventivas y correctivas ante posibles eventos. Es fundamental que se registren estas acciones en el Módulo de Administración del Riesgo y Mejoramiento Continuo en la plataforma CompromISO, de acuerdo con lo establecido por la Entidad. El propósito de esta gestión es aumentar la probabilidad de cumplir con los objetivos institucionales, y se espera que se realice de manera continua.

Evidencia: 1. Registros del monitoreo. 2. Seguimiento. 3 Acciones en la plataforma CompromISO

- Verificar y realizar acompañamiento técnico en la gestión del riesgo a nivel nacional, con el fin de garantizar la eficacia de las estrategias implementadas y promover la mejora continua. Los responsables de esta actividad son la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo DPDC - Grupo de Mejoramiento Organizacional, junto con los líderes de procesos en la Dirección General. Las verificaciones y acompañamientos técnicos se realizarán mediante mesas de trabajo, que incluirán talleres y asesorías sobre la metodología y controles necesarios para la gestión del riesgo. La modalidad de trabajo será virtual y/o presencial cuando sea necesario de acuerdo con los recursos disponibles para movilización de equipos y priorización de la DPDC.

Así mismo, los líderes de los procesos revisarán los controles establecidos en sus procesos, identificando debilidades y oportunidades de mejora. Este análisis se llevará a cabo en colaboración con los equipos de la Dirección General, Regionales y Centros de Formación, conforme al cronograma establecido por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

Las evidencias de estas actividades incluirán actualización de la documentación del proceso, actas de reuniones, registros de los acompañamientos técnicos e informes de las visitas, donde se detallarán tanto los logros alcanzados como las oportunidades de mejora identificadas.

Evidencia: 1. Documentación del proceso actualizada 2. Actas de reuniones 3. Registros de los acompañamientos técnicos 4. Informes de las visitas.

Tema: Fortalecimiento del Sistema Interno de Control

- Desarrollar capacitaciones a nivel nacional con el objetivo de promover y sensibilizar a los servidores de la entidad sobre los principios y componentes del control interno y la gestión del riesgo, de acuerdo con el PIC de la entidad. Estas capacitaciones abordarán los principios del control interno y las generalidades y metodologías para la gestión del riesgo en entidades públicas, e incluirán estudios de casos y talleres prácticos, todos contemplados en el PIC. Las dependencias de la Dirección General, Regionales y Centros de Formación deberán participar activamente. Las evidencias de estas actividades incluirán las memorias de las capacitaciones y el seguimiento al PIC.

Esta actividad se realizará en coordinación entre la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo con la Secretaría General.

Evidencia: Memorias de las capacitaciones y Seguimiento al PIC

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: Plan Estratégico de la Oficina de Control Interno

- Atender los requerimientos formulados frente al Plan Estratégico de la Oficina de Control Interno 2023-2026, el cual se encuentra alineado con las transformaciones y catalizadores del Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026, los Planes Estratégicos Sectorial y el Plan Estratégico Institucional del SENA.

Evidencia: Respuestas a los requerimientos emitidas por la Oficina de Control Interno

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional

Tema: Subcomités regionales de Control Interno

- Efectuar el seguimiento y monitoreo al cumplimiento de las metas asociadas y desarrollarán el subcomité regional de control interno de manera trimestral, de acuerdo con las agendas emitidas por la Oficina de Control Interno dejando evidencia de los seguimientos en las actas de reunión.

Evidencia: Actas de los Subcomités regionales de Control Interno en la plataforma CompromISO

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Plan Anual de Auditoría

- Atender los requerimientos de auditoría interna de acuerdo con el Plan Anual de Auditoría de la vigencia 2025 aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (CICCI). Análisis de datos y automatización de pruebas de auditoría. Las Direcciones de Área, la Secretaría General y las Jefaturas en la Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación a nivel nacional, darán respuesta a las alertas generadas por la Oficina de Control Interno de acuerdo con los resultados de las auditorías continuas diseñadas en la vigencia 2025, para los riesgos inherentes EXTREMO – ALTO.

Evidencia: Respuestas a los requerimiento emitidas por la Oficina de Control Interno y Auditores de acuerdo con el Plan Anual de Auditoría de la vigencia 2025.

Tema: Evaluación Independiente de la Gestión de Riesgos

- Atender la evaluación de la efectividad de la gestión del riesgo del SENA como una unidad auditable del universo de auditoría, así como la adecuada aplicación de controles, planes de contingencia y actividades de monitoreo vinculados a los riesgos clave, con el fin de identificar

y evaluar cambios que podrían tener impacto significativo en el sistema de control interno. Artículo 2.2.21.5.4 del Decreto 1083 de 2015 - Rol de Evaluación Gestión del Riesgo.

- **Evidencia:** 1. Registro del diseño 2. Seguimiento de los riesgos 3. Controles en el módulo de Mejoramiento Continuo en la plataforma CompromISO.

Tema: Atención Entes Externos de Control

- Atender los requerimientos de la Contraloría General de la República (CGR) y demás entes de control que lo requieran, mediante la respuesta oportuna en ONBASE, de acuerdo con los lineamientos emitidos por la Oficina de Control Interno.

Evidencia: Respuestas por ONBASE a los requerimiento emitidos por la Oficina de Control Interno y entes externos de control

Tema: Planes de Mejoramiento (Auditorías Internas de Gestión y Auditorías de entes externos de control)

- Determinar las causas inmediatas que originan los riesgos identificados en las observaciones de auditoría interna y/o externa, formularán acciones y actividades, definirán fechas de seguimiento a las mismas, para corregir las desviaciones encontradas en el Sistema de Control Interno y en la gestión de operaciones que se generan como consecuencia de los procesos de autoevaluación, auditoría interna y externa de los Órganos de Control, registradas en el módulo Mejoramiento Continuo en la plataforma CompromISO.

Evidencia: Registro, seguimiento y cumplimiento de los planes de mejoramiento (acciones/actividades) en la plataforma CompromISO

Tema: Evaluación de Gestión por Dependencias

- Hacer uso de los resultados de las evaluaciones de gestión por dependencias trimestrales de gestión por dependencias para el proceso de toma de decisiones estratégicas e implementación de acciones correctivas.

Evidencia: Registro de los avances y evidencias de cumplimiento de los indicadores de evaluación en la plataforma CompromISO

4.2. DIMENSIÓN: Direccionamiento Estratégico y Planeación

Política: Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público

Proceso: Direccionamiento Estratégico/ Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: Gestión y presentación de anteproyecto de Presupuesto vigencia 2026

- Identificar necesidades y particularidades en el gasto de inversión y funcionamiento para el 2026, priorizando las iniciativas y estrategias planteadas por el gobierno nacional y/o establecidas en el plan estratégico institucional que deban considerarse dentro de la formulación del anteproyecto 2026. Estas deberán presentarse a través de correo radicado a la Dirección de Planeación a más tardar las dos primeras semanas de febrero del 2025, para aprobación del Comité Directivo.

Evidencia: Correo radicado a la Dirección de Planeación a más tardar las dos primeras semanas de febrero del 2025.

Tema: Gestión y presentación de Vigencias futuras 2025 -2026

- Tramitar las vigencias futuras en 2026 a partir del envío de la documentación técnica y sus correspondientes soportes, según el calendario 2025 (cronograma ejemplo: aseo y cafetería antes del 31 de enero de 2025 y las demás antes del 31 de marzo 2025)

Para la gestión de las vigencias futuras, las áreas solicitantes cumplirán lo establecido en el DE-I-011 Instructivo de vigencias futuras, incluyendo la totalidad de los documentos allí descritos. Así mismo, darán cumplimiento a lo establecido en la circular emitida por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Evidencia: Correo radicado con los documentos definidos en el Instructivo de vigencias futuras.

Tema: Gestión de proyectos de inversión institucional - BPIN

- Evaluar los proyectos de inversión a su cargo en el mes de enero de 2025 y, en caso de requerir reformulación (ejemplo, traslados presupuestales entre productos), remitir comunicación a la Dirección de Planeación antes de la segunda semana de febrero de 2025, considerando que este trámite posterior implica dos meses en la gestión.

Evidencia: Correo con la solicitud de reformulación antes de la segunda semana de febrero de 2025.

- Realizar el cargue del seguimiento mensual a cada proyecto de inversión en el aplicativo PIIP (Plataforma Integrada de Inversión Pública) de DNP (Departamento Nacional de Planeación) en los primeros 4 días hábiles del mes, por parte de las áreas de la Dirección General que son formuladoras de proyectos de inversión, con el propósito de que la Dirección de Planeación pueda realizar la validación de la información el quinto día hábil. En caso de que no se cargue el reporte en los tiempos previstos, el área formuladora será la responsable de presentar las justificaciones a los entes externos y de control interno o externo.

Evidencia: Reporte de aplicativo PIIP ó correo electrónico

- Remitir por parte de las áreas ejecutoras de los proyectos de inversión, a más tardar el tercer día hábil de cada mes la información administrativa, financiera y técnica solicitada por el DNP y cargada en la plataforma PIIP. En caso de no realizar el cargue en la plataforma y remitir la información en los tiempos previstos, se podrá reportar sin avance la ejecución y el área deberá presentar las justificaciones a los entes externos y de control interno o externo ante posibles requerimientos.

Evidencia: Reporte de aplicativo PIIP ó correo electrónico

- Realizar por parte de las áreas de la Dirección General que son ejecutoras de componentes en los proyectos de inversión a cargo de la Dirección de Planeación, un análisis de las necesidades presupuestales, en las dos primeras semanas de cada trimestre, las cuales serán remitidas a la Dirección de Planeación con el fin de establecer si se requieren trámites presupuestales externos.

Evidencia: Correo radicado con la justificación de la solicitud ante la Dirección de Planeación

- Identificar las acciones, actividades y servicios requeridos en políticas focalización de atención del Estado, para costear los compromisos del SENA, en los trazadores presupuestales registrados en los proyectos de inversión institucional que los contemplan, lo cual será adelantado por las áreas Misionales DFP- DET- DSNFT.

Evidencia: Correo electrónico

Tema: Gestión y reporte mensual de la ejecución presupuestal y contractual ante el Mintrabajo

- Diligenciar, enviar y participar en la presentación de los reportes mensuales de ejecución contractual y presupuestal ante el Ministerio de Trabajo (Cabeza de sector), por parte de la Dirección Administrativa y Financiera y la Secretaría General.

Evidencia: Reporte de Formulario establecido por DPDC

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Aplicación de normas y directrices de austeridad en el gasto

- Aplicar las normas y directrices de austeridad en el gasto, demostrando el uso eficiente de los recursos presupuestales y de infraestructura, mejorando la destinación de los recursos, por consiguiente deben planear concientemente la reducción de los Servicios personales indirectos, la contratación y programación de los instructores, planear y utilizar oportunamente el presupuesto asignado a los materiales de formación, la disminución de eventos y actividades de participación nacional e internacional, disminución en la programación de viáticos y la disminución de arrendamientos y el uso al 100% de la capacidad instalada de la Entidad y aplicación de estrategias con Entidades externas, entre otros, dentro de los factores de la operación en la aplicación presupuestal.

Evidencia: Número de eventos virtuales realizados en relación con la totalidad de eventos realizados

Tema: Programación presupuestal de Servicios Personales Indirectos

- Incorporar las necesidades de servicios personales indirectos antes de la suscripción de los contratos, para ello todas las dependencias realizarán la respectiva validación en el aplicativo Plan de Acción, los cuales debe estar previamente presupuestados; de lo contrario, deberán solicitar a la DPDC la apertura del aplicativo Plan de Acción para su inclusión antes de la suscripción.

Evidencia: Reporte servicios personales plan de acción, reporte Plan Anual de Adquisiciones y anexos de apertura presupuestal.

Tema: Gestión de proyectos de inversión institucional - BPIN

- Identificar al inicio de la vigencia los recursos por ejecutar tanto a nivel de Inversión y de Funcionamiento, realizando los trámites pertinentes para expedir los respectivos Certificados de Disponibilidad presupuestal – CDP antes de terminar el primer trimestre de cada vigencia presupuestal y adelantar los procesos contractuales de manera prioritaria, con el fin de garantizar el cumplimiento de la misionalidad de la Entidad y no ver comprometido el cumplimiento de las metas institucionales.

Evidencia: Reporte ejecución presupuestal y CDP (recurso comprometido)

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional y Centros de Formación

Tema: Centralización de excedentes de recursos

- Gestionar el traslado de excedentes de recursos a más tardar el 28 de febrero de 2025, una vez culminados los procesos de contratación de servicios personales indirectos con destinación específica asignados en la apertura presupuestal, a través de Radicado anexando la plantilla MDA definida por el Grupo de Presupuesto de la Dirección General.

Evidencia: Comunicación radicada al despacho de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo a más tardar el 3 de marzo de cada vigencia.

- Gestionar el traslado de excedentes de recursos a más tardar el 30 de abril de 2025, una vez culminados los procesos de contratación de los conceptos internos diferentes a servicios personales indirectos asignados en apertura presupuestal, a través de Radicado anexando la plantilla MDA definida por el Grupo de Presupuesto de la Dirección General.

Evidencia: Comunicación radicada al despacho de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo a más tardar el 30 de abril de la vigencia.

Tema: Austeridad en el gasto

- Planear adecuadamente la realización de comisiones para atención de las actividades administrativas, cumpliendo las directrices de austeridad en el gasto que generen el menor impacto presupuestal posible, con el propósito de mejorar la destinación de los recursos asignados por el concepto de viáticos administrativos.

Evidencia: Número de comisiones realizadas en relación con la totalidad de reuniones con otras dependencias realizadas.

Tema: Contratación de Servicios Personales Indirectos

- Garantizar con los recursos asignados en la apertura presupuestal, la continuidad de los servicios personales administrativos esenciales para la puesta en marcha y operación, priorizando la estabilidad laboral reforzada y/o protección constitucional especial; así como los roles requeridos para contabilidad, tesorería, presupuesto, inventarios, viáticos, cuentas por pagar y almacén, lo cual garantizará un adecuado funcionamiento durante toda la vigencia.

Los ordenadores del gasto realizarán la contratación con destinación específica conforme a los lineamientos del área en apertura presupuestal (perfil, tiempo de contratación, honorarios) y una vez finalizada la contratación, solicitarán el traslado de excedentes antes del 28 de febrero de 2025.

Evidencia: Reporte servicios personales plan de acción, reporte Plan Anual de Adquisiciones y anexos de apertura presupuestal.

Tema: Articulación Plan de Acción con Plan Anual de Adquisiciones

- Garantizar la elaboración, aprobación y actualización permanente del plan anual de adquisiciones, atendiendo las directrices de austeridad y eficiencia del gasto público en armonía con el plan de acción de la entidad, sus lineamientos y metas, dados los principios de planeación remitirá una comunicación radicada a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, con el propósito de habilitar la herramienta para su registro de novedades.

Evidencia: Número de radicados solicitando apertura del aplicativo plan de acción para ajuste de novedades durante la vigencia.

Proceso: Gestión de Infraestructura y Logística/ Dirección Administrativa y Financiera

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Cumplimiento del plan de austeridad del gasto

- Adoptar la política interna de austeridad del gasto en virtud de la normatividad vigente Decreto 0199 de 2024 de acuerdo al Plan de Austeridad del Gasto establecido por la Entidad mediante capacitaciones dirigidas a los ordenadores del gasto de la Entidad

Evidencia: Listas de asistencia y pantallazos de las reuniones realizadas

Proceso: Gestión de Recursos Financieros/ Dirección Administrativa y Financiera

Lineamientos dirigidos a: Centro de Formación

Tema: Calidad y confiabilidad de la información fuente del Sistema de Información Nacional de Costos de Gestión

- Programar y registrar correctamente la carga académica asignada a los instructores (planta/contrato), en el aplicativo Sofia Plus, de acuerdo con los lineamientos del plan de acción y la Resolución 642 de 2004, la cual corresponde a un insumo veraz para el procesamiento de los costos de formación a nivel nacional.

Evidencia: Reportes Horas Sofia Plus

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

- Seleccionar y registrar en el aplicativo Web de Costos los representantes de los equipos de trabajo, encargados de la verificación y distribución ocupacional, durante la apertura de la plataforma en los meses de mayo y noviembre, conforme con lo establecido en la Guía para el cálculo y distribución de los componentes de costos de los servicios que brinda el SENA.

Evidencia: Reporte de registro de asignación de representante de equipos de trabajo en aplicativo Web de Costos

- Verificar y actualizar los integrantes que conforman los equipos de trabajo, y realizar registro de la distribución ocupacional entre los días 1 al 20 de los meses de mayo y octubre, de acuerdo a la Guía DE-G-007.

Evidencia: Reporte de registro de distribución ocupacional aplicativo Web de Costos

Política: Planeación institucional

Proceso: Direccionamiento Estratégico/ Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: Plan Estratégico Institucional

- Revisar las Perspectivas, Objetivos Estratégicos, Iniciativas Estratégicas de acuerdo con el Plan Estratégico Institucional 2023-2026 y los Planes Institucionales contenidos en el Decreto 612 de 2018 de la Función Pública para garantizar su coherencia y cumplimiento e integración a la planeación operativa, para las acciones de planeación institucional que contemplan el establecimiento de presupuesto y metas, lo cual será revisado por las áreas de la Dirección General.

Evidencia: Metas del PEI 2023-2026 y de los Planes Institucionales contenidos en el Decreto 612 de 2018 de la Función Pública, incorporados en el Plan de Acción 2025.

- Ajustar las metas e indicadores establecidos en el Plan de Acción que modifican el PEI en lo correspondiente.

Evidencia: Cuadro de Mando del PEI 2023-2026 y Plan de Acción ajustados en cuanto a metas e indicadores e incluidos en el aplicativo Plan de Acción para su seguimiento.

Tema: Políticas públicas, planes, programas, proyectos y estrategias del Gobierno Nacional

- Considerar en las metas y planeación presupuestal los compromisos adquiridos y aquellos que se encuentren en proceso de formulación, de acuerdo con la participación en las Políticas, los Planes, Programas, Proyectos y Estrategias que desarrolla el SENA con el Gobierno Nacional y otros poderes públicos.

Evidencia: Compromisos adquiridos y aquellos que se encuentren en proceso de formulación en el marco de políticas públicas, planes, programas, proyectos y estrategias, que desarrolla el SENA con el Gobierno Nacional, incluidos en el Plan de Acción 2025.

Tema: Compromisos legales y reglamentarios

- Contemplar las acciones a cargo del SENA, contenidas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes para su oportuno cumplimiento, así como el cumplimiento de sentencias judiciales.

Evidencia: Acciones a cargo del SENA contenidas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes y sentencias judiciales, para su oportuno cumplimiento, incorporadas en el Plan de Acción 2025.

Tema: CONPES

- Revisar las acciones establecidas en los Planes de Acción y Seguimiento (PAS) de los Documentos CONPES de las cuales es responsable, y garantizar la inclusión de sus metas y compromisos adquiridos y de aquellos Documentos CONPES que se encuentren en proceso de formulación en el Plan de Acción 2025.

Evidencia: Compromisos adquiridos en Documentos CONPES o los que estén en proceso de formulación, contemplados en el Plan de Acción 2025.

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional y Centros de Formación

Tema: Prospectiva

- Considerar y priorizar los objetivos estratégicos que se hayan propuesto en los planes prospectivos, territoriales o tecnológicos, respectivamente, y considerar su inclusión en el Plan de Acción 2025.

Los directores regionales apoyarán y harán seguimiento a la formulación de los estudios prospectivos del sector y ocupacionales.

Los Subdirectores de Centro que tengan la secretaría técnica de las mesas sectoriales a cargo, deberán hacer incorporar en el Plan de Acción 2025 el Estudio Prospectivo del Sector y los estudios prospectivos ocupacionales, de acuerdo con las orientaciones que imparta la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

Evidencia: 1. Metas propuestas en los planes prospectivos, territoriales o tecnológicos, incluidas en el Plan de Acción 2025. 2. Informe seguimiento semestral de los planes prospectivos a su cargo remitidos a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo. 3. Estudios prospectivos del sector y ocupacionales elaborados en la vigencia 2025 y remitidos a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

Tema: Política Institucional de Gestión y Desempeño de "Planeación Institucional"

- Realizar el seguimiento semestral de los planes prospectivos a su cargo.

Evidencia: Informe semestral del avance del plan Prospectivo y Cuadro de Mando del Plan Prospectivo con el seguimiento semestral.

Tema: Plan de Acción

- Realizar el seguimiento trimestral a los lineamientos del Plan de Acción 2025. Para ello harán acompañamiento a lo establecido en los lineamientos descritos en el presente documento, en caso de incumplimiento se realizará los reportes correspondientes.

Evidencia: Correo electrónico de las áreas de Dirección General a las Dependencias donde se evidencia la solicitud y alertas.

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Plan de Acción

- Planear el gasto de acuerdo con los recursos asignados, a través del registro de programación presupuestal en el aplicativo dispuesto por planeación, las necesidades presupuestales de la vigencia 2026, garantizando la calidad de la información, de acuerdo con el cronograma definido por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo. Así mismo, se propenderá por la adquisición de materiales en el primer trimestre del año.

Evidencia: Reporte de aplicativo Plan de Acción

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: Fortalecimiento Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

- Construir de manera conjunta los autodiagnósticos para las políticas pilotos que incluyan las actividades a nivel regional y de centros de formación; con el fin de ser aplicado a nivel nacional con alcance a regionales y centros de formación. La Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Mejoramiento Organizacional junto de los Dinamizadores Implementadores de las Políticas de MIPG en Dirección General realizarán esta actividad.

Evidencia: Autodiagnósticos Políticas de Gestión y Desempeño seleccionadas para prueba piloto. Plan de Cierre de Brechas Políticas de Gestión y Desempeño seleccionadas para prueba piloto.

Tema: Verificación Informe de Sostenibilidad

- Realizar el informe de sostenibilidad SENA 2024, el cual estará a cargo de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo – Grupo de Mejoramiento Organizacional, así como la verificación de éste por parte de un ente externo certificador, a fin de dar cumplimiento a la resolución 1-02472 de 2021, artículo 5 y como aporte al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS.

Evidencia: Informe de sostenibilidad del SENA 2024 certificado por un ente externo, publicado a los grupos de valor e interés y remitido a pacto global

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional y Centros de Formación

Tema: Despliegue e implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

- Llevar a cabo campañas de comunicación y sensibilización a nivel nacional, con el objetivo de promover y concienciar a los servidores de la entidad sobre las dimensiones y políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación. La Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo- Grupo de Mejoramiento Organizacional, en articulación con los responsables de las políticas de MIPG en la Dirección General y con el apoyo de la Oficina de Comunicaciones, definirán diferentes campañas de expectativas, piezas gráficas y videos, así como talleres lúdicos, que faciliten la apropiación y adopción de buenas prácticas de las diferentes políticas del MIPG con el fin de fortalecer la implementación del MIPG a nivel nacional y mejorar el Índice de desempeño institucional -IDI resultantes del FURAG. Los Responsables de las Políticas de la Dirección General junto con los Dinamizadores Implementadores en la Dirección General, Regionales y Centros de Formación deberán participar activamente. Las evidencias de estas actividades incluirán informes de las campañas y registros de los talleres.

Evidencia: 1. Informes de Campañas, talleres y socializaciones 2. Registro de Talleres y socializaciones.

- Realizar el acompañamiento técnico en la implementación de los Subcomités Regionales de Gestión y desempeño y de los Subcomités de Centro de Formación de Gestión y Desempeño, en consistencia con el Acuerdo 006 de 2024 y la Resolución que conforma el Comité Institucional de Gestión de Desempeño y los Subcomités a nivel nacional. Para esta actividad, el Grupo de Mejoramiento Organizacional junto con los Articuladores de Planeación de las Regionales y de Centros de Formación como secretarios técnicos del Comité, realizarán pruebas presenciales a Regionales seleccionadas como pilotos, que permitan dar lineamientos sobre cómo desarrollar estos Subcomités para dar cumplimiento a la resolución vigente.

Evidencia: 1. Actas de Subcomité Regional de Gestión y Desempeño y Actas de Subcomité Centro de Formación de Gestión y Desempeño 2. Soportes de los acompañamientos.

