SENA

ACELERASENA 2.0

Cierre con propósito, resultados que dejan huella

Plan de Acción 2026

Continuamos nuestro legado: formar con propósito

Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Plan de Acción SENA 2026

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

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

Usted es libre de:

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

Bajo las condiciones siguientes:

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

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

Consejo Directivo Nacional

Principales	Delegados
Antonio Sanguino Páez Ministro del Trabajo	**Ricardo Moreno Patiño** Viceministro de Educación Superior
José Daniel Rojas Medellín Ministro de Educación	**Hernán Alonso Zúñiga** Viceministro de Desarrollo Empresarial
Diana Marcela Morales Rojas Ministra de Industria, Comercio y Turismo	**Juan Carlos Beltrán Cardona** Vicepresidente Administrativo y Financiero
Bruce Mac Master Presidente de la ANDI - Asociación Nacional de Industriales	**Luis Hernando Solarte** Vicepresidente de Estrategia Gremial
Jaime Alberto Cabal Presidente de Fenalco - Federación Nacional de Comerciantes	**José Martínez Guchuvo** Delegado de la ANUC - Asociación Nacional de Usuarios Campesinos
Nilson Antonio Liz Marín Presidente de la ANUC - Asociación Nacional de Usuarios Campesinos	**Rubén Darío Ortiz** Director de Desarrollo Tecnológico
María Elena Ospina Presidente ACOPI - Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias	**Mónica Rodríguez** Delegada de la SAC - Sociedad de Agricultores de Colombia
Yesenia Olaya Requena Ministra Ciencia, Tecnología e Innovación	
Percy Oyola Paloma Presidente de la CGT - Confederación General del Trabajo	
Jorge Enrique Bedoya Vizcaya Presidente de la SAC - Sociedad de Agricultores de Colombia	
Carlos Acero Sánchez Presidente CONFECOOP – Confederación de Cooperativas de Colombia	
Fabio Arias Giraldo Presidente de la CUT - Central Unitaria de Trabajadores de Colombia	

Equipo Directivo

Tabla de Contenido

Contenido

INTRODUCCIÓN 1

1. MARCO GENERAL PARA LA ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN 2

2. PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS 12

3. ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES 14

Estrategia CampeSENA y Full Popular 14

3.1. Economía Campesina y Popular 17

4. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN - MIPG 24

4.1. DIMENSIÓN: Control Interno 24

Política: Control interno 24

Proceso: Gestión Evaluación y Control / Oficina de Control Interno 24

Proceso: Gestión Organizacional y del Riesgo / Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo 26

4.2. DIMENSIÓN: Direccionamiento Estratégico y Planeación 27

Política: Compras y Contratación Pública 27

Proceso: Gestión Contractual / Dirección Jurídica 27

Proceso: Gestión de Infraestructura y Logística / Dirección Administrativa y Financiera 28

Política: Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público 29

Proceso: Direccionamiento Estratégico / Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo 29

Proceso: Gestión de Recursos Financieros / Dirección Administrativa y Financiera .. 33

Proceso: Gestión de Infraestructura y Logística / Dirección Administrativa y Financiera 34

Política: Planeación institucional 35

Proceso: Direccionamiento Estratégico / Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo 35

4.3. DIMENSIÓN: Evaluación para el Resultado 38

Política: Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional 38

Proceso: Mejoramiento Organizacional / Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo 38

4.4. DIMENSIÓN: Gestión con Valores para el Resultado 39

Política: Defensa jurídica - Ventanilla hacia adentro 39

Proceso: Gestión Jurídica / Direccón Jurídica 39

Política: Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos - Ventanilla hacia adentro 40
Proceso: Gestión Jurídica / Dirección Jurídica 40
Proceso: Gestión organizacional y del riesgo / Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo 42
Política: Gobierno digital - Ventanilla hacia adentro 43
Proceso: Gestión de Tecnologías de la Información / Oficina de Sistemas 43
Política: Mejora normativa - Ventanilla hacia adentro 45
Proceso: Gestión Jurídica / Dirección Jurídica 45
Política: Participación ciudadana en la gestión pública - Rendición de cuentas - Relación Estado Ciudadano 46
Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía / Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas 46
Política: Racionalización de trámites - Relación Estado Ciudadano 46
Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía / Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas 46
Política: Seguridad Digital - Ventanilla hacia adentro 46
Proceso: Gestión Organizacional y del Riesgo / Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo 46
Política: Servicio al Ciudadano - Relación Estado Ciudadano 48
Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía / Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas 48
4.5. DIMENSIÓN: Gestión del Conocimiento y la Innovación 50
Política: Gestión del conocimiento y la innovación 50
Proceso: Direccionamiento Estratégico / Dirección de Planeación y Direccionamiento Corpoarativo 50
4.6. DIMENSIÓN: Información y Comunicación 50
Política: Gestión de la Información Estadística 50
Proceso: Direccionamiento Estratégico / Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo 50
Política: Gestión Documental 51
Proceso: Gestión Documental / Secretaría General 51
Política: Transparencia, acceso a la Información pública y lucha contra la corrupción 52
Proceso: Gestión de Comunicaciones / Oficina de Comunicaciones 52

Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía / Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas 54
4.7. DIMENSIÓN: Talento Humano 54
Política: Talento Humano 54
Proceso: Gestión del Talento Humano / Secretaría General 54
5. PROCESOS INSTITUCIONALES 67
5.1 Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía / Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas 67
5.2 Proceso: Gestión de Asuntos Disciplinarios / Oficina de Control Interno Disciplinario 69
5.3 Proceso: Gestión de Recursos Financieros / Dirección Administrativa y Financiera 70
5.4 Proceso: Gestión Jurídica / Dirección Jurídica 71
5.5 Proceso: Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales / Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo 72
5.6 Proceso: Gestión de Cualificaciones / Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo 73
5.7 Proceso: Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales / Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo 74
5.8 Proceso: Gestión de Emprendimiento y Empresarismo / Dirección de Empleo y Trabajo 76
5.9 Proceso: Gestión de Empleo / Dirección de Empleo y Trabajo 78
5.10 Proceso: Gestión de la Innovación y la Competitividad / Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas 86
5.12 Gestión de La Formación Profesional / Dirección de Formación Profesional. 88
Programas 93
Programa de la Escuela Nacional de Instructores - ENI 93
Planes 94
Plan nacional de actualización del catálogo de programas de formación 94
Estrategias 96
6. MONITOREO Y CONTROL 99
6.1 Seguimiento al Plan de Acción 99
6.2 Etapa de Seguimiento y Evaluación 100
7. METAS 2026 102
8. PRESUPUESTO 2026 103

INTRODUCCIÓN

El *Plan de Acción 2026* del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) se estructura en cumplimiento de los lineamientos establecidos por la Constitución Política de Colombia, los artículos 26 y 29 de la Ley 152 de 1994, la Ley 2294 de 2023 –por la cual se adopta el *Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida"*–, y demás disposiciones complementarias del orden nacional. Este instrumento técnico-operativo se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Decreto 612 de 2018 sobre la articulación de los planes institucionales, y los compromisos adoptados en el marco de políticas públicas contenidas en documentos CONPES de impacto multisectorial.

El presente plan tiene un enfoque estratégico orientado a consolidar los resultados del cuatrienio gubernamental 2022–2026, y constituye el último ciclo operativo de implementación del *Plan Estratégico Institucional 2023–2026*, formulado con base en un diagnóstico técnico participativo. Las acciones estratégicas priorizadas para la vigencia 2026 están alineadas con las apuestas del gobierno nacional en materia de transformación productiva, fortalecimiento de capacidades para el trabajo decente, y desarrollo de economías inclusivas y sostenibles. Entre los vectores de cambio identificados para este periodo a partir de la Ruta Acelera SENA se destacan:

- Transformación productiva del campesinado
- CampeSENA
- Full Popular
- Reforma laboral
- Primera matrícula
- Destercerización de cafeterías (ambientes de formación y producción de centros)

El Plan Estratégico 2023–2026 establece los lineamientos para la consolidación de la gestión institucional, con una visión de largo plazo hacia 2030, y se fundamenta en principios de eficiencia, transparencia y generación de valor público. Sus componentes estructurales son:

- Misión y visión institucional
- Perspectivas estratégicas de valor
- Objetivos estratégicos y resultados esperados
- Iniciativas y metas de ejecución
- Indicadores estratégicos de monitoreo y evaluación

El mapa estratégico del SENA permite articular y visualizar la cadena de valor institucional del SENA referente al conjunto de procesos, actividades y recursos que la institución articula estratégicamente para generar valor público, especialmente en términos de formación, empleabilidad y productividad del talento humano colombiano, garantizando la alineación de sus acciones con los objetivos nacionales de desarrollo, el cierre de brechas sociales y productivas, y la transformación del talento humano como agentes clave del desarrollo, especialmente los aprendices del SENA, a través de la Formación Profesional Integral y demás servicios institucionales con calidad y pertinencia, en el marco de la culminación del actual periodo gubernamental.

1. MARCO GENERAL PARA LA ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

El Plan de Acción 2026 del SENA se estructura como el último instrumento operativo de corto plazo para la implementación del Plan Estratégico Institucional 2023–2026, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022–2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”. Este plan se fundamenta en las bases programáticas y estratégicas definidas en el PND, particularmente en sus cinco grandes transformaciones estructurales y sus pilares transversales, orientados a garantizar justicia social, ambiental y económica.

El presente instrumento se articula con el Plan Estratégico Sectorial, así como con los marcos normativos y de gestión institucional vigentes, tales como la Ley 152 de 1994 (Ley Orgánica del Plan de Desarrollo), la Ley 2294 de 2023 (PND), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y los lineamientos definidos en el Decreto 612 de 2018. También considera referentes estratégicos de carácter nacional e internacional, como la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz, y políticas públicas contenidas en documentos CONPES de impacto multisectorial.

En este contexto, el SENA ha diseñado y adoptado un modelo de alineación estratégica que orienta su gestión institucional hacia el cumplimiento de los retos estructurales del país y los compromisos sectoriales de largo plazo. Este modelo permite articular capacidades, recursos y esfuerzos interinstitucionales, garantizando la generación de valor público, el fortalecimiento de las capacidades del talento humano para el trabajo y la productividad, y la atención efectiva a las demandas y necesidades de los ciudadanos, en un entorno marcado por la transformación productiva, la transición energética, la sostenibilidad ambiental y la inclusión social.

El Plan de Acción 2026, como cierre de ciclo estratégico, también sienta las bases para la continuidad de procesos misionales y la proyección institucional más allá del actual periodo gubernamental, con una visión hacia el año 2030.

La planeación institucional del SENA se enmarca en las disposiciones normativas que rigen el Sistema Nacional de Planeación, particularmente lo establecido en la Ley 152 de 1994, que obliga a todas las entidades públicas a formular planes estratégicos cuatrienales articulados con el Plan Nacional de Desarrollo (PND). Estos planes estratégicos deben operacionalizarse mediante planes de acción anuales, los cuales constituyen la herramienta principal para la ejecución, seguimiento y evaluación de resultados de la gestión institucional.

Así mismo, en el Decreto 612 de 2018 que define los lineamientos para la articulación de los instrumentos de planeación institucional, estableciendo la necesidad de integrar los planes estratégicos, operativos y de gestión al *Plan de Acción*, bajo los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este modelo promueve una gestión pública orientada por procesos, basada en la mejora continua, la generación de valor público y la satisfacción de las necesidades ciudadanas.

El *Plan de Acción 2026: Continuamos nuestro legado: formar con propósito*, se configura como el instrumento de cierre del ciclo estratégico institucional 2023–2026 y está alineado con las transformaciones del PND 2022–2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, al tiempo que incorpora una visión de transición hacia la siguiente fase de política pública nacional e institucional.

En el marco del cierre del cuatrienio gubernamental 2022–2026 y de cara a los desafíos estructurales del país, el SENA consolida su acción institucional manteniendo su articulación con los referentes estratégicos globales, nacionales y sectoriales. La alineación programática con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los principios del Trabajo Decente establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Plan Marco de Implementación del Acuerdo Final de Paz (PMI), los documentos CONPES y el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, permite articular la oferta institucional hacia retos del desarrollo sostenible, la justicia social y la transformación productiva con enfoque territorial.

Estas iniciativas son estratégicas para avanzar en los propósitos de paz total, inclusión productiva, justicia social y sostenibilidad territorial, contribuyendo desde la formación profesional, la evaluación y certificación de competencias laborales, el emprendimiento y la innovación, a la construcción de un país más equitativo, competitivo y en armonía con su diversidad.

Desde la adopción en 2015 de la Agenda 2030, los ODS se han constituido en un marco de referencia global para orientar políticas públicas, programas sectoriales y acciones institucionales hacia un desarrollo económico, social y ambiental equilibrado. En este contexto, la formación para el trabajo, eje misional del SENA, adquiere un rol central como instrumento para cerrar brechas de acceso a oportunidades laborales dignas, promover el empleo decente, y fortalecer la productividad y el emprendimiento con enfoque inclusivo.

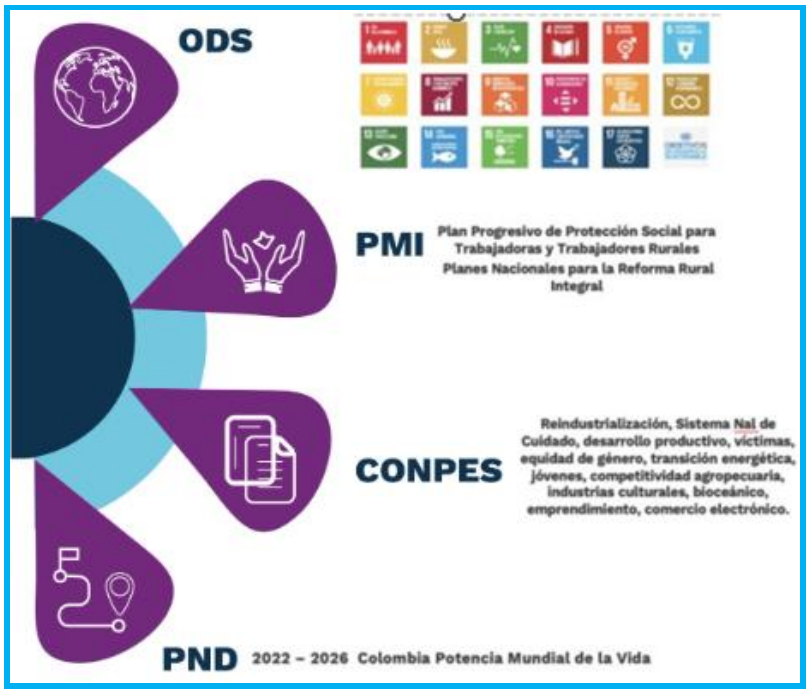
La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha reiterado que la educación, la formación profesional y el aprendizaje a lo largo de la vida son determinantes para mejorar la empleabilidad, dinamizar el crecimiento económico sostenible e incrementar la resiliencia del talento humano ante los cambios del mercado laboral. De este modo, el SENA contribuye activamente al cumplimiento de las metas de los ODS, especialmente:

- ODS 4 – Educación de calidad**:** Ampliar el acceso a una formación técnica y tecnológica pertinente, inclusiva y de calidad.
- ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico: Impulsar el empleo formal, la productividad laboral y el desarrollo de capacidades emprendedoras.
- ODS 10 – Reducción de las desigualdades**:** Promover la inclusión social y económica de poblaciones vulnerables mediante estrategias de formación diferencial, territorial y comunitaria.

En el ámbito nacional, el CONPES 3918 de 2018, liderado por el Departamento Nacional de Planeación (DNP), establece la estrategia de implementación de los ODS en Colombia, definiendo metas e indicadores para orientar la acción estatal. El SENA ha articulado su planeación estratégica y operativa con esta hoja de ruta, asegurando coherencia entre su accionar institucional y los compromisos adquiridos por el país ante la comunidad internacional.

Asimismo, el cumplimiento de estos objetivos se fortalece mediante su articulación con el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, que contempla los ODS como marco transversal para sus cinco transformaciones estructurales, en particular en lo relacionado con la justicia social, la convergencia regional y la sostenibilidad ambiental.

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



Fuente: Sena 2023

PAZ Total y Plan Marco de Implementación (PMI)

En el marco de la paz total y del Acuerdo Final de Paz y en correspondencia con el cierre del periodo de gobierno 2022–2026, el SENA orienta su acción institucional en articulación con el Plan Marco de Implementación (PMI)**,** particularmente en lo relacionado con el Punto 1: Reforma Rural Integral, el cual busca cerrar las brechas históricas entre el campo y la ciudad, a través de estrategias de desarrollo territorial con enfoque de equidad, sostenibilidad y justicia social. El SENA se articula a través de programas y estrategias que buscan cerrar brechas entre el campo y la ciudad, apuntando al desarrollo territorial, la equidad, la sostenibilidad y la justicia social. Entre ellos, destacan especialmente CampeSENA, Full Popular, Fondo Emprender, que actúan mediante formación, acompañamiento, inversión en emprendimiento y fortalecimiento institucional en municipios beneficiados.

CampeSENA

La Estrategia CampeSENA busca fortalecer el reconocimiento del campesinado como sujeto de derechos y actor clave del desarrollo sostenible. Su objetivo es reducir brechas sociales y productivas en el campo, promoviendo la participación, la flexibilidad en el acceso a la formación, la inclusión económica, la asociatividad, la soberanía alimentaria y la mejora de las condiciones de vida de las comunidades campesinas.

Esta estrategia se encuentra contemplada en el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, que establece lineamientos para la política pública campesina y la articulación interinstitucional. Además, se alinea con el Acuerdo Final de Paz (2016) en su componente de Reforma Rural Integral.

De igual manera, la estrategia está enfocada en llevar formación a los territorios, superando barreras tecnológicas y culturales, la cual permite formar a campesinos directamente en sus veredas, usando infraestructura comunitaria, radios educativas y kits móviles. Ofrece formación integral en: producción agropecuaria, artesanía, ecoturismo, economía del cuidado, certificación de competencias, asociatividad, administración, desarrollo de proyectos e innovación, entre otros. Así mismo, fomenta el liderazgo local, fortaleciendo asociaciones campesinas, cadenas productivas y generación de valor agregado desde el territorio.

Apoyo en los municipios PDET y formación con enfoque territorial

El Plan Estratégico Institucional 2023–2026 del SENA establece que presta formación para el trabajo y orientación laboral en zonas rurales prioritarias como los municipios PDET. Esto se hace mediante estrategias pedagógicas pertinentes y de calidad, con el fin de facilitar el tránsito educativo desde niveles básicos hasta la formación técnica, tecnológica o superior en contextos rurales, se desarrollan acciones de formación en infraestructura rural (riego, vías, conectividad), uso de tierra y agua, proyectos productivos, producción agropecuaria, manejo de suelos, producción campesina, economía femenina, entre otros.

En cuanto al Plan Progresivo de Protección Social y Garantía de Derechos de los Trabajadores Rurales, como componente esencial del Plan Marco de Implementación de la Reforma Rural Integral, tiene como objetivo central dignificar las condiciones laborales del sector rural mediante la aplicación efectiva de la normativa laboral nacional, la promoción de relaciones contractuales formales y el respeto por derechos como la jornada laboral, la remuneración justa y la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres. Este componente se enmarca en estándares internacionales definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en desarrollos jurisprudenciales que fortalecen los derechos laborales en Colombia.

En este contexto, el SENA contribuye de manera activa a la implementación de la paz total mediante las siguientes estrategias institucionales:

- Promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad en zonas rurales.

- Desarrollo de programas de formación con enfoque sostenible, integrando dimensiones sociales y ambientales, y asegurando la participación activa de las comunidades rurales, incluyendo mujeres y jóvenes.
- Fomento de la vinculación de mujeres en áreas productivas no tradicionales, con enfoque de género y territorial.
- Gestión de servicios de intermediación laboral a través de la Agencia Pública de Empleo, facilitando el acceso a oportunidades laborales formales.
- Fortalecimiento de los derechos laborales y la protección social, en coherencia con la reforma integral y los principios del trabajo decente.
- Impulso a las economías campesinas, populares, verdes y digitales, como mecanismos de desarrollo productivo inclusivo y sostenible.

Documentos CONPES

Los documentos CONPES (Consejo Nacional de Política Económica y Social) constituyen instrumentos fundamentales para la formulación, coordinación y ejecución de políticas públicas de mediano y largo plazo en Colombia. En el marco del sistema nacional de planeación, estos documentos proyectan estrategias con horizontes entre 8 y 10 años, orientadas a resolver problemáticas estructurales en los ámbitos económico, social, ambiental y territorial.

El SENA, en calidad de entidad ejecutora y articuladora de políticas de formación, empleo, emprendimiento e innovación, participa activamente en la implementación de acciones definidas en diversos documentos CONPES. Actualmente, la entidad está vinculada a 19 documentos CONPES, en los cuales lidera la ejecución de 53 acciones específicas**,** con incidencia directa en políticas como:

1. 3866 - Desarrollo Productivo (4 acciones)
2. 3931 - Reincorporación Social y Económica de Exintegrantes de las FARC-EP (2 acciones)
3. 3988 - Prácticas Educativas a través de las Tecnologías Digitales (1 acción)
4. 3990 - Colombia Potencia Bioceánica Sostenible 2030 (1 acción)
5. 4005 - Inclusión y Educación económica y Financiera. (2 acciones)
6. 4011 - Emprendimiento (1 acción)
7. 4021 - Control de la Deforestación y la Gestión Sostenible de los Bosques (1 acción)
8. 4023 - Reactivación y el crecimiento sostenible e incluyente: nuevo compromiso por el futuro de Colombia (1 acción)
9. 4031 - Atención y Reparación Integral a las Víctimas (8 acciones)
10. 4040 - Pacto Colombia con las Juventudes: Estrategia para Fortalecer el Desarrollo Integral de la Juventud (7 acciones)
11. 4062 - Propiedad Intelectual (2 acciones)
12. 4080 - Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País (5 acciones)
13. 4075 - Transición Energética (1 acción)
14. 4098 - Competitividad Agropecuaria (1 acción)
15. 4090 - Economía Naranja: estrategias para impulsar las industrias culturales y creativas (4 acciones)
16. 4129 - Política Nacional de Reindustrialización (5 acciones)

17. 4144 - Política Nacional de Inteligencia Artificial (1 acción)
18. 4143 - Política Nacional de Cuidado (3 acciones)
19. 4147 - Política Nacional para la Garantía de los Derechos de la Población LGBTIQ+ (4 acciones)

Así mismo, el SENA se encuentra participando en la formulación de nueve (9) documentos CONPES:

1. Política Pública Nacional de Discapacidad
2. Política de Desarrollo Integral del Pacífico.
3. Trabajo Digno y Decente con perspectiva de Género.
4. Formación Artística y cultural.
5. Sistema Penitenciario y Carcelario.
6. Política Nacional de Productos Farmacéuticos y Dispositivos Médicos.
7. Soluciones Duraderas.
8. Infraestructura SENA.
9. Indígena amazónico

Las iniciativas estratégicas impulsadas por el Gobierno Nacional durante el periodo 2022–2026 subrayan la necesidad de incorporar un enfoque diferencial, territorial e inclusivo en la prestación de los servicios misionales del SENA, como principio orientador para garantizar la equidad en el acceso, permanencia y resultados de los procesos de formación, intermediación laboral y emprendimiento.

Este enfoque es un componente clave en la definición de los objetivos estratégicos que integran la perspectiva misional del mapa estratégico institucional, permitiendo responder de manera pertinente a las realidades sociales, económicas, culturales y productivas de los diferentes territorios y poblaciones del país.

El cumplimiento de las metas asociadas a estas políticas públicas de largo plazo se articula con los objetivos institucionales definidos en el Plan Estratégico 2023–2026, así como con el marco presupuestal vigente, garantizando una gestión eficiente, alineada con la generación de valor público y el cierre de brechas estructurales, en coherencia con la culminación del actual ciclo de gobierno y la transición hacia los objetivos del desarrollo sostenible. De lo anterior, el SENA se destacó por: fortalecer el enfoque territorial y diferencial, especialmente en zonas rurales y campesinas, fomentar emprendimiento e innovación con responsabilidad social, e impulsar la formalización del empleo y el reconocimiento de competencias laborales con impacto sistémico.

