Direccionamiento Estratégico

Formato plantilla para diligenciar el Informe de Gestión de la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas en la Regionales

INFORME DE GESTIÓN

AUDIENCIA PÚBLICA RENDICIÓN DE CUENTAS

Julio de 2018 a Septiembre 2019

Regional Huila

Noviembre

2019

Tabla de contenido

1 Introducción 4

2 Marco normativo 4

3 Infomación Institucional 4

3.1 Misión y Visión del SENA 4

3.2 Objeto de la entidad y derechos ciudadanos que atiende 4

4 Gestión Administrativa y Financiera 6

4.1 Avances y resultados en el cumplimiento del Plan de Acción 6

4.2 Inversiones y presupuesto asociados a las metas y resultados de la gestión **¡Error! Marcador no definido.**

4.3 Proyecciones para la siguiente vigencia: acciones y metas 13

4.4 Impacto de los recursos frente a necesidades ciudadanas en términos de cobertura y satisfacción 14

4.5 Ejecución presupuestal **(Incluir la ejecución presupuestal de la vigencia de la información reportada, de acuerdo al corte defindo para la realización de la audiencia)** 15

4.5.1 Dificultades en la ejecución (Principales dificultades en el proceso de ejecución presupuestal) 15

5 Gestión del Talento Humano 19

5.1 Planta de personal y número de contratistas 19

6 Gestión Institucional 20

6.1 Tranparencia en la Contratación **(Acciones para garantizar la transparencia en la contratación y estado de los contratos realizadosy proyectados)** 20

6.2 Prevención de hechos de corrupción **(Acciones adelantadas desde la Regional para prevenir la ocurrencia de posibles hechos de corrupción en la entidad.)** 23

6.3 Plan de mejoramiento institucional 24

6.4 Trámites SENA **(presentar los trámites con los que cuenta la Entidad ver pestaña Trámites y Servicios de la Web del Sena)** 25

6.5 Participación ciudadana **(Acciones para garantizar la participación ciudadana)** 26

6.6 Resultados de la atención a las PQRSD **(Realizar el inventario de las quejas y reclamos que con mayor frecuencia recibió la Regional y dedicar un capítulo del informe de gestión a este punto)** 26

7 Compromiso por la paz **(Acciones realizadas en cumplimiento del Acuerdo Marco para la Paz, específicamente referida al trabajo adelantando por la Regional para dar cumplimiento al Acuerdo.)** **¡Error! Marcador no definido.**

8 Anexos **¡Error! Marcador no definido.**

9 Referencias bibliográficas (si aplica) **¡Error! Marcador no definido.**

1 Introducción

La rendición de cuentas fortalece la transparencia del sector público, y el concepto de responsabilidad y acceso a la información como requisitos básicos en una expresión del control social, en tanto éste último comprende acciones de petición de información y explicación, así como la evaluación de la gestión.

Para el Servicio Nacional de Aprendizaje es de vital importancia fortalecer espacios que permitan a la ciudadanía relacionarse con la labor misional y la gestión institucional de la Entidad, en tal sentido, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, como uno de sus componentes la Rendición de Cuentas y a su vez, desarrolla la dimensión de gestión con valores para resultados con la Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.

La estrategia de Rendición de Cuentas tiene como propósito fortalecer los medios para divulgar de manera clara y transparente la gestión institucional, mediante el diseño y la implementación de espacios de información y diálogo con el objeto de mantener informada a la ciudadanía y reforzar los ejercicios de rendición de cuentas a través de la implementación de acciones que reflejen la transparencia en el ejercicio del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

2 Marco normativo

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

3 Infomación Institucional

3.1Misión y Visión del SENA

Misión

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

Visión

El SENA será reconocido por la efectividad de su gestión, sus aportes al empleo decente y a la generación de ingresos, impactando la productividad de las personas y de las empresas; que incidirán positivamente en el desarrollo de las regiones como contribución a una Colombia educada, equitativa y en paz.

3.2 Objeto de la Entidad y derechos ciudadanos que atiende

El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa; adscrito al Ministerio del Trabajo de Colombia. Ofrece formación gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios que enfocados en el desarrollo económico, tecnológico y social del país, entran a engrosar las actividades productivas de las empresas y de la industria, para obtener mejor competitividad y producción con los mercados globalizados.

La Institución está facultada por el Estado para la inversión 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, a través 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 en permanente alianza entre Gobierno, empresarios y trabajadores, desde su creación, con el firme propósito de lograr la competitividad de Colombia a través del incremento de la productividad en las empresas y regiones, sin dejar de lado la inclusión social, en articulación 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.

“El SENA jalona el desarrollo tecnológico para que las empresas del país sean altamente productivas y competitivas en los mercados globalizados”.

El SENA en cumplimiento con el Código de Integridad y lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, se compromete a garantizar los derechos sin distinción alguna y en especial los siguientes:

- Derechos de peticiones en cualquiera de sus modalidades, verbalmente, o por escrito, o por cualquier otro medio idóneo y obtener información y orientación acerca de los requisitos que las disposiciones vigentes exijan para tal efecto.
- Conocer, salvo expresa reserva legal, el estado de cualquier actuación o trámite y obtener copias, a su costa, de los respectivos documentos.
- Obtener información que repose en los registros y archivos públicos en los términos previstos por la Constitución y las leyes.
- Recibir atención especial y preferente si se trata de personas en situación de discapacidad, niños, niñas, adolescentes, mujeres gestantes o adultos mayores, y en general de personas en estado de indefensión o de debilidad manifiesta de conformidad con el artículo 13 de la Constitución Política.
- Obtener respuesta oportuna y eficaz a sus peticiones en los plazos establecidos para el efecto.
- Ser tratado con el respeto y la consideración debida a la dignidad de la persona humana.
- Exigir el cumplimiento de las responsabilidades de los servidores públicos y de los particulares que cumplan funciones administrativas.
- A formular quejas, denuncias y aportar documentos u otros elementos de prueba en cualquier actuación administrativa en la cual tenga interés, a que dichos documentos sean valorados y tenidos

en cuenta por las autoridades al momento de decidir y a que estas le informen al interviniente cuál ha sido el resultado de su participación en el procedimiento correspondiente.

- Cualquier otro derecho que le reconozca la Constitución y las leyes.

4 Gestión Administrativa y Financiera

4.1 Avances y resultados en el cumplimiento del Plan de Acción.

4.1.1 Proceso gestión de la formación profesional integral.

TOTAL FORMACIÓN EDUCACIÓN SUPERIOR	
Ejecución Aprendices	**Ejecución Cupos**
13.537	13.537

Se evidencia que el indicador de formación profesional para el periodo comprendido entre el 1 de julio 2018 y 30 de septiembre 2019 tiene una participación muy representativa de las sectores productivos de la región, alineados con las apuestas productivas y las necesidades del mismo, resaltándose las áreas de agroindustria y servicios. De igual manera se identifica un alto grado de retención de los aprendices que inician el proceso formativo, lo cual permite evidenciar la implementación de diferentes estrategias pedagógicas que aseguren el proceso de formación y por ende la certificación.