- Realizar el Despliegue a nivel Nacional de las políticas de Gestión y Desempeño del MIPG seleccionadas como pilotos 2025, en consistencia con el Acuerdo 6 de 2024 para fortalecer su implementación a nivel Nacional. Los Dinamizadores Implementadores de las políticas del MIPG junto con los equipos de trabajo de las regionales y centros de formación con apoyo del Grupo de Mejoramiento Organizacional, realizan la revisión y actualización de las guías de implementación de las políticas del MIPG con el fin de asegurar que las actividades de gestión definidas en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación, se establecen en los niveles de operación tanto en las Regionales como en los Centros de Formación. El Grupo de Mejoramiento Organizacional, realiza acompañamiento por macroregiones para validar la definición de lineamientos a través de las guías a nivel nacional y retroalimentar la gestión nacional del MIPG.

Evidencia: Guías Implementación políticas de Gestión y Desempeño Institucionales de las políticas de prueba piloto.

Tema: Gestión de Residuos Peligrosos

- Apoyar desde las regionales con mayor capacidad operativa del SENA la gestión de residuos peligrosos generados por las regionales ubicadas en zonas de difícil acceso, que enfrentan barreras contractuales debido a su contexto geográfico y la falta de proveedores autorizados en sus regiones, de la siguiente manera:
 - La gestión de residuos peligrosos de las regionales San Andrés, Amazonas y Vaupés, será incluida dentro del alcance de la contratación para este mismo fin, por la regional Distrito Capital.
 - La gestión de residuos peligrosos de las regionales Caquetá y Putumayo, será incluida dentro del alcance de la contratación para este mismo fin, por la regional Huila.

- La gestión de residuos peligrosos de las regionales Guainía y Guaviare será incluida dentro del alcance de la contratación para este mismo fin, por la regional Meta.

Esta gestión incluirá la integración de los procesos de contratación en el primer semestre para la recolección, transporte y disposición final de dichos residuos peligrosos, garantizando la sostenibilidad ambiental. Con este apoyo, se optimizarán los recursos y se fortalecerá el cumplimiento normativo, mejorando la eficiencia en la gestión de residuos peligrosos en todo el territorio nacional.

Evidencia: Contratos en primer semestre de gestión de residuos peligrosos, seguimiento a la ejecución presupuestal asignada a los centros, Informe de gestión de residuos peligrosos.

Tema: Apoyo ambiental para Centros de Formación de vocación agropecuaria y/o agroindustrial

- Gestionar el apoyo de un aprendiz mediante contrato de aprendizaje durante el primer semestre para cooperar con la implementación de los controles ambientales y energéticos, en el marco de los sistemas de gestión bajo los cuales la Entidad se encuentra certificada.

Evidencia: Contratos de aprendizaje firmado en el primer semestre.

Tema: Uso eficiente de recursos naturales

- Implementar tecnologías limpias y sistemas tecnológicos que permitan el aprovechamiento óptimo de los recursos naturales. Cada Centro de Formación será responsable de implementar y gestionar recursos para al menos una de las siguientes iniciativas:

- Energías provenientes de fuentes renovables.
- Agua recirculada.
- Aprovechamiento de los residuos en procesos de formación.
- Producción de abono.
- Implementación de sistemas para compostaje/lombricultivo.
- Implementación de biodigestores.

Los ordenadores del gasto presentarán durante el primer semestre las necesidades presupuestales para ejecutar estas estrategias a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, lo cual promoverá un uso eficiente de los recursos naturales, contribuirá a la mitigación del cambio climático y generará ahorros en la adquisición de insumos agrícolas en los Centros de Formación.

Evidencia: 1. Medición ambiental de residuos llevados a compostaje 2. Medición ambiental porcentaje en la producción de abono

Tema: Lineamientos y estrategias orientados a establecer metas claras para reducir los plásticos de un solo en la entidad

Implementar lineamientos y estrategias orientados a establecer metas claras para reducir el uso de plásticos de un solo uso en las sedes del SENA, en el primer trimestre del año. Este proceso incluirá la actualización de lineamientos en los ámbitos de contratación, formación, y producción en los centros. Además, se desarrollarán campañas de comunicación de alcance nacional.

La gestión y establecimiento de lineamientos y estrategias, se realizará de manera conjunta y coordinada entre la Secretaría General, la Dirección de Formación Profesional, la Dirección Administrativa y Financiera, la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo y la Oficina de Comunicaciones para garantizar la alineación y efectividad de las acciones.

Evidencia: Lineamientos articulados por las direcciones aplicables y seguimiento trimestral a los indicadores que se establezcan asociados a los plásticos de un solo uso

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA

- Llevar a cabo talleres interactivos a nivel nacional, con el objetivo de promover y sensibilizar a los servidores de la entidad sobre su rol e impacto en los procesos del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol SIGA. La Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo- Grupo de Mejoramiento Organizacional con sus equipos en regionales y centros, en articulación con la Oficina de Comunicaciones, definirán diferentes campañas de expectativas, piezas gráficas y videos, así como talleres lúdicos, que faciliten la apropiación, retroalimentación y evaluación a los procesos y procedimientos de la entidad. La Dirección General, Regionales y Centros de Formación deberán participar activamente. Las evidencias de estas actividades incluirán informes de las campañas y registros de los talleres.

Evidencia: 1. Lista de participantes en las transferencias de conocimiento. Soporte de talleres y simulaciones realizadas. Soporte de la campaña de comunicación desplegada. 2. Resultados de evaluación a los procesos y procedimientos como grupos de valor.

Política: Compras y Contratación Pública

Proceso: Gestión de Infraestructura y Logística/ Dirección Administrativa y Financiera

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional y Centros de Formación

Tema: Mantenimientos de las edificaciones SENA

- Ejecutar las actividades de mantenimiento requeridas para la debida conservación de la infraestructura del SENA.

Evidencia: Informe de las sedes en las que se realizaron actividades de mantenimiento en la vigencia

- Priorizar el mantenimiento de tanques de almacenamiento de agua y Sistemas de Tratamiento de Agua Potable y Residual.

Evidencia: Contratación/ Link Plataforma Secop

- Priorizar el monitoreo de calidad del agua (potable y residual).

Evidencia: Contratación/ Link Plataforma Secop

- Priorizar el monitoreo de emisiones (muestreos isocinéticos) en las fuentes fijas (calderas).

Evidencia: Contratación/ Link Plataforma Secop

- Priorizar el mantenimiento de calderas, plantas eléctricas y sistemas contra incendios.

Evidencia: Contratación/ Link Plataforma Secop

- Priorizar el mantenimiento, adecuación y/o construcción (dependerá de previa consultoría) unidades de almacenamiento temporal de residuos.

Evidencia: Contratación/ Link Plataforma Secop

Tema: Ampliación de los espacios de la entidad

- Implementar sistemas constructivos no convencionales de infraestructura, cuando se requieran espacios físicos adicionales.

Evidencia: Informe de los casos exitosos de instalación de espacios con métodos no convencionales

- Realizar alianzas con entidades públicas y privadas como estrategia para la consecución de espacios adicionales para la formación

Evidencia: Informe de los nuevos espacios adquiridos a través de alianzas con terceros

Tema: Adecuaciones de la infraestructura sena

- Ejecutar las intervenciones necesarias para la modernización y mejoramiento de la infraestructura con la que cuenta el SENA.

Evidencia: Informe de las sedes en las que se realizaron actividades de mejora y adecuación de las edificaciones en la vigencia

Proceso: Gestión Contractual/ Dirección Jurídica

Lineamientos dirigidos a: Directores Regionales y Subdirectores de Centros de Formación

Tema: Contratación oportuna de necesidades de la entidad

- Suscribir y dar inicio a la ejecución de los contratos de necesidades recurrentes como: Dotación, Servicio médico asistencial, Programas de Bienestar al Aprendiz y funcionarios, y Materiales de Formación durante el primer cuatrimestre del año. Lo anterior, dependiendo de la modalidad de contratación elegida para realizar la selección del contratista para el cumplimiento de estos objetos.
- Cumplir con los lineamientos que la Dirección Jurídica emita mediante circular o comunicación interna sobre la contratación de perfiles adecuados para llevar a cabo la gestión contractual, y hacer uso de los recursos proporcionados para tal fin.
- Impulsar las estrategias de coordinación y cooperación para el desarrollo efectivo de los procesos contractuales con otras regionales o centros de formación, que permitan la contratación en términos de oportunidad y economía.

Evidencia: 1. Comunicación interna enviada por dirección regional hasta el 30 de abril de 2025 con la información consolidada de sus centros de formación, donde especifique fecha de suscripción y de inicio de los contratos de necesidades recurrentes y la justificación de los contratos aún no suscritos o sin inicio de ejecución. Así mismo, informen las estrategias impulsadas para el desarrollo efectivo de estos procesos. 2. Reporte de las regionales con información sobre la contratación de los perfiles establecidos en los lineamientos impartidos para el fin. 3. Comunicación interna informando que estrategias se adoptaron para el desarrollo efectivo de los procesos contractuales.

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Participación y aplicación de socializaciones sobre el proceso de gestión contractual

- Garantizar la participación de su equipo contractual en las socializaciones en esta materia, impulsadas por la Dirección Jurídica. Diligenciando los diferentes formularios de asistencia en las transferencias de información.
- Registrar la información contractual de manera completa y oportuna en el aplicativo Blackbox, con el fin de contar con datos actualizados y confiables para el seguimiento y la atención de las solicitudes de información de los entes de control.

Evidencia: 1. Formularios de asistencia de las transferencias de información. 2. Reporte semestral del uso del aplicativo blackbox, en el marco del indicador de gerente público.

4.3. DIMENSIÓN: Evaluación para el Resultado

Política: Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional

Proceso: Direccionamiento Estratégico/ Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: Planificación Auditoría interna y externa

- Planificar las auditorías internas y externas que se realizarán durante la vigencia y adelantar el proceso contractual con el ente externo certificador para el mantenimiento del SIGA; la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Mejoramiento Organizacional será la responsable de esta gestión e informará a las dependencias los cronogramas para tal fin. En los casos en que se requiera realizará acompañamiento virtual o presencial a las dependencias que lo necesiten.

Evidencia: Planes de auditoría, cronograma definitivo de auditorías a ejecutar en cada dependencia y contrato con ente certificador.

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Auditoría interna y externa

- Atender las auditorías internas y externas que se programen anualmente por parte de la Dirección General, necesarias para el mantenimiento del SIGA, para lo cual todas las dependencias de la entidad, deberán elaborar un plan de trabajo enfocado en el alistamiento, preparación, seguimiento, monitoreo y evaluación de los procesos al interior de la dependencia asegurando la mejora continua. Además, deberán planificar los recursos necesarios, según su disponibilidad presupuestal para realizar visitas de verificación a las instalaciones y subsedes del centro, apoyadas por el equipo SIGA. Lo anterior, con el propósito de garantizar la implementación eficaz del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol -SIGA en todas las dependencias del SENA.

Evidencia: Planes de trabajo, registros de visitas, resultados de seguimiento y los informes de auditorías. Las visitas de verificación se realizarán según las necesidades específicas de la dependencia.

4.4. DIMENSIÓN: Gestión con Valores para el Resultado

Política: Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos - Ventanilla hacia adentro

Proceso: Gestión organizacional y del riesgo/ Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: Rediseño y simplificación de procesos y documentos

- Llevar a cabo una revisión y evaluación conjunta de los documentos existentes para identificar duplicidades y áreas de mejora, con el propósito de optimizar la gestión documental en todas las dependencias del SENA. Cada dirección y oficina deberá desarrollar un plan de simplificación que asegure la unificación y optimización de documentos. Además, se procederá a digitalizar y centralizar los documentos en una plataforma unificada y accesible, eliminando documentos redundantes. Las dependencias deberán planificar la disponibilidad de tiempo de su equipo experto técnico necesario para implementar estas acciones, quienes trabajarán en articulación con el equipo designado por la Dirección de Planeación de acuerdo con el cronograma que definirá la DPDC - Grupo de Mejoramiento Organizacional. La evidencia incluirá los

procedimientos ajustados y documentos optimizados y simplificados; y registros en el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol.

Evidencia: Procedimientos ajustados, documentos optimizados y simplificados, registros en el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol.

Lineamientos dirigidos a: Despachos regionales y centros de formación

Tema: Cumplimiento de requisitos normativos y obligaciones legales de permisos ambientales

- Definir e implementar estrategias para la contratación de las actividades que permitan dar cumplimiento a los requisitos normativos y las obligaciones legales asociadas a permisos ambientales y en general a todos los subsistemas del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol SIGA. Estas contrataciones deberán ejecutarse dentro del primer trimestre de la vigencia, priorizando necesidades legales que impactan al ambiente y teniendo en cuenta que su incumplimiento puede implicar sanciones para la Entidad.

En caso de que se presenten solicitudes de cumplimiento de requisitos normativos y obligaciones legales asociadas al cumplimiento de los subsistemas del SIGA, producto de la visita de entes de control interno o externo, el Despacho Regional y/o el Centro de Formación tramitarán ante la Dirección de Planeación la solicitud de recursos a través de comunicación radicada solicitando la modificación o inclusión de la necesidad en el Plan de Acción de la vigencia.

De acuerdo con el cronograma de Plan de Acción 2025, Los ordenadores del gasto presentarán las necesidades presupuestales para el cumplimiento de los requisitos normativos y obligaciones legales asociadas a los subsistemas del SIGA.

Evidencia: Verificación cumplimiento requisitos legales. Reporte semestral del estado de cumplimiento de los requisitos normativos y obligaciones ambientales a los cuales están supeditados los diferentes centros de formación.

Proceso: Gestión Jurídica/ Dirección Jurídica

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional

Tema: Gestionar la investigación de bienes muebles e inmuebles de propiedad de los deudores objeto de proceso de cobro coactivo a través de los convenios o acuerdos, suscritos con RUNT Y VUR O con otras entidades para tal fin.

- Presentar un reporte trimestral consolidado de la gestión realizada y los resultados obtenidos en la investigación de bienes, el cual será remitido a la Coordinación Nacional de Cobro Coactivo

para su posterior envío a la DAF, para lo cual las regionales recibirán de la Coordinación Nacional de Cobro Coactivo de la Dirección General, a petición de los ejecutores de cobro coactivo a nivel regional, los insumos necesarios para la ejecución de acciones destinadas a incrementar las posibilidades de pago de las obligaciones.

Evidencia: Un reporte trimestral consolidado de la gestión realizada y los resultados obtenidos en la investigación de bienes

Tema: Promover estrategias de cobro coactivo a nivel Nacional y Regional

- Participar en las transferencias de conocimiento convocadas por la Coordinación Nacional de Gestión de Cobro Coactivo, enfocadas en las transferencias de conocimiento de actualización de trámites y procedimientos en cobro coactivo según la normatividad vigente. Estas acciones contribuirán a maximizar las estrategias para cumplir con las metas e indicadores de los gerentes públicos de nivel regional establecidos para la vigencia 2025.

Evidencia: 1. Links de grabaciones de reuniones Teams. 2. Lista de asistencia si la reunión es presencial.

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional y Centros de Formación

Tema: Implementar los lineamientos brindados por la dirección jurídica para hacer efectivas las sanciones disciplinarias

- Hacer efectivas las sanciones disciplinarias por parte de los nominadores de las regionales y los centros de formación, de acuerdo con los lineamientos brindados por la Dirección Jurídica - Coordinación del Grupo de Juzgamiento Disciplinario.

Evidencia: Actos administrativos de la ejecución de las sanciones disciplinarias.

Política: Defensa jurídica - Ventanilla hacia adentro

Proceso: Gestión Jurídica/ Dirección Jurídica

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Aplicación de la PPDA (Política de Prevención del Daño Antijurídico)

- Cumplir con los lineamientos que se socialicen en el marco de la implementación de la PPDA, siendo de obligatorio cumplimiento para todos los funcionarios públicos del SENA. La Dirección Jurídica, a través de la Coordinación Nacional de Procesos Judiciales, Conciliaciones y Sancionatorios, realizará un seguimiento anual sobre el avance en la implementación del plan de acción de la política, con el objetivo de prevenir el daño antijurídico por la configuración del contrato realidad.

Evidencia: Listas de asistencia a las socializaciones/capacitaciones/mesas de trabajo que organice la Dirección Jurídica con el apoyo de la Secretaría General y la Dirección de Formación Profesional.

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional

Tema: Aplicación de lineamientos de defensa jurídica, conforme a las necesidades que requiera la litigiosidad de la entidad.

- Seguir los lineamientos de defensa emitidos por la Coordinación Nacional de Procesos Judiciales, Conciliaciones y Sancionatorios. Estos lineamientos, que se comunican a través de circulares, directrices, procedimientos, protocolos y capacitaciones, y están diseñados para abordar las necesidades litigiosas y de defensa de la entidad en las distintas etapas del ciclo de defensa jurídica. El objetivo es asegurar que los lineamientos de defensa jurídica se ajusten a las necesidades cambiantes de la entidad.

Evidencia: Documentos ajustados acorde con los lineamientos de defensa jurídica

Tema: Gestionar las solicitudes de conciliación, judicial y extrajudicial, y los estudios de procedencia del medio de control de repetición ante el Comité Nacional de Defensa Judicial y Conciliación

- Remitir a la Secretaría Técnica del Comité Nacional de Defensa Judicial y Conciliación del SENA (en cabeza de la Coordinación Nacional de Procesos Judiciales, Conciliaciones y Sancionatorios de la Dirección Jurídica) todas las solicitudes de conciliación a su cargo, junto con las fichas técnicas y los anexos respectivos, antes de los quince (15) días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud por parte de la regional, para el correspondiente estudio de procedencia de la conciliación por parte del comité dentro del término mencionado.

Considerar las fechas de convocatoria a las sesiones ordinarias del comité, las cuales son socializadas al final de cada año mediante circular emitida por la Dirección Jurídica, y tener en cuenta los tiempos de estudio de la Secretaría Técnica, que son de cinco días previos a la convocatoria.

Evidencia: Correo electrónico o comunicación interna a través de la cual se remite la solicitud de conciliación y la ficha técnica correspondiente (y los anexos respectivos), para el estudio del caso por parte del Comité Nacional de Defensa Judicial y Conciliación

Tema: Definición las necesidades presupuestales de los Despachos Regionales para cumplimiento de sentencias, conciliaciones y laudos arbitrales

- Acatar los lineamientos y orientaciones que emita la Dirección Jurídica, a través de la Coordinación Nacional de Procesos Judiciales, Conciliaciones y Sancionatorios, en cuanto a la

metodología que deben aplicar las direcciones regionales para identificar y determinar sus necesidades presupuestales anuales para el cumplimiento de sentencias, conciliaciones y laudos arbitrales, basándose en la información que registran periódicamente en el sistema eKOGUI.

Evidencia: Solicitud de asignación presupuestal para el cumplimiento de sentencias, conciliaciones y laudos arbitrales, remitida a través de comunicación interna o correo electrónico.

Tema: **Priorización del cumplimiento de sentencias, conciliaciones y laudos arbitrales según presupuesto asignado**

- Acatar los lineamientos emitidos por la Dirección Jurídica - Coordinación Nacional de Procesos Judiciales, Conciliaciones y Sancionatorios, para priorizar el cumplimiento de las sentencias, conciliaciones y laudos arbitrales a su cargo, atendiendo al momento de causación y exigibilidad de las obligaciones, así como a la probabilidad y cercanía de ocurrencia de posibles nuevas obligaciones, entre otros factores. Lo anterior, para que se ejecute el presupuesto asignado a cada una de las Direcciones Regionales para el cumplimiento de sentencias, conciliaciones y laudos arbitrales de manera adecuada.

Evidencia: Reporte de ejecución presupuestal para el cumplimiento de sentencias, conciliaciones y laudos arbitrales, remitido a través de correo electrónico o comunicación interna, con los anexos correspondientes (plan de pagos y formatos facilitados para estos fines).

Política: Mejora normativa - Ventanilla hacia adentro

Proceso: Gestión Jurídica/ Dirección Jurídica

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: Producción normativa y seguimiento a la agenda legislativa

1. Identificar y remitir a la dirección jurídica los asuntos relativos que merecen una posible intervención regulatoria para la entidad, indicando los proyectos de actos administrativos que se pretenden expedir a nivel interno en el siguiente año, utilizando el formato de agenda regulatoria.
2. Las áreas misionales de la Dirección General del SENA deben participar activamente en el proceso legislativo y reglamentario en el que esté involucrado el SENA, presentando conceptos e insumos cuando sean requeridos por la Dirección Jurídica o congresistas, para contribuir en la construcción normativa relacionada con la misión de la entidad.

Evidencia: 1. Comunicación interna emitida desde la dirección jurídica a los Directores de área, jefes de oficina y Secretaría de la dirección general solicitando el diligenciamiento del formato de agenda regulatoria. 2. Informe semestral sobre el seguimiento de agenda legislativa.

Política: Gobierno digital - Ventanilla hacia adentro

Proceso: Gestión de Tecnologías de la Información/ Oficina de Sistemas

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: PETIC 2023 - 2026

- Actualizar de manera permanente el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETIC considerando las necesidades de las dependencias del nivel central y regional, según las iniciativas y proyectos en tecnologías de la información para respaldar los objetivos estratégicos institucionales, asegurando la coherencia estratégica con los planes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Evidencia: Documento de Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETIC, actualizado y publicado en la Página de la Entidad <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/plan-estrategico-de-tecnologias-Informacion-las-Comunicac>

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional y Centros de Formación

Tema: Mesa de servicio

- Reportar durante los 5 primeros días de cada mes, en el formato establecido por la Oficina de Sistemas las novedades de la contratación de los dinamizadores TIC y sus equipos, con los cambios en el personal que desarrolla estas actividades

Evidencia: Reporte de formato directorio TIC Nacional 2025 mensualmente

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: Seguridad informática

- Fortalecer de manera permanente las capacidades del personal de la Oficina de Sistemas en temáticas de gobierno de seguridad informática mediante la actualización y ejecución de políticas y procedimientos sobre riesgos cibernéticos, soluciones de seguridad de nueva generación, sistemas avanzados de prevención de intrusiones y herramientas de monitorización en tiempo real.

Evidencia: Registros de participación e insumos de capacitación

Política: Seguridad Digital - Ventanilla hacia adentro

Proceso: Gestión organizacional y del riesgo/ Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la Entidad

Tema: Identificar y Actualizar los activos de la información a nivel estratégico, táctico y operativo.

- Cumplir con el cronograma para la identificación y actualización de activos de información descrito en el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información y/o en el Plan Anual de Mantenimiento y Mejora PAMM. Registrándolos en la herramienta dispuesta por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, los cuales deben ser aprobados por el líder del proceso (Directores, jefes de área y subdirectores)

Evidencia: Matriz de Activos de Información por proceso de la Dirección General, Regionales y Centros.

Tema: Identificar, valorar y tratar los riesgos de seguridad y privacidad de la información de los activos identificados.

- Cumplir con el cronograma descrito en el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información y/o en el Plan Anual de Mantenimiento y Mejora PAMM, para la identificación y valoración de los riesgos de seguridad de la información de los activos identificados y establecer y ejecutar los planes de tratamiento con el fin de mitigar los riesgos identificados, registrándolos en la herramienta dispuesta por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, los cuales deben ser aprobados por el líder del proceso (Directores, jefes de área y subdirectores)

Evidencia: Matriz de Riesgos de Seguridad de la Información por proceso de la Dirección General, Regionales y Centros.

Tema: Realizar la implementación, mejora y medición de los controles del modelo de seguridad y privacidad de la información.

- Realizar la medición del nivel de implementación de los controles de seguridad según el autodiagnóstico del modelo de seguridad y privacidad de la información MSPI para establecer los planes de cierre de brechas que permitan la mejora continua en el nivel de cumplimiento de los controles registrándolos en la herramienta dispuesta por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Evidencia: Autodiagnóstico del MSPI y Plan de Cierre de Brechas por Dirección General, Regionales y Centros de Formación.

Tema: Ejecutar el plan de concientización y sensibilización en seguridad y privacidad de la información.

- Ejecutar las estrategias definidas por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo en el Plan de Concientización y Sensibilización para gestionar los temas de Seguridad y Privacidad de la Información.

Evidencia: Listas de Asistencia, grabaciones, material audiovisual, encuestas de satisfacción y evaluación de eficacia de las actividades realizadas.

Tema: Implementar y medir el nivel de cumplimiento de los lineamientos sobre la protección de los datos personales en la entidad.