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

El Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, adoptado mediante la Ley 2294 de 2023, establece el marco estratégico y programático para orientar la acción del Estado en la consolidación de un modelo de desarrollo centrado en la paz total, la justicia social, la equidad territorial y la sostenibilidad ambiental. Este instrumento de planeación se articula a través de cinco transformaciones estructurales, que guían la formulación de políticas públicas, programas y proyectos con impacto territorial y poblacional:

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

Ilustración 2. Componente PND

Fuente: Elaboración propia

Adicionalmente, el PND identifica catalizadores y enfoques transversales, entre ellos el fortalecimiento de la educación con pertinencia territorial y cultural, así como la participación activa de los actores diferenciales para el cambio, entendidos como grupos sociales históricamente excluidos o subrepresentados (campesinos, jóvenes, mujeres, comunidades étnicas, personas con discapacidad, entre otros), cuya inclusión efectiva es clave para garantizar una transición justa hacia un nuevo modelo de desarrollo.

En este contexto, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), como entidad del orden nacional adscrita al Ministerio del Trabajo con responsabilidad directa en la formación profesional integral, la promoción del empleo, el emprendimiento y la innovación, participa activamente en la implementación del Plan Nacional de Desarrollo mediante la ejecución de proyectos de inversión, programas misionales y acciones articuladas con los catalizadores y transformaciones definidas en el Plan Nacional de Desarrollo - PND, con énfasis en la transformación de Seguridad Humana y Justicia Social, y con acciones transversales en las demás transformaciones, especialmente con el enfoque de pertinencia territorial y cultural, y la inclusión de actores diferenciales (campesinos, jóvenes, mujeres, comunidades étnicas, personas con discapacidad, entre otros).

Ilustración 3. Catalizadores Plan Nacional de Desarrollo

Fuente: Elaboración propia

Plan Estratégico Institucional 2023 – 2026

El Plan Estratégico Institucional 2023–2026, titulado *"Sembrando el cambio: Por la Inclusión, la Sostenibilidad y la Seguridad Humana"*, constituye el marco de direccionamiento estratégico del SENA para el periodo correspondiente al actual cuatrienio gubernamental. Este instrumento fue diseñado bajo la metodología del Balanced Scorecard (BSC), permitiendo la articulación coherente de las cuatro perspectivas estratégicas - misional, financiera, de procesos internos y de aprendizaje organizacional.

El enfoque metodológico adoptado ha permitido integrar la misión institucional con los desafíos del entorno, garantizando que los procesos y capacidades internas se alineen con los objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida" y demás instrumentos de planeación nacional e internacional. Este modelo facilita una gestión orientada por resultados, centrada en la pertinencia, la innovación, la inclusión social y la transformación productiva, principios fundamentales para cumplir con el mandato institucional de contribuir a la empleabilidad, el desarrollo empresarial y la equidad territorial.

En el marco de la vigencia 2026, y como parte del cierre del actual ciclo estratégico, este plan se consolida como la plataforma de ejecución del último Plan de Acción del periodo, permitiendo evaluar las estrategias institucionales implementadas, su alineación con las prioridades del Estado y su contribución efectiva al logro de la paz total, la justicia social y la sostenibilidad, ejes centrales del modelo de desarrollo planteado por el Gobierno Nacional.

El Mapa Estratégico Institucional del SENA constituye el núcleo estructural del Plan Estratégico Institucional 2023–2026, integrando de manera articulada cuatro perspectivas y siete objetivos estratégicos, operacionalizados a través de un conjunto de indicadores de gestión, metas institucionales e iniciativas clave. Esta arquitectura estratégica permite direccionar la operación de la entidad hacia el cumplimiento de su misión y visión

institucional, al tiempo que garantiza la alineación con las prioridades de gobierno, particularmente con las transformaciones y catalizadores definidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.

La ejecución del Plan Estratégico se materializa anualmente a través del Plan de Acción, el cual define las acciones tácticas específicas, sus respectivos responsables institucionales, recursos presupuestales asignados y cronogramas de cumplimiento, bajo un enfoque de gestión orientado a resultados. Este instrumento traduce los objetivos estratégicos en acciones operativas en el plan de acción que permiten medir y verificar el nivel de implementación, así como su impacto en la generación de valor público.

Para asegurar la efectividad en la ejecución y la rendición de cuentas, el SENA implementa mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación periódica, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Sistema Institucional de Evaluación del Desempeño. Estos mecanismos permitirán realizar ajustes oportunos, garantizar el uso eficiente de los recursos y asegurar la trazabilidad del impacto institucional.

De este modo, el Plan Estratégico Institucional 2023–2026, sustentado en los principios, valores y compromisos misionales del SENA, se proyecta como el instrumento clave para consolidar una oferta de formación profesional, empleo, emprendimiento e innovación pertinente, incluyente y de calidad. En su último año de ejecución, y como parte del cierre del actual ciclo de gobierno, el PEI alinea las acciones institucionales con los objetivos de desarrollo sostenible del país, impulsando la transformación productiva con enfoque territorial y contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de la ciudadanía.

En cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y en concordancia con el enfoque de gestión estratégica orientada a resultados, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) formula anualmente su Plan de Acción, como instrumento operativo para la implementación del Plan Estratégico Institucional 2023–2026.

Este proceso de formulación es liderado por el equipo directivo nacional y regional, e involucra activamente a los directores de área, jefes de oficina, directores regionales, subdirectores de centros de formación y demás colaboradores de la entidad, con el propósito de fortalecer la gobernanza institucional y asegurar la apropiación colectiva de los objetivos, metas e iniciativas definidas.

En cumplimiento de la misión institucional, el SENA ha desarrollado y fortalecido estrategias de intervención integral orientadas a mitigar las brechas estructurales de capital humano, productividad laboral y desarrollo empresarial, especialmente en territorios rurales y poblaciones históricamente excluidas.

Estas estrategias responden directamente a la apuesta del Gobierno Nacional por fortalecer la economía popular y campesina como motores de desarrollo territorial, generación de ingresos sostenibles, soberanía alimentaria y justicia social.

Desde esta perspectiva, la entidad ha sido responsable del diseño e implementación de mecanismos flexibles y pertinentes de acceso a sus servicios institucionales, que incluyen:

- Formación Profesional Integral con enfoque rural, comunitario y basado en la pertinencia productiva local.
- Formación especializada y técnica para sectores emergentes vinculados a las economías verde, digital y agroecológica.
- Certificación de competencias laborales y reconocimiento de aprendizajes previos, que valoran la experiencia adquirida en contextos rurales e informales.

Estas acciones están diseñadas bajo principios de equidad, inclusión, innovación social y enfoque poblacional, lo que permite adaptar los servicios institucionales a las necesidades y dinámicas propias de la economía campesina y popular, promoviendo la autonomía territorial y el fortalecimiento de capacidades locales.

Ilustración 4. Mapa Estratégico Institucional

Fuente: SENA 2023

En línea con lo establecido en el Plan Estratégico Institucional 2023–2026, el SENA proyecta que para el cierre de este periodo:

- Se consolide como líder nacional e internacional en la cualificación del talento humano, mediante una oferta formativa de calidad, incluyente y adaptativa.
- Se promueva el reconocimiento social, cultural y económico de la población campesina, a partir de su rol protagónico en la transformación productiva del campo colombiano.
- Se contribuyan a la creación y consolidación de modelos asociativos campesinos sostenibles, articulando procesos de formación, fortalecimiento organizacional, acompañamiento técnico y acceso a redes de comercialización.

2. PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) estructura su funcionamiento institucional bajo un modelo de operación por procesos, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y de acuerdo con la Guía de Gestión por Procesos emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Este modelo permite fortalecer la capacidad institucional, mejorar el desempeño organizacional y generar valor público de forma sostenible.

La entidad opera a través de una arquitectura de procesos formalmente definida y articulada, cuya responsabilidad recae en las áreas de la Dirección General, asegurando la transversalidad, eficiencia y trazabilidad en la gestión. El marco normativo y operativo que rige esta estructura se encuentra centralizado en la plataforma institucional compromISO, donde se disponen los procesos, procedimientos, formatos, lineamientos normativos, guías e instructivos que regulan la ejecución de las funciones misionales y administrativas.

Los procesos institucionales se agrupan en las siguientes categorías:

1. Procesos Estratégicos: Dirigidos a la formulación, direccionamiento y evaluación de la planeación institucional.
2. Procesos de Evaluación: Enfocados en el monitoreo, medición y análisis del desempeño, facilitando la toma de decisiones basadas en evidencia.
3. Procesos de Soporte: Encargados de proveer los recursos, servicios y condiciones necesarias para el adecuado funcionamiento institucional.
4. Procesos Misionales: Asociados directamente con el cumplimiento de la misión del SENA, incluyendo la formación profesional integral, el empleo, el emprendimiento, la certificación de competencias y la innovación.

Ilustración 5. Mapa de procesos institucionales

Fuente: Plataforma Compromiso

La gestión por procesos constituye una herramienta fundamental para garantizar una operación institucional orientada a resultados, permitiendo que las actividades se desarrollen de manera articulada, eficiente y alineada con los objetivos estratégicos establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2023–2026, y con las prioridades definidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026.

Este modelo se debe comprender desde dos dimensiones complementarias:

1. Operación Interna (“de la ventanilla hacia adentro”)**:** Comprende la articulación y eficiencia de los procesos internos, asegurando la optimización de recursos, la estandarización de procedimientos y la mejora continua.
2. Relación Estado–Ciudadano (“de la ventanilla hacia afuera”)**:** Orienta los procesos institucionales hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas de los ciudadanos, promoviendo una interacción efectiva, transparente y centrada en el usuario.

En el marco de la vigencia 2026 y como parte del cierre del ciclo estratégico institucional, la consolidación del modelo de operación por procesos reafirma el compromiso del SENA con la excelencia operativa, la eficacia en la gestión pública y la construcción de confianza ciudadana, principios fundamentales para la sostenibilidad institucional y la generación de impactos transformadores en los territorios. El SENA ha avanzado significativamente en la consolidación del modelo de operación por procesos, fortaleciendo la articulación entre sus áreas misionales, de apoyo y estratégicas. Este enfoque ha permitido una gestión pública más eficaz, transparente y orientada a resultados, generando mayor valor público y confianza ciudadana. Para 2026, el compromiso institucional se centra en culminar este proceso con la plena estandarización, automatización y mejora continua de los procesos clave, asegurando su sostenibilidad en el tiempo y potenciando impactos transformadores en los territorios, especialmente en poblaciones históricamente excluidas. De este modo, el SENA reafirma su papel como motor de inclusión, equidad y desarrollo productivo en Colombia.

3. ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES

Estrategia CampeSENA y Full Popular

(Por la garantía de los derechos del campesinado y otros sujetos de las economías campesinas y populares en el marco del PND 2022 – 2026)

La ejecución de la estrategia CampeSENA - Full Popular facilita la identificación de acciones de mejora que dan respuesta adecuada a las demandas de las comunidades campesinas y populares, lo que desencadena la estructuración de una propuesta para la vigencia 2026 que se fundamenta en la conformación de Núcleos Campesinos como ejes para el desarrollo de competencias y colaboración entre grupos de organizaciones de las economías campesinas y populares.

La convergencia entre la economía campesina y la economía popular se fundamenta tanto en el reconocimiento de las dinámicas territoriales como en la necesidad de fortalecer los procesos de organización, formalización, asociatividad y comercialización entre estas economías. Lo anterior, con el propósito central de contribuir a la garantía de los derechos del campesinado y otros sujetos de las economías campesinas y populares en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "*Colombia Potencia Mundial de la Vida*".

La estrategia CampeSENA busca el fortalecimiento de los procesos y organizaciones de las economías campesinas para la consolidación de la política de reforma agraria y la territorialización de la paz y vincula la estrategia Full Popular para que forme parte de los circuitos de operación de las economías campesinas.

En este orden de ideas, las acciones vinculadas a la estrategia CampeSENA - Full Popular, se modifican y se llevarán a cabo principalmente por medio de acciones de extensión campesina. Estas se caracterizan por la flexibilidad tanto en el número de participantes como en los temas en los cuales se desarrollarán competencias, así como en la consolidación de núcleos campesinos. La constitución de estos últimos se relaciona con factores como priorización regional, fortaleza organizativa y articulación entre organizaciones y asociaciones campesinas con diversos niveles de madurez.

Adicionalmente, los núcleos campesinos serán el escenario para conformar redes entre estas economías con lo cual se busca generar interrelaciones y un impacto estructural y sostenible que posibilite la focalización de mujeres campesinas y populares, pescadoras y pescadores, agroecología, reforma agraria y la paz territorial desde una perspectiva que resalta la diversidad étnica-territorial colombiana, respetando la autonomía de los pueblos étnicos.

La Estrategia CampeSENA - Full Popular garantizará el fortalecimiento de las economías campesinas y populares, a partir de:

- Condiciones de acceso diferencial, integral e incluyente de los procesos y organizaciones de las economías campesinas y populares a los servicios misionales

del SENA: Formación Continua Especial Campesina y Popular, Instancias de Concertación de Competencias Laborales, Certificación de Competencias Laborales, misionales como formación profesional integral, Banco de campesinos instructores, Fondo emprender, Competitividad y desarrollo tecnológico productivo

- El fortalecimiento productivo, comercial y organizacional a partir de la creación y fortalecimiento de redes campesinas y populares.

Tabla 1 *Normativa Vigente relacionadas con las estrategias CampeSENA y Full Popular*

NORMA / INSTRUMENTO	OBJETO
Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que Trabajan en las Zonas Rurales (UNDROP)	"Reconocer los derechos de los campesinos y de otras personas que trabajan en las zonas rurales, y contribuir a garantizar su respeto, protección y cumplimiento, así como a mejorar sus condiciones de vida y fortalecer la soberanía alimentaria."
Acto Legislativo 01 de 2023	"Por medio del cual se modifica el artículo 64 de la Constitución Política, reconociendo al campesinado como sujeto de especial protección constitucional"
Ley 119 de 1994	"Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, encargado de cumplir la función que 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."
Acuerdo 003 de 2023 (SENA)	"Por el cual se crea la Estrategia CampeSENA, el Programa de Formación Especializada para la Economía Campesina – FEEC, en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se dictan otras disposiciones."
Acuerdo 009 de 2023 (SENA)	"Por el cual se crea la Estrategia Economía Popular – Full Popular – en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), se crea el Programa de Formación Especializada para la Economía Popular y se dictan otras disposiciones."
Resolución 812 de 2024 (SENA)	"Por la cual se crea el Grupo Interno de Trabajo denominado Grupo Nacional de Atención Integral, Diferencial e Incluyente a la Economía Campesina – CampeSENA, adscrito a la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo de la Dirección General del SENA."
Ley 2294 de 2023 – Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026: 'Colombia Potencia Mundial de la Vida'	"Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026"
Política Pública de Agroecología (MADR, 2024)	"Por medio de la cual se establecen los lineamientos de la Política Pública de Agroecología, con el objeto de fomentar la agroecología como enfoque de transición hacia sistemas alimentarios territoriales sostenibles, resilientes y equitativos."
Ley 2046 de 2020	"Por la cual se establecen mecanismos para promover la participación de pequeños productores locales agropecuarios y de la agricultura campesina, familiar y comunitaria en los mercados de compras públicas de alimentos."

Fuente: Elaboración Grupo Nacional de Atención Integral, Diferencial e Incluyente a la Economía Campesina- CampeSENA

Los ***Núcleos campesinos y redes*** en el marco de la estrategia CampeSENA y Full Popular, durante la vigencia 2026, establece la conformación de núcleos campesinos para la atención territorial del campesinado. El modelo de núcleos campesinos se concibe desde una perspectiva garantista para el desarrollo de los proyectos asociados a las economías campesinas y populares.

Los núcleos se fundamentan en tres razones: i) la transformación de la perspectiva de campesinos como actores aislados y vulnerables en sujetos colectivos con derechos, dignidad, representación, ingresos y reconocimiento social; ii) el mejoramiento de la eficiencia en el uso de recursos, afianzamiento de la perspectiva territorial y la interlocución política en el marco de los derechos campesinos; iii) la contribución al acceso a medios de producción, fortalecimiento en procesos de transformación, asociatividad, comercialización, creación y posicionamiento de marcas individuales y colectivas.

Por su parte, al entretejer las redes y núcleos campesinos se facilita el intercambio de información, la movilización de recursos, así como disponer de múltiples y diversas perspectivas para resolver problemas, identificar oportunidades, amenazas y generar autonomía y liderazgo en los actores.

Los núcleos campesinos se articularán a través de las siguientes redes campesinas y populares:

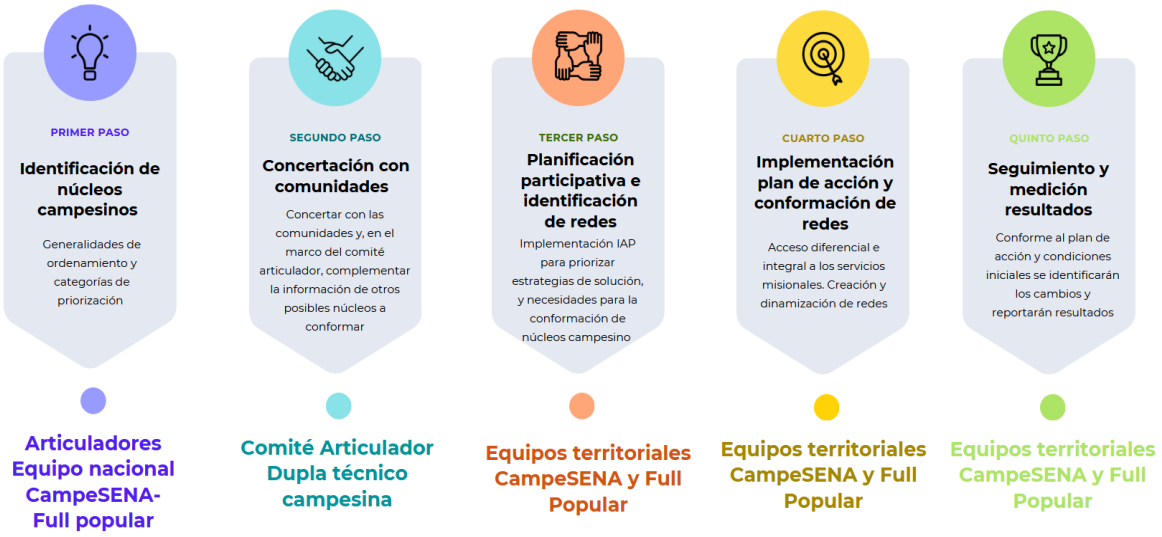
1. **Economía solidaria y comunitaria:** esta red orienta a las organizaciones de la economía campesina o popular para la acción colectiva y el trabajo solidario y cooperativo.
2. **Comercialización:** Fortalecer a partir de esta red los circuitos cortos, el abastecimiento regional y los canales digitales, y físicos de venta, garantizando el acceso justo y sostenible a los mercados y la participación en las compras públicas. En la comercialización se hará especial énfasis en el rescate de especies nativas criollas y en el intercambio de saberes.
3. **Financiamiento:** La red de financiamiento contribuye a la consecución de recursos por parte de los núcleos campesinos teniendo en cuenta la multiplicidad de modalidades de financiación públicas, las pertenecientes al sector solidario y la auto financiación a través de fondos rotatorios.
4. **Creación de Marca e Identidad Territorial:** Impulsar la innovación, el diseño, la comunicación y la creación de marcas colectivas o territoriales incluyendo la marca SENA, que representen los valores culturales, ambientales y sociales de las comunidades campesinas y populares.

En conjunto, núcleos y redes reconocen a las economías campesinas y populares como pilares complementarios del desarrollo campesino y comunitario, para fortalecer capacidades productivas, organizativas y comerciales, promoviendo la sostenibilidad ambiental, la equidad social y la construcción de paz territorial.

De acuerdo con lo anterior, el marco de integración de la estrategia CampeSENA - Full Popular reunirá la extensión campesina, la conformación de núcleos y la conformación de redes entre las economías campesinas y populares, en los territorios. Estos tres componentes se desarrollarán dentro de las siguientes temáticas focalizadas:

- Agroecología y sistemas productivos sostenibles
- Agroindustria campesina
- Prácticas comunitarias tradicionales
- Comercialización e infraestructura productiva
- Asociatividad y formalización
- Agrobiodiversidad, gestión comunitaria del agua y restauración ecosistémica
- Fortalecimiento infraestructura comunitaria y mejoramiento de vivienda

Ilustración 6. Pasos para la conformación de núcleos campesinos y redes



Fuente: Elaboración Grupo Nacional de Atención Integral, Diferencial e Incluyente a la Economía Campesina- CampeSENA

3.1. Economía Campesina y Popular

Lineamientos dirigidos a: Todas las dependencias

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

- Fomentar la articulación entre las áreas de la Entidad a nivel nacional, regional y de centros de formación, para analizar el avance de la estrategia CampeSENA - Full Popular, de acuerdo con los lineamientos institucionales

Evidencia: Informe trimestral de avances y resultados con el formato dispuesto por el Grupo Nacional de Atención Integral, Diferencial e Incluyente a la Economía Campesina- CampeSENA.

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales / Centros de Formación

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

- Promover la articulación entre procesos misionales y áreas de la Entidad para la atención integral, diferencial e incluyente a las comunidades campesinas y populares, teniendo en cuenta la dinámica de los nucleos campesinos como unidad de trabajo.
- Promover la participación y protagonismo de los procesos y organizaciones de las mujeres campesinas y populares, las y los pescadores, la agroecología, la reforma agraria, la paz y las economías populares del circuito de las economías campesinas en los comités articuladores regionales CampeSENA, orientado a la pertinencia de los servicios institucionales del SENA
- Articular los núcleos campesinos y los proceso y organizaciones de las economías populares de los circuitos de las economías campesinas a través de la creación de redes que fortalezcan las capacidades productivas, asociativas, organizativas y comerciales de ambos sectores, los campesinos y los populares.
- Promover la agroecología mediante la implementación de la metodología campesina a campesino y campesino a campesina en los procesos y organizaciones de las economías campesinas.
- Promover la inclusión de campesinos en el banco nacional campesino instructor para el desarrollo de los técnicos en derechos campesinos y ordenamiento de la territorialidad, promotoria campesina y promotoría de la asociatividad solidaria

Evidencia: Informe trimestral de avances y resultados de cada uno de los lineamientos relacionados de acuerdo con los formatos dispuestos en las cajas de herramientas por el Grupo Nacional de Atención Integral, Diferencial e Incluyente a la Economía Campesina-CampeSENA (Centros de Formación y Despachos Regionales a los que aplique)

Tema: Formación Continua Especial Popular en el marco del Programa Formación Especializada para la Economía Popular (FEP)

- Garantizar la planeación, organización y ejecución de las ferias y los eventos de divulgación tecnológica acordados en el marco de la Formación Continua Especial Popular, a partir de las prioridades establecidas desde las Estrategias CampeSENA y Full Popular, asegurando el cumplimiento de las metas, el uso adecuado de los recursos asignados y el acompañamiento a los centros de formación para el desarrollo oportuno y pertinente de estas actividades.

Evidencia: Informe anual de acciones realizadas en los eventos de divulgación tecnológica y ferias de la Formación Continua Especial Popular. Reporte mensual de cumplimiento de indicadores y gestión del presupuesto asignado. Reportes de seguimiento a la ejecución en TAYANA.

Lineamientos dirigidos a: Centros de Formación

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

- Adelantar acciones de extensión campesina en el marco de la conformación de los núcleos campesinos y su categorización: mujeres campesinas y populares, pescadoras y pescadores, agroecología, reforma agraria, paz y economías populares de circuitos de operación de las economías campesinas.
- Conformar nucleos campesinos que fortalezcan los procesos y organizaciones de las economías campesinas y populares en clave de la cohesión social, la consolidación de la reforma agraria y territorialización de la paz.
- Divulgar, gestionar e impulsar el desarrollo de convocatorias y la participación de procesos y organizaciones campesinas, para la conformación de núcleos campesinos.
- Promover la contratación de campesinos instructores para el desarrollo de los programas técnicos en derechos campesinos y ordenamiento territorial, promotoria campesina en agroecología y promotoría en asociatividad solidaria de acuerdo con los lineamientos de contratación vigentes.