OTROS Incluye: AUXILIAR, OCUPACIÓN, OPERARIOS, PROFUNDIZACIÓN TÉCNICA		TÉCNICO LABORAL		TOTAL FORMACIÓN TÉCNICA LABORAL Y OTROS	
Ejecución Aprendices	**Ejecución Cupos**	**Ejecución Aprendices**	**Ejecución Cupos**	**Ejecución Aprendices**	**Ejecución Cupos**
1.269	1.269	18.701	18.702	19.970	19.971

Frente al indicador de técnico laboral y otro, al igual que el de educación superior, presenta un excelente resultado. Se resalta en esta tipo de formación el programa de articulación con la media técnica que genera más del 50% de la meta establecida.

TOTAL FORMACIÓN TITULADA		TOTAL FORMACION COMPLEMENTARIA		FORMACIÓN TOTAL	
Ejecución Aprendices	Ejecución Cupos	Ejecución Aprendices	Ejecución Cupos	Ejecución Aprendices	Ejecución Cupos
33.507	33.508	222.239	294.810	255.746	328.318

Frente a la ejecución de este indicador se puede mencionar que alcanza una participación del 78% de aprendices siendo una cifra favorable, lo cual se debe en gran medida a la formación complementaria en la modalidad de virtual, lo que históricamente presenta un comportamiento similiar por vigencias dado que este tipo de modalidad es de difícil retención y por consiguiente este nivel de formación incide negativamente en la formación total.

VIRTUAL INCLUYE BILINGUISMO	
Ejecucion Aprendices	Ejecucion Cupos
135.777	148.187

Frente al indicador de formación virtual incluye bilingüismo se encuentra un alto índice de deserción debido a que ésta no es controlable, a pesar de ello se implementan diferentes estrategias para dismiuir este índice.

Empleos potenciales Indirectos generados por Empresas del Fondo Emprender	Total Empleos potenciales generados por el Fondo Emprender (Directos - Indirectos)	Empresas Creadas - Fondo Emprender	Empleos potenciales directos generados por Empresas del Fondo Emprender	Planes de negocio formulados Fondo Emprender
Ejecución julio a diciembre de 2018	Ejecución julio a diciembre de 2018	Ejecución julio 2018 a septiembre 2019	Ejecución julio 2018 a septiembre 2019	Ejecución julio 2018 a septiembre 2019
420	778	69	407	68

Frente a los indicadores de fondo emprender la regional viene fortaleciendo el equipo regional a tal punto que ha logrado un posicionamiento a nivel naciona y de igual manera se apoya a los emprendedores para garantizar sostenibilidad y escalablidad.

SENA EMPRENDE RURAL	
Ejecución Aprendices	**Ejecución Cupos**
10.034	11.744

Frente a los aprendices del programa SER se evidencia la pertinencia del mismo dando respuesta a las necesidades del sector productivo rural alineado a las apuestas productivas y al Plan Nacional de Desarrollo, implementando proceso de base tecnológica y unidades productivas sostenibles en el tiempo.

No. DE UNIDADES PRODUCTIVAS CREADAS	**UNIDADES PRODUCTIVAS FORTALECIDAS**
Ejecución	**Ejecución**
393	334

Las unidades productivas que se constituyen en las diferentes regiones del departamento van alineadas con las apuestas productivas y la necesidades del contexto, entre las principales sectores dinamizados están: agrícola con café, cacao y frutales; pecuarios con piscicultura, avicultura y ganadería; agroindustria y turismo.

ARTICULACIÓN CON LA MEDIA	
Ejecución Aprendices	**Ejecución Cupos**
9.209	9.209

El indicador de articulación con la media presenta un resultado satisfactorios debido a que los convenio suscritos con las secretarias de educación de los municipios de Pitalito y Neiva y con la gobernación del Huila han tenido una gran aceptación por parte de la comunidad educativa, lo cual ha presenta un resultado exisito en las vigencias anteriores y lo transcurrido de la vigencia 2019.

4.1.2 Proceso gestión de empleo, análisis ocupacional y empleabilidad.

En los indicaodores del proceso se evidencia la siguiente ejecución entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de septiembre de 2019

INDICADOR	Ejecución
Inscritos	45.337
Vacantes	19.079
Colocados egresados SENA	6.441
Total colocados	12.910
orientados	42.622

La Agencia Publica de Empleo Regional Huila se ha caracterizado por siempre cumplir con todos sus indicadores y metas propuestas en temas de generación de empleo de la región, esto se logró por el trabajo diario y constante de todo un equipo de trabajo que implementaron constantemente las siguientes estrategias:

- ✓ Se realizó gestión empresarial, programación semanal de visitas a empresas por orientador, se dio a conocer el Portafolio de Servicios de la APE, manejo del aplicativo y se logró fidelizarlos obteniendo publicación de vacantes en la plataforma de la APE.
- ✓ Se realizó seguimiento diario a los listados de solicitudes disponibles, en seguimiento, vacantes por validar y se estableció los contactos pertinentes logrando los postulados y colocados.
- ✓ Se realizó revisión permanente de las alertas de solicitudes con cero (0) postulados donde se contactó a los usuarios registrados en la APE y que cumplían con los perfiles establecidos por los empresarios, invitándolos a postularse en las vacantes ofertadas diariamente en la plataforma de la Agencia Pública de Empleo.
- ✓ Se brindó acompañamiento oportuno en la remisión de hojas de vida mediante la implementación de un filtro realizado por el orientador encargado de cada empresa y si el empresario requiere realización de entrevista y aplicación de la prueba Perfomance, con el fin de remitir el personal idóneo de acuerdo a los requerimientos empresariales

- ✓ Se revisió permanentemente los proyectos y alertas de inversión que envió el Observatorio laboral, donde se contactó a las empresas y se le brindo el portafolio de servicios de la APE, para captar nuevas vacantes y por ende colocados.

- ✓ Se divulgaron en redes sociales las vacantes disponibles y de difícil colocación.

- ✓ Se brindó orientación personalizada con calidad, oportunidad a los usuarios, buscadores de empleo, población víctima, vulnerable, egresados SENA que diariamente acudían a la Agencia Pública de Empleo SENA para realizar proceso de registro, actualización, validación de datos, soporte de documentos, búsqueda de vacantes y postulación a vacantes.

- ✓ Se realizaron talleres de orientación a los aprendices de los diferentes programas de los Centros de Formación y a los buscadores de empleo, universitarios, sobre el manejo adecuado del aplicativo de la APE, hoja de vida, entrevista, habilidades blandas, orientación vocacional, motivación y autoestima.

- ✓ Se realizó jornadas con la Oficina Móvil en las diferentes comunas, corregimientos, municipios del Departamento, para ampliar cobertura, en articulación con Alcaldías, Personerías y empresas del sector.

- ✓ Se articuló con los Centros de Desarrollo Empresarial, con el fin de brindar el portafolio de la APE a las empresas creadas con recursos del Fondo Emprender y otras fuentes de financiación y a las empresas que se encuentran en fortalecimiento empresarial, para registrarlas, brindar orientación y captar vacantes para la comunidad en general.