- Realizar la medición del nivel de implementación de los controles relacionados con la protección de datos personales de seguridad según el modelo de seguridad y privacidad de acuerdo con la normatividad vigente y los lineamientos institucionales para establecer los planes de cierre de brechas que permitan la mejora continua en el nivel de cumplimiento de los controles registrándolos en la herramienta dispuesta por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

Evidencia: Autodiagnóstico del nivel de implementación y cumplimiento de protección de datos personales y Plan de Cierre de Brechas por Dirección General, Regionales y Centros de Formación.

Política: Servicio al ciudadano - Relación Estado Ciudadano

Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales/ Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional

Tema: SENA en el territorio

- Desarrollar actividades que impulsen el portafolio de servicios de la Entidad en diversos escenarios, promoviendo la gestión de encuentros y ferias de servicio a la ciudadanía en coordinación con autoridades locales, la disposición del recurso humano necesario, la promoción activa de la participación ciudadana y la divulgación de los resultados en las regionales

Evidencia: Informes semestrales de las actividades desarrolladas con fotografías y listados de asistencia.

Tema: Fortalecimiento canales de atención desde un enfoque diferencial

- Realizar estudios y diseños conforme a la Norma NTC 6047 y la guía de prototipos de la Entidad, teniendo en cuenta el diagnóstico consolidado referente a los puntos de atención presencial con el fin de fortalecer la infraestructura física y tecnológica necesaria para la atención presencial de la ciudadanía

Evidencia: Planos y diseños de las adecuaciones de los puntos presenciales de atención a la ciudadanía. Periodicidad: octubre-noviembre. Documento diagnóstico consolidado anual de los puntos presenciales de atención a la ciudadanía teniendo en cuenta la Norma.

Tema: Fortalecimiento canales de atención desde un enfoque diferencial

- Promover el uso de los puntos de atención a la ciudadanía y las cabinas telefónicas ubicadas en municipios, a través de diferentes estrategias y campañas con participación activa de la población.

Evidencia: Instrumentos de recolección de información diligenciados semestralmente. Acta semestral de presentación de resultados al comité directivo.

Tema: Fortalecimiento canales de atención desde un enfoque diferencial

- Analizar las PQRS y fortalecer el seguimiento y las respuestas de las solicitudes, a fin de mejorar los servicios y trámites

Evidencia: Informe de seguimiento cuatrimestral de ejecución de los espacios de participación. Informe de seguimiento anual de ejecución de la audiencia pública de rendición de cuentas.

Tema: Caracterización de Grupos de Valor y de Interés

- Apoyar el despliegue del proceso de investigación para conocer las necesidades y expectativas de los grupos de valor e interés, y presentar los principales hallazgos de su caracterización en los comités directivos, teniendo en cuenta el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol SIGA.

Evidencia: 1. Instrumentos de recolección de información diligenciados semestralmente. 2. Acta semestral de presentación de resultados al comité directivo.

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional y Centros de Formación

Tema: Conocimiento de los de Grupos de Valor y de Interés

- Actualizar y consolidar datos en el CRM sobre los avances en la atención brindada al grupo de valor empresarios, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Coordinación de Relacionamento con la Ciudadanía

Evidencia: Informe de registros cuatrimestrales en el sistema CRM

- Elaborar y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento, conforme a los resultados de la medición de la satisfacción y experiencia

Evidencia: Planes de mejoramiento y su seguimiento realizado semestralmente.

- Actualizar y consolidar información cuantitativa y cualitativa de los grupos de valor e interés del SENA conforme a la priorización de la Coordinación Nacional de Relacionamento con la Ciudadanía y la Mesa de caracterización de la Dirección General, teniendo en cuenta el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol SIGA.

-

Evidencia: Instrumentos de caracterización realizada y consolidada.

Tema: Caracterización de la población vinculada a la economía campesina y popular

- Aplicar instrumentos de levantamiento de información, dar a conocer los resultados de la caracterización cualitativa y cuantitativa de la población vinculada a la economía campesina y popular, que aportan en los diferentes sectores productivos del país garantizando ejercicios participativos en articulación con la Coordinación Nacional de Relacionamento con la Ciudadanía y el SNFP y teniendo cuenta el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol.

Evidencia: Informe anual sobre la caracterización de la población vinculada a la economía campesina y popular

Política: Participación ciudadana en la gestión pública - Rendición de cuentas - Relación Estado Ciudadano

Proceso: Relacionamento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales/ Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional y Centros de Formación

Tema: Implementación de Política Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas

- Elaborar un plan de trabajo que establezca los espacios de participación a desarrollar en las regionales y centros de formación, incluyendo foros, eventos, ferias, encuentros, grupos de valor y mesas sectoriales, así como las fechas, temas y grupos de valor involucrados.

Evidencia: Cronograma realizado para la vigencia de los espacios de participación y audiencia pública de rendición de cuentas.

Tema: Implementación de Política Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas

- Llevar a cabo espacios de participación conforme a los lineamientos emitidos por la Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano y realizar la audiencia pública de rendición de cuentas.

Evidencia: Informe de seguimiento cuatrimestral de ejecución de los espacios de participación. Informe de seguimiento anual de ejecución de la audiencia pública de rendición de cuentas.

Política: Racionalización de trámites - Relación Estado Ciudadano

Proceso: Relacionamento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales/ Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional y Centros de Formación

Tema: Implementación Política Racionalización de Trámites

- Apoyar la divulgación de la política de racionalización de trámites a través de los canales y carteleras de las regionales, y al interior de sus áreas.

Evidencia: Informe semestral sobre la difusión de los trámites.

4.5. DIMENSIÓN: Gestión del Conocimiento y la Innovación

Política: Gestión del conocimiento y la innovación

Proceso: Direccionamiento Estratégico/ Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Política Institucional de Gestión y Desempeño de "Gestión del Conocimiento y la Innovación"

- Presentar un informe trimestral del avance en la política de gestión del conocimiento y la innovación de acuerdo con las orientaciones que imparta la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

Evidencia: Informe trimestral del avance

Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales/ Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: Alianzas y Proyectos Internacionales

- Concertar alianzas estratégicas, convenios y/o proyectos de cooperación técnica, científica y tecnológica tanto a nivel nacional como internacional, que promuevan la transferencia de conocimientos y tecnologías con distintos aliados estratégicos. Asimismo, se deberá coordinar con la CNRI de manera previa cualquier acercamiento o relación que se pretenda establecer con Embajadas y Agencias de Cooperación Internacional, para revisar las relaciones diplomáticas de Colombia con el país en cuestión. Todo esto se realizará inicialmente mediante un estudio reputacional y en armonía con la política pública de Gobierno, con el objetivo de beneficiar a aprendices, instructores, administrativos del SENA y la ciudadanía en general dentro de las redes de conocimiento de la entidad.

Evidencia: Suscripción de alianzas internacionales que promuevan la transferencia de conocimientos y tecnologías en aprendices, instructores, administrativos SENA y comunidad en general.

Tema: Movilidad Internacional Saliente y Entrante

- Revisar y tramitar de acuerdo con la justificación y pertinencia, las invitaciones y solicitudes allegadas a la Coordinación Nacional de Relaciones Internacionales - CNRI de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas sobre la participación de aprendices y contratistas SENA en espacios internacionales, la participación de estudiantes del exterior en ambientes SENA y las solicitudes de participación de invitados especiales en escenarios SENA.

Las Regionales y Centros de Formación Profesional podrán articularse con la Coordinación Nacional de Relaciones Internacionales - CNRI para identificar los desplazamientos internacionales en los cuales podrán participar aprendices SENA y que les permita la transferencia de conocimientos, saberes y culturas.

Para los desplazamientos internacionales de aprendices se deberá ceñir a lo establecido en el Procedimiento Gestión de Movilidad Saliente de Aprendices RCEI-P-013 y sus documentos relacionados; Para los desplazamientos internacionales de contratistas, se deberá ceñir a lo establecido en el Procedimiento RCEI-P-002; y, para la participación de invitados especiales se deberá ceñir a lo establecido en el procedimiento RCEI-P-012 y sus documentos relacionados.

La Dirección de Formación Profesional -DFP, a través de la Escuela Nacional de Instructores (ENI), determinará los lineamientos necesarios para asegurar la adecuada selección de instructores contratistas en estos procesos.

Evidencia: Indicadores mensuales reportados ante el Grupo de Planeación

Tema: Personas Formadas en el Marco de Alianzas Estratégicas Nacionales e Internacionales

- Coordinar e implementar actividades de formación acordadas en alianzas y proyectos internacionales, así como en los relacionamientos con aliados estratégicos, garantizando la participación e inclusión del mayor número posible de aprendices, instructores, administrativos y ciudadanía en general. Se deberá monitorear el cumplimiento de estos acuerdos, fomentando el desarrollo de proyectos colaborativos que maximicen el beneficio para todos los actores involucrados, siguiendo los lineamientos establecidos en cada suscripción.

Evidencia: Indicadores mensuales reportados ante el Grupo de Planeación

Tema: Liderazgo Internacional en Proyectos de Cooperación Internacional

- Identificar la oferta de cooperación internacional de sus dependencias, y reportarla a la CNRI a través de medios electrónicos y/o en la herramienta que se disponga para tal fin, permitiendo así la participación del SENA en espacios internacionales y el reconocimiento de la Entidad como líder para la Formación, el empleo, el emprendimiento y el reconocimiento de aprendizajes previos.

Evidencia: Consolidado base de datos CNRI para cada vigencia

Proceso: Gestión de la Innovación y la Competitividad/ Dirección de Formación Profesional

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional

Tema: Desconcentración de la gestión y el seguimiento de la Formación Profesional

- Validar y promover la presentación de proyectos de I+D+i por parte de los centros de la regional, buscando el impacto en la competitividad del territorio.

Evidencia: Informe semestral que muestre los indicadores de cumplimiento.

Lineamientos dirigidos a: Centro de Formación

Tema: Desconcentración de la gestión y el seguimiento de la Formación Profesional

- Presentar proyectos de I+D+i alineados con los programas de formación que oferta el centro, y formular plan de sostenibilidad del proyecto y elementos que se adquieran para su ejecución.

Evidencia: Informe semestral

Proceso: Gestión de Formación Profesional Integral/ Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional

Tema: Transferencia de conocimiento de los proyectos aprobados en el marco de la convocatoria del Programa de Formación Especializada para a Economía Campesina (FEEC)

- Participar y divulgar los eventos de formación concertados con los convenientes del Programa de Formación Especializada para la Economía Campesina (FEEC) en favor de la comunidad SENA y personal designado por el FEEC a realizar a través del mecanismo de transferencia de conocimiento y tecnología del Programa de Formación Especializada para la Economía Campesina, que se ejecuta como ejercicio de extensión de la actividad formativa de cada uno de los convenios suscritos, en favor de la comunidad SENA y del personal que defina la Entidad, quienes actuarán como receptores, generadores y socializadores de las nuevas prácticas y conocimientos; para lo cual por regional se reportará anualmente a la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo - Grupo de Gestión para la Productividad y la Competitividad, las acciones realizadas para divulgar el Programa.

Evidencia: Informe anual de acciones desarrolladas en favor del Programa de Formación Continua Especializada

Tema: Transferencia de conocimiento de los proyectos aprobados en el marco de la convocatoria del Programa de Formación Especializada para a Economía Popular (FEP)

- Participar y divulgar los eventos de formación concertados con los convenientes del Programa de Formación Especializada para la Economía Popular (FEP) en favor de la comunidad SENA y personal designado por el FEP a realizar a través del mecanismo de transferencia de conocimiento y tecnología, que se ejecuta como ejercicio de extensión de la actividad formativa de cada uno de los convenios suscritos, en favor de la comunidad SENA y del personal que defina la Entidad, quienes actuarán como receptores, generadores y socializadores de las nuevas prácticas y conocimientos; para lo cual por regional se reportará anualmente a la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo - Grupo de Gestión para la Productividad y la Competitividad, las acciones realizadas para divulgar el Programa.

Evidencia: Informe anual de acciones desarrolladas en favor del Programa de Formación Continua Especializada

4.6. DIMENSIÓN: Información y Comunicación

Política: Gestión de la Información Estadística

Proceso. Direccionamiento Estratégico/ Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Lineamientos dirigidos a: Centro de Formación

Tema: Captura de información

- Registrar con calidad y oportunidad la información en los aplicativos dispuestos por la entidad o en los formatos o plantillas cuando así sea requerido.

Evidencia: 1. Reportes SOFIA y otros aplicativos utilizados. 2. Reportes de dependencias. Alertas sobre controles en la calidad de la información

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Oportunidad de los reportes de cumplimiento de metas

- Reportar la ejecución de metas en los tiempos establecidos, para garantizar el procesamiento y reporte de información estadística

Evidencia: Reporte de información con ejecución de metas en los tiempos definidos

Política: Transparencia, acceso a la Información pública y lucha contra la corrupción

Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales/ Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional

Tema: Implementación de la Política Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

- Difundir piezas comunicativas sobre el derecho a la información, la política de transparencia y el acceso a la información y lucha contra la corrupción, cumpliendo con los lineamientos establecidos por la Oficina de Comunicaciones y la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas para la publicación de información.

Evidencia: Publicaciones cuatrimestrales en el blog o página web y de las campañas por los canales de atención.

Proceso. Gestión de Comunicaciones/ Oficina de Comunicaciones

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional

Tema: Plan Estratégico de Comunicaciones

- Elaborar el plan estratégico de comunicaciones en el cual se documenten las estrategias y campañas de comunicación que se realizarán con los grupos de valor e interés que permitirán fortalecer la identidad visual del SENA. El documento se realizará acorde con los lineamientos emitidos por la oficina de comunicaciones y tomando como base el Plan Estratégico de Comunicaciones de la Dirección General.

Evidencia: Documento "Plan Estratégico de Comunicaciones Regional" enviado mediante comunicación interna (on base) al jefe de la oficina de comunicaciones de la dirección general.

- Dar cumplimiento al Manual de Identidad Visual y el instructivo de redes sociales, específicamente en la elaboración y divulgación de productos de comunicación en las redes sociales institucionales (nacionales y regionales). Asimismo, coordinar las respuestas a las PQRS por redes sociales articulados con servicio al ciudadano.

Evidencia: Reporte de publicaciones realizadas por las regionales

- Aplicar correctamente la imagen institucional SENA en los productos, canales de comunicación y eventos institucionales, usar el audio Brand y el banco de imágenes institucional actualizado a 2025, garantizar controles de imagen SENA en material pedagógico de divulgación, pendones, vallas y blogs de centros de formación de las Regionales.

Evidencia: Reporte de publicaciones realizadas por las regionales

- Dar cumplimiento a la Directiva Presidencial No. 03 de 2023 y 04 de 2024 para las divulgaciones que generen inversión en pauta y reportar al jefe de comunicaciones las piezas que generen inversiones del presupuesto público para difusión, pauta o emisión, con el fin de solicitar la aprobación previa por parte de la Secretaría para la comunicaciones y prensa de la Presidencia de la República en la plataforma institucional SAMI "Sistema de Administración de Mensajes Institucionales".

Evidencia: Reporte de publicaciones realizadas por las regionales

- Prescindir de la celebración de contratos de publicidad y/o propaganda personalizada que promueva la gestión del Gobierno nacional, de gerentes públicos del SENA, tales como. agendas, almanaques, libretas, pocillos, vasos, esferos, adquirir revistas o similares, imprimir informes, folletos o textos institucionales. Para los casos excepcionales se deberá solicitar concepto previo del jefe de comunicaciones del SENA.

Evidencia: Reporte de publicaciones realizadas por las regionales

- Informar mediante comunicación interna y acorde con lo establecido en el documento GC-P-001 Procedimiento Atención de las Solicitudes de Servicios de Comunicaciones, al jefe de comunicaciones las necesidades de divulgaciones institucionales 2025 relacionadas con cubrimiento de eventos, actividades de comunicación estratégicas y misionales de impacto, con el fin de articular las invitaciones corporativas a medios de comunicación que en alianza con el SENA apoyarán las divulgaciones nacionales de alto impacto a ser ampliamente divulgadas en canales nacionales y regionales.

Evidencia: Reporte de publicaciones realizadas por las regionales

- Dar cumplimiento a los perfiles requeridos para la contratación del equipo de comunicaciones regional asegurando que cumplan con la experiencia, formación, resultados regionales generados y proyectados en materia de comunicaciones, velando por la correcta ejecución del contrato e informando al jefe de comunicaciones las novedades de suspensión, cesiones de contrato, terminaciones anticipadas que impacten la correcta ejecución de la estrategia nacional de comunicaciones 2025.

Evidencia: Envío de hojas de vida del equipo de comunicaciones de las regionales para revisión y aprobación.

- Coordinar con los equipos de comunicaciones de las 33 regionales las necesidades de recursos para viáticos y desplazamientos de los profesionales de comunicación requeridos para el cubrimiento y producción de las campañas nacionales estratégicas del Plan Estratégico de comunicaciones e informar al jefe de comunicaciones con quince (15) días de anticipación en los casos en los que no se cuente con recursos en el presupuesto regional para cubrir estos desplazamientos. En caso de ser posible, desde la Dirección General se tramitarán los viáticos y comisiones para los cubrimientos regionales que sean aprobados por el jefe de comunicaciones.

Evidencia: Reporte de solicitudes recibidas por las regionales para viáticos y desplazamientos de los profesionales de comunicación requeridos para el cubrimiento y producción de las campañas nacionales.

Tema: Eventos

- Dar cumplimiento al protocolo de eventos institucionales en los eventos previamente registrados en el aplicativo y/o formulario de Plan de Acción de la DPDC y priorizados por el jefe de comunicaciones para la vigencia 2025. Para los eventos que no se cubren con el presupuesto de la Oficina de Comunicaciones, los lineamientos en materia de protocolo de eventos, austeridad del gasto e imagen institucional deben garantizarse por los directores regionales y jefes de las dependencias de la dirección general que ejecutan estos recursos.

Evidencia: Reporte de los eventos asociados a temas de comunicación realizados por las regionales.

Política: Gestión Documental

Gestión Documental/ Secretaría General

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Administración de Documentos

- Mejorar la eficiencia administrativa e incrementar la productividad, articulando y coordinando los planes, programas, proyectos y modelos relacionados con la gestión documental y la función archivística, para optimizar el uso de recursos previstos para la gestión y procesos archivísticos en el Plan Estratégico Institucional, facilitando el seguimiento, medición y mejora de los planes y proyectos formulados, a través del PINAR.

Evidencia: Informes y reportes cuatrimestrales de avance en el cumplimiento del Plan Institucional de Archivos.

- Continuar con la Implementación del gestor documental electrónico a nivel nacional a través del acompañamiento por parte del Grupo Administración de Documentos y el compromiso de toda la comunidad Sena, contando con el apoyo de la alta dirección, para ello es importante

contar con el proveedor que brinde soporte tecnologico para garantizar el funcionamiento del SGDEA en la conformación del AES.

Evidencia: Informes y reportes semestrales de avance en el cumplimiento de la implementacion del AES

- Realizar la implementacion del Plan de Conservacion Documental en los Archivos Centrales de la entidad a traves del acompañamiento por parte del Grupo de Administracion de Documentos con el proposito de garantizar la conservacion del patrimonio documental de la entidad.

Evidencia: Informes y reportes de avance en el cumplimiento de la implementacion del Plan de Conservación Documental

4.7. DIMENSIÓN: Talento Humano

Política: Talento Humano

Proceso: Gestión del Talento Humano/ Secretaría General

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: Cultura Organizacional

- Contribuir con el fortalecimiento de la cultura institucional al desarrollo de la estrategia institucional, asi como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.

Evidencia: 1. Difusión a través de canales institucionales 2. Diagnóstico

Tema: Gestión del Talento Humano

- Realizar la consolidación y comunicación de los Acuerdos de Gestión, así como la remisión de los resultados obtenidos en los seguimientos y evaluaciones de los correspondientes gerentes públicos del SENA, teniendo en cuenta la información remitida por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo. Esta actividad se desarrollará una vez, la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, remite la respectiva información al Grupo de Gestión del Talento Humano.

Evidencia: Concertación de acuerdos de gestión y comunicación de resultados acuerdos de gestión. Se realiza por vigencia vencida (concertación comunicación y formalización a 31 de marzo, el seguimiento, el cual debe ser enviado durante julio - agosto y la evaluación final antes del primer cuatrimestre del año siguiente a la vigencia evaluada). El medio es a través de correo electrónico, por medio del aplicativo OnBase.

Tema: Provisión del talento humano

- Generar acciones para determinar el perfil sociodemográfico de los funcionarios, con el propósito de generar actividades que se adecuen a las características diferenciales de la población. Dentro de las citadas acciones se encuentra el desarrollo de campañas de diligenciamiento de hoja de vida en los aplicativos SIGEP2 y Kactus Biodata.

Evidencia: E-card y campañas publicitarias (semestralmente).

- Actualizar oportunamente en el aplicativo Kactus las novedades de la planta de personal de la entidad

Evidencia: Reportes de planta de personal con numero de empleos provistos y vacantes a partir de la información del aplicativo Kactus Biodata semestralmente.

Tema: Convocatorias Fondo Nacional de Vivienda

- Dar cumplimiento a la normatividad vigente que regula el Fondo Nacional de Vivienda- FNV, la Secretaría General- Grupo de Vivienda dará apertura y desarrollará anualmente las Convocatorias de vivienda para afiliados y beneficiarios del FNV en articulación con las Regionales

Evidencia: Circulares, E-card

Lineamientos dirigidos a: Dirección General - Direcciones Regionales y Subdirecciones de Centro

Tema: Gestión del Talento Humano

- Diseñar una cultura de responsabilidad en los servidores públicos para la aplicación de las fases del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral por parte del Grupo de Gestión del Talento Humano de la Secretaria General. Este proceso se desarrollará durante las fases de concertación, seguimiento y evaluación del desempeño labora.

Teniendo en cuenta que el proceso de evaluación del desempeño laboral se efectúa en observancia de lo señalado en el Acuerdo 6176 de 2018 y su respectivo anexo técnico, así como la emisión de los lineamientos impartidos por la Secretaria General y el Grupo de Gestión del Talento Humano, por medio de la circular 01-3-2023-00261 del 29 de Dic 2023 la cual se busca generar confianza en el proceso de evaluación y se haga con forme a las directrices y se brinden todos los instrumentos donde tanto evaluados como evaluadores puedan capacitarse con el material que maneja la CNSC. Se busca que los funcionarios de manera responsable asistan a los eventos de capacitación que para tales efectos plantea la CNSC y que para ello se hacen referencia de los link , cartillas y demás enunciados en la circular citada anteriormente.

Evidencia: Ejecución de las fases de Evaluación del Desempeño Laboral: 1. Concertación de compromisos. 2. Seguimiento. 3. Evaluaciones parciales y 4. Calificación definitiva, en el aplicativo EDL-APP de la CNSC.

Tema: Provisión del talento humano

- Adelantar las gestiones para la provisión de las vacantes identificadas en la planta de personal a través de los mecanismos de provisión definitiva (Ley 909 de 2004 y Ley 1960 de 2019) y provisión transitoria (Encargos: artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.5.3.5 del Decreto 648 de 2017. Nombramientos provisionales: artículo 25 Ley 909 de 2004 y los artículos 2.2.5.3.1, 2.2.5.3.3 y 2.2.18.2.1 del Decreto 648 de 2017 priorizando a personas entre 18 y 28 años de edad que cumplan los requisitos del empleo según la ley 1955 de 2019), así como la provisión de vacantes de trabajadores oficiales (convención colectiva de trabajo SENA-SINTRASENA)

Evidencia: Reporte de vacantes ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (vacantes definitivas de carrera administrativa) y apertura de las respectivas convocatorias a través de: Circulares y/o ecard y/o Comunicaciones institucionales (vacantes definitivas y temporales de la planta de personal)

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional

Tema: Capacitación Institucional

- Determinar las temáticas del PIC para funcionarios diferentes a instructores, quienes están a cargo del GFDTH, con el fin de desarrollar actividades de formación y capacitación dirigidas a generar conocimientos y fortalecer las competencias de los servidores públicos al servicio del SENA. El objetivo primordial es 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.

Evidencia: Reportes trimestrales de las regionales, donde se diligencia la información en el formato GTH-F-025 asignado en línea a cada regional, con datos relacionados con el desarrollo de las actividades de capacitación, enfocadas en los procesos de inducción, reinducción y Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (capacitación no formal).