Evidencia: Informe trimestral de avances y resultados de cada uno de los lineamientos relacionados de acuerdo con los formatos dispuestos en las cajas de herramientas por el Grupo Nacional de Atención Integral, Diferencial e Incluyente a la Economía Campesina-CampeSENA.

Tema: Formación Continua Especial Campesina en el marco del Programa de Formación Especializada para la Economía Campesina (FEEC)

- Garantizar la ejecución de la Formación Continua Especial Campesina desde los ejes temáticos priorizados en las Estrategias CampeSENA y Full Popular, de acuerdo con las metas y presupuesto asignados, asegurando el cumplimiento de compromisos, la adecuada gestión de recursos y el desarrollo de la convocatoria en cada centro de formación, así como la divulgación de la oferta y la promoción de la participación de las organizaciones y comunidades campesinas en las acciones de formación, con el fin de fortalecer sus conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas.

Evidencia: Informe anual de acciones realizadas para divulgar y ofertar la Formación Continua Especial Campesina; Reporte mensual de cumplimiento de indicadores y gestión del presupuesto asignado. Reportes de seguimiento a la ejecución en TAYANA.

- Divulgar y promover el registro en el banco campesino instructor y la vinculación de campesinos y campesinas instructores en las acciones de Formación Continua Especial Campesina.

Evidencia: Informes trimestrales de las acciones realizadas para la vinculación de campesinos instructores.

Tema: Formación Continua Especial Popular en el marco del Programa Formación Especializada para la Economía Popular (FEP)

- Garantizar la ejecución de la Formación Continua Especial Popular desde los ejes temáticos priorizados en las Estrategias CampeSENA y Full Popular, de acuerdo con las metas y presupuesto asignados, asegurando el cumplimiento de compromisos, la adecuada gestión de recursos y el desarrollo de la convocatoria en cada centro de formación, así como la divulgación de la oferta y la promoción de la participación de las organizaciones y comunidades de la economía popular en las acciones de formación, con el fin de fortalecer sus conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas.

Evidencia: Informe anual de acciones realizadas para divulgar y ofertar la Formación Continua Especial Popular; Reporte mensual de cumplimiento de indicadores y gestión del presupuesto asignado. Reportes de seguimiento a la ejecución en TAYANA

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales

Tema: Formación Continua Especial Campesina en el marco del Programa de Formación Especializada para la Economía Campesina (FEEC)

- Divulgar la oferta y promover la participación de los procesos y organizaciones de las economías campesinas en las acciones de Formación Continua Especial Campesina, con el fin de fortalecer conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas de los campesinos y las campesinas.

Evidencia: Informe anual de acciones realizadas para divulgar y ofertas las acciones de formación de Formación Continua Especial Campesina

Tema: Formación Continua Especial Popular en el marco del Programa de Formación Especializada para la Economía Popular

Divulgar la oferta, atender y promover la participación de los procesos y organizaciones de las economías populares del circuito de las economías campesinas en las acciones de Formación Continua Especial Popular, con el fin de fortalecer conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas de los sectores populares.

Evidencia: Informe anual de acciones realizadas para la divulgación y promoción de la Formación Continua Especial Popular.

Proceso: Gestión de Evaluación Y Certificación de Competencias Laborales / Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

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

- Generar estrategias para la atención de campesinos y campesinas desde el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

Evidencia: Informe trimestral de atención de campesinos y campesinas

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales/Centros de Formación

Tema: **Atención a población campesina de acuerdo con la estrategia institucional "CampeSENA" y políticas gubernamentales / Atención a población asociada con la estrategia Institucional "Full Popular"**

- Adelantar el reconocimiento de aprendizajes previos de las poblaciones focalizadas en las Estrategias CampeSENA y Full Popular, a saber: mujeres campesinas y populares, pescadores y pescadoras, agroecología, reforma agraria, paz y economías populares de los circuitos de las economías campesinas
- Reconocer los aprendizajes previos de los campesinos y campesinas a través de la ECCL de acuerdo con la priorización de categorización de los nucleos campesinos y populares

Evidencia: Reporte trimestral del Sistema de Información DSNFT con el indicador de certificaciones expedidas para CampeSENA

- Incorporar evaluadores provenientes de los procesos y organizaciones de las economías campesinas y populares dentro de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales

Evidencia: Reporte Semestral de los procesos y organizaciones de las economías campesinas y populares incroporados como evaluadores

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

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales / Centros de Formación

Tema: **Estandarización de competencias laborales para la economía campesina**

- Elaborar y/o actualizar estándares de competencia laboral que respondan a las necesidades identificadas de los sectores productivos, atendiendo los requerimientos de grupos de valor, estrategias institucionales, lineamientos de política pública, sectores priorizados y poblaciones objetivo en el marco de proyectos especiales, con énfasis en los priorizados por las Estrategias CampeSENA y Full Popular, a saber: mujeres campesinas y populares, pescadores y pescadoras, agroecología, reforma agraria, paz y economías populares del circuito de las economías campesinas

Evidencia: Documentos enviados al Grupo de Gestión de Competencias Laborales para presentar productos de normalización de competencias laborales ante el Consejo Directivo Nacional del SENA) (para regionales y centros que aplique)

Tema: **Mesas Sectoriales y Consejos Sectoriales**

- Identificar, consolidar y analizar las necesidades de normalización de competencias laborales a través de las instancias de concertación (Mesas Sectoriales y Consejos Sectoriales), atendiendo requerimientos de los sectores campesinos y populares priorizados en las Estrategias CampeSENA y Full Popular, a saber: mujeres campesinas y populares, pescadores y pescadoras, agroecología, reforma agraria, paz y economías populares del circuito de las economías campesinas.

Evidencia: Proyecto anual de normalización/estandarización (para los Centros de Formación con Secretaria Técnica de Mesas Sectoriales)

- Definir e implementar estrategias para fortalecer y consolidar a las Mesas y Consejos Sectoriales como espacios de diálogo social, promoviendo la renovación de participación y las nuevas vinculaciones de los procesos y organizaciones de las economías campesinas y populares, especialmente las enfocadas en las Estrategias CampeSENA y Full Popular, así como la identificación y caracterización de actores y de expertos técnicos para la normalización de competencias laborales.

Evidencia: Reportes trimestrales de avances y ejecución de planes de acción de las instancias de concertación

- Promover la transferencia de conocimiento desde y para los actores vinculados a las instancias de concertación que aporte en la apropiación de técnicas, herramientas y prácticas orientadas al fortalecimiento de la gestión participativa, la sostenibilidad de iniciativas conjuntas y el intercambio de saberes, con énfasis en los intereses de los sectores priorizados por las Estrategias CampeSENA y Full Popular, a saber: mujeres campesinas y populares, pescadores y pescadoras, agroecología, reforma agraria, paz y economías populares del circuito de las economías campesinas

Evidencia: Informe semestral de gestión de conocimiento

Proceso: Gestión Organizacional y del Riesgo / Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: **Verificación Informe de Sostenibilidad**

- Realizar el informe de sostenibilidad SENA 2025, el cual estará a cargo de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo – Grupo de Mejoramiento Organizacional, así como la verificación de éste por parte de un ente externo certificador, a fin de dar

cumplimiento a la resolución 1-02472 de 2021, artículo 5 y como aporte al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS.

Evidencia: Informe de sostenibilidad del SENA 2025 certificado por un ente externo, publicado a los grupos de valor e interés y remitido a pacto global.

4. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN - MIPG

4.1. DIMENSIÓN: Control Interno

Política: Control interno

Proceso: Gestión Evaluación y Control / Oficina de Control Interno

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Atención Entes Externos de Control

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

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

Tema: Evaluación de Gestión por Dependencias

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

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

Tema: Evaluación Independiente de la Gestión de Riesgos

- Atender la evaluación de la efectividad de la gestión del riesgo del SENA como una unidad auditable del universo de auditoría, así como la adecuada aplicación de controles, planes de contingencia y actividades de monitoreo vinculados a los riesgos clave, con el fin de identificar y evaluar cambios que podrían tener impacto significativo en el sistema de control interno. Artículo 2.2.21.5.4 del Decreto 1083 de 2015 - Rol de Evaluación Gestión del Riesgo.

Evidencia: Registro del diseño / Seguimiento de los riesgos / Controles en el módulo de Mejoramiento Continuo en la plataforma CompromISO.

Tema: Plan Anual de Auditoría

- Atender los requerimientos de auditoría interna de acuerdo con el Plan Anual de Auditoría de la vigencia 2025 aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (CICCI). Analítica de datos y automatización de pruebas de auditoría. Las Direcciones de Área, la Secretaría General y las Jefaturas en la Dirección General,

las Direcciones Regionales y los Centros de Formación a nivel nacional, darán respuesta a las alertas generadas por la Oficina de Control Interno de acuerdo con los resultados de las auditorías continuas diseñadas en la vigencia 2025, para los riesgos inherentes EXTREMO – ALTO.

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

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

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

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

Lineamiento dirigido a: Dirección General

Tema: Plan Estratégico de la Oficina de Control Interno

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

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

Lineamiento dirigido a: Despachos Regionales

Tema: Subcomités regionales de Control Interno

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

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

Proceso: Gestión Organizacional y del Riesgo / Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: **Fortalecimiento del Sistema Interno de Control**

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

Evidencia: Plan de trabajo del Sistema Interno Control

Tema: **Riesgos**

- Implementar y consolidar la gestión de los riesgos asociados a la seguridad de la información, fiscales y de integridad pública, garantizando la identificación oportuna de vulnerabilidades, la actualización y aplicación de controles, y la ejecución de planes de tratamiento que fortalezcan la prevención, mitigación y respuesta ante incidentes. Cada dependencia deberá medir la eficacia de los controles establecidos, actualizar periódicamente sus valoraciones de riesgo y reportar los avances en los sistemas institucionales de seguimiento, asegurando una gestión articulada, trazable y alineada con las políticas nacionales de seguridad, transparencia y ética pública.

Evidencia: Matriz de riesgos actualizada; planes de tratamiento; controles implementados y registros que demuestren su aplicación; indicadores de riesgos; registros de capacitación, transferencias de conocimientos, sensibilización y campañas en temas de seguridad de la información, integridad, transparencia y ética pública.

Tema: **Gestión de Planes de Mejoramiento**

Gestionar de manera oportuna, eficaz y trazable los planes de mejoramiento derivados de los hallazgos de auditorías internas, externas y del autocontrol, garantizando que su análisis, formulación, implementación y cierre se realicen en plazos reducidos. Los responsables deberán identificar las causas raíz, formular acciones correctivas orientadas a eliminar la fuente del hallazgo y registrar las evidencias de avance y cierre en la herramienta institucional.

Con el propósito de fortalecer la mejora continua y reducir los tiempos de gestión, las dependencias deberán asegurar que, a partir de 2026, la totalidad de los hallazgos

identificados en el periodo anterior queden gestionados y cerrados durante el primer semestre del año, priorizando el cumplimiento oportuno y la efectividad de las acciones implementadas.

Evidencia: Planes de mejoramiento gestionados de manera oportuna, con evidencias completas, verificables y registradas en la herramienta institucional.

4.2. DIMENSIÓN: Direccionamiento Estratégico y Planeación

Política: Compras y Contratación Pública

Proceso: Gestión Contractual / Dirección Jurídica

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Contratación oportuna de necesidades de la entidad

- Suscribir y dar inicio a la ejecución de los contratos de necesidades recurrentes como: Dotación, Servicio médico asistencial, Programas de Bienestar al Aprendiz y funcionarios, y Materiales de Formación durante el primer cuatrimestre del año. Lo anterior, dependiendo de la modalidad de contratación elegida para la selección del contratista y el cumplimiento de estos objetos.

Evidencia: Contratos de las necesidades recurrentes suscritos antes del 30 de abril de 2026, en las plataformas de Colombia Compra Eficiente y registrados en los aplicativos contractuales de la Entidad.

Tema: Participación y aplicación de socializaciones sobre el proceso de Gestión Contractual

- Garantizar la participación de su equipo contractual en las socializaciones en esta materia, impulsadas por la Dirección Jurídica. Diligenciando los diferentes formularios de asistencia de las transferencias de conocimiento.

Evidencia: Soportes de asistencia de las transferencias de conocimiento.

Tema: Registrar de manera oportuna la información contractual en los aplicativos contractuales del SENA

- Registrar la información contractual de manera completa y oportuna en el aplicativos contractuales de la entidad, con el fin de contar con datos actualizados y confiables para el seguimiento y la atención de las solicitudes de información de los entes de control.

Evidencia: Registro del cumplimiento de este lineamiento en el indicador de gerente público asociado con la oportunidad en el registro de información en los aplicativos contractuales

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales / Centros de Formación

Tema: **Requisitos de idoneidad de los abogados en contratación estatal, cobro coactivo y defensa judicial**

- Dar cumplimiento a la circular que emite la Dirección Jurídica, donde se establecen los requisitos de idoneidad para los profesionales en cobro coactivo, defensa judicial y contratación, aplicable a las regionales y centros de formación, con el fin de definir estándares uniformes que garanticen la calidad y competencia del personal en estas áreas.

Evidencia: Las regionales y centros de formación profesional deberán reportar antes del 31 de marzo de 2026 a la Dirección Jurídica, la información relacionada con la contratación especifica de estos perfiles, con el fin de construir la base datos de los abogados como evidencia del cumplimiento de los requisitos establecidos mediante circular. Este reporte se debe remitir por regional en una Comunicación Interna - CI, donde incluya la información consolidada de sus centros de formación.

Tema: **Contratación de instructores**

- Garantizar la adecuada planeación, ejecución, seguimiento y control de los recursos presupuestales destinados al concepto Contratación de instructores, con el fin de asegurar la eficiencia, transparencia y optimización del gasto en los procesos de formación profesional integral del SENA, y la prestación del servicio.

Evidencia: Los centros de formación profesional deberán asegurar la correcta programación de Instructores en el aplicativo Sofía Plus.

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

Lineamiento dirigido a: Dirección General / Despachos Regionales

Tema: **Arriendos**

- Cumplir con los lineamientos establecidos en la Guía GIL- P -017 y lineamientos 2026 para la contratación de arrendamientos, garantizando que los inmuebles cumplan con los estándares definidos por la Entidad y responden a las necesidades de formación y administrativas; así mismo, una vez legalizado el contrato en SECOP II, cargar el link del contrato en el aplicativo del Plan de Acción, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles.

Evidencia: Reporte y validación de los links del SECOP de la suscripción de los contratos de arrendamientos.

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales / Centros de Formación

Tema: **Infraestructura física**

- Ejecutar y priorizar, de acuerdo al presupuesto asignado, las necesidades de mantenimiento, adecuación y construcción asociadas a la normativa de obligatorio cumplimiento, dando atención preferente a las intervenciones que respondan a querellas ministeriales, al cumplimiento de compromisos derivados del Acuerdo Sindical (saneamiento básico, PTAP, PTAR, baterías sanitarias, ambientes de formación de soldadura, aires acondicionados, entre otros) y a los hallazgos emitidos por la Contraloría General de la República.

Evidencia: Informe trimestral sobre el estado y la etapa de cumplimiento de las necesidades priorizadas en atención a la normativa de obligatorio cumplimiento, incluyendo aquellas intervenciones orientadas a dar respuesta a querellas ministeriales, al Acuerdo Sindical y a los hallazgos emitidos por la Contraloría General de la República.

- Ejecutar las actividades necesarias en las categorías de sedes mantenidas, sedes adecuadas, sedes construidas y ampliación de infraestructura, reportando el estado de cada una de las asignaciones efectuadas, conforme a la priorización de las necesidades establecidas por el Grupo de Infraestructura de la Dirección Administrativa y Financiera.

Evidencia: Reporte mensual con los requerimientos definidos e inclusión de enlaces de publicación del Secop II correspondientes, acorde con las directrices del grupo de Infraestructura.

Política: Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público

Proceso: Direccionamiento Estratégico / Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

TEMA: **Consolidación del Sistema Integral de Planeación Institucional-Fortalecimiento de Tayana**

- Fortalecer la apropiación y uso estratégico de la herramienta Tayana en las dependencias de la entidad, garantizando que la información reportada sea oportuna, veraz y útil para la toma de decisiones basadas en evidencia, en coherencia con la estrategia y priorización directiva del SENA y en el marco del Sistema Integral de Planeación Institucional – SIPI.

  Las solicitudes y proyecciones cargadas en Tayana serán el insumo oficial para los análisis de asignación presupuestal y de requerimientos institucionales para la vigencia 2026. La información registrada deberá fundamentarse en análisis técnicos y financieros, permitiendo una lectura homogénea y comparable entre regiones y centros.

Evidencia: reportes de consultas y/o solicitudes aplicativo Tayana/ reportes de cargue de información oportuna en formularios.

- Los directores de área, jefes de oficina, directores regionales y subdirectores de centro deberán asumir el liderazgo del proceso de planeación a través de Tayana, asegurando que el reporte y análisis de la información responda a los criterios institucionales definidos por la Dirección de Planeación y que se oriente a las prioridades estratégicas de la entidad.

Evidencia: Actas de reuniones donde se evidencie el uso de información proveniente de Tayana para priorizar o decidir (presupuesto, contratación, proyectos).

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

TEMA: **Implementación de la Fase II de Tayana**

- Implementar la Fase II de la plataforma Tayana, asegurando la articulación entre las dependencias y el uso efectivo de sus funcionalidades para el registro, seguimiento y análisis de la planeación institucional. Esta fase deberá consolidar la integración con otras aplicaciones y/o herramientas, optimizando la trazabilidad de la información, la eficiencia en la gestión y la toma de decisiones basadas en datos, en el marco de la consolidación del Sistema Integral de Planeación Institucional.

Evidencia: Cronogramas y reportes de implementación de la Fase II / Registro de usuarios activos y funcionalidades en uso / Informes de avance o de articulación con sistemas institucionales / Actas o reportes de capacitación y apropiación de la herramienta.

Tema: **Gestión y presentación de anteproyecto de presupuesto vigencia 2027**

- Identificar necesidades y particularidades en el gasto de inversión y funcionamiento para el 2027, priorizando los compromisos intitucionales en temas de corto, mediano y largo plazo como posconflicto, documentos CONPES, politicas públicas, asi como sentencias y ordenes judiciales que deban considerarse dentro de la formulación del anteproyecto de presupuesto 2027. Estas deberán presentarse a través de correo radicado a la Dirección de Planeación entre la segunda y cuarta semana de febrero del 2026, para aprobación del Comité Directivo.

Evidencia: Correo radicado a la Dirección de Planeación a más tardar las dos primeras semanas de febrero del 2026.

Tema: **Gestión y presentación de vigencias futuras 2026 -2027**

- Tramitar las vigencias futuras para 2027 a partir del envío de la documentación técnica y sus correspondientes soportes, antes del 31 de marzo de 2026. Para la gestión de las vigencias futuras, las áreas solicitantes cumplirán lo establecido en el DE-I-011 Instructivo de vigencias futuras, incluyendo la totalidad de los documentos allí descritos. Así mismo, darán cumplimiento a lo establecido en la circular vigente emitida por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

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

Tema: Gestión de proyectos de inversión institucional - BPIN

- Evaluar los proyectos de inversión a su cargo en el mes de enero de 2026 y, en caso de requerir actualización (ejemplo: traslados presupuestales entre productos), remitir comunicación a la Dirección de Planeación antes de la segunda semana de febrero de 2026, considerando que este trámite posterior implica dos meses en la gestión.

Evidencia: Correo con la solicitud de reformulación antes de la segunda semana de febrero de 2026.

- Realizar el cargue del seguimiento mensual de cada proyecto de inversión EN LA Plataforma Integrada de Inversión Pública - PIIP del Departamento Nacional de Planeación, por parte de las áreas formuladoras y ejecutoras, dentro de los primeros tres (3) días hábiles de cada mes, con el fin de que la Dirección de Planeación pueda validar la información el quinto día hábil. Remitir la información administrativa, financiera y técnica requerida por el DNP, siempre que esta haya sido cargada en la plataforma PIIP, en el mismo plazo. Presentar las justificaciones ante entes de control internos o externos, en caso de incumplimiento en los tiempos establecidos, ya que la ejecución podrá ser reportada sin avance.

Evidencia: Reporte de aplicativo PIIP y correo electrónico

- Identificar las acciones, actividades y servicios requeridos para el cumplimiento de las políticas de focalización de atención del Estado**,** con el fin de garantizar la adecuada focalización de los compromisos del SENA asociados a los trazadores presupuestales incorporados en los proyectos de inversión institucional. Esta gestión será liderada por las áreas misionales: Dirección de Formación Profesional, Dirección de Empleo y Trabajo, y Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

Evidencia: Correo electrónico radicado a la Dirección de Planeación y Direccionamiento

Tema: Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público

Garantizar la implementación, seguimiento y evaluación de la Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público, asegurando la optimización de los recursos institucionales, la sostenibilidad financiera y el cumplimiento de los requisitos legales vigentes.

Evidencia: Informe anual liderado por la Dirección Administrativa y Financiera y la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

Lineamientos para Direcciones Regionales / Centros de Formación

Tema: Planeación y gestión presupuestal de apertura de vigencia 2026

• Identificar, al inicio de la vigencia presupuestal, los recursos a ejecutar en los rubros de inversión y funcionamiento, en coherencia con los lineamientos del Plan de Acción 2026, y adelantando los trámites correspondientes para la expedición oportuna de los Certificados de Disponibilidad Presupuestal – CDP. Estos deberán gestionarse una vez se encuentre formalizada la resolución de apertura y antes de finalizar el primer mes de la vigencia. De igual forma, se deberán priorizar y agilizar los procesos contractuales necesarios para garantizar el cumplimiento de la misionalidad de la Entidad, considerando los tiempos y restricciones establecidas en la Ley de Garantías Electorales.

Evidencia: Reporte ejecución presupuestal y CDP (recurso comprometido).

- Gestionar el traslado de excedentes de recursos a mas tardar el 15 de febrero de 2026, una vez culminados los procesos de contratación de los internos diferentes a servicios personales indirectos con destinación especifica asignados en apertura presupuestal, a través de Radicado anexando la plantilla MDA definida por el Grupo de Presupuesto de la Dirección General.

Evidencia: Comunicación radicada a más tardar el 28 de febrero de 2026, a los directores de área responsables de cada proyecto de inversión con copia a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

- Gestionar la contratación de los servicios personales indirectos de destinación específica conforme al detalle establecido en el anexo de la Resolución de Apertura. En el caso de los recursos asignados mediante bolsa, la contratación deberá realizarse bajo el entendido de que dichos recursos corresponden a la totalidad de la vigencia presupuestal. Por tanto, será responsabilidad del ordenador del gasto distribuirlos de acuerdo con las necesidades y tiempos requeridos, garantizando la continuidad del servicio sin generar expectativas de asignación de recursos adicionales para cubrir meses no contratados dentro de la misma vigencia.

Evidencia: Informe de ejecución de servicios personales con corte a junio de 2026.

- Priorizar la ejecución presupuestal de los recursos por el concepto interno de Materiales de Formación Profesional asignados en la apertura presupuestal a más tardar el 30 de abril de 2026. Dirigido a los ordenadores del gasto

Evidencia: Reporte concepto interno SENA, reporte Plan Anual de Adquisiciones y anexos de apertura presupuestal. Validar evidencia.

Lineamiento dirigido a Centros de Formación

- Promover la utilización eficiente y permanente de los equipos, maquinaria y demás bienes adquiridos por la entidad, asegurando su incorporación en la formación profesional integral. Los centros de formación deberán implementar mecanismos de programación, control y seguimiento que garanticen su disponibilidad operativa y uso óptimo, contribuyendo al fortalecimiento de las capacidades técnicas de la Entidad.

Evidencia: Bitácoras o registros de uso de equipos y maquinaria, que especifiquen las actividades formativas, proyectos o servicios tecnológicos en los que fueron empleados, informe semestral de aprovechamiento de maquinaria y equipos, con información de utilización (horas de uso, programas y aprendices beneficiados, proyectos asociados, entre otros), reportes del Sistema de Inventarios que evidencien la vinculación de los activos.