- ✓ Se realizaron microrruedas de empleo en cada una de las oficinas de la Agencia Pública de Empleo SENA.

- ✓ Se realizaron encuentros empresariales, por sector en cada uno de las oficinas de la APE, en articulación con Emprendimiento y los Centros de Formación, para brindar el portafolio de servicios de la APE y lograr fidelizarlos, buscando captar vacantes.

- ✓ Se participó en las diferentes ferias de servicios con el fin de promover los servicios de la APE.

- ✓ Se contó con Convenio con las Alcaldías de Neiva y Pitalito, para el funcionamiento de las oficinas satélites que aportaron al cumplimiento de las metas.

Para el caso de los indicadores de población vulnerable se evidencia la siguiente ejecución entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de septiembre de 2019:

GRAN TOTAL DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA	TOTAL DESPLAZADOS POR FENOMENOS NATURALES	TOTAL DISCAPACITADOS	ADOLESCENTE EN CONFLICTO CON LA LEY PENAL	INDIGENAS	INPEC	JOVENES VULNERABLES	MUJER CABEZA DE FAMILIA	NEGRITUDES (NEGROS)	TOT DE GR C R
30.272	416	625	185	1.221	1.066	21.874	13.331	438	

TERCERA EDAD	ADOLESCENTE TRABAJADOR	REMITIDOS POR EL PAL	SOBREVIVIENTES MINAS ANTIPERSONALES	SOLDADOS CAMPESINOS	AFROCOLOMBIANO	PALENQUEROS	RAIZALES	GITANO (ROM)
1.425	5.863	217	3	996	604	16	31	1

ACTOS TERRORISTA/ATENTADOS/COMBATES/ENFRENTAMIENTOS/HOSTIGAMIENTOS	AMENAZA	DELITOS CONTRA LA LIBERTAD Y LA INTEGRIDAD SEXUAL EN DESARROLLO DEL CONFLICTO ARMADO	DESAPARICIÓN FORZADA	HOMICIDIO / MASACRE	MINAS ANTIPERSONAL, MUNICIÓN SIN EXPLOTAR, Y ARTEFACTO «EXPLOSIVO IMPROVISADO	SECUESTRO	TORTU
120	95	23	198	1.392	94	27	26

La atención de las poblaciones vulnerables en el SENA, se enmarca en la misión institucional y en articulación con las áreas misionales y de apoyo de la Entidad, se despliegan estrategias a nivel territorial, para brindar una atención integral a estos grupos poblacionales.

Desde la Agencia Pública de Empleo se articulen acciones para dar cumplimiento a los compromisos institucionales enmarcados en el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022- eje prioritario “Construyendo País” y los aceleradores “Hacia la equidad y la inclusión social y “Economía naranja y cultura”, Plan Estratégico Sectorial, Políticas Públicas, Ley de Victimas y Restitución de Tierras 1448 de 2011, Política Institucional de Atención con Enfoque Pluralista y Diferencial, Política Institucional de Atención a Personas con Discapacidad, Leyes y Decretos con Enfoque Diferencial, documentos CONPES, entre otros, con el fin de brindar una atención diferencial e incluyente que favorezca la restitución y protección de los derechos de la población vulnerable.

A continuación se describen algunas de las estrategias desplegadas en articulación con los Centros de Formación, para el cumplimiento de los indicadores:

- Identificación de población objeto de atención
- Realización de Talleres de Orientación Ocupacional
- Identificación de requerimientos de formación de la población y su direccionamiento a la oferta de formación.
- Articulación con los centros de formación para realizar plan de choque para el cumplimiento de las metas.

- Sensibilización y orientación a los centros de formación respecto la caracterización de la población vulnerable en el aplicativo Sofia Plus.
- Participación en espacios interinstitucionales de implementación de la Política Pública como: Comités, Subcomités técnicos, ferias de servicio, entre otros.
- Participación diaria en los Centros Regionales de Atención a Víctimas CRAV
- Atención mensual a las remisiones de víctimas del Grupo de Gesstión de Oferta de la Unidad para la Atención y Reparación de las Víctimas UARIV.
- Atención a Sentencias de Restitución de Tierras de población víctima objeto de restitución
- Seguimiento y acompañamiento a la ejecución de los indicadores de gestión de la población víctima y vulnerable.
- Jornadas de atención y orientación a la población víctima y vulnerable en el portafolio de servicios desde la Oficina Móvil de la Agencia Pública de Empleo en los diferentes asentamientos, barrios y municipios.

4.1.3 Proceso de relacionamiento empresarial y gestión del cliente

En los indicaodores del proceso se evidencia la siguiente ejecución entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de septiembre de 2019

INDICADOR	Ejecución a 30 Septiembre 2019
Empresas reguladas	477
Empresas voluntarias con contrato	238
Contratos voluntarios con empresas reguladas y no reguladas	1015
Aprendices con contrato de aprendizaje (incluye SENA y NO SENA)	6339
Contratos SENA	5752
Contratos NO SENA	587

En la presente vigencia al mes de septiembre el avance en el cumplimiento de las metas de empresas reguladas, empresas voluntarias y contratos voluntarios se siguen gestionando a través de diferentes estrategias tanto presenciales (visitas y eventos), como por medios tecnológicos (redes sociales, correo electrónicos), sin embargo se observa que el indicador de empresas y contrato voluntario que depende

básicamente de la voluntad de los empresarios, está bajo con relación al mismo periodo de la vigencia anterior.

4.2 Proyecciones para la siguiente vigencia: acciones y metas.

4.2.1 Proceso gestión de empleo, análisis ocupacional y empleabilidad.

En la vigencia 2020 se prevee un incremento de 3% frente a las metas 2019 de la Agencia Pública de Empleo SENA.

Para el logro de estas metas se implementarán estrategias tendientes a lograr mayor cobertura para la atención de usuarios, buscadores de empleo, población vulnerable, víctimas y empresarios, para lo cual se programarán las siguientes acciones de intermediación laboral:

- ✓ Realizar mínimo una (1) Microrruedas de empleo en cada una de las oficinas satélites de la APE Huila y las demás en la principal.
- ✓ Realizar jornadas con la Oficina Móvil en los diferentes municipios del Departamento del Huila.
- ✓ Realizar talleres de orientación ocupacional a los buscadores de empleo, aprendices, egresados, población victima y vulnerable.
- ✓ Implementar el protocolo de atención a los aprendices y egresados elaborado por la Regional Huila.
- ✓ Realizar encuentros empresariales para ofertar los servicios de la APE a los empresarios.
- ✓ Divulgar acciones de la APE en medios locales y redes sociales.
- ✓ Participación en Agendas empresariales
- ✓ Participación en ferias de servicios de la Entidad, entes territoriales u otras entidades
- ✓ Realizar visitas empresariales.
- ✓ Realizar atención telefónica y por correo, dilvulgando el portafolio de servicios de la APE.
- ✓ Seguimiento mensual a las diferentes oficinas de la APE.
- ✓ Articulación con los Centros de Formación, Grupo de Relaciones Corporativas y Emprendimiento.
- ✓ Realizar gestión con Alcaldías para la suscripción de convenios para la creación y funcionamiento de oficinas satélites de la APE.

