



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

INFORME DE GESTIÓN

AUDIENCIA PÚBLICA DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2022

REGIONAL VICHADA

CORTE: 1 DE JULIO 2021 A 31 DE JULIO DE 2022

NOVIEMBRE 2022

1



Consejo regional

JAVIER MAURICIO BAYONA ROMERO
Director (E) Territorial del Vichada
Ministerio del Trabajo

ÁLVARO ARLEY LEÓN FLÓREZ
Gobernador de Vichada

JULIO CESAR GUTIÉRREZ ARTEAGA
ANUC

Directivos

OSCAR EDUARDO DAZA JOAQUI
Subdirector de Centro/Director Regional

CARLOS ARNULFO VELASQUEZ PEREZ
Coordinador de Grupo de Apoyo Administrativo Mixto Regional

LUZ MERY FLOREZ POLANIA
Coordinador de Formación Profesional Integral

JENNY LILIANA CASTILLO MONGUI
Coordinadora Académica

OSCAR YECID GONZALEZ PERDOMO
Coordinador Agencia Pública de Empleo-PE Regional

FERNANDO BARRERO CABALLERO
Enlace Regional Emprendimiento y Empresarismo

CAROLINA GUARIN SALINAS
Líder Comunicaciones Regional

DUMAR ALFREDO RINCON CUEVAS
Asesor Jurídico del Despacho Regional



Tabla de contenido

1. Introducción	11
2. Contexto	12
3. Marco normativo.....	13
4. Información Institucional	13
4.1. Misión y visión.....	13
4.2. Objeto de la entidad y derechos ciudadanos que atiende	14
4.3. Contribución del SENA al cumplimiento de los Derechos Humanos y Objetivos de Desarrollo Sostenible –ODS	15
5. Gestión Administrativa y Financiera	16
5.1. Avances y resultados en el cumplimiento del Plan de Acción	16
5.1.1. Formación Profesional Integral.....	16
5.1.2. Evaluación y certificación de competencias laborales.....	29
5.1.3. Contrato de aprendizaje.....	31
5.1.4. Gestión de empleo, análisis ocupacional y empleabilidad.....	32
5.1.5. Poblaciones Vulnerables.....	41
5.1.6. Gestión de emprendimiento y empresarismo	44
5.1.7. SENA Emprende Rural – SER.....	53
5.2. Inversiones y resultados de la gestión	60
5.3. Proyecciones para la siguiente vigencia: acciones y metas	64
5.3.1. Formación profesional integral	64
5.3.2. SENNOVA	67



5.4.	Impacto de los recursos frente a necesidades ciudadanas en términos de cobertura y satisfacción.....	68
5.4.1.	Formación profesional integral	68
5.4.2.	Bienestar al aprendiz	69
5.4.3.	Contrato de aprendizaje.....	71
5.4.4.	Certificación de competencias laborales.....	72
5.4.5.	Gestión de emprendimiento y empresarismo	73
5.4.6.	SENNOVA	74
5.5.	Ejecución presupuestal	77
6.	Gestión del Talento Humano	78
6.1.	Planta de personal y número de contratistas	78
7.	Gestión Institucional	80
7.1.	7.1 Transparencia en la Contratación	80
7.2.	Prevención de hechos de corrupción.....	85
8.	Plan de mejoramiento institucional.....	85
8.1.	Trámites SENA.....	87
8.2.	Participación ciudadana	88
8.3.	Resultados de la atención a las PQRSD	88
9.	Eficacia del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol	93
	SUBSISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	96
10.	Compromiso por la paz	98



11.	Transformación Digital	103
12.	Anexos (<i>Sin Anexos</i>)	103
13.	Conclusiones.....	104
14.	Referencias bibliográficas	105



Lista de tablas

Tabla 1. Ejecución metas Formación Profesional Integral del 01 de Julio al 31 de diciembre 2021	17
<i>Tabla 2 Ejecución metas Formación Profesional Integral del 01 de enero al 31 de julio de 2022</i>	<i>19</i>
Tabla 3. Instructores de planta y contratistas para el período comprendido entre el 01 de julio al 31 de diciembre de 2021 y del 01 de enero al 31 de julio de 2022	20
Tabla 4. Meta y ejecución de aprendices certificados a 31 de Julio 2021	20
Tabla 5 Meta y ejecución de aprendices certificados a 31 de Julio 2022	21
Tabla 6. Deserción de aprendices por nivel de formación con corte a 31 de diciembre de 2021	22
Tabla 7. Deserción de aprendices por nivel de formación con corte a 31 de julio de 2022	23
Tabla 8. Edad de aprendices formación profesional en el periodo comprendido entre el 01 de julio al 31 de diciembre de 2021	23
Tabla 9. Edad de aprendices formación profesional en el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de julio de 2022	24
Tabla 10. Género de aprendices formación profesional en el periodo comprendido entre el 01 de julio al 31 de diciembre de 2021	24
Tabla 11. Género de aprendices formación profesional en el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de julio de 2022	25
Tabla 12. Ofertas académicas entre el periodo comprendido entre el 01 de julio al 31 de diciembre de 2021	26
Tabla 13. Ofertas académicas entre el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de julio de 2022	27



Tabla 14. Resultados de proceso de Evaluación y certificación de competencias laborales entre el 01 de julio al 31 de diciembre de 2021	29
Tabla 15 Resultados de proceso de Evaluación y certificación de competencias laborales con corte del 01 de enero al 31 de julio de 2022	30
Tabla 16.Resultados Indicadores Corte julio-diciembre 2021	32
Tabla 17.Resultados Indicadores Corte enero-julio 2022	32
Tabla 18.Inscritos julio-diciembre 2021	34
Tabla 19.Vacantes julio-diciembre 2021	34
Tabla 20.Colocados julio-diciembre 2021	35
Tabla 21.Egresados colocados julio-diciembre 2021	36
Tabla 22.Nuevas empresas inscritas julio-diciembre 2021	36
Tabla 23.Colocaciones economía naranja julio-diciembre 2021	37
Tabla 24.Orientados julio-diciembre 2021.....	37
Tabla 25.Inscritos enero-julio 2022.....	38
Tabla 26.Vacantes enero-julio 2022.....	38
Tabla 27. colocados enero-julio 2022	39
Tabla 28. Egresados colocados enero-julio 2022	39
Tabla 29.Nuevas empresas inscritas enero-julio 2022.....	39
Tabla 30. Colocación economía naranja enero-julio 2022.....	40
Tabla 31. Orientados enero-julio 2022	40
Tabla 32. Atención población víctima y vulnerable 01 de julio a 31 de diciembre 2021.....	41
Tabla 33. Atención población víctima y vulnerable 01 de enero a 31 de julio de 2022	42



Tabla 34. Planes de negocio y unidades productivas desplazados por la violencia 2021.....	43
Tabla 35. Planes de negocio y unidades productivas desplazados por la violencia 2022	43
Tabla 36. Resultados indicadores corte Julio – diciembre 2021	45
Tabla 37. Resultados indicadores corte Enero – Julio 2022.....	48
Tabla 38. Formación por municipio	50
Tabla 39. Plan de Acción 2022	52
Tabla 40. Logros SER jul-dic 2021.....	56
Tabla 41- Análisis de los resultados Julio-diciembre 2021.....	56
Tabla 42. Logros SER jul 2022.....	57
Tabla 43. Análisis de los resultados 2022.....	58
Tabla 44. Oferta formativa 2022.....	59
Tabla 45. Ejecución presupuestal Regional corte diciembre 2021	60
Tabla 46. Ejecución presupuestal por centro de Formación-Corte Julio 2022	62
Tabla 47. Proyección metas cupos-aprendices vigencia 2023	64
Tabla 48. Proyección metas ECCL vigencia 2023	65
Tabla 49. Ejecución meta aprendices con corte a 31 de diciembre de 2021.....	68
Tabla 50. Ejecución aprendices con corte a 31 de julio de 2022	68
Tabla 51. Gestión de recursos Bienestar al aprendiz 2021.....	69
Tabla 52. Impacto de los recursos en términos de cobertura 2021	70
Tabla 53. Gestión de recursos Bienestar al aprendiz 2022	70
Tabla 54. Impacto de los recursos en términos de cobertura 2022	71



Tabla 55. Recursos financieros asignados y ejecutados para el proceso de ECCL con corte dic 2021	72
Tabla 56. Recursos financieros asignados y ejecutados para el proceso de ECCL con corte julio 2022	72
Tabla 57. Proyecto aprobados fondo emprender 2021	73
Tabla 58. Ejecución proyectos SENNOVA corte diciembre 2021	75
Tabla 59. Impacto SENNOVA 2021-2022	75
Tabla 60. Ejecución proyectos SENNOVA corte Julio 2022	76
Tabla 61. Analisis indicadores SENNOVA 2022	76
Tabla 62. Ejecución Presupuestal comprometida Julio-diciembre 2021	77
Tabla 63. Ejecución Presupuestal comprometida Enero-Julio- 2022	78
Tabla 64. Personal de Planta Regional Vichada 2021-2022	79
Tabla 65. Comportamiento funcionarios de planta vigencias 2021 – 2022	79
Tabla 66. Personal contratista Regional Vichada 2021-2022	80
Tabla 67. Ejecución contractual julio de 2021 a diciembre de 2021	84
Tabla 68. Ejecución contractual Vigencia 2022	85
Tabla 69. Hallazgos Auditorías Externas	86
Tabla 70. Hallazgos Auditorías Internas	86
Tabla 71. Resultado indicadores Compromisos por la Paz 2021	98
Tabla 72. Resultado indicadores Compromisos por la Paz 2022	102



Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1. Modelo de operación SER	55
Ilustración 2. Funcionarios 2022	79
Ilustración 3. Reporte PQRS Juli-Dic 2021.....	89
Ilustración 4. Medio de Ingreso 2021	90
Ilustración 5. Grupo o dependencia 2021.....	90
Ilustración 6. Reporte PQRS 2022	91
Ilustración 7. Medio de Ingreso PQRS 2022.....	92
Ilustración 8: Grupo o dependencia 2022.....	92



1. Introducción

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, establecimiento público perteneciente al sector trabajo, en cumplimiento de lo establecido en las Ley 489 de 1998 *“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.”*, La ley 1474 de 2011 *“Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.”* la ley 1757 de 2015 *“Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática”* y en el marco de la estrategia de rendición de cuentas de la entidad, comparte y publica el informe de gestión y avance en el cumplimiento de las metas institucionales. La rendición de cuentas a los ciudadanos que realiza el Servicio nacional de aprendizaje SENA es un mecanismo de participación ciudadana la cual va dirigida a la ciudadanía, sociedad civil, entes de control y otras entidades públicas brindando un espacio de interacción, promoviendo la confianza y credibilidad entre los grupos de valor e interés y la entidad, que da cuenta de la gestión institucional y comprende los tres elementos básicos que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública:

- Información de calidad y en lenguaje claro sobre los avances y resultados de la gestión pública, así como sobre derechos garantizados.
- Diálogo para explicar, escuchar y retroalimentar la gestión.
- Incentivos para la construcción de la cultura de servidores como una forma motivación de los servidores públicos y a los ciudadanos.

El compromiso institucional frente al cumplimiento de la normativa que regula y obliga a las entidades y servidores públicos de divulgar y garantizar la calidad de la información en términos de avances y resultados de la gestión institucional al promover el derecho de la ciudadanía para pedir información y explicaciones frente al cumplimiento de los planes, programas y proyectos en términos de cobertura e inversión de los recursos públicos. Este informe de Rendición de cuentas contempla el avance en el cumplimiento de las metas institucionales establecidas en el en el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 *“Pacto por Colombia”* y Plan Estratégico Institucional SENA 2019 – 2022.



2. Contexto

El Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA Regional Vichada a través de la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas brinda información de la gestión institucional realizada y los resultados obtenidos durante Julio 2021 y julio de 2022 a toda la ciudadanía y los diferentes grupos de valor e interés.

La regional vichada ha tenido que implementar estrategias para dar continuidad a los procesos estratégicos, misionales y de soporte de la entidad. Lo anterior, debido a los efectos en consecuencia de la emergencia Sanitaria SARS-CoV2 (COVID-19) no solo en materia de salud pública sino también en términos económicos, laborales y educativos.

Las limitaciones en términos de disponibilidad y acceso a conectividad en el departamento de Vichada son limitados, por lo cual, fue todo un reto para la regional el diseño e implementación de estrategias para dar continuidad al desarrollo de las actividades del centro de formación, toda vez que, en términos de cobertura y conectividad se presentan fallas permanentes en todo el territorio debido a la ubicación geográfica y a la poca infraestructura tecnológica.

Por otra parte, el difícil acceso a nuevas tecnológicas por la comunidad en consecuencia de las condiciones laborales y económicas a nivel municipal y departamental entorpecen la efectividad de las estrategias digitales que implementa el SENA para hacer frente a las necesidades y expectativas de la ciudadanía y los grupos de valor e interés, ya que limita el acceso para conocer los servicios que presta la entidad en temas de educación, empleo y empleabilidad en tiempos de dificultades de Salud Pública.

Teniendo en cuenta el contexto de la regional, la audiencia pública participativa de rendición de cuentas se realizará de manera presencial con el fin garantizar el cumplimiento de la normativa que regula el desarrollo de la Rendición de cuentas.



3. Marco normativo

Ley 1757 de 2015: Artículos 48 al 59 “Rendición de cuentas de la Rama Ejecutiva”. Manual único de rendición de cuentas. Define los lineamientos, principios, elementos, obligatoriedad y las estrategias que hacen parte de la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas.

CONPES 3654 de 2010: “Política de rendición de cuentas de la Rama Ejecutiva a los ciudadanos.” Tiene como objeto fomentar el dialogo entre la rama ejecutiva y los ciudadanos garantizando el uso de un lenguaje comprensible y claro, el diálogo en doble vía, justificación y explicación de los resultados, convocatorias amplias y frecuentes que buscan aumentar el número de ciudadanos y organizaciones en el desarrollo de los ejercicios de rendición de cuentas.

Ley 489 de 1998: Artículo 33 “Audiencia públicas.” Determina cuando se pueden convocar el desarrollo de Audiencia Publicas por parte de la administración en las cuales se discutirá aspectos relacionados con la formulación, ejecución o evaluación de políticas y programas a cargo de la entidad, y en especial cuando esté de por medio la afectación de derechos o intereses colectivos.

Manual único de rendición de cuentas-Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, es la guía de obligatoria observancia que incluye las orientaciones y los lineamientos metodológicos para desarrollar la rendición de cuentas y facilita el diseño de la estrategia de rendición de cuentas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

4. Información Institucional

4.1. Misión y visión

Misión

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



Visión

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

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

- Presentar peticiones en cualquiera de sus modalidades, verbalmente, o por escrito, o por cualquier otro medio idóneo y obtener información y orientación acerca de los requisitos que las disposiciones vigentes exijan para tal efecto.
- 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.
- 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.
- 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.
- Exigir el cumplimiento de las responsabilidades de los servidores públicos y de los particulares que cumplan funciones administrativas.
- Formular alegatos y aportar documentos u otros elementos de prueba en cualquier actuación administrativa en la cual tenga interés, a que dichos documentos sean



- valorados y tenidos en cuenta por las autoridades al momento de decidir y a que estas le informen al interviniente cuál ha sido el resultado de su participación en el procedimiento correspondiente.
- Cualquier otro derecho que le reconozca la Constitución y las leyes.

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.

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 DESCAs, 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

En este ítem se encuentran descritos los resultados de las metas en el cumplimiento del plan de acción institucional para la vigencia 2021-2022, en cuanto a Formación Profesional Integral, Agencia Pública de Empleo, Emprendimiento y Fortalecimiento Empresarial, donde se encuentran contenidos los resultados en cifras, análisis de los resultados obtenidos y las limitaciones de la Regional.

5.1.1. Formación Profesional Integral

El Departamento del Vichada cuenta con potencial productivo en diferentes áreas y su desarrollo depende en gran medida de un recurso humano cualificado y calificado, capaz de responder integralmente a la dinámica de los diferentes sectores. El SENA es la única institución de formación para el trabajo con todos los elementos de formación profesional, sociales, tecnológicos y culturales, metodologías de aprendizaje innovadoras,



estructurando su práctica sobre métodos más que contenidos, lo que potencia la formación de ciudadanos con capacidad crítica, solidarios y emprendedores, a través del desarrollo de competencias laborales y la estrategia de formación por proyectos, que lo acreditan y lo hacen pertinente y coherente con su misión, innovando permanentemente de acuerdo con las tendencias y cambios tecnológicos y las necesidades del sector empresarial y de los trabajadores del departamento, impactando positivamente la productividad, la competitividad, la equidad y el desarrollo del Vichada.

Resultados Indicadores Corte julio-diciembre 2021

En el proceso de Formación Profesional Integral en la vigencia del 01 de julio al 31 de diciembre de 2021 y del 01 de enero al 31 de julio de 2022 se logró la siguiente ejecución con relación al cumplimiento de metas de cupos y aprendices por nivel de formación obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 1. Ejecución metas Formación Profesional Integral del 01 de Julio al 31 de diciembre 2021

Formación	Meta aprendices	Ejecución Jul-Dic 2021	% ejecución
Educación Superior-Tecnólogos (Oferta regular presencial)	622	1	1%
Total tecnólogos		1	15%
Técnico laboral	1.944	114	6%
Técnico laboral (Programa Articulación con la Media)	685	0	0%
Total, técnico laboral		114	6%
Operarios	125	0	0%
Total, operarios		0	0%
Formación complementaria presencial	11.414	8.501	74%
Formación complementaria presencial-bilingüismo			
Bilingüismo	2.073	1.677	81%
Formación complementaria virtual	3.844	2.794	73%
Formación complementaria virtual- bilingüismo	1.536	1.280	83%
Total, formación complementaria		14.252	77.75%
SENA Emprende Rural SER	1.196	662	55%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/met-as-objetivos-indicadores-gestion>



La causa principal por la cual esta meta de educación superior-Tecnólogos oferta regular presencial y el Técnico laboral presenta baja ejecución obedece a la incertidumbre generada por la deficiente conectividad en Puerto Carreño que permita utilizar las herramientas tecnológicas, cuando las hay, para recibir la formación durante la situación de emergencia sanitaria iniciada desde marzo de 2020. Entre tanto, los cupos no se completaron para las diferentes ofertas, pese a la promoción institucional realizada. Cabe aclarar que este indicador para el contexto de la regional se suple, en mayor medida, por la posibilidad de los municipios de acceder a la formación SENA titulada, ya que, en los municipios de Cumaribo, Santa Rosalía y La Primavera, no es posible optar por formación titulada tecnológica dadas las condiciones para la aprobación de los registros calificados. Sin embargo, se denota limitaciones en acceso a internet por parte de los posibles aprendices, no solo en los municipios anteriormente mencionados, sino en el departamento del Vichada. La realidad del contexto lleva a que los aprendices los cuales algunos no poseen herramientas tecnológicas, así como destrezas en su mayoría del uso de estas y capacidad adquisitiva para acceder a internet, conlleva en que el potencial aprendiz, no participe de las convocatorias, así como también, no cumpla con los plazos establecidos para envío de documentación o realizar de manera satisfactoria el proceso de matrícula. La regional Vichada, en este periodo carece de sedes en los municipios con personal que asista dicha limitante, que mejore la percepción del aprendiz y la voluntad del aprendiz a inscribirse en procesos de formación.

En cuanto a la meta de operarios no se logró el número mínimo requerido para el inicio de los programas de formación ofertados para la comunidad no es atractivo este nivel de formación.

Es por ello por lo que la percepción y la determinación de buena parte de la población es que hasta tanto no se retomara la presencialidad no participarían masivamente en las inscripciones como se hacía antes de la pandemia.

Es evidente que la formación virtual es una buena estrategia cuando hay buena conectividad, pues la mayoría de los complementarios se imparten en todo el territorio nacional.



Resultados Indicadores Corte Enero-Julio 2022

Tabla 2 Ejecución metas Formación Profesional Integral del 01 de enero al 31 de julio de 2022

Formación	Meta aprendices	Ejecución a jul-2022	% ejecución
Educación Superior-Tecnólogos (Oferta regular presencial)	412	322	76,16%
Educación Superior-Tecnólogos (Oferta virtual)	50	44	88%
Total, tecnólogos		366	82%
Técnico laboral presencial	1.886	1.105	59%
Técnico laboral (Programa Articulación con la Media)	679	680	103%
Técnico laboral virtual	200	112	56%
Total técnico laboral		1.897	73%
Operarios	135	0	0%
Total, operarios		0	0%
Formación complementaria presencial	11.347	6.130	54,02%
Formación complementaria presencial-bilingüismo			
Bilingüismo	2.068	1.131	54,69%
Formación complementaria virtual	2.432	2.796	115%
Formación complementaria virtual- bilingüismo	1.536	1.037	67,51%
Total, formación complementaria		11.094	72,75%
SENA Emprende Rural SER	1.377	637	46,26%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

Para el período comprendido entre el 01 de enero al 31 de julio de 2022 se evidencia que con el regreso a la presencialidad en el Centro de formación permitió que las ofertas académicas I,II y III 2022 tuvieran una buena demanda y como se observa en la tabla 2 Ejecución metas Formación Profesional Integral del 01 de Enero al 31 de julio de 2022 un buen comportamiento de los indicadores generando que en los cuatro municipios del departamento de Vichada: Puerto Carreño, La Primavera, Santa Rosalía y Cumaribo tuvieran nuevamente aprendices con programas de formación que con la pandemia había generado la poca aceptación en la comunidad.

En cuanto a la formación complementaria presencial que presenta el indicador más bajo de cumplimiento con el 54,02% se espera que una vez finalice el período de ley de garantías y se realice la contratación de instructores pendientes se pueda atender esta meta.