Proceso: Gestión de Recursos Financieros / Dirección Administrativa y Financiera

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

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

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

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

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

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

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

Lineamientos dirigidos a: Centros de Formación

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

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

Evidencia: Reportes Horas Sofia Plus

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales

Tema: **Gestión de Cobro**

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

Evidencia: Acta de los comités de Cartera Regional y Nacional

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

Lineamiento dirigido a: Dirección General / Despachos Regionales

Tema: **Hechos económicos**

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

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

Lineamiento dirigido a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: **Cumplimiento del Art. 19 de la ley 2155 de 2021 - por medio de la cual se expide la ley de inversión social y se dictan otras disposiciones**

- Adoptar y dar estricto cumplimiento al Art. 19 de la ley 2155 - 2021 y los decretos de austeridad del gasto público emitidos por el Gobierno Nacional, con el fin de promover la eficiencia y sostenibilidad en el uso de los recursos del Estado. Esto implica limitar el

crecimiento de los gastos administrativos, tales como viáticos, papelería, publicidad, adquisición y uso de vehículos, servicios tecnológicos, arrendamientos y demás conceptos para el funcionamiento misional de la entidad. Garantizando el adecuado cumplimiento de estas directrices, se realizarán capacitaciones dirigidas al equipo de planeación de las regionales y al equipo de contabilidad, enfocadas en el uso eficiente y adecuado de los rubros presupuestales.

Evidencia: Reporte de indicadores propuestos semestralmente, acorde con el decreto de austeridad, plan de austeridad gasto y las presentaciones de Power Point.

Lineamiento dirigido a: Despachos Regionales

Tema: **Proindivisos - Bienes inmuebles**

- Transferir a título gratuito a Central de Inversiones SA. -CISA, los bienes inmuebles, participaciones accionarias y activos de propiedad del SENA que se encuentren bajo su jurisdicción y que no requieran para el ejercicio de sus funciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 238 de la Ley 1450 de 2011, modificado por el artículo 330 de la Ley 2294 de 2023. Para este efecto, los (as) Directores (as) Regionales quedan facultados de acuerdo con la resolución 3150 de 2024, para expedir los actos administrativos, suscribir escrituras públicas y para realizar demás trámites y actuaciones relacionados con la transferencia de bienes inmuebles que así lo requieran, de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

Evidencia: Reporte de validación de la transferencia de los proindivisos - bienes inmuebles por parte del grupo de Inmuebles e Intangibles

Política: Planeación institucional

Proceso: Direccionamiento Estratégico / Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: **Plan de Acción 2026**

- Realizar el seguimiento trimestral a los lineamientos del Plan de Acción 2026. Para ello harán acompañamiento a lo establecido en los lineamientos descritos en el presente documento, en caso de incumplimiento se realizará los reportes correspondientes.

Evidencia: Correo electrónico a las dependencias donde se evidencia la solicitud de seguimiento a través del Aplicativo Tayana.

Tema: **Plan de Acción 2027**

- Planear el gasto de acuerdo con los recursos asignados, a través del registro de programación presupuestal en el aplicativo Tayana, las necesidades presupuestales de la vigencia 2027 garantizando la calidad de la información, de acuerdo con el cronograma definido por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

Evidencia: Reporte de aplicativo Plan de Acción

- Identificar y registrar en el plan de acción todas las necesidades de apoyos administrativos y de gestión debidamente presupuestados antes de la suscripción de los contratos, para ello todas las dependencias realizarán la respectiva validación en el aplicativo Tayana.

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

Tema: **Fortalecimiento Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG**

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

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

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: **CONPES**

- Revisar las acciones establecidas en los Planes de Acción y Seguimiento (PAS) de los Documentos CONPES de las cuales es responsable, y garantizar la inclusión de sus metas y compromisos adquiridos y de aquellos Documentos CONPES que se encuentren en proceso de formulación en el Plan de Acción 2026

Evidencia: Integrar al Plan de Acción 2026 los compromisos adquiridos en Documentos CONPES en ejecución y tener en cuenta los que estén en proceso de formulación.

Tema: **Plan Estratégico Institucional**

- Revisar las Perspectivas, Objetivos Estratégicos e Iniciativas Estratégicas en concordancia con el Plan Estratégico Institucional 2023-2026 y los Planes Institucionales contenidos en el Decreto 612 de 2018 y la Ley 1474 del 2011, con el propósito de garantizar su coherencia y cumplimiento e integración en la planeación operativa. Estas acciones de planeación institucional deberán contemplar el establecimiento los objetivos,

las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables,la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión, el cual será revisado por parte de las áreas de la Dirección General efectuando su integración en el Plan de Acción 2026

Evidencia: Integrar en el Plan de Acción 2026 los indicadores que demuestren el cumplimiento de los Planes Institucionales contenidos en el Decreto 612 de 2018, la Ley 1474 del 2011 y planes asociados al Plan Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

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

- Considerar en las metas y en la planeación presupuestal los compromisos adquiridos, así como aquellos en proceso de formulación, de acuerdo con la participación en las Políticas Públicas, Planes, Programas, Proyectos y Estrategias que se desarrollan en articulación con las demás entidades del Gobierno Nacional y demás poderes públicos efectuando su integración en el Plan de Acción 2026.

Evidencia: Integrar al Plan de Acción 2026 los compromisos adquiridos y aquellos que se encuentren en proceso de formulación y seguimiento en el marco de políticas públicas, planes, programas, proyectos y estrategias, que articula el SENA con las demás entidades Gobierno Nacional

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

- Acatar las responsabilidades legales reglamentarias y órdenes judiciales a cargo del SENA, contenidas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes para su oportuno cumplimiento.

Evidencia: Integrar al Plan de Acción 2026 las obligaciones a cargo del SENA contenidas en las disposiciones legales, órdenes judiciales y reglamentarias vigentes para su oportuno cumplimiento.

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

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

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

- Priorizar e integrar en el Plan de Acción 2026 las acciones o iniciativas estratégicas que se hayan establecido en los planes prospectivos

Evidencia: Iniciativas y acciones priorizadas en los planes prospectivos, incluidas en el Plan de Acción 2026./ Informe seguimiento semestral de los planes prospectivos a su cargo remitidos a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Tema: **Subcomités Regionales de Gestión y Desempeño y de los Subcomités de Centro de Formación de Gestión y Desempeño**

- Implementar y realizar seguimiento al funcionamiento de los Subcomités Regionales de Gestión y Desempeño y de los Subcomités de Centro de Formación de Gestión y Desempeño, con el propósito de fortalecer la gestión institucional, promover la cultura del desempeño, y consolidar la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en todos los niveles de la Entidad en coherencia con el Acuerdo 006 de 2025 y la Resolución 3414 de 2024, por medio de las cuales se conforma el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y sus subcomités a nivel nacional.

  El Grupo de Mejoramiento Organizacional realizará el seguimiento a la conformación, implementación y funcionamiento de los subcomités, promoviendo su articulación con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el cumplimiento de las responsabilidades definidas en la normativa vigente.

Evidencia: Actas de los Subcomités Regionales y de los Subcomités de Centro de Formación de Gestión y Desempeño, informes de seguimiento y consolidación de resultados.

4.3. DIMENSIÓN: Evaluación para el Resultado

Política: Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional

Proceso: Mejoramiento Organizacional / Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Lineamiento dirigido a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: **Auditoría interna y externa**

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

Evidencia: Informe del resultado de preparación para auditorías, actas de reuniones preparatorias para auditorías e informes de auditorías.

4.4. DIMENSIÓN: Gestión con Valores para el Resultado

Política: Defensa jurídica - Ventanilla hacia adentro

Proceso: Gestión Jurídica / Direccón Jurídica

Lineamiento dirigido a: Todas las Dependencias de la entidad

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

- Participar en las transferencias de conocimiento convocadas en el marco de la implementación de la Política de Prevención del Daño Antijurídico (PPDA), con el fin de acatar los lineamientos establecidos para todos los funcionarios del SENA, con el objetivo de contribuir a la prevención del daño antijurídico en la entidad.

Evidencia: Links de grabaciones de reuniones Teams. / Lista de asistencia

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales

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

- Acatar los lineamientos y orientaciones que emita la Dirección Jurídica, a través de la Coordinación Nacional de Procesos Judiciales, Conciliaciones y Sancionatorios, en cuanto a la metodología que deben aplicar las direcciones regionales para identificar y determinar las necesidades presupuestales anuales para el cumplimiento de sentencias, conciliaciones y laudos arbitrales, basándose en la información que registran periódicamente en el sistema eKOGUI.

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

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

- Remitir a la Secretaría Técnica del Comité Nacional de Defensa Judicial y Conciliación del SENA (en cabeza de la Coordinación Nacional de Procesos Judiciales, Conciliaciones y Sancionatorios de la Dirección Jurídica) todas las solicitudes de conciliación a su cargo, junto con las fichas técnicas y los anexos respectivos, dentro de la oportunidad legalmente definida, para el correspondiente estudio de procedencia de la conciliación por parte del Comité dentro del término mencionado, y con una antelación mínima de ocho (8) días hábiles previos a la correspondiente audiencia de conciliación. Considerar las fechas de convocatoria a las sesiones ordinarias del Comité, las cuales

son socializadas al final de cada año mediante circular emitida por la Dirección Jurídica, y tener en cuenta los tiempos de estudio de la Secretaría Técnica, que son de cinco (5) días hábiles previos a la convocatoria.

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

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

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

Evidencia: Reporte de ejecución presupuestal del cumplimiento/pago de sentencias, conciliaciones y laudos arbitrales, remitido a través de correo electrónico o comunicación interna, con el reporte de pagos correspondiente, como anexo.

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

Proceso: Gestión Jurídica / Dirección Jurídica

Lineamientos dirigidos a: Dirección General / Despachos Regionales

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

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

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

Lineamiento dirigido a: Despachos Regionales / Centros de Formación

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

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

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

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales

Tema: Actualización Normativa y socialización mediante trasferencia de conocimiento del nuevo procedimiento de Cobro Caoctivo a nivel Nacional y Regional

- Fortalecer los conocimientos sobre la actualización del Reglamento de cobro coactivo de la cartera misional y no misional conforme a la normatividad vigente, mediante convocatoria de la Coordinación Nacional de Gestión de cobro coactivo, a través de la participación en las jornadas de transferencia de conocimiento, las cuales serán regionalizadas y permitirán consolidar las capacidades normativas y técnicas de los equipos de trabajo en la aplicación de la regulación aplicable dentro del proceso de cobro coactivo.

Evidencia: Links de grabaciones de reuniones Teams. y /o Lista de asistencia si la reunión es presencial. Memorias de los resultados.

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

- Presentar un reporte trimestral consolidado de la gestión realizada y los resultados obtenidos en la investigación de bienes, el cual será remitido a la Coordinación Nacional de Cobro Coactivo para su posterior envío a la Dirección Administrativa y Financiera, para lo cual las regionales recibirán de la Coordinación Nacional de Cobro Coactivo de la Dirección General, a petición de los ejecutores de cobro coactivo a nivel regional, los insumos necesarios para la ejecución de acciones destinadas a incrementar las posibilidades de pago de las obligaciones.

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

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

- Participar en las transferencias de conocimiento convocadas por la Coordinación Nacional de Gestión de Cobro Coactivo, enfocadas en la actualización de trámites y

procedimientos en cobro coactivo según la normatividad vigente. Estas acciones contribuirán a maximizar las estrategias para cumplir con las metas e indicadores de los gerentes publicos de nivel regional establecidos para la vigencia 2026.

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

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

Lineamiento dirigido a: Dirección General

Tema: **Rediseño y simplificación de procesos y documentos**

- Llevar a cabo una revisión y evaluación conjunta de los documentos existentes para identificar duplicidades y áreas de mejora. Además, se procederá a digitalizar y centralizar los documentos en una plataforma unificada y accesible, eliminando documentos redundantes. La evidencia incluirá los procedimientos ajustados y documentos optimizados y simplificados; y registros en el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol.

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

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales / Centros de Formación

Tema: **Revisión energética**

- Identificar y priorizar las sedes que requieren revisión energética acorde con lo establecido en la Resolución 40412 de 2024, según el plan Cuatrienal establecido por el Sistema de Gestión de Energía de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo y el Instructivo para la revisión energética SGE (GOR-I-017)

Evidencia: Informe de revisión energética de cada centro de formación cargado en plataforma compromISO - Modulo Ambiental y de Energía - Control Operacional

Tema: **Revisión energética**

- Elaborar Informe de las revisiones energéticas del SENA a nivel nacional y remitirlo a la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) acorde con lo establecido en la Resolución 40412 de 2024

Evidencia: Informe de revisión energética consolidado nacional radicado ante la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME)

Política: Gobierno digital - Ventanilla hacia adentro

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

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Mantenimiento preventivo y correctivo de equipos de cómputo

- Registrar, gestionar y y monitorear todos los equipos de cómputo utilizados por funcionarios de planta y contratistas del SENA en la plataforma Microsoft Intune, para garantizar la seguridad, el licenciamiento, la actualización y la trazabilidad de los activos tecnológicos utilizados para el acceso a la información institucional.

Evidencia: Informe consolidado trimestral de equipos registrados en Microsoft Intune, incluyendo estado de cumplimiento por centro de formación, regional y dependencias administrativas, reporte de incidencias detectadas y acciones de mantenimiento realizadas

Tema: Gestión y control de desarrollos de software institucionales.

- Reportar al Grupo de Gestión Estratégica y Operación de Soluciones Digitales - Oficina de Sistemas todo desarrollo de software in house o herramientas tecnológicas construidas con fines diferentes a la formación, por parte de todas las dependencias del SENA (Dirección General, Direcciones Regionales y Centros de Formación), para proceder al traslado al centro de datos de la Oficina de Sistemas de acuerdo con el protocolo de paso a Producción.

Evidencia: Registro del reporte en la herramienta definida por la Oficina de Sistemas, con la descripción del software o herramienta desarrollada, su objetivo y el área solicitante.

Tema: PETIC 2023 - 2026

- Implementar el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETIC) publicado en la página Oficial de la Entidad, con el fin de identificar los lineamientos estratégicos de TI que se articulan con la gestión institucional y la prestación de servicios tecnológicos en todo el SENA.

Evidencia: Un informe que evidencia la alineación de los proyectos de TI de la dependencia con el Plan Estratégico de TI, donde se identifiquen oportunidades de fortalecimiento del PETIC que se encuentra publicado en la página oficial del SENA, entregado a la Oficina de Sistemas mediante radicado a más tardar el 31 de julio de cada vigencia.

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales / Centros de Formación

Tema: **Mesa de servicio**

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

Evidencia: Reporte de formato directorio TIC Nacional 2025 mensualmente

Tema: **Ampliación de servicios tecnológicos y de infraestructura TIC**

- Registrar a través del formulario emitido por la Oficina de Sistemas, las necesidades de en cuanto a equipos de conectividad, con el fin de validar la proyección realizada para la compra de dichos equipos por la Oficina. La distribución de los equipos se realizará a través de las Regionales, quienes deberán entregarlos a los Centros de Formación por medio del almacenista. La custodia de los equipos en los Centros de Formación estará bajo la responsabilidad del Director o Subdirector del Centro de Formación.

Evidencia: Listado de distribución de equipos / Consolidado de necesidades de las Regionales y Centros

- Asegurar la contratación de prestación de los servicios de soporte TIC, de acuerdo al presupuesto asignado, con el perfil mínimo requerido en cada Regional y Centros de Formación, de acuerdo con la circular emitida por la Oficina de Sistemas para la vigencia 2026.

Evidencia: Listado mensual de equipo TIC contratado con Estudio Previo y soporte de ejecución presupuestal.

- Reportar al Grupo de Gestión Estratégica y Operación de Soluciones Digitales - Oficina de Sistemas, las necesidades de software tipo administrativo y de Formación, mediante el formulario emitido por la Oficina de Sistemas.

Evidencia: Listado de reportes de necesidades de software

Tema: **Mantenimiento preventivo y correctivo de equipos de cómputo**

- Realizar mantenimiento preventivo a los equipos de cómputo como mínimo dos veces al año, con el apoyo del equipo TIC de cada Regional o centro de Formación, sin impactar los periodos de Formación.

Evidencia: Listado de evidencias del mantenimiento preventivo realizado en formato Excel.

Lineamiento dirigido a: Secretaría General, Grupo de Gestión del Talento Humano, todas las regionales y centros de formación que gestionen personal administrativo o contratista

Tema: **Gestión de accesos y control de identidades**

- Remitir por parte de las dependencias de la Secretaría General y el Grupo de Gestión del Talento Humano, el listado actualizado del personal de planta y contratistas activos a la Oficina de Sistemas de forma mensual, para validar, crear, modificar o eliminar cuentas y perfiles de acceso a los sistemas institucionales.

Evidencia: Listado mensual consolidado de personal de planta y contratistas activos, con corte al último día de cada mes, reporte de novedades en la gestión de accesos (creación, actualización o inactivación de usuarios).

Lineamiento dirigido a: todas las regionales y centros de formación que requieran ampliación de servicios de energía y conectividad

- Presentar las solicitudes de ampliación de servicios (SAS) a la Oficina de Sistemas para la emisión de conceptos técnicos relacionados con energía eléctrica regulada, conectividad cableada, inalámbrica, switches y canales de internet. La solicitud del presupuesto la deben realizar a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo de acuerdo a los lineamientos que estos emitan.

Evidencia: Documento técnico de viabilidad de las Solicitudes de Ampliación de Servicios. Reporte semestral consolidado de las SAS y su estado. (aprobadas, en trámite o rechazadas).

Política: Mejora normativa - Ventanilla hacia adentro

Proceso: Gestión Jurídica / Dirección Jurídica

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: **Producción normativa y seguimiento a la agenda legislativa**

- Identificar y remitir a la dirección jurídica los asuntos relativos que merecen una posible intervención regulatoria para la entidad, indicando los proyectos de actos administrativos que se pretenden expedir a nivel interno en el siguiente año, utilizando el formato de agenda regulatoria.

Evidencia: Identificar y remitir a la dirección jurídica los asuntos relativos que merecen una posible intervención regulatoria para la entidad, indicando los proyectos de actos administrativos que se pretenden expedir a nivel interno en el siguiente año, utilizando el formato de agenda regulatoria.

- Participar activamente en el proceso legislativo y reglamentario en el que esté involucrado el SENA, por parte de las áreas misionales de la Dirección General del SENA, presentando conceptos e insumos cuando sean requeridos por la Dirección Jurídica o congresistas, para contribuir en la construcción normativa relacionada con la misión de la entidad, cumpliendo los parametros de la Política de Mejora normativa del SENA.

Evidencia: Comunicación de respuesta de las áreas misionales respecto de solicitud realizada por la Dirección Jurídica o congresistas frente a este lineamiento.

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

Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía / Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

Lineamiento dirigido a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: **Implementación de Política Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas**

- Elaborar, publicar e implementar de manera participativa la estrategia de Participación ciudadana y rendición de cuentas.

Evidencia: Publicación de la estrategia e informes de los espacios de participación

Política: Racionalización de trámites - Relación Estado Ciudadano

Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía / Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: **Política de Simplificación, Racionalización y Estandarización de Trámites**

- Elaborar e implementar la estrategia de racionalización de trámites

Evidencia: Informe sobre la estrategia publicada e implementada

Política: Seguridad Digital - Ventanilla hacia adentro

Proceso: Gestión Organizacional y del Riesgo / Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Lineamiento dirigido a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Fortalecimiento y madurez del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información.

- Gestionar la implementación del cronograma para la identificación y actualización de los activos de información, conforme a lo establecido en el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información (PSPI) y/o en el Plan Anual de Mantenimiento y Mejora (PAMM). Dichos activos deberán registrarse en la herramienta dispuesta por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, con la aprobación del líder del proceso (directores, jefes de área o subdirectores). Asimismo, cada dependencia deberá medir la implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI), definir y ejecutar las acciones necesarias para incrementar su nivel de madurez, realizar el seguimiento a los indicadores de seguridad de la información y ciberseguridad, y desarrollar el plan de sensibilización y concientización de seguridad y privacidad de la información.

Evidencia: Matriz de Activos de Información por proceso de la Dirección General, Despachos Regionales y Centros; registro de la medición del MSPI y de los indicadores de Seguridad y privacidad de la información en la plataforma institucional definida por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, evidencias de concientización, implementación de planes de cierre de brecha para incrementar el nivel de madurez por cada dependencia/centro.

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

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

  Las Regionales y Centros priorizarán mensualmente la valoración de riesgos EXTREMOS y ALTOS identificados, implementando controles compensatorios inmediatos cuando el plan de tratamiento supere 60 días.

  La Matriz de Riesgos de Seguridad de la Información incluirá columna de 'Validación Mensual del Líder de Proceso' donde se registrará: fecha de revisión, estado de avance del tratamiento (%), observaciones y aprobación.

Evidencia: Matriz de Riesgos de Seguridad de la Información por proceso de la Dirección General, Regionales y Centros / Trimestralmente, remitirán a la Dirección de Planeación consolidado de: riesgos materializados, efectividad de controles implementados y brechas críticas pendientes."

Lineamiento dirigido a: Dirección General

Tema: Seguridad digital

- Realizar la ejecución de las pruebas a los planes de continuidad definidos a nivel de Dirección General

Evidencia: Informe de ejecución de pruebas.

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

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

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

Lineamiento dirigido a: Dirección General y Centros de Formación Designados como pilotos de Plan de Continuidad del Negocio

Tema: Planes de Continuidad del Negocio

Los equipos de la Dirección General y los dos Centros de Formación designados como piloto deberán implementar y realizar las pruebas del Plan de Continuidad del Negocio (PCN), garantizando la verificación de su efectividad frente a posibles interrupciones operativas. Este proceso deberá incluir la ejecución del análisis de impacto al negocio (BIA), la definición de escenarios críticos, la identificación de procesos esenciales, y la evaluación de los tiempos máximos de recuperación (RTO/RPO). Los resultados de las pruebas deberán documentarse, analizarse y socializarse, con el fin de ajustar los planes de continuidad y fortalecer la resiliencia institucional, asegurando la articulación con los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol (SIGA) y con el Plan Estratégico Institucional.

Evidencia: Plan de Continuidad del Negocio actualizado, Informe de pruebas del PCN. Análisis de Impacto al Negocio (BIA), actas de socialización

Política: Servicio al Ciudadano - Relación Estado Ciudadano

Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía / Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: Fortalecimiento canales de atención desde un enfoque diferencial

- Vincular talento humano con conocimiento en lenguas propias (de acuerdo con el territorio) y que cumpla con el protocolo de atención que se establezcan por parte de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.

Evidencia: Informe mensual de registro en CRM y de medición de la experiencia trimestral.

Tema: **Procedimiento PQRS**

- Fortalecer el seguimiento y la atención oportuna de las Peticiones, Quejas, Resclamos Solicitudes - PQRS, y el análisis de las peticiones allegadas a la entidad.

Evidencia: Informe semestral de seguimiento a las Peticiones, Quejas, Resclamos Solicitudes - PQRS (Tiempo), e informe semestral de revisión de respuesta de fondo, propuesta de desarrollo para el análisis de las PQRS.

Tema: **SENA en el territorio**

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

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

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: **Fortalecimiento del canal telefónico y virtual**

- Apoyar la estabilización y brindar lineamiento para el adecuado funcionamiento del canal telefónico y virtual desarrollado por el SENA, y realizar seguimiento a la operación.

Evidencia: Plan anual de transición y estabilización, e informes mensuales de transferencia de conocimientos

Tema: **Caracterización de Grupos de Valor y de Interés**

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

Evidencia: Instrumentos de recolección de información diligenciados de acuerdo a la demanda.

Tema: **Fortalecimiento canales de atención desde un enfoque diferencial**

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

Evidencia: Documento diagnóstico consolidado anual de los puntos presenciales de atención a la ciudadanía teniendo en cuenta la Norma.

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

- Aplicar instrumentos de levantamiento de información, dar a conocer los resultados de la caracterización de la población vinculada a la economía campesina y popular, y apoyar en el desarrollo de los ejercicios participativos.

Evidencia: Informe sobre los resultados obtenidos en los espacios establecidos para el levantamiento de información. Periodicidad: Conforme al desarrollo del ejercicio. Actas de las reuniones realizadas semestralmente de presentación de resultados

4.5. DIMENSIÓN: Gestión del Conocimiento y la Innovación

Política: Gestión del conocimiento y la innovación

Proceso: Direccionamiento Estratégico / Dirección de Planeación y Direccionamiento Corpoarativo

Lineamiento dirigido a: Dirección General

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

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

Evidencia: Informe semestral del avance

4.6. DIMENSIÓN: Información y Comunicación

Política: Gestión de la Información Estadística

Proceso: Direccionamiento Estratégico / Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: **Uso adecuado de la información contenida en el Informe Estadístico**

- Fomentar la apropiación y aplicación de los términos de uso de la información estadística producida por el SENA, garantizando su empleo responsable, ético y oportuno en los procesos de planeación, seguimiento, evaluación y toma de decisiones institucionales.

