



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

INFORME DE GESTIÓN

AUDIENCIA PÚBLICA DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2021

REGIONAL SAN ANDRÉS ISLA

Corte: 01 DE OCTUBRE DE 2020 AL 30 DE JUNIO DE 2021

AGOSTO DE 2021



Tabla de contenido

1.	Introducción.....	5
2.	Contexto	6
3.	Marco normativo.....	7
4.	Información Institucional	8
4.1	Misión y Visión del SENA	8
4.2	Objeto de la entidad y derechos ciudadanos que atiende	8
4.3	Contribución del SENA al cumplimiento de los Derechos Humanos y Objetivos de Desarrollo Sostenible –ODS	9
5.	Gestión Administrativa y Financiera	10
5.1	Avances y resultados en el cumplimiento del Plan de Acción.....	10
5.1.1	Formación profesional integral	11
5.1.2	Formación en Educación Superior.....	13
5.1.3	Formación Técnica y Otros	14
5.1.4	Formación Complementaria.....	14
5.1.5	Formación Virtual.....	15
5.1.6	Programa de Bilingüismo.....	16
5.1.7	Certificación de la Formación Profesional Integral.....	19
5.1.8	Certificación de Competencias Laborales	20



5.1.9	Contrato de aprendizaje.....	22
5.1.10	Agencia Pública de Empleo	23
5.1.11	Emprendimiento y Empresarismo	23
5.2	Inversiones y resultados de la gestión.....	25
5.3	Proyecciones para la siguiente vigencia: acciones y metas.....	27
5.4	Impacto de los recursos frente a necesidades ciudadanas en términos de cobertura y satisfacción 28	
5.5	Ejecución presupuestal	29
6.	Gestión de Infraestructura y Logística.....	30
7.	Gestión del Talento Humano.....	33
7.1	Planta de personal y número de contratistas	33
8.	Gestión Institucional.....	34
8.1	Transparencia en la Contratación.....	34
8.2	Prevención de hechos de corrupción	36
9.	Plan de mejoramiento institucional.....	37
9.1	Trámites SENA	37
9.2	Participación ciudadana	39
9.3	Resultados de la atención a las PQRSD	40
10.	Eficacia del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol	42
11.	ISO 14001 5001.....	69
12.	Transformación Digital: (Avances de la Regional en temas de transformación digital, en áreas	



como: Talento humano, Infraestructura tecnológica, o procesos)..... 73

13. CONCLUSIONES 74



1. Introducción

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, establecimiento público perteneciente al Sector Trabajo, en cumplimiento a lo establecido en las Leyes 489 de 1998, 1474 de 2011 y 1757 de 2015 y en el marco de la Estrategia de Rendición de cuentas de la entidad pública el informe de avance en el cumplimiento de las metas institucionales 2020 – 2021 (01 de octubre 2020 – 30 de junio 2021).

La Regional San Andrés cumple la misión institucional del SENA en el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, llevando a los isleños oportunidades en materia de formación, empleo y emprendimiento, además de todo el portafolio de servicios de la Entidad más querida por los colombianos. Con un Centro de Formación en la isla principal y una subsele en el vecino municipio de Providencia, se ejecutan todos los programas del SENA en el territorio insular.

A través de este documento, se presenta la gestión de la Regional San Andrés, específicamente el cumplimiento de las metas correspondientes a la vigencia anterior (01 de octubre 2020) y los avances de la presente anualidad a corte 30 de junio de 2021. Este instrumento, se constituye además en una herramienta de control ciudadano; el propósito del documento es orientar de manera clara al lector los avances de la Regional desde una perspectiva integral, mostrando los puntos críticos y transversales.

La Regional para la vigencia anterior y esta vigencia trabajó estrategias orientadas a disminuir el contagio del COVID 19 en la comunidad SENA y fomentar la vacunación entre sus grupos de valor y grupos de interés, las cuales se basaron en videos lúdicos explicativos, sensibilizaciones a funcionarios y contratistas y piezas gráficas.

Desde el orden Nacional, la Regional acoge el protocolo de seguridad y salud en el trabajo que limitó el ingreso a los aprendices, a los usuarios de los servicios institucionales y se proyectó el trabajo en casa, la Regional implementó diversas acciones para evitar la propagación del COVID 19.

Se desarrollaron actividades de promoción y prevención, como lavado de manos, charlas a los funcionarios, envío de información a los correos electrónicos.



2. Contexto

Dadas las circunstancias actuales con las que cuenta el territorio en donde se presentaron jornadas de vacunación masiva a todos los isleños, se ha empezado a vincular de manera paulatina a los grupos de valor e interés a las actividades cotidianas que presta la Entidad, teniendo en cuenta que de manera virtual siempre se presentaron los servicios misionales y de apoyo de la Entidad durante la vigencia 2020 y 2021 a la fecha



3. Marco normativo

Ley 1757 de 2015: Artículos 48 al 59 “Rendición de cuentas de la Rama Ejecutiva”. Manual único de rendición de cuentas.

CONPES 3654 de 2010: “Política de rendición de cuentas de la Rama Ejecutiva a los ciudadanos.”

Ley 489 de 1998: Artículo 33 “Audiencia públicas.”



4. Información Institucional

4.1 Misión y Visión del SENA

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

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

4.2 Objeto de la entidad y derechos ciudadanos que atiende

Somos un establecimiento público del orden Nacional y con autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo. Contamos con:

- Personería jurídica.
- Patrimonio propio e independiente.
- Autonomía administrativa.

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

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



empresarial, comunitario y tecnológico.

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

4.3 Contribución del SENA al cumplimiento de los Derechos Humanos y Objetivos de Desarrollo Sostenible –ODS

El SENA convencido del aporte al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS enfoca su gestión y aporte desde lo estratégico en seis objetivos como lo son formación de calidad, industria, innovación e infraestructura, ciudades y comunidades sostenibles trabajo decente y crecimiento económico, reducción de las desigualdades, alianzas para lograr los objetivos, objetivos a los cuales aporta a través de los objetivos estratégicos en el marco del Plan Estratégico Institucional-PEI 2019 – 2022, y se mide su contribución por medio de los indicadores claves de desempeño, algunos de ellos asociados a los compromisos del Plan Nacional de Desarrollo por medio de los indicadores transformacionales.

Adicionalmente, desde su gestión permite la inclusión social articulada con la Política Nacional participando en políticas económicas y sociales como la Política de Discapacidad e Inclusión Social, Política de Atención con Enfoque Pluralista y Diferencial, Política Nacional para la Reincorporación Social y Económica de exintegrantes de las FARC-EP, apuntando a los objetivos de desarrollo sostenible, educación de calidad, igualdad de género, trabajo decente y crecimiento económico, reducción de las desigualdades y paz, justicia e instituciones sólidas. Ver Anexo Atención a Población Vulnerable.

En el SENA los resultados frente al ODS relacionado con agua limpia y saneamiento se reflejan a través de la construcción de sistemas de tratamiento de agua potable, y residual, mantenimiento de tanques de agua para consumo humano, análisis de calidad de agua; lo anterior, para asegurar



la respuesta en temas de agua limpia y saneamiento.

Desde la perspectiva del enfoque diferencial el SENA ha participado en diferentes mesas de concertación con comunidades, denominadas “MESA PERMANENTE DE CONCERTACIÓN CON

PUEBLOS Y ORGANIZACIONES INDÍGENAS, PROTOCOLIZACIÓN DE LA CONSULTA PREVIA DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2018-2022 y en las cuales se han pactado aspectos que atienden los Derechos Humanos.

La estrategia nacional para los Derechos Humanos desarrollada en coordinación y articulación con los representantes de las instituciones del Estado – entre ellas el SENA, en el marco del Sistema Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, tuvo como propósito incluir, complementar y apropiar, al interior de sus entidades, la “Propuesta de Política Integral de Derechos Humanos 2014-2034” , para lo cual se definieron lineamientos por contenidos de derechos, así como estrategias y líneas de acción.

Este Sistema Nacional de Derechos Humanos, está conformado por 9 subsistemas, de los cuales el SENA en el marco de su competencia misional, actualmente hace parte de los siguientes subsistemas:

- Subsistema de cultura y educación en derechos humanos y paz (SENA cuenta con el programa “Promoción y ejercicio de los derechos humanos para una cultura de paz y reconciliación, desarrollado con la Consejería Presidencial en DDHH.
- Subsistema de Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales DESCA, El SENA - Dirección de Empleo y trabajo, hace parte del grupo de trabajo interinstitucional - GTI y en el Plan Nacional de Acción en DDHH y empresa apoya con Impulsar y difundir el apoyo de las empresas a los procesos que el Estado desarrolla en la capacitación de trabajadores.

5. Gestión Administrativa y Financiera

5.1 Avances y resultados en el cumplimiento del Plan de Acción



Con respecto al cumplimiento del Plan de Acción, en el último trimestre 2020 (octubre-noviembre-diciembre) a pesar de todas situaciones presentadas en marco de la pandemia del COVID 19 tanto en la Regional como en el Centro de Formación se pudo ajustar a las metas para dar cumplimiento al plan de acción 2020.

En lo que respecta a la vigencia 01 de enero al 30 de junio de 2021 en vista que la gran

mayoría de las áreas y coordinaciones aún nos encontramos en el trabajo virtual debido al COVID19 para este período se adelantó las gestiones necesarias para así poder cumplir con las metas asignadas por parte de la Dirección General y también en el análisis realizado se optimizaron recursos presupuestales.

Se ha avanzado en la priorización estricta de lo necesario tal y como se puede visualizar en el punto de la ejecución presupuestal y se han atendido acciones administrativas con el personal de planta y el personal contratado como, por ejemplo, las actividades de mantenimiento menores, acciones que vienen siendo atendidos por los Trabajadores Oficiales con apoyo del personal de la empresa de Aseo y Cafetería.

5.1.1 Formación profesional integral

En el SENA las acciones de formación responden a las necesidades del sector productivo y de la comunidad en general en la región, presentando ofertas pertinentes según la necesidad de capacitación en sus diferentes niveles formativos.