5.1.1.2 Instructores de planta y contratistas

Tabla 3. Instructores de planta y contratistas para el período comprendido entre el 01 de julio al 31 de diciembre de 2021 y del 01 de enero al 31 de julio de 2022

Periodo	Instructores De Planta	Instructores De Contrato	Total, Instructores Periodo
Del 01 de Julio al 31 de diciembre 2021	23	22	45
Del 01 de Enero al 31 de Julio de 2022	23	38	61

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

De acuerdo a la tabla anterior para el cumplimiento de metas e indicadores dentro del período comprendido entre el 01 de julio al 31 de diciembre de 2021 y del 01 de enero al 31 de julio de 2022 se tiene hasta el 31 de diciembre ochenta y ocho (88) instructores con veintitrés (23) de planta y sesenta y cinco (65) de planta y para el período del 01 de enero al 31 de julio de 2022 un total de sesenta y un (61) instructores distribuidos así: veintitrés (23) de planta y treinta de contrato (38). Teniendo en cuenta que está pendiente la contratación de más instructores una vez finalice la ley de garantías para atender la formación.

5.1.1.3 Aprendices certificados por nivel de formación

Tabla 4. Meta y ejecución de aprendices certificados a 31 de Julio 2021

Nivel de formación	Meta certificados	Ejecución	%
Educación Superior-Tecnólogos	125	82	65 %
Técnicos Laborales	351	96	27 %
Técnicos Laborales (Programa Articulación con la Media	196	0	0%
Formación Complementaria	9.072	11.918	131 %

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>



Durante el período comprendido entre el 01 de julio al 31 de diciembre de 20221 el cumplimiento de los indicadores de certificación para el centro de formación observa en la tabla anterior que el 99% fueron certificados los aprendices de educación superior: Tecnólogos, en técnicos laborales en un 52,4% obedeciendo a causa de la pandemia y que debido a esta situación se presentó deserción y los aprendices no completaron la formación y requisitos de etapa productiva para lograr certificarse y aunado a esto la meta de técnicos laborales llegó al 31,29% ocasionado por deserción por la pandemia e incumplimiento en la entrega de documentos para proceso de pre certificación y certificación de aprendices quedando aprendices pendientes para peste proceso para la vigencia 2022.

En cuanto al cumplimiento del indicador de certificación para la formación complementaria se presentó sobre ejecución con un 160%.

Tabla 5 Meta y ejecución de aprendices certificados a 31 de Julio 2022

Nivel de formación	Meta certificados	Ejecución	%
Educación Superior-Tecnólogos	77	22	29%
Técnicos Laborales	750	138	18,4%
Técnicos Laborales (Programa Articulación con la Media	200	73	31,29%
Formación Complementaria	9.896	3.096	36,5%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

Para el período comprendido entre el 01 de enero al 31 de julio de 2022 se observa en la anterior tabla un bajo cumplimiento de estos indicadores para educación superior-Tecnólogos con el 29% afectando principalmente este indicador el cumplimiento del requisito de presentación de las pruebas T&T que por programación de estas de manera virtual y fallas técnicas por deficiente conectividad en la región los aprendices no han podido cumplir con el requisito y aunado a que la pandemia generó deserción en los aprendices situación que ocasiono que se tuvieron menos aprendices desarrollando la etapa productiva para acceder al cumplimiento de requisitos para la posterior certificación.

En cuanto al indicador de certificación de técnicos laborales la pandemia generó deserción en los aprendices situación que ocasiono que se tuvieron menos aprendices desarrollando la etapa productiva para acceder al cumplimiento de requisitos para la posterior certificación al 31 de julio 2022 se ha tenido un cumplimiento del 18,45%.



La certificación de formación complementaria presenta este indicador a fecha del 31 de julio de 2022 del 36,5% de cumplimiento causa este bajo desempeño es por la ley de garantías situación que afectó y que se espera que una vez finalice esta restricción para contratar instructores se pueda lograr el cumplimiento de este indicador.

5.1.1.4 Índices de deserción

En cuanto a la deserción de aprendices se observa a continuación en la siguiente tabla que el mayor porcentaje se presenta en la formación complementaria con el 33,51%, en segundo lugar, la educación superior: Tecnólogos con el 15,44% y los técnicos laborales con el 5,71%. Una de las causas que originaron la deserción durante este periodo con cierre a 31 de diciembre de 2021 fue la pandemia que aún tenía a los aprendices en virtualidad y por ende la deficiente conectividad no permitió que los aprendices pudieran desarrollar sus actividades académicas de manera adecuado ocasionado la deserción de los niveles de formación a los cuales habían accedido como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 6. Deserción de aprendices por nivel de formación con corte a 31 de diciembre de 2021

Nivel	Cupos	Desertores	% deserción
Educación Superior- Tecnólogos	298	6	2%
Técnico Laboral	1.069	45	4%
Formación complementaria	21.199	5.789	27%
Total, formación profesional	22.566	5.840	26%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

Con respecto al indicador de deserción de aprendices entre el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de julio de 2022 se observa que continua en primer lugar con incremento del porcentaje de deserción de aprendices de formación complementaria e con un 45,39%, en segundo lugar, educación superior con el 12,11% y en tercer lugar los técnicos laborales con el 2,71%. La alta deserción de aprendices en formación complementaria obedece a las condiciones del territorio en temas de baja empleabilidad y alta tasa de pobreza, pues un aprendiz matriculado en formación complementaria que durante la ejecución de su programa encuentra un empleo formal o informal, se ve obligado a desertar para dar cumplimiento a sus obligaciones económicas y al sustento familiar. Asunto diferente a la formación titulada que, por tener apoyo de sostenimiento, monitorias y patrocinios permite una mayor permanencia y retención.



Tabla 7. Deserción de aprendices por nivel de formación con corte a 31 de julio de 2022

Nivel	Cupos	Desertores	% deserción
Educación Superior- Tecnólogos Presenciales	322	39	12.11%
Técnico Laboral	1,105	30	2.71%
Formación complementaria	7,382	3,351	45.39%
Total, formación profesional	8,809	3,420	38.82%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

5.1.1.5 Edad de aprendices

Tabla 8. Edad de aprendices formación profesional en el periodo comprendido entre el 01 de julio al 31 de diciembre de 2021

Nivel- edad	De 17 años y menores	De 18 a 24 años	De 25 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 55 años	De 56 años y mayores	Total
Educación Superior- Tecnólogos	6	1	5	2	1	0	15
Técnico Laboral	50	94	27	28	13	2	114
Formación complementaria	727	2.601	1.829	1.837	1.167	340	8.501
TOTAL FORMACION PROFESIONAL	783	2696	1861	1867	1181	342	8.630

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

Se evidencia en la tabla anterior que el intervalo en que se ubica el mayor de aprendices en el Centro de Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia a corte del 31 de diciembre de 2021 es el de 18 a 24 años, es decir en el grupo de jóvenes, siendo el menor número de aprendices con 464 se ubica en el grupo de adultos mayores en edad desde 56 años.



Tabla 9. Edad de aprendices formación profesional en el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de julio de 2022

Nivel- edad	De 17 años y menores	De 18 a 24 años	De 25 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 55 años	De 56 años y mayores	Total
Educación Superior- Tecnólogos	10	174	63	47	24	4	322
Técnico Laboral	536	331	108	96	31	3	1,105
Formación complementaria	577	1,982	1,325	1,370	709	167	6,130
Total, formación profesional	1,123	2,487	1,496	1,513	764	174	7,557

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

En la tabla anterior se observa el mismo comportamiento de las cifras con corte a 31 de diciembre de 2021, la mayor cantidad de aprendices se encuentra en el rango de edad de 18 a 24 años con 2.487 y el de menor adultos mayores desde 56 años con 167 aprendices.

Lo anterior nos evidencia que la población que accede a los programas de formación del SENA Regional Vichada Centro de producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia es joven.

5.1.1.6 Género aprendices

A continuación, se presenta la tabla con información del género de aprendices del Centro de Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia y se evidencia que con corte a 31 de diciembre de 2021 el 60% con 8.705 son del sexo femenino y el 40% que equivale a 5.585 son del sexo masculino:

Tabla 10. Género de aprendices formación profesional en el periodo comprendido entre el 01 de julio al 31 de diciembre de 2021

Nivel- sexo	Femenino	Masculino	Total
Educación Superior- Tecnólogos	1	0	1
Técnico Laboral	55	59	114
Formación complementaria	5.261	3.240	8.501
Total formación profesional	5.317	3.299	8.616



Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

Para el periodo entre el 01 de enero al 31 de julio de 2022 el comportamiento por género difiere un poco manteniéndose más marcado el sexo masculino con el 62% con un total de 4.656 mujeres y el sexo masculino con el 38% con 2.901 hombres como se observa a continuación en la siguiente tabla:

Tabla 11. Género de aprendices formación profesional en el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de julio de 2022

Nivel- sexo	Femenino	Masculino	Total
Educación Superior- Tecnólogos	192	130	322
Técnico Laboral	595	510	1,105
Formación complementaria	3,869	2,261	6,130
Total formación profesional	4,656	2,901	7,557

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

5.1.1.7 Ofertas académicas

El Centro de Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia – SENA Regional Vichada teniendo en cuenta el calendario académico establecido desde la dirección general, realiza cuatro (4) convocatorias durante cada vigencia desarrollando las actividades propias del proceso de divulgación de la oferta académica que incluye la realización de las actividades de inscripción, selección y matrícula para cada oferta.

El Centro de formación ejecuta programas de formación en los cuatro (4) municipios del departamento de Vichada: Puerto Carreño, La Primavera, Santa Rosalía, Cumaribo y de acuerdo al cumplimiento de requisitos para cada nivel de formación oferta Tecnólogos, técnicos y operarios., los programas de educación superior-Tecnólogos solo pueden ser ofertados en el municipio de Puerto Carreño por que los registros calificados han sido otorgados por el Ministerio de educación nacional para el lugar de desarrollo Puerto Carreño que cumple con las condiciones de calidad establecidas para ser ofertados.

Se tiene en cuenta la pertinencia de los programas de formación, las necesidades a nivel local y regional del sector productivo que en articulación con el SENA Regional Vichada se identifican las necesidades con el fin de a través de cada oferta académica satisfacerlas generando oportunidades a los aprendices que ingresan al Centro de Formación.



Por lo anterior para el periodo comprendido entre el 01 de julio al 31 de diciembre de 2021 fueron ofertados los siguientes programas de formación:

Tabla 12. Ofertas académicas entre el periodo comprendido entre el 01 de julio al 31 de diciembre de 2021

Oferta	Municipio	Nivel	Programa de formación	N° aprendices matriculados
III-2021	Puerto Carreño	Tecnólogo	Gestión administrativa	0
	Puerto Carreño	Tecnólogo	Gestión recursos naturales	0
	Puerto Carreño	Técnico	Instalaciones de sistemas eléctricos residenciales y comerciales	0
	Puerto Carreño	Técnico	Elaboración de audiovisuales	0
	Cumaribo	Técnico	Elaboración de objetos artesanales con semillas maderables	0
	Santa Rosalía	Técnico	Operación turística local	0
IV-2021	Puerto Carreño	Técnico	Asistencia en organización de archivos	0
	Puerto Carreño	Tecnólogo	Gestión recursos naturales	0
	Santa Rosalía	Técnico	Construcción de edificaciones	0
I- 2022	Puerto Carreño	Tecnólogo	Análisis y desarrollo de sistemas de información	0
	Puerto Carreño	Tecnólogo	Gestión administrativa del sector salud	37
	Puerto Carreño	Tecnólogo	Gestión contable y de información financiera	0
	Puerto Carreño	Técnico	Instalaciones de sistemas eléctricos residenciales y comerciales	41
	Puerto Carreño	Técnico	Agroindustria alimentaria	0
	Puerto Carreño	Técnico	Operación turística local	0
	Puerto Carreño	Técnico	Vigilancia y control de factores de riesgo del consumo y del ambiente	18
	Santa Rosalía	Técnico	Operación turística local	0
	La primavera	Técnico	Asistencia administrativa	19
	La primavera	Técnico	Manejo de viveros	0
	Cumaribo	Técnico	Ejecución de programas deportivos	0
Cumaribo	Técnico	Atención integral a la primera infancia	21	

Fuente: Archivo de gestión Coordinación de Formación Profesional Integral Vigencia 2021 Centro de Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia



Se observa en la anterior tablea que del total de programas de formación ofertados algunos no iniciaron debido a que no hubo aprendices matriculados, la causa generadora fue la pandemia por el covid-19, debido a que la formación continuaba siendo ofertada de manera virtual especialmente por WhatsApp y aunado a la deficiente calidad de la conectividad se evidencia que los municipios de La Primavera, Santa Rosalía y Cumaribo ya inicia con aprendices matriculados para la oferta I para la vigencia 2022. Y además la ausencia de ambientes de aprendizaje arrendados en los municipios ocasionó que la comunidad de estos municipios la idea que el SENA Regional Vichada ya no hacía presencia en el departamento.

Para el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de julio 2022 se ofertaron los siguientes programas de formación en los (4) municipios del departamento de Vichada como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 13. Ofertas académicas entre el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de julio de 2022

Oferta	Municipio	Nivel	Programa de formación	N° Aprendices matriculados
II-2022	Puerto Carreño	Tecnólogo	Gestión contable y de información financiera	32
	Puerto Carreño	Tecnólogo	gestión agroempresarial	21
	Puerto Carreño	Técnico	Ejecución de programas deportivos	25
	Puerto Carreño	Técnico	Construcción de edificaciones	0
	La primavera	Técnico	Atención integral a la primera infancia	26
	Santa Rosalía	Técnico	Asistencia en organización de archivos	0
	Cumaribo	Técnico	Operación turística local	0
	Cumaribo	Técnico	Instalación de sistemas eléctricos residenciales y comerciales	0
	Puerto Carreño	Operario	Manejo y explotación del huevo comercial	0
	Cumaribo	Operario	Procesos de panadería	0
III-2022	Puerto Carreño	Tecnólogo	Implementación de infraestructura de tecnologías de la información y las comunicaciones	0
	Puerto Carreño	Técnico	Operación de eventos	17
	Puerto Carreño	Operario	Producción apícola	0



Oferta	Municipio	Nivel	Programa de formación	N° Aprendices matriculados
	Puerto Carreño	Técnico	Peluquería	22
	Puerto Carreño	Tecnólogo	Gestión de recursos naturales	0
	La primavera	Técnico	Producción animal	0
	La primavera	Técnico	Sistemas	19
	Cumaribo	Técnico	Recreación	0
	Cumaribo	Técnico	Construcción de edificaciones	0
	Santa Rosalía	Técnico	Elaboración de objetos artesanales con semillas y maderables	25
IV-2022	Puerto Carreño	Tecnólogo	Gestión de recursos naturales	0
		Tecnólogo	Gestión administrativa	30/24
		Técnico	Construcción de edificaciones	18
		Técnico	Servicio de recepción hotelera	0
		Técnico	Servicios farmacéuticos	28
	La primavera	Técnico	Operación turística local	0
		Técnico	Programación de software	21
		Técnico	Recursos humanos	22
	Santa Rosalía	Técnico	Organización de archivos	25
		Técnico	Asistencia administrativa	24
		Técnico	Ejecución programas deportivos	20
		Técnico	Asistencia administrativa	0

Fuente: Archivo de gestión Coordinación de Formación Profesional Integral Vigencia 2022 Centro de Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia

A diferencia de las ofertas presentadas del 31 de julio al 31 de diciembre 2021 que por la pandemia por covid-19 que tuvieron gran demanda, se evidencia en la tabla anterior que para el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de julio 2022 la demanda de las ofertas ha sido buena, y debido al regreso a la presencialidad y a la realización de contratos de arrendamiento en los municipios de La Primavera, Santa Rosalía y Cumaribo se contó en este periodo con la ejecución de programas de formación en los cuatro (4) municipios ofertando Tecnólogos, y Técnicos laborales. Los operarios ofertados no han sido demandados por los ciudadanos sin la posibilidad de ofertarlos en las convocatorias presentadas.



5.1.2. Evaluación y certificación de competencias laborales

El proceso de Evaluación y certificación de competencias laborales tiene como objetivo gestionar las condiciones necesarias para el reconocimiento de las competencias laborales de las personas vinculadas laboralmente al sector productivo, los desempleados y los trabajadores independientes, a través de la valoración de evidencias de conocimiento, desempeño y producto para contribuir al mejoramiento de la productividad y facilitar la movilidad laboral.

En el periodo comprendido del 1 de julio al 31 de diciembre del 2021 y del al 1 de enero al 31 julio del 2022 se lograron los siguientes resultados:

Tabla 14. Resultados de proceso de Evaluación y certificación de competencias laborales entre el 01 de julio al 31 de diciembre de 2021

Nombre norma	Tipo línea de atención	Ejecución personas evaluadas	Número de Certificaciones expedidas en Competencias Laborales Ejecución
Vender productos y servicios de acuerdo con las necesidades del cliente y objetivos comerciales	Demanda social	91	91
Orientar acciones de salud de acuerdo con protocolos y políticas de primera infancia	Demanda social	53	52
Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa	Demanda social	24	24
Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa	Demanda social	51	51
Coordinar actividades de acuerdo con estrategias de gestión y proceso administrativo	Demanda social	45	39



Controlar accesos de acuerdo con normativa de seguridad privada	Demanda social	113	112
Repartir domicilios de acuerdo con estándares de servicio y normativa técnica	Demanda social	24	22
Asesorar viajeros de acuerdo con tipo de servicio turístico y normativa	Demanda social	36	36
Tramitar correspondencia de acuerdo con procesos técnicos y normativa	Demanda social	28	28
Total		465	455

Fuente: aplicativo Dsnft.sena.edu.co

Dentro de los nueve (9) proyectos atendidos, cinco (5) son nacionales desarrollados en las áreas de Mercadeo, gestión administrativa, Turismo, Gestión documental y cuatro (4) proyectos regulares en áreas de: servicios de salud, gestión administrativa, seguridad y vigilancia privada, Turismo

Tabla 15 Resultados de proceso de Evaluación y certificación de competencias laborales con corte del 01 de enero al 31 de julio de 2022

Nombre de la norma	Tipo de línea de atención	Ejecución personas evaluadas	Ejecución de certificaciones
Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa	Demanda social	147	101
Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa	Demanda social	45	45
		208	192

Fuente: aplicativo Dsnft.sena.edu.co



Teniendo en cuenta la meta asignada para la Regional Vichada a través del Centro Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia para la vigencia 2022 la fecha del 31 de julio 2022 se tiene un cumplimiento del 35,9% personas inscritas, del 35,56% de personas evaluadas y del 29.03% de personas certificadas. Indicadores que mejoraran su ejecución una vez finalice el periodo de ley de garantías que con cronograma establecido se encuentra programada la contratación de evaluadores pendientes.

Se elaboró Plan de mejoramiento que contiene las estrategias a implementar para garantizar el cumplimiento de las metas. Además se elaboró la justificación para adicionar recursos para el Contrato del Evaluador para garantizar el cumplimiento de certificar en competencias laborales a los motoristas usuarios de las vías fluviales de los municipios de Santa Rosalía y La Primavera en las normas sectoriales de competencias laborales 280604008 Salvar la vida humana según procedimientos técnicos y normativa de navegación y 280604009 Maniobrar embarcaciones menores según normatividad con una duración de dos (2) meses y se elaboraron estudios previos para contratación de profesional para prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en las funciones productivas del área clave en servicios a la salud, para el Centro de Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia con duración de (2) meses.

De los dos (2) Proyectos atendidos uno (1) es nacional y uno (1) de regular y los dos del área de gestión administrativa.

5.1.3. Contrato de aprendizaje

contrato de aprendizaje es una estrategia del Gobierno Nacional, operado por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, para que más jóvenes accedan a prácticas empresariales en ambientes reales. Esta relación de aprendizaje convierte a los empresarios en co-formadores, permitiendo a los jóvenes engancharse en el mundo laboral, por cuanto les permite desarrollar sus conocimientos de acuerdo con las necesidades del empresario.

Para el periodo comprendido entre 01 de enero al 30 de julio del 2022 se había ejecutado un 66% los cuales son representados por aprendices SENA; Debido a las secuelas de la pandemia COVID 19 para las vigencias 2020 y 2021 se presentó una deserción de aprendices; la baja demanda de los programas de formación ofertada por el Centro

31



ocasionó que no contáramos el número de aprendices suficientes en etapa productiva para cubrir las necesidades de las empresas.

Tabla 16. Resultados Indicadores Corte julio-diciembre 2021

Indicador	Meta	Ejecución Jul-Dic	% Ejecución
Contratos de Aprendizaje SENA (Incluye contratos voluntarios)	184	35	19%
Contratos de Aprendizaje NO SENA	2	0	0%

Fuente: Promoción y Relaciones Corporativas, Coordinación Nacional Servicio a la Empresa y Contrato de Aprendizaje.

Tabla 17. Resultados Indicadores Corte enero-julio 2022

Indicador	Meta	Ejecución Ene-Julio	% Ejecución
Contratos de Aprendizaje SENA (Incluye contratos voluntarios)	178	120	67.42%
Contratos de Aprendizaje NO SENA	2	0	0%

Fuente: Promoción y Relaciones Corporativas, Coordinación Nacional Servicio a la Empresa y Contrato de Aprendizaje.

5.1.4. Gestión de empleo, análisis ocupacional y empleabilidad

El proceso de gestión de empleo, análisis ocupacional y empleabilidad tiene como objetivo Contribuir con la disminución del desempleo en Colombia mediante acciones de intermediación laboral y orientación ocupacional dirigidas a buscadores de empleo y demás usuarios de la Agencia Pública de Empleo, a través de la articulación con las demás áreas del SENA, la atención a poblaciones vulnerables, el análisis de las ocupaciones en el mercado laboral y el suministro de información para la pertinencia de la formación profesional integral.