Tema: Bienestar Social e incentivos

- Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, y a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y el desarrollo profesional y personal, promoviendo la identidad y pertenencia institucional.

Evidencia: Reportes mensuales de las Regionales por medio del formato GTH-F-057 en lo correspondiente a cantidad de cupos de bienestar otorgados a los funcionarios y sus respectivos beneficiarios que contribuyan a mejorar su calidad de vida, y a su vez, se refleje en el aumento de su productividad

Tema: Administración de Salarios

- Dar cumplimiento estricto a las actividades establecidas en el calendario de nómina, reportando oportunamente las novedades de ingreso, traslado y retiro de los servidores públicos, garantizando el pago oportuno de la nómina, seguridad social y cesantías de los funcionarios, pensionados y aprendices, así como la liquidación de las prestaciones sociales, mediante la correcta planeación y seguimiento mensual a la ejecución presupuestal.

Evidencia: Reportes mensuales de las Regionales por medio del formato GTH-F-057 en lo correspondiente a certificados de pago de nómina generados y firmados mensualmente. Certificados de pago de seguridad social generados y firmados mensualmente, Reportes de novedades en el aplicativo Kactus. Informes de seguimiento presupuestal.

- Planificar y hacer seguimiento mensual a la ejecución del presupuesto asignado para el pago de contratos de aprendizaje, responsabilidad que corresponde a los Directores Regionales y Subdirectores de Centro, así mismo deberán abstenerse de formalizar contratos de Aprendizaje sin la autorización previa de la Coordinación de Salarios la cual debe certificar la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Evidencia: Informe de seguimiento de contrato de Aprendizaje que realiza la Coordinación de Salarios de la Dirección General

- Dar cumplimiento estricto a los lineamientos establecidos por la Dirección General en relación con el respaldo presupuestal para el pago de Primas de Coordinación y Académicas, conforme a los requisitos para la conformación de grupos de trabajo, para ello, se debe realizar una planificación detallada y un seguimiento mensual exhaustivo de la ejecución del presupuesto asignado.

Evidencia: La Regional debe remitir al grupo Administración de Salarios la solicitud de creación de coordinaciones para viabilidad presupuestal a través de comunicación radicada CI.

- Planear y hacer seguimiento mensual a la ejecución del presupuesto asignado para el pago de contratos de aprendizaje, responsabilidad a cargo de los Directores de área, Regionales, Subdirectores de Centro, Jefes de Oficina, Coordinadores de Gestión del Talento Humano y del Grupo de Apoyo Administrativo quienes deben coordinar la programación de vacaciones con los servidores públicos y registrar las fechas en el aplicativo Kactus, así mismo deben verificar que el período de vacaciones esté causado y no debe ser acumulado ni interrumpido, salvo por necesidades del servicio o retiro, de acuerdo con la normatividad vigente y lineamientos de la Dirección General.

Evidencia: Programación de vacaciones e Informe generado a través del aplicativo Kactus

Tema: Legalización créditos de Vivienda

- Prestar acompañamiento a servidores favorecidos con créditos de vivienda, para lograr la legalización del mismo oportunamente y dentro de la anualidad presupuestal, acogiendo a la normatividad vigente que regula el Fondo Nacional de Vivienda. Como parte del seguimiento, los administradores de cada regional serán los responsables de actualizar el estado de cada crédito en la plataforma del FNV dispuesta por la Entidad.

Evidencia: Reporte de seguimiento de créditos del aplicativo FNV

Tema: Informe de Gestión Fondo Nacional de Vivienda

- Realizar seguimiento al comportamiento de la cartera del Fondo Nacional de Vivienda de cada una de las regionales, por concepto y deudor; para su clasificación y reporte a la Dirección Administrativa y Financiera de manera mensual Reconocimiento de obligaciones de pago de cesantías, devolución de ahorros y préstamos sobre ahorros a afiliados del FNV La Secretaría General y Direcciones Regionales, reconocerán las obligaciones de los afiliados del Fondo Nacional de Vivienda, de acuerdo con el presupuesto disponible dentro de la anualidad, saldos certificados y controlados por cada regional, procedimiento y normatividad vigente y utilizarán los formatos estandarizados y publicados en www.compromiso.edu.co.

Evidencia: Informe de Gestión Consolidado por el grupo de Vivienda de la Secretaría General

Tema: COPASST y Comités de Convivencia Laboral

- Implementar acciones conforme a responsabilidades de los COPASST y Comités de Convivencia Laboral relacionadas con su conformación y plan de trabajo en cumplimiento de la normatividad vigente (Decreto 1072 de 2015, Resolución 2013 de 1986 en caso de COPASST) y (Ley 1010 de 2006, resoluciones 652 y 1356 de 2012). El presupuesto será en todo caso el disponible de acuerdo con el techo presupuestal definido para dar cumplimiento al lineamiento.

Evidencia: Resolución de conformación de COPASST y comites de convivencia. Informes de gestión de Copasst y Comités de convivencia

Tema: Exámenes médicos ocupacionales

- Gestionar y hacer seguimiento a la ejecución de los recursos presupuestales asignados en cada regional, para la prestación de servicios médicos ocupacionales y valoraciones médicas a fin de realizar los exámenes médicos ocupacionales de acuerdo al marco legal vigente y al

profesiograma institucional, atendiendo los lineamientos técnicos para la contratación de estos bienes y servicios, lo cual redundará en la oportunidad y calidad de los exámenes de ingreso, periódicos y de egreso a todos los funcionarios.

Evidencia: Link de contratos de valoraciones médicas ocupacionales / Evidencias en historia clínica ocupacional

Informe cuantitativo trimestral de la ejecución de los exámenes realizados por el médico SST en cada regional, tamizajes de apoyo diagnóstico y resultados de los exámenes ocupacionales realizados de acuerdo a lo establecido en el profesiograma y en los resultados del Informe diagnóstico de condiciones de salud de la respectiva vigencia de acuerdo con los parámetros establecidos en la resolución 2346 de 2007. Así mismo se debe atender el resultado de la batería de riesgo psicosocial de cada funcionario, con el fin de que desde el eje SENA mentalmente saludable se incorporen las actividades que corresponda según sea el caso en el marco de la promoción, prevención y salud mental.

Tema: Insumos y servicios para atención de emergencias

- Adelantar el diagnóstico de necesidades de los planes de emergencia de cada una de las regionales y centros de formación, previa remisión de lineamientos por parte de los grupos de Seguridad y salud en el trabajo de la Secretaría General y del Grupo de Construcciones de la Dirección Administrativa y Financiera. Este diagnóstico deberá realizarse por parte de los grupos de Talento Humano Regionales, equipos de seguridad y salud en el trabajo regionales, de construcciones, Copasst regionales y Asesores de la ARL POSITIVA de la respectiva regional, y en la Dirección General por el grupo de Seguridad y salud en el Trabajo, para que una vez realizado el diagnóstico de necesidades, se soliciten los recursos a la dirección de planeación, previo aval del proyecto por el grupo de seguridad y salud en el trabajo y del grupo de construcciones de la dirección general. Este cronograma de actividades deberá realizarse durante el primer semestre de la vigencia 2025, para realizar los procesos de adquisiciones que permitan disminuir la vulnerabilidad en situaciones de emergencia. El avance de esta actividad deberá incluirse en el informe trimestral del plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo de la vigencia 2025

Evidencia: Cronograma e informe trimestral

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional y Centros de Formación

Tema: Pensiones

- Verificar que las Regionales remitan al Grupo de Pensiones la documentación que conforman los archivos físicos y magnéticos de las carpetas de antecedentes de las pensiones de los exfuncionarios jubilados del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, cumpliendo los tiempos establecidos para cada proceso, lo anterior con el fin de atender con oportunidad los procesos en materia pensional.

Evidencia: 1. Certificación de estudios. 2. Certificación de supervivencia. 3. Certificaciones de doble mesada y/o paz y salvo de obligación (resolución terminación de proceso coactivo). 4.

Formato diligenciado de Datos Personales del Pensionado. (GTH-F-171 V.05) 5. Notificaciones de resoluciones. 6. Remisión de Documentos físicos expedientes pensionales.

Tema: Conformación del equipo de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo

- Conformar el equipo de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a los perfiles definidos a nivel nacional en apertura presupuestal.

Evidencia: Link de los contratos del equipo de seguridad y salud en el trabajo

Tema: Plan de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

- Implementar el plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Evidencia: Cargue de información en funcionalidad plan anual de trabajo de plataforma Compromiso

Tema: Intervención de clima organizacional

- Realizar la asignación presupuestal para que en cada regional se adelante la contratación de la intervención del clima organizacional en cada uno de las regionales, centros de formación y para la vigencia 2025 acorde a los resultados de la vigencia 2024. De igual forma, cada psicólogo ocupacional deberá realizar actividades articuladas con la coordinación de talento humano, y la de gestión del talento humano de la secretaría general, de acuerdo con las dimensiones del informe respectivo. Para tal fin presentará un cromograma por cada trimestre del año, y verificada su impacto con las encuestas de pulso.

Evidencia: Informe trimestral de actividades realizadas en cada regional y centro, de intervención de clima organizacional, evidenciando los avances, aspectos por continuar trabajado, alertas y requerimientos a la Dirección General. Para este seguimiento se realizarán encuestas de pulso con el fin de detectar oportunamente los avances y acciones a realizar.

Tema: Medición e intervención de factores de riesgo psicosocial

- Realizar la intervención de los factores de Riesgo psicosocial en cada una de las regionales y centros de formación a nivel nacional incluyendo la dirección general.

Evidencia: Informes de Intervención de riesgo psicosocial

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional, Centros de Formación y Dirección Jurídica.

Tema: Pensiones

- Atender con oportunidad las actividades que se desprenden de los fallos judiciales, ejecutivos, sustituciones, acrecimientos y/o tutelas en asuntos pensionales; para ello los Directos

Regionales, subdirectores de centro y Dirección Jurídica deberán remitir al Grupo de Pensiones la documentación y antecedentes para atender los trámites respectivos.

Evidencia: Reporte de formato directorio TIC Nacional 2025 mensualmente

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional, Centros de Formación, Grupo de Recaudo y Cartera y Grupo de Cobro Coactivo.

Tema: Pensiones

- Gestionar la cartera no misional relacionada con cuotas partes pensionales, retroactivos y dobles mesadas; para ello los Directos Regionales, subdirectores de centro, Grupo de Recaudo y Cartera y Grupo de Cobro Coactivo de la Dirección General deberán adelantar los cobros respectivos con el fin de normalizar la cartera.

Evidencia: Registros de participación e insumos de capacitación

Lineamientos dirigidos a: Grupo relaciones sindicales

Tema: Negociación Colectiva

- Garantizar la participación de los servidores públicos del SENA mediante espacios de interacción relacionados con la negociación de acuerdos, Seguimiento al acuerdo colectivo y todos los compromisos asociados a la negociación colectiva con la gestión directa de la entidad, atendiendo y respondiendo las diferentes solicitudes de los afiliados a las organizaciones sindicales.

Evidencia: Actas de negociación, Pliego de peticiones, acta de seguimiento al acuerdo colectivo vigente y matriz de seguimiento al acuerdo colectivo.

Tema: Derechos Fundamentales del Trabajo y Diálogo social

- Fortalecer e Impulsar el trabajo decente mediante el respeto de los derechos los servidores públicos del SENA, entre otros, los relacionados al trabajo y en particular, el libre ejercicio del derecho de asociación sindical. En esta línea, la Entidad promueve y desarrolla espacios de interacción con sus servidores públicos, efectuando reuniones efectivas de relacionamiento Sindical y Seguimiento al Acuerdo Colectivo, con mecanismos de control de Actas de reunión, donde se plasman los compromisos, responsables y tiempos definidos para el cumplimiento.

Evidencia: Actas

Tema: Permisos Sindicales

- Gestionar las solicitudes de permisos sindicales que presenten las organizaciones sindicales del SENA en todo el país, y expedir los actos administrativos correspondientes, para que los afiliados puedan atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical

Evidencia: Resolución de Permisos Sindicales

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Integridad

- Formular y desarrollar acciones estratégicas orientadas al fortalecimiento de la Política de Integridad, reflejadas en el Plan de Acción del Código de Integridad y en el de Gestión de Conflicto de Intereses que impacten positivamente en funcionarios y contratistas de la Entidad; con el apoyo de los equipos conformados en la Dirección General así como en las regionales.

Evidencia: Planes de acción de la política de integridad. Seguimiento a las actividades realizadas por las regionales, a través de reuniones virtuales y/o comunicaciones.

Tema: Planes de auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Desarrollar los planes de auditoría para dar cumplimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo el Decreto 1072 de 2015 y la norma ISO 45001 o la que haga sus veces.

Evidencia: Informes de Auditorías

Tema: Unificación Procesos y Procedimientos del Servicio Médico Asistencial

- Unificar procesos, procedimientos e instructivo establecidos, los cuales están registrados en aplicativo de Compromiso y plataforma SPU, para normal desarrollo de actividades para el Servicio Médico Asistencial

Evidencia: Diligenciamiento de formatos de procesos, lineamientos, historia clínica y módulos de auditoría en los aplicativos Compromiso y SPU.

Tema: Habilitación de los Servicios de Salud-del Servicio Médico Asistencial

- Dar cumplimiento a los estándares en materia de habilitación de servicios de salud, de acuerdo con lo definido en la Resolución 3100 de 2019 y demás normas vigentes relacionadas.

Evidencia: Diligenciamiento del Lista de chequeo de cumplimiento de Estándares de Habilitación Resolución 3100 de 2019. Declaración de Autoevaluación de Servicios de Salud en la Novedades. RActualización de portafolio de los Servicios de Salud de SMA

Tema: Contratación de prestación de servicios profesionales y/o apoyo a la gestión

- Diseñar lineamientos para la contratación de prestación de servicios y/o apoyo a la gestión diferentes a instructor.

Evidencia: Expedición de las circulares y tabla de honorarios

5. PROCESOS INSTITUCIONALES

5.1 Procesos Estratégicos

Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales/ Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: Regulación cuota empresas contrato aprendizaje

- Revisar y actualizar la Lista de Oficios y Ocupaciones con apoyo de la Dirección de Formación Profesional, con el fin de ampliar la cobertura de contrato de aprendizaje y dar cumplimiento a las normas aplicables.

Evidencia: Listado de Oficios y Ocupaciones actualizado por cada vigencia

Tema: Gestión de Convenios

- Sensibilizar y acompañar a las dependencias de la Dirección General y Regionales en los procesos preconconvencionales, convencionales y posconvencionales, cumpliendo con la misionalidad de la Entidad, de acuerdo con la normatividad legal vigente, con el fin de fortalecer las acciones en relación con el cierre de brechas de las políticas institucionales de MIPG.

Evidencia: Implementar las actas de asistencia digitales y cuestionarios de aprehensión de conocimiento, estableciendo el nivel porcentual de aprehensión, el cual arrojará un resultado ponderativo, conforme al número de sensibilizaciones efectuadas durante cada bimestre, resultado que quedará plasmado en el correspondiente informe.

- Publicar en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública (SECOP) los documentos del proceso y demás emitidos por las áreas de la Dirección General y de las Regionales, en las etapas preconconvencional, convencional y posconvencional de los convenios, en cumplimiento de la normativa legal vigente y en virtud de los principios de transparencia y publicidad.

Evidencia: Link de publicación de los convenios en plataforma SECOP y el registro en las bases de datos de la entidad, según demanda del servicio

- Brindar asesorías a las dependencias de la Dirección General y a las Regionales que lo requieran, efectuando las sugerencias y recomendaciones frente al marco legal de convenios en los procesos de formación, selección, celebración, liquidación y cierre de

convenios, cumpliendo con la misionalidad de la Entidad, de acuerdo con la normatividad legal vigente.

Evidencia: Elaboración de un informe semestral en el que se dé cuenta del número de asesorías brindadas en atención a los diferentes requerimientos efectuados por las dependencias de la Dirección General, Direcciones Regionales y Centros de Formación, realizadas a través de la plataforma Onbase, además de ello, para efectos de este informe, se creará una base de datos con la siguiente información (ÍTEM-FECHA Y HORA-ASESOR-DESTINATARIO DE LA ASESORÍA-MEDIO DE CONSULTA-TEMA), en la que se registrarán las asesorías brindadas por medios diferentes al Onbase, la cual dará cuenta de la cantidad de asesorías brindadas durante cada semestre.

- Gestionar la convocatoria a los Comités de Contratación y Convenios cuando la normatividad lo exija y gestionar la liquidación de convenios, emitiendo las actas de liquidación con saldos a favor de la Entidad a la Dirección Administrativa y Financiera, de acuerdo con la normatividad legal vigente.

Evidencia: Elaboración y aprobación del acta del comité de contratación y convenios Informes a la dirección administrativa y financiera de las actas de liquidación con saldos a favor.

- Brindar seguimiento a los convenios por medio del aplicativo Convenios 2.0. Power Apps
Evidencia: Reporte mensual extractado del aplicativo Convenios 2.0. Power Apps, en el que se relacionen tanto los convenios vencidos, como los próximos a perder la competencia para liquidar, y la Dirección a la que pertenece el convenio, para, de esta manera poder recomendar a las Áreas elaborar las acciones convencionales o post convencionales que correspondan.

Evidencia: Reporte mensual que genera el aplicativo Power App Convenios 2.0

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional

Tema: Portafolio de servicios

- Brindar atención a las empresas priorizadas en la Unidad de Atención Integral al Empresario con estrategias innovadoras para la promoción del portafolio de servicios del SENA, con el fin de garantizar una gestión eficiente de las solicitudes empresariales a través de respuestas oportunas, completas y de fondo, alineadas con el compromiso de servicio para el fortalecimiento de las capacidades y habilidades del capital humano en el sector empresarial.

Evidencia: Registro semanal de la atención empresarial y solicitudes empresariales de la herramienta CRM-OnLine

Tema: Regulación cuota empresas contrato aprendizaje

- Identificar las empresas que cumplan con los requisitos estipulados en la Ley 789 de 2002 para la asignación de cuota de aprendices, a través de diversas fuentes de información y a partir del procedimiento definido por la Dirección General; el cual será monitoreado mediante el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA) y será informado mensualmente a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

Evidencia: Informe mensual del indicador "Empresas con cuota regulada" que genera el aplicativo Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA)

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional y Centros de Formación

Tema: Aprendices con Contrato de Aprendizaje

- Proveer las herramientas necesarias para que los empresarios lleven a cabo los procesos de selección y contratación de aprendices dentro de los plazos establecidos por el acuerdo 11, cumpliendo así con la Ley 789 de 2002 y sus decretos reglamentarios vigentes. El monitoreo de estos procesos se gestionarán a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA), con informes tanto semanales como mensuales dirigidos a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

Evidencia: Informes semanales y mensuales a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA)

5.2 Procesos de evaluación

Proceso: Gestión de Asuntos Disciplinarios/ Oficina de Control Interno Disciplinario

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Estrategia de enfoque diferencial y de género

- Participar en los espacios y actividades programadas bajo la estrategia de enfoque diferencial y de género, incluyendo las disposiciones normativas y reglamentarias en la materia, a víctimas de violencia de género, acoso y/o abuso sexual y orientación sexual, en el marco del proceso disciplinario, articulado con la Secretaría General.

Evidencia: Presentaciones, fotos, listas de asistencia, circular, documento de buenas prácticas

5.3 Procesos de soporte

Proceso: Gestión de Recursos Financieros/ Dirección Administrativa y Financiera

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional

Tema: Fiscalización FIC

- Fortalecer el proceso de fiscalización de FIC a nivel nacional, gestionando bases de datos regionales y convenios nacionales que permitan tener un mayor tejido empresarial para fortalecer el recaudo.

Evidencia: Envío de las bases de datos conseguidas por cada regional.

Tema: Fiscalización Contrato

- Fortalecer el proceso de recaudo de fiscalización con las regionales, mediante mesas de trabajo a nivel nacional de tal manera que se garantice el proceso de manera transversal desde la contratación de aprendices hasta el cobro del mismo.

Evidencia: Actas de reunion con las personas de relaciones corporativas y recaudo , donde se evidencie las acciones para mejorar el proceso de contrato de aprendizaje.

Tema: Gestión de Cobro

- Fortalecer el proceso de cobro persuasivo a nivel nacional, revisando la cartera, conciliando cartera, utilizando los Comités de Cartera Regionales y Nacionales para dar mayor análisis y toma de decisiones en el proceso de depuración de cartera a nivel nacional, establecer visitas de acompañamiento a las regionales por medio de mesas de trabajo para garantizar el proceso de depuración y conciliación de la cartera en cobro persuasivo.

Evidencia: Acta de los comites de Cartera Regional y Nacional

Lineamientos dirigidos a: Centro de Formación

Tema: Estrategia Producción de Centros

- Planear, programar y ejecutar acciones de formación - producción para fortalecer el aprendizaje de competencias laborales, de acuerdo con las orientaciones de la Dirección General

Evidencia: Formato Plan de Acción con proyectos para aprobación

Tema: Estrategia Producción de Centros

- Gestionar los recursos requeridos para el desarrollo de los proyectos de formación - producción de acuerdo con las diferentes fuentes presupuestales

Evidencia: Reporte de SIIF Nación de ejecución de gastos del proyecto de producción de centros

Tema: Estrategia Producción de Centros

- Emitir factura electrónica en el sistema de SIIF Nación en la venta de los bienes y servicios resultantes de los proyectos de la Estrategia

Evidencia: Reporte de SIIF Nación con el total de los ingresos recaudados con igual número en valor y cantidad de facturas electrónicas emitidas

Tema: Estrategia Producción de Centros

- Responder oportunamente al seguimiento realizado desde la Dirección Administrativa y Financiera de la ejecución, control y seguimiento de los ingresos generados por Producción de Centros en los formatos que se establezcan.

Evidencia: Reporte de cumplimiento de metas de ingresos y gastos del proyecto.

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Ejecución Presupuestal a nivel nacional

- Asegurar la entrega oportuna de los informes de avance presupuestal garantizando la alineación con las metas y objetivos institucionales

Evidencia: Matriz mensual consolidada con el seguimiento a la ejecución presupuestal de todas las dependencias

Proceso: Gestión de Infraestructura y Logística/ Dirección Administrativa y Financiera

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional y Dirección General

Tema: Hechos económicos

- Cumplir los lineamientos establecidos para el reconocimiento y registro contable de los bienes inmuebles e intangibles establecidos en las guías GIL-G-005 y GIL-G-022, con el fin de garantizar que se encuentren valorados dentro de los estados financieros de la entidad.

Evidencia: Validación del reporte de hechos económicos mensualmente por parte del grupo de Inmuebles e Intangibles

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional y centros de Formación de la Regional Distrito Capital

Tema: Arriendos

- Cumplir con los lineamientos establecidos en la Guía GIL- P -017 y lineamientos 2025 para la contratación de arrendamientos y garantizar que los inmuebles cuentan con los estándares establecidos por la Entidad y responden a las necesidades de formación y administrativas; así mismo, una vez legalizado el contrato en SECOP II y se cargará el link del contrato en el aplicativo del plan de acción, en un plazo no mayor a 3 días hábiles.

Evidencia: Validación de los link del SECOP de la suscripción de los contratos de arrendamiento por parte del grupo de Inmuebles e Intangibles

Proceso: *Gestión Jurídica/ Dirección Jurídica*

Lineamientos dirigidos a: Dirección General y despachos regionales

Tema: Promover estrategias de cobro coactivo a nivel Nacional y Regional

- Planificar visitas presenciales a los Despachos de Cobro Coactivo a nivel nacional, previa valoración, con el fin de verificar, acompañar y hacer observaciones sobre la gestión procesal realizada por las regionales, así como transferir conocimiento relacionado con el proceso de cobro coactivo. Las regionales deberán atender estas visitas y colaborar en el proceso de verificación. Además, deberán presentar un reporte trimestral de los hallazgos y avances obtenidos durante la visita.

Evidencia: Informe trimestral (actas de visita y links de grabaciones).

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Proyección de los lineamientos de los abogados en contratación estatal, cobro coactivo y defensa judicial

- Emitir una circular que establezca los requisitos de idoneidad para los profesionales en cobro coactivo, defensa judicial y contratación, aplicable a las regionales y centros de

formación, con el fin de definir estándares uniformes que garanticen la calidad y competencia del personal en estas áreas.