En cumplimiento a los Planes de Acción de los años 2020 y 2021, en los lineamientos en el marco del proceso misional de la “Gestión de Formación Profesional Integral”, en la vigencia 2020 define la estrategia de “mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a formación de calidad y pertinente”, con procesos misionales para fomentar la cualificación de las personas basadas en competencias laborales, formando el talento humano que requieren las empresas y desarrollando capacidades de investigación aplicada e innovación. En la vigencia 2021 continua con la estrategia sectorial de mejorar las capacidades productivas de la región, en el cual



su objetivo es “formar el talento humano pertinente que demanda el sector empresarial del país” promoviendo la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial, fomentar las capacidades y habilidades digitales asociados a procesos de transformación digital e industrias 4.0.

La formación profesional es operada en el SENA regional San Andrés a través del Centro de Formación Turística, Gente de Mar y Servicios, en alianzas con el sector productivo, comunidades y gobiernos locales. La formación por competencias y por proyectos formativos han sido los criterios

fundamentales para garantizar la calidad, pertinencia e inclusión.

En el último trimestre del año 2020, el SENA Regional San Andrés atendió 52.102 aprendices en formación, de los cuales 33.728 fueron mujeres y 18.374 hombres y para el periodo de enero a junio de 2021, se han atendido a 146.439 aprendices en acciones formativas, distribuida en formación por género de 96.784 mujeres y 49.655 hombres.

A continuación se relaciona en el cuadro los logros alcanzados en las acciones de formación de la Regional San Andrés en las vigencias del último trimestre del año 2020 y la del periodo de enero a Junio de 2021 en los diferentes niveles de formación y programas especiales que permite la inclusión con enfoque diferencial y Formación Continua Especializada dirigida esta última a las empresas y sector gremial contribuyendo a formar más talento humano; igualmente se muestra el total de las formaciones a aprendices por género:

EJECUCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

Indicador	Octubre a diciembre 2020	Enero a junio 2021	Total
No de Aprendices Educación Superior	74	1.011	1.085
No de Aprendices Técnico Laboral y Otros	130	1.323	1.453
No Aprendices en Formación Complementaria	51.898	144.105	196.003
Total, Aprendices en Formación Profesional Integral	52.102	146.439	198.541
Total, Aprendices en Formación Continua	302	-	302



Especializada			
---------------	--	--	--

Tabla 1. Ejecución de Formación Profesional Integral. Fuente: SENA. Aplicativo Sofía Plus.

*01 de octubre al 31 de diciembre de 2020

** 01 de enero al 30 de junio de 2021

APRENDICES EN FORMACIÓN POR GENERO

Indicador	Octubre a diciembre 2020	Enero a junio 2021	Total
No de Aprendices Femeninos en Educación Superior	60	610	670
No de Aprendices Masculinos en Educación Superior	14	401	415
No de Aprendices Femeninos en Técnicos Laboral y Otros	94	859	953
No de Aprendices Masculinos en Técnico Laboral y Otros	36	464	500
No de Aprendices Femeninos en Formación Complementaria	33.574	95.315	128.889
No de Aprendices Masculinos en Formación Complementaria	18.328	48.790	67.118
Total de Aprendices Femeninos en Formación Profesional Integral	33.728	96.784	130.512
Total de Aprendices Masculinos en Formación Profesional Integral	18.374	49.655	68.029
Total Aprendices Formación Profesional	52.102	146.439	198.541

Tabla 2. Aprendices en Formación por Género. Fuente: SENA. Aplicativo Sofía Plus.

*01 de octubre al 31 de diciembre de 2020

** 01 de enero al 30 de junio de 2021

5.1.2 Formación en Educación Superior

La Regional San Andres continua en sus procesos de fortalecimiento en la educación superior con formaciones tecnológicas y especializaciones tecnológicas pertinentes al desarrollo económico y social de la región que coadyuvan a la evolución de la población en el mundo laboral y la continuación de su proyecto educativo con convenios de cadena de formación para Egresados SENA. En educación superior formando para la vigencia del año 2020 en el último trimestre a 74 aprendices y para los dos primeros trimestres del año 2021, formó a 1.011 aprendices en formaciones del sector



productivo en economía naranja, cuarta revolución industrial, sector agro, industria, comercio, naviero y marítimo.

5.1.3 Formación Técnica y Otros

Formación orientada a capacitar a la población para que desempeñe oficios y habilidades requeridos en los sectores productivos, fortaleciendo el desarrollo de competencias laborales. Aportando a la recuperación económica y el desarrollo sostenible de las regiones. En la vigencia del último trimestre del año 2020 se formaron en técnicos laborales, operarios y auxiliares, 130 aprendices y para la vigencia de enero a junio de 2021 se formaron 1.323 aprendices.

Con el programa Articulación con la Media Técnica o Doble Titulación en la vigencia del año 2021 atendió a 687 aprendices en formaciones técnicas en el departamento, con 9 instituciones educativas articuladas.

5.1.4 Formación Complementaria

Corresponden a formaciones de cursos cortos no superior a 400 horas teniendo como objetivo actualizar o fortalecer competencias, habilidades o destrezas de los trabajadores colombianos, dando respuesta a la demanda del sector productivo. La Regional San Andrés en la vigencia del último trimestre del año 2020, se atendieron 51.898 personas en acciones formativas complementarias y en los dos primeros trimestres de la vigencia de 2021, se atendió a 144.105 personas.

Sena Emprende Rural

El programa SENA Emprende Rural ejecuta acciones de formación complementaria especial en las zonas rurales para la empleabilidad y la generación de iniciativas productivas, Agrícola, Pecuario, Agroindustrial, Forestal, Turismo, Ambiental y Servicios asociados entre otros.



EJECUCIÓN PROGRAMA SENA EMPRENDE RURAL - EMPRENDIMIENTO

Indicador	Octubre a diciembre 2020	Enero a junio 2021	Total
No de Aprendices formados programa SENA emprende Rural	182	-	182
No. DE UNIDADES PRODUCTIVAS CREADAS	1	9	10
No. DE UNIDADES PRODUCTIVAS FORTALECIDAS	-	-	-

Tabla 3. Programa SENA emprende Rural. Fuente: Reporte estadístico

*01 de octubre al 31 de diciembre de 2020

** 01 de enero al 30 de junio de 2021

5.1.5 Formación Virtual

La Formación virtual en el SENA es desarrollada con herramientas de tecnologías de la información y comunicación, Tics y plataformas de aprendizajes como Blackboard, LMS (Learning Management System), que permiten a las personas adelantar su proceso de formación de manera flexible y ajustado a su disponibilidad de tiempo; en ambientes de aprendizajes virtuales con herramientas de apoyo como foros, chats, videoconferencias, grupos de discusión y listas de distribución que ponen al aprendiz frente a materiales (interactivos, electrónicos o digitales), documentos y en general, a toda la información disponible en la Red.

A continuación, se puede observar la ejecución de los aprendices de formación virtual en la regional en la vigencia del trimestre de octubre a diciembre del 2020 y en vigencia de enero a junio de 2021:

EJECUCIÓN DE FORMACIÓN VIRTUAL

Indicador	Octubre a diciembre 2020	Enero a junio 2021	Total
No Aprendices en Formación Complementaria virtual	50.623	142.859	193.482



No Aprendices en Formación Técnico Virtual	-	251	251
No Aprendices en Formación Tecnológica Virtual	1	580	581
Total Aprendices en Formación Virtual	50.624	143.690	194.314

Tabla 4. Ejecución de Formación Virtual. Fuente: SENA. Aplicativo Sofía Plus.

*01 de octubre al 31 de diciembre de 2020

** 01 de enero al 30 de junio de 2021

En último trimestre del año 2020 se atendieron 50.624 aprendices en formaciones virtuales en cursos complementarios y en el periodo de enero a junio de 2021, se atendió a 143.690 aprendices.

5.1.6 Programa de Bilingüismo

Como respuesta al sector productivo en lo referente a la formación de los trabajadores en el dominio

de segunda lengua extranjera u otros idiomas que permita un mejor desempeño laboral, fortalecer las competencias de los trabajadores de la región ante las exigencias de los mercados laborales, el SENA oferta el Programa de Lenguas, desde la Regional San Andrés se han desarrollado estrategias de fortalecimiento en idiomas con ofertas de cursos virtuales y presenciales en lenguas como inglés, francés, mandarín, portugués, implementando herramientas de formación a través de laboratorio de inglés ubicado en la sede del Centro de formación turística, gente de mar y servicios, ambientes de idiomas con tecnologías que incorporan las cuatro fuentes de conocimiento: tutor, trabajo colaborativo, entorno y Tics, con el objetivo de articular y fortalecer las acciones de formación con relación al aprendizaje de una lengua extranjera. Y con programas de formación virtual “English Dot Works”, con 10 cursos que permiten formar a la comunidad de la isla de San Andrés en habilidades lingüísticas y comunicativas en inglés.

A continuación, se muestra la ejecución de aprendices en el programa de Bilingüismo que realiza la regional en las vigencias de octubre a diciembre de 2020 y de enero a junio de 2021 en modalidad presencial y virtual:

EJECUCIÓN PROGRAMA BILINGÜISMO

Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682



DE-F-032 V.04

www.sena.edu.co



Indicador	Octubre a diciembre 2020	Enero a junio 2021	Total
No Aprendices en Bilingüismo Presencial	13	54	67
No Aprendices en Bilingüismo Virtual	48.141	135.347	183.444
Total Aprendices en Bilingüismo	48.154	135.357	183.511

Tabla 5. Ejecución Programa Bilingüismo. Fuente: SENA. Aplicativo Sofía Plus.

*01 de octubre al 31 de diciembre de 2020

** 01 de enero al 30 de junio de 2021

A través del programa de Bilingüismo en el último trimestre del año 2020 se formaron 48.154 aprendices y en la vigencia de enero a junio de 2021, se formó 135.357 aprendices. Es importante destacar que ante el contexto de salud pública por Covid 19, se ha fortalecido el programa de bilingüismo virtual.