Durante el periodo comprendido entre el 1ro de julio de 2021 y el 31 de julio de 2022, la Agencia Pública de Empleo ha implementado las siguientes estrategias para llevar a cabo el cumplimiento de nuestros indicadores teniendo presente lo siguiente:



1. Visitas y orientaciones tanto personales como grupales a las personas de los municipios del Departamento del Vichada, para exponer y dar a conocer la oferta de servicios de la Agencia Pública de Empleo (APE) y la ruta de atención implementada para la población vulnerable, buscando a través de nuestro grupo de profesionales, técnicos de apoyo, y enlaces de población vulnerable, la concertación de acciones del proceso de Gestión de Empleo Análisis Ocupacional y Empleabilidad en tema de formación para desempleados y talleres ocupacionales.
2. Llegar a todos los espacios, con visión a la juventud – y a las Instituciones Educativas, brindando talleres de orientación ocupacional de manera presencial y/o virtual a estudiantes, aprendices de formación articulada, titulada y complementaria, población vulnerable, egresados Sena y buscadores de empleo en los diferentes sectores de los municipios.
3. Realización de ferias, y actividades con personas buscadoras de empleo y representantes legales de las empresas a través de Facebook live, micro ruedas de empleo y jornadas de orientación.
4. Encuentros de empresarios, donde se damos a conocer cómo divulgar por nuestra plataforma las vacantes que ellos mismos están ofertando y brindar información concreta de los perfiles con más demanda en el departamento.
5. Participación y presencia en todas las ferias de servicios institucionales e interinstitucionales que se desarrollan en el departamento para dar a conocer nuestro portafolio de servicios y realizar las orientaciones necesarias a los interesados.
6. Contactó constante con los empresarios de manera telefónica, WhatsApp, por correo electrónico y personalmente, para darles a conocer los servicios que presta la APE y los beneficios que se pueden obtener.
7. Acompañamiento y seguimiento a vacantes ofertadas por las diferentes empresas desde la publicación hasta el cierre de la solicitud.
8. Ejecución de los Convenios firmados en materia de empleabilidad con otras entidades.
9. Disponibilidad 100% de espacios para la Atención a los usuarios presencial, virtual y telefónicamente.
10. Contacto personalizado con usuarios de base de datos de remisiones administrativas, fallos de restitución de tierras y sentencias de justicia y paz en el departamento de vichada.



11. Trabajo de seguimiento a bases de datos de egresados Sena logrando acciones de inscripción, orientación y colocación en el mercado laboral de la región.
12. Realización de trabajo articulado con Relaciones corporativas, con el fin de generar más oportunidad laboral a personas interesadas
13. Seguimiento continuo a empresas que se encuentran en estado de interesado al igual que a las personas que tienen inconclusa su proceso de registro

Resultados Indicadores Corte julio-diciembre 2021

Inscritos:

Tabla 18. Inscritos julio-diciembre 2021

Indicador	Meta 2021	Ejecución Jul-Dic 2021	% Ejecución
APE Inscritos	1.211	739	61%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

Este indicador para el segundo semestre de 2021 presento cumplimiento optimo, esto debido a que se ha realizado un trabajo significativo, responsable y articulado con el personal de apoyo técnico del área de la APE. Además, que, para el segundo trimestre de la vigencia 2021 se realizaron visitas a dos de los municipios del departamento, el cual estuvo direccionada a la orientación ocupacional a jóvenes de los grados 10° y 11° de las diferentes instituciones educativas.

El equipo de trabajo de la Agencia Pública de Empleo realiza seguimiento a todos los buscadores de empleo que requieren orientación para inscribirse en la plataforma de la APE, además se realizaron visitas a empresas privadas y entidades oficiales del estado logrando su fidelización en la oferta de sus vacantes a través de nuestro aplicativo, permitiendo un mayor número de nuevos inscritos y orientados.

Vacantes:

Tabla 19. Vacantes julio-diciembre 2021

Indicador	Meta 2021	Ejecución Jul-Dic 2021	% Ejecución
APE Vacantes	650	532	82%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>



El resultado que se obtuvo en el segundo semestre de 2021; se debió al trabajo articulado con relaciones corporativas, donde se realizaron encuentros empresariales, los cuales contaron con la participación de los representantes legales, a quienes se les brindó orientación del portafolio de servicios de la Agencia Pública de Empleo, el cual va desde ofertar vacantes, seguimiento de las mismas, procesos de selección de postulados y cierre de todas esas vacantes que los empresarios tienen en disponibilidad, para conseguir el perfil adecuado para cada una de sus empresas.

Los empresarios ya se encuentran usando nuestros servicios en la plataforma de la APE, para adelantar sus procesos de intermediación laboral; así mismo, se ha logrado obtener aliados estratégicos como las empresas agroempresariales, de seguridad y turísticas que hacen presencia en el departamento. Este indicador se cumplió sobre el 100%, gracias a las buenas relaciones laborales obtenidas con el sector empresarial, quienes ya están buscando sus perfiles por nuestra página. También, hemos realizado contacto con las empresas públicas, donde buscamos impactar en todos los municipios del departamento y así seguir trabajando articuladamente con las alcaldías municipales y con las otras áreas de la institución (SBDC, Pymes, contratos de aprendizaje) para obtener mayor número de empresas registradas en nuestra plataforma tecnológica de la APE.

Colocados:

Tabla 20. Colocados julio-diciembre 2021

Indicador	Meta 2021	Ejecución Jul-Dic 2021	% Ejecución
APE Colocados	419	388	93%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

En el segundo semestre de 2021, el equipo de la regional realizó acciones de seguimiento donde se revisaron todas las solicitudes o vacantes ofertadas por las empresas de la región logrando llevar a un feliz término el cierre de estas.

Se realizaron llamadas y se hicieron visitas periódicas a las empresas que tuvieron solicitudes y/o vacantes en seguimiento con el fin de que se informe oportunamente el nombre de la persona seleccionada por el empresario para ocupar aquellos cargos ofertados y de esta manera lograr el cierre con el nombre del colocado a quien se le informara de su nuevo trabajo.



Logramos colocar a toda clase de población, incluido la población migrante quienes encontraron en nosotros una oportunidad para esa intermediación laboral que los llevara ocupar un cargo formal y digno en las empresas del departamento.

Egresados Colocados:

Tabla 21. Egresados colocados julio-diciembre 2021

Indicador	Meta 2021	Ejecución Jul-Dic 2021	% Ejecución
APE Egresados colocados	215	281	131%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

El trabajo articulado que se realizó con las empresas del departamento, en su mayoría con aquellas relacionadas con el agro, podemos decir que el Sena debe sentirse orgulloso de que estas empresas estén trabajando de la mano con nuestra institución para conseguir el talento humano que se requiere. También los empresarios se han manifestado en tener en sus nóminas a egresados Sena, ya que ellos ven un potencial de conocimiento en el egresados SENA, teniendo en cuenta que, todos han tenido una etapa productiva que garantiza no solamente el conocimiento teórico, sino que también el de la experiencia. Por otra parte, ha sido de gran importancia y ayuda para llegar al logro de esta meta; es que nuestro SENA Regional Vichada, es líder sobresaliente en nuestro departamento desde hace varias décadas en la oferta de los diferentes programas de formación lo que hace que muchos buscadores de empleo cuentan en su hoja de vida con alguna certificación de los diferentes programas de formación profesional que el SENA oferta. El trabajo que se viene realizando articuladamente con servicio a la Empresa (Gestión pymes y contrato de aprendizaje), ha permitido que el nivel de colocación de aprendices mejore ostensiblemente, teniendo presente que esto demuestra que la formación recibida por los mismos deba ir acorde con lo que está requiriendo el mercado laboral.

Nuevas Empresas Inscritas:

Tabla 22. Nuevas empresas inscritas julio-diciembre 2021

Indicador	Meta 2021	Ejecución Jul-Dic 2021	% Ejecución
APE Nuevas empresas inscritas	12	7	58.33%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>



La ejecución sobresaliente obtenida en el segundo semestre de 2021, en este indicador obedeció a la llegada de empresas nuevas al Departamento, y que se interesaron en ubicar su personal o talento humano por intermedio de la Agencia Pública de Empleo, teniendo garantías y responsabilidad con la legalidad de la documentación de los buscadores de empleo, los cuales deben estar soportados en la plataforma de la APE.

Para el 2022, se espera que con las diferentes estrategias empresariales que se llevarán en el departamento, se podan inscribir un mayor número de empresas que nos lleve a buscar una mejor opción de oferta laboral para aquellas personas que buscan un empleo formal.

Colocación Economía Naranja:

Tabla 23. Colocaciones economía naranja julio-diciembre 2021

Indicador	Meta 2021	Ejecución Jul-Dic 2021	% Ejecución
APE Colocación economía naranja	20	15	75%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

El trabajo realizado en el segundo semestre fue el que más aportó al cumplimiento de esta meta esto en razón a la reactivación económica en sector del turismo en el municipio de Puerto Carreño y el Vichada, y de las empresas de recreación y deporte que están trabajando de la mano con el Sena los cuales utilizan los servicios de intermediación laboral para captar al talento humano necesario para atender las necesidades del sector en la época de temporada alta. Igualmente, las empresas que prestan sus servicios como deporte y cultura, como las escuelas de formación deportiva y artística.

Orientados:

Tabla 24. Orientados julio-diciembre 2021

Indicador	Meta 2021	Ejecución Jul-Dic 2021	% Ejecución
APE Orientados	1479	688	46%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

El equipo de la APE del Sena Regional Vichada cumplió con actividades de talleres de Orientación ocupacional de manera virtual, presencial, individual y grupal, desde los inicios



de 2021, lo cual nos mostró un trabajo muy significativo en este indicador. Igualmente, el trabajo que se realizó articuladamente con las Instituciones Educativas y las alcaldías municipales da pie para que nuestra institución tenga una reactivación muy positiva en sus labores.

El trabajo que se realizó a través de los talleres de orientación (hoja de vida e inducción al aplicativo APE y cómo conseguir postularse para un empleo) y teniendo en cuenta el flujo migratorio de buscadores de empleo que provienen del país vecino Venezuela o colombianos que están retornando a nuestro país se logró llegar al 100% de lo esperado para el 2021. El interés mostrado por los grupos de valor ha hecho que este indicador de orientación ocupacional tenga resultados satisfactorios.

Resultados Indicadores Corte enero-julio 2022

Inscritos:

Tabla 25. Inscritos enero-julio 2022

Reporte de gestión	Meta 2022	Ejecución enero - julio 2022	% Ejecución
APE Inscritos	1.249	1.155	92.47%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

Este indicador muestra un cumplimiento significativo, ya que se trabajó con los jóvenes, a través de visita a las instituciones educativas, donde se brindó orientación para inscripciones con los nuevos aprendices que inician sus etapas lectivas en el SENA. Además, participamos en las ferias y micro ruedas que se organizan por las demás instituciones.

Vacantes:

Tabla 26. Vacantes enero-julio 2022

Reporte de gestión	Meta 2022	Ejecución Julio 2022	% Ejecución
APE Vacantes	667	425	63.71%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

Con este indicador se evidencia el trabajo que ha realizado la regional de la mano con los empresarios representantes legales de las nuevas empresas que han llegado al



departamento y que requieren la búsqueda de sus perfiles y mano de obra por intermedio de nuestra página de la Agencia Pública de Empleo.

Colocados:

Tabla 27. colocados enero-julio 2022

Reporte de gestión	Meta 2022	Ejecución Julio 2022	% Ejecución
APE colocados	426	302	70.89%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

Las empresas del Departamento, tanto privadas como del estado, han mostrado su interés primordial de trabajar en la búsqueda de sus empleados a través de la plataforma de la APE, la cual les ha sido garantía, ya que de allí es que salen los colocados para llevar a cabo las labores requeridas, es por esto que se evidencia un cumplimiento óptimo para el periodo reportado.

Egresados Colocados:

Tabla 28. Egresados colocados enero-julio 2022

Reporte de gestión	Meta 2022	Ejecución Julio 2022	% Ejecución
APE Egresados colocados	222	210	94.59%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

Este indicador muestra un avance significativo, ya que la mayoría de las empresas hacen presencia en el departamento priorizan a la hora de contratar a los egresados Sena, nuestras ferias expo empleo y publicidad que se ha dado para nuestros egresados sean los elegidos para las diferentes ofertas laborales nos ha llevado a tener una acogida significativa por los empresarios ya que con sus etapas productivas muestran que se gradúan no solo con el conocimiento sino con la experiencia necesaria para ingresar al mercado laboral.

Nuevas Empresas Inscritas:

Tabla 29. Nuevas empresas inscritas enero-julio 2022

Reporte de gestión	Meta 2022	Ejecución Julio 2022	% Ejecución
Nuevas empresas inscritas	12	14	116.66%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>



El trabajo de orientación ocupacional que se realiza por parte de los funcionarios de la APE Vichada ha dado frutos, ya que con la visita a las empresas nuevas en el departamento y aquellas que no estaban inscritas se les ha indicado sobre los beneficios que obtienen estando inscritas en la Agencia Pública de Empleo, con la exposición y muestra de nuestro portafolio de servicios hemos logrado que las empresas pongan los ojos en nuestra plataforma para la búsqueda de su mano de obra requerida.

Colocación Economía Naranja:

Tabla 30. Colocación economía naranja enero-julio 2022

Reporte de gestión	Meta 2022	Ejecución Julio 2022	% Ejecución
APE colocación economía naranja	22	20	90.90%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

Este indicador nos muestra un avance significativo, ya que hemos estado trabajando con empresas nuevas de actividades relacionadas con el turismo, deporte y cultura ya que en el departamento hacen presencia varias empresas de turismo que se han constituido legalmente y que están utilizando los servicios que presta la Agencia Pública de Empleo.

Orientados:

Tabla 31. Orientados enero-julio 2022

REPORTE DE GESTION	Meta 2022	Ejecución Julio 2022	% Ejecución
APE ORIENTADOS	1.702	1404	82.49%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

La orientación realizada más que todo con la juventud del departamento, nos ha llevado a que este indicador se esté cumpliendo no solo de acuerdo con la planeación sino a las necesidades de los diferentes grupos de valor e interés. La visita a las instituciones educativas, el trabajo de talleres orientación bridado a los aprendices del Sena y ese trabajo que realizamos de manera personalizada a todas las personas interesadas en conocer nuestro portafolio de servicios ha hecho que la meta se encuentre en un 82.49% de ejecución.



5.1.5. Poblaciones Vulnerables

La regional Vichada dentro de su gestión institucional y en el marco del cumplimiento de su misionalidad adelanta acciones y actividades para atender las necesidades y expectativas del grupo de valor dentro de los procesos formativos, proceso de empleo y emprendimiento a la población víctima y vulnerable de acuerdo con lo establecido en el Decreto 249 de 2004, el cual en su artículo 14 Numeral 8. Establece: son funciones de la Dirección de Empleo y Trabajo "Proponer en coordinación con la Dirección de Formación Profesional, programas de capacitación y actualización a desempleados, poblaciones vulnerables y demás grupos especiales, de acuerdo con las necesidades del mercado laboral, para el mejoramiento del empleo y la empleabilidad del país"

Servicios para poblaciones vulnerables

- ✓ Formación complementaria y titulada
- ✓ Certificación de competencias laborales
- ✓ Intermediación laboral y orientación ocupacional a través de la Agencia Pública de Empleo SENA.
- ✓ Asesoría en emprendimiento

Resultado de indicadores 2021

Tabla 32. Atención población víctima y vulnerable 01 de julio a 31 de diciembre 2021

DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA			
Meta Aprendizices	Ejecución Aprendizices	Meta Cupos	Ejecución Cupos
661	1.204	926	2.588
VÍCTIMAS SIN DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA			
Meta Aprendizices	Ejecución Aprendizices	Meta Cupos	Ejecución Cupos
52	54	60	133
TOTAL, VÍCTIMAS (*)			
Meta Aprendizices	Ejecución Aprendizices	Meta Cupos	Ejecución Cupos
713	1.258	986	2.710
POBLACIONES VULNERABLES (SIN DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA NI VÍCTIMAS)			
Meta Aprendizices	Ejecución Aprendizices	Meta Cupos	Ejecución Cupos
2.607	1.079	2.864	2.079



TOTAL POBLACIONES VULNERABLES			
Meta Aprendices	Ejecución Aprendices	Meta Cupos	Ejecución Cupos
3.320	2.337	3.850	4.800

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

En la tabla anterior se puede evidenciar el aporte realizado a la meta durante el corte objeto del informe, donde la meta global de atención a poblaciones vulnerables atendida presento una ejecución de aprendices es del 70% y una sobre ejecución en cupos del 144%

Resultado de indicadores 2022

Tabla 33. Atención población víctima y vulnerable 01 de enero a 31 de julio de 2022

DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA			
Meta Aprendices	Ejecución Aprendices	Meta Cupos	Ejecución Cupos
681	939	953	1.136
VÍCTIMAS SIN DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA			
Meta Aprendices	Ejecución Aprendices	Meta Cupos	Ejecución Cupos
52	44	60	51
TOTAL, VICTIMAS (*)			
Meta Aprendices	Ejecución Aprendices	Meta Cupos	Ejecución Cupos
733	983	1.013	1.187
POBLACIONES VULNERABLES (SIN DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA NI VÍCTIMAS)			
Meta Aprendices	Ejecución Aprendices	Meta Cupos	Ejecución Cupos
2.530	1.487	2.802	1.809
TOTAL, POBLACIONES VULNERABLES			
Meta Aprendices	Ejecución Aprendices	Meta Cupos	Ejecución Cupos
3.320	2.520	3.873	3.049

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

De acuerdo con la tabla anterior se puede evidenciar el resultado de la gestión realizada por la dependencia en cumplimiento con los objetivos institucional frente a la atención de la población víctima y vulnerable donde al corte se evidencia una atención de aprendices del 75,90% y una ejecución en cupos del 78,72% frente a la meta propuesta para la vigencia.



Plane de negocio y unidades productiva desplazados por la violencia

A partir de la Sentencia T-025 de 2004, la cual ordenó a todas las entidades conformantes del SNARIV, entre las cuales lo integra el SENA, destinar recursos específicos para la atención de la población víctima del desplazamiento por la violencia, se asignan en cada vigencia recursos específicos a través del proyecto Ley “Capacitación para personas en situación de desplazamiento para mejorar sus niveles de empleabilidad a nivel nacional” con el fin de desarrollar principalmente acciones de formación complementaria que permitan potencializar la cultura de emprendimiento en la población víctima y vulnerable del Departamento de Vichada

Tabla 34. Planes de negocio y unidades productivas desplazados por la violencia 2021

No. Planes de Negocio Desplazados por la Violencia			No. Unidades Productivas Desplazados por la Violencia		
Metas	Ejecución	% Ejecución	Metas	Ejecución	% Ejecución
24	11	46%	15	7	47%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

Para el corte de la vigencia 2021 se evidencia una contribución significativa en No de planes de Negocio con un 46% de ejecución y en No de unidades productivas desplazados por la violencia de 47% con relación a la meta asignada para la vigencia, lo cual representa un cumplimiento óptimo, esto en consecuencia de la gestión realizada en los 4 municipios del departamento

Tabla 35. Planes de negocio y unidades productivas desplazados por la violencia 2022

No. Planes de Negocio Desplazados por la Violencia			No. Unidades Productivas Desplazados por la Violencia		
Metas	Ejecución	% Ejecución	Metas	Ejecución	% Ejecución
29	21	72,41%	15	14	93,33%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

La regional Vichada a través de acciones de asesoramiento y emprendimiento realiza a población víctima y vulnerable de manera virtual y presencia en los 4 municipios del departamento con corte al 1 de julio de 2022 logro un cumplimiento óptimo frente a los indicadores propuestos para la vigencia donde No de planes de negocios formulados tuvieron una ejecución del 72,41% y No Unidades Productivas desplazados por la violencia con un 93,33% de cumplimiento.



5.1.6. Gestión de emprendimiento y empresarismo

En el 2022, para la ejecución de los programas asociados al emprendimiento, bajo el accionar de la Coordinación Nacional de Emprendimiento, la Dirección de Empleo y Trabajo presenta un esquema de gestión integral que atienda desde la naturaleza de cada Programa los desafíos del Gobierno Nacional, en consonancia con los principios de Legalidad + Emprendimiento=Equidad, y el Plan de Desarrollo Nacional en el pacto por el emprendimiento y la productividad por una economía dinámica, incluyente y sostenible que potencie todos nuestros talentos que también incluye una alianza para dinamizar el desarrollo y la productividad de la Colombia rural y el Pacto por la Equidad por una política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados, que busca garantizar igualdad de oportunidades para todos los colombianos.

El proceso de gestión de empleo emprendimiento y empresarismo tiene como objetivo Fomentar la cultura del emprendimiento y el empresarismo, orientar la ideación de modelos de negocio, la creación de unidades productivas y empresas, así como el fortalecimiento de aquellas que están en etapa de crecimiento a través de actividades de formación por proyectos y asesoría para creación y fortalecimiento de iniciativas productivas y/o empresas, que contribuyan al crecimiento del tejido social y económico del país.

Adicional a lo anteriormente expuesto, el compromiso para la vigencia 2022 es focalizar nuestros esfuerzos y recursos para ejecutar con calidad y pertinencia los servicios Institucionales, además de aportar a la reactivación económica del país y a la inclusión social y productiva de las personas afectadas por la crisis económica que ha sufrido el país a causa de la pandemia ocasionada por el COVID - 19; esto como premisa fundamental del Gobierno Nacional.

Ubicación Oficina Centro de Desarrollo Empresarial SBDC

La regional Vichada cuenta con una oficina SBDC ubicada en la Carrera 10 N.º 15-41.



Equipo Regional Centro de Desarrollo Empresarial SBDC

El equipo SBDC de la regional se encuentra conformado por un enlace regional Profesional G2, 1 Dinamizador del programa SER, 1 Orientador senior, 2 Orientadores junior y 1 Apoyo administrativo; Adicional a lo anterior desde el programa SER se realiza la contratación de instructores para la oferta de formación para el emprendimiento en los 4 municipios del departamento de Vichada.