Evidencia: Las regionales deberán consolidar y reportar a la dirección jurídica un reporte del cumplimiento de los requisitos, tanto a nivel regional como de los centros asociados.

5.4. Procesos misionales

Proceso: Gestión de Empleo, Análisis Ocupacional y Empleabilidad/ Dirección de Empleo y Trabajo

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: Chatbot

- Asignar mínimo una persona responsable por regional que brinde atención a los grupos de valor e interés que escalen sus requerimientos para asesores humanos a través del chatbot MariAPE.

Evidencia: Reporte plataforma Agenti Community

Tema: Intermediación laboral (convocatorias internacionales)

- Ofrecer servicios de intermediación laboral, apoyando a usuarios buscadores de empleo, empresas internacionales con el fin de atender sus necesidades específicas para reclutamiento y selección de talento humano colombiano, de acuerdo con el procedimiento de intermediación laboral y la guía de operación de la Agencia Transnacional.

Evidencia: Reporte plataforma APE para intermediación laboral (Nacional e internacional)

Tema: NTC 6175 " Requisitos mínimos de calidad para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo"

- Fortalecer la calidad de la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo en las regionales a través de la NTC 6175, que conlleve a consolidar a la APE SENA como promotor de buenas prácticas; a través de una estrategia de socialización y asesoría en la implementación de la norma basada en estandarización de procesos.

Evidencia: Informes y listas de asistencias de los resultados de la socialización y asesoría para la implementación.

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional

Tema: Intermediación laboral- Estrategia CampeSENA

- Desarrollar la Estrategia CampeSENA para la atención con enfoque a la economía campesina desde la Agencia Pública de Empleo, con los indicadores inscritos, Orientados, orientados desplazados, vacantes, colocaciones, apoyados en encuentros empresariales, CampeSENA a la Plaza, oficina móvil, invitación a eventos.

Evidencia: Boletín APE al Día con la gestión semanal de CampeSENA

Tema: Intermediación laboral- Ferias y microferias de empleo

- Desarrollar ferias regionales y nacionales para facilitar el encuentro organizado entre las empresas que requieren talento humano y las personas que buscan una oportunidad laboral, según las metas establecidas para cada regional y de acuerdo a la guía de operación y a las tres etapas entre las que se encuentran: planeación, ejecución y seguimiento a los resultados de cada jornada.

Evidencia: Informes mensuales de seguimiento a ferias y microferias de empleo

Tema: Intermediación laboral- Oficinas móviles de empleo

- Coordinar la realización de las jornadas de oficina móvil de acuerdo con la guía de operación de la APE, siguiendo los procesos de alistamiento, desplazamiento de la móvil, realización de las jornadas y seguimiento de las mismas.

Evidencia: Informe mensual oficinas móviles (solo aplica para las regionales que cuenten con móviles)

Tema: Intermediación laboral - encuentros empresariales

- Realizar encuentros empresariales de acuerdo con la guía de operación teniendo en cuenta las etapas: planeación, ejecución y seguimiento realizando la socialización del portafolio de servicios de la APE con el propósito de conseguir nuevas empresas y vacantes.

Evidencia: Informes mensuales de seguimiento a encuentros empresariales

Tema: Intermediación laboral - Convocatorias especiales

- Promover y gestionar las vacantes masivas a nivel nacional de empresas que presentan requerimientos especiales en empleo o formación cerrada o dual.

Evidencia: Informe convocatorias especiales

Tema: Intermediación laboral- Atención de la Población Migrante y Retornada

- Prestar los servicios de gestión y colocación de empleo teniendo en cuenta la normatividad que abarca a la población migrante y retornados; con el fin de fortalecer la ruta de atención de esta población; minimizando sus barreras para la empleabilidad y acercándolos a oportunidades laborales.

Evidencia: Resultados de los indicadores de inscritos, orientados y colocaciones de migrantes y retornados.

Tema: Registro y Orientación Ocupacional e Intermediación Laboral con jóvenes

- Realizar jornadas nacionales de registro y orientación ocupacional (Jóvenes, jóvenes rurales) y cuando aplique para el programa de Gobierno Jóvenes en Paz)

Evidencia: Resultados de los indicadores de inscritos, orientados y colocaciones de jóvenes y de jóvenes asociados al programa jóvenes en Paz.

Tema: Intermediación laboral- Presupuesto

- Ejecutar de forma pertinente y eficaz el presupuesto asignado mediante la resolución de apertura presupuestal y de acuerdo con las circulares de Secretaría General para la contratación de prestación de servicios y al manual de contratación. Asimismo, realizar seguimientos periódicos a la ejecución presupuestal regional.

Evidencia: Reportes trimestrales de seguimiento a la ejecución presupuestal de las regionales

Tema: Atención a las poblaciones vulnerables (orientación ocupacional e intermediación laboral).

- Brindar los servicios de orientación ocupacional e intermediación laboral a las poblaciones vulnerables: población NARP (negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros), personas en proceso de reintegración y reincorporación, adolescente en conflicto con la Ley Penal, adolescente trabajador, Pueblo Rrom, indígenas, privados de la libertad, jóvenes vulnerables, mujer cabeza de hogar, Sobrevivientes de minas antipersonales, tercera edad, habitante de calle, LGBTIQ+, vendedores ambulantes.

Evidencia: Reporte aplicativo de la Agencia Pública de Empleo

Tema: Atención a poblaciones vulnerables - Población Víctima del Desplazamiento por la Violencia

- Fortalecer la operación del servicio de emprendimiento con enfoque diferencial para la atención a población víctima de desplazamiento por el conflicto armado a nivel nacional; con el fin de ampliar impactos y alcances de este servicio en las economías populares mediante el desarrollo de competencias técnicas y transversales relevantes para el mercado productivo actual, con énfasis en áreas de alta demanda y sectores emergentes según las dinámicas sectoriales.

Evidencia: Reporte Estadístico Coordinación Nacional de Emprendimiento

Tema: Atención a poblaciones vulnerables - Población Víctima del Desplazamiento por la Violencia (mujeres).

- Fortalecer la operación del servicio de emprendimiento con enfoque diferencial para la atención a población víctima de desplazamiento por el conflicto armado a nivel nacional; con el fin de ampliar impactos y alcances de este servicio en las economías populares mediante el desarrollo de competencias técnicas y transversales relevantes para el mercado productivo actual, con énfasis en áreas de alta demanda y sectores emergentes según las dinámicas sectoriales.

Evidencia: Reporte Estadístico Coordinación Nacional de Emprendimiento

Tema: Atención a poblaciones vulnerables - Población Víctima del Desplazamiento por la Violencia

- Brindar Orientación Ocupacional con enfoque diferencial a la población desplazada por la violencia, a través de los orientadores de atención a víctimas, teniendo en cuenta las actividades del procedimiento de atención a poblaciones vulnerables, publicado en Compromiso - GEOOE-P-002.

Evidencia: Reporte Estadístico Coordinación Nacional de la Agencia Pública de Empleo

Tema: Atención a poblaciones vulnerables - Población Víctima del Desplazamiento por la Violencia

- Brindar Orientación Ocupacional con enfoque diferencial a la población mujer desplazada por la violencia, a través de los orientadores de atención a víctimas, teniendo en cuenta las actividades del procedimiento de atención a poblaciones vulnerables, publicado en Compromiso - GEOOE-P-002.

Evidencia: Reporte Estadístico Coordinación Nacional de la Agencia Pública de Empleo

Tema: Atención a poblaciones vulnerables - Población Víctima del Desplazamiento por la Violencia

- Garantizar la presencia del SENA en los Centros Regionales de Atención a Víctimas con el fin de socializar la oferta institucional, brindar los servicios de la Agencia Pública de Empleo y adelantar procesos de concertación en cumplimiento del Decreto reglamentario No. 4800 del 2011 derogado parcialmente por el Decreto 1081 de 2015.

Evidencia: Listados de asistencia

Tema: Atención a poblaciones vulnerables - Población Víctima del Desplazamiento por la Violencia

- Socializar la oferta de formación del SENA, de la Agencia Pública de Empleo y concertar las acciones a brindar a los Sujetos de Reparación Colectiva étnicos y no étnicos; en el marco de las medidas contempladas en los Planes integrales de Reparación Colectiva- PIRC; en cumplimiento a los compromisos de Ley.

Evidencia: Actas, registros fotográficos, informes

Tema: Atención a poblaciones vulnerables - Población Víctima del Desplazamiento por la Violencia

- Atender en los términos de Ley, los fallos de restitución de tierras y sentencias de justicia y paz en el marco de las órdenes notificadas al SENA.

Evidencia: Actas, informes

Tema: Dirección de Empleo y Trabajo Atención a poblaciones vulnerables - Mujeres

- Realizar intermediación laboral y orientación ocupacional a las mujeres, de acuerdo con lo establecido en el CONPES 4080 de 2022 el cual plantea lo siguiente: Promover la inserción laboral de las mujeres priorizando las ocupaciones tradicionalmente masculinizadas y otros que representen alto potencial de empleabilidad, en contextos urbanos y rurales.

Evidencia: Reporte plataforma Agencia Pública de Empleo

Tema: Atención a poblaciones vulnerables - Mujeres

- Realizar orientación ocupacional a las mujeres con medidas de protección Constitucional remitidas por la Unidad Nacional de Protección - UNP en el marco del CERREM.

Evidencia: Reporte plataforma Agencia Pública de Empleo

Tema: Atención a poblaciones vulnerables - Personas en proceso de reintegración o reincorporación

- Brindar el servicio de intermediación laboral y orientación ocupacional a la población focalizada por la ARN Agencia para la Reincorporación y la Normalización (Reincorporación o Reintegración y grupos de atención diferencial).

Evidencia: Reporte plataforma Agencia Pública de Empleo

Tema: Intermediación laboral - Colocaciones de Egresados

- Promover la inclusión laboral en ocupaciones de los egresados SENA, a través de los servicios de intermediación laboral y orientación ocupacional de la APE

Evidencia: Boletín APE al Día con la gestión semanal de colocaciones de egresados

Tema: Orientación Ocupacional

- Brindar orientación ocupacional a los usuarios buscadores de empleo para que puedan tener herramientas que les permitan desenvolverse en procesos de selección o acceder a la oferta institucional del SENA.

Evidencia: Boletín APE al Día con la gestión semanal de personas orientadas

Tema: Intermediación laboral - encuesta de satisfacción

- Aplicar la encuesta de satisfacción a través de Microsoft Forms a los usuarios de la APE, para medir su satisfacción en lo referente a los servicios prestados, adicionalmente se deben atender las recomendaciones producto de los resultados de la encuesta en pro de la mejora en la prestación de los servicios.

Evidencia: Informe trimestral de encuesta de satisfacción.

Tema: Intermediación laboral - escala de calidad de la información

- Analizar y controlar el registro de la información en la aplicación web APE SENA, con el objetivo de optimizar la utilización de la herramienta virtual, fortalecer la prestación del servicio y dar cumplimiento al plan de control de calidad del servicio definido en la plataforma CompromISO.

Evidencia: Informe mensual de escala de la calidad de la información

Tema: Intermediación laboral oficinas satélites

- Monitorear el desarrollo y vigencia de alianzas y convenios con entes territoriales, universidades, entes privados, que permitan el control y la apertura de nuevos puntos de atención para la prestación de los servicios de orientación ocupacional e intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo, así como gestionar con la Dirección General y los centros de formación nuevos espacios para el montaje de oficinas satélites de la APE siempre que se identifique la necesidad.

Evidencia: Directorio de las oficinas satelites actualizadas

Tema: Gestión de las vacantes de exploración y producción de hidrocarburos

- Atender los requerimientos de proyectos de exploración y producción de hidrocarburos realizando procesos oportunos y ágiles para buscadores y potenciales empleadores que den cumplimiento a la normatividad vigente.

Capacitar al personal de las regionales que gestiona las vacantes de exploración y producción del sector hidrocarburos.

Evidencia: Indicadores de vacantes y colocaciones de las solicitudes relacionadas con la producción y exploración de hidrocarburos. Memorias de las capacitaciones

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional y Centros de Formación

Tema: Mercado Laboral

- Consultar a través de Compromiso la matriz de pertinencia y utilizarla como insumo para la toma de decisiones en temas de formación y empleo.

Evidencia: Encuesta de seguimiento semestral

Tema: Mercado Laboral

- Consultar los resultados de las diferentes estrategias del Observatorio y utilizar la información estadística generada para la orientación de acciones de formación y empleo.

Evidencia: Encuesta de seguimiento semestral

Tema: Atención a Población con discapacidad.

- Impulsar la participación de la población con discapacidad en los programas ofertados en las convocatorias de formación titulada a través del acceso preferente otorgado a esta población y los programas de formación complementaria

Evidencia: Reporte SOFIA PLUS

Tema: Poblaciones vulnerables- Atención a las Alerta tempranas en Derechos Humanos

- Articular la oferta institucional para atender las recomendaciones emitidas por la Defensoría del Pueblo para la respuesta rápida a las Alertas Tempranas en DDHH, efectuando reportes de gestión bimestral en la plataforma SIGOB CIPRAT y a la Delegada SAT (Sistema Alerta Tempranas de la Defensoría del Pueblo).

Evidencia: Seguimiento en plataforma SIGOB CIPRAT y respuesta requerimientos Ministerio Publico.

Tema: Atención a poblaciones vulnerables- negras, afrocolombianas, palenqueras y raizales

- Implementar acciones de atención personalizada y de concertación de la oferta institucional con los consejos comunitarios, organizaciones de base y raizal council a nivel departamental y distrital, en cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo, ley 70 de 1993, y demás providencias.

Evidencia: Reportes estadísticos de la Agencia Pública de Empleo, Sofía Plus y reportes de seguimiento

Tema: Atención a poblaciones vulnerables - Población Víctima del Desplazamiento por la Violencia

- Participar en los espacios de implementación de las Políticas Públicas y articular a nivel interinstitucional acciones y estrategias para dar cumplimiento a la ley de victimas y restitucion de tierras Ley 2421 del 2024 por la cual se modifica la 1448 de 2011.

Evidencia: Actas de participación y listados de asistencia

Tema: Poblaciones vulnerables- Atencion a población en Municipios PDET

- Articular desde la APE con las áreas misionales la atencion de las necesidades identificadas en las iniciativas PDET y espacios de participacion liderados por la ART, brindando los servicios de Formación, Emprendimiento, Empleo (APE) y Certificacion por Competencias Laborales.

Evidencia: Reporte plataforma Agencia Pública de Empleo

Lineamientos dirigidos a: Centro de Formación

Tema: Atención a poblaciones vulnerables - Población Víctima del Desplazamiento por la Violencia

- Ofrecer los procesos formativos a la población mujer víctima de desplazamiento a través de diferentes estrategias de abordaje con enfoque diferencial.

Evidencia: Reporte Estadístico aplicativo SOFIA PLUS

Tema: Atención a poblaciones vulnerables - Población Víctima del Desplazamiento por la Violencia

- Impulsar la participación de la población víctima de la violencia en los programas ofertados en las convocatorias de de formacion titulada presencial y virtual a traves de la estrategia acceso preferente en el marco de la Ley 2421 del 2024 por la cual se modifica la Ley de víctimas 1448 de 2011

Evidencia: Reporte Estadístico plataforma SOFIA PLUS

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Atención a poblaciones vulnerables - Población Víctima del Desplazamiento por la Violencia

- Atender los diferentes lineamientos expedidos por la Secretaria General, la Direccion de Formación Profesional (Contratación de Instructores), la Dirección de Empleo y Trabajo y la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo; con el fin de adelantar los procesos de Contratación de los servicios personales indirectos, a través de la ficha de inversión: Mejoramiento de las competencias para la empleabilidad de la población víctima del desplazamiento por el conflicto armado a nivel nacional.

Evidencia: Resolución de apertura, matriz de seguimiento al proceso de contratación.

Proceso: Gestión de Emprendimiento y Empresarismo/ Dirección de Empleo y Trabajo

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional y Centros de Formación

Tema: Acompañamiento inclusivo y diferencial a la Economía Campesina

- Realizar el acompañamiento con la Ruta Emprendedora a las campesinas y campesinos para que puedan desarrollar un proyecto o iniciativa empresarial

Evidencia: Número de campesinas y campesinos atendidos en la Ruta de Emprendimiento

Tema: Acompañamiento inclusivo y diferencial a la Economía Popular

- Realizar el acompañamiento con la Ruta Emprendedora a la población de la Economía Popular para que puedan desarrollar un proyecto o iniciativa empresarial

Evidencia: Número de personas de la economía popular atendidos en la Ruta de Emprendimiento

Tema: Implementación Marca SENA en Emprendimiento

- Implementar el uso de imagen corporativa SENA en los productos y servicios de emprendimientos que hacen parte de la Ruta Emprendedora SENA

Evidencia: Número de emprendedores con el uso de la Marca SENA para fines de comercialización en sus productos o servicios

Tema: Implementación Tienda SENA

- Implementar espacios físicos en cada Regional o Centro de Formación donde existe un Centro de Desarrollo Empresarial para visibilizar y favorecer la comercialización de los productos SENA que hacen parte de la Ruta de Emprendimiento de la Entidad

Evidencia: Número de Tiendas SENA en cada Regional

Proceso: Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales/ Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: Estandarización de competencias laborales/Mesas Sectoriales

- Propender por espacios de articulación del proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales con los grupos de valor y de interés inherentes al plan de transición institucional al sistema Nacional de Cualificaciones

Evidencia: Informe trimestral de acciones desarrolladas del plan institucional de transición hacia el sistema nacional de cualificaciones

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional y Centros de Formación

Tema: Estandarización de competencias laborales

- Elaborar y/o actualizar estándares de competencia laboral que respondan a la identificación y caracterización de necesidades de los sectores y comunidades enmarcadas en las estrategias CampeSENA y Full popular

Evidencia: Documentos para presentar productos de normalización de competencias laborales ante el CDNS

Tema: Mesas Sectoriales

- Identificar y recopilar las necesidades relacionadas con las competencias laborales del talento humano a través de la estrategia de Mesas Sectoriales, propendiendo por la articulación con la oferta de servicios y proyectos de la entidad.

Evidencia: Reportes trimestrales enviados a centros de formación con el avance en el cumplimiento del proyecto anual de estandarización

Tema: Estandarización de competencias laborales

- Elaborar y/o actualizar estándares de competencia laboral que den respuesta a las necesidades identificadas y que estén alineados con las políticas públicas, así como con las diferentes estrategias institucionales.

Evidencia: Documentos para presentar productos de normalización de competencias laborales ante el CDNS

Tema: Mesas Sectoriales

- Fortalecer y dinamizar la estrategia de Mesas Sectoriales en territorio como espacio de diálogo social para la identificación y cierre de brechas de capital humano

Evidencia: Evaluación anual (último trimestre del año) de la gestión de mesas sectoriales

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional y Centros de Formación

Tema: Atención a población campesina de acuerdo con la estrategia institucional "CampeSENA" y políticas gubernamentales

- Reconocer los aprendizajes previos de los campesinos y campesinas a través de la ECCL

Evidencia: Reporte trimestral del Sistema de Información DSNFT con el indicador de Certificaciones Expedidas para CampeSENA

Tema: Atención a población asociada con la economía popular

- Reconocer los aprendizajes previos de las personas asociadas a la economía popular, a través de la ECCL

Evidencia: Reporte trimestral del Sistema de Información DSNFT con el indicador de Certificaciones Expedidas para Full Popular

Tema: Oferta de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales a través de la estrategia Certificatón

- Realizar una convocatoria nacional denominada "Certificatón Nacional" donde se vinculan Normas de Competencias Laborales asociadas a Reindustrialización y Economía Naranja

Evidencia: Reporte de pre-inscritos en la convocatoria "Certificatón Nacional" asociados a Normas de Competencias Laborales relacionadas con Reindustrialización y Economía Naranja.

Tema: Incentivar la participación de mujeres y jóvenes en el servicio de evaluación y certificación de competencias laborales del SENA, según políticas gubernamentales

- Fortalecer la estrategia para motivar o incentivar la participación de mujeres y jóvenes en el servicio de evaluación y certificación de competencias laborales del SENA

Evidencia: Reporte trimestral del Sistema de información DSNFT con el indicador de Personas Certificadas (jóvenes y mujeres).

Tema: Atención a población cuidadora, teniendo en cuenta políticas gubernamentales e institucionales

- Reconocer los aprendizajes previos de los cuidadores y cuidadoras, a través de la ECCL

Evidencia: Reporte trimestral del Sistema de información DSNFT con el indicador de Certificaciones Expedidas a cuidadores.

Tema: Atención a migrantes teniendo en cuenta principalmente políticas gubernamentales y de cooperación internacional

- Adelantar el reconocimiento de aprendizajes previos, de la población migrantes, a través de proyectos de ECCL

Evidencia: Reporte trimestral del Sistema de información DSNFT con el indicador de Certificaciones Expedidas a migrantes.

Tema: Estrategia de proyectos nacionales de ECCL

- Promover la implementación de proyectos nacionales de ECCL

Evidencia: Reporte trimestral del Sistema de información DSNFT con el indicador de Certificaciones Expedidas en Proyectos Nacionales.

Tema: Comprobación de las cualificaciones a través de la ECCL

- Realizar proyectos pilotos de ECCL para la comprobación de las cualificaciones

Evidencia: Informes trimestrales con las evidencias de avances de los pilotos de cualificaciones desde ECCL.

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Auditorías de sistema de ECCL, para propiciar la mejora continua del proceso GECCL

- Elaborar y ejecutar plan anual de auditorías de sistema de ECCL

Evidencia: Reportes trimestrales del Sistema de información DSNFT sobre los resultados de auditorías de sistema realizadas según el Plan.

Proceso: Gestión de la Innovación y la Competitividad/ Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional y Centros de Formación

Tema: Alineación con Estándares WorldSkills

- Fortalecer la calidad de la Formación Profesional Integral y la evaluación y certificación de las competencias laborales:
 - Alineación curricular y diseño de proyectos formativos: Armonizar los programas de formación y proyectos formativos con los estándares de WorldSkills.
 - Proyectos prácticos y gestión de conocimiento: Implementar proyectos prácticos que simulen escenarios de competencia y permitan a los aprendices e instructores aplicar sus conocimientos.
 - Evaluación continua: Establecer mecanismos de evaluación continua para identificar las oportunidades de mejora y dar retroalimentación oportuna.
 - Análisis de los estándares: Realizar un análisis detallado de los estándares WorldSkills para identificar las áreas de mejora en los procesos internos.
 - Desarrollo de guías y herramientas: Elaborar guías y herramientas prácticas para facilitar la implementación de los estándares WorldSkills en los centros de formación.
 - Análisis de las necesidades del sector: Realizar el análisis de oportunidades de las estrategias CAMPESENA y FULLPOPULAR, para identificar aspectos en común con WorldSkills.
 - Articulación con los diferentes grupos de valor y de intereses de la Entidad: Gestionar alianzas para promover su participación como aliados de la estrategia WorldSkills.

Evidencia: 1. Documentos técnicos de recomendaciones al Diseño Curricular 2. Manuales, Guías, Proyectos Prueba, Métodos de Evaluación etc. con incorporación de metodologías y mejoras prácticas WS 3. Lista de asistencia

Tema: Alianzas WorldSkills

- Trabajar conjuntamente con la Coordinación Nacional WorldSkills - Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, para fomentar alianzas con actores nacionales e internacionales que permitan fortalecer las capacidades institucionales en el despliegue de la estrategia WS, promover el talento humano formado por el SENA y facilitar intercambios técnicos y académicos, entre otras actividades. Para lograrlo, las Direcciones Regionales y sus Centros de Formación Profesional deberán canalizar la información y trabajar de forma ordenada y articulada con la Coordinación Nacional WorldSkills para obtener una mayor cobertura y mejores resultados en beneficio de la comunidad SENA.

Evidencia: Listas de asistencia a reuniones y/o actividades programadas.