  La información estadística deberá ser utilizada conforme a los principios de calidad, transparencia, trazabilidad y protección de los datos, asegurando su correcta interpretación y divulgación en los niveles nacional, regional y de centro

Evidencia: Registro de las descargas del Informe Estadístico desde la página web institucional www.sena.edu.co – módulo transparencia, actas de uso del Informe Estadístico en procesos de análisis, planeación o toma de decisiones, referencias documentadas del informe en planes, reportes o presentaciones institucionales.

Tema: **Registro de información**

- En el marco de la implementación del Sistema Integrado de Información Estadística del SENA (SIIES) se debe garantizar el registro completo y veraz por parte de los Centros de Formación en el aplicativo Sofia Plus y demás sistemas gestionados por las áreas de la Dirección General que hacen parte de los datos requeridos para la elaboración del Informe Estadístico Institucional. El registro deberá realizarse conforme a los lineamientos de calidad de la información institucional, asegurando la consistencia, integridad y trazabilidad de los datos reportados.

Evidencia: Reportes descargados de SOFIA Plus y reportes descargados de los aplicativos utilizados por las áreas de la Dirección General, con calidad, oportunidad y coherencia de la información.

Lineamiento dirigido a: Dependencias de la Dirección General de la entidad que reportan datos para la construcción del informe estadístico

Tema: **Oportunidad de los reportes de cumplimiento de metas**

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

Evidencia: Reportes de información con ejecución de metas en los tiempos definidos.

Política: Gestión Documental

Proceso: Gestión Documental / Secretaría General

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: **Gestor Documental Electrónico de Archivo SGDA**

- Implementar el gestor documental electrónico a nivel nacional a través del acompañamiento del Grupo Administración de Documentos y el compromiso de toda la comunidad Sena, con el apoyo de la alta dirección y con un proveedor que brinde soporte tecnológico para el adecuado funcionamiento del Sistema de Gestión Documental Electrónico de Archivo, en el proceso de conformación del Archivo Electrónico del SENA.

Evidencia: Informes y reportes semestrales de seguimiento al avance en el cumplimiento de la implementación del Archivo Electrónico del SENA Generado en la Dirección General y Notificado a las regionales

Tema: **Plan de conservación documental**

- Implementar el Plan de Conservación Documental en los Archivos Centrales de la entidad a través del acompañamiento del Grupo de Administración de Documentos, con el propósito de garantizar la conservación del patrimonio documental de la entidad.

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

Lineamiento dirigido a: Despachos Regionales

Tema: **Contratación de Personal - Gestión Documental**

- Contratar personal idóneo con formación académica y experiencia en Gestión Documental y manejo de archivos, en cumplimiento de la Ley 1409 de 2010, "Reglamenta el oficio de la actividad Archivística" y Acuerdo 001 de 2024 "Capítulo 2 "Lineamientos Generales para la prestación del Servicio en Archivos".Esta contratación deberá realizarse conforme a la asignación presupuestal con destinación específica.

Evidencia: Informe de supervisión trimestral del avance y de las actividades realizadas por cada uno de los contratistas responsables de los archivos centrales en las 33 regionales.

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

Proceso: Gestión de Comunicaciones / Oficina de Comunicaciones

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales

Tema: **Eventos**

- Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en el protocolo de eventos GC-PR-001 y el Plan de Austeridad del Gasto de la Entidad para los eventos que se realicen en las regionales y sus centros de formación.

Evidencia: Reporte trimestral de eventos realizados

Tema: **Plan Estratégico de Comunicaciones**

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

Evidencia: Comunicación interna remitida al jefe de la Oficina de Comunicaciones

Tema: **Lineamientos de comunicaciones - Austeridad del gasto**

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

Evidencia: Informe trimestral de austeridad del gasto respecto a ahorro en publicidad estatal y eventos.

Tema: **Plan Estratégico de Comunicaciones**

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

Evidencia: Envío hojas de vida del equipo de comunicaciones regional para revisión y aprobación

Tema: **Plan Estratégico de Comunicaciones**

- Aplicar correctamente la imagen institucional SENA en los productos, canales de comunicación y eventos institucionales, usar el audiobrand y el banco de imágenes institucionales actualizado, garantizar controles de imagen SENA en material pedagógico de divulgación, pendones y vallas.

Evidencia: Reporte trimestral indicadores plan de acción

Tema: **Plan Estratégico de Comunicaciones**

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

Evidencia: Reporte trimestral indicadores plan de acción

Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía / Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

Lineamiento dirigido a: Dirección General

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

- Elaborar e implementar la estrategia la Política Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

Evidencia: Informe sobre la estrategia publicada e implementada

4.7. DIMENSIÓN: Talento Humano

Política: Talento Humano

Proceso: Gestión del Talento Humano / Secretaría General

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: **Acuerdos de Gestión**

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

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

Tema: **Cumplimiento de Horario de Trabajo**

- Sensibilizar a los funcionarios del SENA sobre el cumplimiento de horario y la normatividad que tiene el SENA frente al proceso de descuento por inasistencia. Esta actividad se realizará a nivel nacional

Evidencia: Registro de las sensibilizaciones y orientaciones realizadas sobre Cumplimiento de horario y descuento por inasistencia

Tema: **Evaluación del Desempeño**

- Desarrollar actividades de sensibilización frente a la responsabilidad de los servidores públicos en el desarrollo de las fases del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral por parte del Grupo de Gestión del Talento Humano de la Secretaria General. Este proceso se desarrollará durante las fases de concertación, seguimiento y evaluación del desempeño laboral.

Evidencia: Listas de asistencia en las fases de Evaluación del Desempeño Laboral: Concertación de compromisos. / Seguimiento. / Evaluaciones parciales y / Calificación definitiva, en el aplicativo Evaluación del Desempeño Laboral (EDL)-APP de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Tema: **Gestión en el SIGEP II: contratación**

- Registrar oportunamente y verificar la información de los contratistas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP II, en los módulos: Actualización de hojas de vida (previo a a suscripción del contrato) Registro de contratos (Inmediatamente después de la suscripción del contrato) garantizando la trazabilidad, transparencia y cumplimiento de los requerimientos legales establecidos por la función pública.

Evidencia: Dependencias, Regionales y Centros de formación: Reporte en SIGEP II Secretaria General: 4 Informes de seguimiento trimestral con el consolidado nacional y regional

Tema: **Gestión en el SIGEP II: Servidores Públicos**

- Registrar oportunamente y verificar la información de los funcionarios en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP II, en los módulos: i) hojas de vida, ii) vinculaciones, iii) bienes y rentas; y iv) Ley 2013 de 2019 y conflictos de interés.

Evidencia: Dependencias, Regionales y Centros de formación: Reporte en SIGEP II Secretaria General: 4 Informes de seguimiento trimestral con el consolidado nacional y regional

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

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

Evidencia: Diligenciamiento formato de auetoevaluación de cumplimineto de Estándares de Habilitación Resolución 3100 de 2019 del Min Salud. Declaración de Autoevaluación de Servicios de Salud en la Novedades en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud (REPS).

Tema: Implementación Política de Integridad

- Promover y realizar seguimiento sobre la temática de los conflictos de interés, declaración de bienes y rentas, enfocándose en la declaración proactiva de los mismos y el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019.

Evidencia: Comunicaciones institucionales a nivel regional donde se establezca y confirme la verificación y el seguimiento de las declaración de bienes y rentas y conflictos de intereses.

- Registrar oportunamente y verificar la información de los funcionarios en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP II, en los módulos: i) hojas de vida, ii) vinculaciones, iii) bienes y rentas; y iv) Ley 2013 de 2019 y conflictos de interés.

Evidencia: Comunicaciones institucionales a nivel regional donde se establezca y confirme la verificación y el seguimiento del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción de Función Pública

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

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

Evidencia: Informes de Auditorías

Tema: Provisión del talento humano

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

empleo según la ley 1955 de 2019), así como la provisión de vacantes de trabajadores oficiales (convención colectiva de trabajo SENA- SINTRASENA)

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

Tema: Retiro del Servidor Público

- Facilitar la transición adecuada y sin conflictos por parte de los funcionarios que estén próximos al retiro forzoso, optimizando la gestión del talento humano y evitando riesgos jurídicos o administrativos.

Evidencia: Programación y notificación a los funcionarios que estén al menos con 6 a 12 meses próximos a cumplir con la edad de retiro, así mismo, apoyar al funcionario para que gestione la pensión de jubilación o pensión y de acompañamiento en el proceso de transición de retiro, por medio del cual se ofrece talleres de salud mental, manejo del tiempo libre, emprendimiento, etc.

Tema: Retiro del Servidor Público: Encuesta de Retiro

- Hacer exigible la aplicación de la encuesta que se debe realizar a los funcionarios que se retiran de la entidad a nivel nacional, como lo establece la Circular 105 de 2020 del SENA

Evidencia: Informe seguimiento a la aplicación de la encuesta para llegar al 100% de los funcionarios que se retiran de la Entidad

Tema: Retiro del servidor Público: Guía Transferencia del conocimiento

- Implementar una guía para la transferencia de conocimientos de los servidores públicos próximos a retirarse de la entidad a quienes continúan vinculados. Esta actividad se realizará a nivel nacional

Evidencia: Guía transferencia de conocimientos de los servidores públicos próximos a retirarse – Formato diligenciado de las transferencias realizadas

Tema: Tabla de honorarios

- Presentar la tabla de honorarios mensuales a reconocer en el SENA durante la vigencia 2026 para los contratos de prestación de servicios con personas naturales, en coordinación con la Dirección de Formación Profesional y la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

Evidencia: Tabla de honorarios

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: **Cultura Organizacional**

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

Evidencia: Difusión a través de canales institucionales / Diagnóstico

Tema: **Provisión del talento humano**

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

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

Lineamientos dirigidos a: Dirección General / Despachos Regionales

Tema: **Convocatorias Fondo Nacional de Vivienda**

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

Evidencia: Circulares, E-card para socialización de convocatorias, listado de asistencia a charlas por videoconferencia, correo electrónico

Tema: **Informe de Gestión Fondo Nacional de Vivienda**

- Realizar seguimiento al comportamiento de la cartera hipotecaria y ahorros del Fondo Nacional de Vivienda conciliada previamente por cada regional y el Grupo de Contablidad, por concepto (Préstamos de vivienda, préstamos sobre ahorros) y deudor (exfuncionarios y activos); para su clasificación de cartera al día y en mora y reporte de consolidado por tercero nacional a la Dirección Administrativa y Financiera de la Entidad.

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

Tema: **Legalización créditos de Vivienda**

- Realizar seguimiento a regionales para la aprobación y legalización de créditos de vivienda, de acuerdo a procedimiento del Fondo Nacional de Vivienda, estudios de títulos, constitución y firma de escritura dentro del plazo del credito, trámites notariales y de registro de hipoteca a favor del SENA previo a su desembolso de acuerdo a los formatos estandarizados y publicados en www.compromiso.sena.edu.co , como parte del seguimiento a la ejecución de recursos asignados a cada regional dentro de la anualidad presupuestal, para conocer el estado y desembolso de cada credito aprobado y registrado presupuestalmente; los administradores de vivienda de cada regional serán los responsables de actualizar el estado de cada crédito en el aplicativo del Fondo Nacional de Vivienda segun trámites adelantados por su regional.

Evidencia: Reporte de seguimiento de créditos del aplicativo Fondo Nacional de Vivienda - FNA

Tema: **Permisos Sindicales**

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

Evidencia: Resolución de Permisos Sindicales

Tema: **Plan Anual de Adquisiciones**

- Elaborar, aprobar, actualizar y publicar el Plan Anual de Adquisisiontes - PAA tomando como referencia la asignación presupuestal para contrataciones de la vigencia, enmarcado en los principios de economía, publicidad y responsabilidad que gobiernan la contratación estatal.

Evidencia: Plan Anual de Adquisiciones publicado

Tema: **Reconocimiento de obligaciones de pago de cesantías, devolución de ahorros y préstamos sobre ahorros a afiliados del Fondo Nacional de Vivienda**

- Realizar seguimiento al reconocimiento de obligaciones de pago de cesantías, devolución de ahorros y préstamos sobre ahorros a afiliados del Fondo Nacional de Vivienda. La Secretaría General y Direcciones Regionales, reconocerán las obligaciones de los afiliados del Fondo Nacional de Vivienda, de acuerdo con el presupuesto disponible dentro de la anualidad, saldos certificados y controlados por cada regional, procedimiento y normatividad vigente y utilizarán los formatos estandarizados y publicados en www.compromiso.sena.edu.co

Evidencia: Informe de pagos registrados en SIIF enviado mensualmente a cada regional para el control de la cartera del FNV.

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales / Centros de Formación

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

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

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

Tema: Diseñar las líneas estratégicas de divulgación y llevar a cabo la socialización del Protocolo para la prevención de la violencia de género y sus respectivas rutas de atención

- Construir, brindar y socializar un conjunto de herramientas, rutas de atención y seguimiento eficaces, adecuadas y apropiadas que garanticen la prevención, atención no repetición y sanción de violencias basadas en género y por orientación de género, de acuerdo con lo establecido en normas internacionales y nacionales como la ley 1257 de 2008, la ley 2365 de 2024, la directiva presidencial 001 de 2023 y lo acordado en el Acuerdo Colectivo. En un marco de justicia de género, promoción y protección de los derechos humanos.

Evidencia: Informes de la estrategia de divulgación

Tema: Intervención de clima organizacional

- Realizar intervención del clima organizacional en cada uno de las resgionales, centros de formación y para la vigencia 2026 acorde a los resultados de la vigencia 2025.

Evidencia: Informes de intervención de clima organizacional

Tema: Medición e intervención de factores de riesgo psicosocial

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

Evidencia: Informes de Intervención de riesgo psicosocial

Tema: Pensiones

- Remitir al Grupo de Pensiones de la Dirección General, la documentación que conforman los expendientes físicos y digitales de los pensionados jubilados del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, cumpliendo con los requerimientos establecidos por ley.

Evidencia: Los siguientes documentos deben ser enviados al Grupo de Pensiones de la Dirección General, así: certificado de estudio cada cuatro (4) meses y supervivencia cada seis (6) meses. Certificación de paz y salvo de la obligación de doble mesada o soporte documental de la gestión de cobro, Formato Datos del Pensionado (GTH-F-171 V.05),

citaciones y notificaciones de resoluciones proferidas por el Grupo de Pensiones, asi como la guía de entrega de 4-72, la autorización de notificación electrónica y Formato Lista Chequeo Sustitución Pensional (GTH-F-053 V.03).

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

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

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

Tema: **Ropa de Trabajo**

- Gestionar la adquisición de ropa de trabajo para los servidores públicos del SENA, a partir de la planeación y consolidación de necesidades en las regionales, la gestión presupuestal y el proceso contractual conforme a la normatividad aplicable, logrando una entrega oportuna, garantizando transparencia, cobertura y cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo Colectivo y el Manual de Ropa de Trabajo.

Evidencia: Cronograma del proceso de la adquisición de ropa de trabajo.

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales / Centros de Formación / Dirección Jurídica

Tema: **Pensiones**

- Remitir al Grupo de Pensiones de la Dirección General la documentación pertinente para dar cumplimiento a fallos judiciales, ejecutivos, sustituciones, compartibilidades, recursos, derechos de petición, acrecimientos y/o tutelas en asuntos pensionales.

Evidencia: Los siguientes documentos deben ser enviados al Grupo de Pensiones de la Dirección General, así: Formato Lista Chequeo Sustitución Pensional (GTH-F-053 V.03), copias auténticas de las providencias judiciales, constancias de ejecutoria, certificados de tiempos laborados (expedido por la regional), soporte de relación de pago (del Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF)) cuando aplique y toda aquella documentación asociada a los tramites pensionales.

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales

Tema: **Administración de Salarios**

- Planear y hacer seguimiento mensual a la ejecucion del presupuesto asignado para el pago de contratos de aprendizaje.

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

- Planificar y hacer seguimiento mensual a la ejecución del presupuesto para el pago de Horas extras, de acuerdo con los lineamientos dados por el grupo Administración de Salarios, responsabilidad que corresponde a los Directores Regionales y Subdirectores de Centro.

Evidencia: Formato de autorización y legalización de Horas extras para Empleados Púbicos y Trabajadores Oficiales.

- Planear la programación de las vacaciones conjuntamente con los servidores públicos verificando que previo a iniciar el trámite de solicitud el período de vacaciones esté causado, teniendo en cuenta que éstas NO deben ser acumuladas ni interrumpidas excepto por necesidades del servicio o por retiro.

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

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

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

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

Evidencia: Reportes mensuales de las Regionales por medio del formato GTH-F-057 en lo correspondiente a Certificados de pago de nómina generados y firmados mensualmente. Certificados de pago de seguridad social generados y firmados mensualmente. Reportes de novedad

Tema: **Bienestar Social e incentivos**

- Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, y a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la

motivación, al crecimiento y el desarrollo profesional y personal, promoviendo la identidad y pertenencia institucional.

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

Tema: Capacitación Institucional

- Determinar las temáticas del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para funcionarios diferentes a instructores, quienes están a cargo del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano, con el fin de desarrollar actividades de formación y capacitación dirigidas a generar conocimientos y fortalecer las competencias de los servidores públicos al servicio del SENA. El objetivo primordial es incrementar la capacidad individual y colectiva de los funcionarios para que logren el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

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

- Gestionar la asignación de viáticos necesarios para la compra de tiquetes aéreos que permita la participación en las capacitaciones, con el fin de garantizar tarifas más económicas optimizando recursos. La programacion , el desplazamiento y desarrollo de capacitaciones se debe realizar en días hábiles, favoreciendo la utilización de espacios de formación dispuestos en convenios institucionales y dando prelación a capacitaciones ofrecidas en el marco de convenios y/o proveedor SENA con el propósito de evitar costos por arrendamiento o alquiler de salones, garantizando la eficiencia en el uso de los recursos públicos.

Evidencia: Asignación de la mayor parte de los recursos destinados a capacitación al inicio de la vigencia, para optimizar la planeación y asegurar la disponibilidad presupuestal. - Correos de invitación en los que se relacionan las fechas de capacitación y los desplazamientos programados en días hábiles, con el fin de evitar costos adicionales por comisiones o recargos. - Comunicaciones oficiales en las que se gestionan los espacios de formación a través de convenios institucionales, evitando gastos por arrendamiento o alquiler de salones. - Correos para gestionar la disponibilidad de espacios en los centros de formación, con el fin de programar las capacitaciones en ambientes institucionales ya existentes y evitar costos por arrendamiento o alquiler de salones. - Correos de invitación a las capacitaciones realizadas a través de convenios, priorizando aquellas que no generan costos por cupo.

Tema: COPASST y Comités de Convivencia Laboral

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

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

Tema: Derechos Fundamentales del Trabajo y Diálogo social

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

Evidencia: Actas

Tema: Exámenes médicos ocupacionales

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

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

Tema: Historias Laborales

- Gestionar el proceso de la organización, custodia, consulta, seguridad y disposición final de las historias laborales de los funcionarios y exfuncionarios de la Dirección General, cumpliendo con los requisitos legales, normativos y administrativos; esto aplica a todas las historias laborales físicas e hibridas de funcionarios activos, retirados y pensionados de la entidad, desde su creación, permanencia y retiro.

Evidencia: Programación de la transferencia de historias laborales de funcionarios retirados de las vigencias 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023, con el Grupo Administración de Documentos. Listas de asistencia a la divulgación de los lineamientos del proceso de la organización de las historias laborales hibridas a nivel nacional y realización del acompañamiento presencial y virtual. Promulgación anual a los Coordinadores de Gestión del Talento Humano y de Apoyo Mixto, así como a sus grupos de trabajo de la Circular No.3-2025-000116 del 15 de mayo de 2025, con el fin de cumplir

con el formato vigente GTH-F-174v04 y los lineamientos para la elaboración de certificaciones laborales con funciones.

Tema: Humanización del Talento Humano

- Fortalecer la humanización del talento humano en el SENA, promoviendo una cultura organizacional centrada en los valores institucionales, el bienestar integral, la calidez en las relaciones interpersonales, el trato digno y el respeto por los derechos humanos. Este propósito se desarrollará mediante la implementación de buenas prácticas que favorezcan entornos laborales empáticos, inclusivos y respetuosos, contribuyendo al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la motivación y el compromiso de los colaboradores con la misión institucional.

Evidencia: Informes de buenas prácticas

Tema: Implementación Política de Integridad

- Desarrollar actividades orientadas al fortalecimiento de la Política de Integridad, que incluyan temas como el Código de Integridad y el Conflicto de Intereses, con el objetivo de generar un impacto positivo en los funcionarios y contratistas de la Entidad.

Evidencia: Informes de actividades realizadas en cada una de las regionales para la implementación de la política de Integridad

Tema: Insumos y servicios para atención de emergencias

- Realizar el diagnóstico de las necesidades en términos de condiciones de emergencia en las sedes de trabajo y llevar a cabo las acciones requeridas en el plan de emergencias para dotar los insumos y adquirir los servicios necesarios que permitan disminuir la vulnerabilidad en situaciones de emergencia, y presentar un informe a la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Evidencia: Link de contratos de compra de insumo de emergencias para la regional y sus centros de formación. Link de contratos de prestación de servicios de area protegida (en caso que aplique)

Tema: Sistema Salarial de Evaluación por Méritos para los Instructores del SENA (SSEMI)

- Promover el cumplimiento del Sistema Salarial de Evaluación por Méritos para los Instructores del SENA (SSEMI), mediante la emisión y difusión, por parte de la Secretaría General, de los lineamientos de apertura del proceso ordinario, conforme a lo dispuesto en el Decreto 1424 de 1998 y el Decreto 3009 de 2005. Esta evaluación tiene como propósito reconocer el mérito y la formación de los instructores, y debe ser ejecutada por las Regionales, respetando las fechas, requisitos y formatos oficiales definidos. Además de emitir directrices y evaluar su cumplimiento, la Secretaría General brindará

orientación técnica y consolidará la información remitida por las Regionales para su análisis por parte del Comité Nacional de Evaluación.

Evidencia: Remisión completa y oportuna, por parte de las Regionales, del paquete documental exigido: acta(s) del comité, planilla de evaluación, cuadro de capacitaciones, soportes digitalizados y relación de instructores con número y fecha de radicado, conforme a los lineamientos de apertura y ejecución definidos por la Secretaría General y expedición de Resoluciones de Asignación de Escala Salarial.

Tema: Unificación de procesos y procedimientos establecidos para el Servicio Médico Asistencial en los aplicativos Compromiso y SPU para dar cumplimiento a la Gestión del Talento Humano

- Dar cumplimiento a la unificación de procesos y procedimientos establecidos, los cuales están registrados para el Servicio Médico Asistencial en los aplicativos de Compromiso y en Servicio Procesos Unificados (SPU).

Evidencia: Fomatos de procesos, lineamientos, historía clínia y reportes de diligenciamiento de módulos de auditoría aplicativo Servicio Procesos Unificados (SPU)

Lineamiento dirigido a: Funcionarios administrativos, instructores y trabajadores oficiales

Tema: Incoporar los cambios de la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025), en la Gestión del Talento Humano

- Incoporar los cambios de la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025), en la Gestión del Talento Humano

Evidencia: Dar cumplimiento a la Ley Ley 2466 de 2025, a través de la incorporación en los instrumentos de la Gestión del Talento Humano.

5. PROCESOS INSTITUCIONALES

5.1 Proceso: Relacionamiento con la ciudadanía / Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: **Liderazgo en Alianzas y Proyectos Internacionales**

- Promover y concertar alianzas estratégicas, convenios y proyectos de cooperación técnica, científica y tecnológica de alcance internacional, orientados a facilitar la transferencia de conocimientos y tecnologías con diversos aliados estratégicos. Toda área que identifique una necesidad de relacionamiento internacional deberá coordinar previamente con la Coordinación Nacional de Relaciones Internacionales, antes de iniciar cualquier acercamiento con Embajadas, Agencias de cooperación o entidades públicas y privadas del ámbito internacional. Estas acciones deberán guardar coherencia con la política pública del Gobierno, en consonancia con la misionalidad institucional del SENA, con el propósito de generar beneficios tangibles para aprendices, instructores, personal administrativo y la ciudadanía en general

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

Tema: **Gestión de Convenios**

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

Evidencia: Link de publicación de los convenios en plataforma SECOP y el registro en las bases de datos de la entidad (Power APP 2.0).