Resultados indicadores corte Julio – diciembre 2021

Tabla 36. Resultados indicadores corte Julio – diciembre 2021

Proceso	Indicador	Meta	Ejecución Jul-Dic 2021	% Ejecución
Formación para el emprendimiento	Aprendices matriculados	1196	662	55%
	Cupos	1196	675	56%
	Municipios atendidos	4	4	100%
Emprendimiento - Sena Emprende Rural	Unidades productivas creadas	25	14	56%
Emprendimiento y Planes	Planes de negocio formulados OFF	25	9	36%
	Planes de negocio formulados FE	13	11	85%
	Total, planes de negocio formulados	38	20	52%
	Empresas creadas OFF	22	9	40%
	Puesta en marcha OFF	22	9	40%
	Empleos generados OFF	22	4	18%
Fondo Emprender	Planes de negocio viabilizados FE	10	5	50%
	Empresas creadas FE	8	5	63%
	Puesta en marcha FE	8	0	0%
	Empleos potenciales directos FE	32	20	63%
Fortalecimiento	No de empresas con plan de acción formulado	19	8	42%
	No de empresas en fortalecimiento	19	8	42%

45



	No Empleos en fortalecimiento	12	10	83%
Fomento	Emprendedores orientados	1769	504	28%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

Formación para el emprendimiento

Con respecto al indicador de aprendices en el periodo comprendido entre el 01 de julio y el 31 de diciembre de 2021 se logró matricular un total de 662 significando un avance en la meta del 55%, la cual finaliza con un avance del 70%.

En este indicador no se logra cumplir la meta, debido en gran parte a las restricciones generadas por la pandemia e igualmente por los inconvenientes en los trámites jurídicos y contractuales, principalmente en el rubro de materiales de formación, teniendo en cuenta que por lineamiento en la vigencia 2021, no se autorizaba la contratación de instructores hasta tanto no evidenciara en el Secop II la convocatoria para la contratación de estos materiales.

Esta situación generó un retraso en la contratación de instructores que al final por falta de tiempo no fue posible conseguir el personal suficiente para dar cumplimiento al total de las metas, a pesar de que se abrieron las convocatorias, muchos postulados de otras regiones terminaron rechazando las vacantes debido al poco tiempo de contratación ofertado.

Con respecto al indicador de cupos para el periodo comprendido entre el 01 de julio y el 31 de diciembre de 2021 se logró un avance de 675, representando en la meta el 56%, la cual finaliza con un avance del 72%.

Este indicador, aunque no es relevante para la regional, requiere de especial atención para no afectar la meta de aprendices. Al comienzo por desconocimiento y falta de claridad en la definición de cupos, se repitieron 13 cupos que al final representaron una reducción de 2 puntos porcentuales en la meta final de aprendices.

Para el indicador Municipios atendidos no hubo ningún inconveniente ya que son solo 4 municipios en el departamento y la planeación de la oferta está dada en función de atender a los 4 municipios.



Emprendimiento y planes

La ejecución presentada para los indicadores planes de negocio formulados por otras fuentes de financiación, empresas creadas por otras fuentes de financiación, puesta en marcha por otras fuentes de financiación en el periodo comprendido entre 01 de Julio de 2021 a 31 de Diciembre de 2021, presenta una ejecución del 100%, se encuentran en un porcentaje de ejecución acorde a lo esperado, clasificándose como una ejecución buena.

Fondo emprender

Para los indicadores de Fondo Emprender; Empresas creadas FE y Empleos potenciales FE se alcanzó una ejecución promedio del 63% a excepción del indicador Planes de negocio Viabilizados FE el cual alcanzo una ejecución del 50% logrando la viabilización de 5 planes de negocio, 3 para el municipio de Puerto Carreño y 2 para el municipio de La Primavera.

Fortalecimiento

Para los indicadores de fortalecimiento empresarial, se alcanzó una ejecución del 63% para el indicador empresas en fortalecimiento y empresas con plan de acción formulados, para el semestre del corte del presente informe se logró realizar acompañamiento a 8 empresas lo que representa el 42% del total de la meta. Para el indicador empleos en fortalecimiento se logró una ejecución total del 92%.

Fomento

Los siguientes indicadores presentan ejecución baja. número de personas orientadas, número de entrenamientos, número de personas entrenadas.

La región de la Orinoquia no ha sido ajena a la situación mundial de la pandemia del COVID 19, situación que no ha permitido un desarrollo normal de las actividades, sin embargo, atendiendo las directrices y normatividad del gobierno y por ende de la Dirección General del SENA a través del trabajo en casa y el trabajo virtual se ha dado continuidad a los procesos del emprendimiento y empresarismo, si bien es cierto los resultados no han sido los mejores para el mundo no es un secreto que esta situación ha marcado un hito a nivel



mundial, el emprendimiento en Vichada se sigue posicionando a través de nuestro SBDC SENA Regional Vichada.

Dadas las condiciones bajo las cuales opera el SBDC no se cuenta con espacio definido para poder adelantar los procesos de asesoría personalizada. Dadas las condiciones de la presente vigencia donde nos vimos inmersos en el desarrollo de los procesos de manera virtual y las difíciles condiciones para poder a estos canales por parte de nuestros clientes, vimos una notable disminución en la respuesta a las encuestas. Finalizando la vigencia logramos adelantar una visita a los 3 municipios del departamento de Vichada, donde se hace cada vez más notable el interés por vincularse a los temas del emprendimiento, y se identifica la necesidad de adelantar desplazamientos a los 3 municipios en periodos más cortos a fin de poder atender a los clientes potenciales del emprendimiento.

Resultados indicadores corte Enero – Julio 2022

Tabla 37. Resultados indicadores corte Enero – Julio 2022

Proceso	Indicador	Meta	Ejecución-Jul2022	% Ejecución
Formación para el emprendimiento	Aprendices matriculados	1377	637	46%
	Cupos	1377	638	46%
	Municipios atendidos	4	4	100%
Emprendimiento - Sena Emprende Rural	Unidades productivas creadas	31	3	10%
Emprendimiento y Planes	Planes de negocio formulados OFF	13	4	31%
	Planes de negocio formulados FE	12	13	117%
	Total, planes de negocio formulados	25	18	72%
	Empresas creadas OFF	13	4	31%
	Puesta en marcha OFF	13	4	31%
	Empleos generados OFF	13	2	15%

48



Fondo Emprender	Planes de negocio viabilizados FE	8	7	88%
	Empresas creadas FE	6	0	0%
	Puesta en marcha FE	6	4	67%
	Empleos potenciales directos FE	24	0	0%
Fortalecimiento	No de empresas con plan de acción formulado	11	11	100%
	No de empresas en fortalecimiento	11	11	100%
	No Empleos en fortalecimiento	7	0	0%
Fomento	Emprendedores orientados	849	749	88%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

Formación para el emprendimiento

Para el indicador de aprendices en el periodo informado, comprendido entre el 01 de enero de 2022 y el 31 de julio de 2022, se logró un avance del 46%, correspondiente a 637 aprendices matriculados.

De acuerdo con el avance registrado a la fecha de corte, se evidencia estar un poco por debajo de la proyección nacional, sin embargo, no se compromete el cumplimiento de la meta al final de la vigencia.

El avance logrado fue bajo, debido a que inicialmente por la ley de garantías no se alcanzó a contratar el equipo de instructores completo y por otra parte se priorizaron los diseños con mayor cantidad de horas para dar tiempo a la adquisición de los materiales de formación.

Con respecto al indicador de cupos para el periodo informado se logró un avance de 638, representando en la meta el 46%.

Este indicador sigue siendo de manejo especial, por lo tanto, se ha venido haciendo un mayor seguimiento al momento de la inscripción y matrícula de aprendices, para evitar la afectación a la meta de aprendices.



Para el indicador municipios atendidos no tuvimos ningún inconveniente ya que son solo 4 municipios en el departamento y la planeación de la oferta está dada en función de atender a los 4 municipios.

En total se desarrollaron 23 formaciones en el periodo informado las cuales se distribuyen en los 4 municipios de la siguiente manera.

Tabla 38. Formación por municipio

CUMARIBO	
N.º DE FORMACIONES	APRENDICES ATENDIDOS
6	165
PUERTO CARREÑO	
N.º DE FORMACIONES	APRENDICES ATENDIDOS
6	170
LA PRIMAVERA	
N.º DE FORMACIONES	APRENDICES ATENDIDOS
6	170
SANTA ROSALIA	
N.º DE FORMACIONES	APRENDICES ATENDIDOS
5	132

Fuente: Líder de Grupo de Emprendimiento, Empresarismo y Fondo Emprender.

Emprendimiento y planes

Para el indicador planes de negocio formulados Otras fuentes de financiación, se evidencia una ejecución de 4 planes lo que representa según la colorimetría una ejecución baja, se han realizado jornadas de articulación con instituciones aliadas con el fin de lograr ejecución óptima del mismo, a la fecha corte del presente informe ya han adelantado acciones que permiten mejorar el nivel de ejecución y total cumplimiento.

Para el indicador Planes de negocio formulados Fondo Emprender, teniendo en cuenta la dinámica de las diferentes fechas de lanzamiento de las convocatorias Fondo Emprender, se ha logrado una alta participación de los emprendedores de la región lo que se evidencia en la alta postulación de planes de negocio, a la fecha dicho indicador presenta una ejecución de 116% con un total de 14 planes de negocio formulados. A la fecha corte se han lanzado un total de 6 convocatorias de 6 programadas desde el orden nacional, pero aun no se ha reportado la totalidad de los planes de negocio pues a la fecha corte del presente



informe no se ha recibido autorización por parte del orden nacional para realizar dicho registro.

Para el indicador Total planes de negocio formulados, la alta ejecución en la formulación de planes de negocio Fondo Emprender permite que el porcentaje de ejecución del total de planes de negocio se encuentre acorde a lo esperado.

Para garantizar el cumplimiento de los indicadores empresa creada Otras Fuentes de Financiación, puesta en marcha Otras Fuentes de Financiación, se han implementado estrategias con los orientadores del equipo SBDC con el fin de identificar clientes potenciales, a través de la articulación realizada con diferentes instituciones se encuentran desarrollando procesos que permitirán al final de la vigencia garantizar su cumplimiento.

El indicador empleos generados Otras Fuentes de Financiación, continúa siendo un gran reto para el equipo SBDC teniendo en cuenta el contexto económico del territorio.

Fondo emprender

A la fecha corte del presente informe para el indicador planes de negocio viabilizados Fondo Emprender se presenta una ejecución del 88%, lo que representa dentro de la colorimetría una calificación “Buena”.

Para el indicador empresa creada Fondo Emprender y empleos potenciales directos Fondo Emprender, se está a la espera del Consejo directivo Nacional y posterior expedición del acta final de asignación de recursos a los planes de negocio con el fin de determinar la totalidad de planes con asignación de recursos, en el momento la regional Vichada cuenta con 7 planes de negocio viables con recomendación de asignación de recursos.

Para el indicador empresa puesta en marcha Fondo Emprender se inicia operación de 4 empresas que fueron viables con asignación de recursos en la vigencia inmediatamente anterior. Para garantizar el cumplimiento 100% de indicador en mención, se espera sea asignado recursos a los planes de negocio que ya se encuentran viables.



Fortalecimiento.

Para los indicadores de fortalecimiento empresarial se tuvo una gran afluencia de empresarios interesados en este programa, para la fecha corte del presente informe ya se había realizado el 100% de las atenciones requeridas y producto de este servicio se logró la postulación de 8 empresas a línea crecer, finalizando con la asignación de \$ 130.000.000 para 3 empresas.

Fomento

Indicadores de fomento se encuentra en ejecución “Buena”, para garantizar el cumplimiento de estos, desde el equipo SBDC se han implementado estrategias que permitan llegar los programas de emprendimiento a toda la población del departamento de Vichada, se realizan jornadas de manera presencial y virtual a través de herramientas como Microsoft Teams, Google Meet y atención personalizada telefónicamente.

Plan de acción 2022.

Tabla 39. Plan de Acción 2022

Vigencia	Análisis de los resultados Plan de acción 2022
Logros 2022	<p>Para esta vigencia en cuanto al programa Fondo Emprender se logró la presentación de un total de 22 planes de negocio a las diferentes convocatorias nacionales, se logró la acreditación de 18 planes y la Viabilizarían de 13 planes de negocios lo que permite que la regional cuente con una base de trabajo amplia y garantice mayor asignación de recursos para la próxima vigencia.</p> <p>Producto del gran trabajo realizado por el equipo, la vinculación masiva de usuarios de los 4 municipios del departamento interesados en desarrollar su ruta de emprendimiento para postulación de planes de negocio a convocatorias Fondo Emprender para la vigencia 2022 se logró la asignación de recursos para 4 nuevas empresas en el departamento.</p> <p>Adicional a lo anterior, desde el programa de fortalecimiento empresarial se logró realizar la postulación de 8 empresas a línea Crecer resultando en la asignación de \$ 130.000.000 para garantizar la sostenibilidad empresarial.</p>



Oportunidades de mejora 2022	<p>Una gran oportunidad de mejora en la prestación de los servicios de emprendimiento es ampliar la presencia del equipo SBDC en los municipios de La Primavera, Santa Rosalía y Cumaribo.</p> <p>De igual manera, una oportunidad de mejora es seguir incentivando y orientando a la comunidad Empresarial Colombiana presente en el territorio sobre la importancia de la formalidad laboral, quienes aprovechan la situación con la población migrante derivada con la frontera con Venezuela para emplear de manera informal a esta población migrante necesitada de ingresos de cualquier tipo.</p>
Retos 2022	<p>Vincular a los programas de emprendimiento clientes con iniciativas empresariales atractivas para ser vinculadas a los procesos de Fondo Emprender, así mismo contribuir al desarrollo de procesos de formalización empresarial entre los comerciantes del Vichada con el fin de aportar al desarrollo empresarial y del empleo en la Región.</p> <p>Tal vez uno de los retos más ambicioso que se tiene en la Regional, es poder gestionar una convocatoria cerrada de FE para el Departamento, para lo cual ya se han adelantado reuniones en la presente vigencia con la Secretaría de Planeación de la Gobernación de Vichada, los alcaldes de los Municipios de Puerto Carreño, Cumaribo y La Primavera, además de acercamientos con el concejo Municipal de Puerto Carreño y la Asamblea Departamental.</p> <p>Dinamizar la Red Regional de Emprendimiento del Departamento de Vichada.</p>

Fuente: Líder de Grupo de Emprendimiento, Empresarismo y Fondo Emprender.

5.1.7. SENA Emprende Rural – SER

El programa SER, es una iniciativa de la Dirección de Empleo y Trabajo, la Coordinación Nacional de Emprendimiento, cuyo objetivo es la generación de capacidades para la inclusión productiva rural, con enfoque diferencial, que promueve principalmente el emprendimiento rural. Está soportado en procesos de formación, emprendimiento, acompañamiento empresarial y gestión para la empleabilidad, con el propósito de generar ingresos, afrontar el problema de desempleo, la baja capacidad ocupacional de los jóvenes y de la población vulnerable en las áreas rurales del país y la escasa productividad del campo colombiano.



Sena Emprende Rural, hace parte integral de los Centros de Desarrollo Empresarial, SBDC, con el propósito de ayudar a crear impacto económico en la población intervenida, a través del fomento a la formalización, la generación de empleo, el incremento de las ventas, el acceso a financiamiento, el fortalecimiento organizacional, mejorando la oferta de servicios de forma eficiente, orientado hacia una cultura de resultados.

Este Programa que se encuentra alineado con las premisas del Gobierno en lo concerniente a la dinamización del emprendimiento, el fortalecimiento y la reducción del desempleo del sector rural; cuyos esfuerzos se enfocan en, contribuir a la disminución de la migración de las personas del campo a la ciudad, Fortalecer el relevo generacional en el campo, buscando potencializar el conocimiento ancestral y las habilidades de las nuevas generaciones, Fomentar la creación de unidades productivas de autoconsumo y la generación de negocios rurales, propiciando la inclusión social y económica de personas y comunidades rurales vulnerables de la “Colombia Profunda”.

La población objetivo del programa Sena Emprende rural son:

- Jóvenes rurales entre 15 y 28 años.
- Población vulnerable sin límite de edad.
- Pequeños y medianos productores agropecuarios.

El modelo para el desarrollo del programa es SER, a nivel nacional plantea 3 ejes fundamentales.

La planeación a partir de la vigilancia y lectura del entorno de las necesidades, apuestas municipales y regionales, plasmadas en planes de desarrollo, objetivos de desarrollo sostenible, agendas de competitividad y a través de la concertación de la oferta con los entes territoriales, apostándole a los encadenamientos productivos y alianzas público-privadas.

La formación en dos líneas específicas. Formación para el emprendimiento rural, (autoconsumo y negocios rurales) y formación para la empleabilidad.

El fortalecimiento a unidades productivas a través de procesos formativos cortos, en los componentes técnicos y empresariales y el proceso de acompañamiento a través de la asesoría empresarial con dinamizadores de emprendimiento rural.



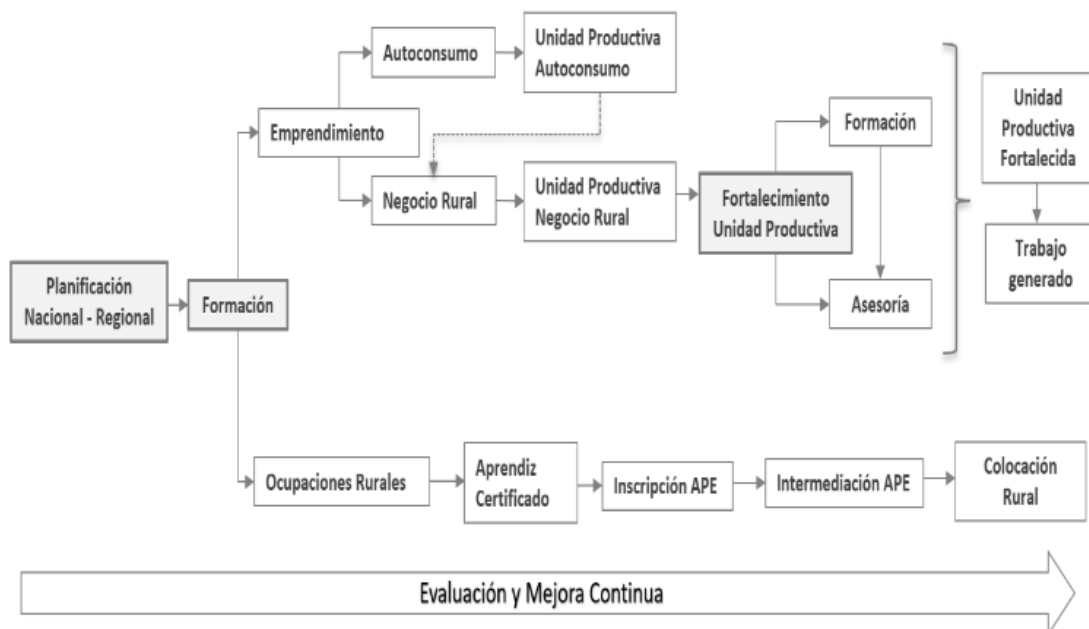
Con los recursos de este programa, se financia la contratación de instructores, materiales de formación, servicios personales, gastos de viaje y transporte, viáticos, adquisición de materiales de bioseguridad, divulgación de material pedagógico, para el desarrollo y seguimiento de las acciones del programa

La proyección de la oferta se realiza con base en las metas establecidas y aprobadas por la Dirección de Empleo y Trabajo, así como las orientaciones complementarias para la planeación, donde se indican las premisas para tener en cuenta en la proyección de la oferta y la posterior concertación con entes territoriales, asociaciones, gremios, aliados, comunidades.

Los proyectos de planeación se enmarcan en las líneas productivas priorizadas a fortalecer en cada región, a través de diseños curriculares que dan respuesta a las solicitudes planteadas por las comunidades o entidades, que a su vez define los perfiles profesionales y cantidad de horas requeridas para su ejecución, así como los recursos para la respectiva contratación

Modelo de operación del programa SENA Emprende Rural – SER

Ilustración 1. Modelo de operación SER





Resumen de la ejecución y logros alcanzados en el periodo comprendido entre 01 de julio de 2021 y el 31 de diciembre de 2021.