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional y Centros de Formación

Tema: SENA-WorldSkills para todos

- Incorporar la estrategia WorldSkills en la Inducción:
 - Presentación integral: Durante la inducción, los aprendices deben conocer qué es WorldSkills, su importancia, los beneficios de participar y cómo se alinea con los objetivos de formación del SENA, los contenidos serán proporcionado por la Coordinación Nacional de WorldSkills.
 - Testimonios: Invitar a antiguos participantes (Expertos y Competidores) en WorldSkills para que compartan sus experiencias y logros.
- Realizar transferencias de conocimiento para Instructores y Personal Administrativo:
 - Talleres especializados: Organizar talleres presenciales y virtuales para instructores y personal administrativo sobre la metodología WorldSkills, las competencias y los procesos de selección, en el marco de los procesos de inducción y reintroducción. Para los contratistas se realizarán transferencias virtuales.
 - Mesas de trabajo: Crear espacios de diálogo para que los participantes compartan ideas y propuestas para la implementación de WorldSkills en sus áreas.
 - Mentoría: El enlace WorldSkills de las Regionales brindará apoyo y seguimiento durante el proceso de transferencia de conocimiento.
- Adelantar la construcción y realizar difusión de la Estrategia WorldSkills:
 - Diagnóstico: Realizar un diagnóstico del estado del arte de la estrategia WorldSkills en los Centros de Formación.
 - Adaptación a las realidades locales: Identificar las necesidades y oportunidades específicas de cada centro para apropiar la estrategia WorldSkills.
 - Comunicación efectiva: Utilizar diversos canales de comunicación (redes sociales, intranet, eventos) para difundir la estrategia en la comunidad SENA, en cada una de las regionales. Enlace con la Oficina Comunicaciones.
- Participación en Competencias:
 - Selección de competidores: Implementar un proceso de selección transparente y riguroso para identificar a los mejores talentos de aprendices e instructores.
 - Preparación intensiva: Ofrecer programas de entrenamiento intensivo a los competidores, incluyendo entrenamiento técnico, habilidades blandas y preparación psicológica.

- Participación en eventos locales, nacionales e Internacionales: Fomentar la participación en competencias locales, nacionales e internacionales con el acompañamiento de la Coordinación Nacional de WorldSkills.

Evidencia: 1. Presentaciones, listas de asistencia, fotografías y videos de las inducciones para aprendices. 2. Listas de asistencia de reuniones, charlas, talleres, etc. 3. Informes de mentorías 4. Informes de Diagnóstico 5. Actas de selección de participantes 6. Cronogramas, documentos de entrenamiento, Piezas de comunicación.

Proceso: Gestión de la Innovación y la Competitividad/ Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional

Tema: Convocatoria del Programa de Formación Continua Especializada (PFCE)

- Divulgar la convocatoria del Programa de Formación Continua Especializada con el fin de ampliar el número de empresas y gremios aportantes de parafiscales al SENA participantes y promover la actualización y adquisición o cierre de brechas de las competencias de los trabajadores, mediante la cofinanciación de proyectos de formación continua especializada, diseñados a la medida de las necesidades de las empresas, entidades y/o gremios aportantes de parafiscales al SENA; para lo cual por regional se reportará anualmente a la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo - Grupo de Gestión para la Productividad y la Competitividad, las acciones realizadas para divulgar el Programa.

Evidencia: Informe anual de acciones desarrolladas en favor del Programa de Formación Continua Especializada

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional

Tema: Transferencia de conocimiento de los proyectos aprobados en el marco de la convocatoria del Programa de Formación Continua Especializada (PFCE)

- Participar y divulgar los eventos de formación concertados con los convenientes del Programa de Formación Continua Especializada (PFCE) en favor de la comunidad SENA y personal designado por el FCE a realizara través del mecanismo de transferencia de conocimiento y tecnología del Programa de Formación Continua Especializada, que se ejecuta como ejercicio de extensión de la actividad formativa de cada uno de los convenios suscritos, en favor de la comunidad SENA y del personal que define la Entidad, quienes actuarán como receptores, generadores y socializadores de las nuevas prácticas y conocimientos; para lo cual por regional se reportará anualmente a la Dirección del Sistema

Nacional de Formación para el Trabajo - Grupo de Gestión para la Productividad y la Competitividad, las acciones realizadas para divulgar el Programa.

Evidencia: Informe anual de acciones desarrolladas en favor del Programa de Formación Continua Especializada

Proceso: Gestión de Formación Profesional Integral/ Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: Diseñar y aplicar un de esquema de evaluación de impacto de la estrategia CampeSENA

- Diseñar e implementar una evaluación de resultados, que permita analizar e implementar mejoras continuas en materia de impacto de la estrategia CampeSENA

Evidencia: Resultados de impacto de la estrategia CampeSENA

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional

Tema: Convocatoria del Programa de Formación Especializada para a Economía Campesina (FEEC)

- Divulgar la convocatoria del Programa de Formación Especializada para la Economía Campesina con el fin de ampliar el número de asociaciones campesinas y agropecuarias, cooperativas campesinas y otras organizaciones campesinas no aportantes de parafiscales a la entidad participantes y promover la actualización y adquisición de conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, y la mejora de las competencias de los campesinos y campesinas, con el fin de generar capacidades e incentivar la asociatividad, la participación y la integración comercial entre los actores de la economía campesina, así como la promoción de la protección del ambiente, los recursos hídricos y la agroecología, mediante la cofinanciación de proyectos de formación especializada, diseñados a la medida de las necesidades de las asociaciones campesinas y agropecuarias, cooperativas campesinas y otras organizaciones campesinas no aportantes de parafiscales a la entidad; para lo cual por regional se reportará anualmente a la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo - Grupo de Gestión para la Productividad y la Competitividad. las acciones realizadas para divulgar el Programa.

Evidencia: Informe anual de acciones desarrolladas en favor del Programa de Formación Continua Especializada

Tema: Convocatoria del Programa de Formación Especializada para a Economía Popular (FEP)

- Divulgar la convocatoria del Programa de Formación Especializada para la Economía Popular con el fin de ampliar el número de organizaciones populares participantes de la convocatoria, para promover el desarrollo de proyectos de formación especializada, presentados por organizaciones de economía popular formalmente constituidas no aportantes de parafiscales, a la medida de las necesidades del sector productivo que representa y apoyar a los beneficiarios de la estrategia, para generar capacidades e incentivar la asociatividad, la participación, la innovación y la integración comercial entre actores de la economía popular; para lo cual por regional se reportará anualmente a la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo - Grupo de Gestión para la Productividad y la Competitividad las acciones realizadas para divulgar el Programa.

Evidencia: Informe anual de acciones desarrolladas en favor del Programa de Formación Continua Especializada

Lineamientos dirigidos a: Centro de Formación

Tema: Fortalecimiento de iniciativas productivas a través de procesos de innovación, la formulación de proyectos productivos asociativos y creación de unidades productivas

- Articular los servicios institucionales en aras de incrementar los niveles de implementación tecnológica en las unidades productivas rurales y campesinas, así como al desarrollo de cadenas de valor agregado intensivas en innovación y conocimiento, que conduzcan a incrementar la disponibilidad de alimentos, la diversificación productiva y la inclusión de las poblaciones en la ruralidad; a través de la implementación de acciones que faciliten el acceso a tecnología, conectividad y servicios complementarios a la producción (asociatividad, inclusión productiva, comercialización y logística) liderados por funcionarios de planta que tenga funciones en la estrategia Agrosena donde aplique y en articulación con los funcionarios de la estrategia Sennova.

Evidencia: Reporte trimestral de unidades productivas que incorporan innovación en sus procesos

Tema: Fortalecimiento de iniciativas productivas a través de procesos de innovación, la formulación de proyectos productivos asociativos y creación de unidades productivas

- Acompañar a las asociaciones campesinas en el fortalecimiento de capacidades individuales, colectivas y sociales a través del diseño y desarrollo de Escuelas de campo de asociatividad que fortalezcan sus capacidades para la negociación, el acceso a recursos y servicios, la transferencia de conocimientos, la cohesión social, la identidad cultural, y la resiliencia ante desafíos comunes.

Evidencia: Informe mensual de implementación escuelas de campo en asociatividad.

Tema: Fortalecimiento de iniciativas productivas a través de procesos de innovación, la formulación de proyectos productivos asociativos y creación de unidades productivas

- Acompañar a la población campesina para el fortalecimiento de iniciativas productivas enmarcadas bajo un enfoque territorial y diferencial, con el propósito de lograr mejores niveles de sostenibilidad económica, social, ambiental y cultural; focalizando nuestros esfuerzos en el mejoramiento de la capacidad operativa de las unidades productivas o asociaciones, que pueden presentar deficiencias en ámbitos de gestión tales como: la capacidad de producción, la calidad de los productos o servicios, los esquemas comerciales y de marketing, la gestión administrativa y financiera, el cumplimiento normativo, entre otros liderados por funcionarios de planta que tengan funciones en la estrategia Agrosena y en articulación con los funcionarios de la estrategia Sennova.

Evidencia: Informe mensual de iniciativas productivas fortalecidas.

Tema: Gestión del Talento Humano por Competencias en las Organizaciones

- Orientar al sector productivo de acuerdo con la metodología de Gestión de Talento Humano por Competencias

Evidencia: Informes mensuales de Gestión, indicando las acciones desarrolladas en cada fase de la metodología y el impacto de la gestión del recurso humano. El lineamiento se dirige al Centro de Gestión Administrativa de la Regional Distrito Capital

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Fortalecimiento de las metodologías de intervención en la población campesina

- Fortalecer y diversificar las técnicas y medios de enseñanza para facilitar la interiorización de conocimientos en la población campesina bajo un enfoque integral, diferencial e incluyente, (Formación radial, virtual, metodologías híbridas presencial y a distancia)

Evidencia: Informe semestral de aprendices que han apropiado nuevos medios para el aprendizaje.

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional y Centros de Formación

Tema: Gestión de espacios participativos y comunitarios para la caracterización de la población e identificación de sus necesidades

- Gestionar en cada dirección regional encuentros provinciales regionales con representantes y líderes de las comunidades campesinas con el objeto de identificar los aspectos problemáticos y de oportunidades en su territorio, las potencialidades, actores y rutas de acción territorial mediante diagnósticos participativos para generar acciones en el marco de la misionalidad del Sena que permita fortalecer sus condiciones de calidad de vida.

Evidencia: Diagnóstico territorial anual por cada regional y matriz de oferta formativa que da respuesta al diagnóstico

Tema: Promoción de la Comercialización de la Producción de la Economía Campesina, Familiar y Comunitaria

- Generar mecanismos de articulación en favor del acceso a mercados y oportunidades financieras, en procura de la generación de ingresos; realizando un proyecto piloto en las regionales Boyacá Nariño Cundinamarca en la implementación de Tiendas comunitarias SENA, acompañamiento a las asociaciones campesinas para incursionar en la estrategia de compras publicas locales , así como su participación mercados campesinos y mercados especializados

Evidencia: Informe anual tiendas comunitarias implementadas, asociaciones campesinas participando en mercado de compras publicas, mercados campesinos y mercados especializados

Tema: Articular mecanismos de atención diferencial, integral e incluyente, para la población de Economía Popular, de acuerdo con sus particularidades sociales, culturales, económicas y territoriales

- Fortalecer la Integralidad de los servicios institucionales en favor de la población de trabajadores de la economía popular, reconociendo sus características sociales y económicas.

Evidencia: Plan de acción emitido por parte de las regionales y centros de Formación

Tema: Articular mecanismos de atención diferencial, integral e incluyente, para la población de Economía Popular, de acuerdo con sus particularidades sociales, culturales, económicas y territoriales

- Implementar programas y proyectos para la atención de la economía popular donde se aplique el enfoque diferencial e inclusivo y se fomente su desarrollo social y productivo.

Evidencia: Creación de proyectos para la atención de la economía popular

Proceso: Gestión de Cualificaciones/ Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Lineamientos dirigidos a: Dirección Regional y Centros de Formación

Tema: Sensibilización y capacitación sobre las cualificaciones

- Apoyar las acciones de transferencia de conocimiento sobre las cualificaciones de acuerdo con las metas establecidas en el PEI 2023-2026

Evidencia: Informes de Gestión acciones realizadas

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: Diseño de catálogos de cualificaciones

- Facilitar los mapas ocupacionales y perfiles de cargo de la CUOC correspondientes a las áreas de cualificación o sectores que las conforma, para el diseño de catálogos de cualificaciones

Evidencia: Informes de Gestión acciones realizadas

Tema: Diseño de catálogos de cualificaciones

- Facilitar las Normas de Competencia en concordancia con las funciones de los perfiles de cargo definidos por el Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA, para el diseño de catálogos de cualificaciones

Evidencia: Informes de Gestión acciones realizadas

6. GESTIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Para el 2025, la Dirección de Formación Profesional continúa con la gestión de sus procesos, programas, planes, estrategias y políticas, centrada en cuatro (4) criterios para ser eficientes: La desconcentración, la vigilancia de la formación, la actualización normativa y el fortalecimiento de la arquitectura tecnológica.

- La desconcentración, orientada en delegar y retornar competencias en la regionales.
- La vigilancia de la formación, orientada en realizar monitoreo, seguimiento y evaluación a la ejecución de los procesos, planes, programas y estrategias.
- La actualización normativa, orientada a la revisión, adopción y actualización del soporte normativo y documental que sustenta las acciones que se implementan.
- El fortalecimiento de la arquitectura tecnológica, orientada en la revisión, adopción y actualización de aplicativos y sistemas para el cumplimiento de las funciones de la dirección de formación profesional.

Equipo de apoyo a las coordinaciones misionales:

Para el 2025 se continua con la asignación de recursos para la contratación de prestación de servicios de apoyo a la implementación y cumplimiento de las funciones asociadas con el proceso de formación profesional integral y con el proceso de gestión de innovación y competitividad.

En este documento se entregan orientaciones a regionales y centros de formación para la implementación y cumplimiento de los procesos, los programas, planes, estrategias y las políticas institucionales para el cumplimiento del plan de acción 2025.

PROCESOS

La Dirección de Formación es la responsable de entregar lineamientos para la implementación de dos procesos, documentados en compromiso:

- Gestión de la formación profesional integral
- Gestión de la innovación y competitividad.

Gestión de la formación profesional integral

Publicación y divulgación de la oferta educativa

Lineamientos dirigidos a: Regionales

Tema: Asegurar el cumplimiento de los lineamientos de la Dirección de Formación para realizar el seguimiento de la planeación y publicación de la oferta, el ingreso, la ejecución de la formación y la certificación académica.

La Coordinación Misional Regional deberá verificar el cumplimiento de la normatividad y los lineamientos establecidos en los diferentes procedimientos, guías, manuales, instructivos y normatividad vigente, relacionados con la planeación indicativa, la planeación y publicación de la oferta Educativa, el ingreso, la ejecución de la formación y certificación académica.

Para garantizar un monitoreo efectivo, cada Coordinación de Formación Regional realizará un análisis detallado de las actividades y dificultades en cada centro y a nivel regional. Se incluirán indicadores clave y se propondrán acciones correctivas para cada convocatoria, en donde se incluya la planeación y publicación de la oferta educativa, la ejecución de la formación y certificación académica. Se elaborará un informe trimestral con datos cuantitativos y cualitativos, incluyendo acciones de mejora y su seguimiento.

Todo lo anterior tiene como objetivo garantizar la mejora continua en los procedimientos de la entidad, asegurando así el cumplimiento de las metas asignadas tanto para el ingreso como para la certificación académica.

Evidencia: Reporte trimestral que incluyan análisis cualitativos y cuantitativos sobre la publicación de la oferta, el ingreso, la ejecución y la certificación; Documentación de las acciones correctivas implementadas y su efectividad, con informes de seguimiento que verifiquen su impacto en los resultados.

Lineamiento Dirigido a: Centros de formación

Tema: Registrar en los diferentes aplicativos dispuestos por la entidad, la información relacionada con la gestión de la formación, de manera oportuna y con calidad, para la adecuada toma de decisiones.

El registro oportuno y preciso de la información en los sistemas institucionales es una responsabilidad ineludible de todos los actores involucrados en cada una de las etapas de planeación, ingreso ejecución y certificación del proceso formativo. La falta de rigor en este proceso puede generar graves consecuencias como: casos de aprendices con situaciones académicas indefinidas, retrasos en la certificación, inconsistencias en los certificados y errores en la programación de las fichas. Es fundamental que los Centros de Formación y las Regionales garanticen la calidad y oportunidad de los registros para evitar estas situaciones y asegurar la eficiencia y transparencia en la gestión de la formación, tomar decisiones estratégicas más acertadas y contribuir a mejorar la eficiencia y la transparencia en la gestión de los recursos.

Evidencia: Registro de información en los aplicativos institucionales (SOFIA Plus, SIGPA, D-Signer) para corroborar que la información relacionada con la planeación, programación, ejecución, certificación y novedades académicas de los programas de formación se encuentra completa, actualizada y coherente.

Lineamiento Dirigido a: Centros de Formación

Tema: Entrega oportuna de materiales de formación a los aprendices

El Centro de Formación deberá, en su fase de planeación, realizar un análisis inicial de la oferta educativa, teniendo en cuenta la suma de cupos nuevos, los cupos que pasan de una vigencia a otra y la planeación pedagógica. Este análisis debe prever la adquisición oportuna de los materiales de formación y de EPP necesarios para garantizar que los aprendices cuenten con ellos al inicio de la ejecución de su programa formativo.

Una vez adquiridos los materiales, el instructor responsable de la ficha deberá solicitar los bienes utilizando el Formato de solicitud GIL-F-014 y será el encargado de gestionar su distribución y supervisar su uso conforme a la planeación pedagógica y las guías de aprendizaje. Los materiales solo se entregarán a grupos correctamente programados y en estado en Ejecución, asegurando que la logística se alinee con las necesidades pedagógicas.

Evidencia: Reporte de entrega de materiales de formación y elementos de protección personal a fichas en ejecución.

Lineamiento Dirigido a: Regionales

Tema: Monitorear que todos los aprendices que salgan a etapa productiva tengan evaluados todos los resultados de aprendizaje de etapa lectiva.

Las Regionales y su equipo de trabajo en articulación con los Centros de Formación, deberán llevar a cabo un proceso integral de monitoreo y vigilancia a los aprendices y grupos que inician la etapa productiva, con el objetivo de asegurar que cumplan con los requisitos mínimos necesarios para el desarrollo exitoso de esta fase. Entre dichos requisitos se encuentran: haber aprobado la emisión de juicios de la fase lectiva y contar con un estado académico vigente en formación, sin encontrarse en situaciones que puedan impedir la realización de la etapa productiva, tales como inducción, aplazamiento, condición académica, o cualquier otro estado que interfiera con la continuidad del proceso. Este monitoreo busca garantizar la mejora continua de los procesos asociados a la etapa productiva en los programas de formación titulada.

Asimismo, las Regionales y Centros de formación deberán realizar revisiones periódicas de la ejecución de la formación, con el propósito de identificar tendencias y novedades relacionadas con los indicadores que resultan del monitoreo de los aprendices en la etapa productiva. Estos análisis permitirán la implementación de acciones que promuevan la mejora continua en el seguimiento y acompañamiento de los aprendices, fortaleciendo así la calidad del proceso formativo y asegurando el cumplimiento de los objetivos de la Dirección de Formación Profesional (DFP).

Evidencia: Reportes generados en los aplicativos que permitan muestren el porcentaje de aprendices que han completado satisfactoriamente todos los resultados de aprendizaje antes de iniciar la etapa productiva, incluyendo un análisis de tendencias para optimizar la transición formativa-productiva y el detalle de las acciones correctivas implementadas y su efectividad.

Lineamiento Dirigido a: Centros de Formación

Tema: Registro oportuno de los juicios evaluativos de los aprendices a medida que avanza el proceso formativo y garantizar que todos los resultados de aprendizaje de la etapa lectiva estén registrados en el momento en que el grupo pase a etapa productiva.

La ejecución de la formación deberá seguir las fases del proyecto formativo o módulos de formación, desde la inducción hasta las etapas lectiva y productiva, con especial atención a la evaluación y registro de los resultados de aprendizaje; donde se deberán considerar los siguientes aspectos:

Los Centros de Formación deberán garantizar que la inducción se realice conforme a los estándares de calidad y oportunidad de la formación, acorde a los lineamientos establecidos dentro de la circular de inducción vigente, no excediendo las horas establecidas para dar cumplimiento a los tiempos definidos de ejecución para cada fase.

Una vez que el aprendiz demuestre el logro de los resultados de aprendizaje de la inducción, el instructor responsable deberá emitir y registrar los juicios de evaluación en SOFIA Plus en un plazo máximo de 8 días, asegurando así la continuidad del proceso formativo (del estado inducción a formación). Durante cada fase o módulo de formación, los juicios evaluativos correspondientes a los resultados de aprendizaje deben ser emitidos y registrados en el aplicativo dentro del mismo plazo. Solo podrán quedar pendientes de evaluación los resultados de aprendizaje que se encuentren en un plan de mejoramiento o aquellos correspondientes a la fase en curso.

El Equipo Evaluador de la Formación (EEF) deberá validar que todos los juicios evaluativos de las fases lectiva y productiva estén debidamente registrados antes de autorizar la transición del aprendiz a la etapa productiva. Además, se asegurará que la etapa productiva sea coherente con la registrada en el aplicativo de gestión académica SOFIA Plus.

Evidencia: Reportes generados en los aplicativos que permitan generar un Informe con Porcentaje de juicios evaluativos registrados en SOFIA Plus dentro de los tiempos establecidos; Número de planes de mejoramiento implementados y su efectividad para verificar la calidad y puntualidad de los registros evaluativos.

Tema: Actualización normativa

Lineamiento Dirigido a: Centros de Formación

Generar acciones de divulgación y socialización de:

- Reglamento de los aprendices
- Plan nacional y del centro de bienestar al aprendiz.
- Registro y alternativas de etapa productiva.

Evidencia: Presentaciones y/o registro fotográfico de las acciones de divulgación realizadas.

Certificación y titulación de aprendices

Tema: Certificación

Lineamiento Dirigido a: Regionales

Las Regionales realizarán un seguimiento mensual del represamiento de aprendices en estado “Por Certificar”, garantizando que los centros de formación realicen una certificación oportuna.

Lineamiento Dirigido a: Centros de Formación

Los responsables de realizar el seguimiento de la etapa lectiva y productiva en los centros de formación deberán garantizar que la emisión de los juicios evaluativos se lleve a cabo dentro de los 8 días hábiles siguientes a la ejecución del resultado de aprendizaje impartido. Así mismo, deberán registrar las diferentes novedades académicas en SOFIA Plus, como inasistencias, deserción, entre otras.

El encargado de certificación en el centro de formación realizará la citación de los aprendices al proceso de certificación una vez que el estado del aprendiz corresponda a “Por Certificar”. La precertificación y certificación deben realizarse cumpliendo con los requisitos establecidos en la Guía para la Certificación Académica GFPI-G-018.

Evidencia: Información oficial de certificación emitida por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

Vigilancia a la gestión de la formación profesional integral

Lineamiento Dirigido a: Regionales y Centros de Formación

Tema: Utilización de la información con fines de mejora continua

La Dirección de Formación Profesional dispuso para los Centros de Formación del SENA, el sistema de vigilancia de programas SVP, que dispone información actual e histórica del comportamiento de los programas de formación, a través de paneles estructurados, donde los usuarios del SENA pueden consultar información detallada por nivel de formación, municipio y centro de formación, esta herramienta permite ver de manera clara y resumida, la información dispuesta en el aplicativo de gestión académica SOFIA Plus.

En el aplicativo se dispone de información actualizada de manera periódica, como la programación de horas por grupo, programación de instructores y registro de juicios evaluativos, para los aprendices, el módulo de ejecución actual ofrece una visión integral de la ejecución de metas a nivel nacional, incluyendo tanto las correctamente como las incorrectamente programadas. Estas herramientas conjuntas permiten un seguimiento preciso en tiempo real, optimizando el uso de recursos y asegurando el cumplimiento eficiente de las metas planificadas.

Con esta información, se pueden elaborar análisis cualitativos y cuantitativos respecto de la oferta de formación y programas con alta y baja demanda, para la toma de decisiones en la planeación de esta.

Evidencia: Informes de utilización del sistema SVP.

Lineamiento Dirigido a: Regionales

Tema: Programación de instructores

Realizar vigilancia a la adecuada programación de los instructores y al cumplimiento de las horas establecidas para el desarrollo de los programas de formación en sus diferentes niveles y modalidades y a la entrega de materiales de formación a los aprendices.

Evidencia: Reporte del sistema de vigilancia.

Lineamiento Dirigido a: Centros de Formación

Registrar oportunamente la programación de los instructores, garantizando que los programas de formación en sus diferentes niveles y modalidades cumplan con las horas establecidas en los diseños curriculares.