4.2.2 Relacionamiento empresarial y gestión del cliente.

En la vigencia 2020 se prevee un incremento de 3% frente a las metas 2019.

Para el logro de esta metas se implementarán estrategias tendientes a lograr más empresas reguladas y voluntarias y más aprendices con contrato de aprendizaje, para lo cual se programarán las siguientes acciones de relacionamiento empresarial:

- ✓ Agendas Empresariales.
- ✓ Encuentros empresariales o conversatorios.
- ✓ Videos promocionales de contratos de aprendizaje, empresarios y aprendices (por redes).
- ✓ Capacitación a empresarios en Contrato de Aprendizaje.
- ✓ Microruedas de Contrato de Aprendizaje.
- ✓ Visitas empresariales.
- ✓ Información vía correo electrónico- boletines virtuales.
- ✓ Atención telefónica.
- ✓ Atención personal en sede.
- ✓ Campañas Contac Center.
- ✓ Videoconferencias.

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

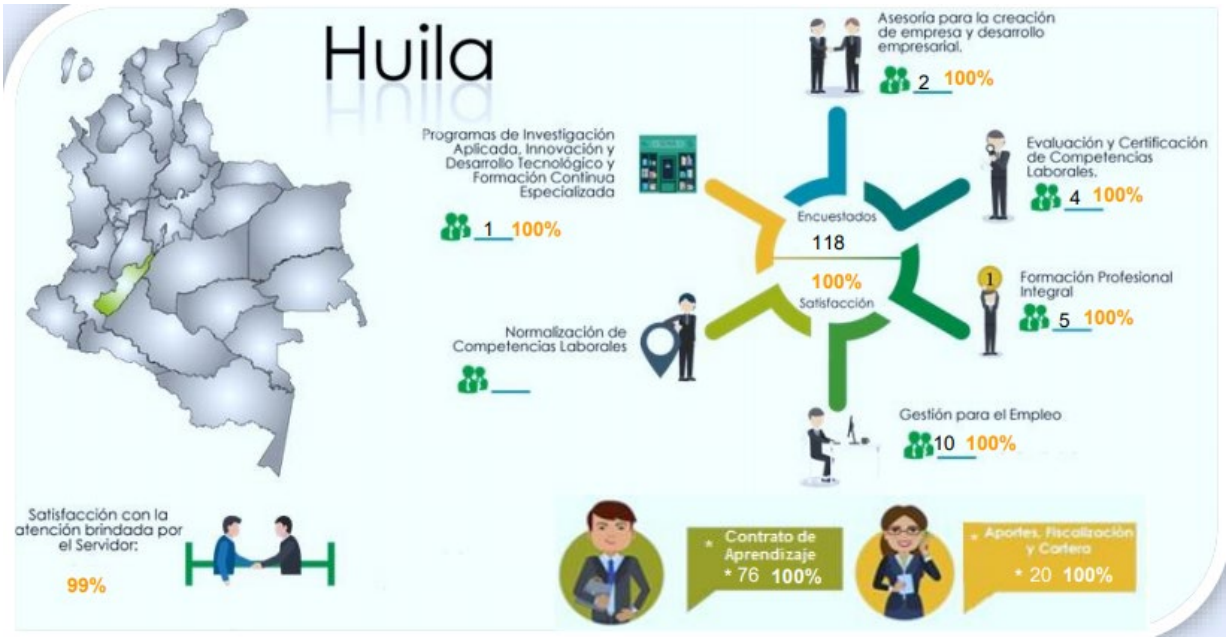
La medición de satisfacción le permite a la regional obtener información desde el punto de vista de los grupos de interés frente al servicio ofrecido por los servidores de la Entidad a través del canal presencial, identificando las fortalezas y debilidades que tienen nuestros servicios y así generar acciones de mejora para lograr el servicio óptimo para nuestros grupos de interés, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el CONPES 3785 del 2013.

La medición se realiza teniendo en cuenta en el Canal Presencial a nivel nacional durante el horario de atención al ciudadano en cada Regional y Centro de Formación se invita a participar a los grupos de interés de forma voluntaria para responder las preguntas relacionadas con:

- Atención del servidor.
- Satisfacción y calidad en el servicio.
- Cumplimiento de la Entidad en cuanto responsabilidad en los horarios, calidad de la respuesta, sencillez en los procesos.
- Servicio más solicitado.

Frente a los resultados, la ciudananía encuestada tiene una satisfacción general del 100% de los servicios recibidos por el Despacho Regional y centros de formación adscritos.

Los esfuerzos realizados desde cada una de las dependencias tienen como evidencia los siguientes resultados por servicio:



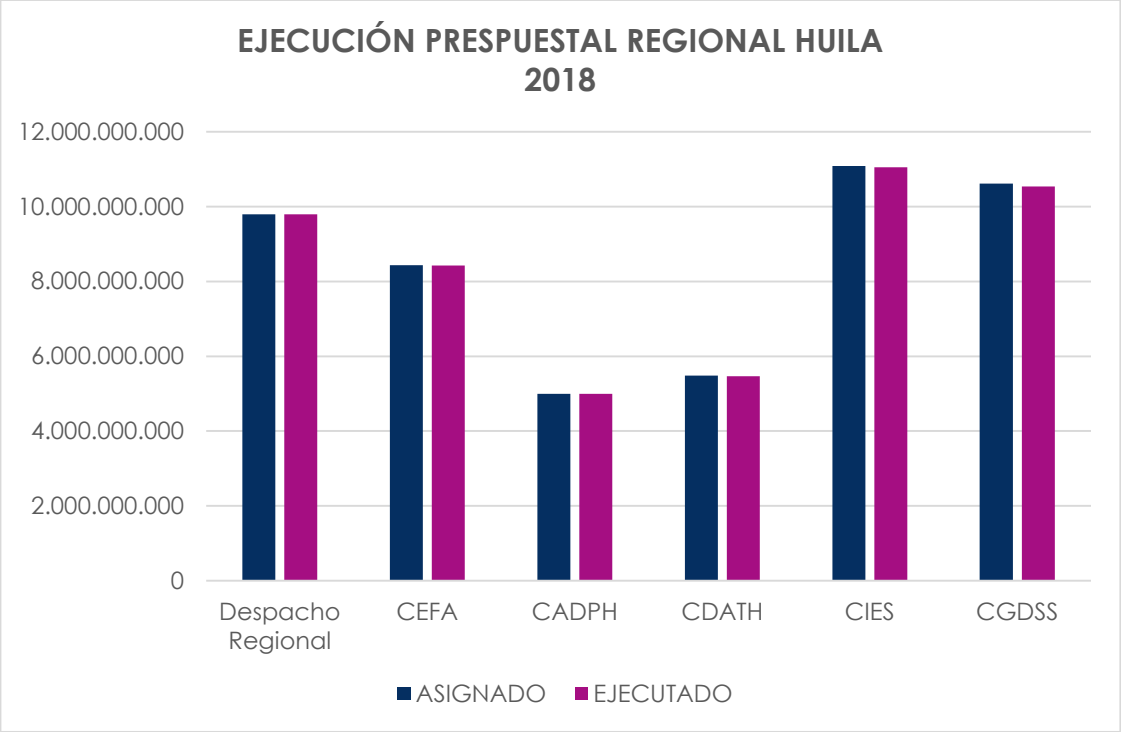
Cabe anotar que aunque los resultados son altamente favorables para la Entidad, se realizan ingentes esfuerzo para mejorar continuamente los procesos insitucionales, lo anterior enmarcado en el Sistma Institucional de Gestión y Autocontrol y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