Tabla 40. Logros SER jul-dic 2021

Proceso	Indicador	Meta	Ejecución	% Avance
Formación para el emprendimiento	Aprendices	1196	662	55%
	Cupos	1196	675	56%
	Municipios Atendidos	4	4	100%
Emprendimiento – Sena Emprende Rural-SER	Unidades Productivas Creadas	25	14	56%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

Análisis de indicadores 2021

Tabla 41- Análisis de los resultados Julio-diciembre 2021

Logros	Análisis de resultados
<p>Indicador Aprendices.</p> <p>Con respecto al indicador de aprendices en el periodo comprendido entre el 01 de julio y el 31 de diciembre de 2021 se logró matricular un total de 662 aprendices, significando un avance en la meta del 55%, la cual finaliza con un avance del 70%.</p>	<p>En este indicador no se logra cumplir la meta, debido en gran parte a las restricciones generadas por la pandemia e igualmente por los inconvenientes en los trámites jurídicos y contractuales, principalmente en el rubro de materiales de formación, teniendo en cuenta que por lineamiento en la vigencia 2021, no se autorizaba la contratación de instructores hasta tanto no evidenciara en el secop II la convocatoria para la contratación de estos materiales.</p> <p>Esta situación generó un retraso en la contratación de instructores que al final por falta de tiempo no fue posible conseguir el personal suficiente para dar cumplimiento al total de las metas, a pesar de que se abrieron las convocatorias, muchos postulados de otras regiones terminaron rechazando las vacantes debido al poco tiempo de contratación ofertado.</p>
<p>Indicador Cupos</p> <p>Con respecto al indicador de cupos para el periodo comprendido entre el 01 de julio y el 31 de diciembre de 2021 se logró un avance de 675,</p>	<p>Este indicador, aunque no es relevante para la regional, requiere de especial atención para no afectar la meta de aprendices. Al comienzo por desconocimiento y falta de claridad en la definición de cupos, se repitieron 13 cupos que al final representaron una reducción de 2 puntos porcentuales en la meta final de aprendices.</p>



representando en la meta el 56%, la cual finaliza con un avance del 72%.																									
<p>Indicador Municipios atendidos</p> <p>Para el indicador Municipios atendidos no hubo ningún inconveniente ya que son solo 4 municipios en el departamento y la planeación de la oferta está dada en función de atender a los 4 municipios.</p>	<p>En total se desarrollaron 23 formaciones en el periodo informado las cuales se distribuyen en los 4 municipios de la siguiente manera.</p> <table border="1"> <tr> <td colspan="2">Cumaribo</td> </tr> <tr> <td>Nº de Formaciones</td> <td>Aprendices Atendidos</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>224</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Puerto Carreño</td> </tr> <tr> <td>Nº de Formaciones</td> <td>Aprendices Atendidos</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>310</td> </tr> <tr> <td colspan="2">La Primavera</td> </tr> <tr> <td>Nº de Formaciones</td> <td>Aprendices Atendidos</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>84</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Santa Rosalía</td> </tr> <tr> <td>Nº de Formaciones</td> <td>Aprendices Atendidos</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>57</td> </tr> </table>	Cumaribo		Nº de Formaciones	Aprendices Atendidos	8	224	Puerto Carreño		Nº de Formaciones	Aprendices Atendidos	10	310	La Primavera		Nº de Formaciones	Aprendices Atendidos	3	84	Santa Rosalía		Nº de Formaciones	Aprendices Atendidos	2	57
Cumaribo																									
Nº de Formaciones	Aprendices Atendidos																								
8	224																								
Puerto Carreño																									
Nº de Formaciones	Aprendices Atendidos																								
10	310																								
La Primavera																									
Nº de Formaciones	Aprendices Atendidos																								
3	84																								
Santa Rosalía																									
Nº de Formaciones	Aprendices Atendidos																								
2	57																								
<p>Indicador Unidades productivas creadas</p> <p>El avance logrado al final de vigencia fue bajo, teniendo en cuenta que la contratación tanto de materiales, como de instructores se llevó a cabo en el segundo semestre de la vigencia 2021</p>	<p>Partiendo de la contratación tardía del rubro de materiales de formación, fue necesario reformular la necesidad de dichos materiales, en función de contratar únicamente lo necesario, de acuerdo con la ejecución prevista partiendo del número de instructores contratados y el tiempo de duración de sus contratos.</p> <p>Debido a lo anteriormente expuesto, el valor contratado fue inferior al valor asignado a la regional, previniendo que no se alcanzaban a ejecutar todas las formaciones de las líneas negocios rurales y autoconsumo, además porque estas formaciones requieren mayor cantidad de horas que las destinadas a las formaciones de fortalecimiento.</p>																								

Fuentes: Dinamizador Rural Sena Empresa Rural- Regional Vichada.

Resumen de la ejecución y logros alcanzados en el periodo comprendido entre 01 de enero de 2022 y el 31 de julio de 2022.

Tabla 42. Logros SER jul 2022

Proceso	Indicador	Meta	Ejecución	% Avance
	Aprendices	1377	637	46%



Formación para el emprendimiento	Cupos	1377	638	46%
	Municipios Atendidos	4	4	100%
Emprendimiento – Sena Emprende Rural-SER	Unidades Productivas Creadas	31	3	10%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

Análisis de indicadores 2022

Tabla 43. Análisis de los resultados 2022

Logros	Análisis de resultados																		
<p>Indicador Aprendices.</p> <p>Para el indicador de aprendices en el periodo informado, comprendido entre el 01 de enero de 2022 y el 31 de julio de 2022, se logró un avance del 46%, correspondiente a 637 aprendices matriculados.</p>	<p>De acuerdo con el avance registrado a la fecha de corte, se evidencia estar un poco por debajo de la proyección nacional, sin embargo, no se compromete el cumplimiento de la meta al final de la vigencia.</p> <p>El avance logrado fue bajo, debido a que inicialmente por la ley de garantías no se alcanzó a contratar el equipo de instructores completo y por otra parte se priorizaron los diseños con mayor cantidad de horas para dar tiempo a la adquisición de los materiales de formación.</p>																		
<p>Indicador Cupos.</p> <p>Con respecto al indicador de cupos para el periodo informado se logró un avance de 638, representando en la meta el 46%.</p>	<p>Este indicador sigue siendo de manejo especial, por lo tanto, se ha venido haciendo un mayor seguimiento al momento de la inscripción y matrícula de aprendices, para evitar la afectación a la meta de aprendices.</p>																		
<p>Indicador Municipios atendidos</p> <p>Para este indicador no tuvimos ningún inconveniente ya que son solo 4 municipios en el departamento y la planeación de la oferta está dada en función de atender a los 4 municipios.</p>	<p>En total se desarrollaron 23 formaciones en el periodo informado las cuales se distribuyen en los 4 municipios de la siguiente manera.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Cumaribo</th> </tr> <tr> <th>Nº de Formaciones</th> <th>Aprendices Atendidos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6</td> <td>165</td> </tr> <tr> <th colspan="2">Puerto Carreño</th> </tr> <tr> <th>Nº de Formaciones</th> <th>Aprendices Atendidos</th> </tr> <tr> <td>6</td> <td>170</td> </tr> <tr> <th colspan="2">La Primavera</th> </tr> <tr> <th>Nº de Formaciones</th> <th>Aprendices Atendidos</th> </tr> <tr> <td>6</td> <td>170</td> </tr> </tbody> </table>	Cumaribo		Nº de Formaciones	Aprendices Atendidos	6	165	Puerto Carreño		Nº de Formaciones	Aprendices Atendidos	6	170	La Primavera		Nº de Formaciones	Aprendices Atendidos	6	170
Cumaribo																			
Nº de Formaciones	Aprendices Atendidos																		
6	165																		
Puerto Carreño																			
Nº de Formaciones	Aprendices Atendidos																		
6	170																		
La Primavera																			
Nº de Formaciones	Aprendices Atendidos																		
6	170																		



	Santa Rosalía	
	Nº de Formaciones	Aprendices Atendidos
	5	132
Indicador Unidades productivas creadas El avance logrado en la vigencia fue bajo, teniendo en cuenta todos los inconvenientes que apenas estábamos en proceso de recepción de materiales de formación, para la conformación de las unidades productivas.	Este indicador depende de la contratación de materiales de formación, la cual se formalizó el 26 de mayo de 2022 y se prorrogó hasta agosto de 2022, debido a solicitud presentada por el contratista quien manifestó inconvenientes para el transporte de dichos materiales, por el estado de las vías de acceso. A pesar de la situación con los materiales de formación, las unidades productivas ya se venían conformando con materiales de la región, semillas, etc.	

Fuentes: *Dinamizador Rural Sena Empresa Rural- Regional Vichada.*

Oferta formativa vigencia 2022

Oferta está distribuida en los 4 municipios del Departamento.

Tabla 44. Oferta formativa 2022

Nombre del programa	Línea de atención	Total, de cursos
Producción agropecuaria para la seguridad alimentaria en contextos socioculturales	Autoconsumo	15
Emprendimiento en producción de cacao	Negocios Rurales	3
Emprendimiento en producción de frutales perennes	Negocios Rurales	3
Emprendedor en Promotor de Servicios Turísticos	Negocios Rurales	2
Fortalecimiento en la cosecha y beneficio de cacao	Fortalecimiento	2
Aplicación de las buenas prácticas agrícolas	Fortalecimiento	2
Fortalecimiento en mercadeo y ventas	Fortalecimiento	3
Fortalecimiento organizacional de unidades productivas	Fortalecimiento	2
Fortalecimiento en gestión organizacional	Fortalecimiento	1
Estructuración de modelos de negocio verdes e inclusivos	Fortalecimiento	1
Manejo de los residuos sólidos	Fortalecimiento	2
Emprendedor en producción y conservación de forrajes para alimentación de bovinos	Negocios Rurales	3



Emprendimiento en apicultura	Negocios Rurales	3
Emprendimiento en la producción de especies dulce acuícolas	Negocios Rurales	3
Técnicas en procesamiento y conservación de forrajes	Fortalecimiento	2
Fortalecimiento en aplicación de prácticas sanitarias en bovinos	Fortalecimiento	2
Manejo técnico y administrativo de pequeñas y medianas granjas avícolas de ponedora comercial	Fortalecimiento	1
Manejo técnico y administrativo de granjas de producción de pollo de engorde	Fortalecimiento	1

Fuentes: *Dinamizador Rural Sena Emprende Rural- Regional Vichada.*

5.2. Inversiones y resultados de la gestión

Inversión del presupuesto asignado para la vigencia 2021 y 2022 de acuerdo con los reportes generados desde el área de presupuesto, el cual da cuenta de la destinación de los recursos, donde la inversión se realiza a todos los procesos misionales y de soporte que permite el funcionamiento y la prestación de los servicios que ofrecer el SENA en términos de Formación Profesional Integral, Emprendimiento y empresarismo, Certificación de competencias laborales y Gestión de empleo y empleabilidad.

Tabla 45. Ejecución presupuestal Regional corte diciembre 2021

Dependencias	Apropiación	Total	Total	Pagos	% Ejecución
	vigente	compromiso	obligaciones		
SST-Exámenes médicos Ocupacionales	\$3,739,673.00	\$0.00	\$ 0.00	\$0.00	0%
Población desplazada y Víctima (Instructores -Materiales de Formación y	\$220,660,317.00	\$149,671,127.00	\$149,671,127.00	\$149,671,127.00	0%



Dinamizador)					
Emprendimiento	\$169,362,248.00	\$163,186,911.00	\$163,186,911.00	\$163,186,911.00	96%
APE	\$43,589,919.00	\$43,569,844.00	\$43,569,844.00	\$43,569,844.00	100%
Servicios Personales Indirectos	\$830,182,078.00	\$693,404,806.80	\$666,064,802.73	\$666,064,802.73	80%
Apoyos de sostenimiento	\$160,595,598.70	\$148,650,036.00	\$148,650,036.00	\$148,650,036.00	93%
APOYOS SOSTENIMIENTO FIC	\$143,156,900.00	\$ 95,395,166.00	\$ 95,395,166.00	\$92,942,147.00	65%
Infraestructura	\$64,282,008.00	\$38,639,186.00	\$38,639,186.00	\$38,639,186.00	60%
Certificación de Competencias Laborales	46,619,170.00	\$44,584,800.00	\$44,584,800.00	\$44,584,800.00	96%
Diseño Curricular-Viáticos	950,126.50	\$0.00	\$ 0.00	\$0.00	0%
INS-FORMACION REGULAR	\$1,992,798,892.00	\$1,513,363,566.09	\$1,506,113,566.09	\$1,506,113,566.09	76%
Articulación con la educación media(Instructores y Materiales)	\$238,267,000.00	\$219,896,666.00	\$219,896,666.00	\$219,896,666.00	92%
Instructores FIC	\$60,426,465.00	\$0.00	\$ 0.00	\$0.00	0%
Impuesto Predial	\$11,669,900.00	\$10,592,193.00	\$10,592,193.00	\$10,592,193.00	91%
SENNOVA	\$318,429,865.00	\$233,976,665.00	\$223,976,665.00	\$223,976,665.00	70%
Sena Emprende Rural-SER	\$504,378,847.00	\$343,961,588.00	\$343,961,588.00	\$343,961,588.00	68%
TOTALES	\$4,809,109,007.20	\$3,698,892,554.89	\$3,654,302,550.82	\$3,651,849,531.82	76%



Fuente: Sistema integrado de información financiera-SIIF Nación.

Para el corte 31 de diciembre se realizó un total de pagos por el valor de \$3,651,849,531.82 lo cual corresponde al 76% de la ejecución en relación con la apropiación vigente.

Ejecución presupuestal definición por Centro de Formación -Corte Julio 2022

Tabla 46. Ejecución presupuestal por centro de Formación-Corte Julio 2022

Dependencias	Apropiación	Total	Total	Pagos	%
	vigente	compromiso	obligaciones		Eje
Bienestar al funcionario	\$ 1,623,377.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	0%
SST-Servicios Médicos	\$3,851,863.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	0%
Emprendimiento (Servicios personales y viáticos)	\$ 180,641,307.00	\$ 178,259,649.00	\$ 101,466,508.00	\$ 101,466,508.00	56 %
Población víctima y Desplazados (Incluye servicios Personales, materiales de formación e instructores)	228,609,558.00	135,975,707.00	76,103,331.00	76,103,331.00	33 %
APE (Servicios Personales Orientados y encuentro empresarial)	46,983,255.00	43,816,589.00	26,512,844.00	26,512,844.00	56 %
Servicios Personales y Víticos- Despacho	\$ 284,686,453.00	\$ 206,190,417.00	\$ 112,772,293.00	\$ 112,772,293.00	40 %
Dotación arriendo, aseo y cafetería	\$ 852,404,605.00	\$ 529,163,334.00	\$ 298,199,685.00	\$ 298,199,685.00	35 %



Infraestructura	\$ 194,612,338.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	0%
Plan de Capacitaciones	\$ 18,428,235.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	0%
SENA Emprende Rural	\$ 544,655,808.00	\$ 444,863,705.00	\$ 240,068,603.00	\$ 240,068,603.00	44%
Certificación de competencias Laborales	\$ 66,235,000.00	\$ 43,713,589.00	\$ 33,138,589.00	\$ 33,138,589.00	50%
Mantenimiento Sede	\$ 44,739,000.00	0	0	0	0%
Articulación con la educación media	\$ 294,585,000.00	\$ 276,524,500.00	\$ 150,449,500.00	\$ 150,449,500.00	51%
Materiales de formación y viáticos regular	\$ 127,091,000.00	\$ 26,384,880.00	\$ 26,384,880.00	\$ 26,384,880.00	21%
Impuesto predial	\$ 11,950,000.00	\$ 10,909,958.00	\$ 10,909,958.00	\$ 10,909,958.00	91%
SENNOVA	\$ 418,655,614.00	338,833,697.00	184,703,697.00	184,703,697.00	44%
Giras técnicas(Incluye monitores, compra y servicios públicos)	\$ 2,229,681,280.00	1,578,792,051.00	1,056,600,324.00	1,056,600,324.00	47%
Apoyos de Sostenimiento Regular	\$ 230,500,000.00	\$ 68,500,000.00	\$ 68,500,000.00	\$ 68,500,000.00	30%
FIC	66,021,784.00	46,592,558.00	46,592,558.00	46,592,558.00	71%
Contratación de instructores y materiales de Formación	\$ 204,165,005.00	\$ 3,350,000.00	\$ 3,350,000.00	\$ 3,350,000.00	2%
Estimulos empleados	\$ 16,000,000.00	\$ 9,550,680.00	\$ 9,550,680.00	\$ 9,550,680.00	60%



Viaticos CCL	1,344,884.00	1,344,884.00	\$ 1,344,884.00	\$ 1,344,884.00	100 %
Totales	\$ 6,061,990,126.00	\$ 3,942,766,198.00	\$ 2,446,648,334.00	c	40 %

Fuente: Sistema integrado de información financiera-SIIF Nación.

Para el corte 31 de julio de 2022 la regional realizo pagos por valor de \$3,651,849,531.82 lo cual representa un 40% de ejecución en pagos con relación a la apropiación vigente.

5.3. Proyecciones para la siguiente vigencia: acciones y metas

5.3.1. Formación profesional integral

Para la vigencia 2023, se tienen proyectadas las siguientes metas para atención en cupos/aprendices por nivel de formación:

Tabla 47. Proyección metas cupos-aprendices vigencia 2023

NIVEL DE FORMACION	META VIGENCIA 2023	
	CUPOS	APRENDICES
EDUCACION SUPERIOR		
Tecnólogos Presencial	428	428
Tecnólogos virtuales	194	194
TOTAL EDUCACION SUPERIOR	622	622
TECNICOS LABORALES		
Técnicos laborales presenciales	946	946
Técnicos laborales virtuales	262	262
Programa Articulación con la media	750	750
TOTAL TECNICOS LABORALES	1958	1958
AUXILIARES		
Auxiliares	50	50
TOTAL AUXILIARES	50	50
TOTAL FORMACIÓN TITULADA	2630	2630
FORMACION COMPLEMENTARIA	14489	12032
TOTAL FORMACION COMPLEMENTARIA	14489	12032

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metlas-objetivos-indicadores-gestion>



De acuerdo con la proyección de metas cupos-aprendices para la vigencia 2023 se espera lograr presentar una oferta a la comunidad que permita el acceso de acuerdo con las necesidades del sector productivo y pertinencia de los Programas de formación en cada uno de los niveles: Educación Superior: Tecnólogos, Técnicos laborales, auxiliares y formación complementaria.

Proyección metas ECCL vigencia 2023

La proyección de metas para el proceso de valuación y certificación de competencias laborales ECCL para la vigencia 2023 es la siguiente:

Tabla 48. Proyección metas ECCL vigencia 2023

Nombre norma	Indicador Norma regulada	Tipo de proyecto	Municipio proyecto	Personas inscritas	Nro. Personas evaluadas	Nro. No cumplen	Personas certificadas
Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa	Norma no regulada	Regular	Puerto Carreño	80	75	2	73
Cortar cabello según líneas de diseño y procedimiento técnico	Norma no regulada	Regular	Puerto Carreño	40	37	2	35
Interpretar instrumentos de cuerda pulsada de acuerdo con técnicas y géneros musicales	Norma no regulada	Regular	Puerto Carreño	45	40	4	36
Pañetar superficies según especificaciones	Norma no regulada	Regular	Puerto Carreño	35	33	2	31



Nombre norma	Indicador Norma regulada	Tipo de proyecto	Municipio proyecto	Personas inscritas	Nro. Personas evaluadas	Nro. No cumplen	Personas certificadas
técnicas de construcción							
Configurar pieza artesanal según técnica de modelado manual	Norma no regulada	Nacional	Cumaribo	55	50	3	47
Monitorear eventos de salud pública según ámbito comunitario y normativa de salud	Norma no regulada	Regular	Puerto Carreño	50	48	2	46
Recolectar residuos sólidos de acuerdo con procedimientos técnicos	Norma regulada	Regular	Puerto Carreño	40	38	2	36
Mantener redes de acueducto de acuerdo con procedimientos técnicos	Norma regulada	Regular	Puerto Carreño	35	32	2	30
Asesorar viajeros de acuerdo con tipo de servicio turístico y normativa	Norma no regulada	Regular	Puerto Carreño	45	43	2	41
Reparar sistemas de control eléctrico según requerimientos técnicos	Norma no regulada	Regular	Puerto Carreño	35	33	3	30
Instalar obras de carpintería de acuerdo con	Norma no regulada	REGULAR	Puerto Carreño	40	37	1	36



Nombre norma	Indicador Norma regulada	Tipo de proyecto	Municipio proyecto	Personas inscritas	Nro. Personas evaluadas	Nro. No cumplen	Personas certificadas
procedimiento técnico.							
Repartir domicilios de acuerdo con estándares de servicio y normativa técnica	Norma no regulada	Regular	Puerto Carreño	50	48	1	47

Fuente: aplicativo Dsnft.sena.edu.co

La proyección de metas del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales para la vigencia 2023 se realizó teniendo en cuenta la demanda social y las necesidades del sector productivo que garantice que la oferta sea pertinente a la comunidad y se dé respuesta para la atención de las necesidades presentadas e identificadas y de acuerdo a la asignación de recursos financieros para el cumplimiento de las metas e indicadores concertados para el Centro de Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia-SENA Regional Vichada.

5.3.2. SENNOVA

El Sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación – SENNOVA para la vigencia 2023, se tienen previsto formular 7 proyectos de cuales 1, será de la línea de 68 de servicios tecnológicos, 1 de la línea 23 Modernización de ambientes, 2 proyectos de la línea 82 de apropiación de la cultura de la Innovación y 3 proyectos de la línea 66, Investigación Desarrollo Tecnológico e Innovación.

Se pretende beneficiar a 120 aprendices de manera directa e indirecta, en roles como contratos de aprendizaje, Investigador Junior, y monitorias, otra forma de beneficiar a los aprendices es a través de los semilleros de investigación con la participación en los proyectos de investigación y la participación en eventos regionales, nacionales e internacionales.



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

5.4.1. Formación profesional integral

Durante la vigencia con corte al 31 de diciembre de 2021, se logró atender desde los diferentes programas de formación como titulada, complementaria presencial y virtual aprendices como se observa en la siguiente tabla que el Centro de Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia atendió en sus diferentes niveles de formación a corte del 31 de diciembre 2022 un total de catorce mil novecientos cuatro (14.904) aprendices en los cuatro (4) municipios del departamento e Vichada: Puerto Carreño, La Primavera, Santa Rosalía y Cumaribo, Teniendo en cuenta que en el municipio de Puerto Carreño se cuenta con la sede del Centro de formación y los demás municipios: La Primavera, Santa Rosalía y Cumaribo no contaron con arrendamiento de ambientes de aprendizaje para el desarrollo de formación debido a la situación de pandemia por covid-19.