Evidencia: Reporte del sistema de vigilancia.

Gestión de la Innovación y Competitividad

Para la vigencia 2025, el Plan de Acción de la Dirección de Formación Profesional se enfocará en identificar necesidades regionales para formular, evaluar y ejecutar proyectos de alto impacto, con resultados cuantificables, que beneficien a sectores económicos y regiones específicas que requieren soluciones puntuales.

Los recursos del BPIN de innovación deberán utilizarse con principios de respeto a la cultura y saberes locales, inclusión social, enfoque territorial y diferencial, ética e integridad, reflexión crítica y prospectiva, sostenibilidad, accesibilidad, y eficiencia del gasto público.

Los proyectos que aspiren a financiamiento con recursos de ley 344 deberán utilizar de manera preferible las metodologías de la investigación acción participativa; la madurez de la tecnología, su viabilidad de intervención, capacidad de adaptación, impacto esperado y potencial de masificación, entre otros aspectos clave.

Lineamiento Dirigido a: Regionales

Tema: Formulación y ejecución de proyectos de I+D+i de convocatorias realizadas desde la Dirección General

Articular a través del comité de Dirección Regional, espacios para la revisión y aprobación de los proyectos presentados por los centros de formación y su pertinencia con las necesidades de la sociedad y el sector productivo.

Evidencia de cumplimiento: Actas de reunión de comités.

Realizar de manera bimestral, seguimiento, control y monitoreo a la ejecución de los proyectos y planes operativos asociados a actividades de I+D+i, generando un acta que contenga recomendaciones y acciones de mejora en los casos que lo requieran.

Evidencia de cumplimiento: Actas de reunión de comités, con recomendaciones y acciones de mejora.

Lineamiento Dirigido a: Centros de Formación

Los subdirectores de Centro deberán presentar ante los Comités Regionales, un informe bimestral de ejecución tanto técnica como presupuestal, de los proyectos aprobados para la vigencia, con el fin de garantizar tanto su ejecución, como finalización y cierre de los mismos.

Evidencia de cumplimiento: Informe bimestral de avances e informe de cierre, de la ejecución técnico-presupuestal de los proyectos financiados.

Definir, durante el primer trimestre, el cronograma de ejecución presupuestal de los proyectos financiados de I+D+i, asegurando su correcta ejecución y desarrollo en cumplimiento de la normatividad vigente.

Evidencia de cumplimiento: Documento de cronograma de todos los proyectos a ejecutar en la vigencia.

Lineamiento Dirigido a: Centros de Formación

Tema: Producción intelectual e infraestructura derivados de las estrategias de I+D+i

Realizar el Inventario de productos intelectuales generados y en uso, por los Centros de formación y reportarlos trimestralmente a la Dirección de Formación Profesional, en la plataforma o formatos que se definan por ésta para tal fin.

Evidencia de cumplimiento: Reporte trimestral de productos intelectuales de los Centros de Formación.

Lineamiento Dirigido a: Regionales y centros de formación

Tema: Uso de materiales y equipos adquiridos con recursos de ley 344

Las Direcciones Regionales deberán garantizar con el Centro de Formación el uso y aprovechamiento adecuado de los materiales y equipos adquiridos con recursos ley 344, contemplando en el momento de su adquisición los planes de mantenimiento y uso proyectado. Producto de estos planes deben generarse inventarios alertando a la Dirección de Formación sobre la disponibilidad de equipos que puedan ser utilizados por otras regionales o centros de formación.

Evidencia de cumplimiento: Informes consolidados de uso inventarios de materiales y equipos por centro de formación. Informe de alertas remitidas a la dirección de formación sobre la disponibilidad de los equipos.

Lineamiento Dirigido a: Regionales

Tema: Ejecución recursos de ley 344

Velar por la ejecución de los recursos presupuestales asignados en el Proyecto de Inversión I+D+i, de acuerdo con la naturaleza de los recursos, según Ley 344. En caso de dificultades en la ejecución, formular las acciones de mejora pertinentes.

Evidencia de cumplimiento: Acciones de mejora.

PROGRAMAS

La Dirección de Formación Profesional es responsable de liderar la implementación de dos (2) programas: el programa de la Escuela Nacional de Instructores, Rodolfo Martínez Tono y el programa de egresados. A continuación, se brindan orientaciones para desconcentrar y vigilar su implementación.

- **PROGRAMA DE LA ESCUELA NACIONAL DE INSTRUCTORES - ENI**

Lineamiento Dirigido a: Regionales

Tema: Plan institucional de Capacitación - Componente Pedagógico

Seguimiento a la ejecución del plan institucional de capacitación (PIC) desarrolladas en los Centros de Formación durante la vigencia.

Evidencia: Informe trimestral que contenga la descripción de las capacitaciones orientadas a instructores en los centros de formación, incluido el programa de inducción, reinducción.

Tema: Insumos para la construcción del PIC formación

Elaborar el diagnóstico de las necesidades de capacitación técnicas, pedagógicas, básicas y transversales de los instructores del centro de formación; de acuerdo con, las orientaciones de la DFP, y contemplando lo relacionado con atención de poblaciones con enfoque diferencial, equidad de género, brechas territoriales situadas, y segundo idioma.

Evidencia: Consolidado semestral de necesidades de formación

Tema: Formación pedagógica

Gestionar la ejecución las acciones de formación para el fortalecimiento de las competencias pedagógicas, básicas y transversales de los instructores de acuerdo con el PIC y las orientaciones establecidas por la dirección de formación profesional.

Evidencia: Informe bimestral con el reporte de las capacitaciones desarrolladas.

- **PROGRAMA DE EGRESADOS**

Lineamiento Dirigido a: Regionales

Tema: Plan de acción del programa de egresados.

Formular e implementar el plan de acción del programa de Egresados.

Evidencia: Informe de gestión semestral

PLANES

Desde la Dirección de Formación Profesional, se lidera la gestión de los siguientes planes nacionales: Plan nacional de actualización del catálogo de programas de formación y el Plan nacional integral de bienestar al aprendiz. Se brindan a continuación orientaciones para su implementación y seguimiento:

- **PLAN NACIONAL DE ACTUALIZACIÓN DEL CATÁLOGO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN**

El Plan de Actualización de catalogo comprende: Diseño; Desarrollo curricular (presencial, virtual y a distancia) y obtención de permisos (registros calificados, renovaciones y/o modificaciones, y los demás requeridos por instancias externas).

Lineamiento Dirigido a: Regionales

Tema: Plan Nacional de Actualización del Catálogo de Programas de Formación

- Realizar el seguimiento a los Centros de la Regional, registrando el avance de las actividades asociadas a la Gestión Curricular de los programas de formación, en la herramienta establecida por la Dirección de Formación Profesional.
- Generar alertas de manera periódica a los Centros de formación de la regional que tengan asignados programas de formación, con el fin de garantizar el cumplimiento del Plan Nacional de Actualización de Catálogo
- Presentar a la Dirección de Formación Profesional informe periódico del avance de la Gestión Curricular adelantada por parte de los Centros de Formación.

Evidencia:

- Registro en la herramienta de seguimiento establecida por la Dirección de Formación Profesional, diligenciada
- Informe periódico del avance de la Gestión Curricular adelantada por parte de los Centros de Formación

Lineamiento Dirigido a: Centros de Formación

Tema: Plan Nacional de Actualización del Catálogo de Programas de Formación

- Proponer programas de formación que respondan a las necesidades de los sectores productivos y sociales, de acuerdo con las orientaciones de la Dirección General y lo establecido en el decreto 249 del 2004 en el artículo 27 literal 6
- Generar el diseño y desarrollo curricular de los programas asignados del Plan Nacional de Actualización del Catálogo de Programas de Formación, de acuerdo con la estrategia definida por la Dirección de Formación Profesional, la guía y el procedimiento de gestión curricular vigentes para la actualización del catálogo de programas y la asignación de recursos presupuestales y realizar su registro en los aplicativos destinados para tal fin.

Evidencia: Registro de la información en los aplicativos dispuestos por la Dirección de Formación Profesional.

- **PLAN NACIONAL INTEGRAL DE BIENESTAR AL APRENDIZ**

El grupo de Gestión de Bienestar al Aprendiz y relacionamiento con el Egresado a través de la resolución 1399 del 2021 adopta el Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz PNIBA, del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, por medio de esta resolución se establecen las acciones que deben realizar los centros de formación profesional así como la guía GFPI-G-026 que se encuentra en la plataforma compromISO, para la ejecución del plan en los centros de formación con el objetivo de apoyar la permanencia y certificación de los aprendices.

Las actividades de bienestar deben ser dirigidas a la formación titulada; presencial, virtual y a distancia, conforme a lo establecido en la resolución, focalizándose en las políticas institucionales de atención con enfoque pluralista y diferencial y la atención a personas con discapacidad, de igual forma se deben orientar acciones hacia los aprendices campesinos.

Lineamiento Dirigido a: Regionales

Tema: Vigilancia de la gestión de la formación

Implementar el "Protocolo ruta atención prevención deserción aprendices" en los centros de formación en compañía de las Subdirecciones de centro, coordinaciones misionales y académicas

Evidencia: Formato GFPI-F-176 ruta de atención para la prevención de la deserción

Lineamiento Dirigido a: Centros de Formación

Tema: Vigilancia de la gestión de la Formación Profesional

Asegurar, acompañar, vigilar, controlar y hacer seguimiento al cumplimiento del Plan de acción de bienestar al aprendiz del centro de formación tanto en la ejecución presupuestal como en el cumplimiento de las acciones planeadas en todos los temas que lo comprenden; actividades de bienestar, apoyos socioeconómicos y centros de convivencia, garantizando una planeación y ejecución eficiente del rubro asignado.

Evidencia: Registro presupuestal del Centro de Formación. Actas, listas de asistencia, informe semestral donde se evidencie el cumplimiento de las acciones planeadas.

Tema: Vigilancia de la gestión de la formación

Realizar análisis de los niveles de permanencia de los aprendices con especial énfasis a los aprendices que reciben apoyos socioeconómicos; y velar por la entrega oportuna de los apoyos.

Evidencia: Informe semestral donde se evidencie el cumplimiento de las acciones planeadas.

Tema: Desconcentración de la gestión y el seguimiento de la Formación Profesional

Estructurar y/o priorizar el plan de bienestar al aprendiz en el centro de formación, teniendo en cuenta la guía GFPI-G-026, adicional tener como insumo; datos de permanencia, certificación y deserción de los aprendices, análisis del territorio que incluya comunidades vulnerables, sedes, subsedes, centros de convivencia, jornadas y modalidades de formación del centro, presupuesto

asignado, entre otros, contando con la participación de representantes de aprendices y voceros de enfoque diferencial.

Evidencia: Plan de acción bienestar al aprendiz del Centro de Formación priorizado debe ser presentado a la Dirección Regional quien deberá asegurar, acompañar, vigilar, controlar y hacer seguimiento al cumplimiento de este.

ESTRATEGIAS

- **ARTICULACIÓN DEL SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA**

Con el fin de fortalecer la planeación, ejecución y seguimiento a los programas de formación del SENA en el marco de los convenios para la articulación con la educación media, es necesario fortalecer algunos aspectos que, además involucren la ruralidad, la diversidad de la población y la normatividad vigente. Para ello, se deberán considerar los siguientes aspectos:

Planeación: Diagnóstico inicial de las necesidades de las instituciones educativas de acuerdo con su entorno (tipo de población, economía, zona rural o urbana).

Diversidad e inclusión de la población asegurando accesibilidad de los diferentes tipos de población a la formación SENA. Acordando, con las instituciones educativas programas de acuerdo con sus necesidades.

Recursos y Metodología dentro de los cuales se deben tener en cuenta los materiales de formación y las metodologías de enseñanza aprendizaje.

Ejecución: Implementación de los programas en ambientes de aprendizaje que respeten y valoren las diferencias culturales.

Coordinación con las instituciones educativas, secretarías de educación y entes territoriales actividades que faciliten la articulación y el apoyo logístico (adecuación de ambientes, acceso a materiales de formación)

Seguimiento y Evaluación: Monitoreo continuo a través de visitas periódicas a las instituciones educativas para determinar el avance logrado, así como la pertinencia de los programas de formación acordados.

Retroalimentación con aprendices e instructores sobre el proceso formativo.

Evidencia: Informes trimestrales de monitoreo sobre la ejecución de los programas y las acciones realizadas.

- **MULTILINGÜISMO**

Con el fin de fortalecer el aprendizaje de una lengua extranjera o segunda lengua en los aprendices de formación titulada y complementaria, se establecen los siguientes procesos de seguimiento a las

acciones realizadas por los Centros de Formación, así como por parte de las coordinaciones misionales regionales

Lineamiento Dirigido a: Regionales y centros de formación

Identificar las necesidades de formación en idiomas de los instructores (teniendo en cuenta los requerimientos que los sectores productivos) y funcionarios de la regional y centros de formación.

Evidencia: Informe semestral con el reporte de necesidades de idiomas identificadas.

Implementar planes de mejora, que incluyan acciones de capacitación, inmersión y sensibilización según el diagnóstico adelantado por la regional para sus funcionarios.

PROPUESTA DE OTRAS ESTRATEGIAS

Lineamiento Dirigido a: Regionales

Tema: Aulas móviles Gestión y Operación de Aulas Móviles para la Formación en el Marco de las Estrategias CampeSENA y Economía Popular.

La Dirección Regional tiene la responsabilidad de garantizar que las Aulas Móviles operen en condiciones óptimas mediante un plan de mantenimiento preventivo y correctivo, asegurando también que toda la documentación requerida para su movilización esté actualizada y vigente. Además, debe supervisar la ejecución del presupuesto asignado a los Centros de Formación, para que sea comprometido durante el primer trimestre del calendario académico. Así mismo, garantizará el cargue de la programación trimestral de las Aulas Móviles por parte de los centros de Formación, registrada en los sistemas de información.

Evidencia: Informes trimestrales que incluyan el estado del mantenimiento y documentación de las Aulas Móviles, la ejecución presupuestal en el primer trimestre, y la programación registrada en los sistemas institucionales y en el formato GFPI-F-122.

Planes de mejora trimestrales que incluyan la documentación que respalde la reasignación de Aulas Móviles en función del cumplimiento de la programación y el impacto logrado en los aprendices, con acciones correctivas específicas frente a brechas o retrasos en programación de cada uno de los centros de formación.

Lineamiento Dirigido a: Centros de formación

El Coordinador Académico del Centro de Formación será responsable de programar trimestralmente las acciones de formación a impartir en las Aulas Móviles, utilizando el formato GFPI-F-122 disponible en la plataforma CompromISO. Además, deberá registrar los programas de formación complementaria en SOFIA PLUS, conforme a la caracterización de los programas especiales.

La Dirección de Formación Profesional se reserva la facultad de reasignar las Aulas Móviles de manera flexible y dinámica, basándose en el cumplimiento de la programación trimestral y el

impacto en el número de aprendices atendidos, así como en la ejecución del presupuesto asignado. Se priorizará la atención de grupos dentro de las estrategias CampeSENA y Economía Popular, garantizando que las Aulas Móviles apoyen únicamente estas iniciativas.

Evidencia: Programación registrada en el formato GFPI-F-122 y en SOFIA PLUS.

Lineamiento Dirigido a: Regionales y Centros de formación

Tema: Equivalencia competencias de programas

Identificar y proponer estudios de equivalencia de competencias de los programas de formación técnica que se ofertan en el centro de formación (incluyendo articulación con la media), con programas del nivel tecnológico.

Evidencia: Estudios de equivalencia enviados a la Dirección de Formación

ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN

- **POLÍTICAS DE ATENCIÓN DIFERENCIAL**

La Dirección de Formación Profesional con el propósito de establecer acciones para propiciar el acceso inclusivo a la formación profesional integral de las poblaciones vulnerables y que son sujetas de especial protección por parte del Estado, en línea con las políticas de atención con enfoque pluralista y diferencial y de atención a personas con discapacidad, brinda orientaciones generales para su cumplimiento.

Alcance: Involucra a todas las regionales y centros de formación del SENA, asegurando que las líneas estratégicas estén alineadas con las políticas nacionales y las metas del Plan Nacional de Desarrollo.

Líneas Estratégicas de Acción 2025

Tema: Conocimiento de la Normativa y Políticas Vigentes:

Es necesario que las regionales y centros de formación se aseguren de que todos los colaboradores del centro de formación estén completamente informados sobre la normatividad y las políticas de: atención con enfoque pluralista y diferencial, en particular la normatividad reciente para mujeres, personas cuidadoras, población LGBTI, Jóvenes de los programas nacionales servicio social para la Paz y Jóvenes en Paz, así como la población campesina.

- Adelantar mínimo una capacitación anual de actualización sobre los cambios en la normativa y las mejores prácticas.
- El Centro de Formación podrá diseñar eventos de divulgación Tecnológica EDT, dirigido a personal administrativo y de apoyo a la formación, que contribuya al desarrollo de las competencias requeridas para la atención a las poblaciones de especial proyección por parte del Estado.

Evidencia: Acta, registro fotográfico y listados de asistencia.

Tema: Garantizar la pertinencia y flexibilidad de los programas de formación para responder a las necesidades de las poblaciones vulnerables.

Es necesario continuar y profundizar el enfoque diferencial en la oferta de formación, en atención a las demandas sociales de las diferentes poblaciones desarrollando las siguientes acciones:

Continuar con la flexibilización del desarrollo curricular y metodológica para los programas dirigidos población campesina, cuidadora, LGBTI, mujeres y con discapacidad.

Evidencia: Desarrollos curriculares con ajustes progresivos

PARÁMETROS PARA LA PLANEACIÓN Y COSTEO DE METAS DE FORMACIÓN VIGENCIA 2025

FORMACIÓN TITULADA

TAMAÑOS DE GRUPO:

El parámetro general para la formación titulada presencial en lugares y poblaciones diferentes a los mencionados es de 30 aprendices por grupo.

Para los centros pertenecientes a las regionales denominadas territorios nacionales (Amazonas, Arauca, Caquetá, Guaviare, Putumayo, Casanare, Chocó, Guainía, Sucre, Vaupés, Vichada y San Andrés) y para los centros agropecuarios, el parámetro general es de 25 aprendices, para formación titulada presencial en los centros de formación.

Para aquellos programas, cuyos oficios y ocupaciones tengan una regulación nacional o Internacional donde se definan tamaños de grupo diferentes a los establecidos, se deberá garantizar lo dispuesto en dicha regulación.

El parámetro general para la formación **titulada virtual** es de 70 aprendices por grupo.

El parámetro general para la formación **titulada a distancia** es de 50 aprendices por grupo.

En la estrategia de formación dual, el parámetro general de los grupos es de 15 aprendices por grupo.

TRIMESTRALIZACIÓN:

Con el objetivo de tener un adecuado manejo presupuestal en los centros, se definen los siguientes porcentajes de trimestralización, para distribuir durante la vigencia, la oferta de los programas de formación de las modalidades presencial, a distancia y virtual, así:

- Para el primer trimestre se programará máximo hasta el 60% de los cupos totales (incluye los cupos que pasan a la vigencia 2025 y los cupos nuevos).
- En el segundo trimestre se programará máximo un 10% adicional para completar el 70%.
- En el tercer trimestre se programará máximo un 20% adicional para completar el 90% de las metas del año.

- El 10% restante para el cuarto trimestre, llegando así al 100% del total de las metas establecidas.

Se consideran cupos que pasan a la vigencia 2025, los que se encuentren registrados en el aplicativo SOFIA PLUS al 31 de diciembre de 2024 (grupos con año de terminación 2025 o más) y se reflejen en estado “en ejecución” en el reporte PE-04. Las metas de la vigencia 2025 están compuestas tanto por los aprendices activos que pasan en este estado de 2024 a 2025, como por los aprendices nuevos que inician su proceso de formación durante el año 2025.

El centro de formación debe garantizar que a 31 de enero todos los grupos que corresponden a “cupos pasan” es decir que vienen de la vigencia anterior tienen registrados eventos en el sistema de información académico-administrativa SOFIA Plus.

Se reitera que la fecha de finalización de los programas de formación deben ser acordes al calendario académico.

Si la cantidad de cupos que pasan excede el porcentaje estipulado para el primer trimestre, la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo asignará los recursos requeridos para la financiación de esas fichas, y el centro, no deberá programar fichas adicionales hasta que los porcentajes de ejecución se encuentren acordes a lo estipulado en la trimestralización.

Para la planeación de la ejecución de los cupos nuevos, para dar cumplimiento a las metas de formación establecidas, los centros deben tener presente lo establecido en el procedimiento de planeación y publicación de la oferta educativa (GFPI-P-003), la resolución por la cual se establece el Calendario Académico y de labores de los Centros de Formación Profesional del SENA para el año 2025 según resolución, las resoluciones de cada oferta de formación con el cronograma de actividades a realizar.

Para la planeación de la ejecución de los cupos nuevos del programa de articulación con la media, no aplican porcentajes de trimestralización y esta se determinará de acuerdo con lo estipulado en el Manual para la articulación del SENA con la educación media (GFPI-M-004).

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

TAMAÑOS DE GRUPO:

Se deben considerar los siguientes parámetros en la planeación y costeo:

- Tamaño de Grupo Formación Complementaria Presencial: 30 cupos.
- Tamaño de Grupo Formación Complementaria Virtual: 80 cupos.
- El parámetro para financiar las horas de formación complementaria presencial será de 48 horas.
- El parámetro para financiar las horas de formación complementaria virtual será de acuerdo con una duración del programa de la familia asignada; para los programas de formación en bilingüismo será de acuerdo con una duración de 48 horas.

- Eventos: no podrán superar el 8% de la meta de formación complementaria presencial (sin jóvenes rurales ni desplazados). La duración mínima será de ocho (8) horas. El tamaño de grupo promedio deberá ser de 100 participantes.

ESTRATEGIA CAMPESENA Y ECONOMÍA POPULAR

FLEXIBILIDAD DE INGRESO FORMACIÓN TITULADA

La flexibilidad en el ingreso a los programas de formación bajo la estrategia CAMPESENA y FULL POPULAR en los niveles técnico auxiliar y operario, se realizará en la modalidad de oferta cerrada flexibilizando los requisitos de escolaridad (no se exige grado 9); sin embargo, se generará la prueba genérica la cual no es clasificatoria; pero permite evaluar las condiciones mínimas de ingreso basadas en lecto escritura, matemáticas y razonamiento.

COMPONENTE DE FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

El componente de formación complementaria de la estrategia CAMPESENA para la vigencia 2025 incorpora las acciones del Programa SER (Formación complementaria para el emprendimiento) y se incorpora al modelo de atención en lo que respecta a las rutas de atención a la población campesina así:

RUTA 1: Apoyo a iniciativas asociativas de la economía campesina y comunitaria campesina, con el acceso a kits productivos. **RUTA 2:** Consolidación de iniciativas productivas de la economía campesina y campesina comunitaria para la creación de unidades productivas, **RUTA 3:** Fortalecimiento productivo, comercial y organizacional a organizaciones campesinas y población campesina en las temáticas de: Cambio climático, transición agroecológica, comercialización, gestión administrativa y organizacional, salvaguarda y promoción de los conocimientos tradicionales, producción sostenible, extensión agropecuaria.

Así mismo, incorpora la formación complementaria regular enfocado al fortalecimiento social, comunitario a organizaciones campesinas y a la población campesina en las temáticas de desarrollo social, desarrollo comunitario, habilidades blandas (liderazgo, comunicación, creatividad e innovación, negociación, habilidades administrativas, educación financiera, formulación y gestión de proyectos, innovación, diversificación de las actividades económicas entre otras) que complemente las competencias técnicas en la población objetivo.

El componente de formación complementaria para la estrategia FULL POPULAR para la vigencia 2025, enfatizará en el componente de la ASOCIATIVIDAD de esta población, por lo que se sugiere que se priorice esta formación, la cual, está disponible en formación complementaria.

PROGRAMACIÓN DE INSTRUCTORES:

La programación de instructores para la ejecución de la oferta formativa en la Estrategia CAMPESENA, en primera instancia se realizará con los instructores de planta pertenecientes a la estrategia AGROSENA, una vez agotada la disponibilidad de los profesionales, se realizará la programación de instructores vinculados en la modalidad contratista.