EJECUCIÓN POR TIPO DE POBLACIÓN

Indicador	Octubre a diciembre 2020	Enero a junio 2021	Total
GRAN TOTAL DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA	3666	13030	16696
TOTAL DESPLAZADOS POR FENOMENOS NATURALES	176	85	261
TOTAL APRENDICES CON DISCAPACIDAD	138	215	353
ADOLESCENTE EN CONFLICTO CON LA LEY PENAL	22	13	35
INDIGENAS	140	319	459
INPEC	1	81	82
JÓVENES VULNERABLES	2001	2092	4093



MUJER CABEZA DE FAMILIA	716	1487	2203
NEGRITUDES (NEGROS)	88	62	150
TOTAL ADOLESCENTE DESVINCULADO DE GRUPOS ARMADOS ORGANIZ MAS REINTEGRADOS	-	12	12
TERCERA EDAD	44	143	187
ADOLESCENTE TRABAJADOR	445	755	1200
REMITIDOS POR EL PAL	33	22	55
SOBREVIVIENTES MINAS ANTIPERSONALES	-	-	-
SOLDADOS CAMPESINOS	9	23	32
AFROCOLOMBIANOS	317	713	1032
PALENQUEROS	-	9	9
RAIZALES	659	578	1237
ROM	-	-	-
ABANDONO O DESPOJO FORZADO DE TIERRAS	-	1	1
ACTOS TERRORISTA/ATENTADOS/COMBATES/ENFR ENTAMIENTOS/HOSTIGAMIENTOS	3	27	30
AMENAZA	3	42	45
DELITOS CONTRA LA LIBERTAD Y LA INTEGRIDAD SEXUAL EN DESARROLLO DEL CONFLICTO ARMADO	4	8	12
DESAPARICIÓN FORZADA	22	83	105
HOMICIDIO / MASACRE	147	483	630
MINAS ANTIPERSONAL, MUNICION SIN EXPLOTAR, Y ARTEFACTO «EXPLOSIVO IMPROVISADO	-	11	11



SECUESTRO	3	18	21
TORTURA	4	13	17
VINCULACIÓN DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES A ACTIVIDADES RELACIONADAS CON GRUPOS ARMADOS	5	2	7
TOTAL GENERAL	8633	20327	28960

Tabla 6. Ejecución por tipo de población. Fuente: SENA. Aplicativo Sofía Plus.

*01 de octubre al 31 de diciembre de 2020

** 01 de enero al 30 de junio de 2021

5.1.7 Certificación de la Formación Profesional Integral

La certificación de la formación es un procedimiento que realiza el SENA para otorgar títulos o certificación a los aprendices que han finalizado satisfactoriamente su proceso de formación, cumpliendo todos los requisitos para certificarse y que le permite demostrar sus competencias laborales de forma eficiente en el sector productivo.

A continuación, se relaciona la ejecución de la certificación de la formación en educación superior, técnico laboral y otros (auxiliares y operarios), y complementarios dados en la Regional San Andrés en las vigencias del último trimestre 2020 y enero a junio de 2021:

EJECUCIÓN DE CERTIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

Indicador	Octubre a diciembre 2020	Enero a junio 2021	Total
No de Aprendices Certificados en Educación Superior	26	51	77
No de Aprendices Certificados en Técnico Laboral y Otros	116	98	214
No de Aprendices Certificados en Formación Complementaria	34.287	26.847	61.134
Total Aprendices Certificados Formación Profesional Integral	34.429	26.996	61.425

Tabla 7. Ejecución de Certificación de la Formación Profesional Integral. Fuente: SENA. Aplicativo

DE-F-032 V.04



Sofía Plus.

*01 de octubre al 31 de diciembre de 2020

** 01 de enero al 30 de junio de 2021

La Regional San Andrés en el último trimestre del año 2020 expidió 34.429 certificados, de los cuales 142 corresponden a la formación titulada (tecnólogos y técnicos laborales) y 34.287 a formaciones complementarias; en el periodo de enero a junio de 2021, la regional expidió 26.996 certificados, correspondiendo a formación titulada 149 certificados y 26.996 certificados de formaciones complementarias.

5.1.8 Certificación de Competencias Laborales

El SENA a través de la certificación de competencias laborales reconoce las habilidades, experticia y conocimientos adquiridos por los colombianos a lo largo de la vida laboral o de una actividad productiva que se encuentran vinculados laboralmente, en búsqueda de trabajo, independientes y que demuestren como principal requisito seis meses de experiencia laboral en esa actividad productiva. La certificación les permite desempeñarse con estándares de calidad de las normas

sectoriales de competencia laboral impactando positivamente en la inclusión laboral, cualificación del talento humano, incremento de la productividad, mejorar su perfil ocupacional, facilitar la búsqueda de oportunidades laborales y alto nivel de diferenciación y competitividad en su sector.

Se destaca en el Plan de Acción de la vigencia 2020 en los lineamientos del proceso de la gestión de instancias y de concertación y competencias laborales inmersos en la estrategia *“mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a formación de calidad y pertinente”* que como valor público se tiene *contribuir a la movilidad educativa y laboral por medio del Sistema Nacional de Cualificaciones* con procesos misionales de fomentar las cualificación de las personas basada en competencias laborales y formar el talento humano pertinente que demanda el sector empresarial. Para la vigencia 2021 *“Fomentar la cualificación de las personas basadas en competencias laborales”*.

A continuación, se relaciona la ejecución del proceso de certificación de competencia laboral en la regional San Andrés en la vigencia del último trimestre del año 2020 y el periodo comprendido entre



enero de a junio de 2021:

EJECUCIÓN CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

Indicador	Octubre a diciembre 2020	Enero a junio 2021	Total
No. de Personas Inscritas en Competencias Laborales	645	219	864
No. Evaluaciones en Competencias Laborales	815	145	960
No. Personas Evaluadas en Competencias Laborales	598	98	696
No. Certificaciones expedidas en Competencias Laborales	897	145	1042
No. de Personas Certificadas en Competencias Laborales	687	98	785
No. de Instrumentos de evaluación construidos	-	-	-

Tabla 8. Ejecución Certificación de Competencias Laborales. Fuente: SENA. Aplicativo Sofía Plus.

*01 de octubre al 31 de diciembre de 2020

** 01 de enero al 30 de junio de 2021

En la Regional San Andrés en el período comprendido entre enero a junio de 2021, se expidieron 145 certificaciones a 98 personas de la isla en sectores de Construcción e infraestructura, diseño y mobiliario, turismo, procesamiento de alimentos y minería (Norma con ámbito en maquinaria pesada). De la misma forma se evaluaron a 145 personas para proceso de certificación.

Ante el contexto de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Covid 19, se aplicaron estrategias para seguir evaluando y certificando a la población de la isla en normas de competencia laboral con el objetivo de apoyar a la reactivación económica y reapertura de sectores productivos, con el fortalecimiento y adaptación a los diversos recursos tecnológicos que tienen a su disposición, los ciudadanos para la virtualidad, permitió avanzar en la atención de proyectos de certificación de



competencias laborales por demanda social.

5.1.9 Contrato de aprendizaje

A continuación, se hace resumen del indicador del vector de contrato de aprendizaje ejecutado del 01 de octubre de 2020 al 30 de junio de 2021.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

Indicador	Octubre a diciembre 2020	Enero a junio 2021	Total
Contratos de Aprendizaje SENA (Incluye contratos voluntarios)	28	266	294
Contratos de Aprendizaje NO SENA	5	29	34
TOTAL CONTRATOS	33	295	328
Empresas con Cuotas Reguladas	120	120	240
Empresas con Cuotas Voluntarias	17	1	18

Tabla 9. Ejecución Contrato de Aprendizaje. Fuente: SENA. Informe estadístico.

*01 de octubre al 31 de diciembre de 2020

** 01 de enero al 30 de junio de 2021

De acuerdo con lo anterior se logra con las estrategias aplicadas a estos indicadores:

- Campañas de actualización y registros de contratos a empresas y aprendices.
- Micro rueda de aprendices virtuales para que las empresas los contraten
- Agendas empresariales virtuales
- Capacitaciones a empresarios virtuales sobre generalidades del contrato de aprendizaje y talleres de Proceso de regulación y presentación de planta de personal.
- Sensibilización aprendices en temas del contrato de aprendizaje y de bioseguridad
- Eventos de divulgación tecnológica
- Visitas, llamadas y contactos virtuales a empresas, utilización de todos los medios



tecnológicos.

5.1.10 Agencia Pública de Empleo

Presta un servicio de intermediación laboral público, gratuito, indiscriminado y sin intermediarios, para que los colombianos puedan participar de una oportunidad de empleo y los empresarios encuentren el talento humano que requieren para ocupar sus vacantes.

De igual manera, apoya la ejecución de políticas activas de empleo, aportando a la consecución de los objetivos trazados por el Gobierno Nacional para el beneficio de la población colombiana, ayudando a la inscripción en el APE a 792 personas, orientando en el mundo laboral a 1.677 personas, con una intermediación laboral de vacante de 2.326, logrando así colocar a 703 egresados SENA en diferentes empresas, para un total de colocador por el APE de 1.051 personas.

INDICADORES DE EMPLEO

Indicador	Octubre a diciembre 2020	Enero a junio 2021	Total
Inscritos	408	384	792
Vacantes	852	1.474	2.326
Orientados Generales	626	1.051	1.677
Orientados Desempleados	618	1.038	1.656
Orientados Desplazados	8	13	21
Colocaciones General	544	507	1.051
Colocaciones Egresados Sena	315	388	703
Colocaciones No Sena	229	119	348
Colocaciones Economía Naranja	18	16	34
Empresas nuevas registradas	4	-	4

Tabla 10. Indicadores de Empleo. Fuente. Agencia Pública de Empleo – Regional San Andres

*01 de octubre al 31 de diciembre de 2020

** 01 de enero al 30 de junio de 2021

5.1.11 Emprendimiento y Empresarismo

El programa de emprendimiento se encuentra alineado con las premisas del Gobierno en lo concerniente a las grandes apuestas establecidas por el Gobierno Nacional y respaldada por dos



grandes referentes, La Ley de Emprendimiento y al CONPES de Política Nacional de Emprendimiento, así:

Fortalecer el desarrollo de habilidades y fomentar una cultura emprendedora para mejorar las competencias de los emprendedores, las capacidades productivas y de crecimiento de sus negocios.