Tabla 49. Ejecución meta aprendices con corte a 31 de diciembre de 2021

NIVEL DE FORMACION	EJECUCION METAS APRENDICES
Educación superior: Tecnólogos	1
Técnicos laborales	114
Técnicos laborales articulación con la media	0
Operarios	0
Formación complementaria	8.501
TOTAL	8.616

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>

Tabla 50. Ejecución aprendices con corte a 31 de julio de 2022

NIVEL DE FORMACION	EJECUCION METAS APRENDICES
Educación superior: Tecnólogos	322
Técnicos laborales	1.105
Técnicos laborales articulación con la media	680
Operarios	0
Formación complementaria	6.130
TOTAL	8.237

Fuente: <https://www.sena.edu.co/esco/transparencia/Paginas/metasobjetivosndicadoresgestion>



En la anterior tabla se observa el comportamiento de la ejecución de metas de aprendices en el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de julio 2022 CON TOTAL DE OCHO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y SIETE (8.237) aprendices que han optado por recibir formación titulada, complementaria tanto presencial como virtual en el Centro de Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia SENA Regional Vichada y a partir de esta vigencia el SENA Regional Vichada vuelve a contar con contrato de arrendamiento para ambientes de aprendizaje en los municipios de La Primavera, Santa Rosalía y Cumaribo donde se desarrollan programas de formación titulada dl nivel técnico laboral presencial y formación complementaria y así la posibilidad de atender a la comunidad residente en estos municipios.

5.4.2. Bienestar al aprendiz

La Asignación de apoyos socioeconómicos se realiza con base en los lineamientos establecidos por la Dirección de Formación Profesional del SENA, los cuales se contiene en la Guía de Apoyos Socioeconómicos - Plan Nacional de Integral de Bienestar al Aprendiz, la cual se encuentra en la plataforma Compromiso y son divulgados a la comunidad.

- ✓ Asignación de Monitorias como estímulo a la excelencia en la formación.
- ✓ Participación de la comunidad en los servicios ofrecidos por Bienestar al aprendiz: consejería y orientación, actividades deportivas, artísticas, culturales y de promoción y prevención de la enfermedad, mediante el trabajo profesional del equipo interdisciplinario de Bienestar al aprendiz.
- ✓ Mitigación de los riesgos asociados a la deserción y permanencia de los aprendices en los procesos de formación.

Impacto de los recursos -Bienestar al aprendiz 2021

Tabla 51. Gestión de recursos Bienestar al aprendiz 2021

Ejecución 2021	CDP	Valor apertura 2021	Valor ejecutado 2021	% de ejecución
Apoyos de Sostenimiento Regular	2621	159.126.799	147.181.236	92,49
Monitorias	2321	15.800.454	13.355.333	84,52
FIC	421	143.156.900	95.395.166	66,64

FUENTE: Información de ejecución presupuestal del Centro de Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia. con corte a 31 de diciembre de 2021



Tabla 52. Impacto de los recursos en términos de cobertura 2021

	MES	BENEFICIARIOS
Apoyos FIC	Julio	28 aprendices
	Agosto	28 aprendices
	Septiembre	26 aprendices
	Octubre	26 aprendices
	Nov y diciembre	26 aprendices
Apoyos de sostenimiento	Julio	44 aprendices
	Agosto	43 aprendices
	Septiembre	42 aprendices
	Octubre	51 aprendices
	Nov y diciembre	50 aprendices
Monitorias	Julio	N/A
	Agosto	3 aprendices
	Septiembre	4 aprendices
	Octubre	3 aprendices
	Nov y diciembre	3 aprendices
Alimentación	Julio	N/A
	Agosto	N/A
	Septiembre	35 aprendices
	Octubre	35 aprendices
	Nov y diciembre	34 aprendices

Fuente: Profesional Bienestar al aprendiz Regional Vichada

Impacto de los recursos -Bienestar al aprendiz 2022

Tabla 53. Gestión de recursos Bienestar al aprendiz 2022

Ejecución 2021	CDP	Valor apertura 2022	Valor ejecutado 2022	% de ejecución
Apoyos de Sostenimiento Regular	3022	195.500.000	68.500.000	35%
Monitorias	3122	15.800.454	6.600.000	41,77
FIC	3222	66.021.784	46.592.558	71%
Medios Tecnológicos	3322	20.395.005	4.750.000	23%

FUENTE: Información de ejecución presupuestal del Centro de Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia. con corte a 31 de julio de 2022



Tabla 54. Impacto de los recursos en términos de cobertura 2022

	MES	BENEFICIARIOS
APOYO DE SOSTENIMIENTO	Abril	46 aprendices
	Mayo	46 aprendices
	Junio	45 aprendices
	Julio	45 aprendices
APOYO FIC.	Marzo	2 aprendices
	Abril	4 aprendices
	Mayo	16 aprendices
	Junio	28 aprendices
MONITORIAS	Julio	28 aprendices
	Marzo	7 aprendices
	Abril	6 aprendices
	Mayo	6 aprendices
MEDIOS TECNOLOGICOS	Junio	6 aprendices
	Abril	11 aprendices
	Junio	28 aprendices
	Julio	28 aprendices

Fuente: Profesional Bienestar al aprendizaje Regional Vichada

5.4.3. Contrato de aprendizaje

Para la vigencia 2022 se han recibido contratos de aprendizaje de empresas Patrocinadoras como lo son el **Espectador, Reforestadora de la Costa (Refocosta), Inversiones AGA, Atento Colombia, Flexospring**; quienes cedieron a la regional la totalidad de 39 contratos de aprendizaje los cuales fueron distribuidos en los aprendices del CPTAO teniendo en cuenta enfoque diferencial, rendimiento académico- disciplinario, situación económica.

Los beneficiarios del Patrocinio son aprendices de los programas de formación titulada: Gestión Documental, Gestión Administrativa, Gestión Administrativa del Sector Salud, Gestión Contable y de información financiera y Gestión Agroempresarial.

Con el contrato de aprendizaje, los empresarios están apoyando en la formación del talento humano que de acuerdo con las necesidades del sector requieren a largo plazo; es un proceso para que los jóvenes ‘aprendan haciendo’ de la mano del sector productivo y económico, y para que los empresarios cuenten con personal competitivo en los cambios generacionales de personal.



5.4.4. Certificación de competencias laborales

Para el período del 01 de julio al 31 de diciembre 2021 y del 01 de enero al 31 de julio 2022 el presupuesto asignado y ejecutado para el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales ECCL, a continuación, en las siguientes tablas se presentan los resultados obtenidos:

Tabla 55. Recursos financieros asignados y ejecutados para el proceso de ECCL con corte dic 2021

Vigencia 2021 con corte de 01-07-2021 al 31 de diciembre de 2021			
Dependencia/rubro	Valor asignado	Valor ejecutado	% de ejecución
C-3603-1300-12-0-3603005-02	\$46.619.170	\$26.889.300	57,67.76

FUENTE: Información área presupuesto ejecución presupuestal del Centro de Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia. con corte a 31 de diciembre de 2021

Para la vigencia 2021 con corte de 01 -07-2021 al 31-12-2022, se contrataron cinco evaluadores para realizar el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales, los cuales realizaron procesos de ECCL en las normas de control de accesos del área de vigilancia y seguridad, Atención al cliente del área de gestión administrativa, asesorar viajeros del área de turismo, Orientar acciones de salud de acuerdo con protocolos y políticas de primera infancia área de la salud, proyectos que fueron desarrollados en el municipio de Puerto Carreño y en diferentes ciudades de Colombia, para el cual se impactó certificando (455) personas las cuales con esta certificación fortalecen el perfil profesional de las personas posicionándolas con mayor competitividad en su área laboral, brindándoles mejores oportunidades de empleabilidad y contribuyendo a su crecimiento profesional.

Tabla 56. Recursos financieros asignados y ejecutados para el proceso de ECCL con corte julio 2022

VIGENCIA 2022 CON CORTE DE 01-01-2022 AL 31 DE JULIO DE 2022			
Dependencia/rubro	Valor asignado	Valor ejecutado	% de ejecución
C-3603-1300-12-0-3603005-02	\$66.235.000	\$33.138.589,00	50%

FUENTE: Información área presupuesto ejecución presupuestal del Centro de Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia. con corte a 31 de julio de 2022



Para la vigencia 2022 con corte de 01 -01-2022 al 31-07-2022, se contrató un evaluador y un apoyo administrativo para llevar a cabo el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales los cuales realizaron procesos en la norma de atención al cliente del área de gestión administrativa, se realizaron tres proyectos en cuales se logró impactar a (146) personas las cuales fueron certificadas en el proceso de ECCL, esta certificación tienen como objetivo mejorar el perfil profesional al momento de la persona postulante a una vacante, ayuda a ubicar a la persona en un sector productivo, Se reconoce como experto en lo que sabe hacer y posibilita resaltar sus habilidades y destrezas.

5.4.5. Gestión de emprendimiento y empresarismo

Impacto de los recursos asignados en los planes de negocio viabilizadas en términos de cobertura y satisfacción

Tabla 57. Proyecto aprobados fondo emprender 2021

Plan de Negocios	Nombre del Emprendedor	Sector Económico Impactado	Valor Recomendado (\$)	Empleos Generados
Producción y comercialización de huevo a través de un sistema silvopastoril y de alimentación complementaria en el municipio de la Primavera	Katy Yáñez.	Industria	\$ 80.000.000,00	4
Producción y comercialización de huevo, a través de un sistema silvopastoril y de alimentación complementaria en el municipio de La Primavera vichada	Xiomara Jiménez Sánchez.	Industria	\$ 80.000.000,00	4
AVICOL MARTIN	Hasbleydy Izaza	Industria	\$ 80.000.000,00	4
Producción y comercialización de cerdo de raza mejorada para la venta	David Alexander Ruiz Pérez	Industria	\$ 80.000.000,00	4



en pie en el municipio de la Primavera				
San Antonio - Criadero de cerdo criollo casco de mula	Hanna Sabardy Villegas Díaz	Industria	\$ 80.000.000,00	4

Fuente: Líder de Grupo de Emprendimiento, Empresarismo y Fondo Emprender.

5.4.6. SENNOVA

El Sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación – SENNOVA tiene como objetivo fomentar las actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación de acuerdo a lo proyectado para el país y plasmado en los planes de desarrollo nacional, departamental y municipal, es así como el SENA en su estructura y función de desarrollar habilidades y destrezas en los aprendices para generar apropiación de la cultura de investigación y gestión del conocimiento dentro de los procesos de Formación Profesional que complementa e impacta la institución, al sector productivo y busca a partir de resultados obtenidos apoyar el proceso de desarrollo de la región.

El Sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación - SENNOVA del SENA es la estrategia institucional definida para desarrollar las actividades previstas en el Programa de Investigación, Desarrollo Tecnológico e innovación. Esta estrategia está compuesta por tres componentes: i) Investigación e innovación, ii) Apropiación de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y iii) Servicios especiales I+D+I a través de los cuales se soporta la ejecución de actividades, que aportan al logro de los indicadores y metas establecidas institucionalmente para contribuir a los objetivos propuestos por el Gobierno Nacional

Los Recursos que son destinados del NG para el Ecosistema SENNOVA, son distribuidos de acuerdo a los proyectos que se presentaron y fueron aprobados en la vigencia inmediatamente anterior, luego de reuniones que se realizan con los gremios y empresarios de la región y de acuerdo a la vocación del Centro de la Regional Vichada, atendiendo las agendas de competitividad, planes de desarrollo Departamental y Municipal, para el próximo año se pretende extender la investigación a los Municipios de La Primavera y Santa Rosalía, con lo cual se busca impactar a las formaciones que se están desarrollando en estos localidades.

Con las anteriores acciones la Regional busca generar espacios de investigación con la participación de las autoridades Municipales, generando espacios de interrelación y



confianza, aunando esfuerzos en el mismo sentido, de esta forma aumentar los recursos y acciones en beneficio de la población académica.

En los periodos que se relacionan se logró impactar a una gran población tanto aprendices como empresarios.

Tabla 58. Ejecución proyectos SENNOVA corte diciembre 2021

Proyectos	Línea Sennova	Asignado	Ejecutado	Centralizado
Aprovechamiento de la cascara de la nuez de marañón para la producción de carbón activado empleado en procesos de purificación de agua – 8946-SGPS-2021.	Fomento a la Innovación	\$ 46.186.000	\$ 24.465.833	\$ 21.720.167
Evaluación de la fertilidad del suelo en cultivo de Marañón <i>Anacardium Occidentale</i> con la incorporación de Botón de oro (<i>Tithonia diversifolia</i>) con código 8916-SGPS-2021	Investigación aplicada	\$ 45.557.500	\$ 39.904.167	\$ 5.653.333
Fortalecimiento en la competencia técnica del Laboratorio de Apicultura bajo los lineamientos técnicos de la norma ISO/IEC 17025 en la vigencia 2021 con código 8917-SGPS-2021, línea programática 68 – Servicios tecnológicos	Servicios Tecnológicos	\$ 200.571.900	\$ 140.721.665	\$ 59.850.235
TOTAL		\$ 292.315.400	\$ 205.091.665	\$ 59.850.235

Fuente: Oficina Regional SENNOVA

Tabla 59. Impacto SENNOVA 2021-2022

Items	Periodo Jul-Dic 2021	Periodo Ene-Jul 2022.
Aprendices Beneficiados con las acciones I+D+i	72	45
Proyectos Desarrollados Y Finalizados	3	0
Artículos de Investigación	1	0
Empresas Atendidas y Organizaciones aliadas	14	8

Fuente: Oficina Regional SENNOVA



Tabla 60. Ejecución proyectos SENNOVA corte Julio 2022

Proyectos	Línea Sennova	Asignado	Ejecutado	Por Ejecutar
Impacto generado por infestación y colonización de plagas en colmenas de Apis mellifera en el municipio de Puerto Carreño (Vichada).	Investigación aplicada	\$ 62.350.000	\$ 29.294.646	\$ 33.055.354
Obtención de abono orgánico como alternativa de aprovechamiento de la ceniza y los biorresiduos domésticos recolectados por EMPCA, Puerto Carreño.	Investigación aplicada	\$ 53.002.077.	\$ 44.940.000	\$ 8.062.077
Sostenimiento de la competencia técnica y administrativa del laboratorio Sennova regional vichada para la oferta de los servicios tecnológicos en apicultura	Servicios Tecnológicos	\$ 234.911.500	\$ 210.042.636	\$ 24 868.864
TOTAL		\$ 350,263,577	\$ 284,277,282	\$ 65,986,295

Fuente: Oficina Regional SENNOVA

Tabla 61. Analisis indicadores SENNOVA 2022

Indicador	Meta Anual	Avance	% Ejecución	Estrategia De Cumplimiento
Aprendices que participan y/o se benefician de las actividades de CTEI a través del desarrollo de proyectos I+D+i en el período evaluado.	24	18	75%	<p>Realización de comités de trabajo y seguimiento mensualmente con los líderes de cada proyecto.</p> <p>Establecer planes de trabajo de manera semanal, para mirar las actividades a desarrollar.</p> <p>Realizar semanalmente seguimiento a la ejecución presupuestal de cada proyecto.</p> <p>Realización de dos EDT, uno en cada semestre</p>



Proyectos I+D+i desarrollados y finalizados por los grupos de investigación SENA en el periodo evaluado	2	0	0	Realización de comités de trabajo y seguimiento mensualmente con los líderes de cada proyecto.
Artículos de investigación y/o divulgación con enfoque científico, tecnológico o social que abarque temas de I+D+i.	1	0	0	Realización de comités de trabajo y seguimiento mensualmente con los líderes de cada proyecto.
Empresas, emprendedores y/o organizaciones aliadas beneficiadas directamente con los procesos I+D+i del SENA en el periodo evaluado.	17	7	41%	Realización de comités de trabajo y seguimiento mensualmente con los líderes de cada proyecto. Concertar con las asociaciones que tipo de servicios necesitan y programar un EDT Realizar análisis de calidad a algunas empresas del sector
Resultados de investigación aplicada e innovación evaluados según su nivel de madurez tecnológica en el periodo evaluado	1	0	0	Realización de comités de trabajo y seguimiento mensualmente con los líderes de cada proyecto.

Fuente: Oficina Regional SENNOVA

5.5. Ejecución presupuestal

A continuación, se presenta la ejecución presupuestal durante la vigencia 2021 y 2022 dentro de los periodos objeto del informe de gestión en la regional Vichada-Centro de Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia

Tabla 62. Ejecución Presupuestal comprometida Julio-diciembre 2021

APR. INICIAL	APR. VIGENTE	COMPROMISO	OBLIGACION	PAGOS
5.299.655.746,00	4.809.109.007,20	3.698.892.554,89	3.654.302.550,82	3.651.849.531,82

Fuente: Sistema Integrado de Información Financiera- SIIF Nación. del 11-10-2022

Para el corte 31 de diciembre del 2021, SENA REGIONAL VICHADA conto con un presupuesto de 4.809.109.007,20, de los cuales se comprometieron 3.698.892.554,89 para un total de ejecución presupuestal del 76,91%.



Tabla 63. Ejecución Presupuestal comprometida Enero-Julio- 2022

APR. INICIAL	APR. VIGENTE	COMPROMISO	OBLIGACION	PAGOS
5.615.329.019,00	6.067.465.366,00	3.942.766.198,00	2.446.648.334,00	2.446.648.334,00

Fuente: Sistema Integrado de Información Financiera- SIIF Nación. del 11-10-2022

Para el corte 31 de julio del 2022, SENA Regional Vichada cuenta con un presupuesto de 6.067.465.366,00, de los cuales se comprometieron 3.942.766.198,00 para un total de ejecución presupuestal del 64,98%.

Acciones de austeridad del gasto que se desarrollaron durante el 3er trimestre; en tal sentido menciono las siguientes:

- Se restringieron las comisiones de servicio a aquellas que fueran pertinentes y oportunas con las funciones del cargo del funcionario a comisionar.
- Se acataron las solicitudes de viáticos y transporte de los funcionarios señalados por la ENI en los procesos de capacitación de Instructores.
- Se elaboraron resoluciones donde se asignó un reconocimiento para alojamiento y manutención de funcionarios que participaron en juegos nacionales encuentros cultural (no se liquidaron viáticos que generaban mayores recursos)
- En las actividades de Bienestar a funcionarios ejecutadas se han ejecutados actividades básicas sin gastos suntuosos.
- Se han realizado jornadas relacionadas con el uso adecuado de los servicios de agua y energía, no obstante, el consumo de energía ha aumentado, pero a consecuencia de la variabilidad en las tarifas que cobra la empresa y no por consumo excesivo.
- El uso de los vehículos se está dando con exclusividad a las actividades programadas (consumo de combustible).

6. Gestión del Talento Humano

6.1. Planta de personal y número de contratistas

En la Regional Vichada el 97% de los Funcionarios vinculados en Carrera Administrativa se han logrado bajo las convocatorias No. 001 del 2005 (2) y No.436 del 2017 (24) y el 20% de los funcionarios de planta son de género femenino.



Planta de personal

Tabla 64. Personal de Planta Regional Vichada 2021-2022

Personal de Planta	Carrera Administrativa	Temporalidad	Periodo de Prueba	Vacancia Definitiva	Libre Nombramiento Y Remoción	Total
2021	27	5	0	3	1	36
2022	26	5	1	2	1	35

Fuente: Talento Humano-Regional Vichada

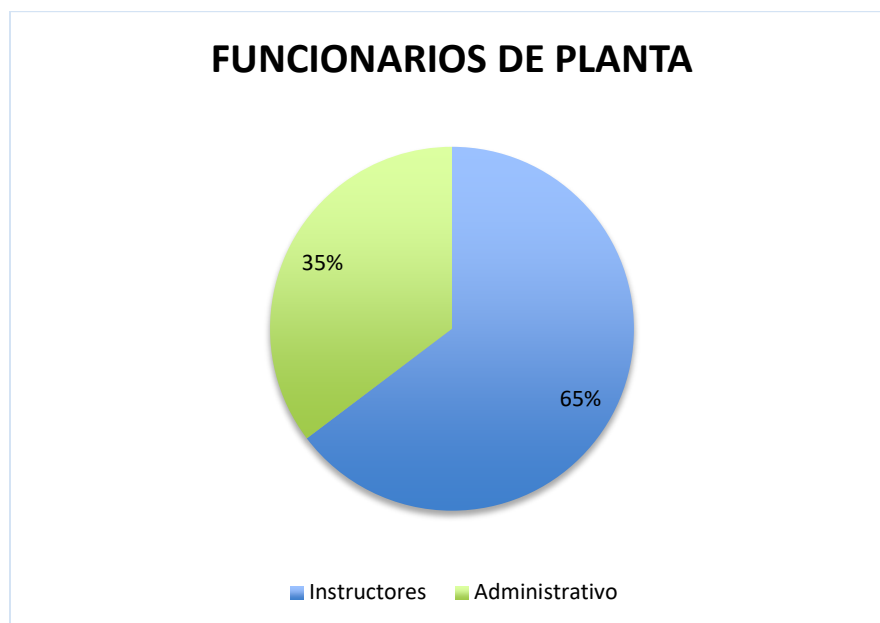
Tabla 65. Comportamiento funcionarios de planta vigencias 2021 – 2022

	Ins. Formación Regular	Ins. Agrosena	Ins .Biliguismo	Vacante Sennova	Administrativo	Administrativo Vacancia
2021	18	4	1	1	11	1
2022	17	4	1	1	11	1

Fuente: Talento Humano-Regional Vichada

Funcionarios de planta-Desempeño Misional

Ilustración 2. Funcionarios 2022



Fuente: Talento Humano SENA Regional Vichada.



La gráfica nos permite inferir que el mayor porcentaje de funcionarios (65 %) que forman parte de la planta de personal de la Regional se encuentran vinculados como Instructores con dependencia total de La Coordinación Académica; en tanto el 35 % forman parte del equipo administrativo y administración educativa, distribuidos entre las Coordinaciones del Grupo de Apoyo Administrativo Mixto y La Coordinación del Grupo de Formación Profesional Integral.