CARACTERIZACIÓN GRUPOS EN SISTEMA ACADÉMICO ADMINISTRATIVO (SENA SOFIA PLUS)

Para la creación de grupos (fichas) en el sistema académico administrativo (SENA SOFIA PLUS), para la Estrategia CAMPESENA se realizará la marcación únicamente por **PROGRAMA ESPECIAL 2375 CAMPESENA**, que permita realizar trazabilidad en la ejecución de la oferta formativa, así como de la planeación aprobada y asignada a cada centro de formación. Lo cual se verificará mediante informes periódicos.

Para la creación de grupos (fichas) en el sistema académico administrativo (SENA SOFIA PLUS), para la estrategia FULL POPULAR se realizará la marcación únicamente por **PROGRAMA ESPECIAL 2377 FULL POPULAR**, que permita realizar trazabilidad en la ejecución de la oferta formativa, así como de la planeación aprobada y asignada a cada centro de formación. Lo cual se verificará mediante informes periódicos.

Para la creación de grupos (fichas) en el sistema académico administrativo (SENA SOFIA PLUS), para la estrategia CAMPESENA RADIAL se realizará la marcación únicamente por **PROGRAMA ESPECIAL 2356 CAMPESENA RADIAL**. Lo cual se verificará mediante informes periódicos.

Para la creación de grupos (fichas) en el sistema académico administrativo (SENA SOFIA PLUS) en AULAS MÓVILES se realizará únicamente bajo **PROGRAMA ESPECIAL 2315 CAMPESENA- AULA MÓVIL**. Lo cual se verificará mediante informes periódicos.

Para la creación de grupos (fichas) en el sistema académico administrativo (SENA SOFIA PLUS) en **AULAS MÓVILES y PROGRAMA ESPECIAL 2318 FULL POPULAR - AULA MÓVIL**. Lo cual se verificará mediante informes periódicos.

ASIGNACIÓN MATERIALES DE FORMACIÓN

La asignación de materiales de formación se realiza así:

ESTRATEGIA CAMPESENA FORMACIÓN COMPLEMENTARIA:

Ruta 1: Sin materiales de formación

Ruta 2: \$1.500.000 por programa de formación (280 horas promedio) y \$3.000.000 para 11 territorios especiales (Amazonas, Arauca, Casanare, Caquetá, Chocó, Guaviare, Guainía, Vaupés, Vichada, Putumayo, San Andrés)

Ruta 3: El cálculo del valor de materiales de formación corresponde al 15% del valor total de la formación que en promedio es de 96 horas

Ruta 4: El cálculo del valor de materiales de formación complementaria Full Popular corresponde al 25% del valor total de la formación que en promedio es de 48 horas.

ESTRATEGIA FULL POPULAR FORMACIÓN COMPLEMENTARIA:

El cálculo del valor de materiales de formación complementaria full Popular corresponde al 25% del valor total de la formación que en promedio es de 48 horas.

➤ AULAS MÓVILES

La programación de aulas móviles se realizará prioritariamente para la atención de la formación complementaria para la Economía Campesina y Popular

➤ CAMPESENA RADIAL

Para la vigencia 2025 se cuenta con parrilla CAMPESENA RADIAL en las áreas de Buena Prácticas Agrícolas, Ambienta, Desarrollo sostenible Desarrollo comunitario. Técnicas de cultivo Sistemas agroecológicos; incluidos en el catálogo nacional de la formación complementaria en la modalidad a distancia que cuenta con recursos pedagógicos como: Producción de podcast, aplicación móvil por cada programa, cartillas digitales, emisora CAMPESENA en Línea. Estrategia que se utilizará preferencialmente para ampliar la cobertura de formación e implementar los cursos por radio, con el propósito de que el campesinado y los habitantes de áreas rurales de la Colombia Profunda tengan la posibilidad de capacitarse en oficios propios de su quehacer diario, que les permita certificarse en los mismos.

➤ DIÁLOGOS TERRITORIALES Y COMUNITARIOS

Se incorpora a la cadena de valor para la implementación de las estrategias CAMPESENA Y FULL POPULAR el componente de los Diálogos territoriales y comunitarios espacio de participación donde la población campesina están invitados a participar en un diálogo que permita reconocer los aspectos problemáticos de la comunidad aplicando la cartografía social, elaborar de forma participativa y colaborativa estrategias de intervención al alcance institucional para las problemáticas Identificadas y priorizadas. Para tal fin se han asignado recursos que apoyen la logística de cada encuentro los cuales se realizaran por provincias o subregiones donde aplique.

7. MONITOREO Y CONTROL

7.1 Seguimiento al Plan de Acción

El monitoreo, control y evaluación de los resultados institucionales son fundamentales para medir el avance en la implementación de las actividades requeridas para cumplir con los compromisos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Estos procesos también aseguran el cumplimiento de los lineamientos para la planeación y gestión institucional, los cuales se realizan mediante diversos sistemas, mecanismos e instrumentos de información, que permiten obtener datos precisos sobre el desempeño institucional. Entre ellos se incluyen:



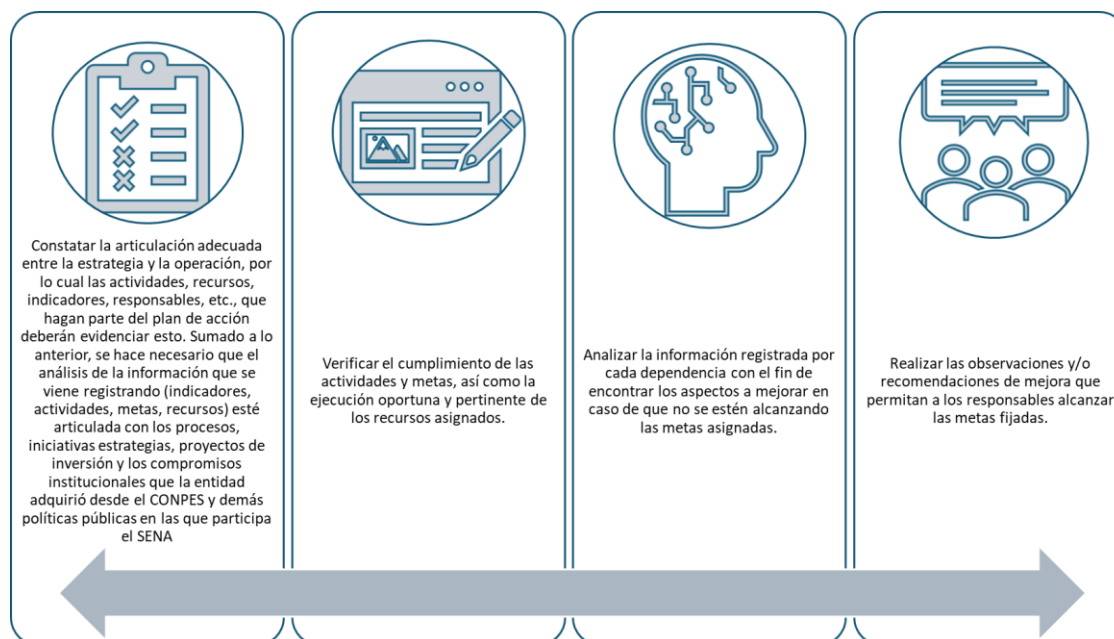
El monitoreo, control y evaluación son pilares esenciales en la gestión institucional, garantizando la efectividad y transparencia en el cumplimiento de los compromisos del SENA. A través de sistemas y mecanismos adecuados, se asegura un seguimiento riguroso que contribuye al logro de los objetivos establecidos.

El seguimiento al Plan de Acción se realizará a través del aplicativo proporcionado por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

7.2 Etapa de Seguimiento y Evaluación

El seguimiento al Plan de Acción se realizará a través del aplicativo proporcionado por la Dirección de Planeación. Este proceso abarcará todas las actividades, metas y presupuestos asignados a cada dependencia.

El seguimiento tiene como finalidad verificar los siguientes aspectos:



8. METAS 2025

A continuación, se presentan las metas nacionales establecidas para el año 2025. En cada tabla se encontrará la alineación estratégica con: Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia potencia mundial de la vida" (PND), Plan Estratégico Sectorial (PES) y Plan Estratégico Institucional 2023 – 2026 (PEI).

Tabla 1. Metas de Formación Profesional Integral

Tipo de Formación	Alineación Estratégica	Meta 2024	Ejecución Octubre 2024	Meta 2025	% Variación 2025/2024
Cupos Educación Superior (Tecnólogos)	PA	461.619	397.492	461.619	0,0%
Cupos de Articulación con la Media (Incluida en la Formación Técnica Laboral)*	PA	475.067	483.336	475.067	0,0%
Cupos de formación Técnica Laboral y Otros SENA *	PA	855.295	844.510	855.295	0,0%
Cupos de Formación Titulada *	PEI, PES	1.316.914	1.242.002	1.316.914	0,0%
Número de Cupos para beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada, FEEP y FEEC (Incluida en Complementaria)	PEI, PA	88.500	0	113.030	27,7%
Cupos formación complementaria	PA	7.104.560	5.962.245	7.028.060	-1,1%
Cupos formación Integral Profesional (Gran Total) *	PA	8.421.474	7.204.247	8.344.974	-0,9%
Número de Cupos de formación en articulación con la media - Convenio SENATEC	PEI	34.000	32.103	68.000	100,0%

*Reporte de ejecución 31 de octubre de 2024

PA: Plan de Acción

PES: Plan Estratégico Sectorial

PEI: Plan Estratégico Institucional

Tabla 2. CampeSENA

Indicadores	Alineación Estratégica	Meta 2024	Ejecución Octubre 2024	Meta PEI 2025 Actual	Meta 2025	% Variación 2025/ 2024
Número de cupos de formación profesional integral perteneciente a la estrategia CampeSena – matriculados	PEI, PA	287.220	335.563	322.250	649.193	126,0%
Número de cupos para beneficiarios de la Formación Especializada para la Economía Campesina	PEI, PA	12.000	0	12.240	30.000	150,0%
Número de Certificaciones de Competencia Laboral expedidas en Economía campesina	PEI, PA	42.226	42.899	41.996	49.870	18,1%
Número de Campesinos atendidos en el programa de emprendimiento	PEI, PA	92.597	141.431	94.420	100.229	8,2%

*Reporte de ejecución 31 de octubre de 2024

Tabla 3. Full Popular

Indicadores	Alineación Estratégica	Meta 2024	Ejecución Octubre 2024	Meta PEI 2025	Meta 2025	% Variación 2025/2024
Número de cupos de formación profesional integral pertenecientes a sector economía popular – matriculados	PEI, PA	33.615	101.354	49.020	101.354	202,5%
Número de cupos para beneficiarios de la Formación Especializada para la Economía Popular	PA	0	0		5.000	N.A.
Número de Certificaciones de Competencia Laboral expedidas en Economía Popular	PEI, PA	31.221	18.852	31.091	31.221	0,0%
Número de Personas de Economía Popular atendidas por el Programa de Emprendimiento	PEI, PA	5.000	25.240		7.000	40,0%

*Reporte de ejecución 31 de octubre de 2024

Tabla 4. Empleabilidad

Indicadores	Alineación Estratégica	Meta 2024	Ejecución Octubre 2024	Meta 2025	% Variación 2025/2024
Inscritos en la APE	PA	1.066.963	926.433	1.098.970	3,0%
Vacantes APE	PA	858.535	743.018	884.291	3,0%
Número de Colocaciones Egresados SENA	PA	284.040	227.500	295.608	4,1%
Número de Colocaciones no SENA	PA	234.686	221.177	238.680	1,7%
Total Número de Colocaciones	PEI, PA	518.726	448.677	534.288	3,0%
Tasa de colocación	PA	63,0%	60,4%	63,0%	0,0%
Vinculación laboral de los Titulados y certificados de la Formación Profesional que consiguen trabajo a los 6 meses de egresados *	PEI	60,0%	61,40%	60,0%	0,0%

*Reporte de ejecución 31 de octubre de 2024

Tabla 5. Emprendimiento

Indicador	Alineación Estratégica	Meta 2024	Ejecución Octubre 2024	Meta 2025	% Variación 2025/2024
Empresas Fortalecimiento en	PA	4.025	3.519	4.025	0,0%

*Reporte de ejecución 31 de octubre de 2024

Tabla 6. Fondo Emprender

Alineación Estratégica	Meta 2024	Ejecución Sept 2024	Meta 2025	% Variación 2025/2024
PEI, PA	1.432	383	2.665	86,1%
PEI, PA	5.204	1.337	5.204	0,0%

*Reporte de ejecución 30 de septiembre de 2024

Tabla 7. Competencias Laborales

Indicador	Alineación Estratégica	Meta 2024	Ejecución Octubre 2024	Meta 2025	% Variación 2025/2024
Número de evaluaciones en competencias laborales	PA	301.841	251.852	301.841	0,00%
Personas evaluadas en competencias laborales	PA	258.586	196.517	258.586	0,00%
Certificaciones expedidas en competencias laborales	PND, PEI, PA	290.430	209.575	290.430	0,00%
No. Instrumentos de evaluación contruidos	PA	929	866	1.141	22,8%
Número de Catálogos de Cualificaciones elaborados	PEI, PA	2	0	2	0,00%

*Reporte de ejecución 31 de octubre de 2024

Tabla 8. Contrato de Aprendizaje

Indicador	Alineación Estratégica	Meta 2024	Ejecución Octubre 2024	Meta 2025	% Variación 2025/2024
Número de empresas con cuota regulada	PA	41.500	42.002	42.000	1,20%
Número de empresas con cuota voluntaria	PA	4.500	3.588	4.500	0,00%
Número de Aprendices SENA Con Contrato De Aprendizaje (Incluye contratos voluntarios)	PA	254.720	227.948	259.720	1,96%
Aprendices con Contrato de Aprendizaje No SENA	PA	109.280	130.311	110.280	0,92%
Total Aprendices con Contrato de Aprendizaje	PA, PEI	364.000	358.259	370.000	1,65%
Aprendices con Contrato de Aprendizaje Voluntario	PA	13.000	10.103	13.000	0,00%

*Reporte de ejecución 31 de octubre de 2024

Tabla 9. Víctimas del Conflicto y Firmantes de Paz

Indicadores	Alineación Estratégica	Meta 2024	Ejecución Octubre 2024	Meta 2025	% Variación 2025/2024
Personas víctimas del desplazamiento forzado orientadas a través de la APE	PEI, PA	303.694	301.171	312.805	3,00%
Personas víctimas del desplazamiento forzado que acceden a programas de formación profesional integral	PEI, PA	436.155	966.260	449.240	3,00%
Número de cupos en formación profesional integral en municipios PDET	PEI, PA	500.921	584.883	509.949	1,80%
Número de planes de negocio formulados por víctimas del desplazamiento forzado.	PEI, PA	3.006	2.892	3.096	2,99%

*Reporte de ejecución 31 de octubre de 2024

Tabla 10. Personas en condición de Discapacidad

Indicadores	Alineación Estratégica	Meta 2024	Ejecución Octubre 2024	Meta 2025	% Variación 2025/2024
Número de cupos de formación profesional integral para personas con discapacidad	PEI, PA	41.306	31.896	41.719	1,00%
Número de Personas con discapacidad que recibieron capacitación para el Trabajo	PND, PEI, PA	29.138	23.217	29.429	1,00%

*Reporte de ejecución 31 de octubre de 2024

Tabla 11. Mujeres

Indicadores	Alineación Estratégica	Meta 2024	Ejecución Junio 2024	Meta 2025	% Variación 2025/2024
Número de Certificaciones de Competencia Laboral realizadas a mujeres	PEI, PA	50.000	35.142	52.000	4,00%
Número de Mujeres beneficiadas por convocatorias Fondo Emprender	PEI, PA	500	2	500	0,00%
Colocaciones de mujeres a través de la Agencia Pública de Empleo	PEI, PA	206.000	137.872	212.000	2,91%

*Reporte de ejecución 30 de junio de 2024

Tabla 12. Atención Empresarial

INDICADORES	Alineación Estratégica	Meta 2024	Ejecución Octubre 2024	Meta 2025	% Variación 2025/2024
Empresas, asociaciones, organizaciones productivas rurales y campesinas, beneficiarios del Sistema de I+D+i *	PEI, PA	3.692	2.665	3.729	1,00%
Número de Beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada	PEI, PA	71.400	0	72.828	2,00%

*Reporte de ejecución 31 de octubre de 2024

Tabla 13. Desempeño institucional

INDICADORES	Alineación Estratégica	Meta 2024	Meta 2025	% Variación 2025/2024
Mejora del índice de desempeño institucional del SENA	PEI, PA	94,84	96,26	1,50%

Indicadores de iniciativas estratégicas

Tabla 14. Atención a Jóvenes, Programa Jóvenes en Paz

INDICADORES	Alineación Estratégica	Meta 2024	Meta 2025	Área responsable
Porcentaje de atención a las solicitudes de formación de los Beneficiarios del Programa Nacional Jóvenes en Paz en marco del componente de Educación	PEI, PA	100%	100%	Dirección Formación Profesional
Realizar proyecto nacional de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de acuerdo con la caracterización del programa de Jóvenes en Paz entregado por el Ministerio de la Igualdad	PEI, PA	1	1	Dirección Sistema Nacional Formación para el Trabajo
Atención por parte de la Agencia Pública de Empleo a las solicitudes realizadas por Programa Nacional Jóvenes en PAZ.	PEI, PA	100%	100%	Dirección Empleo y Trabajo
Atención de las solicitudes realizadas a la ruta de emprendimiento del Programa Nacional Jóvenes en Paz	PEI, PA	100%	100%	Dirección Empleo y Trabajo

Tabla 15. Contribuir al diseño y avance del Sistema Nacional de Cuidado desde la oferta de servicios institucionales

INDICADORES	Alineación Estratégica	Meta 2024	Meta 2025	Área responsable
Número de certificaciones expedidas a personas cuidadoras de personas mayores y personas con discapacidad	PEI, PA	990	1.030	Dirección Sistema Nacional Formación para el Trabajo
Número de programas de formación ofertados para personas cuidadoras	PEI, PA	20	30	Dirección Formación Profesional

Porcentaje de avance en el diseño e implementación de ruta que promueva el emprendimiento de personas en sus diferencias y diversidades que realizan trabajos de cuidado directo o indirecto, remunerados o no remunerados, como, sabedoras y sabedores, autoridades propias de pueblos étnicos, campesinos y tradicionales, personas cuidadoras de personas con discapacidad, cuidadoras del hogar no remuneradas, promotoras y dinamizadoras comunitarias, cuidadoras del ambiente y el territorio, personas trabajadoras domésticas, profesionales de la salud, asistencia social y docentes que realizan actividades el cuidado	PEI, PA	30%	10%	Dirección Empleo y Trabajo
Porcentaje de avance en el diseño y oferta de un programa de formación profesional integral en partería tradicional	PEI, PA	-	30%	Dirección Sistema Nacional Formación para el Trabajo Dirección Formación Profesional

Tabla 16. Plan integral de formación técnica y tecnológica efectiva e intercultural de los jóvenes indígenas de la Amazonía

INDICADORES	Alineación Estratégica	Meta 2024	Meta 2025	Área responsable
Plan integrado elaborado y validado con comunidades indígenas	PEI, PA	33,3%	33,3%	Dirección Formación Profesional

Tabla 17. Promover los programas de formación en el marco de economía verde y azul

INDICADORES	Alineación Estratégica	Meta 2024	Meta 2025	Área responsable
Documentos con orientaciones para promover la oferta de programas de formación en el marco de la economía verde y azul.	PEI, PA	1	1	Dirección Formación Profesional

Tabla 18. Fortalecer la ruta articulación emprendimiento e innovación

INDICADORES	Alineación Estratégica	Meta 2024	Meta 2025	Área responsable
Proyectos de base tecnológica finalizados para su articulación con Emprendimiento	PEI, PA	450	450	Dirección Formación Profesional Dirección Empleo y Trabajo

Tabla 19. Implementación de acciones para el fortalecimiento de la calidad y pertinencia de la formación

INDICADORES	Alineación Estratégica	Meta 2024	Meta 2025	Área responsable
Programas modulares incluidos en el catálogo de Formación Profesional: Diseños curriculares reajustados para que sean modulares, escalables y ajustables a los requerimientos regionales.	PEI, PA	1	3	Dirección Formación Profesional
Documento de orientaciones para la gestión de la cadena de formación Interna controlado y publicado.	PEI, PA	1	-	Dirección Formación Profesional

Tabla 20. Diversificación de las estrategias de atención y acompañamiento a los aprendices para mejorar la tasa de retención y certificación

INDICADORES	Alineación Estratégica	Meta 2024	Meta 2025	Área responsable
PNIBA - Porcentaje de entrega de apoyos de sostenimiento FIC - REGULAR	PEI, PA	100%	100%	Dirección Formación Profesional

9. PRESUPUESTO 2025

CTA PROG	RUBRO LEY 2024	NOMBRE PROYECTO 2024	VALOR INICIAL 2024	RUBRO LEY 2025	NOMBRE PROYECTO 2025	PROYECCIÓN 2025	% CRECIMIENTO
		Funcionamiento	124.606		Funcionamiento	127.990	2,72%
Empleo 3602	C-3602-1300-10-20308E	Desarrollo de capacidades emprendedoras y empresariales para la generación de ingresos a nivel nacional	120.000	C-3602-1300-14-20305C	Servicio de apoyo integral para emprendedores: desarrollo, fortalecimiento y financiación empresarial a nivel nacional	352.453	12%
	C-3602-1300-12-20308E	Servicio de apoyo financiero para la creación y sostenibilidad de empresas a nivel nacional	195.000				
	C-3602-1300-11-20305C	Mejoramiento de las competencias para la empleabilidad de la población víctima del desplazamiento forzado por el conflicto armado a nivel nacional	78.500	C-3602-1300-11-20305C	Mejoramiento de las competencias para la empleabilidad de la población víctima del desplazamiento forzado por el conflicto armado a nivel nacional	83.210	2,72%
	C-3602-1300-13-20306B	Servicio para la gestión de la agencia pública de empleo y el análisis del mercado laboral a nivel nacional	25.000	C-3602-1300-13-20306B	Servicio para la gestión de la agencia pública de empleo y el análisis del mercado laboral a nivel nacional	26.500	2,72%
Formación 3603	C-3603-1300-15-20305C	Fortalecimiento del servicio de formación profesional del Sena nacional	3.722.544	C-3603-1300-15-20305C	Fortalecimiento del servicio de formación profesional del Sena nacional	84.440	13,8%
	C-3603-1300-17-20305C	Fortalecimiento de los procesos de gestión institucional para la identificación y cierre de brechas de capital humano nacional		45.000	C-3603-1300-15-20305C	Fortalecimiento del servicio de formación profesional del Sena nacional	
	C-3603-1300-19-708020	Fortalecimiento de los servicios para la atención integral de la población de la economía campesina y de la economía popular nacional	207.000	C-3603-1300-20-20305C	Fortalecimiento de la prestación del servicio de formación profesional y el reconocimiento de saberes previos con énfasis en poblaciones campesinas y populares en Colombia nacional		
	C-3603-1300-16-53105B	Administración de los procesos de nivel estratégico y táctico que soportan los procesos misionales de la entidad nacional	160.000	C-3603-1300-16-53105B	Administración de los procesos de nivel estratégico y táctico que soportan los procesos misionales de la entidad nacional	176.000	10.0%
Innovación 3605	C-3605-1300-3-40402A	Implantación sistema de investigación aplicada, desarrollo tecnológico, innovación y competitividad nacional	289.997	C-3605-1300-3-40402A	Implantación sistema de investigación aplicada, desarrollo tecnológico, innovación y competitividad nacional	346.210	19.40%
Gestión 3699	C-3699-1300-15-53105B	Fortalecimiento de la infraestructura física del Sena a nivel nacional	340.000	C-3699-1300-15-53105B	Fortalecimiento de la infraestructura física del Sena a nivel nacional	374.000	10.00%
	C-3699-1300-13-53105B	Administración de recursos para el pago de beneficios del fondo nacional de vivienda, cesantías y pensiones de los servidores y exservidores del Sena a nivel nacional	235.902	C-3699-1300-13-53105B	Administración de recursos para el pago de beneficios del fondo nacional de vivienda, cesantías y pensiones de los servidores y exservidores del Sena a nivel nacional	258.792	14.00%
TOTAL			5.543.549			6.267.418	14.90%

*Cifras en millones de pesos