4.4 Ejecución presupuestal

La Regional Huila y cada una de sus dependencias durante el 2018 presentó la siguiente ejecución:

DEPENDENCIA	ASIGNADO	EJECUTADO
Despacho Regional	9.797.890.294	9.793.877.560
Centro de Formación Agroindustrial	8.431.181.907	8.428.155.129
Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila	4.998.124.486	4.995.668.323
Centro de Desarrollo Agroempresarialy Turístico del Huila	5.480.510.561	5.463.454.264
Centro de la Industria, laEmpresa y los Servicios	11.083.430.674	11.053.426.324
Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano	10.612.394.862	10.540.998.228

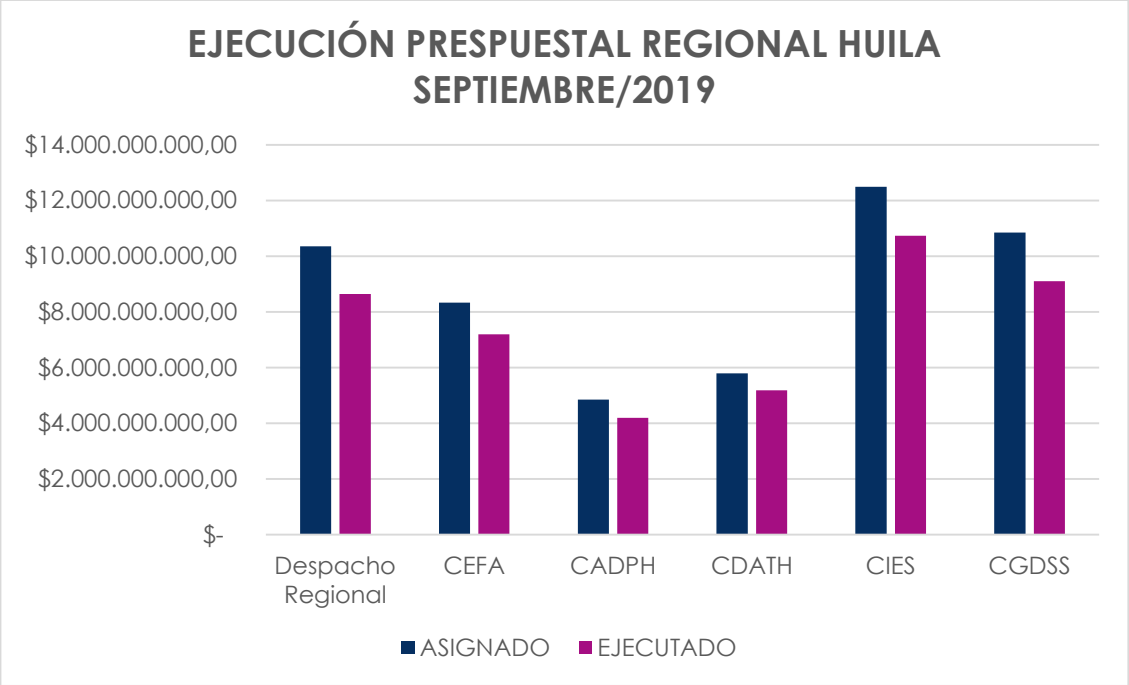
Se evidencia que durante la vigenca 2018 se tuvo una ejecución acumulada del 99.75%.



Para el año 2019 la Regional Huila tuvo un presupesto asignado y ejecutado a corte de septiembre de la siguiente manera:

DEPENDENCIA	ASIGNADO	EJECUTADO
Despacho Regional	10.360.380.985	8.641.175.534,69
CEFA	8.331.951.031,50	7.201.578.996
CADPH	4.849.731.141,50	4.199.141.821
CDATH	5.794.038.541	5.182.580.559
CIES	12.489.194.123,50	10.740.330.228,55
CGDSS	10.852.958.382	9.106.994.090

A la fecha de corte se presenta un ejecutado del 85.56%



El presupuesto asignado a la Dirección Regional es de $10.360.380.985 de los cuales se han comprometido $8.641.175.539,69 correspondiente al 83,41%. Así mismo, del presupuesto comprometido se ha pagado $5.865.152.898,86 es decir el 67,87% . Los rubros con mayor presupuesto sin ejecutar a la fecha, corresponden a Servicio Médico Asistencial y Bienestar Funcionarios.

El presupuesto asignado a la fecha al Centro de Formación Agroindustrial La Angostura es de $8.331.951.061,50, la ejecución a corte de septiembre ha sido de $7.201.578.996,00, lo que indica que se ha ejecutado el 86,43% del 99,50% de la meta programada, se vienen adelantando estratégias como seguimientos a los procesos de contratación de bienes y servicios proyectados para ejecutar en la presente vigencia, mediante correo institucional (mensualmente) y comités de Centro.

Frente al presupuesto del Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila, se tiene una asignación de $4.849.731.141 con una ejecución a septiembre del 2019 de $4.199.141.821 correspondiente al 86,59%. Del mismo modo, se han realizado pagos por $2.492.303.224, correspondiente al 59,35%. Se está haciendo seguimiento a cada uno de los BPIN para agilizar los procesos de contratación y así cumplir con la meta establecida por la Entidad.

La ejecución del presupuesto asignado al Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila, se encuentra en un 89.45% y en 62% en pagos con corte septiembre 30 de 2019.

El presupuesto asignado al Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios es de $12.489.194.123,50 de los cuales se han comprometido $10.740.330.228,55 correspondiente al 86%. Así mismo, del presupuesto comprometido se ha pagado $6.422.704.669, es decir, el 59,80%. Permanentemente se realizan seguimientos para lograr las metas establecidas.

La asignación presupuestal del Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano avanza con un 83,91% de ejecución, con proyección al cumplimiento total de la meta al 30 de diciembre de 2019. Con relación a la dependencia fortalecimiento de la infraestructura y la capacidad institucional del SENA a nivel nacional, la cual presenta una ejecución inferior al 70%, obedece a asignaciones de nuevos recursos los cuales fueron colocados durante el tercer trimestre de la vigencia y actualmente se está en procesos contractuales para su ejecución.