Mejorar el acceso y la sofisticación de mecanismos de financiamiento para apoyar a los emprendimientos en sus diferentes etapas de crecimiento e incentivar la consolidación de un ecosistema de inversión y financiación con énfasis en el emprendimiento.

Fortalecer las redes y las estrategias de comercialización para facilitar el intercambio de experiencias, acceso a mercados y sinergias en el ecosistema emprendedor.

Facilitar el desarrollo tecnológico y la innovación en los emprendimientos, para fortalecer su potencial de crecimiento y competitividad en los mercados actuales.

Fortalecer la arquitectura institucional para lograr una oferta pública articulada, eficiente, oportuna y basada en evidencia, que brinde condiciones habilitantes al ecosistema emprendedor.

A continuación, se detallan los indicadores de emprendimiento:

INDICADORES DE EMPRENDIMIENTO

Indicador	Octubre a diciembre 2020	Enero a junio 2021	Total
Empresas en Fortalecimiento	7	12	19
Empresas creadas a partir del asesoramiento	6	15	21
Empleos Otras Fuentes	-	3	3
Empleos Fortalecimiento	6	0	6
Emprendedores Orientados	341	572	913
Planes de Negocio Formulados OFF	6	15	21
Planes de Negocio Formulados FE	12	-	12
Total Planes de Negocio Formulados	18	15	33

Tabla 11. Indicadores de Emprendimiento y empresarismo. Fuente. Unidad de emprendimiento – Regional San Andres

*01 de octubre al 31 de diciembre de 2020



** 01 de enero al 30 de junio de 2021

FONDO EMPRENDER

Indicador	Octubre a diciembre 2020	Enero a junio 2021	Total
Empresas Creadas por el Fondo Emprender	2	-	2
Empleos potenciales directos Fondo Emprender	11	-	11
Empresas Creadas por el Fondo Emprender Economía Naranja	1	-	1
Empleos potenciales directos Fondo Emprender Economía Naranja	6	-	6

Tabla 12. Indicadores Fondo Emprender. Fuente. Informe estadístico – Regional San Andres

*01 de octubre al 31 de diciembre de 2020

** 01 de enero al 30 de junio de 2021

5.2 Inversiones y resultados de la gestión

El presupuesto asignado a la regional para el 2021 fue de \$14.367.974.426,45, es decir, que muy a pesar de que seguimos atravesando la pandemia tuvimos una variación positiva del 1,12% en comparación con el presupuesto asignado para la vigencia 2020 que fue de \$12.720.366.251, recursos que se vienen ejecutando por parte de todas las áreas involucradas para el cumplimiento de las metas asignadas en el plan de acción 2021.



Los recursos asignados para invertir en las acciones para lograr cumplir las metas en el Área de Empleo se cuentan con un aumento para la vigencia 2021 del 36,47% y una ejecución con corte al 30 de junio de 2021 del 86,37% en comparación con la vigencia 2020 que fue de \$152.832.234,00 con una ejecución presupuestal del 97,27%, lo que refleja el cumplimiento en la ejecución de los recursos asignados.

Con respecto a la Formación Profesional integral, para la vigencia 2021, se asignaron recursos por un valor \$8.879.923.705,00 con un con un avance de ejecución presupuestal del 85,98% a corte de junio 2021 y para la vigencia del 2020 fue de \$9.623.968.742,00 con una ejecución del 88,33%, lo que evidencia que para la vigencia 2021 se produjo una reducción en la asignación de un (-7,73%) equivalente a la suma de (\$744.045.037,00) es necesario precisar que este proceso incluye el procedimiento de certificación académica, con un nivel de ejecución del 70% en el 2020 y 32% a junio del 2021, para el cual pasó de una meta de 127.526 certificaciones en la vigencia del 2020 a 198.652 para el 2021, es decir con un incremento del 56%, lo que indica que en promedio porcentual el incremento de las metas para la formación subió para esta vigencia en un 28%.

En lo que respecta a la Gestión de Emprendimiento y Empresarismo, se presenta con una disminución en la asignación de recursos presupuestal en un (-36,14%) reflejado en valores así: para la Vigencia 2020 \$489.143.015,00 con una ejecución presupuestal del 71,67% y para la vigencia 2021 \$312.371.883,00 con una ejecución presupuestal a corte 30 de junio de 2021 del 87,33%. Con respecto a los indicadores de gestión para la Regional, en el periodo se ha desarrollado lo siguiente;

Empresas Creadas (OFF): 15, Empleos generados empresas Off: 3, Empresas en proceso de fortalecimiento empresarial: 19, Empleos en fortalecimiento empresarial: 6, Número de personas orientadas: 913, y número de entrenamientos a la fecha: 21.

Los indicadores de Fondo Emprender, para dicho periodo, se financiaron 2 planes de negocios presentados a las convocatorias 77 y 78 del año 2020 por un total de \$236.129.007 y la generación de 11 empleos potenciales. De los cuales un plan de negocios corresponde a la convocatoria de Economía Naranja por un total aprobado de \$117.625.602 y la generación de 6 empleos potenciales.



El Área de Relaciones Corporativa encargada de implementar el proceso Gestión Relacionamento Empresarial y Gestión del Cliente. Los recursos que asignaron a la regional para el 2020 fue de \$526.009.855,00, con una ejecución del 74,24%, sin embargo en comparación con la vigencia actual este proceso sufrió una reducción en la asignación de recursos por un porcentaje del 76,21% equivalentes a la suma de \$400.846.486,00, con un nivel de avance de ejecución a junio del 2021 de 98,34%, no obstante, con respecto a la ejecución de las metas asignadas para contratos de aprendizajes y empresas con cuotas reguladas, el balance es positivo, toda vez que el nivel de ejecución es del 95% aprendices SENA y un 89% aprendices NO SENA, y 96%, respectivamente.

5.3 Proyecciones para la siguiente vigencia: acciones y metas

De acuerdo con la misión de la Entidad, establecida por el artículo segundo de la Ley 119 de 1994 y en cumplimiento a lo proyectado en nuestro Plan Estratégico Institucional, alineado con el Plan de Desarrollo Nacional 2018-2022, se presenta a continuación la proyección de metas de formación titulada de la Regional San Andres, para la vigencia 2022:

PROYECCIÓN DE METAS DE FORMACIÓN TITULADA 2022

Formación Titulada	Auxiliar	Operario	Técnico Laboral	Tecnólogo	Total Centro de Formación
Centro de Formación Turística, Gente de Mar y Servicios Regional San Andrés	70	110	2082	1.563	3.825
Total Regional	70	110	2082	1.563	3.825

Tabla 13. Proyección de metas de formación titulada 2022. Fuente: Grupo de Formación Profesional Integral y Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, San Andres.

*01 de octubre al 31 de diciembre de 2020

** 01 de enero al 30 de junio de 2021

Para la vigencia 2022, se orientarán las acciones de la entidad al cumplimiento de nuestros procesos misionales, destinando los recursos necesarios para la adecuación de instalaciones, tecnología, equipos y materiales, talento humano y actividades necesarias para este fin, de acuerdo con las



directrices que desde la Dirección General de la entidad se nos determinen.

La regional San Andrés para la siguiente vigencia, tiene proyectado tener en funcionamiento el Hotel Escuela, con el fin de dar respuesta al sector hotelero en las diferentes ocupaciones requeridas por este importante sector de la economía del territorio. Impactando con formaciones en el área de cuidado de manos y pies, gastronomía, Mesa y Bar. Con una meta de formar a 1.200 aprendices del área.

Todo lo anterior en cumplimiento del desarrollo exitoso de los ejes del Plan de Desarrollo “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, buscando generar mejores oportunidades en educación, trabajo decente, emprendimiento, reducción de la pobreza, diversidad, igualdad y desarrollo sostenible para los habitantes de la Isla de San Andrés.

5.4 Impacto de los recursos frente a necesidades ciudadanas en términos de cobertura y satisfacción

Proceso Gestión de la Formación Profesional Integral. En el 2020, se contó con una ejecución presupuestal real por valor de \$10.735.516.871,00 equivalente al 90,01% del valor asignado 2020, recursos que beneficiaron a más de 260.000 aprendices, correspondientes a los diferentes niveles de formación titulada y complementaria, lo que indica que por cada aprendiz se invirtieron \$ 51.645 para mejorar su nivel de formación para el trabajo.

A corte 30 de junio del 2021 contamos con una ejecución real en pesos de \$11.399.456.933,00 con un porcentaje de ejecución del 79,34% y un avance de atención de 235.224 aprendices para todos los niveles de formación, lo

que indica que por cada aprendiz en formación se invirtieron \$51.608.

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

GRUPO DE RELACIONES CORPORATIVAS Ejecución Presupuestal 2020 - 2021						
Vigencias/Años	2020 (OCTUBRE-1 A DICIEMBRE -31)			2021 (ENERO-1 A JUNIO 30)		
Detalles	Valor Contrato	Ejecución Octubre - Diciembre	% de Ejecución	Valor Contrato	Ejecución Enero - Junio	% de Ejecución



Personal de Apoyo Administrativo	145.413.283,00	40.634.924,00	28%	149.097.511,00	75.478.348,00	51%
---	-----------------------	----------------------	------------	-----------------------	----------------------	------------

Tabla 14. Ejecución presupuestal- Grupo de relaciones corporativas

*01 de octubre al 31 de diciembre de 2020

** 01 de enero al 30 de junio de 2021

Proceso Gestión de Empleo, Análisis Ocupacional y Empleabilidad. Para la vigencia evaluada la Regional ha invertido recursos que beneficiaron a más de 1.500 personas que buscan ubicarse en el campo laboral en el año inmediatamente anterior y más de 900 personas a corte de junio de esta vigencia, servicios que fueron prestados a través de la Agencia Pública de Empleo. Por cada colocado de egresados del SENA, la regional invirtió \$175.636 aproximadamente y a corte de septiembre del 2020, \$215.000 aproximadamente.