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: **Gestión de Convenios**

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

Evidencia: Elaboración y aprobación del acta del comité de contratación y convenios Informes a la Dirección Administrativa y Financiera de las actas de liquidación con saldos a favor.

- Brindar seguimiento los convenios por medio de la Plataforma POWER APP CONVENIOS 2.0.

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

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

Evidencia: Informes de socializaciones realizadas de manera bimensual

- Brindar asesorías a las dependencias de la Dirección General y a las Regionales en los procesos de formación, selección, celebración, liquidación y cierre de convenios, cumpliendo con la misionalidad de la Entidad, de acuerdo con la normatividad legal vigente.

Evidencia: Elaboración de respuestas por medio de ONBASE a los diferentes requerimientos de asesoría de las dependencias de dirección general y de las direcciones regionales.

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

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

Tema: Regulación cuota empresas contrato aprendizaje

- Actualizar anualmente el listado de Oficios y Ocupaciones por región, con apoyo de la Dirección de Formación Profesional, Dirección de Empleo y trabajo (agencia pública de empleo -observatorio laboral), Dirección de Sistema Nacional para el Trabajo, con el fin de ampliar la cobertura de contrato de aprendizaje y dar cumplimiento a las normas aplicables; de acuerdo al decreto 654 de 2021 establece que el listado de oficios y ocupaciones que instaura la ley 789 de 2002, articulo 36 del ministerio de trabajo.

Evidencia: CUOC, listado de Oficios y Ocupaciones actualizado por cada vigencia.

- Identificar las empresas que cumplan con los requisitos estipulados en la Ley 789 de 2002 articulo 32, para la asignación de cuota de aprendices, a través de diversas fuentes de información y a partir del procedimiento definido por la Dirección General; el cual será monitoreado mediante el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA) y

será informado mensualmente a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

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

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales / Centros de Formación

Tema: **Aprendices con Contrato de Aprendizaje**

- Proveer las herramientas necesarias para que los empresarios lleven a cabo los procesos de selección y contratación de aprendices dentro de los plazos establecidos por el acuerdo 11, cumpliendo así con la Ley 789 de 2002 y sus decretos reglamentarios vigentes. El monitoreo de estos procesos se gestionarán a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA), con informes tanto semanales como mensuales dirigidos a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo. La ley 2466 de 2025 introdujo los cambios en la ejecución de contrato de aprendizaje que pasó de 24 a 36 meses, lo cual genera disminución en la rotación del proceso de contratación impactando la meta anual, en especial los contratos voluntarios.

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

Tema: **Portafolio de servicios**

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

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

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

Lineamientos dirigidos a: Todas las Dependencias de la entidad

Tema: **Apropiación del régimen contractual vigente en marco de la estrategia de prevención disciplinaria**

- Realizar y participar en los espacios o actividades programadas bajo la estrategia de prevención disciplinaria y adquisición de conocimientos en materia de contratación estatal, dirigido a los servidores públicos, colaboradores de la entidad y a los funcionarios de la oficina de Control Interno Disciplinario

Evidencia: Presentaciones, fotos, listas de asistencia, evaluaciones de apropiación

Tema: Fortalecer y optimizar la función disciplinaria de acuerdo con los términos de la Ley 1952 de 2019 y la ley 2094 de 2021

- Realizar seguimiento a los procesos disciplinarios para evitar el vencimiento de términos.

Evidencia: Informe de gestión disciplinaria, alertas de seguimiento a los términos disciplinarios

5.3 Proceso: Gestión de Recursos Financieros / Dirección Administrativa y Financiera

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales

Tema: Fiscalización Contrato

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

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

Tema: Fiscalización FIC

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

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

Lineamientos dirigidos a: Centros de Formación

Tema: Estrategia Producción de Centros

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

Evidencia: Formato Plan de Acción con proyectos para aprobación

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

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

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

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

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

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

5.4 Proceso: Gestión Jurídica / Dirección Jurídica

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales

Tema: Reforzamiento estructura sustancial del acto administrativo que resuelve los recursos.

- Fortalecer los actos, la estructura y proyeccion de los actos administrativos, desde elpunto de vista sustancial y procesal, derivado de las normas tanto internas del SENA, como el propio que regula los recursos en la vía administrativa, Ley 1437 de 2011; mediante la continuidad y participacion en el plan de transferencia de conocimientos de todos los temas propios del manejo de los recursos de apelación o queja, impedimentos, recusaciones y revocatoria directa, EDI y circulares que se desarrollen sobre los mismos.

Evidencia: 1. Plan de transferencia de conocimientos, mediante las reuniones virtuales con la asistencia de las regionales y/o a las participantes en el proceso, que resulte necesario. 2.Circulares. 3. Distintas recomendaciones mediate correo electrónico y las demás que resulten necesarias en desarrollo del proceso.

Tema: Traslado de Expedientes con Recursos

- Asegurar el traslado y entrega dentro de los términos administrativos internos del SENA, asi como los derivados de la ley; de los recursos y de la totalidad del expediente, contentivo de todos los documentos y soportes probatorios para adelantar de manera efectiva y eficaz el análisis y solución del tema objeto de apelación.

Evidencia: 1.Comunicación interna enviada por la Regional, dentro del término de tres dias.2. Remisión del expediente con el lleno de los requisitos contenidos en las circulaes

emanadas para tal efecto. 3. Comunicación dela Coordinacion del area efectuando los requerimientos a que haya lugar a los diferentres actores del proceso.

5.5 Proceso: Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales / Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales / Centros de Formación

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

- Divulgar y atender la oferta nacional y regional para el reconocimiento de los aprendizajes previos de los cuidadores y cuidadoras, a través de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

Evidencia: Informe trimestral por regional y centro de formación de la atención brindada a la población cuidadora

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

- Divulgar y Ofertar la convocatoria nacional denominada "Certificatón Nacional" donde se vinculan Normas de Competencias Laborales asociadas a Reindustrialización e industrias Creativas

Evidencia: Reporte de normas asociados a Normas de Competencias Laborales relacionadas con Reindustrialización e Industrias Creativas que fueron incluidas en la en la convocatoria "Certificatón Nacional" (para quien aplique)

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

- Divulgar y atender las ofertas nacionales y regionales para atención de mujeres, jóvenes y adulto mayor en el servicio de evaluación y certificación de competencias laborales del SENA.

Evidencia: Informe trimestral por regional y centro de formación de la atención brindada a las poblaciones mujeres, jóvenes y adulto mayor

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

- Adelantar el reconocimiento de aprendizajes previos, de la población migrantes, a través de proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

Evidencia: Informe trimestral de la atención brindada e iniciativas implementadas en beneficio de la población migrante

Lineamientos dirigidos a: Centros de Formación

Tema: **Auditorías de sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, para propiciar la mejora continua del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.**

- Elaborar y ejecutar plan anual de auditorias de sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (aplica para los centros de formación seleccionados en la vigencia)

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

Tema: **Estrategia de proyectos nacionales de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales**

- Ejecutar los proyectos nacionales de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales asociados a Centros de Formación

Evidencia: Reporte trimestral del Sistema de información DSNFT con el indicador de Certificaciones Expedidas en Proyectos Nacionales. (a los centros de formación que aplique).

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

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: **Diseño de catálogos de cualificaciones**

- Facilitar los mapas ocupacionales correspondientes a las áreas de cualificación o sectores enfocados en el marco de los núcleos campesinos a impactar, para el diseño de catálogos de cualificaciones, a saber: mujeres campesinas y populares, agroecología, reforma agraria, paz, pescadores y pescadoras y economías populares del circuito de las economías campesinas
- Facilitar las Normas de Competencia Laboral en concordancia con las funciones de los perfiles de cargo definidos para el diseño de catálogos de cualificaciones enfocados en el marco de los núcleos campesinos, a saber: mujeres campesinas y populares, agroecología, reforma agraria, paz, pescadores y pescadoras y economías populares del circuito de las economías campesinas

Evidencia: Informes semestrales de gestión de acciones realizadas (según aplique)

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales / Centros de Formación

Tema: **Sensibilización y capacitación sobre las cualificaciones**

- Apoyar las acciones de transferencia de conocimiento sobre las cualificaciones a los grupos de valor de la institución, de acuerdo con las metas establecidas en el Plan Estrategico Institucional SENA 2023 – 2026.

Evidencia: Informes Trimestrales de gestión de acciones realizadas (para despachos regionales y centros de formación a los que aplique)

Lineamiento dirigido a: Centros de Formación (Centro de Gestión Administrativa de la Regional Distrito Capital)

Tema: **Gestión del Talento Humano por Competencias en las Organizaciones**

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

Evidencia: Informes mensuales de Gestión, indicando las acciones desarrolladas en cada fase de la metodología y el impacto de la gestión del recurso humano.

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

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales / Centros de Formación

Tema: **Estandarización de competencias laborales**

- Elaborar y/o actualizar estándares de competencia laboral que respondan a las necesidades identificadas de los sectores productivos, atendiendo los requerimientos de grupos de valor, estrategias institucionales, lineamientos de política pública, sectores priorizados y poblaciones objetivo.

Evidencia: Documentos enviados al Grupo de Gestión de Competencias Laborales para presentar productos de normalización de competencias laborales ante el CDNS (permanente) (para las regionales y centros a los que aplique)

- Ejecutar proyecto anual de normalización/estandarización concertado y formalizado, así como definir y participar en las diferentes estrategias para su desarrollo y cumplimiento en los tiempos establecidos por la entidad (en las regionales y centros de formación que aplique)

Evidencia: Informe mensual de avances en la ejecución del proyecto anual de normalización/estandarización

- Participar en los espacios de identificación de brechas de capital humano organizados, tanto por entidades externas como por áreas internas del SENA, en los que se recopile información que aporte en el proceso de normalización de competencias laborales.

Evidencia: Informe semestral de participación en estos escenarios y resumen de resultados

Tema: **Mesas y Consejos Sectoriales**

- Definir e implementar estrategias para fortalecer y dinamizar las Mesas y Consejos Sectoriales como espacios de diálogo social, mediante la vinculación de nuevas organizaciones, la articulación con entidades externas, la sincronización institucional y la generación de alianzas que contribuyan a la identificación y cierre de brechas de capital humano.

Evidencia: Reportes trimestrales de avances y ejecución de planes de acción de las instancias de concertación (para regionales y centros de formación que aplique)

- Identificar, consolidar y analizar las necesidades de normalización de competencias laborales a través de las instancias de concertación (Mesas Sectoriales y Consejos Sectoriales), atendiendo los requerimientos de los diferentes grupos de valor, estrategias institucionales, lineamientos de política pública, sectores priorizados y poblaciones objetivo.

Evidencia: Proyecto anual de normalización/estandarización (para los Centros de Formación y Regionales que aplique)

- Orientar la formulación y ejecución de los planes de acción de las Mesas y Consejos Sectoriales, promoviendo su dinamización y articulación (aplica para Regionales con Secretaria Técnica de Consejos Sectoriales y Centros de Formación con Secretaria Técnica de Mesas Sectoriales).

Evidencia: Reportes trimestrales de avances y ejecución de planes de acción de las instancias de concertación

- Promover la transferencia de conocimiento desde y para los actores de las instancias de concertación que, entre otros objetivos, aporte en la apropiación de desarrollos técnicos y tecnológicos para la gestión del talento humano

Evidencia: Informe semestral de gestión de conocimiento (aplica para los lineamientos señalados)

- Participar en los espacios de identificación de brechas de capital humano organizados, tanto por entidades externas como por áreas internas del SENA, en los que se recopile información que aporte en el proceso de normalización de competencias laborales.

Evidencia: Informe semestral de participación en estos escenarios y resumen de resultados

Lineamientos dirigidos a: Dirección General

Tema: **Estandarización de competencias laborales**

- Identificar, consolidar y analizar las necesidades de normalización de competencias laborales a través de las instancias de concertación (Mesas Sectoriales y Consejos Sectoriales), atendiendo los requerimientos de los diferentes grupos de valor, estrategias institucionales, lineamientos de política pública, sectores priorizados y poblaciones objetivo.

Evidencia: Documentos para presentar productos de normalización de competencias laborales ante el CDNS (permanente).

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

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales / Centros de Formación / Centros de Desarrollo Empresarial

Tema: **Implementación Red Emprendedores SENA**

- Integrar la red virtual de Emprendedores Nacional en la vitrina comercial para visibilización de los productos y servicios de los emprendedores del programa de Emprendimiento.

Evidencia: Número de emprendedores publicados en la vitrina virtual en la Red de Emprendedores

Tema: **Ruta Emprendedora inclusiva y flexibilizada**

- Realizar el acompañamiento con jornadas de orientación del portafolio de servicios del programa de Emprendimiento a los interesados en desarrollar una iniciativa productiva así como realizar el acompañamiento y asesoría para la estructuración de unidades productivas, unidades económicas, modelos o planes de negocios, los cuales pueden ser postulados a las Convocatorias del Fondo Emprender o en otras fuentes de financiación del Ecosistema de Emprendimiento incluyendo recursos propios.

Evidencia: Números de personas orientadas en la Ruta de Emprendimiento caracterizadas por población

Tema: **Ruta Emprendedora inclusiva y flexibilizada - Creación y puesta en marcha de unidades productivas**

- Realizar el acompañamiento en la creación y puesta en marcha de unidades productivas, económicas, modelos o planes de negocios que provengan de las

Convocatorias del Fondo Emprender o de otras fuentes de financiación del Ecosistema de Emprendimiento, incluyendo recursos propios.

Evidencia: Número de unidades productivas formales en puesta en marcha

Tema: Ruta Emprendedora inclusiva y flexibilizada con la población Víctima

- Realizar el acompañamiento para la implementación de la ruta Emprendedora de la población victima de la violencia para la estructuración de unidades productivas, unidades económicas, modelos o planes de negocios, los cuales pueden ser postulados a las Convocatorias del Fondo Emprender o en otras fuentes de financiación del Ecosistema de Emprendimiento.

Evidencia: Número de personas de la población Víctima atendida en la Ruta de Emprendimiento

Tema: Ruta Emprendedora inclusiva y flexibilizada - Medición de la percepción de servicios

- Promover la aplicación de la encuesta de la Evaluación de la experiencia del programa de Emprendimiento a los usuarios de la Ruta Emprendedora, para medir la percepción de los servicios ofrecidos, implementando además los planes de mejoramiento cuando los resultados son inferiores a lo esperado de acuerdo a los linimientos dados de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas .

Evidencia: Informe trimestral de la Encuesta de Satisfacción

Tema: Ruta Emprendedora inclusiva y flexibilizada - Grupos asociativos

- Realizar el acompañamiento y asesoría para la estructuración, creacion y fortalecimiento de unidades productivas de grupos asociativos, priorizando a los grupos asociativos e integrados (Ley 2466 del 2025), por asociaciones de aprendices y/o de egresados del SENA, asociaciones de los campesinos, las campesinas y las iniciativas asociativas y cooperativas de las personas que integran la economía popular, incluyendo la postulación a las Convocvatorias del Fondo Emprender siempre que estas iniciativas productivas, unidades económicas, modelos o planes de negocios cumplan con los términos de referencia establecidos para las convocatorias públicas.

Evidencia: Número de grupos asociativos de la economía campesina atendidos en la Ruta Emprendedora

5.9 Proceso: Gestión de Empleo / Dirección de Empleo y Trabajo

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales

Tema: Atención a poblaciones vulnerables - Mujeres

- Realizar intermediación laboral a mujeres con un énfasis especial en mujeres vulnerables y víctimas del desplazamiento por el conflicto armado, considerando lo establecido en el CONPES 4080 de 2022 y la Ley 2314 de 2023 - campos STEM. Adicionalmente, realizar orientación ocupacional a mujeres con medidas de protección Constitucional remitidas por la Unidad Nacional de Protección - UNP en el marco del CERREM, con el fin de direccionarla a la oferta institucional.

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

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

- Articular con los Centros de Formación del SENA, los procesos formativos a brindar a la población víctima del desplazamiento por el conflicto armado, en el marco de las medidas contempladas en los Planes integrales de Reparación Colectiva - PIRC; cumplimiento a los compromisos de Ley de víctimas y, procesos de concertación adelantados.

Evidencia: Actas, registros fotográficos, informes

- Brindar el Servicio de Orientación Ocupacional con enfoque diferencial a la población víctima del desplazamiento por el conflicto armado, a través de los orientadores de atención a víctimas, teniendo en cuenta las actividades del procedimiento de atención a poblaciones vulnerables, publicado en Compromiso y, la circular No. 3-2025-000128

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

- Garantizar la presencia del SENA en los Centros Regionales de Atención a Víctimas con el fin de socializar la ruta de atención a víctimas, la cual, incluye la oferta institucional y, adelantar procesos de concertación en cumplimiento del Decreto reglamentario No. 4800 del 2011.

Evidencia: Listados de asistencia

- Implementar en cada regional la ruta de atención a población víctima, en la que se fortalece el servicio de emprendimiento con enfoque diferencial que prioriza proyectos asociativos e impulsa economías solidarias y colaborativas a través de la articulación interna para la formulación de planes de negocio, la creación y consolidación de unidades productivas, implementando la estrategia de maletines de materiales de formación y la rueda de intercambio "Sembradores de paz", fomentando la comercialización y visibilización de sus productos y servicios.

Evidencia: Reporte Estadístico Coordinación Nacional de Emprendimiento

- Implementar la actividad contemplada en la ruta de atención a víctimas para la entrega de maletines con materiales de formación que aportarán a los procesos de creación y fortalecimiento de unidades productivas de población víctima del desplazamiento por el conflicto armado, según la circular No. 3-2025-000128

Evidencia: Informe estadístico Coordinación Nacional de Emprendimiento. Ejecución presupuestal suministrada por la Dirección Administrativa y Financiera

Tema: **Atención a poblaciones vulnerables - Presupuesto**

- Optimizar la ejecución presupuestal del proyecto de inversión Mejoramiento de las Competencias para la Empleabilidad de la Población Víctima del Desplazamiento por el Conflicto Armado a Nivel Nacional, atendiendo los lineamientos de la direccion de formación para (la contratación de instructores y compra materiales de formación), la dirección de Empleo para la contratación de servicios personales indirectos.

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

Tema: **Indicadores APE**

- Cumplir oportunamente las metas asignadas por la coordinacion nacional de la APE e implementar acciones de mejora para el cumplimiento de las las mismas de acuerdo con los reportes enviados semanalmente .

Evidencia: Boletín APE al Día con la gestión semanal de vacantes, nuevas empresas registradas, colocaciones.

Tema: **Intermediación laboral - encuesta evaluación de la experiencia APE**

- Promover la aplicación de la encuesta de la Evaluación de la experiencia APE a los usuarios orientados, para conocer su percepción de los servicios ofrecidos, asi como implementar planes de mejoramiento cuando los resultados sean inferiores a lo esperado de acuerdo con los lineamiento de la Coordinación Nacional de APE.

Evidencia: Informe trimestral de encuesta de evaluación de la experiencia APE

Tema: **Intermediación laboral -Informe Escala de la calidad de la información**

- Analizar y controlar el registro de la información en la aplicación web: ape.sena.edu.co, con el objetivo de fortalecer la prestación del servicio y dar cumplimiento al plan de control de calidad del servicio definido en la plataforma CompromISO.

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

Tema: Intermediación laboral - encuentros empresariales

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

Evidencia: Informes mensuales de seguimiento a encuentros empresariales

Tema: Intermediación laboral y orientación ocupacional población campesina

- Desarrollar en el marco de la estrategia CampeSENA, acciones de atención con enfoque a la economía campesina, con los indicadores inscritos, orientados y mujeres campesinas orientadas, orientados desplazados, vacantes, colocaciones y colocaciones de mujeres campesinas, apoyados en el desarrollo de jornadas de atención y divulgación CampeSENA a la Plaza, participación con oficinas móviles o personal APE en eventos que congreguen población campesina y articular la realización de encuentros empresariales con el sector rural para promover oportunidades laborales para la población campesina.

Evidencia: Boletín APE al Día con la gestión regional CampeSENA

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

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

Evidencia: Reporte aplicativo de la Agencia Pública de Empleo

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

- Brindar el servicio de intermediación laboral y orientación ocupacional a la población objeto de atención por la Agencia de Reincorporación y la Normalización- ARN (Reincorporación, Reintegración, comparecientes de FFPP ante la JEP y grupos de atención diferencial).

Evidencia: Reporte plataforma Agencia Pública de Empleo

Tema: Intermediación laboral- Oficinas móviles de empleo

- Realizar la programación de las jornadas de oficina móvil de acuerdo con la guía de operación ubicada en la plataforma Compromiso, siguiendo los procesos de alistamiento, desplazamiento de la móvil, realización de las jornadas y seguimiento de las mismas.

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

Tema: Registro y Orientación Ocupacional e Intermediación Laboral con jóvenes

- Brindar el servicio de intermediación laboral y orientación ocupacional a jóvenes, jóvenes en paz con el fin de facilitar su inserción al mercado laboral.

Evidencia: Resultados consolidados de los indicadores de personas orientadas y colocaciones correspondiente a la población joven reportados en el boletín APE al Día y de jovenes beneficiarios del programa jóvenes en Paz.

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

- Prestar los servicios de orientación ocupacional e intermediación laboral a la población migrante y retornados teniendo en cuenta la normatividad asociada para minimizar sus barreras para la empleabilidad y acercándolos a oportunidades laborales

  Evidencia: Resultados consolidados de los indicadores de inscritos, personas orientadas y colocaciones correspondientes a la población migrante y retornada en el boletín APE al Día

Tema: Intermediación laboral- Ferias y microferias de empleo

- Realizar ferias regionales y nacionales para facilitar el encuentro organizado entre las empresas que requieren talento humano y las personas que buscan una oportunidad laboral, siguiendo la guía de operación y considerando las metas regionales y el cronograma de Dirección de Empleo.

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

Tema: Intermediación laboral oficinas satélites

- Monitorear la ejecución y vigencia de los convenios suscritos con entes territoriales, universidades y entidades del sector privado, con el fin de garantizar la adecuada atención para la prestación de los servicios de orientación ocupacional e intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo. Así mismo, identificar la necesidad operativa de nuevos espacios para oficinas satélites con el fin de gestionar con la Dirección General apertura de nuevas oficinas satélites de la APE

Evidencia: Directorio de las oficinas satelites actualizadas y resolución expedida por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo con la autorización de funcionamiento de las oficinas.

Tema: Intermediación laboral - Colocaciones de Egresados

- Promover la inclusión laboral de los egresados SENA, a través de los servicios de intermediación laboral, orientación ocupacional e implmentar estrategias de la APE para el cumplimiento de las metas.

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

Tema: Intermediación laboral- Presupuesto

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

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

Tema: Intermediación laboral - Convocatorias especiales

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

Evidencia: Informe convocatorias especiales

Tema: Orientación Ocupacional

- Brindar orientación ocupacional a los usuarios buscadores de empleo y egresados SENA para el facilitar la inclusión laboral de cada uno de los usuarios, utilizando insumos de la caja de herramientas dispuestos para tal fin, en especial los Test de personalidad e intereses ocupacionales.

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

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

- Atender los requerimientos de los proyectos de exploración y producción de hidrocarburos mediante la ejecución de procesos oportunos y ágiles, dirigidos a buscadores de empleo y potenciales empleadores, asegurando el cumplimiento de la normatividad vigente. Adicionalmente, promover la capacitación del personal de la regional encargado de gestionar las vacantes del sector hidrocarburos

Evidencia: Resultados consolidados de los indicadores de vacantes gestionadas y colocaciones derivadas de las solicitudes de proyectos de exploración y producción de hidrocarburos

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

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

Evidencia: Actas, informes

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

- Implementar la norma NTC 6175 "Requisitos minimos de calidad para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo" a través de una estrategia de socialización y asesoría para la estandarización de los procesos establecidos en la norma técnica de calidad y ejecutados en los puntos de atención de la APE.

Evidencia: Actas y listas de asistencias de sesiones de socialización de la norma y asesoría para la implementación.