Comportamiento funcionarios contratistas vigencias 2021 – 2022

Tabla 66. Personal contratista Regional Vichada 2021-2022

Personal contratista	Administrativo	Instructores	Total
Julio-diciembre 2021	0	7	7
Enero-julio 2022	53	36	89

Fuente: Talento Humano- SENA Regional Vichada.

El comportamiento de los procesos de vinculación de funcionarios mediante la modalidad de contrato para las vigencias objeto de rendición de cuentas, se observa en la tabla anterior que para el periodo comprendido entre julio y diciembre 2021 es menor en relación con el corte enero-julio 2022, esto se debe a que la vinculación del personal se da al inicio de cada vigencia entre los 3 primeros meses de cada vigencia

7. Gestión Institucional

7.1. 7.1 Transparencia en la Contratación

El SENA Regional Vichada desarrolla sus procesos de contratación, integrando estos los procesos precontractuales y de selección, a través de las disposiciones vigentes en nuestro territorio a fin de dar cumplimiento a la ley y hacerlos de manera transparente. La normatividad aplicable a estos procedimientos son los siguientes cuerpos normativos:

- Constitución política de Colombia.
- Ley 80 de 1993. Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública



- Ley 1150 de 2007. Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos.
- Ley 2016 de 2020. Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones
- Ley 1266 de 2008. Por la cual se dictan las disposiciones generales del hábeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1581 de 2012. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales
- Ley 1273 de 2009. Por medio de la cual se modifica el Código Penal, se crea un nuevo bien jurídico tutelado - denominado “de la protección de la información y de los datos”- y se preservan integralmente los sistemas que utilicen las tecnologías de la información y las comunicaciones, entre otras disposiciones
- Ley 1474 de 2011. Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública
- Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Ley 19 de 2012. Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.
- Decreto 723 de 2013. Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1437 de 2011. Por la cual se expide el código de procedimiento administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Decreto 1082 de 2015. *Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector Administrativo de Planeación Nacional.*
- Decreto 1860 de 2021. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto [1082](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional, con el fin reglamentar los artículos [30](#), [31](#), [32](#), [34](#) y [35](#) de la Ley 2069 de 2020, en lo relativo al sistema de compras públicas y se dictan otras disposiciones



- Circular 3-2013-000194 (tramite de autorizaciones).
- Circular 3-2017-000208 (contratación Instructores virtuales o a distancia).
- Circular 3-2022-000065. Cuantías y modalidades de selección.
- Circular 3-2015-000159. Obligatoriedad de pago de aportes de seguridad social de trabajadores independientes con contratos diferentes a prestación de servicios.
- Circular 01-3-2022-000133. Obligatoriedad de aplicación de los acuerdos marco de precios y su concurrencia con la mínima cuantía, así como la conformación de expedientes de contratos celebrados por el SENA a través de la TVEC.
- Circular 3-2022-000100. Recomendaciones sobre la aplicación del decreto 1860 de 2021 en procesos de contratación de bienes y servicios.

Plataforma “Colombia compra eficiente”, se constituye como el Sistema Electrónico para la Contratación Pública – SECOP, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 3 de la Ley 1150 de 2007 y el Decreto_Reglamentario_734_de_2012, al igual que las disposiciones contenidas en el decreto 1082 de 2015.

Se trata de un sistema electrónico que permite la consulta de información sobre los procesos contractuales que gestionan, tanto las entidades del Estado sujetas al Régimen de Contratación establecido en el Estatuto General de Contratación, como las que voluntariamente coadyuvan a la difusión de la actividad contractual. El principal objetivo del Portales promover la transparencia, eficiencia y uso de tecnologías en la publicación por Internet de las adquisiciones públicas para el beneficio de empresarios, organismos públicos y de la ciudadanía en general, así como mejorar las formas de acceso a la información respecto de lo que compra y contrata el Estado, con el consiguiente impacto económico que ello genera en la pequeña, mediana y grandes empresas, en los niveles locales e internacionales. Esta información busca guiar el desarrollo de las actividades que se ejecutan para los procesos de contratación y compras. Igualmente se esbozan las políticas, normas, procedimientos, pautas de seguimiento, evaluación y control, teniendo en cuenta que este es la consolidación de las necesidades del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Fuente: <http://contratacion.sena.edu.co/?t=manual-de-contratacion-administrativa&i=2>

De conformidad con lo anterior se establecen las siguientes acciones para garantizar la transparencia en la contratación:

- Difusión pública de información.



- Publicación de las condiciones de participación.
- Aplicación de criterios objetivos y predeterminados para la adopción de decisiones.
- Mecanismos eficaces de examen y/o evaluación interna.
- Sistemas de recursos eficaces
- Adquisición en línea

La entidad realiza todos los procesos contractuales en la plataforma SECOP II, de esta manera garantizamos las buenas prácticas en materia de contratación estatal, causando como efecto una mejora continua que garantiza la transparencia, dicha plataforma nos brinda la oportunidad de interactuar con posibles proveedores y obtener una adecuada planeación de nuestros procedimientos de selección, es de anotar que se presentan dificultades a la hora de los procedimientos de contratación que están identificados para eventos en que dada nuestra ubicación geográfica se nos dificulta conseguir proponentes en nuestros procesos de selección pero la herramienta SECOP II brinda la oportunidad a la entidad de gestionar su contratación de manera pública y eficiente.

- El esquema de la contratación pública de la Regional Vichada se sustenta en:
 - Principios de la función Administrativa.
 - Principios de la contratación estatal.
 - Etapa preparatoria – Planeación contractual, elaboración de Estudios Previos.
 - Mecanismos de selección del contratista.
 - Supervisión e interventoría en los contratos estatales
- Materializar el anterior esquema se logra a través de las siguientes acciones:
 - Estructuración y proyección de estudios previos, de mercado, análisis del sector. Verificables en cada expediente contractual, según circular No. 133 de 2013.
 - Solicitud y recepción de las debidas autorizaciones a nivel de la entidad para los procesos contractuales que lo requieran (Circular 115 de 2014).
 - Exigir el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Circular 078 de 2019 (Obligaciones del SG-SST).
- Publicidad de los expedientes en el SECOP II. Todos nuestros expedientes son públicos y pueden ser verificados de manera constante en la plataforma del SECOP II
- Designación de comités estructuradores. Todos los procesos de selección de mínima cuantía cuentan con una designación de comité estructurador para el desarrollo de estos (manual de contratación SENA)



- Designación de comités de verificación de requisitos habilitantes en procesos de selección de mínima cuantía. (Decreto 1082 de 2015).
- Designación de supervisores a todos los contratos de la entidad conforme al Manual Supervisión e Interventoría GCCON-M-002.
- Aplicación de la circular No. 156 de 2019 Contratación Prestación de Servicios Personales.
- Aplicación de la circular No. 195 y 213 de 2020 Contratación Prestación de Servicios Personales.
- Aplicación de la circular No. 223 de 2020 Lineamientos para el cumplimiento de la planeación en gestión contractual.
- Utilización del Banco de Hojas de Vida para Instructores de la Agencia Pública de Empleo.
- Aplicación de la Circular 01-3-2022-000133. Obligatoriedad de aplicación de los acuerdos marco de precios y su concurrencia con la mínima cuantía, así como la conformación de expedientes de contratos celebrados por el SENA a través de la TVEC.
- Verificación de la expedición del respaldo presupuestal para la totalidad de la contratación de la entidad.
- Planeación de la contratación a través del instrumento denominado Plan Anual de Adquisiciones el cual se mantiene actualizado, conforme al artículo 2.2.1.1.1.4.1 del Decreto 1082 de 2015
<https://www.sena.edu.co/esco/transparencia/Paginas/planAnualAdquisiciones.aspx>
- Los expedientes contractuales de las diferentes vigencias se mantienen conservados según la tabla de retención documental de la entidad cuando aplique.

Ejecución contractual 2021-2022

Tabla 67. Ejecución contractual julio de 2021 a diciembre de 2021

Informe contractual julio a diciembre de 2021	
Contratos administrativos	17
Contratos arrendamientos	1
Contratos adquisición de bienes y servicios	7
Contratos instructores	39
Total	64

Fuente: contratación SECOP II SENA Regional vichada



Tabla 68. Ejecución contractual Vigencia 2022

Informe contractual enero- julio 2022	
Contratos administrativos	55
Contratos arrendamientos	4
Contratos adquisición de bienes y servicios	4
Contratos instructores	40
Total	103

Fuente: contratación SECOP II SENA Regional vichada.

7.2 Prevención de hechos de corrupción

La Regional Vichada sigue los lineamientos establecidos por la Entidad en cuanto a normatividad aplicable, e informes asociados a todos los procesos implementados en el marco del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol (SIGA), además el SENA cuenta con el plan anticorrupción y atención al ciudadano a través del cual se controla la gestión institucional mediante la prevención de actos de corrupción.

La Regional Vichada aplica los lineamientos de Colombia compra eficiente, se publicada y se mantiene actualizada la información contractual de acuerdo con el manual de contratación en la plataforma SECOP

Mediante de la cultura del autocontrol se aplica la guía administración del riesgo V6 que permite identificar, monitorear y tratar los posibles riesgos de corrupción asociados a los diferentes procesos de la entidad, lo cual se realiza a través de la herramienta tecnológica denominada Compromiso.

En el marco de la implementación de la política de integridad a nivel regional todos los funcionarios y servidores públicos realizan el curso de “Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción” disponible en la página web de la función pública y se realiza la divulgación del código de integridad adoptado por la entidad.

8. Plan de mejoramiento institucional

La regional Vichada a través del Subcomité de control Interno y comités de gestión y seguimiento internos realiza seguimiento a la gestión de los planes de mejoramiento asignados, esto con el fin de que se apliquen las acciones de mejora y/o correctivos en cada uno de los procesos y dinamizar la gestión institucional.



Auditoría Externa:

Como resultado de la auditoria de la Contraloría General de la Republica vigencia 2018 se contaba con 5 hallazgos en proceso y seguimiento durante el primer semestre de la vigencia 2022.

Tabla 69. Hallazgos Auditorías Externas

Vigencia	Fuente	Nivel de Gestión	Total
2019	CGR Vigencia 2018	Cerrado	5

Fuente: Plataforma compromISO.

A la fecha la regional vichada no cuenta con hallazgos de auditoría externa, esto en razón a que estos fueron gestionados y cerrados por los auditores de la Oficina de Control Interno.

Auditoría Interna.

Para el corte del informe correspondiente a julio de 2022 la regional vichada contaba con 32 hallazgos asignados a la regional por diferentes fuentes de auditoría interna

Tabla 70. Hallazgos Auditorías Internas

Vigencia	Fuente	Nivel de Gestión	Total
2017-2022	Auditorías Internas de Gestión(OCI, Auditoria Interna Nacional al SIGA, Medición a la satisfacción, Autocontrol, Auto evaluación y autocontrol del Proceso)	Proceso y seguimiento	32

Fuente: Plataforma compromISO

Los hallazgos asignados a la regional Vichada, resultado de las auditorías internas de gestión se encuentran siendo gestionados por los dinamizadores y responsables de los procesos a lo cuales se encuentran asignados.



8.1. Trámites SENA

El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, dando cumplimiento a la Ley 962 de 2005, al Decreto Ley 019 de 2012, Decreto Ley 2106 de 2019 y la Ley 2052 de 2020, realizó la inscripción de los 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 Aportes Parafiscales y Fondo de Industria y la Construcción-FIC.
3. Consulta virtual de perfiles y aspirantes para Contrato de Aprendizaje.
4. Certificados y constancias académicas.
5. Regulación de cuotas de aprendices.
6. Apoyo de sostenimiento regular.
7. Facilidad de pago.
8. Consulta de certificados de competencia laboral.
9. Apoyos de alimentación.
10. Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.
11. Solicitud, trámite académico o administrativo del aprendiz Sena durante su proceso formativo

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

El SENA en agosto de 2021, en un trabajo articulado con el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (MinTIC) y con el acompañamiento de la Agencia Nacional Digital (AND), realizó la vinculación a la Carpeta ciudadana digital de dos trámites:



- Certificados y constancias académicas
- Consulta de Certificados de Competencia Laboral

Con lo anterior, los aprendices pueden consultar y descargar los documentos académicos o de Certificados de Competencia Laboral, expedidos por el SENA a partir de la vigencia 2000 a través de la carpeta digital ingresando desde su usuario por el portal GOV.CO Para más información ingresar a: <https://carpetaciudadana.and.gov.co/>

8.2. Participación ciudadana

El Sena-Regional Vichada en el marco de la política de participación ciudadana implemento diferentes acciones a fin de garantizar la participación ciudadana creando espacios de dialogo y atención que permiten la interacción con los grupos de valor e interés, esto en el marco de la emergencia sanitaria y en cumplimiento con los dispuesto por el gobierno nacional y municipal a través del uso de estrategias no convencionales, canales virtuales y presenciales los cuales permitieron llegar a la ciudadanía y garantizar el diálogo en doble vía.

Acciones para garantizar la participación ciudadana:

- Audiencia Pública de Rendición de Cuentas
- Presentación del Portafolio de Servicios
- Feria de Servicios
- Reuniones de Relacionamiento Empresarial
- Jornadas de emprendimiento
- Jornada de Agencia Pública de Empleo
- Presentación de la Oferta de programas formativos en los 4 municipios
- Reuniones con representantes de Aprendices

8.3. Resultados de la atención a las PQRSD

Con el fin de dar cumplimiento al proceso de Relacionamiento Empresarial y Gestión del Cliente, de Peticiones Externas (PQRSD) se tiene como objetivo coordinar, controlar y gestionar oportunamente las peticiones externas (PQRSD) que recibe nuestra entidad de



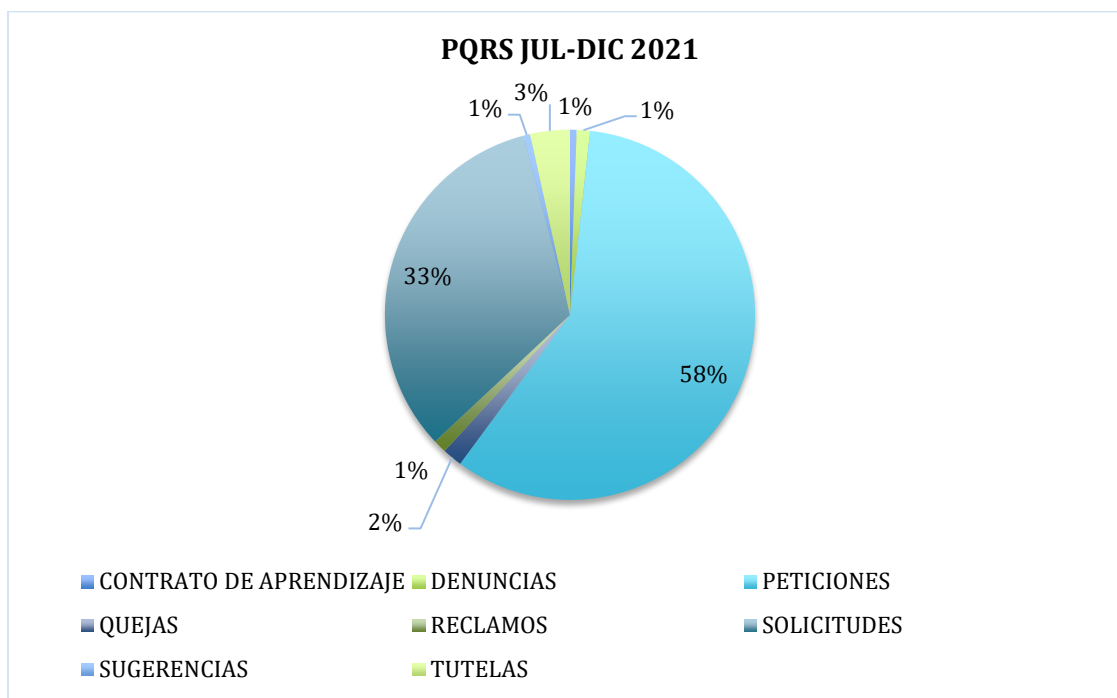
todas las partes interesadas pertinentes, con el fin de garantizar la respuesta, cumplimiento normativo y satisfacción.

Los canales oficiales con los que cuenta nuestra entidad para la radicación de las PQRS son canal presencial, virtual y telefónico.

REPORTE PQRS 2021

Durante el periodo comprendido entre Julio y diciembre del año 2021 se recibieron 173 PQRS. peticiones 101, quejas 3, reclamo 2, sugerencias 1, denuncias 2, tutelas 6, contrato 1, solicitudes 57.

Ilustración 3. Reporte PQRS Juli-Dic 2021



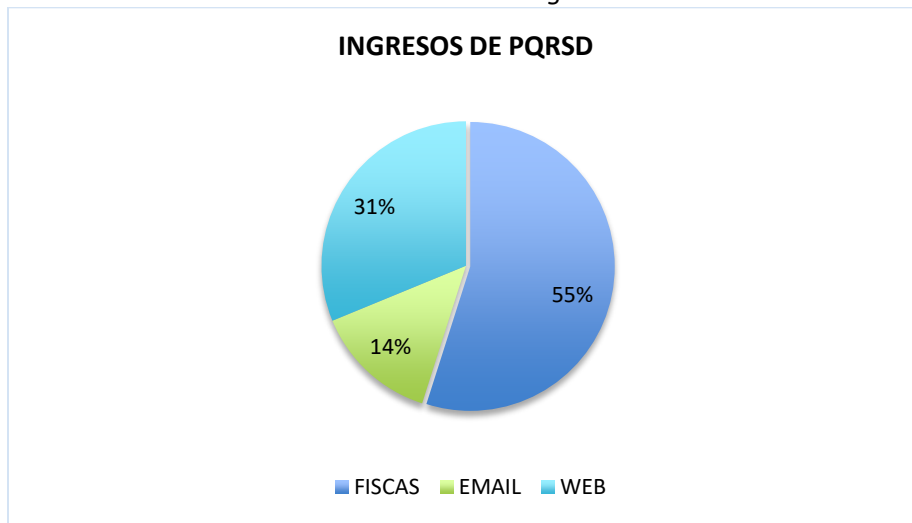
Fuente: Report Service SENA

Ingresos de PQRS mes de julio – diciembre 2021

En la regional Vichada de las 173 PQRS radicadas el medio de ingreso fueron Físicas con (95) vía Email con (24) y Web (54).



Ilustración 4. Medio de Ingreso 2021



Fuente: Report Service SENA

Grupo o dependencia

La dependencia que recibió la mayor solicitud durante este periodo en la Regional Vichada fue Grupo de coordinación de formación profesional con (90) solicitudes, con (46) Código centro (31) despacho subdirección y Grupo de coordinación apoyo administrativo mixto (3) y grupo de relaciones corporativas (3).

Ilustración 5. Grupo o dependencia 2021



Fuente: Report Service SENA



Quejas y reclamos julio – diciembre 2021

Para el periodo comprendido entre el mes de julio y diciembre de 2021 se presentaron 3 quejas y dos reclamos las cuales fueron gestionadas.

Queja: Mala prestación servicio instructor, falta de competencia aprendizaje e irregularidades en la gestión administrativas

Reclamos: Sin respuesta transcurrido el tiempo normativo y no se ha recibido respuesta

Para el periodo reportado no se dieron incumplimientos normativos, todas las PQRS fueron atendidas dentro de los términos establecidos por la norma.

REPORTE PQRS 2022

Para el periodo comprendido entre los meses de enero - julio, la Regional vichada recibió un total de (294) PQRS.

Ilustración 6. Reporte PQRS 2022



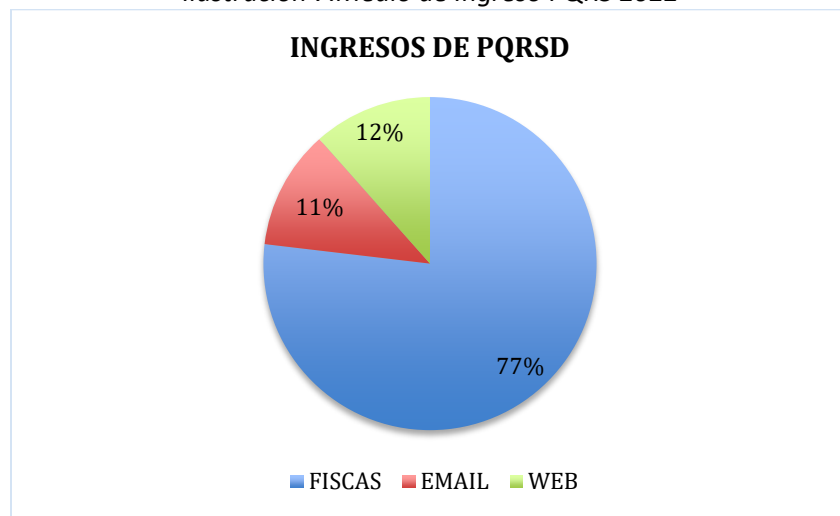
Fuente: Report Service SENA

Ingresos de PQRS mes Enero – julio 2022

En la regional Vichada de las 294 PQRS radicadas el medio de ingreso fueron Físicas con (226) vía Email con (34) y Web (34).