5.5 Ejecución presupuestal

El presupuesto real asignado en la Regional y el Centro de Formación para la 2020 fue de \$11.927.067.701,00, de los cuales fueron ejecutados el 90,01% y para el 2021 a corte de junio del 2021 el presupuesto real asignado es de \$14.367.974.426,00 y a fecha del período de evaluación junio 2021 tenemos una ejecución del 79,34%

ASIGNACION PRESUPUESTAL

	Asignación presupuestal VS. Ejecución	
	2020	2021
Presupuesto Asignado	11.927.067.701	14.367.974.426
Presupuesto Ejecutado	10.735.516.871	11.399.456.933
% Ejecución	90,01%	79,34%

Tabla 15. Ejecución presupuestal

*01 de octubre al 31 de diciembre de 2020

** 01 de enero al 30 de junio de 2021

La información del cuadro anterior nos indica un aumento del 20,47% en el presupuesto asignado para la vigencia 2021 en comparación con la vigencia 2020.



6. Gestión de Infraestructura y Logística

Durante la vigencia evaluada se denota que, por la limitación de infraestructura, el Centro de Formación no cuenta con áreas o espacios físicos suficientes para cubrir todas las necesidades para su normal funcionamiento, es por eso, que se ha venido trabajando en coordinación con la Dirección Administrativa y Financiera de la Dirección General para la puesta a punto de las instalaciones tanto las instalaciones de la sede principal así como la sede del Hotel Escuela así poder descongestionar la sede actual del Centro de Formación.



Se ha presentado mucha limitación y demora en la contratación para atender la optimización y mejoramiento de la infraestructura y logística en el Centro de Formación debido a la escasez de proponentes locales del Departamento Archipiélago que cumplan con los requisitos necesarios de acuerdo con la normatividad existen en materia de contratación estatal.

Así como tanto para la vigencia 2020 como para la vigencia 2021 y a fecha del corte evaluado se encuentra en ejecución un Contrato de Mantenimiento General Lote 1 en donde la regional está incluida y un Contrato de Adecuaciones, procesos contractuales adelantados y firmados por la Dirección General a través de los cuales esperamos poder atender en su gran mayoría con las necesidades actuales de infraestructura y logística de la Regional.



Por otra parte, y debido a la pérdida total de la Subsede de Providencia por el paso del Huracán IOTA, a través de la aseguradora se ha logrado habilitar una subsede temporal conformada por ocho (8) carpas con el fin de atender los procesos de formación profesional integral en el vecinomunicipio.



También se ha contado con la contratación del arrendamiento de varios inmuebles lo que ha ayudado en buena parte a aliviar la congestión que se presenta por la falta de una infraestructura y logística adecuada tanto en el Despacho de Dirección Regional como en el Centro de Formación.



7. Gestión del Talento Humano

7.1 Planta de personal y número de contratistas

Planta de personal y número de contratistas: para la vigencia 2020, la planta de personal de la Regional se encontraba distribuida entre funcionarios de planta y contratistas en la siguiente proporción; el 16% del total son funcionarios de planta y el 84% son contratistas. A corte de junio de 2021 el personal de planta pasó al 15% y los contratistas se aumentaron al 85%, toda vez que este cambio se viene retornando a la normalidad de acuerdo con directiva presidencial 04 del 2021, que ordena el retorno de los servidores públicos y demás colaboradores del Estado, lo que ha hecho que se reanude la contratación de personal para prestar servicios.

A corte de junio 2021 el personal contratista en comparación con el período 2020 se aumentó en un 4%, toda vez que las diversas dependencias aumentaron sus necesidades de contratación.

NUMERO DE FUNCIONARIOS VIGENCIA ANTERIOR Y ACTUAL

FUNCIONARIOS	NUMERO	%VARIACION
OCTUBRE A DICIEMBRE DE 2020	62	
ENERO A JUNIO 2021	63	2%

Tabla 16 No de funcionarios. Fuente coordinación Talento Humano

*01 de octubre al 31 de diciembre de 2020

** 01 de enero al 30 de junio de 2021

DISTRIBUCIÓN DE FUNCIONARIOS POR GENERO

GENERO	NUMERO
HOMBRE	32
MUJER	31
TOTAL	63

Tabla 17 Distribución de funcionarios por género. Fuente coordinación Talento Humano

*01 de octubre al 31 de diciembre de 2020

** 01 de enero al 30 de junio de 2021

NUMERO DE CONTRATISTAS VIGENCIA ANTERIOR Y ACTUAL

CONTRATISTAS	NUMERO	%VARIACION
OCTUBRE A DICIEMBRE DE 2020	335	
ENERO A JUNIO 2021	350	4%

Tabla 18 No de contratistas. Fuente coordinación de Talento Humano



*01 de octubre al 31 de diciembre de 2020

** 01 de enero al 30 de junio de 2021

NUMERO DE FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS VIGENCIA ANTERIOR Y ACTUAL

TOTAL DE FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS	NUMERO	%VARIACION
OCTUBRE A DICIEMBRE DE 2020	397	
ENERO A JUNIO 2021	413	4%

Tabla 19 No de funcionarios y contratistas. Fuente coordinación Talento Humano

*01 de octubre al 31 de diciembre de 2020

** 01 de enero al 30 de junio de 2021

8. Gestión Institucional

8.1 Transparencia en la Contratación

Para el período evaluado la Regional y su Centro de Formación han cumplido a cabalidad con toda la normatividad en materia de transparencia en la contratación y el estado de los contratos realizados, procesos que fueron adelantados a través del Portal del Estado Colombiano Colombia Compra Eficiente y sus aplicativos SECOP II y la Tienda Virtual del Estado Colombiano para el período evaluado en la vigencia 2020-2021.

Es así como en el período de evaluación se elaboraron y publicaron un total de 368 contratos distribuidos por dependencia o subunidad y clasificados por el tipo de contratación (PSP y Bienes y Servicios) según el siguiente cuadro:

CONTRATO BIENES Y SERVICIOS Y PRESTACION DE SERVICIOS

	Octubre a diciembre 2020	Enero a junio 2021
Regional total	7	57
Contratos de Bienes y Servicios	7	12
Contratos de Prestación de Servicios	0	45



Centro total	14	311
Contratos de Bienes y Servicios	9	6

Contratos de Prestación de Servicios	5	305
--------------------------------------	---	-----

Tabla 20 contratos de bienes y servicios y prestación de servicios. Fuente área contratación

*01 de octubre al 31 de diciembre de 2020

** 01 de enero al 30 de junio de 2021

CONTRATOS PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y BIENES Y SERVICIOS

Contratos 01 octubre 2020 a 30 junio 2021 de	
Regional y centro	
Prestación de Servicios	334
Bienes y Servicios	34
Total	368

Tabla 21. contratos de bienes y servicios y prestación de servicios. Fuente área contratación

*01 de octubre al 31 de diciembre de 2020

** 01 de enero al 30 de junio de 2021

El SENA Regional San Andrés, en aras de garantizar el interés general que rige a toda contratación pública, así como hacer efectivos los deberes públicos y la prestación de los servicios a su cargo, y para garantizar la transparencia en la contratación, se encuentra de forma constante al servicio de los intereses generales persiguiendo así el cumplimiento de los fines estatales imponiendo el cumplimiento de requisitos y procedimientos que garantizan la selección de la mejor propuesta para satisfacer el objeto del contrato a suscribir incluyendo la contratación directa, sin tener en consideración favores o factores de afecto o de interés, edificando sus invitaciones públicas sobre las bases de:

- La igualdad respecto de todos los interesados;
- La objetividad, neutralidad y claridad de la reglas o condiciones impuestas para la presentación de las ofertas;
- La garantía del derecho de contradicción;
- La publicidad de las actuaciones de la administración;



- La motivación expresa, precisa y detallada del informe de evaluación, del acto de adjudicación o de la declaratoria de desierta;
- La escogencia objetiva del contratista idóneo que ofrezca la oferta más favorable para los intereses de la administración.

Todo lo anterior con el objetivo de garantizar la selección de la mejor propuesta para satisfacer el objeto del contrato a suscribir al seleccionar a los contratistas al momento de definir criterios de selección que sólo pueden ser cumplidos por aquellos que son idóneos.

Desde el área de contratación, como herramienta para impulsar y dar publicidad a los procesos contractuales se utiliza la plataforma transaccional SECOP II, la cual le permite a la Entidad interactuar con el proveedor de manera constante y donde las acciones realizadas quedan publicadas inmediatamente, visibles a quien interese y con trazabilidad del autor de cada una de dichas acciones; esta plataforma igualmente permite que los proveedores tengan acceso al expediente contractual generado desde la plataforma y consultar la información del proceso en todo momento, permitiendo el cumplimiento de dos de los principios primordiales en la contratación pública que son la transparencia y publicidad.

En el mismo sentido, los canales de PQRS en la Entidad siempre están disponibles con el fin de contestar y subsanar solicitudes realizadas y suministrar información en materia contractual por parte de proveedores o comunidad interesados.

En la actualidad y en vísperas de culminar el año, se continúa trabajando en aras de impulsar los procesos faltantes para cumplir las metas propuestas para la vigencia 2021; los procesos ya adjudicados o convocados, se encuentran debidamente publicados en la Plataforma SECOP II.

8.2 Prevención de hechos de corrupción

La Regional viene implementando la política institucional para la administración del riesgo de corrupción, realizando periódicamente con cada uno de los procesos la identificación, análisis y valoración de estos, y definiendo medidas encaminadas a evitar aquellos actos de corrupción de



mayor probabilidad de ocurrencia en pro del mejoramiento continuo de la gestión institucional. Se hace seguimiento a los controles para evitar dichos riesgos.