4.5 Dificultades en la ejecución

Las principales dificultades del proceso de ejecución prespuestal son las siguientes:

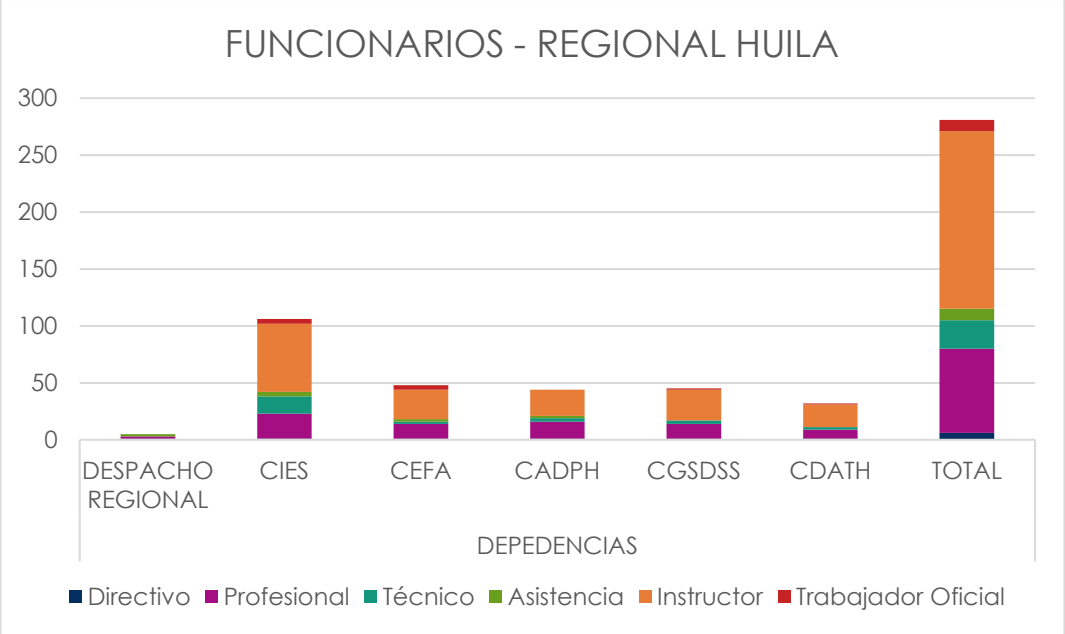
- Traslados de recursos por cambio de uso presupuestal en materiales de formación.
- Liquidación anticipada de contratos de presatación de servicios, debido a concursos de carrera administrativa.
- Complejidad en la consecución de perfiles profesionales para la contratación de instructores.
- Retaso en la ejecución de los procesos contractuales presupuestal.
- Fallas en el aplicativo SIIF Nación
- Demora en la entrega de las solictudes de contratación por parte de los requirientes de bienes y servicios del Centro de Formación.
- Falta de precotiozaciones o estudios de mercados para iniciar los proceso de Contratación.
- Demora en la revisión de los proceso contractuales por parte de los abogados de la Regional.
- Demora en la entrega de facturas o cuentas de cobro por parte de los proveedores.
- Que no se presenten oferentes o proponentes que se postulen a los procesos publicados en la página de Colombia Compra Eficiente, lo que conlleva a que en muchos casos los procesos se caigan.
- Demora en la ejecución de órdenes de viajes por retasos en la entrega de las agendas de desplazamientos.
- Se presenta dificultad a la hora de establecer las características y/o descripciones técnicas de la necesidad de la Entidad.
- Demora a la hora de conseguir cotizaciones como consecuencia de la publicación del estudio de mercado, “simplemente ya no cotizan al SENA”, constituyéndose en un riesgo a no tener en ocasiones presupuestos oficiales acordes del mercado, por que quien llega a cotizar eleva demasiado sus precios, de ahí que no se consideran por la Entidad.
- Disponibilidad en ocasiones de Instructores (de planta y/o contratistas) para que realicen sus evaluaciones técnicas.

- Que algunos oferentes no cumplan con los requisitos SST y/o ambientales, desde la parte precontractual (selección de contratista) y en la contractual (ejecución contractual).

5 Gestión del Talento Humano

5.1 Planta de personal y número de contratistas.

En la Regional hay una planta de persona compuesta por 295 funcionarios, lo anterior de se debe a que la misma aumentó en 135 debido a la convocatoria 436 de 2017. Los funcionarios se encuentran disgregados en las diferentes dependencias de la siguiente manera:



De la totalidad de la planta de personal, a la fecha se encuentran vacantes 14 cargos.

Con relación a los contratistas en las diferentes dependencias, a continuación se presenta el compartamiento para la vigencias 2018 y 2019:

INFORME CONTRATISTAS REGIONAL HUILA						
CENTROS DE FORMACIÓN	AÑO 2018			AÑO 2019-CORTE 30 SEPTIEMBRE		
	TOTAL INSTRUCTORES	TOTAL CONTRATISTAS DE APOYO	TOTAL CONTRATISTAS 2018	TOTAL INSTRUCTORES	TOTAL CONTRATISTAS DE APOYO	TOTAL CONTRATISTAS 2019
Dirección	0	128	128	0	123	123

Campoalegre	77	75	152	83	64	147
Garzón	78	29	107	88	29	117
La Plata	88	58	146	82	47	129
Neiva	200	83	283	222	79	301
Pitalito	170	84	254	155	62	217

Es importante anotar que la contrataión de servicios personales está directamente asociada a la planificación que realiza cada dependencia de acuerdo con sus necesidades.

6 Gestión Institucional

6.1 Transparencia en la Contratación

6.1.1 Despacho y Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios

CONTRATOS DE BIENES Y SERVICIOS		
ESTADO	**AÑO 2018 Periodo comprendido 01 Jul de 2018 a 30 Dic de 2018.**	**AÑO 2019 Periodo comprendido Ene de 2019 a 30 Sep. de 2019.**
En ejecución	1	37
Liquidados	22	0
Total	23	37

Durante el Periodo comprendido entre julio a diciembre de 2018 se liquidaron 23 procesos contractuales por parte del Despacho y Centro de la Industria la Empresa y los Servicios, de enero a 30 de septiembre de 2019 estan en ejecución 37 y liquidados 0 para un total de 37 procesos contractuales.

Estado de los Contratos Proyectados	**AÑO 2019 Periodo comprendido Ene de 2019 a 30 Sep. de 2019.**
En estudio de mercado	8
Estudio Previo en revisión de la Dirección Regional	0
Publicados	12
Adjudicado	72

6.1.2 Centro de Formación Agroindustrial

CONTRATOS DE BIENES Y SERVICIOS		
ESTADO	**AÑO 2018 Periodo comprendido 01 Jul de 2018 a 30 Dic de 2018.**	**AÑO 2019 Periodo comprendido Ene de 2019 a 30 Sep. de 2019.**
En ejecución	35	34
Liquidados	12	2
Total	**47**	**36**

Durante el Periodo comprendido entre julio a diciembre de 2018 se liquidaron 47 procesos contractuales por parte del Centro de Formación Agroindustrial La Angostura, de enero a 30 de septiembre de 2019 estan en ejecución 34 y liquidados 2 para un total de 36 procesos contractuales.