Ilustración 7. Medio de Ingreso PQRS 2022

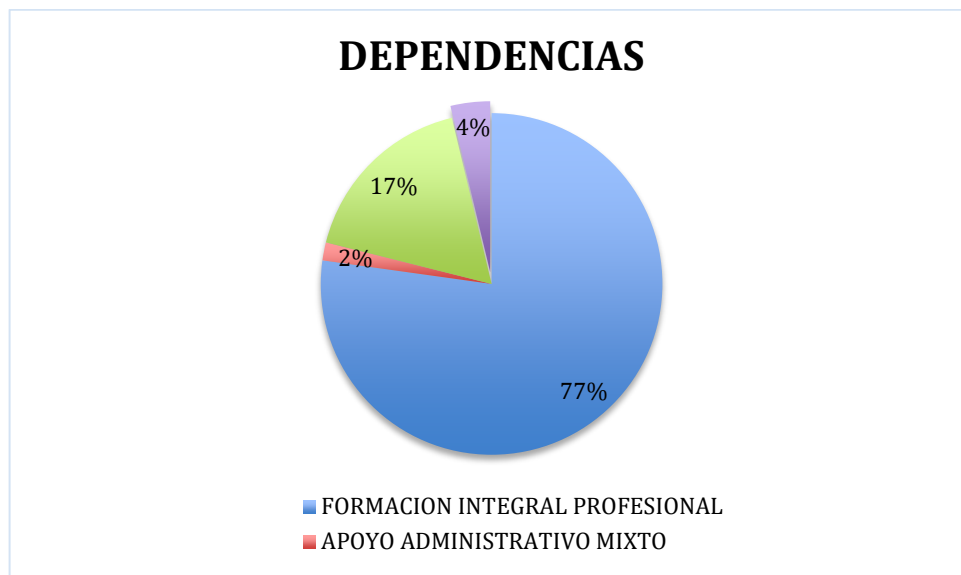


Fuente: Report Service SENA

Grupo o dependencia

La dependencia que recibió la mayor solicitud durante este periodo en la Regional Vichada fue Grupo de coordinación de formación profesional con (227) peticiones, con (51) Código centro (11) despacho subdirección y Grupo de coordinación apoyo administrativo mixto (5).

Ilustración 8: Grupo o dependencia 2022



Fuente: Report Service SENA



Quejas y reclamos enero– julio 2022

Durante el periodo reportado se presentaron un total de 3 quejas y 2 reclamos por parte de los grupos de valor e interés.

Quejas: Mala Prestación Del Servicio

Reclamo: Sin respuesta trans ocurrido el tiempo normativo y no se ha recibido respuesta

9. Eficacia del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol

El Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol - SIGA es la herramienta de gestión adoptada por el SENA la cual se encuentra alineada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y el Modelo Estándar de Control Interno, el cual contribuye a aumentar el desempeño institucional a través del seguimiento y control de sus procesos mediante el ciclo de la mejora continua a través de la cultura del Autocontrol y así dar cumplimiento de los objetivos estratégicos, mejora de los servicios institucionales y la satisfacción de los grupos de valor e interés.

El SENA determinó el alcance de su Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA considerando los límites físicos y organizacionales y la aplicabilidad de los requisitos de las Normas Técnicas y Legales bajo las cuales se implementan los Subsistemas que lo conforman: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 5001:2019 DECRETO 1072 DE 2015, ISO 27001:20013 y el Modelo Estándar de Control Interno.

Con el fin de realizar seguimiento a la implementación de sistema de gestión y Autocontrol desde la Dirección de Planeación se creó el Plan Anual de Mantenimiento del Sistema - PAM y a través de él se reporta todas actividades realizadas en función del cumplimiento de los objetivos del SIGA, durante el periodo comprendido entre el mes de julio 2021 y julio de 2022 del Centro de Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia donde se destacan las siguientes actividades:

- Análisis de contexto interno y externo
- Informe de autocontrol
- Matriz de comunicaciones
- Matriz de Roles y Responsabilidades



- Seguimiento al Plan de control de calidad del Servicio.
- Consolidación y revisión de informe de Revisión por la Dirección.
- Comité de Seguimiento Regional SIGA
- Subcomité de Control Interno
- Comité Primario
- Participación en el equipo de Rendición de cuentas 2020-2021
- Informe de Revisión por la Dirección SIGA.
- Apoyar el ejercicio de evaluación de Gestión por Dependencias.
- Jornadas de inducción y reinducción a funcionarios y contratistas
- Seguimiento a los hallazgos por las diferentes fuentes.

SUBSISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y DE ENERGÍA.

El Sistema de Gestión Ambiental facilita que la Entidad controle las actividades y servicios que pueden generar algún impacto al ambiente, promueve la protección ambiental y prevención de la contaminación. En armonía con el enfoque de sostenibilidad se implementan acciones para crear beneficios sociales, ambientales y económicos.

En el Sistema de Gestión Ambiental han implementado dos programas ambientales en los que se encuentran:

SENA SAPIENS

En este programa se relacionan todas las actividades de gestión que permitan el manejo adecuado de sustancias químicas, gestión de residuos, respuesta ante emergencias, cumplimiento de requisitos legales, uso eficiente de recursos, celebración de días ambientales, a través de capacitaciones y sensibilizaciones:

2021 – 2 semestre.

- Capacitación en uso eficiente de recursos naturales al 100% de los funcionarios y contratistas.
- Segunda capacitación a los líderes de los procesos y supervisores de contrato en requisitos legales ambientales y energéticos.
- Capacitación al 100% de comunidad Sena en el ahorro y uso de energía y agua.
- Capacitación al personal administrativo en el ahorro de papel y uso eficiente de las impresoras.
- Capacitación al personal de aseo, almacén y SENNOVA en respuesta ante emergencias por derrame de sustancias químicas.



- Capacitación al 100% del personal de aseo, almacén y SENNOVA en manejo de sustancias químicas, sistema globalmente armonizado, matrices de compatibilidad, fichas de datos de seguridad - FDS; etiquetado y almacenamiento.

2022 – 1 semestre.

- Capacitación de la comunidad SENA funcionarios, contratistas y aprendices en manejo de residuos (ordinarios, peligrosos y aprovechables).
- Capacitación al 100% del personal de servicios generales y personal de SENNOVA en Sistema Globalmente Armonizado.
- Sensibilizaciones dirigidas a funcionarios, contratistas y aprendices en el uso eficiente de agua y energía.
- Realización y cumpliendo de la matriz de roles y responsabilidades.
- Celebración del día mundial del medio ambiente, día mundial de la bicicleta, día mundial del reciclaje, día mundial del agua y día internacional de la tierra.
- Creación campaña uso de la bicicleta en la regional Vichada.
- Capacitación al 100% del personal de contratación y jurídica en requisitos legales ambientales y energéticos.
- Campaña de minimización y uso racional del plástico en las actividades del SENA.

Sostenibilidad ambiental

En este programa se relacionan todas las actividades de gestión y se describen las medidas que garanticen el uso eficiente del recurso hídrico, la energía, el consumo racional del papel, el manejo integral de residuos peligrosos y no peligrosos el manejo de químicos, huella de carbono, control sobre las emisiones en cumplimiento de los compromisos de la Promesa de Valor; Para el cumplimiento del objetivo de este programa se ejecutaron:

2021 – 2 semestre.

- Señalización ambiental del punto de acopio y puntos ecológicos.
- Análisis fisicoquímico de aguas residuales y/o agua potable, cumpliendo los parámetros máximos permisibles por la normatividad vigente.
- Simulacro con componente ambiental.
- Implementación y ejecución del programa de riesgo químico.
- Se realizaron jornadas lúdicas para la celebración de fechas ambientales.
- Seguimiento a mediciones ambientales y desempeño energético de la regional.



2022 – 1 semestre.

- Realización de las Inspecciones planeadas
- Alineación de Aspectos e Impactos en los planes de emergencia de la regional.
- Actualización en el inventario de sustancias químicas.
- Actualización en el plan de emergencias de la regional.
- Seguimiento a mediciones ambientales y desempeño energético de la regional.
- Realización del simulacro con componente ambiental y acompañamiento del área SST.
- Evaluación 100% de la matriz de requisitos legales
- Actualización matriz de roles y responsabilidades.

Durante la vigencia 2021-2 y 2022-1, en la parte de sostenibilidad ambiental en estos dos semestres el consumo de energía en la regional tuvo una reducción considerable, en el periodo de la 2021-2 en la cual no se tenían clases presenciales por las restricciones de Covid-19, se tuvo una reducción del 13% en comparación el periodo anterior y una reducción del 30% comparándolo con el último semestre del 2019, que se tenía total normalidad.

Para el 2022-1, se inició la formación presencial y el total aforo de las oficinas administrativas de la regional, presentando un aumento del 14% respecto del semestre anterior, dado que el año pasado se tenía formación de manera virtual y en comparación con el periodo 2019-2 se tuvo una disminución del 16%.

Los consumos de agua en estos dos periodos 2021-2 y 2022-1, han disminuido en un 8% respecto de vigencias anteriores. De igual modo en este periodo no se han presentado ninguna emergencia o accidente ambiental, logrando que la regional cumpla con los estándares de seguridad y calidad.

Los programas ambientales de Sena Sapiens y Sostenibilidad Ambiental, en la vigencia de 2021-2 terminaron con un 100% de ejecución; para el periodo de 2022-1 los programas terminaron con un porcentaje de ejecución del 48% y 47% respectivamente.

SUBSISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Desde el Subsistema de seguridad y salud en el trabajo del Sena Regional vichada, se da continuidad a los lineamientos establecido por la Dirección General para el cumplimiento a los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.



- Mantener y mejorar las actividades proyectadas en el SG-SST asegurando el cumplimiento de los requisitos legales, identificando peligros y controlando los riesgos.
- Promover la salud mental, implementando acciones de prevención y fortalecimiento de comportamientos saludables.
- Mejorar las condiciones de salud, fomentando una cultura encaminada al autocuidado.

Eje de higiene industrial

- Inspecciones planeadas.
- Cumplimiento acuerdos sindicales 2015,2018 y 2021; ejecución de un simulacro semestral, entrega de EPPS a funcionarios, brigadistas y COPASST, actualización de matriz de peligro, evaluación de matriz de requisitos legales, capacitaciones a los comités de convivencia, COPASST y brigada de emergencia, informe trimestral al COPASST de las actividades ejecutadas por el área de SST.
- Plan de emergencia
- Plan de Saneamiento Básico
- Reporte de accidentes de trabajo, investigación y formalización en la plataforma Compromiso, módulo FIIAT.
- Medición de indicadores de accidentabilidad de la Regional
- Inducción a empresas contratistas vinculada a la Regional.
- Ejecución del Programa de capacitaciones.
- Afiliaciones a la ARL Positiva del personal contratista
- Diligenciamiento a la Planilla Y.
- Seguimiento al cumplimiento al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a las empresas contratistas vinculas a la Regional.
- Actualización de protocolos de Bioseguridad COVID -19.

Medicina preventiva

- Exámenes medico ocupacionales vigencias 2022
- Valoración médica a deportistas funcionarios, brigadistas y conductores de la Regional
- Semana de la Salud.
- Seguimiento al ausentismo a funcionarios y contratistas
- Seguimiento de condiciones de salud a funcionarios y contratistas.



- Acompañamiento a la empresa contratista de la ARL Positiva Aplicando para la aplicación de la encuesta SINDME
- Cumplimiento con el programa de vigilancia epidemiológica.

SENA Mentalmente saludable.

- Valoraciones a brigadistas y conductores.
- Capacitación de primeros auxilios Psicológicos a brigadistas y todo personal.
- Cumplimiento al protocolo institucional, prevención en violencia de genero.
- Capacitaciones, actividades lúdicas a funcionarios, contratistas en cumplimiento al programa de promoción y prevención de la salud de riesgo psicosocial.
- Valoración y seguimiento a funcionario y contratistas.
- Cumplimiento al protocolo de prevención consumo SPA tamizando, charlas y campañas.

10. Compromiso por la paz

La población vulnerable considerada una población con prioridad en la atención a los diferentes procesos formativos, desde la Agencia Pública de Empleo, se articulan y gestionan acciones encaminadas a la inclusión de estos grupos poblacionales, en la oferta institucional y a dar cumplimiento a las Políticas Públicas y Sociales del Gobierno Nacional. La gestión realizada por la Regional Vichada arrojó como resultado, la atención en el periodo (junio - diciembre) 2021 fue de 6.687 aprendices, pertenecientes a diversas poblaciones vulnerables, de igual manera en el año 2022 el compromiso con este tipo de población es mayor ya que se persigue formar a estos beneficiarios para que logren unos estados de conocimientos a justados a las realidades económicas y sociales del país y puedan superar su condición económica

Tabla 71. Resultado indicadores Compromisos por la Paz 2021

DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA					
Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos
661	1.204	182%	926	2.588	279%
VICTIMAS SIN DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA					
Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos
52	54	104%	60	133	222%



TOTAL, VICTIMAS					
Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos
713	1.258	176	986	2.710	275
OTRAS POBLACIONES VULNERABLES					
Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices (*)	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos
2.607	1.079	41%	2.864	2.079	73
TOTAL, POBLACIONES VULNERABLES					
Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos
3.320	2.337	70%	3.850	4.800	125%
FORMACIÓN TITULADA RED UNIDOS					
Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos
65	0	0	65	0	0
FORMACIÓN COMPLEMENTARIA RED UNIDOS					
Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos
140	224	160%	199	460	231%
DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA RED UNIDOS					
Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos
137	170	124%	174	347	199%
PROGRAMA SENA EMPRENDE RURAL					
Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos
14	7	50%	14	7	50%
ORIENTADOS DESPLAZADOS APE					
Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices			
177	125	71%			

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gesti%C3%B3n.aspx?>



A pesar de las limitaciones generadas por la emergencia sanitaria del Covid-19 se logró desarrollar diferentes estrategias con el fin asegurar la prestación del servicio con oportunidad y calidad. Dentro de las estrategias implementadas con la virtualidad y algunas actividades se fueron retomando de manera gradual a la presencialidad.

Estrategias o acciones diferenciales que se implementaron, en medio de la dificultad que a causa por la emergencia económica y social – COVID 19, para llevar los servicios a la población. Víctima.

Continuando la emergencia sanitaria COVID-19, en el segundo semestre del 2021 se adoptaron diferentes estrategias con el fin de dar continuidad al desarrollo del proceso:

Se participó virtualmente en los diferentes espacios con los enlaces de las alcaldías de los municipios del departamento socializando siempre nuestros diferentes servicios.

Se invitaron permanentemente a reunión virtual líderes de mesa departamental de víctimas con el fin de iniciar estrategias de canalización de población interesada en acceder a nuestros diferentes servicios.

Para el trabajo con la población indígena que cuenta con la caracterización como población desplazada, ante la imposibilidad de ingresar a su territorio, se realizó todo el trabajo a través de un enlace perteneciente a la comunidad sin embargo no se ha podido acceder a territorio con programas de formación lo que imposibilitó el cumplimiento de este indicador.

Para adelantar el trabajo con la población desplazada se hizo indispensable la utilización de medios tecnológicos como el correo electrónico, mensajes de WhatsApp y llamadas telefónicas por estos medios damos a conocer ofertas de empleo y formaciones Complementarias y demás servicios como formación titulada acceso preferente y las asesorías en unidades productivas y planes de negocios.

Limitaciones:

La principal limitación presentada en este momento es el bajo acceso a medios de comunicación de la población vulnerable, el proceso al ser virtual en un 100% durante la emergencia del COVID-19 hace imprescindible que todas sean por medios electrónicos, el bajo acceso a estos dificulta y baja la velocidad a los resultados especialmente para la población indígena.



Otra situación que imposibilitó el avance es la no ejecución de formaciones dirigidas a la población desplazada y la entrega de materiales de formación, lo que es un gran apoyo en la identificación de la población desplazada con características emprendedoras y la creación de unidades productivas

Reporte de metas fecha de corte Julio 2022

En el periodo comprendido de (Enero - Julio) de la presente vigencia, se ha logrado formar a 3049 aprendices en diferentes niveles en diferentes programas. su mayor participación obedece a la formación complementaria en población desplazados por la violencia. En el Departamento del Vichada este tipo de población es bastante numerosa pero no existe una buena caracterización de ellos por parte de las entidades públicas, aunque por medios de las redes sociales se ha podido consolidar por parte del centro una buena base de datos y crear con ellos un compromiso de participación a los diferentes sectores productivos. Desde Agencia Pública de Empleo de la Regional Vichada se gestionan acciones encaminadas a la inclusión de estos grupos poblacionales, en la oferta institucional; asimismo a dar cumplimiento a las Políticas Públicas y Programas Sociales del Gobierno Nacional. La oferta institucional promueve el desarrollo de competencias y el impulso de sus tradiciones mediante una atención diferencial e incluyente, entre (enero - julio) 2022, arroja un resultado de atención de 3049 aprendices formados en diferentes niveles y programas ofertados por los centros de la Regional. Cabe destacar que la formación profesional integral impartida por el SENA es el camino seguro del desarrollo de las diferentes comunidades, ya que está determinado que el conocimiento es lo único capaz de crear riqueza, desarrollo y mantiene los pueblos unidos y comprometidos con la inclusión social y con la paz.

El impacto alcanzado en el periodo de enero – julio 2022 se ha logrado alcanzar a través de la participación de las diferentes mesas de trabajo con las cuales se ha articulado para que más personas accedan a la oferta de nuestro centro.

El acercamiento a las comunidades para dar a conocer la oferta de servicios APE y la ruta de atención a población vulnerable, logrando a través de sus líderes y enlaces de población la concertación de acciones del proceso de Gestión de Empleo Análisis Ocupacional y Empleabilidad en tema de formación para desempleados y talleres ocupacionales. Además, se ha realizado la participación en las ferias de servicio institucionales e interinstitucionales.



Tabla 72. Resultado indicadores Compromisos por la Paz 2022

DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA					
Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos
681	939	138%	953	1.136	119,20%
VICTIMAS SIN DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA					
Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos
52	44	84,62%	60	51	85,00%
TOTAL, VICTIMAS (*)					
Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos
733	983	134,11%	1.013	1.187	117,18%
POBLACIONES VULNERABLES (Discapacitados y poblaciones NARP (Negros, Afrocolombianos, Raizales y Palenqueros))					
Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos
57	50	87,72%	58	53	91,38%
OTRAS POBLACIONES VULNERABLES (Sin Desplazados por la Violencia, sin víctimas, sin discapacitados, sin poblaciones NARP (Negros, Afrocolombianos, Raizales y Palenqueros))					
Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos
2.530	1.487	58,77%	2.802	1.809	64,56%
TOTAL, POBLACIONES VULNERABLES					
Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos
3.320	2.520	75,90%	3.873	3.049	78,72%
PROGRAMA SENA EMPRENDE RURAL					
Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos
1.377	637	46,26%	1.377	638	46,33%
FORMACIÓN COMPLEMENTARIA RED UNIDOS					
Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos
141	108	76,60%	179	139	77,65%

Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gesti%C3%B3n.aspx?>



11. Transformación Digital

La Regional Vichada cuenta con infraestructura tecnológica en materia de hardware, software, conectividad, videoconferencia, telefonía IP, LAN y WLAN. La cual es contratada y gestionada desde la Dirección General

La Regional cuenta con los siguientes equipos distribuidos en los 4 municipios del departamento, al servicio de administrativos, instructores y aprendices:

El municipio de Puerto Carreño cuenta con los siguientes computadores con acceso a internet y al servicio de aprendices, administrativos e instructores:

- ✓ 365 computadores portátiles hewlett packard
- ✓ 75 computadores portátiles Lenovo
- ✓ 69 computadores de escritorio

Distribución por Municipio

- ✓ **La primavera:** 13 computadores portátiles
- ✓ **Cumaribo:** 10 computadores portátiles
- ✓ **Santa Rosalía:** 5 computadores de escritorio

Cuenta con diferentes plataformas tecnológicas online para la gestión de procesos misionales, estratégicos y de soporte donde la información se encuentra disponible y se puede consultar en tiempo real, de igual forma cuenta con medidas de seguridad para acceder a ella. Estas plataformas permiten integrar la información y son de gran ayuda para la toma de decisiones de gestión y gerencial.

Para la formación del Talento Humano se cuenta con una serie de programas de formación relacionados con Big Data, internet de las cosas, analítica de datos, inteligencia artificial los cuales son más de trescientos programas relacionados con la industrial 4.0

Durante los periodos: 01 de Julio de 2021 a 31 de diciembre 2021 y 01 de enero de 2022 a 31 de julio de 2021 no se incorporaron nuevos equipos, herramientas ni infraestructura tecnológica diferente a la existente.

12. Anexos *(Sin Anexos)*



13. Conclusiones

Se evidencia el compromiso frente a la gestión institucional pese a las limitaciones presentadas durante la vigencia 2021 y 2022 en términos de conectividad, dispersión de la población e informalidad laboral del departamento a la hora de prestar los servicios que ofrece la entidad en términos de calidad y cobertura, situación que se ve reflejada en el resultado de los indicadores asignados a la regional Vichada.

Los procesos formativos ofertados en formación titulada y complementaria pese a tener una baja demanda durante la vigencia 2021 por los efectos ocasionados por el COVID19 para la vigencia 2022 han tenido gran aceptación por los diferentes grupos de valor e interés esto en razón a que por los temas de conectividad ellos prefieren las formaciones presenciales, situación que se ve reflejada en los 4 municipios del departamento.

El proceso de emprendimiento y empresarismo ha brindado orientación de ideación de modelos de negocio y fortalecimiento empresarial en todo el departamento de vichada de manera presencial y virtual a través de diferentes herramientas tecnológicas contribuyendo con el desarrollo económico del departamento y los resultados se ven reflejados en las empresas fortalecidas, fomento de la cultura de emprendimiento y formalidad laboral.

Por otra parte, el proceso de gestión de empleo y empleabilidad ha demostrado una gran acogida en el departamento, esto en razón a que ha impactado los cuatro municipios con empresas públicas y privadas registradas, quienes hacen uso de los servicios de intermediación laboral que ofrece el SENA a través de la Agencia Pública de Empleo, además que permite canalizar a través de ella a talento humano formado en la institución.



14. Referencias bibliográficas

- Herramienta PQRS, *Report Service SENA*
- Plataforma SENNOVA, <http://sennova.senaedu.edu.co/>
- Informes estadísticos, <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gestion>
- Plataforma SECOP, <https://www.contratos.gov.co/>
- Herramienta Compromiso – Modulo de Mejoramiento Continuo, <http://compromiso.sena.edu.co>
- *Sistema Integrado de Información Financiera- SIIF Nación*