El discurso constante en la Regional con respecto a los posibles hechos de corrupción es que el equipo de trabajo del área de contratación no tenga relación directa con posibles proveedores de la Entidad mientras se realizan los estudios de mercado o mientras duren los procesos; promoviendo el desinterés de adjudicar procesos subjetivamente.

La implementación a partir de la vigencia 2020 de la plataforma SECOP II en la Entidad reafirma lo anterior, evidenciando que los proveedores presentan sus ofertas directamente en la plataforma y para la Entidad no es visible hasta que se cierra el espacio para presentar ofertas; permitiendo que no exista ninguna información precipitada de ofertas de proveedores.

9. Plan de mejoramiento institucional

9.1 Trámites SENA

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

1. Inscripción, selección y matrícula de aspirantes a programas de formación profesional
2. Certificado tributario de aportes parafiscales
3. Consulta Virtual de Perfiles y Aspirantes para Contrato de Aprendizaje
4. Certificados y constancias académicas
5. Regulación Cuota de Aprendices



6. Apoyo de sostenimiento regular
7. Facilidad de pago
8. Consulta de certificados de competencia laboral
9. Apoyos de alimentación

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

En el año 2020, se implementó la radicación electrónica en el trámite Regulación de Cuota de Aprendices, permitiendo que las empresas con cuota regulada presentaran de forma virtual las novedades en sus plantas de personal, a través del aplicativo del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA). Para el primer semestre del 2021 de enero a junio, se recibieron 5716 solicitudes por este mismo medio.

De igual manera el 02 marzo de 2021, en el marco de la estrategia Estado Simple, Colombia Ágil, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, y el Departamento Administrativo de la Función Pública realizaron un reconocimiento al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) como la entidad del orden nacional con mayores ahorros generados a los ciudadanos por efectos de la simplificación de trámites (\$12.238 millones). Logrados a través de la implementación de sistemas de interoperabilidad interna para la reexpedición de un total 1'358.132 documentos de Título, Acta y Notas correspondientes a la vigencia 2000 a 2009, que redujeron costos en papelería, reproducciones y desplazamientos beneficiando a 754.500 ciudadanos.



9.2 Participación ciudadana

El SENA Regional San Andrés, garantiza la participación ciudadana a través de los siguientes canales de comunicación tales como el canal presencial, telefónico, línea ciudadana, virtual y las redes sociales en Facebook, Twitter e Instagram.

Con el fin de facilitar la participación ciudadana, la Coordinación Regional de Relaciones Corporativas, en la vigencia 2021 se llevaron a cabo estrategias, entre las que se destacan los correos electrónicos y grupos de WhatsApp con el fin de tener un contacto más directo con los empresarios y de esta manera conocer sus necesidades de servicios de la entidad.

En la página web los usuarios pueden ingresar al link “Servicio al Ciudadano”, bien sea para presentar una consulta, solicitud, petición, queja, reclamo, o consultar el estado del trámite de los mismos, además de los espacios para rendición de cuentas anuales, redes sociales, líneas de atención al cliente y chat con miras a garantizar una efectiva participación ciudadana.

CANALES Y MECANISMOS DE COMUNICACIÓN

Canal	Mecanismo	Ubicación	Horario
-------	-----------	-----------	---------



Presencial (Actualmente este canal no se encuentra disponible según las medidas de bioseguridad)	Avenida Francisco Newball Sector pueblo viejo entrada colegio Junín (Providencia)	Unidad de Correspondencia	8:00 a.m. a 12 m. – 2:00 p.m. a 6:00 p.m.
Telefónico	(*) Línea Gratuita Nacional.	01 8000 910 270	Lunes a viernes de 7:00 a.m. - 7:00 p.m. y sábados de 8:00 a.m. - 1:00 p.m. en jornada continua.
Línea Ciudadano	(*) Línea San Andrés Isla	5123066 ext. 85088-85090	Lunes a viernes de 7:30 a.m. a 12 m. – 2:00 p.m. a 6:00 p.m.
Virtual	(*) Página web.	www.sena.edu.co	Permanente.
	Chat	Chat SENA	Días hábiles de lunes a viernes de 7:00 a.m. - 7:00 p.m. y sábados de 8:00 a.m. - 1:00 p.m. en jornada continua.
Redes Sociales	Facebook	SENASanAndresOficial	Permanente.
	Twitter	@SENAComunica	Permanente.
	Instagram	senacomunica	Permanente.

9.3 Resultados de la atención a las PQRS

De acuerdo con la información presentada con corte del 01 de octubre de 2020 a junio 30 de 2021, en lo referente a quejas encontramos que el mayor porcentaje con 17 de las 49 presentadas durante el período, es la de mala prestación del servicio por parte del instructor. Con un 8,5% del porcentaje total.



La queja que presenta la segunda mayor ocurrencia es la de mala prestación del servicio – colaborador SENA, con ocho (08) quejas que representan el 8% del total de las quejas presentadas.

En el tercer lugar tenemos irregularidades en contratación de prestación de servicios personales en los centros de formación con 5 queja que representan el 10% del total.

INVENTARIO DE QUEJAS Y RECLAMO

INVENTARIO DE QUEJAS Y RECLAMOS		OCTUBRE 1 2020 - JUNIO 30 2021	
ASUNTO PQRS	TOTAL	PORCENTAJE	
QUEJAS	49		



IRREGULARIDADES CONTRATACION - PRESTACION SERVICIOS PERSONALES CENTROS DE FORMACION	5	10%
IRREGULARIDADES CONTRATACION - PRESTACION SERVICIOS PERSONALES DIRECCION GENERAL	1	2%
IRREGULARIDADES CONTRATACION - PRESTACION SERVICIOS PERSONALES REGIONALES	4	8%
IRREGULARIDADES EN GESTION ADMINISTRATIVA	2	4%
MALA PRESTACION DEL SERVICIO - COLABORADOR SENA	8	16%
MALA PRESTACION DEL SERVICIO - CONTACT CENTER	3	6%
MALA PRESTACION DEL SERVICIO - INSTRUCTOR	17	35%
MALA PRESTACION DEL SERVICIO - TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	2	4%
PROCESO MERITOCRATICO - GERENTES PUBLICOS	2	4%
INCONFORMIDAD PROCESO ARTICULACION	1	2%
SOFIA PLUS - REGISTRO EN APLICATIVO	4	8%
RECLAMOS	TOTAL	PORCENTAJE
	35	
FISCALIZACION - FALTA DE RESPUESTA DE UNA REGIONAL	5	0,1
PETICION QUE TRANSCURRIO TIEMPO NORMATIVO Y NO SE HA RECIBIDO RESPUESTA	29	0,8
CERTIFICACIONES APRENDICES	1	0,0

10. Eficacia del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol

A continuación, se hace relación de las actividades a desarrollar y su cumplimiento según los numerales de la norma ISO 9001



PLAN ANULA DE MANTENIMIENTO

NUMERICAL	TÍTULO	NIVEL	PRODUCTO MÍNIMO	ACCIONES	%AVANCE ESPERADO HOY	%AVANCE	OBSERVACIONES
4.1	4.1 Entendiendo la organización y su contexto.	04. Despacho Regional al	DE-F-039 Formato Análisis Estratégico (DOFA) Regional-Dirección General	Monitorear los cambios en el contexto a partir de los lineamientos del GPEMO.	100%	100%	Cargado en la plataforma compromiso en la fecha indicada
4.1	4.1 Entendiendo la	05. Centro de	DE-F-040 Formato Análisis	Monitorear los cambios en el	100%	100%	Cargado en la plataforma compromiso
	organización y su contexto.	Formación	Estratégico (DOFA) Centro de Formación	contexto a partir de los lineamientos del GPEMO.			en la fecha indicada



4.2	4.2	04.	Formato	Actualizar las	50%	50%	Cargado en la
	Entendiendo	Despac	DE-F-038	necesidades			plataforma
	las	ho	para la	y			compromiso
	necesidades	Region	Identificac	expectativa s			en la fecha
	y	al	ión de	de las PIPa			indicada
	expectativas		Grupos de	partir delos			
	de las		Valor e	lineamientos			
	partes		Interés	s del			
	interesadas		diligenciado	GPEMO y de			
	.			los ejercicios			
				de			
				participación			



4.2	4.2 Entendiend o las necesidade s y expectativa s de las partes interesadas	05. Centro de Forma ción	Formato DE-F-038 para la Identificac ión de Grupos de Valor e Interés diligenciad o	Actualizar las necesidades y expectativa s de las PIPa partir delos lineamientos s del GPEMO y de los ejercicios de participación n	50%	50%	Cargado en laplataforma compromiso en la fecha indicada
4.2	4.2 Entendiend o las necesidade s y expectativa	04. Despa cho Region al	Estrategia s de Soluciones a las expectativa s	Retroalimnt ación para generar soluciones a las	0%	0%	



	s de las partes interesadas		identificadas (DE-F-038)	necesidades y expectativas recopiladas en la encuesta			
4.2	4.2 Entendiendo las necesidades y expectativas de las partes interesadas	04. Despa cho Region al	Estrategias de Soluciones a las expectativas identificadas (DE-F-038)	Retroalimentación para generar soluciones a las necesidades y expectativas recopiladas en la encuesta			
4.2	4.2 Entendiendo las necesidades	04. Despa cho	Expectativas de Partes Interesadas	Realizar una Consulta Ciudadana para la	0%	0%	



	s y expectativa de las partes interesadas .	Region al	s Pertinente s Identificadas (DE-F-038)	identificación de Partes Interesadas Pertinentes Teniendo en cuenta los servicios misionales del Sena y los subsistemas del SIGA			
4.2	4.2 Entendiend o las necesidades y expectativa s de las partes interesadas .	05. Centro de Forma dón	Expectativ as de Partes Interesada s Pertinente s Identificadas (DE-F-038)	Realizar una Consulta Ciudadana para la identificación de Partes Interesadas Pertinentes Teniendo en cuenta	0%	0%	