Estado de los Contratos Proyectados	**AÑO 2019 Periodo comprendido Ene de 2019 a 30 Sep. de 2019.**
En estudio de mercado	8
Estudio previo en revisión de la Dirección Regional	6
Publicados	6
Adjudicado	2

6.1.3 Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila

CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS		
ESTADO	**AÑO 2018 Periodo comprendido 1 julio de 2018 a 30 diciembre de 2018.**	**AÑO 2019 Periodo comprendido enero de 2019 a 30 septiembre de 2019.**
En ejecución		129
Terminados y/o liquidados	27	14
Total	27	143

Durante el periodo comprendido entre julio a diciembre de 2018 se liquidaron 27 procesos contractuales por parte del Centro de Formación, de enero a 30 de septiembre de 2019 estan en ejecución 129 y liquidados 14 para un total de 143 procesos contractuales.

CONTRATOS DE BIENES Y SERVICIOS		
ESTADO	**AÑO 2018 Periodo comprendido 1 julio de 2018 a 30 diciembre de 2018.**	**AÑO 2019 Periodo comprendido enero de 2019 a 30 septiembre de 2019.**
En ejecución	0	20
Terminados y/o Liquidados	29	14
Total	29	34

Conclusiones:

- Durante el periodo comprendido entre julio a diciembre de 2018 se celebraron 29 contratos de bienes y servicios y 26 de prestación de servicios profesionales o apoyo a la gestión, para un total de 56 contratos, por parte del Centro de Derrollo Agroempresarial y Turístico del Huila.
- Durante el periodo comprendido entre enero a 30 de septiembre de 2019 se celebraron 34 contratos de bienes y servicios y 143 de prestación de servicios profesionales o apoyo a la gestión, para un total de 177 contratos, por parte del Centro de Derrollo Agroempresarial y Turístico del Huila.

Respecto a los contratos proyectados a la vigencia 2019 de bienes y servicios, tenemos:

Estado de los Contratos Proyectados	**AÑO 2019**
Estructuración de especificaciones tecncias y consolidado de presupuesto	17
Estudio previo en revisión de la Dirección Regional	3
Publicados	34
Adjudicado (mes octubre de 2019)	3

6.1.4 Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano

CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS		
ESTADO	**AÑO 2018 Periodo comprendido 01 Jul de 2018 a 30 Dic de 2018.**	**AÑO 2019 Periodo comprendido Ene de 2019 a 30 Sep. de 2019.**

En ejecución	0	212
Liquidados	48	9
Total	48	221

Durante el periodo comprendido entre julio a diciembre de 2018 se liquidaron 48 procesos contractuales por parte del Centro de Formación, de enero a 30 de septiembre de 2019 están en ejecución 212 y liquidados 9 para un total de 221 procesos contractuales.

CONTRATOS DE BIENES Y SERVICIOS		
ESTADO	**AÑO 2018 Periodo comprendido 1 j de julio 2018 a 30 diciembre de 2018.**	**AÑO 2019 Periodo comprendido enero de 2019 a 30 septiembre de 2019**
En ejecución	0	22
Liquidados	41	5
Total	41	27

En el siguiente cuadro se resume el estado de la contratación en la presente vigencia:

Estado de los Contratos Proyectados	**AÑO 2019 Periodo comprendido Ene de 2019 a 30 Sep. de 2019.**
En estudio de mercado	4
Estudio Previo	5
Adjudicado	27

Las acciones que se implementan desde cada una de las dependencias de la Regional Huila para garanizar la transperencia de los proceso de contratanción están las siguientes:

- Pluralidad de oferentes.
- Aplicación de lo contenido en el manual de contratación administrativa.
- Estructuración de matriz de riesgos por proceso.
- Publicación de estudios de mercado en la página wb de la Entidad.
- Publicación de procesos en el portal de Colombia Compra Eficiente- SECOP I.
- Conformación de comités evaluadores.

6.2 Prevención de hechos de corrupción

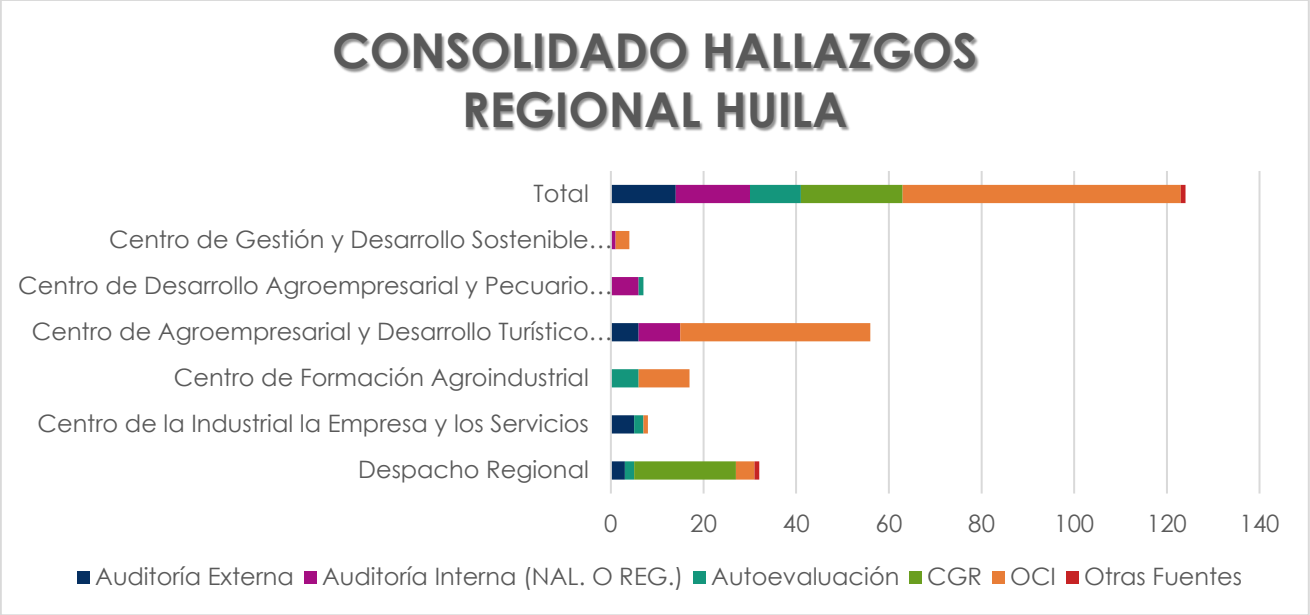
Desde el Despacho Regional y sus centros de formación se implementan las siguientes acciones para prevenir posibles hechos de corrupción en la entidad:

1. Socialización y/o diviulgación del código de Integridad a Servidores Publicos y Contratistas de la Entidad.

2. Identificación, análisis, monitoreo y revisión de Riesgos de Corrupción.
3. Identificación y aplicación de controles para minimizar probabilidad o Mitigar Impacto de Riesgos de Corrupción
4. Seguimiento al cumplimiento en materia legal, normartiva, y de otra índole en el desarrollo de los procesos de la entidad.
5. Ejecución de acciones preventivas para disminuir la probabilidad de ocurrencia de riesgos de corrupción.
6. Aplicación del manual de supervisión e interventoría de la Entidad.
7. Seguimiento a metas y a los proceso mediantes los diferentes comités que se realizan en el Centro de Formación: Comité de Dirección de Centro, Comité Tecnico de Centro, Comité Pedagogico, Comité de Primario, Comité SIGA.
8. El acompañamiento a los procesos donde se verifica el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol SIGA.
9. Las continuas inducciones, reiducciones, sensibilizaciones y capacitaciones que se realizan en el Centro de Formación donde se aclaran dudas y se pofundiza en temas que requieran claridad y que afiancen los conocimientos de los responsables de los procesos.
10. Fortalecimiento de la Renovación Cultural mediante el desarrollo de actividades pedagógicas y motivacionales que fortalezcan la Cultura organizacional en la apropiación de los valores del código de integridad como eje fundamental en el crecimiento de la Institución.