Tema: Intermediación laboral - Chatbot

- Asignar mínimo una persona de la Agencia Publica de Empleo responsable para brindar atención en región a las solicitudes de los grupos de valor e interés que escalen sus requerimientos a través del chatbot MariAPE.

Evidencia: Reporte plataforma Agenti Community para la atención y desempeño del chatbot

Tema: Intermediación laboral (convocatorias internacionales)

- Realizar la publicación de vacantes y apoyar procesos de preselección de candidatos de convocatorias internacionales solo en los casos en los que solicite la Coordinación Nacional de la APE que es la encargada de manejar el relacionamiento de la Agencia Transnacional.

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

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales / Centros de Formación

Tema: Atención a Población con discapacidad.

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

Evidencia: Reporte SOFIA PLUS y Reporte Semanal APE al día de insctritos, orientados y colocaciones de personas con discapacidad

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

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

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

Tema: Poblaciones vulnerables- Atención a población en Municipios PDET

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

Evidencia: Reporte plataforma Agencia Pública de Empleo

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

- Articular a nivel interno y externo con entidades públicas y privadas la participación de de las mujeres víctimas del desplazamiento por el conflicto armados en los procesos formativos a través de diferentes estrategias de abordaje con enfoque diferencial.

Evidencia: Reporte Estadístico aplicativo SOFIA PLUS

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

- Impulsar la participación de la población víctima de la violencia en las jornadas de socialización de la Estrategia Acceso Preferente 20% con enfoque diferencial que conduzcan a una efectiva inscripción a los programas ofertados trimestralmente en la

plataforma Betowa (Sofia Plus) mediante las convocatorias trimestrales en las modalidades presencial y virtual en el marco de la Ley 2421 del 2024 por la cual se modifica la Ley de víctimas 1448 de 2011.

Evidencia: Informe ejecutivo en el documento GOR-F-084 -V02

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

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

Evidencia: Actas de participación y listados de asistencia

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

- Articular la oferta institucional para atender las recomendaciones emitidas por la Defensoría del Pueblo para la respuesta rápida a las Alertas Tempranas en DDHH, efectuando reportes de gestión bimestral en la plataforma SIGOB CIPRAT y a la Delegada SAT (Sistema Alerta Tempranas de la Defensoría del Pueblo) y atender los requerimientos del CIPRUNNA (Comisión Intersectorial para la Prevención de Reclutamiento, Uso, Utilización y Violencia Sexual contra Niños, Niñas y Adolescentes).

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

Tema: Mercado Laboral

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

Evidencia: Encuesta de seguimiento semestral

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

Evidencia: Encuesta de seguimiento semestral

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

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales

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

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

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

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

- Participar y divulgar los eventos de Transferencia de Conocimiento y Tecnología al SENA concertados con los convinientes del Programa de Formación Continua Especializada (PFCE) en favor de la comunidad SENA y personal designado por el FCE a realizar a través del mecanismo de transferencia de conocimiento y tecnología del Programa de Formación Continua Especializada, con base en las prioridades temáticas y de focalización establecidas en las Estrategias CampeSENA y Full Popular. Este ejercicio de extensión de la actividad formativa de cada uno de los convenios suscritos en favor de la comunidad SENA y del personal que defina la Entidad, se orientará a que se conviertan en generadores y socializadores de las nuevas prácticas y conocimientos; para lo cual por regional se reportará anualmente a la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo - Grupo de Gestión para la Productividad y la Competitividad, las acciones realizadas para divulgar el Programa.

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

Lineamientos dirigidos a: Despachos Regionales / Centros de Formación

Tema: **Alianzas WorldSkills**

- Trabajar conjuntamente con la Coordinación Nacional WorldSkills - Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, para fomentar alianzas con actores nacionales e

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

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

Tema: Alineación con Estándares WorldSkills

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

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

Tema: SENA-WorldSkills para todos

- Incorporar la estrategia WorldSkills en la Inducción: - Presentación integral: Durante la inducción, los aprendices deben conocer qué es WorldSkills, su importancia, los beneficios de participar y cómo se alinea con los objetivos de formación del SENA, los contenidos serán proporcionado por la Coordinación Nacional de WorldSkills. - Testimonios: Invitar a antiguos participantes (Expertos y Competidores) en WorldSkills para que compartan sus experiencias y logros.

Evidencia: Presentaciones, listas de asistencia, fotografías y videos de las inducciones para aprendices. / Listas de asistencia de reuniones, charlas, talleres, etc. / Informes de mentorias / Informes de Diagnóstico / Actas de selección de participantes / Cronogramas, documentos de entrenamiento, Piezas de comunicación.

5.12 Gestión de La Formación Profesional / Dirección de Formación Profesional

Para la vigencia 2026, la Dirección de Formación Profesional continúa fortaleciendo la gestión de sus procesos, programas, planes, estrategias y políticas, enfocándose principalmente en dos (2) temas claves para garantizar una gestión eficiente:

Desconcentración operativa, orientada a delegar y retornar competencias en las regionales, con el fin de fortalecer su autonomía y capacidad de gestión.
Vigilancia de la formación, orientada al monitoreo, seguimiento y evaluación a la ejecución de los procesos, procedimientos, planes, programas y estrategias, con el objetivo de propender por su calidad, pertinencia y efectividad.

Equipo de apoyo a las coordinaciones misionales

Para la vigencia 2026, se mantiene la asignación de recursos presupuestales destinados a la contratación de servicios de apoyo, para la implementación y cumplimiento de las funciones asociadas al proceso de Gestión de Formación Profesional Integral, así como al proceso de Gestión de Innovación y Competitividad.

En este documento se presentan los lineamientos que las regionales y centros de formación deben tener en cuenta para la implementación y cumplimiento de los procesos, los programas, planes, estrategias y las políticas institucionales que permitirán alcanzar los objetivos del plan de acción del año 2026.

Procesos

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

- Gestión de Formación Profesional Integral
- Gestión de Innovación y Competitividad

Gestión de Formación Profesional Integral

Oferta, ejecución y certificación de la formación

Lineamiento dirigido a: Despachos Regionales / Centros de Formación

Tema: **Vigilancia de la gestión de la Formación Profesional**

- Verificar que se Implemente la cadena de formación (técnico a tecnólogo), teniendo en cuenta el catálogo de programas que cuenta con estudios de equivalencia; con el propósito de garantizar la ejecución de las metas de "primer curso" del nivel tecnólogo.

Evidencia: Reportes generados de los aplicativos.

Tema: **Vigilancia de la gestión de la Formación Profesional**

- Ampliar la cobertura en municipios como lugares de desarrollo, de la educación tecnológica del SENA, gestionando convenios con instituciones educativas rurales o entes territoriales en municipios a los que actualmente no llega el SENA con este tipo de formación.

Evidencia: Informe con número de lugares de desarrollo nuevos

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

  El registro oportuno y preciso de la información en los sistemas institucionales es una responsabilidad ineludible de todos los actores involucrados en cada una de las etapas de la planeación, ingreso ejecución y certificación del proceso formativo. La falta de rigor en este proceso puede generar graves consecuencias como: casos de aprendices con situaciones académicas no definidas, retrasos en la certificación, inconsistencias en los certificados y errores en la programación de los grupos. Es fundamental que los Centros de Formación y las Regionales garanticen la calidad y oportunidad de los registros para evitar estas situaciones y asegurar la eficiencia y transparencia en la gestión de la formación, tomar decisiones estratégicas más acertadas y contribuir a mejorar la eficiencia y la transparencia en la gestión de los recursos.

Evidencia: Reportes generados en los aplicativos.

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

- Realizar seguimiento al registro oportuno, por parte de los centros de formación, de las novedades que se presenten en los procedimientos de ingreso, ejecución de la formación y certificación, mediante actas en las que se describa lo ocurrido, se identifique al responsable, se definan planes de mejora y se establezcan las soluciones correspondientes, en caso de tratarse de falencias en la aplicación de dichos procedimientos.

Evidencia: Informe trimestral consolidado elaborado por el Coordinador Misional de la Regional, con base en la información remitida por los centros de formación.

- Realizar el seguimiento trimestral a la programación de los ambientes (convencionales, no convencionales), garantizando que éstos operen en condiciones óptimas en el territorio y asegurando su programación.

Evidencia: Reporte de programación de ambientes.

Tema: **Sistema de Vigilancia de Programas - SVP**

Centraliza la información de los programas de formación del SENA, permitiendo su monitoreo, seguimiento y evaluación. A través de paneles estructurados que consolidan datos de SOFIA Plus, el SVP ofrece información actual e histórica sobre matrícula, programación de horas, emisión de juicios evaluativos, cumplimiento de metas, entre otros. De esta manera, facilita la toma de decisiones basadas en evidencia, aporta transparencia en los procesos y mejora la trazabilidad de la gestión.

El sistema opera en tres niveles articulados: **estratégico**, liderado por la Dirección de Formación Profesional, que analiza el comportamiento nacional de los programas; **táctico**, a cargo de las Direcciones Regionales, que realizan seguimiento a la oferta y ejecución de la formación según los resultados de sus centros; y **operativo**, responsabilidad de cada Centro de Formación, que realiza un seguimiento detallado y permanente a sus programas. Gracias a esta estructura, el SVP fortalece la capacidad institucional para identificar alertas tempranas, optimizar recursos, asegurar el cumplimiento de metas y detectar oportunidades de mejora en los programas de formación.

Tema: **Vigilancia de la gestión de la Formación Profesional**

- Monitorear la adecuada programación de los instructores y el cumplimiento de las horas establecidas para la ejecución de la etapa lectiva de los programas de formación en sus diferentes niveles y modalidades.

Evidencia: Reporte del sistema de vigilancia

- Monitorear que los grupos de formación laboral y tecnológica cuenten con las horas programadas de acuerdo con lo establecido en el diseño curricular.

Evidencia: Reporte del sistema de vigilancia de programas.

- Verificar que los grupos de formación laboral y tecnológica se encuentren correctamente programados de acuerdo con los lineamientos curriculares y administrativos establecidos.

Evidencia: Reporte del sistema de vigilancia de programas

- Hacer seguimiento a la ejecución de la competencia "Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la Constitución Política y los convenios internacionales" en los programas de formación laboral y tecnológica.

Evidencia: Reporte del sistema de vigilancia de programas.

Lineamiento dirigido a: Despachos Regionales

- Monitorear que el 100% de los aprendices que inicien la etapa productiva cuenten con la evaluación completa de sus resultados de aprendizaje en la etapa lectiva, verificando la información en el sistema de gestión académico-administrativo SOFIA Plus y Sistema de Vigilancia de Programas (SVP). Esta validación deberá realizarse antes de la fecha de inicio de la etapa productiva de cada aprendiz, con el fin de garantizar la continuidad formativa, el cumplimiento de los requisitos establecidos y asegurar que los aprendices ingresen a la etapa productiva con estado académico “En formación”.

Evidencia: Reportes generados en el Sistema de gestión académico-administrativo SOFIA Plus y Sistema de Vigilancia de Programas (SVP).

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

- Garantizar el cumplimiento de los lineamientos y procedimientos institucionales definidos por la Dirección de Formación Profesional para la planeación, publicación de la oferta, ingreso, ejecución de la formación y certificación académica. Asimismo, deben realizar el seguimiento al cumplimiento en sus centros de formación.

  Para ello, la Coordinación Misional Regional debe realizar dicha verificación, según lo establecido en procedimientos, guías, manuales, instructivos y normatividad vigente, relacionados con la planeación y publicación de la oferta, el ingreso, la ejecución y certificación de la formación y realizar un análisis detallado de las actividades y dificultades que se presentan en cada centro y a nivel regional., incluyendo indicadores clave y proponiendo acciones de mejora para cada convocatoria, Todo lo anterior tiene como objetivo garantizar la mejora continua en los procedimientos de la entidad, asegurando así el cumplimiento de las metas establecidas.

Evidencia: Informe semestral consolidado (cualitativo y cuantitativo) con matriz de seguimiento por centro de formación, acciones de mejora y soportes documentales (reportes SOFIA Plus, actas, planes de mejora).

Lineamiento dirigido a: Centros de Formación

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

- Realizar análisis prospectivos y revisar los resultados de ejecución de los programas de formación de los últimos cinco años, reportados por la Dirección de Formación Profesional, con el fin de elaborar la planeación indicativa y efectuar el monitoreo de los programas.

Evidencia: Informe semestral que muestre los indicadores de cumplimiento.

Tema: **Vigilancia de la gestión de la Formación Profesional**

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

Evidencia: Informe

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

- Garantizar que los materiales de formación y los elementos de protección personal (EPP) sean entregados a los aprendices de manera oportuna (al inicio de la formación) y conforme a las orientaciones establecidas en la "GFPI-G-051 Guía para la Gestión de los Materiales de Formación y Elementos de Protección Personal de los Programas de Formación Profesional".

Evidencia: Formatos GFPI-F-201 Acta de entrega Materiales de Formación y GFPI-F-202 Acta de entrega de Elementos de Protección Personal debidamente diligenciados y firmados. Registros de inventario y entrega del área de suministros.

Tema: **Vigilancia de la gestión de la Formación Profesional**

- Registrar de manera oportuna los juicios evaluativos de los aprendices por parte del instructor a cargo, conforme al procedimiento de ejecución de la formación GFPI-P-006, y adelantar el debido proceso académico en los casos que corresponda. De esta forma, al momento de la transición del grupo a la etapa productiva, todos los resultados de aprendizaje de la etapa lectiva deberán estar registrados y cada aprendiz deberá encontrarse en estado académico “En formación”.

Evidencia: Reportes de juicios evaluativos emitidos por el Sistema de gestión académico-administrativo SOFIA Plus.

Gestión de Innovación y Competitividad

Para la vigencia 2026, el Plan de Acción de la Dirección de Formación Profesional estará orientado en la identificación de necesidades regionales, con el fin de formular, evaluar y ejecutar proyectos y planes de alto impacto. Estas iniciativas deberán arrojar resultados cuantificables y estar dirigidas a sectores económicos y regiones específicas que requieran soluciones focalizadas.

Los recursos del proyecto de inversión Implementación de los programas de competitividad y desarrollo tecnológico productivo en el SENA nacional, deberán utilizarse con principios de respeto a la cultura y saberes locales, inclusión social, enfoque territorial y diferencial, ética e integridad, reflexión crítica y prospectiva, sostenibilidad, accesibilidad, y eficiencia del gasto público.

Los proyectos y planes que aspiren a financiamiento con recursos de la Ley 344 deberán, preferiblemente, incorporar metodologías de investigación acción participativa. Así mismo, deberán considerar aspectos clave como el nivel de madurez tecnológica, la viabilidad de intervención, la capacidad de adaptación, el impacto esperado y potencial de masificación, entre otros criterios relevantes.

Lineamiento dirigido a: Despachos Regionales

Tema: **Vigilancia de la gestión de la Formación Profesional**

- Realizar un comité de Dirección Regional mensual, con el fin de hacer seguimiento, a la ejecución de la política, proyectos y programas financiados con recursos de Ley 344, con el fin de asegurar el cumplimiento de objetivos y proponer ajustes en caso de ser necesario.

Evidencia: Acta de comité

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

- Priorizar los proyectos y planes de la regional, que serán presentados al comité estratégico de competitividad y desarrollo tecnológico, para ser financiados con los recursos de Ley 344. (director regional)

Evidencia: Reporte con los planes y proyectos priorizados

Lineamiento dirigido a: Centros de Formación

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

- Presentar proyectos y planes para ejecutar los recursos destinados mediante Ley 344. (subdirector de centro)

Evidencia: Reporte con los planes y proyectos presentados.

Programas

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

Programa de la Escuela Nacional de Instructores - ENI

Lineamiento dirigido a: Despachos Regionales

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

- Hacer seguimiento y evaluar el cumplimiento del plan institucional de capacitación de los instructores de la regional, según lineamientos de la Dirección de Formación Profesional.

Evidencia: Informe semestral que muestre los indicadores de cumplimiento.

Programa de egresados

El programa busca mantener el vínculo entre la entidad y los aprendices que han finalizado su proceso de formación, con el objetivo de brindarles acompañamiento, seguimiento y oportunidades de desarrollo personal y profesional. Además, permite al SENA retroalimentar y mejorar sus procesos de formación con base en la experiencia de los egresados en el sector productivo.

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

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

Evidencia: Informe de gestión semestral.

Planes

Desde la Dirección de Formación Profesional, se lidera la gestión de los siguientes planes nacionales: plan nacional de actualización del catálogo de programas de formación y el plan nacional integral de bienestar al aprendiz.

Se brindan a continuación orientaciones para su implementación y seguimiento:

Plan nacional de actualización del catálogo de programas de formación

El Plan Nacional de Actualización del Catálogo de Programas de Formación comprende: Diseño Curricular; Desarrollo Curricular (presencial, virtual y a distancia) y Obtención de Permisos (registros calificados, renovaciones y/o modificaciones, y los demás requeridos por instancias externas).

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

- Realizar plan de gestión curricular (diseño, desarrollo y gestión de permisos para la operación con parámetros de calidad; MEN, DIMAR, Aeronáutica y otros) para la regional y hacer seguimiento de su cumplimiento.

- Realizar el seguimiento a los centros de la regional, registrando el avance de las actividades asociadas a la Gestión Curricular de los programas de formación, en la herramienta establecida por la Dirección de Formación Profesional.

- Generar alertas de manera periódica a los Centros de Formación articulados a la Regional y que tengan asignada para la vigencia, la elaboración o actualización de

programas de formación, con el fin de garantizar el cumplimiento del Plan nacional de Actualización de Catálogo.

Evidencia: Informe semestral que muestre los indicadores de cumplimiento.

Plan nacional integral de bienestar al aprendiz

El grupo de Gestión de Bienestar al Aprendiz y Relacionamiento con el Egresado, en cumplimiento de lo establecido en la Resolución 1399 del 2021, adopta el Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz (PNIBA) del Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA". A través de esta resolución, se definen las acciones que deben implementar los centros de formación para garantizar el bienestar integral de los aprendices.

Así mismo, se establece la guía GFPI-G-026, disponible en la plataforma CompromISO, como herramienta orientadora para la adecuada ejecución del PNIBA en los centros de formación; el objetivo principal de estas acciones es fomentar la permanencia y certificación de los aprendices, contribuyendo así a su desarrollo integral.

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

Lineamiento dirigido a: Regionales

Tema: **Vigilancia de la gestión de la Formación Profesional**

- Realizar vigilancia y control a la ejecución presupuestal del plan nacional integral de bienestar al aprendiz de los centros de formación adscritos, en todos los temas que lo comprenden; actividades de bienestar, apoyos socioeconómicos y centros de convivencia, garantizando una planeación y ejecución eficiente del rubro asignado.

Evidencia: Registro presupuestal del Centro de Formación. Actas, listas de asistencia, correos.

Tema: **Vigilancia de la gestión de la Formación Profesional**

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

Evidencia: Informe

Tema: **Vigilancia de la gestión de la Formación Profesional**

- Implementar el "Protocolo ruta atención prevención deserción aprendices" en los centros de formación, liderado por las coordinaciones misionales y académicas

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

Lineamiento dirigido a: Centros de Formación

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

- Estructurar y/o priorizar el plan de bienestar al aprendiz en el Centro de Formación, teniendo en cuenta la guía GFPI-G-026, adicional tener como insumo; datos de permanencia, certificación y deserción de los aprendices, análisis del territorio que incluya comunidades vulnerables, sedes, subsedes, centros de convivencia, jornadas y modalidades de formación del centro, presupuesto asignado, entre otros, contando con la participación de representantes de aprendices y voceros de enfoque diferencial.

Evidencia: Plan de acción bienestar al aprendiz del Centro de Formación aprobado por la Dirección Regional

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

- Elaborar el plan de bienestar de aprendices, con la participación de los representantes de aprendices, garantizando que el presupuesto asignado este distribuido para el cumplimiento de las acciones concertadas para toda la vigencia. Ningún Centro de Formación, debe comprometerse con acciones o actividades previstas en el plan, si no cuenta con la asignación presupuestal respectiva para el cumplimiento del compromiso.

Evidencia: Plan de acción bienestar al aprendiz del Centro

Tema: **Vigilancia de la gestión de la Formación Profesional**

- Implementar los lineamientos que se establezcan para la asignación y seguimiento a los contratos laborales de aprendizaje, vinculados por y para el centro de formación.

Evidencia: Reporte de contratos suscritos

Estrategias

Articulación del SENA con la Educación Media

Lineamiento dirigido a: Regionales / Centros de formación

Tema: **Vigilancia de la gestión de la Formación Profesional**

- Garantizar que sus centros de formación realicen la planeación, ejecución y seguimiento de los programas de formación en el marco de los convenios de articulación con la media, consolidando un informe semestral con resultados y acciones de mejora, soportado en los reportes de aplicativos institucionales.

Evidencia: Informe semestral consolidado de la regional (cualitativo y cuantitativo), con anexos de reportes generados en aplicativos institucionales y centros de formación, registrando acciones de mejora.

Multilingüismo

El multilingüismo como estrategia se enfoca en el fortalecimiento de la formación profesional integral de la comunidad SENA en vía a la proyección en un entorno globalizado; dominar una segunda lengua amplia significativamente las oportunidades laborales, facilita el acceso a información técnica y académica de calidad, y mejora la competitividad en los diferentes sectores productivos. Además, promueve el intercambio cultural, la inclusión y el respeto por la diversidad lingüística, contribuyendo a la formación de ciudadanos globales con competencias comunicativas que responden a las exigencias del mercado nacional e internacional.

Lineamiento dirigido a: Regionales

Tema: **Vigilancia de la gestión de la Formación Profesional**

- Formular planes de mejora para incrementar el nivel de dominio de inglés y fortalecer la estrategia de multilingüismo en los instructores y profesionales de la regional y del centro de formación.

Evidencia: Reporte semestral con los planes generados.

Estrategias de fortalecimiento de la formación

Política de atención diferencial

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

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

Lineamiento dirigido a: Despachos Regionales

Tema: **Vigilancia de la gestión de la Formación Profesional**

- Cumplir con la implementación de las políticas de enfoque pluralista y diferencial, y de atención a personas con discapacidad, e identificación de grupos de especial protección, para el desarrollo de estrategias de sensibilización y concientización que favorezcan el acceso equitativo y la permanencia en los procesos de formación y demás servicios institucionales.

Evidencia: Informe semestral que contenga las acciones desarrolladas para la implementación de las políticas.

6. MONITOREO Y CONTROL

6.1 Seguimiento al Plan de Acción

El monitoreo, control y evaluación del Plan de Acción constituyen funciones fundamentales para garantizar la implementación efectiva de las estrategias institucionales y el cumplimiento de los compromisos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**.** Estas actividades permiten analizar el grado de avance en las metas trazadas, identificar desviaciones y tomar decisiones oportunas para el mejoramiento continuo del desempeño institucional.

El seguimiento se lleva a cabo a través de un conjunto de sistemas, mecanismos e instrumentos de información que proporcionan datos fiables, oportunos y verificables sobre la ejecución de las acciones y resultados esperados. Estos se clasifican en:

*Mecanismos de Seguimiento Interno***:**

- Aplicativo Tayana: Herramienta oficial para el registro, trazabilidad y control del cumplimiento de actividades y metas institucionales.
- Informes trimestrales de Seguimiento al Plan de Acción
- Informe de Seguimiento al PEI: Documento que consolida los avances en la implementación del Plan Estratégico Institucional.
- Informe Semanal de Seguimiento a Metas**:** Instrumento operativo para el monitoreo de avances tácticos.
- Informe Estadístico Institucional**:** Compilación de información cuantitativa clave para la toma de decisiones.
- Plataforma CompromISO: Repositorio normativo y operativo de procesos y procedimientos institucionales.
- SOFIA Plus (Sistema Optimizado para la Formación Integral y Aprendizaje Activo): Sistema oficial para la gestión de la formación profesional integral, considerado fuente primaria de información para procesos misionales
- BETOWA plataforma del SENA para consultar, inscribirse y gestionar la oferta educativa
- Seguimiento por cada una de las dependencias y líderes de los procesos.
- Seguimiento en el Comité institucional de Gestión y Desempeño

2. *Mecanismos de Seguimiento Externo***:**

- SINERGIA: Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultados, del Departamento Nacional de Planeación (DNP).
- PIIP: Plataforma Integrada de Inversión Pública. Plan Institucional de Implementación del PND, para monitorear las acciones que articulan la entidad con las metas del Gobierno Nacional.
- FURAG: Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión, instrumento del MIPG para evaluación comparativa del desempeño institucional.
- SIIF Nación: Sistema Integrado de Información Financiera del Ministerio de Hacienda, que permite seguimiento presupuestal y financiero.

- SISCONPES**:** Sistema de Seguimiento a la Implementación de los Documentos CONPES.
- SIGOB: Sistema de Información y Gestión para la Gobernabilidad Democrática, que evalúa compromisos del alto gobierno.

Estos mecanismos operan de forma articulada para asegurar una gestión institucional basada en la evidencia, promoviendo la rendición de cuentas, la transparencia y la efectividad en el uso de los recursos públicos.

En el contexto del Plan de Acción 2026, que representa el último año de implementación del Plan Estratégico Institucional 2023–2026, el fortalecimiento del sistema de seguimiento y evaluación resulta esencial para:

- Consolidar los aprendizajes institucionales.
- Validar el impacto de las intervenciones estratégicas.
- Garantizar el cierre ordenado del ciclo de planeación.
- Proyectar los lineamientos para el siguiente período institucional.

De esta manera, el SENA ratifica su compromiso con una gestión pública orientada a resultados, alineada con las metas del desarrollo nacional y los principios de buen gobierno.

6.2 Etapa de Seguimiento y Evaluación

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y como componente esencial del ciclo de mejora continua, el seguimiento y evaluación del Plan de Acción 2026 se desarrollará mediante el aplicativo institucional dispuesto por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo denominado Tayana, el cual permite gestionar de manera integral la trazabilidad de las actividades, metas e indicadores, planeación presupuestal y seguimiento a proyectos institucionales.

Esta etapa tiene como propósito principal asegurar la alineación efectiva entre la estrategia institucional y su ejecución operativa, garantizando el cumplimiento de los compromisos adquiridos en el marco del Plan Estratégico Institucional 2023–2026, del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", y de otras políticas públicas y documentos CONPES en los que el SENA tiene participación activa.

El proceso de seguimiento abarcará los siguientes componentes clave:

- Verificación de la articulación estrategia-operación: Se evaluará que las actividades, indicadores, responsables, metas, recursos y cronogramas estén alineados con las iniciativas estratégicas, proyectos de inversión y procesos institucionales definidos, asegurando coherencia en todos los niveles de planificación.
- Evaluación del cumplimiento de metas e implementación de recursos: Se revisará el avance real frente a los objetivos programados, así como la ejecución eficiente, oportuna y pertinente de los recursos financieros, técnicos y humanos asignados.
- Análisis de desempeño por dependencia: A partir de la información registrada, se identificarán oportunidades de mejora, desviaciones significativas y causas asociadas

a posibles incumplimientos, lo que permitirá activar alertas tempranas y planes de ajuste.

- Emisión de observaciones y recomendaciones técnicas: Se generarán reportes con recomendaciones orientadas a optimizar la ejecución y facilitar el logro de los resultados propuestos, fomentando una cultura de responsabilidad institucional, aprendizaje y mejora continua.

Este proceso sistemático de seguimiento y evaluación constituye un insumo fundamental para la toma de decisiones a nivel directivo, la rendición de cuentas institucional y la consolidación del cierre exitoso del ciclo estratégico 2023–2026. A su vez, sienta las bases para la formulación de acciones de continuidad o ajuste, en función de los resultados alcanzados y de los aprendizajes institucionales derivados del período de gobierno que finaliza en el 2026.

7. METAS 2026

A continuación, se presentan las metas nacionales establecidas para el año 2026. En cada tabla se encontrará la alineación estratégica con: Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia potencia mundial de la vida" (PND), Plan Estratégico Sectorial (PES) y Plan Estratégico Institucional 2023 – 2026 (PEI).

Tabla 1. Metas de Formación Profesional Integral

Tipo de Formación	Alineación Estratégica	Meta 2025	Ejecución 2025	% Ejecución	Meta 2026	% Variación 2026/2025
Cupos Educación Superior (Tecnólogos) *	PA	**461.619**	**449.859**	**95,80%**	**488.118**	**5,74%%**
Cupos de Articulación con la Media (Incluida en la Formación Técnica Laboral) *	PA	475.067	478.645	**100,60%**	475.067	0,00%
Cupos de formación Técnica Laboral y Otros SENA *	PA	**822.559**	**809.507**	**97,01%**	**822.687**	**0,02%**
Cupos de Formación Titulada *	PA PEI Indicador de Flujo PES	**1.316.914**	**1.288.954**	**96,33%**	**1.353.413**	**2,77%**
Número de Cupos para beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada, FEEP y FEEC (Incluida en Complementaria) *	PA	113.030	0	**0,00%**	116.420	3,00%
Cupos formación complementaria *	PA	**7.028.060**	**6.001.194**	**81,84%**	**6.988.045**	**-0,57%**
Cupos formación Integral Profesional (Gran Total) *	PA	**8.344.974**	**7.290.148**	**84,13%**	**8.341.458**	**-0,04%**
Número de Cupos de formación en articulación con la media - Convenio SENATEC ***	PEI Indicador de Flujo	68.000	65.899	97,01%	34.000	-50.0%

*Reporte de ejecución 30/10/2025

Nota:

- ✓ El indicador de **Cupos de Formación Complementaria vigencia 2025** incluye los cupos correspondientes a **Formación Continua Especializada, Campesina y Full Popular**, que hacen parte de la oferta de formación complementaria del SENA.
- ✓ El indicador de **Cupos formación Integral Profesional (Gran Total) vigencia 2025** incluye los cupos correspondientes a **Formación Continua Especializada, Campesina y Full Popular**, que hacen parte de la oferta de formación complementaria del SENA.
- ✓ Las Metas nacionales 2026 de la Dirección de Formación Profesional Integral se encuentran actualizadas con el escenario metas V3 del 28 de octubre de 2025.

Tabla 2. Metas CampeSENA

Indicadores	Alineación Estratégica	Meta 2025	Ejecución 2025	% Ejecución	Meta 2026	% Variación 2026/2025
Número de cupos de formación profesional integral perteneciente a la estrategia CampeSENA - matriculados *	PA EI Indicador de Flujo	649.193	662.271	102,01%	669.834	3,18%
Número de cupos para beneficiarios de la Formación Especializada para la Economía Campesina *	PA PEI Indicador Acumulado	30.000	7.124	23,75%	30.900	3,00%
Número de Certificaciones de Competencia Laboral expedidas en Economía campesina **	PA PEI Indicador Acumulado	49.870	69.701	139,77%	59.944	20,20%
Número de Campesinos atendidos en el programa de emprendimiento **	PA PEI Indicador Acumulado	100.229	95.997	95,87%	103.236	3,00%

*Reporte de ejecución 30/10/2025

Tabla 3. Metas Full Popular

Indicadores	Alineación Estratégica	Meta 2025	Ejecución 2025	% Ejecución	Meta 2026	% Variación 2026/2025
Número de cupos de formación profesional integral pertenecientes a sector economía popular - matriculados *	PA EI Indicador de Flujo	101.354	142.131	140,23%	106.741	5,32%
Número de cupos para beneficiarios de la Formación Especializada para la Economía Popular *	PA	5.000	496	9,92%	5.150	3,00%
Número de Certificaciones de Competencia Laboral expedidas en Economía Popular **	PA PEI Indicador Acumulado	31.221	33.904	108,59%	47.220	51,24%
Número de Personas de Economía Popular atendidas por el Programa de Emprendimiento **	PA PEI Indicador Acumulado	7.000	32.813	468,76%	7.210	3,00%

*Reporte de ejecución 30/10/2025

Tabla 4. Empleabilidad

Indicadores	Alineación Estratégica	Meta 2025	Ejecución 2025	% Ejecución	Meta 2026	% Variación 2026/2025
Inscritos en la APE **	PA	1.098.970	1.048.013	95,36%	1.131.941	3,00%
Vacantes APE **	PA	884.291	883.018	99,86%	910.820	3,00%
Número de Colocaciones Egresados SENA **	PA	295.608	146.803	49,66%	304.475	3,00%
Número de Colocaciones no SENA **	PA	238.680	246.189	103,15%	245.840	3,00%
**Total Número de Colocaciones ** **	PA PEI Indicador de flujo	**534.288**	**520.685**	**97,45%**	**550.315**	3,00%
Tasa de colocación **	PA	63%	58,97%	95,19%	63%	0,00%
Vinculación laboral de los Titulados y certificados de la Formación Profesional que consiguen trabajo a los 6 meses de egresados ***	PA PEI Indicador de flujo	60%	58,80%	98,00%	60%	0,00%

**Reporte de ejecución 30/10/2025
*** Reporte de ejecución 30/06/2025

Tabla 5. Emprendimiento

Indicador	Alineación Estratégica	Meta 2025	Ejecución 2025	% Ejecución	Meta 2026	% Variación 2026/2025	Responsables
Emprendimientos Fortalecidos **	PA	4.025	3.629	90,16%	4.146	3,00%	Dirección de Empleo y Trabajo

**Reporte de ejecución 30/10/2025

Tabla 6. Fondo Emprender

Indicador	Alineación Estratégica	Meta 2025	Ejecución 2025	% Ejecución	Meta 2026	% Variación 2026/2025	Responsable
Iniciativas empresariales financiadas con recursos del Fondo Emprender **	PA PEI Indicador Acumulado	2.665	186	6,98%	1.966	-26,23%	Dirección de Empleo y Trabajo
Número de empleos potenciales directos a través de Fondo Emprender (incluye autoempleo) **	PA PEI Indicador Acumulado	189	0	0,00%	54	-71,43%	Dirección de Empleo y Trabajo

**Reporte de ejecución 30/10/2025

Tabla 7. Competencias Laborales

Indicador	Alineación Estratégica	Meta 2025	Ejecución 2025	% Ejecución	Meta 2026	% Variación 2026/2025	Responsable
Número de evaluaciones en competencias laborales **	PA	301.841	313.560	103,88%	322.644	6,89%	Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo
Personas evaluadas en competencias laborales **	PA	258.586	239.432	92,59%	279.506	8,09%	Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo
Certificaciones expedidas en competencias laborales **	PA PEI Indicador Acumulado PND	290.430	298.691	102,84%	309.965	6,73%	Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo
No. Instrumentos de evaluación construidos **	PA	1.141	1.008	88,34%	1.154	1,14%	Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo
No. Catálogos de Cualificaciones Elaborados ***	PA PEI Indicador Acumulado	2	0	0,00%	2	0%	Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

**Reporte de ejecución 30/10/2025
*** Reporte de ejecución 30/06/2025

Tabla 8. Contrato de Aprendizaje

Indicador	Alineación Estratégica	Meta 2025	Ejecución 2025	% Ejecución	Meta 2026	% Variación 2026/2025	Responsable
Número de empresas con cuota regulada **	PA	42.000	43.031	102,45%	42.000	0,00%	Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas
Número de empresas con cuota voluntaria **	PA	4.500	3.438	76,40%	4.000	-11,10%	Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

Número de Aprendices SENA Con Contrato de Aprendizaje (Incluye contratos voluntarios) **	PA	259.720	211.120	81,29%	259.700	0,00%	Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas
Aprendices con Contrato de Aprendizaje No SENA **	PA	110.280	141.692	128,48%	111.300	0,90%	Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas
Total Aprendices con Contrato de Aprendizaje **	PA PEI Indicador Acumulado	370.000	352.812	95,35%	371.000	0,30%	Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas
Aprendices con Contrato de Aprendizaje Voluntario **	PA	13.000	9.477	72,90%	6.500	-50,00%	Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

**Reporte de ejecución 30/10/2025

Tabla 9. Víctimas del Conflicto y Firmantes de Paz

Indicadores	Alineación Estratégica	Meta 2025	Ejecución 2025	% Ejecución	Meta 2026	% Variación 2026/2025	Responsables
Personas víctimas del desplazamiento forzado orientadas a través de la APE **	PA PEI Indicador Acumulado	312.805	170.648	54,55%	322.189	3,00%	Dirección de Empleo y Trabajo
Personas víctimas del desplazamiento forzado que acceden a programas de formación profesional integral ***	PA PEI Indicador de Flujo	449.240	936.171	208,39%	462.718	3.00%	Dirección de Empleo y Trabajo
Número de cupos en formación profesional integral en municipios PDET ***	PA PEI Indicador de Flujo	509.949	622.248	122,02%	519.914	1.95%	Dirección de Formación Profesional
Número de planes de negocio formulados por víctimas del desplazamiento forzado. **	PA PEI Indicador Acumulado	3.096	1.619	52,29%	3.189	3,00%	Dirección de Empleo y Trabajo

**Reporte de ejecución 31/08/2025
*** Reporte de ejecución 30/10/2025

Tabla 120. Personas en condición de Discapacidad

Indicadores	Alineación Estratégica	Meta 2025	Ejecución 2025	% Ejecución	Meta 2026	% Variación 2026/2025	Responsable
Número de cupos de formación profesional integral para personas con discapacidad **	PA PEI Indicador de Flujo	41.719	35.940	86,15%	42.136	1.0%	Dirección de Empleo y Trabajo
Número de Personas con discapacidad que recibieron capacitación para el Trabajo **	PA PEI Indicador de Flujo PND	29.429	23.911	81,25%	29.723	1.0%	Dirección de Empleo y Trabajo

** Reporte de ejecución 30/10/2025

Tabla 11. Mujeres

Indicadores	Alineación Estratégica	Meta 2025	Ejecución 2025	% Ejecución	Meta 2026	% Variación 2026/2025	Responsables
Número de Certificaciones de Competencia Laboral realizadas a mujeres ***	PA PEI Indicador de Flujo	52.000	48.914	94,07%	54.000	3.8%	Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo
Número de Mujeres beneficiadas por convocatorias Fondo Emprender ***	PA PEI Indicador Acumulado	500	48	9,60%	500	0.0%	Dirección de Empleo y Trabajo
Colocaciones de mujeres a través de la Agencia Pública de Empleo ***	PA PEI Indicador de Flujo	212.000	143.914	67,88%	218.000	2.8%	Dirección de Empleo y Trabajo

*** Reporte de ejecución 30/06/2025

Tabla 12. Atención Empresarial

INDICADORES	Alineación Estratégica	Meta 2025	Ejecución 2025	% Ejecución	Meta 2026	% Variación 2026/2025	Responsable
Empresas, asociaciones, organizaciones productivas rurales y campesinas, beneficiarios del Sistema de I+D+i ***	PA PEI Indicador de Flujo	3.729	829	22,23%	3.766	1.0%	Dirección de Formación Profesional
Número de Beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada (FCE - Regular) ***	PA PEI Indicador Acumulado	72.828	0	0,00%	74.285	2.0%	Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

*** Reporte de ejecución 30/06/2025

Tabla 133. Desempeño institucional

INDICADORES	Alineación Estratégica	Meta 2025	Ejecución 2025	% Ejecución	Meta 2026	% Variación 2026/2025	Responsable
Mejora del índice de desempeño institucional del SENA ***	PA PEI Indicador de Flujo	96,26	94,60	98,28%	98,19	2.0%	Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

*** Reporte de ejecución 30/06/2025

Tabla 144. Atención a Jóvenes, Programa Jóvenes en Paz

INDICADORES	Alineación Estratégica	Meta 2025	Ejecución 2025	% Ejecución	Meta 2026	Área responsable
Porcentaje de atención a las solicitudes de formación de los Beneficiarios del Programa Nacional Jóvenes en Paz en marco del componente de Educación	PA PEI Indicador de Flujo	100%	71%	71%	100%	Dirección Formación Profesional
Realizar proyecto nacional de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de acuerdo con la caracterización del programa de Jóvenes en Paz entregado por el Ministerio de la Igualdad	PA PEI Indicador Acumulado	1	1	100%	1	Dirección Sistema Nacional Formación para el Trabajo
Atención por parte de la Agencia Pública de Empleo a las solicitudes realizadas por Programa Nacional Jóvenes en PAZ.	PA PEI Indicador de Flujo	100%	100%	100%	100%	Dirección Empleo y Trabajo
Atención de las solicitudes realizadas a la ruta de emprendimiento del Programa Nacional Jóvenes en Paz	PA PEI Indicador de Flujo	100%	100%	100%	100%	Dirección Empleo y Trabajo

Reporte de ejecución PEI 30/06/2025
Fuente: Aplicativo TAYANA

Tabla 15. Contribuir al diseño y avance del Sistema Nacional de Cuidado desde la oferta de servicios institucionales

INDICADORES	Alineación Estratégica	Meta 2025	Ejecución 2025	% Ejecución	Meta 2026	Área responsable
Certificaciones expedidas a **personas cuidadoras** de personas mayores y personas con discapacidad	PA PEI Indicador Acumulado	1.030	2.034	197%	1.080	Dirección Sistema Nacional Formación para el Trabajo
Programas de **formación** ofertados para **personas cuidadoras**	PA PEI Indicador Acumulado	30	25	83%	40	Dirección Formación Profesional
Porcentaje de avance en el diseño e implementación de ruta que promueva el **emprendimiento** de personas en sus diferencias y diversidades que realizan **trabajos de cuidado** directo o indirecto, remunerados o no remunerados, como, sabedoras y sabedores, autoridades propias de pueblos étnicos, campesinos y tradicionales, personas cuidadoras de personas con discapacidad, cuidadoras del hogar no remuneradas, promotoras y dinamizadoras comunitarias, cuidadoras del ambiente y el territorio, personas trabajadoras domésticas, profesionales de la salud, asistencia social y docentes que realizan actividades el cuidado	PA PEI Indicador Acumulado	10%	300%	60%	10%	Dirección Empleo y Trabajo

Reporte de ejecución PEI 30/06/2025
Fuente: Aplicativo TAYANA

Tabla 16. Plan integral de formación técnica y tecnológica efectiva e intercultural de los jóvenes indígenas de la Amazonía

INDICADORES	Alineación Estratégica	Meta 2025	Ejecución 2025	% Ejecución	Meta 2026	Área responsable
Plan integrado elaborado y validado con comunidades indígenas	PA PEI Indicador Acumulado	33,3%	16.70%	50%	33,3%	Dirección Formación Profesional

Reporte de ejecución PEI 30/06/2025
Fuente: Aplicativo TAYANA

Tabla 17. Promover los programas de formación en el marco de economía verde y azul

INDICADORES	Alineación Estratégica	Meta 2025	Ejecución 2025	% Ejecución	Meta 2026	Área responsable
Documentos con orientaciones para promover la oferta de programas de formación en el marco de la economía verde y azul.	PA PEI Indicador Acumulado	1	1	100%	1	Dirección Formación Profesional

Reporte de ejecución PEI 30/06/2025
Fuente: Aplicativo TAYANA

Tabla 18. Fortalecer la ruta articulación emprendimiento e innovación

INDICADORES	Alineación Estratégica	Meta 2025	Ejecución 2025	% Ejecución	Meta 2026	Área responsable
Proyectos de base tecnológica finalizados para su articulación con Emprendimiento	PA PEI Indicador de Flujo	450	291	49	450	Dirección Formación Profesional Dirección Empleo y Trabajo

Reporte de ejecución PEI 30/06/2025
Fuente: Aplicativo TAYANA

Tabla 19. Implementación de acciones para el fortalecimiento de la calidad y pertinencia de la formación

INDICADORES	Alineación Estratégica	Meta 2025	Ejecución 2025	% Ejecución	Meta 2026	Área responsable
Programas modulares incluidos en el catálogo de Formación Profesional: Diseños curriculares reajustados para que sean modulares, escalables y ajustables a los requerimientos regionales.	PA PEI Indicador Acumulado	3	1,5	50%	3	Dirección Formación Profesional

Reporte de ejecución PEI 30/06/2025
Fuente: Aplicativo TAYANA

Tabla 20. Diversificación de las estrategias de atención y acompañamiento a los aprendices para mejorar la tasa de retención y certificación

INDICADORES	Alineación Estratégica	Meta 2025	Ejecución 2025	% Ejecución	Meta 2026	Área responsable
PNIBA - Porcentaje de entrega de apoyos de sostenimiento FIC - REGULAR	PA PEI Indicador de Flujo	100%	24,31%	24,31%	100%	Dirección Formación Profesional

Reporte de ejecución PEI 30/06/2025
Fuente: Aplicativo TAYANA

8. PRESUPUESTO 2026

A continuación, se presenta el presupuesto asignado para la vigencia 2025 por proyecto de inversión y el valor proyectado para 2026 el cual fue informado como cuota de inversión por parte del Ministerio de Trabajo según comunicación No. 20244320810801 del 10 de julio de 2025 una vez remitida la información oficial por parte del Departamento Nacional de Planeación (DNP). Estos recursos asignados pueden presentar cambios conforme la aprobación o modificación del presupuesto por parte del Congreso de la República para la vigencia 2026:

Ilustración 7. Mapa de procesos institucionales

CTA PROG	RUBRO LEY 2025	NOMBRE PROYECTO 2025	VIGENTE 2025	RUBRO LEY 2026	NOMBRE PROYECTO 2026	PROYECCIÓN 2026	% CRECIMIENTO
		Funcionamiento	127.990		Funcionamiento	136.827	6,9%
3602	C-3602-1300-14-20305C	Servicio de apoyo integral para emprendedores: desarrollo, fortalecimiento y financiación empresarial a nivel nacional	352.453	C-3602-1300-14-20305C	Servicio de apoyo integral para emprendedores: desarrollo, fortalecimiento y financiación empresarial a nivel nacional	435.901	23,7%
	C-3602-1300-11-20305C	Mejoramiento de las competencias para la empleabilidad de la población víctima del desplazamiento forzado por el conflicto armado a nivel nacional	83.210	C-3602-1300-11-20305C	Mejoramiento de las competencias para la empleabilidad de la población víctima del desplazamiento forzado por el conflicto armado a nivel nacional	93.668	12,6%
	C-3602-1300-13-20306B	Servicio para la gestión de la agencia pública de empleo y el análisis del mercado laboral a nivel nacional	26.500	C-3602-1300-13-20306B	Servicio para la gestión de la agencia pública de empleo y el análisis del mercado laboral a nivel nacional	27.560	4,0%
3603	C-3603-1300-15-20305C	Fortalecimiento del servicio de formación profesional del Sena nacional *(Vigencia Futura)*	84.440	C-3603-1300-15-20305C	Fortalecimiento del servicio de formación profesional del Sena nacional	48.752	
	C-3603-1300-20-20305C	Fortalecimiento de la prestación del servicio de formación profesional y el reconocimiento de saberes previos con énfasis en poblaciones campesinas y populares en Colombia nacional	4.437.822	C-3603-1300-20-20305C	Fortalecimiento de la prestación del servicio de formación profesional y el reconocimiento de saberes previos con énfasis en poblaciones campesinas y populares en Colombia nacional	4.554.455	2,6%
	C-3603-1300-16-53105B	Administración de los procesos de nivel estratégico y táctico que soportan los procesos misionales de la entidad nacional	176.000	C-3603-1300-16-53105B	Administración de los procesos de nivel estratégico y táctico que soportan los procesos misionales de la entidad nacional	184.539	4,9%
3605	C-3605-1300-3-40402A	Implantación sistema de investigación aplicada, desarrollo tecnológico, innovación y competitividad nacional	346.210	C-3605-1300-4-40402A	Implementación de los programas de competitividad y desarrollo tecnológico productivo en el SENA nacional	379.668	9,7%
3699	C-3699-1300-13-53105B	Administración de recursos para el pago de beneficios del fondo nacional de vivienda, cesantías y pensiones de los servidores y exservidores del Sena a nivel nacional	258.792	C-3699-1300-13-53105B	Administración de recursos para el pago de beneficios del fondo nacional de vivienda, cesantías y pensiones de los servidores y exservidores del Sena a nivel nacional	280.091	8,2%
	C-3699-1300-15-53105B	Fortalecimiento de la infraestructura física del Sena a nivel nacional	374.000	C-3699-1300-15-53105B	Fortalecimiento de la infraestructura física del Sena a nivel nacional *(Vigencia Futura)*	44.910	
				C-3699-1300-17-53105B	Desarrollo integral de la planta física del SENA a nivel nacional	205.090	100,0%
TOTAL			**6.267.417**			**6.391.461**	**2,0%**

**Cifras en millones de pesos*