				los servicios misionales del Sena y los subsistemas del SIGA			
5.2	5.2 Políticas SIGA	04. Despa cho Region al	Promesa de Valor y las Políticas de los Sistemas divulgados	Divulgar elementos estructurales actualizados	100%	100%	En el ejercicio de la inducción anual al SIGA, de manera trimestral en el comité SIGA y continuamente en la participación en el comité primario se da



							cumplimiento al mismo
5.2	5.2 Políticas SIGA	05. Centro de Forma ción	Promesa de Valor y las Políticas de los Sistemas divulgados	Divulgar elementos estructurales actualizados	100%	100%	En el ejercicio de la inducción anual al SIGA, de manera trimestral en el comité SIGA y continuamente en la participación en el comité primario se da cumplimiento al mismo
5.3	5.3 Roles, responsabil	04. Despa cho	Matriz de roles críticos	Apropiar y complemen tar la Matriz	100%	100%	Matriz de Roles Críticos para su



	idad y autoridad.	Region al		de Roles Críticos para su Despacho Regional			Despacho Regional diligenciada
5.3	5.3 Roles, responsabilidad y autoridad.	05. Centro de Formación	Matriz de roles críticos	Apropiar y complementar la Matriz de Roles Críticos para su Centro de Formación	100%	100%	Matriz de Roles Críticos para su Centro de Formación diligenciada
6.1	6.1 Acciones para abordar los riesgos y las oportunidades.	04. Despacho Regional al	Implementación de Controles Generales por Eje, y por proceso	Garantizar que en su Dependencia se encuentren bien identificados los controles	100%	100%	Existen controles para los riesgos identificados, se realiza monitoreo y seguimiento



				según el riesgo general			continuamente
6.1	6.1 Acciones para abordar los riesgos y las oportunidades.	05. Centro de Formación	Implementación de Controles Generales por Eje, y por proceso	Garantizar que en su Dependencia se encuentren bien identificados los controles según el riesgo general	100%	100%	Existen controles para los riesgos identificados, se realiza monitoreo y seguimiento continuamente
6.1	6.1 Acciones para abordar los riesgos y las	04. Despacho Regional al	Formato Autocontrol Diligencia (Formato autocontrol	Realizar informes de autocontrol cuatrimestrales para seguimiento de los	50%	50%	Se carga informe de autocontrol



	oportunidades.		ol PM, Riesgos, SNC	riesgos de proceso y de corrupción			
6.1	6.1 Acciones para abordar los riesgos y las oportunidades.	05. Centro de Formación	Informe Autocontrol Riesgos Proceso y Corrupción	Realizar informes de autocontrol cuatrimestrales para seguimiento de los riesgos de proceso y de corrupción.	50%	50%	Se carga informe de autocontrol
6.3	6.3 Planificación y control de cambios. E2.11 Estándar:	05. Centro de Formación	Plan de gestión del cambio Centro de Formación	Identificar los cambios del Centro de Formación y documentarlos acorde	100%	100%	Los cambios fueron identificados en los ejercicios de contexto



	Gestión del cambio			a los lineamientos establecidos desde la DG			
7.3	7.3 Concienciación. E1.2 Estándar: Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	04. Despacho Region al	Inducción al SIGA	Realizar mesas de trabajo virtuales con los Gestores SIGA de los Centros de Formación	100%	100%	Se realiza la inducción al SIGA
7.3	7.3 Concienciación. E1.2	04. Despacho	Mes SIGA	Diseñar estrategias para el mes SIGA que se	100%	50%	En mesa de trabajo con el equipo SIGA se



	Estándar: Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Regional		llevará a cabo en septiembre			esta definiendo las estrategias del MES SIGA
7.3	7.3 Concienciación. E1.2 Estándar: Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	04. Despacho Regional	Ejecución mes SIGA	Ejecutar las Actividades Correspondientes al Mes SIGA	0%	0%	



7.3	7.3 Concienciación. E1.2 Estándar: Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	05. Centro de Formación	Mes SIGA	Diseñar estrategias para el mes SIGA que se llevará a cabo en septiembre	0%	50%	En mesa de trabajo con el equipo SIGA se esta definiendo las estrategias del MES SIGA
7.3	7.3 Concienciación. E1.2 Estándar: Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y	05. Centro de Formación	Ejecución mes SIGA	Ejecutar las Actividades Correspondientes al Mes SIGA	0%	0%	



	Salud en el Trabajo						
7.4	7.4 Comunicación. E2.8 Estándar: Mecanismos de Comunicación.	04. Despacho Regional al	Matriz de Comunicaciones del SIGA	Diligenciar la Matriz de Comunicaciones SIGA con la información Regional	100%	100%	En mesas de trabajo con líderes y el equipo SIGA se establece la matriz de comunicaciones que se encuentra cargada en compromiso
7.4	7.4 Comunicación. E2.8 Estándar: Mecanismos de	05. Centro de Formación	Matriz de Comunicaciones del SIGA	Diligenciar la Matriz de Comunicaciones SIGA con la información del Centro	100%	100%	En mesas de trabajo con líderes y el equipo SIGA se establece la matriz de



	Comunicación.			de Formación			comunicación es que se encuentra cargada en compromiso
8.2	8.2 Requisitos para los productos y servicios.	04. Despacho Regional al	Acciones de mejora implementadas a partir de los resultados de la encuesta nacional a partes interesadas (Medición de la satisfacción	A partir del informe de Medición de Satisfacción definir la necesidad de registrar en el módulo de mejoramiento continuo hallazgos por la fuente: Resultados de la	67%	0%	Con la líder se estableció el compromiso para dar gestión al compromiso



			n del cliente)	Medición de la Satisfacción del Cliente y gestionar los planes de mejoramiento respectivos.			
8.7	8.7 Control de las salidas no conformes.	04. Despacho Region al	Informe de aplicación de los controles del Plan de Control de Calidad (Autocontrol)	Realizar informe de aplicación de los controles del Plan de Control de Calidad del Servicio	50%	30%	Se asigna a cada responsable el servicio para realizar seguimiento al control sin respuesta, se programa mesas de trabajo para acelerar el



							proceso de la gestión
8.7	8.7 Control de las salidas no conformes.	05. Centro de Forma ción	Informe de aplicación de los controles del Plan de Control de Calidad (Autocontrol)	Realizar informe de aplicación de controles del Plan de Control de Calidad del Servicio	50%	30%	Se asigna a cada responsable el servicio para realizar seguimiento al control sin respuesta, se programa mesas de trabajo para acelerar el proceso de la gestión
9.1	9.1 Seguimiento, medición, análisis y	04. Despacho Regional al	Mediciones, análisis y mejora de los	Realizar seguimiento a la medición de los	67%	0%	



	evaluación.		indicadore s	indicadores de proceso a nivel Regional Realizar las mediciones, analizar los resultados e implementa r planes de mejoramien to cuando se requiera, según la periodicida d definida en la hoja de vida del indicador.			
	E6.1 Estándar: Gestión y resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo						



9.1	<p>9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación.</p> <p>E6.1 Estándar: Gestión y resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	05. Centro de Formación	Mediciones, análisis y mejora de los indicadores	<p>Realizar seguimiento a la medición de los indicadores de proceso del centro de formación.</p> <p>Realizar las mediciones, analizar los resultados e implementar planes de mejoramiento cuando se requiera, según la</p>	67%	0%	
-----	---	-------------------------	--	--	-----	----	--



				periodicidad definida en la hoja de vida del indicador.			
9.1	9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación. E6.1 Estándar: Gestión y resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	04. Despa cho Region al	Análisis y evaluación del cumplimiento del PAM Regional	Realizar trimestralmente seguimiento, medición, análisis y evaluación de la implementación del PAM Regional y realizar informe ejecutivo para presentar al	67%	67%	En el periodo establecido se general reporte a lo establecido en el PAM como el objetivo de Gerente publico, el reporte de gestión de evaluación por dependencias y seguimiento a mtas



				Comité Regional del SIGA para que los responsables tomen las acciones pertinentes.			
9.1	9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación. E6.1 Estándar: Gestión y resultados del Sistema de Gestión de	05. Centro de Formación	Análisis y evaluación del cumplimiento del PAM Centro de Formación	Realizar trimestralmente seguimiento, medición, análisis y evaluación de la implementación del PAM del Centro de Formación y realizar	67%	67%	En el periodo establecido se general reporte a lo establecido en el PAM como el objetivo de Gerente público, el reporte de gestión de evaluación por



	Seguridad y Salud en el Trabajo			informe ejecutivo para presentar al Comité Regional del SIGA para que los responsables tomen las acciones pertinentes.			dependencias y seguimiento a mtas
9.3	9.3 Revisión por la dirección. E2.6 Estándar: Rendición de cuentas	04. Despacho Regional al	Informe sistema de gestión (Calidad, Ambiental - Energia, SST)	Teniendo en cuenta los lineamientos dados por la DG, cada despacho regional deberá realizar su	0%	0%	



				informe de gestión para los sistemas (Calidad, Ambiental-Energía, SST) y cargarlo en la plataforma CompromISO.			
9.3	9.3 Revisión por la dirección. E2.6 Estándar: Rendición de cuentas	05. Centro de Formación	Informe sistema de gestión (Calidad, Ambiental - Energía, SST)	Teniendo en cuenta los lineamientos dados por la DG, cada Centro de Formación deberá realizar su	0%	0%	



				informe de gestión para los sistemas (Calidad, Ambiental-Energía, SST) y cargarlo en la plataforma CompromISO.			
10.2	10.2 No conformidades y acciones correctivas. E7.1 Estándar: Acciones preventivas y	04. Despa cho Region al	Estrategia de seguimien to a planes de mejorami ento trimestral mente	Aplicar estrategia definida para el seguimient o a los planes de mejoramien to	50%	50%	Seguimiento periodico a los planes de mejoramient o en la plataforma compromiso enfocadas a la gestión y



	correctivas con base en los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo							cumplimiento del resultado
10.2	10.2 No conformidad y acciones correctivas. E7.1 Estándar: Acciones preventivas y correctivas con base en	05. Centro de Forma ción	Estrategia de seguimien to a planes de mejorami ento trimestral mente	Aplicar estrategia definida para el seguimient o a los planes de mejoramien to	50%	50%	Seguimiento periodico a los planes de mejoramient o en la plataforma compromiso enfocadas a la gestión y cumplimiento del resultado	



	los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo						
10.3	10.3 Mejora continua.	04. Despa cho Region al	Formato Autocontr ol Diligencia do (Formato autocontr ol PM, Riesgos, SNC	Realizar informes de autocontrol cuatrimestrales para seguimient o a las acciones registradas en CompromIS O.	50%	50%	Se realiza el informe cuatrimestral de autocontrol