6.3 Plan de mejoramiento institucional

La entidad cuenta con una plataforma insistucional donde se identifica, analiza y realiza seguimiento a los planes de mejoramiento definidos por las diferentes fuentes, la siguiente gráfica resume el comportamiento de los mismos:



A continuación se describe el estado de la hallazgos identificados por fuentes en cada una de las dependencias:

1. El Despacho Regional cuenta con 22 hallazgos identificados por la Contraloría General de la República entre las vigencias 2014 y 2016, a la fecha de corte la totalidad de los mismos se encuentran en estado cerrado.
2. El Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila, el Centro de Formación Agroindustrial y el Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano cuentan con 41, 11 y 3 hallazgos respectivamente, que fueron identificados por la Oficina de Control Interno Institucional, los cuales se encuentran en monitoreo y seguimiento.
3. El Despacho Regional y los Centros de Formación cuentan con una totalidad de 30 hallazgos cuya fuente son las auditorías internas nacionales o regionales, y se encuentran en proceso y seguimiento. Está planificado el cierre de los mismo para el final de la vigencia 2019.
4. Frente al autocontrol de los procesos las diferentes depedencias de la Regional Huila cuentan con una totalidad de 9 hallazgos y se encuentran en monitoreo y seguimiento

Es importante aclarar que los hallazgos son una herramienta fundamental para el merojamiento continuo y ayudan a la dinamización de los 17 procesos que componen al Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol enmarcado bajo los estándares del Modelo Integrado Planeación y Gestión.

6.4 Trámites SENA

Los siguientes son los trámites que se deben realizan en la entidad:

- **Inscripción, selección y matrícula de aspirantes a programas de formación profesional Integral**: Inscribirse en los programas de formación profesional Integral ofertados por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
- **Certificado tributario de aportes parafiscales**: Obtener el documento que se expide a los empleadores que hayan cumplido con su obligación de efectuar oportunamente los aportes parafiscales con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
- **Consulta Virtual de Perfiles y Aspirantes para Contrato de Aprendizaje**: Para el empleador, facilitar la búsqueda de perfiles de formación y Aprendices SENA disponibles para suscribir el Contrato de Aprendizaje. Para el aprendiz SENA, buscar y aplicar al proceso de selección abierto por la empresa para realizar las práctica laboral a través del Contrato de Aprendizaje.
- **Expedición y Reexpedición de Documentos Académicos**: Expedir los documentos académicos como: certificados de aprobación, constancias de participación, certificados de formación profesional, títulos, actas y constancias académicas finales de los aprendices que culminaron satisfactoriamente su formación profesional en el SENA.

6.5 Participación ciudadana

Con el fin de garantizar la participación ciudadana , el SENA adelanta las siguiestes acciones:

La Entidad ha diseñado la guía metodológica para la realización de las Audiencias Públicas de Rendición de Cuentas como escenario de diálogo de doble vía con los ciudadadano en el que estos ejercen su derecho de control social en la gestión pública.

En este espacio la Entidad divulga de manera clara y transparente la gestión realizada, mantenieno así informada a la ciudadanía.

A través de los diferentes canales oficiales de comunicación (página web, espacios de tv, redes sociales, correos electrónicos, medio telefónico, mensajes de texto). La entidad informa a los grupos de interés y ciudadanía en general permanentemente la gestión que realiza.

6.6 Resultados de la atención a las PQRSD

Según reporte por asunto las PQRS, que ingresaron a la Regional Huila, a través del aplicativo OnBase, correspondiente al periodo comprendido de julio a diciembre de 2018, fueron un total de 1.916 PQRS, conforme se detalla a continuación:

TIPO	#

Agradecimiento	26
Denuncia	2
Felicitación	2
Petición	1.550
Queja	81
Reclamo	14
Solicitud	212
Sugerencia	9
Tutela	20

Las Quejas y reclamos con mayor frecuencia recibidas por la Regional Huila, en el año 2018 de acuerdo a la descripción son relacionadas a continuación así:

DESCRIPCIÓN POR QUEJAS 2018	DESCRIPCIÓN POR RECLAMOS 2018
1. Queja por inconformidad a instructores.	2. Reclamo por la cancelación de cursos virtuales.
3. Queja por inconformidad por la mala prestación servicio de funcionarios.	4. Reclamo por los inconvenientes en la etapa electiva y práctica.
5. Queja por inconvenientes en el proceso de matrícula.	6. Reclamo por los inconvenientes en las plataformas del SENA.
	7. Reclamo por inconvenientes en la plataforma de la APE.

Según el reporte general por asunto de las PQRS, que ingresaron a la Regional Huila, a través del aplicativo OnBase, correspondiente al periodo comprendido de enero a septiembre de 2019, fueron un total de 3.103 PQRS, conforme se detalla a continuación:

Agradecimiento	26
Denuncia	1

Felicitación	2
Petición	2.87
Queja	100
Reclamo	49
Solicitud	365
Sugerencia	15
Tutela	58

Las quejas y reclamos con mayor frecuencia recibidas por la Regional Huila, en el año 2019 de acuerdo a la descripción son relacionadas a continuación así:

DESCRIPCIÓN POR QUEJAS 2019	DESCRIPCIÓN POR RECLAMOS 2019
1. Queja por irregularidades en contratación.	1. Reclamo por mala prestación en los servicios.
2. Queja por inconformidad a instructores.	2. Reclamo por no dar respuesta a petición de información.
3. Queja por inconformidad proceso de aprendiz.	3. Reclamo inconformidad plataforma.
4. Queja por mala prestación del servicio instructor	4. Reclamo por inconveniente titulación pedagógica humana.
5. Queja por mal servicio colaborador SENA.	5. Reclamo por el reembolso del dinero pruebas TYT.
	6. Reclamo por respuesta de recurso de reposición.
	7. Reclamo por inconvenientes técnico de producción audio digital ficha 1833930
	8. Reclamo inconformidad por programa de inglés bilingüismo.
	9. Reclamo inconvenientes inscripción pruebas saber pro.