10.3	10.3 Mejora continua.	05. Centro de Forma ción	Informes de autocontr ol para el seguimien to de las acciones registrada s	Realizar informes de autocontrol cuatrimestr ales para seguimient o a las acciones registradas en CompromIS O.	50%	50%	Se realiza el informe cuatrimestral de autocontrol
-------------	-----------------------------	--------------------------------------	--	---	-----	-----	--

En la vigencia comprendida se da cumplimiento y desarrollo a los Comité SIGA y Subcomité de Control Interno que se establecen desde Dirección General cargados en la plataforma Compromiso

11. ISO 14001 5001

Desde el área ambiental dando cumplimiento al programa Sena Sapiens el cual es un programa corresponde a la ejecución de actividades de transferencia de conocimientos y sensibilizaciones en temas como manejo de sustancias químicas, Sistema Globalmente Armonizado, manejo de residuos peligrosos, residuos aprovechables, ordinarios y especiales, respuesta ante emergencias ambientales, inducciones, uso eficiente de recursos, entre otras, orientadas hacia la renovación de los conocimientos, habilidades, actitudes y conductas de las personas que hacen parte de la Entidad, contribuyendo a la mejora continua del sistema de gestión ambiental y energético, se han desarrollado las siguientes actividades



- Realización de Inducciones para la sede de providencia y la Isla de San Andrés, de manera presencial y virtual, se tuvo como resultado el aprendizaje y conocimiento de la importancia de las certificaciones Icontec con que cuenta la institución, la misión, visión, política, objetivos, aspectos ambientales, manejo de residuos entre otros temas.
- Transferencia de conocimiento de criterios legales ambientales y la normativa aplicable en la institución a las personas directamente ligadas al tema contractual con la finalidad de que pudieran identificar en los distintos procesos el cumplimiento de la legislación ambiental.
- Transferencia de conocimiento de residuos sólidos, ordinario y peligrosos al personal crítico de aseo con el fin de mejorar el manejo de estos en la institución.
- Realización de sensibilización del uso eficiente del agua y energético cuyo objeto fue especificada al ahorro de ambos no solo en la institución sino también en el hogar, por todo el tema de trabajo en casa que se viene desarrollando a raíz de la pandemia covid-19.
- Realización de Campaña ambiental del uso de la bicicleta en la institución la cual tuvo por objeto reducir las emisiones atmosféricas que ocasionan las diversas fuentes móviles, siendo ejemplo institucional para toda la región insular.
- Conmemoración de fechas ambientales, el día de la tierra, el día de del medio ambiente y el día de los manglares para institución es importante crear consciencia siendo parte de la Reserva Biosfera Seaflower, se realizaron diversas estrategias como plantar un árbol en la institución incluyendo video en todas las plataformas digitales, elaboración de E-cards y demás.

Así mismo se ha trabajado en el programa Sena Sostenible cuyo objeto de este programa es relacionaran todas las actividades de gestión y se describen las medidas que garanticen el uso eficiente del recurso hídrico, la energía, el consumo racional de papel, el manejo integral de residuos peligrosos y no peligrosos, el manejo de químicos, controles de vertimientos, calculo y compensación de huella de carbono y control sobre las emisiones, en cumplimiento de los compromisos de la Promesa de Valor.

- Elaboración del inventario de sustancias químicas el cual identifica el cumplimiento del



sistema global armonizado, el estado, etiquetado y demás aspectos

- En el tema energético se ha trabajado en el inventario de iluminaria el cual se realiza para determinar el equivalente de consumo energético en ese aspecto en la institución.
- Se han realizado comités SIGA el cual se evalúa el estado de avance de cada una de las normas en las cuales se encuentra certificada la institución (ISO 14001:2015, ISO 5001:2019)
- Se realiza la ejecución de inspecciones planeadas en conjunto con el líder SST para las identificaciones de condiciones inseguras en termino ambiental
- Se apoyo a documentación de control operacional como la actualización del plan de emergencias institucional el cual se encuentra bajo el liderazgo del área SST.
- Seguimiento de mediciones energéticas y ambientales que son aplicables en la institución lo que permite identificar la ley de austeridad, y crear estrategias de concientización en caso de ser requerida.
- Envío de inventario de equipos expuestos a PCB (Bifenilos Policlorado) con el fin de se reportados en el IDEAM de esta manera de cumplimiento y se reporta a una organización que tiene autoridad de monitorear la parte ambiental de una empresa o institución.

Con el fin de garantizar que se cumplan la legislación ambiental en terceros se realizan criterios ambientales y energético en cada uno de los contratos de bienes y servicios de la institución realizándoles seguimiento y evaluaciones garantizando que los plasmado se cumpla a cabalidad.

En el Área SST se llevó a cabo las siguientes actividades:

- Se elaboro el protocolo de Bioseguridad de la Subsede Providencia, siendo Aprobado por parte de la Secretaria de Salud Departamental.
- Instalación de señalización en los diferentes ambientes y puntos de la Subsede Providencia



- Socialización del Protocolo de Bioseguridad a funcionarios y contratistas de la Subse de providencia.
- Socialización de Lineamientos emitidos por Dirección General por medio de Circular emitida el día 21 de abril de 2021.
- Revisión de matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.
- Actualización de Matriz de Peligros.
- Socialización de matriz de peligros a los funcionarios y contratistas.
- Inspecciones de las áreas de Trabajo en compañía de la Responsable Ambiental.
- Se realizo capacitación a funcionarios y contratistas en Riesgo de caída de objeto como medidas de prevención.
- Acompañamiento mensual a las Reuniones de COPASST.
- Actualización del Plan de Emergencias de la Regional.
- Capacitación Manipulación de cargas a funcionarios y contratistas con el fin de comunicar las formas correctas de manipular cargas.
- Seguimiento al cumplimiento del cronograma de capacitaciones 2021, establecidas al COPASST.
- Entrega y Reposición de Elementos de Protección Personal a T.O de la Regional.
- Entrega y Reposición de Elementos de Bioseguridad a funcionarios y contratistas.
- Instalación de Señalética referente a Bioseguridad en las Sedes de la Regional.
- Solicitud para la compra de Elementos de Bioseguridad para la Regional San Andres.
- Solicitud la compra de botiquines de primeros auxilios, extintores y camillas, para la subse de providencia.



- Elaboración de Informe de Inspección para el Hotel Escuela.
- Elaboración de Aforos para la Sede principal y sedes.
- Inspecciones de los protocolos establecidos en la Regional.

12. Transformación Digital: (Avances de la Regional en temas de transformación digital, en áreas como: Talento humano, Infraestructura tecnológica, o procesos)

El proceso de Transformación Digital en la Regional conto con un proceso de sensibilización para uso y apropiación de herramientas que optimizaron los recursos académicos de cara a nuestros aprendices con mecanismos de comunicación asertivos y herramientas de oficina que durante la pandemia apalancaron los procesos de formación de manera efectiva y eficiente, a través de licenciamientos de software adquiridos por nuestra Entidad, entre las que mencionamos Adobe Creative Cloud con herramientas para edición de imágenes, video, audio y desarrollo web para uso desde cualquier lugar, implementando herramientas en la nube, Microsoft Teams para realizar encuentros online (clases, capacitaciones, cursos, formación, reuniones, etc.).

Por otra parte, una estrategia fue la de asignación de SIM Card entregadas a nuestros aprendices e instructores como mecanismo de comunicación y conectividad con el fin de avanzar en los procesos de formación de las carreras, técnicas y tecnológicas impartidas por la Regional.

En cuanto a la infraestructura tecnológica, se adelantó un proceso de cambio de los equipos de formación, implementando equipos de última generación, que soportan aplicaciones de software de desarrollo y diseño de alto rendimiento, que de esta manera se logre formar con herramientas actualizadas y a la vanguardia.

A su vez, se inició el proceso de co-creación del plan de Transformación Digital en la Regional con el fin de contar con una hoja de ruta que defina lo requerido en temas de Talento Humano (Sensibilización, capacitaciones, cursos, etc), en infraestructura tecnológica orientada a nuestros procesos internos de gestión y nuestros procesos de formación orientada a temas de Cloud, IOT, Block Chain, IA, Plataformas móviles e integración tecnológica y en temas de datos y toma de decisiones automatizadas.



13. CONCLUSIONES

Se cumplió con el objetivo propuesto de informar y dialogar con los grupos de valor e interés sobre los logros, la formulación, ejecución y evaluación de programas y proyectos a cargo de la regional y centro de formación durante esta vigencia (2020-2021), así como establece el artículo 78 de la Ley 1474 de 2011 y el CONPES 3654 de 2010.

El SENA desde la dirección regional, impactando a su único centro de formación, no limita esfuerzos para dar cumplimiento a las metas institucionales trazadas para alcanzar los objetivos de manera efectiva.

El SENA Regional San Andrés, ha dado cumplimiento a las metas planteadas para la vigencia de esta rendición de cuentas, tal como se evidencia en este informe de gestión. Para el 2021 a pesar de las dificultades propias de la pandemia COVID-19, se han implementado las estrategias y mecanismos necesarios para continuar cumpliendo la misión del SENA, la cual se enfoca en la ejecución de la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas.