



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

**INFORME DE GESTIÓN
Audiencia Pública de Rendición de Cuentas
2023**

Regional Vichada

Corte: 01 agosto 2022-30 de septiembre 2023

Octubre 2023

DE-F-032 V.06



Consejo Directivo Regional

JULIO CESAR GUTIERREZ ARTEGA
Representantes **ANUC**

MARIA ZURIMA BENJUMEA MALDONADO
Representante **CAMARA DE COMERCIO**

CARMEN ELISSA FILLIPPO MEJÍA
Representante de la **CUT**

CECILIA ROSA MANCERA
Representante **SAC**

DIANA MARIA MONTOYA OSSA
Representante **Gobernación de Vichada**



Equipo Directivo Regional

FERNANDO BARRERO CABALLERO
Subdirector de Centro/Director Regional

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

JOSÉ JHAIVER ANZOLA PERZA
Coordinador de Formación Profesional Integral

JHONATAN GERMAN MARTINEZ CASTRO
Coordinador Académico

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

JOSÉ EMIRO REYES MORALES
Enlace Regional Emprendimiento y Empresarismo

CAROLINA GUARIN SALINAS
Líder Comunicaciones Regional

TANIA ZULEMA MORA RUIZ
Asesor Jurídico del Despacho Regional



Mensaje del director regional

Quiero manifestar mi sentimiento de agradecimiento a la población del Departamento de Vichada por permitirnos entrar en sus vidas con formación profesional y tecnológica, con servicios de emprendimiento empleo y empleabilidad, certificación de competencias laborales.

En lo más reciente de nuestras actividades hemos hecho un aporte importante a la población campesina a través de la estrategia CampeSENA, acercándonos a ellos y ellos a nosotros con el firme propósito de promover el reconocimiento de la labor del campesinado colombiano, fortalecer su economía y facilitar el acceso de esta población a los diferentes programas y servicios del SENA, con justicia social, ambiental y económica.

Como Subdirector del Centro de Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia es un honor para mí llevar con responsabilidad la dirección del SENA Regional Vichada, el cual me permite a través de los diferentes servicios, programas y proyectos aportar al desarrollo de la comunidad.

Fernando Barrero Caballero

Introducción

El Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA Regional Vichada a través de la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas brinda información de la gestión institucional realizada y los resultados obtenidos durante agosto 2022 a septiembre de 2023 a toda la ciudadanía y los diferentes grupos de valor e interés.

Durante el periodo objeto de rendición de cuentas la regional vichada logro atender a diferentes grupos de poblaciones en los 4 municipios del departamento en diferentes niveles de formación académica. Además, logro llegar con la estrategia SENA emprende rural y estrategia Campe SENA a los sectores rurales del departamento que carecen de oportunidades formativas para fomentar y fortalecer conocimientos que les permiten a las personas ser más productivas y contribuir con el desarrollo social y económico del departamento.

Con el presente informe la regional Vichada reitera el compromiso institucional frente al cumplimiento de la normativa que regula y obliga a las entidades y servidores públicos de divulgar y garantizar la calidad de la información en términos de avances y resultados de la gestión institucional al promover el derecho de la ciudadanía para pedir información y explicaciones frente al cumplimiento de los planes, programas y proyectos en términos de cobertura e inversión de los recursos públicos.



Tabla de contenido

1.	Información institucional	11
	Misión	11
	Visión	11
	Valores	11
	Valores del SENA	12
	Objetivos institucionales	12
2.	Gestión de la formación profesional integral	18
	Formación en cupos	18
	Cupos por genero	22
	Formación virtual	24
	Programa de Bilingüismo	26
	Certificación de la Formación Profesional Integral	26
	Programa de articulación con la educación media	27
	Retención y Deserción	31
	Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz	33
	Estrategia Sistema de Bibliotecas	41
3.	Gestión de Empleo y Empleabilidad	42
	Agencia Pública de Empleo-APE	43
4.	Gestión de Emprendimiento y Empresarismo	45
	Iniciativas empresariales mediante Fondo Emprender	45
	Emprendimiento y Fortalecimiento Empresarial	46
	Programa SENA Emprende Rural – SER	48
5.	Gestion de evaluación y certificación de competencias laborales	50
6.	Sistema de Investigación, Innovación y Desarrollo Tecnológico –SENNOVA	51
	Investigación Aplicada: Grupos y Semilleros de Investigación en Centros de Formación	52
	Extensionismo Tecnológico	53
	Fomento de la Innovación y Desarrollo Tecnológico de las Empresas	53
	Apropiación de la Ciencia y Cultura de la Innovación	54
7.	El cambio es con las mujeres	54



8.	Jóvenes con derechos que lideran las transformaciones para la vida	55
	Generación de empleos para jóvenes.	55
	Estrategia Futuro para los jóvenes.....	55
9.	Paz total e integral.....	55
10.	Población vulnerable.....	56
	Población migrante	59
11.	Pueblos y Comunidades Étnicas.....	59
12.	Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad	60
13.	El campesinado colombiano como actor de cambio.....	61
14.	Economía Popular.....	61
15.	Relacionamiento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales	62
	Trámites SENA:	69
	SENA en el territorio y lenguaje claro	70
	Relaciones Internacionales y Cooperación	70
	Gestión de Convenios.....	71
16.	Contribución del SENA al cumplimiento de los derechos humanos: Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS	71
17.	Desarrollo de fortalecimiento institucional	73
	Gestión del talento humano	73
	Planta de personal.....	73
	Política de integridad	75
	Plan de bienestar social y estímulos	76
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	76
	Apoyos educativos a funcionarios, hijos y/o cónyuges	77
	Fondo Nacional de Vivienda.....	78
	Evaluación de desempeño de funcionarios	78
	Sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los Instructores	79
	Comisiones de estudios y de servicios al exterior	79
18.	Transformación digital	79
19.	Direccionamiento Estratégico y Planeación	80



Plan Nacional de Desarrollo y Plan Estratégico Institucional, avances y resultados	80
Plan de Acción Institucional, avances y resultados	81
CONPES	81
Evaluaciones de programas institucionales.....	87
Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional – PREVIOS	88
Espacios de Participación Ciudadana.....	89
Gestión de Proyectos.....	89
20. Gestión administrativa y financiera.....	90
Estado de los contratos realizados	90
Presupuesto gastos 2022 y 2023.....	91
Estado y avance de obras de infraestructura	94
Seguimiento al Sistema Nacional de Evaluación de Gestión de Resultados -SINERGIA	94
Índice de desempeño Institucional	94
Índice de desempeño para modelo integrado de planeación y gestión MIPG	95
Índice de desempeño para modelo estándar de control interno MECI	95
Modelo de operación -Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol SIGA	96
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	102
Sistema de Gestión de Calidad.....	102
Sistema de gestión ambiental	103
Sistema de Gestión de Eficiencia Energética	105
Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	106
Modelo Estándar de Control Interno.....	108
23. Gestión de Comunicaciones Institucionales.....	108
Comunicaciones: Interna y externa	109
Contenidos e interacciones digitales	109
Impactos del SENA en medios de comunicación tradicionales y digitales	109
24. Gestión de la Evaluación y Control	110
Planes de Mejoramiento Contraloría General de la República CGR.....	110
Planes de Mejoramiento Auditoría Interna.....	110



Lista de tablas

Tabla 1. Objetivos institucionales	12
Tabla 2. Formación en cupos agosto a diciembre 2022.....	18
Tabla 3. Formación en cupos enero a septiembre 2023.....	19
Tabla 4. Cupos por genero agosto a diciembre 2022.....	22
Tabla 5. Cupos por genero enero a septiembre 2023.....	23
Tabla 6. formación virtual agosto a diciembre 2022.....	24
Tabla 7. formación virtual enero a septiembre 2023	25
Tabla 8. bilingüismo agosto a diciembre 2022.....	26
Tabla 9. Bilingüismo enero a septiembre 2023.....	26
Tabla 10. Certificación agosto a diciembre 2022	26
Tabla 11. Certificación enero a septiembre 2023	27
Tabla 12. Total, aprendices articulación con la educación media corte diciembre 2022	28
Tabla 13. Instituciones educativas articuladas 2023.....	29
Tabla 14. Información por genero articulación con la media enero-septiembre 2023	30
Tabla 15. Información por departamento y municipio 2023	30
Tabla 16. Retención y deserción enero a septiembre 2023.....	31
Tabla 17. Atención apoyo psicosocial enero a septiembre 2023.....	31
Tabla 18. Retención de aprendices reportados en el protocolo de riesgo de deserción	32
Tabla 19. Causas de deserción	32
Tabla 20. Estrategias de acompañamiento para el desarrollo integral del aprendiz.....	33
Tabla 21. Prácticas asociadas a la prevención de la enfermedad y promoción de la salud	34
Tabla 22. Habilidades blandas para la vida y el trabajo	34
Tabla 23. Actividad física y aprovechamiento del tiempo libre	35
Tabla 24. Actividades artísticas y culturales.....	35
Tabla 25. Aprendices en monitorias académicas.....	36
Tabla 26. Apoyo de sostenimiento regular	37
Tabla 27. Apoyos de sostenimiento FIC	37
Tabla 28. Alianzas estratégicas-Bienestar al aprendiz.	38
Tabla 29. Uso de recursos digitales.....	41
Tabla 30. Talleres para formación de usuarios y programas culturales	41
Tabla 31. estadísticos inscritos- vacantes agosto – diciembre 2022	43
Tabla 32. estadísticos colocados-orientados agosto - diciembre 2022	43
Tabla 33. estadísticos inscritos- vacantes enero a septiembre 2023	44
Tabla 34. Estadísticos colocaciones enero a septiembre 2023.....	44
Tabla 35. Estadísticos orientados enero a septiembre 2023	45
Tabla 36. Estadísticos colocados y empleo cultural enero a septiembre 2023	45
Tabla 37. iniciativas empresariales agosto - diciembre 2022	46
Tabla 38. iniciativas empresariales enero - septiembre 2023	46
Tabla 39. Emprendimiento y fortalecimiento empresarial agosto - diciembre 2022.....	46
Tabla 40. Planes de negocio formulados agosto - diciembre 2022	47
Tabla 41.. Emprendimiento y fortalecimiento empresarial enero - septiembre 2023	47



Tabla 42. Planes de negocio formulados enero - septiembre 2023	48
Tabla 43. Unidades productivas agosto- diciembre 2022.....	48
Tabla 44. Aprendices en formación SER agosto – diciembre 2022.....	48
Tabla 45. Unidades productivas enero- septiembre 2023.....	49
Tabla 46. Aprendices en formación SER enero- septiembre 2023.....	49
Tabla 47. Unidades productivas creadas por municipio enero a septiembre 2023.....	50
Tabla 48. Gestion de evaluación y certificación de competencias laborales agosto - diciembre 2022	50
Tabla 49. Gestion de evaluación y certificación de competencias laborales enero -septiembre 2023	51
Tabla 50. Instrumentos de evaluación 2023	51
Tabla 51. Aprendices vinculados – Semilleros de investigación agosto - diciembre 2022	52
Tabla 52. Aprendices vinculados – Semilleros de investigación enero - septiembre 2023	53
Tabla 53. Formaciones estrategia El cambio es con las mujeres enero a septiembre 2023	55
Tabla 54. Atención en formación a poblaciones vulnerables agosto- diciembre 2022	57
Tabla 55. Atención en formación a poblaciones vulnerables enero-septiembre 2023	58
Tabla 56. Atención en formación a pueblos y comunidades étnicas agosto - septiembre 2022.....	59
Tabla 57. Atención en formación a pueblos y comunidades étnicas enero - septiembre 2023.....	60
Tabla 58. Atención personas con discapacidad agosto - diciembre 2022	60
Tabla 59. Atención personas con discapacidad enero - septiembre 2023	60
Tabla 60. Formación en estrategia Campe SENA enero- septiembre 2023.....	61
Tabla 61. Diseño curricular campesina	61
Tabla 62. Estadísticos Contrato de aprendizaje agosto - septiembre 2022.....	62
Tabla 63. Estadísticos Contrato de aprendizaje enero - septiembre 2023	63
Tabla 64. estadísticos gestión empresarial enero -septiembre 2023	63
Tabla 65. Interacciones por canal telefónico y virtual	68
Tabla 66. Atenciones canal presencial 2023	68
Tabla 67. Trámite, OPA’S y Consultas de Acceso a la Información - SUIT.....	69
Tabla 68. ODS alineados al PETIC 2023 – 2026	71
Tabla 69. Plan Institucional de Capacitación-PIC agosto - diciembre 2022	76
Tabla 70. Plan Institucional de Capacitación-PIC enero- septiembre 2023	77
Tabla 71. Apoyos educativos a funcionarios, hijos y/o cónyuges	77
Tabla 72. Evaluación de desempeño de funcionarios agosto - diciembre 2022.....	78
Tabla 73. Evaluación de desempeño de funcionarios enero - septiembre 2023.....	78
Tabla 74. Acciones CONPES vigentes primer semestre 2023	82
Tabla 75. Acciones CONPES.....	86
Tabla 76. Estado de los contratos	90
Tabla 77. Presupuesto gastos 2022.....	91
Tabla 78. Presupuesto gastos 2023.....	92
Tabla 79. Ejecución 2023.....	93
Tabla 80. Gestión de comunicaciones agosto-septiembre 2022	108
Tabla 81. Gestión de comunicaciones enero- septiembre 2023.....	109
Tabla 82. Planes de Mejoramiento Regional	110
Tabla 83. Planes de Mejoramiento Centro de formación	111



Lista de ilustraciones

Ilustración 1. Resultados medición a la satisfacción	40
Ilustración 2. Planta de personal agosto - diciembre 2022.....	74
Ilustración 3. Planta de personal enero-septiembre 2023.....	75
Ilustración 4. Modelo de Inteligencia Corporativa y Prospectiva SENA.....	88
Ilustración 5. Ejecución 2022.....	91
Ilustración 6. Comportamiento presupuestal 2022	92
Ilustración 7. Comportamiento presupuestal 2023	93
Ilustración 8. Distribución de preguntas formulario FURAG para la vigencia 2022.....	95
Ilustración 9. Modelo de operación SIGA.....	97
Ilustración 10. Proyecto sostenibilidad MIPG 2021-2024	98
Ilustración11. Ruta anual 2023 MIPG.....	98
Ilustración 12. Sistema de gestión de calidad	99
Ilustración 13. Estrategia Sistema de Gestión de Eficiencia Energética.....	100
Ilustración 14. Estrategia Sistema de Gestión Ambiental	100
Ilustración 15. Estrategia Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	101
Ilustración 16. Estrategia Sistema de Gestión de Seguridad de la Información	101
Ilustración 17. Mapa de procesos 2023	103



1. Información institucional

Misión

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

Visión

Al año 2026 el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, estará a la vanguardia de la cualificación del talento humano, a nivel nacional e internacional, a través de la formación profesional integral con pertinencia, el empleo, el emprendimiento y el reconocimiento de aprendizajes previos, que generen valor público, fortalezca la economía campesina, popular, comunitaria y solidaria, con enfoque diferencial para el cambio, materializando así, la autonomía territorial, justicia social, ambiental y económica.

Valores

El SENA, comprometido con el arte de vivir y convivir, por su misión, objetivos y funciones que se le han confiado, el servidor público de la institución sustenta su actuar en:

Política de Integridad:

Esta política tiene como propósito desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado, La política de integridad se adopta bajo el acuerdo 005 de 2018 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023).

Código de Integridad:

El código de integridad que leemos, entendemos y vivenciamos cada día, es el estilo de vida del servidor público para que cada usuario de nuestros servicios tenga la satisfacción del buen y eficiente trato. Respeto, Honestidad, Compromiso, Diligencia, Justicia, Solidaridad y Lealtad son un camino del servidor público en el SENA para que el derecho a la formación profesional integral de la nación pluralista colombiana quede planamente satisfecho y son asumidos como cultura, enaltecen nuestro servicio público y hace que el Estado cumpla con el derecho humano a la buena administración (Servicio Nacional de Aprendizaje).



Valores del SENA

1. Honestidad. Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
2. Respeto. Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
3. Compromiso. Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
4. Diligencia. Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
5. Justicia. Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
6. Solidaridad. Brindo mi ayuda a las personas cuando lo necesitan sin esperar algo a cambio, entendiendo que hago parte de una comunidad.
7. Lealtad. Obro de acuerdo con los principios éticos, morales, culturales, ecológicos y a las normas colombianas e institucionales.

Objetivos institucionales

Los Objetivos a continuación expuestos están sujetos al cambio previa validación de la dirección de planeación y la dirección debido a que el plan estratégico institucional se encuentra en desarrollo:

Objetivos institucionales

Tabla 1. Objetivos institucionales

Campo de Ejecución	Objetivo Institucional	Impacto Deseado
CampeSENA	Promover el reconocimiento de la labor del campesinado colombiano, fortalecer su economía y facilitar el acceso de esta población a los diferentes programas y servicios del SENA, con justicia social, ambiental y económica.	Fortalecer la seguridad, soberanía y autonomía alimentaria con proyectos de la Entidad, bajo economía verde, campesina y popular para la disponibilidad, acceso físico y adecuación de alimentos.
Economía Verde	Atender las necesidades de formación profesional integral y demás servicios institucionales, en temas de: Economía Campesina, Economía Digital y Economía Verde, con pertinencia y flexibilidad.	Priorizar los programas de formación profesional integral en los temas de: pesca artesanal, economía campesina, digital (TIC's), popular, azul y verde (transición energética, energías alternativas, economía forestal, acción climática, hidrogeno verde) que nos lleven a la aplicación de tecnologías emergentes de la Cuarta y Quinta Revolución Industrial.



Campo de Ejecución	Objetivo Institucional	Impacto Deseado
Economía Popular	Fortalecer la gestión de iniciativas productivas a través de la economía campesina, popular, comunitaria y solidaria.	Se presume que la economía popular se refiere a las actividades que se desarrollan fuera del sector formal y que son llevadas a cabo por microempresarios y trabajadores por cuenta propia que buscan sostenerse a sí mismos y a sus familias, el SENA busca darles el apoyo y la formación para el trabajo en principio diferenciando los segmentos más productivos de la economía popular, que podrían hacer el tránsito a una mayor sofisticación y formalidad de sus actividades con el propósito de fortalecer y aumentar su escala.
Gobierno Digital	Fortalecer el uso y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) porque queremos consolidar un Estado y ciudadanos competitivos, proactivos e innovación que en su conjunto generen valor público en un entorno de confianza digital.	Generación de capacidad - Capacitar a los servidores públicos del país en temas relacionados a la transformación digital, seguridad y gestión TI, y temas transversales técnicos de la Política de Gobierno Digital.
Gobierno Digital	Fortalecer el uso y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) porque queremos consolidar un Estado y ciudadanos competitivos, proactivos e innovación que en su conjunto generen valor público en un entorno de confianza digital.	Marco de Arquitectura Empresarial - Práctica estratégica, que permite identificar oportunidades de mejora, abordar y solucionar problemas complejos de la entidad.
Gobierno Digital	Fortalecer el uso y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) porque queremos consolidar un Estado y ciudadanos competitivos, proactivos e innovación que en su conjunto generen valor público en un entorno de confianza digital.	Datos Abiertos - Aprovechamiento de información pública dispuesta en formatos que permiten su uso y reutilización bajo licencia abierta y sin restricciones legales para su uso.



Campo de Ejecución	Objetivo Institucional	Impacto Deseado
Gobierno Digital	Fortalecer el uso y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) porque queremos consolidar un Estado y ciudadanos competitivos, proactivos e innovación que en su conjunto generen valor público en un entorno de confianza digital.	Servicios Ciudadanos Digitales SCD - Son un conjunto de soluciones tecnológicas y procedimientos que brindan al Estado la capacidad para su transformación digital y lograr una adecuada interacción con el ciudadano, garantizando el derecho a la utilización de medios electrónicos ante la administración pública. Se clasifican en SCD base y especiales.
Servicios Institucionales bajo un Enfoque Diferencial e Interseccional	Política de Atención con Enfoque Pluralista y Diferencial SENA	El enfoque diferencial es una perspectiva de análisis que permite obtener y difundir información sobre grupos poblacionales con características particulares en razón de su edad o etapa del ciclo vital, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, y discapacidad, entre otras características; para promover la visibilización de situaciones de vida particulares y brechas existentes, y guiar la toma de decisiones públicas y privadas para la transformación desde la equidad y el desarrollo humano con fundamento a gestión del cambio en cultura organizacional y la inclusión en todos los servicios institucionales a partir de las necesidades de la población y sus identidades.
Perspectiva de Impacto a la Población y Grupos de Valor con Enfoque Diferencial	O1 - Innovar en la prestación integral de los servicios institucionales para que sean oportunos, dinámicos y flexibles, facilitando el acceso, permanencia y movilidad formativa, educativa, laboral e impactando a todos los sectores.	I1 - Desarrollar un modelo de prestación de servicio integral e institucional, con base en la caracterización y necesidades requeridas de la población.
Perspectiva de Impacto a la Población y Grupos de Valor con Enfoque Diferencial	O1 - Innovar en la prestación integral de los servicios institucionales para que sean oportunos, dinámicos y flexibles, facilitando el acceso, permanencia y movilidad formativa, educativa, laboral e impactando a todos los sectores.	I2 - Desarrollar estrategias de trabajo en redes que permitan la comunicación en los sistemas de información, recogiendo las necesidades de toda la población, para garantizar de manera pertinente y oportuna la calidad de los servicios del SENA.
Perspectiva de Impacto a la Población y Grupos de Valor con Enfoque Diferencial	O1 - Innovar en la prestación integral de los servicios institucionales para que sean oportunos, dinámicos y flexibles, facilitando el acceso,	I3 - Articular los servicios institucionales con el propósito de dar mayor divulgación y alcance a la población y todos los sectores.



Campo de Ejecución	Objetivo Institucional	Impacto Deseado
	permanencia y movilidad formativa, educativa, laboral e impactando a todos los sectores.	
Perspectiva de Impacto a la Población y Grupos de Valor con Enfoque Diferencial	O1 - Innovar en la prestación integral de los servicios institucionales para que sean oportunos, dinámicos y flexibles, facilitando el acceso, permanencia y movilidad formativa, educativa, laboral e impactando a todos los sectores.	I4 - Ofertar servicios institucionales basados en cualificaciones a la población junto al plan de transición a las cualificaciones
Perspectiva de Impacto a la Población y Grupos de Valor con Enfoque Diferencial	O1 - Innovar en la prestación integral de los servicios institucionales para que sean oportunos, dinámicos y flexibles, facilitando el acceso, permanencia y movilidad formativa, educativa, laboral e impactando a todos los sectores.	I5 - Fortalecer la presencia institucional del SENA en las regiones, para la formación profesional integral y otros servicios institucionales.
Perspectiva de Impacto a la Población y Grupos de Valor con Enfoque Diferencial	O1 - Innovar en la prestación integral de los servicios institucionales para que sean oportunos, dinámicos y flexibles, facilitando el acceso, permanencia y movilidad formativa, educativa, laboral e impactando a todos los sectores.	I6 - Fortalecimiento de la convergencia regional.
Perspectiva de Impacto a los Procesos Institucionales	O2 - Incorporar nuevos enfoques metodológicos, pedagógicos y de gestión en la prestación integral de los servicios institucionales.	I7 - Articular la acción de los equipos de trabajo que respondan al nuevo modelo en la prestación de los servicios institucionales.
Procesos Institucionales	O3 - Estructurar un modelo de gestión operativa que responda a las necesidades territoriales bajo un enfoque diferencial, incluyente, flexible, innovador y oportuno.	I8 - Promover la capacidad de la Entidad para responder a las necesidades de la población, a entornos cambiantes e inciertos para su formación a lo largo de la vida.
Procesos Institucionales	O4 - Fortalecer la articulación de los procesos institucionales mediante modelos de gestión prospectivos, informáticos y de comunicación, impactando de manera efectiva a nuestros grupos de valor e interés.	I9 - Reformular el Sistema Integrado de Gestión y el mapa de procesos de la institución que promueva la efectividad, la calidad y la mejora continua, buscando la apropiación y su cumplimiento.
Procesos Institucionales	O4 - Fortalecer la articulación de los procesos institucionales mediante modelos de gestión	I10 - Diseñar y desarrollar un Modelo Institucional que facilite la transición del SENA al Sistema Nacional de Cualificaciones.



Campo de Ejecución	Objetivo Institucional	Impacto Deseado
	prospectivos, informáticos y de comunicación, impactando de manera efectiva a nuestros grupos de valor e interés.	
Procesos Institucionales	O4 - Fortalecer la articulación de los procesos institucionales mediante modelos de gestión prospectivos, informáticos y de comunicación, impactando de manera efectiva a nuestros grupos de valor e interés.	I11 - Mejorar y proteger el valor de la Entidad con la prestación de servicios de asesoramiento y consultoría de los procesos de control, gestión de riesgos y gobierno institucional, lo que contribuye al logro de los objetivos.
Procesos Institucionales	O4 - Fortalecer la articulación de los procesos institucionales mediante modelos de gestión prospectivos, informáticos y de comunicación, impactando de manera efectiva a nuestros grupos de valor e interés.	I12 - Fortalecer el programa: "SENA Proveedor SENA".
Procesos Institucionales	O4 - Fortalecer la articulación de los procesos institucionales mediante modelos de gestión prospectivos, informáticos y de comunicación, impactando de manera efectiva a nuestros grupos de valor e interés.	I13 - Actualización de diseños curriculares.
Procesos Institucionales	O4 - Fortalecer la articulación de los procesos institucionales mediante modelos de gestión prospectivos, informáticos y de comunicación, impactando de manera efectiva a nuestros grupos de valor e interés.	I14 _ Generar estrategias para consolidar la gestión documental con fines de conservación, preservación y servicios de información y consulta de los documentos producidos y recibidos en el SENA.
Perspectiva de Impacto a la Gestión del Conocimiento	O5 - Implementar el modelo de gestión del conocimiento y su apropiación institucional, a través de mecanismos que fomenten la aplicación y uso para I+D+i, con enfoque diferencial.	I15 - Articular un modelo de transferencia de conocimiento entre el modelo institucional prospectivo, el modelo de comunicaciones institucional, el modelo de innovación, estadístico, de cualificación y la gestión de riesgo.
Perspectiva de Impacto a la Gestión del Conocimiento	O5 - Implementar el modelo de gestión del conocimiento y su apropiación institucional, a través de mecanismos que fomenten la aplicación y uso para I+D+i, con enfoque diferencial.	I16 - Fortalecer la transferencia de conocimiento, la investigación, desarrollo e innovación realizadas por la Entidad.



Campo de Ejecución	Objetivo Institucional	Impacto Deseado
Perspectiva de Impacto a la Gestión del Conocimiento	O5 - Implementar el modelo de gestión del conocimiento y su apropiación institucional, a través de mecanismos que fomenten la aplicación y uso para I+D+i, con enfoque diferencial.	I17 - Implementar la estructura de arquitectura empresarial de manera que permita construir sistemas de información y gestión del conocimiento.
Perspectiva de Impacto al uso óptimo y control de los diferentes tipos de Recursos	O6 - Apoyar al Gobierno Nacional en el diseño, reglamentación e implementación de las políticas públicas.	I18 - Armonizar la normatividad interna de la Entidad, que responda a las políticas públicas y necesidades del entorno dinámico que permita la administración efectiva de los recursos.
Perspectiva de Impacto al uso óptimo y control de los diferentes tipos de Recursos	O7 - Fortalecer la administración oportuna y pertinente de todos los recursos tangibles e intangibles de la Entidad, de tal forma que su distribución sea efectiva y permita dar cumplimiento a los procesos institucionales.	I19 - Desarrollar el plan maestro de infraestructura.
Perspectiva de Impacto al uso óptimo y control de los diferentes tipos de Recursos	O7 - Fortalecer la administración oportuna y pertinente de todos los recursos tangibles e intangibles de la Entidad, de tal forma que su distribución sea efectiva y permita dar cumplimiento a los procesos institucionales.	I20 - Fortalecer las alianzas estratégicas y/o convenios internacionales, que permitan dar respuesta a la formación dual
Perspectiva de Impacto al uso óptimo y control de los diferentes tipos de Recursos	O7 - Fortalecer la administración oportuna y pertinente de todos los recursos tangibles e intangibles de la Entidad, de tal forma que su distribución sea efectiva y permita dar cumplimiento a los procesos institucionales.	I21 - Re potencializar el cambio en la cultura organizacional para la optimización y gestión del talento humano en la Entidad.
Perspectiva de Impacto al uso óptimo y control de los diferentes tipos de Recursos	O8 - Fortalecer la cultura organizacional enfocada en la apropiación del talento humano en prácticas sociales, administrativas, de calidad, de procesos y de control, que conlleve a una gestión institucional integral, para la consecución de los objetivos propuestos.	I22 - Consolidar los lazos de identidad corporativa entre el Talento Humano, la Entidad y los usuarios de los servicios del SENA, para elevar los niveles de calidad de los servicios que presta la entidad.

Fuente: SENA-Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.



2. Gestión de la formación profesional integral

El Departamento del Vichada constituye una entidad territorial con un enorme potencial socio productivo, ello ante factores como su importante biodiversidad, la disposición de recursos hídricos y los diversos ecosistemas que le caracterizan. Sin embargo, las deficiencias de infraestructura de comunicaciones y los escasos desarrollos tecnológicos y productivos con vocación empresarial, entre otros aspectos, limitan el desarrollo del departamento. En ese sentido, el rol del SENA Regional Vichada y del Centro para la Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquía constituye una fortaleza para la región, en la medida que su misionalidad está orientada a la formación para el trabajo, técnica y profesional, la cual cada vez más es vista desde los aprendices como una vía para fomentar procesos productivos y emprendedores, incrementando las posibilidades de generar mayores impactos en la generación de empleo y en la productividad del territorio vichadense. En las páginas que siguen, se muestran los principales logros en materia de metas e indicadores propuestos desde nuestra entidad, desde los cuales esperamos lograr esos impactos.

Formación en cupos

Información por regional agosto a diciembre 2022

Tabla 2. Formación en cupos agosto a diciembre 2022

TECNICOS		TECNOLOGOS		TOTAL, FORMACIÓN TITULADA	
Ejecución Aprendices	Ejecución Cupos	Ejecución Aprendices	Ejecución Cupos	Ejecución Aprendices	Ejecución Cupos
491	491	95	95	586	586
FORMACIÓN COMPLEMENTARIA		TOTAL, FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL			
Ejecución Aprendices	Ejecución Cupos	Ejecución Aprendices		Ejecución Cupos	
3,143	5,882	3,729		6,468	

Fuente: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - Aplicativo Sofía Plus

En nivel de formación técnica comprendida en este periodo se ejecutó 491 cupos atendidos en los programas del sector servicios, industria, comercio y transversal en modalidad presencial y virtual, teniendo una gran acogida en los cuatro municipios del departamento del vichada y donde se tiene cobertura del servicio nacional de aprendizaje. Se atendió un 100% la ejecución de aprendices, por lo cual el ultimo cuatrimestral fue exitoso en el cumplimiento de metas.

En nivel de formación tecnológico se contemplaron la ejecución de 95 cupos, los cuales fueron repartidos en programas en modalidad de formación presencial en el municipio de Puerto Carreño con una ocupación del 100%. Los programas se proyectaron teniendo en cuenta el sector laboral requerido en la región y la alta demanda para acceder a los programas ofertados, dentro de estos se encuentran asistentes administrativos, contables, agropecuario, y tecnologías de la información.



- Implementación de infraestructura de tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Gestión agroempresarial
- Gestión administrativa
- Gestión contable y de información financiera

A nivel de formación complementaria se tiene una ejecución de 119% en total en el periodo descrito, es decir proporcionalmente, la razón de ejecución de cupos tuvo un incremento del 10% al finalizar diciembre.

Se ofertaron diversos programas para la capacitación académica y práctica, requeridas por el contexto laboral de la región y de los diversos profesionales técnicos y tecnólogos residentes en los municipios del departamento del Vichada.

Información por regional enero a septiembre 2023

Tabla 3. Formación en cupos enero a septiembre 2023

TECNICOS		TECNOLOGOS		TOTAL, FORMACIÓN TITULADA			
Numero cursos	Total, cupos	Numero cursos	Total, cupos	Numero cursos	Total, cupos		
60	1,634	20	633	80	2,267		
EVENTO		CURSO ESPECIAL		TOTAL, FORMACION COMPLEMENTARIA		GRAN TOTAL	
Numero cursos	Total, cupos	Numero cursos	Total, cupos	Numero cursos	Total, cupos	Numero cursos	Total, cupos
11	260	299	10,126	310	10,386	390	12,653

Fuente: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - Aplicativo Sofía Plus

En el presente año la formación titulada de carácter técnico se desarrolló en 60 programas del sector industria, comercio, servicios, transversal, primario y extractivo, en los cuatro municipios del departamento del Vichada, teniendo injerencia en 1443 aprendices con un total de cupos de 1634, lo cual hace un aporte a la mano de obra de forma significativa de manera profesional exaltando la formación por parte de instructores.

Los programas ofertados fueron los siguientes:

- Atención integral a la primera infancia
- Agroindustria alimentaria
- Apoyo administración en salud
- Asesoría comercia
- Asistencia administrativa
- Asistencia en organización de archivos



- Conservación de recursos naturales
- Construcción de edificaciones
- Contabilización de operaciones comerciales y financieras
- Cultivos agrícolas
- Ejecución de programas deportivos
- Elaboración de objetos artesanales con semillas maderables
- Emprendimiento y fomento empresarial
- Enfermería
- Instalaciones de sistemas eléctricos residenciales y comerciales
- Manejo de viveros
- Mantenimiento e instalaciones de sistemas solares fotovoltaicos
- Monitoreo ambiental
- Operación eventos
- Peluquería
- Producción agropecuaria
- Programación de software
- Proyectos agropecuarios
- Recursos humanos
- Salud pública
- Servicios y operaciones microfinancieras
- Sistemas
- Vigilancia y control de los factores de riesgo del consumo y del ambiente.

En el nivel de formación tecnológico se ofertaron 20 programas del sector industria, servicios, transversal, primario y extractivo. Los cuales tienen gran aporte a la oferta laboral de la región, demostrando así el compromiso adquirido con las comunidades y partes comerciales en el municipio de Puerto Carreño, se obtuvo un total de aprendices activos de 545 de 633 cupos, los cuales se distribuyeron en los siguientes programas ofertados en corte del 2023

Los programas ofertados fueron los siguientes:

- Análisis y desarrollo de software
- Desarrollo de medios gráficos visuales
- Desarrollo de multimedia web
- Desarrollo publicitario
- Gestión administrativa
- Gestión administrativa del sector salud
- Gestión agroempresarial
- Gestión contable y de información financiera



- Gestión documental
- Implementación de infraestructura de tecnologías de la información y las comunicaciones
- Producción agropecuaria ecológica

En el nivel de formación de “eventos” el centro ha tenido un desarrollo aceptable con la ejecución de 11 programas distribuidos en la jornada diurna, nocturna y mixta, esta variedad de horarios permite brindar mejor acceso a estos programas rápidos para la capacitación del sector de servicios, industria, primario y extractivo; con una participación y culminación de 177 aprendices de 260 cupos aprobados, permite hablar de un 68% aprobación de estos cursos.

Los eventos programados fueron los siguientes.

- Encuentro de divulgación tecnológica gestión de riesgos agroclimático e iniciativa de adaptación gracia proyecto territorios verdes climáticamente inteligentes.
- Introducción al procesamiento y secado del arroz
- Tercer evento de ciencia, ambiente y territorio vichada 2022
- Buena práctica de mano factura en la recolección, procesamientos y transformación del fruto de la palma de moriche mauritia flexuosa
- Contextualización para la formación en ambientes virtuales de aprendizaje AVA en el vichada
- Elaboración de productos artesanales de panadería al fogón
- Implementación de las buenas prácticas de la manufactura en el servicio de comidas y comidas tipo bufet
- Maquillaje y trenzado

En nivel de formación de “curso especial” se tiene un total de 299 complementarios desarrollados en modalidades presenciales y virtuales, con una ejecución de 10126 cupos, donde finalizaron 6499 aprendices, es decir un 64% de inscritos, culminaron exitosamente su formación profesional obteniendo su certificado que acredita la capacitación y fortaleciendo el sector comercio, industria, servicios, transversal, primario y extractivo. Así mismo se cumplen con la necesidad de capacitación en las diversas áreas específicas que requiere cada profesión y ayudan el desarrollo de cada uno de los componentes donde se ejecuta la labor. Por consiguiente, suple la necesidad requerida en los cuatro municipios del departamento del vichada, donde el centro establece la jerarquía en calidad de orientación profesional en los diversos campos.

En forma general, se establece un total de 12653 cupo desarrollado para la formación profesional, lo cual, instituye un buen indicador de la ejecución de cupos aprobados. No obstante, se hace un análisis de los aprendices que culminaron su programa con un 68% esto quiere decir que se debe implementar estrategias de permanencia y finalización en los diversos programas en ejecución, sin embargo, estas 8664 aprendices cumplen la necesidad que requiere la región a lo largo y ancho del departamento del vichada como también a nivel nacional en aspectos de formación profesional.



Cupos por genero

Información por regional agosto a diciembre 2022

Tabla 4. Cupos por genero agosto a diciembre 2022

Técnico laboral y otros			Educación superior		
Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
329	162	491	52	43	95
Formación complementaria			Total, formación profesional		
Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
3,333	2,549	5,882	3,714	2,754	6,468

Fuente: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - Aplicativo Sofía Plus

Se puede evidenciar que, en los programas técnicos, el género femenino marca un 67% y establece la mayoría de los cupos ofrecidos en los diversos programas antes mencionados, no obstante, el programa con mayo asistencia de mujeres es el técnico en apoyo administrativo en salud desarrollado en el municipio de Puerto Carreño y demás programas. El género masculino en la formación técnica es minoría con una participación de 33%, sin embargo, se establece una participación mayoritaria en los programas técnico en ejecución de programas deportivos, construcción de edificación, desarrolladas en el municipio de Puerto Carreño, auxiliares de servicio de recreación y deporte desarrollado en el municipio de Cumaribo y programación de software en La Primavera.

En la formación profesional de educación superior la tendencia no cambia el género femenino marca mayoría en los cupos ofertados con un 55% en programas de tecnólogos como gestión administrativa y gestión agroempresarial, el 45% es para el género masculino repartidos en los programas gestión administrativa e implementación de infraestructura de tecnologías de la información y las comunicaciones. Hay una paridad de cupos en el programa de gestión contable y de la información financiera.

En la formación complementaria, la tendencia se mantiene con una participación del género femenino del 57%, quiere decir que las mujeres tienen una mayor preocupación para estudiar y capacitarse en los distintos programas ofrecidos por el centro de producción y transformación agroindustrial de la Orinoquia. El género masculino con 43% establece programas más aplicados al sector agrícola, financiero, deportivo, administrativo, pedagógico, tecnología entre otros.



Información por regional enero a septiembre 2023

Tabla 5. Cupos por genero enero a septiembre 2023

Técnica laboral y otros			Tecnólogo		
Masculinos	Femeninos	Total	Masculinos	Femeninos	Total
702	932	1,634	291	342	633
Formación complementaria			Total, formación profesional		
Masculinos	Femeninos	Total	Masculinos	Femeninos	Total
4,166	6,220	10,386	5,159	7,494	12,653

Fuente: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - Aplicativo Sofía Plus

En el presente año, los programas técnicos mantienen una participación mayoritaria en género femenino con 57%, lo cual establece la importancia por parte de las mujeres en los sectores de comercio, servicio, transversales, primario y extractivo. con mayoría de matrículas en 34 programas ofrecidos. Por otro lado, el género masculino marca un 43% de ocupación mayoritaria de matrículas en 21 programas técnicos. Se aclara que existe una paridad de género en cuestión de cupos en 5 programas, hasta el mes de septiembre del 2023 en las ofertas distribuidas en los cuatro municipios del departamento de Vichada.

En el ámbito académico del nivel de formación “tecnólogo” las cifras se mantienen, las mujeres tienen un 54% en la ocupación de matrículas en 14 programas, a continuación, mencionados:

- Desarrollo de medios gráficos visuales
- Desarrollo publicitario
- Gestión administrativa
- Gestión administrativa sector salud
- Gestión agroempresarial
- Gestión contable y de información financiera
- Gestión documental
- Producción agropecuaria ecológica

En cuestión de género masculino se establece un 46% de cupos destinados a los hombres, lo cual, está distribuido en 6 programas profesionales de carácter tecnólogo a continuación mencionados.

- Análisis y desarrollo de software
- Desarrollo multimedia y web
- Gestión contable y de información financiera
- Gestión documental
- Implementación de infraestructura de tecnologías de la información y las comunicaciones



En la formación complementaria la mayoría de los cupos se les atribuye a las mujeres con un 60%, en toda la cobertura de programas para la capacitación particular en la formación profesional; el 40% de cupos están ocupados por hombres, lo cual deja en evidencia que se están capacitando más las mujeres que hombres a nivel departamental.

Formación virtual

Información por regional agosto a diciembre 2022

Tabla 6. formación virtual agosto a diciembre 2022

TÉCNICO - FORMACIÓN VIRTUAL		TOTAL, FORMACIÓN TITULADA - VIRTUAL		FORMACIÓN VIRTUAL COMPLEMENTARIA		TOTAL, FORMACIÓN VIRTUAL	
Ejecución Aprendices	Ejecución Cupos	Ejecución Aprendices	Ejecución Cupos	Ejecución Aprendices	Ejecución Cupos	Ejecución Aprendices	Ejecución Cupos
100	100	100	100	765	767	865	867

Fuente: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - Aplicativo Sofía Plus

En la formación profesional técnica, modalidad de formación virtual de este periodo, se ofertaron dos programas desde el municipio de Puerto Carreño, departamento Vichada, los cuales fueron, “asesoría comercial” y “apoyo administrativo en salud” teniendo una retención de 100% marcando la deserción en 0% lo cual es de estudio para tomar como referencia estos dos programas para hacer las estrategias que sirvan para que no queden incompletos la formación profesional.

En la formación titulada “tecnólogo”, modalidad Virtual, se tuvo una ejecución de 100 cupos mediante la oferta de dos programas como lo es “Implementación de infraestructura de tecnologías de la información y las comunicaciones” y “Gestión Administrativa” donde se obtuvo un 94% de aprendices activos, es decir siguen en formación, no obstante, el 6% desertaron de los programas ofrecidos por el centro sede Puerto Carreño.

En el aspecto de formación complementaria modalidad virtual se tuvo una ejecución de 765 en diversos programas como lo fueron

- servicio al cliente mediante la comunicación telefónica
- English dot works beginner – ingles.
- Uso de Excel y Access para el desarrollo de aplicaciones administrativas empresariales
- English dot Works 1 (ingles)



Información por regional enero a septiembre 2023

Tabla 7. formación virtual enero a septiembre 2023

Técnico - formación virtual	Total, formación titulada - virtual	Formación virtual complementaria	Total, formación virtual
251	355	4,881	5,487

Fuente: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - Aplicativo Sofía Plus

En la formación técnica en modalidad virtual se impartieron 251 cupos, en los cuales, hay matrícula activa de 181 aprendices en formación, es decir un 72% de retención académica y un 28% de deserción. Estas ofertas fueron desarrolladas en el municipio de Puerto Carreño por parte de instructores de planta y contratistas.

los programas ofertados fueron:

- Apoyo administrativo en salud
- Asesoría comercial
- Contabilización de operaciones comerciales y financieras
- Servicio y operaciones microfinancieras

En la formación titulada “tecnólogo” en modalidad virtual se impartieron 355 cupos, en los cuales hay matrícula activa de 320 aprendices en formación es decir un 90% de retención académica y un 10% de deserción. Estas ofertas fueron desarrolladas en el municipio de Puerto Carreño por parte de instructores de planta y contratistas.

Los programas ofertados fueron:

- Análisis y desarrollo de software
- Desarrollo de medios gráficos visuales
- Desarrollo multimedia y web
- Desarrollo publicitario
- Gestión agroempresarial

En la formación complementaria se ha ejecutado un total de 4881 cupos en los cuales, hay matrícula de 1705 aprendices en formación y que ya se certificaron, es decir, un 35% de retención académica y un 65% de aprendices que no terminan su formación esto implica tener estrategias para revertir la deserción ya que se tiene índice alto en el centro



Programa de Bilingüismo

Información por regional agosto a diciembre 2022

Tabla 8. bilingüismo agosto a diciembre 2022

Ejecución Aprendices	Ejecución Cupos
480	480

Fuente: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - Aplicativo Sofía Plus

En los programas de bilingüismo, de este periodo se desarrolló con relación al idioma inglés con sus cursos denominado “English Dot Beginner” y “English Works 1” con una ejecución de 480 cupos y aprendices sin embargo culminaron a feliz término la cantidad de 310 matrículas activas, es decir un 65% de retención, el 35% desertaron en su intento de certificar su segundo idioma, estos programas tuvieron ejecución en el municipio de Puerto Carreño Vichada, para oferta en modalidad virtual.

Información por regional enero a septiembre 2023

Tabla 9. Bilingüismo enero a septiembre 2023

Bilingüismo virtual	Total, General
1,120	1,120

Fuente: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - Aplicativo Sofía Plus

En los programas de bilingüismo, de este periodo se desarrolló en relación al idioma inglés con sus cursos denominado “English Does work level 1”, “English Does work level 6”, “English Does work level 11” y “English Does work level 13” con una ejecución de 1120 cupos y de aprendices, sin embargo culminaron a feliz término la cantidad de 462 matrículas activas, es decir un 41% de retención, el 59% desertaron en su intento de certificar su segundo idioma, estos programas tuvieron ejecución en el municipio de Puerto Carreño Vichada, para oferta en modalidad virtual.

Certificación de la Formación Profesional Integral

Información por regional agosto a diciembre 2022

Tabla 10. Certificación agosto a diciembre 2022

Educación superior	Técnico laboral y otros	Total, formación titulada	Formación complementaria	Gran total
40	195	235	4,294	4,529

Fuente: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - Aplicativo Sofía Plus



Durante el periodo de agosto a diciembre de 2022, estamos complacidos de informar que se han otorgados un total de 40 certificado en la modalidad técnica, 195 certificados en técnica laborales y otras áreas referentes a la articulación con la media, 235 certificados en la modalidad tecnológica y 4294 certificados en formación complementaria. En conjunto, esto suma un impresionante total de 4529 certificados exitosos.

Estos resultados reflejan el compromiso y el esfuerzo de nuestros aprendices y la calidad de la información que se ofrece en el centro de producción y transformación agroindustrial de la Orinoquia. Se tendrá objetivos para seguir trabajando para brindar oportunidades educativas de calidad y fomentar la culminación de los programas en todas las modalidades, contribuyendo así al crecimiento y desarrollo de la región oriental de Colombia

Información por regional enero a septiembre 2023

Tabla 11. Certificación enero a septiembre 2023

Educación superior	Técnico laboral y otros	Total, formación titulada	Formación complementaria	Gran total
45	77	122	4,485	4,607

Fuente: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - Aplicativo Sofía Plus

Durante el periodo de enero a septiembre de 2023, hemos otorgado un total de 77 de certificados en la modalidad técnica, 45 certificados en tecnólogo y un impresionante numero de 4485 certificados de formación complementaria, lo que sema un total de 4607 certificados exitosos.

Estos resultados indican un notable compromiso por parte de nuestros aprendices y la calidad de la formación proporcionada en el centro de producción y transformación agroindustrial de la Orinoquia. La formación complementaria se destaca como un área particularmente exitosa, proporcionando oportunidades de aprendizaje valiosas para una gran cantidad de personas.

Nuestro compromiso sigue siendo brindar programas de formación laboral de alta calidad y apoyar a nuestros aprendices en su culminación, estos logros son un testimonio del trabajo arduo y la dedicación de nuestro personal y aprendices en la búsqueda de un desarrollo personal profesional continuo en la región.

Programa de articulación con la educación media

EL programa del Gobierno Nacional liderado por el SENA y el Ministerio de Educación, que permite a los estudiantes de la Educación Media graduarse con dos títulos: el primero que los acredita como bachilleres y el segundo como técnicos del SENA, el cual permite fortalecer sus competencias laborales y ofrece oportunidades en el sector productivo del país.



La doble titulación cierra la brecha de acceso a la formación técnica, promueve la continuidad educativa y facilita la inserción laboral pertinente. Los jóvenes bachilleres que obtengan la certificación de un programa técnico del SENA cuentan con mayores oportunidades de emprendimiento y empleo, lo que favorece el proceso formativo y aporta al crecimiento económico del país.

Permite, además, que los aprendices sean profesionales en menor tiempo, convirtiéndose en tecnólogos en programas con registro calificado y, posteriormente, continuar con sus estudios en universidades que tienen convenio con el SENA.

Información por regional agosto a diciembre 2022

En la vigencia 2022 se lograron certificar 147 de un total de 173 aprendices que se encontraban al día en la formación y desarrollando la etapa práctica bajo la alternativa de proyecto productivo en los programas técnicos articulados:

Tabla 12. Total, aprendices articulación con la educación media corte diciembre 2022

Total, Aprendices matriculados vigencia 2021 - 2022	280
Total, Aprendices certificados 2022	147
Total, Aprendices retiro voluntario 2021 -2022	35
Total, Aprendices en Formación (por establecer estado: deserción, retiro de la IE 2021 - 2022, no aprobaron grado 11)	98

Fuente: Dinamizador Articulación con educación media Regional

Información por regional enero a septiembre 2023

Para la vigencia 2023 la Regional / Centro contó con el respaldo del Profesional de Apoyo del Programa de Articulación con la Media ya que las metas asignadas superaron los 700 aprendices (Meta 2023 = 708 Aprendices).

Se lograron articular Tres (3) nuevas Instituciones Educativas ubicadas en el área Rural dispersa del municipio de Cumaribo: I.E. Los Palomos (Resguardo Unuma Comunidad San Juan del Morro); I.E. Silvino Cano Heredia (Inspección El Viento) y la I.E. Avelino Álvarez Torres (inspección de Tres Matas) las cuales aportan al programa 76 aprendices nuevos en grado decimo.

Con los remanentes de los recursos asignados para la contratación de Instructores y del Profesional de Apoyo al programa, se autoriza por parte de la Dirección General el traslado al rubro de Materiales de Formación lo cual garantiza la adquisición de más materiales y la presentación de más oferentes al incrementarse el valor a contratar (\$15.107.595) al nuevo valor (\$37.780.055).



Instituciones educativas articuladas

Tabla 13. Instituciones educativas articuladas 2023

N°	Municipio	Institución Educativa	Programa Técnico	Código Ficha	Grado	N° Aprendices
1	Cumaribo	Sagrado Corazón de Jesús	Asesoría Comercial	2733661	10°	29
			Contabilización de Operaciones Comerciales y Financieras	2739488	10°	21
			Emprendimiento y Fomento Empresarial	2505834	11	23
			Recurso Humanos	2505846	11	49
		Santa Teresita del Tuparro	Proyectos Agropecuarios	2721129	10°	30
			Proyectos Agropecuarios	2721155	10°	23
			Cultivos Agrícolas	2510364	11	27
		Los Palomos	cultivos Agrícolas	2777643	10°	19
			Cultivos Agrícolas	2777882	10°	19
		Silvino Caro Heredia	Producción Agropecuaria	2777628	10°	19
Avelino Álvarez Torres	Producción Agropecuaria	2775506	10°	18		
2	Santa Rosalía	Camilo Torres	Construcción de Edificaciones	2717452	10°	31
			Construcción de Edificaciones	2505774	11	29
3	La Primavera	Solmerida Builes	Conservación de Recursos Naturales	2717516	10°	29
			Conservación de Recursos Naturales	2505875	11	26
			Conservación de Recursos Naturales	2505888	11	20
		Francisco de Paula Santander	Contabilización de Operaciones Comerciales y Financieras	2718260	10°	31
			Contabilización de Operaciones Comerciales y Financieras	2718291	10°	32
			Contabilización de Operaciones Comerciales y Financieras	2505874	11	27
			Contabilización de Operaciones Comerciales y Financieras	2505877	11	30
		4	Puerto Carreño	Jose Eustasio Rivera	Emprendimiento y Fomento Empresarial	2718344



		Emprendimiento y Fomento Empresarial	2505892	11	36
	Eduardo Carranza	Agroindustria Alimentaria	2718375	10°	46
		Manejo de Viveros	2505917	11	38
	Maria Inmaculada	Mantenimiento e Instalación de Sistemas Solares Fotovoltaicos	2718399	10°	33
		Mantenimiento e Instalación de Sistemas Solares Fotovoltaicos	2718422	10°	33
		Mantenimiento e Instalación de Sistemas Solares Fotovoltaicos	2505899	11	34
		Mantenimiento e Instalación de Sistemas Solares Fotovoltaicos	2505903	11	39

Fuente: Dinamizador Articulación con educación media Regional

Información por genero

Tabla 14. Información por genero articulación con la media enero-septiembre 2023

TÉCNICO		
MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
434	408	842

Fuente: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Información por Departamento y Municipio

Tabla 15. Información por departamento y municipio 2023

MUNICIPIO	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
PUERTO CARREÑO	157	151	308
LA PRIMAVERA	86	109	195
SANTA ROSALÍA	37	23	60
CUMARIBO	154	125	279

Fuente: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



Retención y Deserción

Información por regional enero a septiembre 2023

Tabla 16. Retención y deserción enero a septiembre 2023

Deserción de Aprendices MODALIDAD	META	RETENCIÓN	%
TÉCNICO LABORAL OTROS	93%	88%	95%
EDUCACIÓN SUPERIOR – Presencial	65%	86%	134%
EDUCACIÓN SUPERIOR – Virtual	51%	32.55%	63%
FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL	67%	65%	97%

Fuente: Informe plan de acción de bienestar al aprendiz 2023

El centro de Producción y transformación Agroindustrial de la Orinoquía, desde Bienestar al Aprendiz, responde a las alertas tempranas emitidas por los Instructores teniendo en cuenta el protocolo “Ruta de atención para la prevención de la deserción”, adicionalmente se realiza atención psicosocial cuando se detecta una situación de riesgo de deserción por cualquier miembro de la comunidad Sena o por el mismo aprendiz.

Número de casos atendidos por apoyo psicosocial y el resultado obtenido

Tabla 17. Atención apoyo psicosocial enero a septiembre 2023

Informe de retención de aprendices atendidos por apoyo psicosocial			
Mes	Total, de aprendices reportados	Continúan en formación	Desertaron
Febrero	3	3	0
Marzo	3	3	0
Abril	1	1	0
Mayo	3	3	0
Junio	6	5	1
Julio	10	5	5
Agosto	3	2	1
Septiembre	1	1	0
Total	30	23	7

Fuente: Informe plan de acción de bienestar al aprendiz 2023

Este tipo de apoyo tiene un porcentaje de retención del 76% debido a que se informa con suficiente anticipación la situación que pone en riesgo de deserción del aprendiz, logrando realizar una atención oportuna.



Número de casos derivados de la ruta de atención para la prevención de la deserción y el resultado obtenido

Tabla 18. Retención de aprendices reportados en el protocolo de riesgo de deserción

Informe de retención de aprendices reportados en el protocolo de riesgo de deserción			
Mes	Total, de aprendices reportados	Continúa en formación	Desertaron
Febrero	4	1	3
Marzo	10	2	8
Abril	3	2	1
Mayo	5	3	2
Junio	3	3	0
Julio	1	1	0
Agosto	6	0	6
Septiembre	0	0	0
Total	32	12	20

Fuente: Informe plan de acción de bienestar al aprendiz 2023

A corte 30 de septiembre se han atendido 32 casos, de los cuales se ha logrado una retención del 37%. Es necesario que desde coordinación académica se continúe sensibilizando a los Instructores en la necesidad de reportar los casos a tiempo para lograr realizar una atención oportuna y lograr la retención y posterior certificación.

Las principales causas de deserción identificadas son:

Tabla 19. Causas de deserción

Principales causas de deserción	Cantidad	Porcentaje
Laborales	9	33%
Incumplimiento de deberes académicos	8	30%
Desconocida	4	15%
Salud	3	11%
Inasistencia	2	7%
Familiares	1	4%
Total	27	100%

Fuente: Informe plan de acción de bienestar al aprendiz 2023

Las principales causas de deserción identificadas son las laborales y las que se derivan del incumplimiento en las actividades académicas, bien sea porque no se registran a tiempo en las plataformas o porque no se alcanza el resultado en una evaluación.



Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz

Información por regional enero a septiembre 2023

El Centro De Producción Y Transformación Agroindustrial De La Orinoquía con corte a la fecha de presentación del presente informe, cuenta con un total de 933 aprendices activos en formación titulada; de estos, se beneficiaron un total de 4.396 aprendices con las estrategias del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz PNIBA, con 137 actividades y 57 apoyos brindados en el periodo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: Implementar estrategias de acompañamiento para el desarrollo integral del aprendiz en su proceso formativo.

Reconocer la Cultura como creadora de identidad, generadora de inclusión y catalizadora de diversidad.

Mediante el desarrollo de las actividades se obtuvieron los siguientes logros:

- ✓ Se ha logrado reconocer las diferentes necesidades y potencialidades que desempeñan los aprendices de las diferentes fichas de formación académica, permitiendo dar respuesta a las necesidades puntuales de los mismos.
- ✓ Participación efectiva de los aprendices en las diferentes actividades que se han desarrollado durante el año, permitiendo la formación integral de los aprendices.
- ✓ Se ha logrado sensibilizar a los aprendices acerca de la importancia del uso adecuado de las herramientas tecnológicas e infraestructura del centro de formación
- ✓ Se obtuvo mayor acercamiento desde el Liderazgo y responsabilidad de cada uno de los aprendices en el cuidado y embellecimiento del centro de formación
- ✓ Se logró mayor comprensión y compromiso de los aprendices en el cumplimiento de lo que estipula el reglamento del Aprendiz SENA, permitiendo de esta manera la garantía de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes

Tabla 20. Estrategias de acompañamiento para el desarrollo integral del aprendiz

Actividad realizada	Programa de formación de aprendices beneficiados	# aprendices beneficiados
17	23	763

Fuente: Informe plan de acción de bienestar al aprendiz 2023

Generar en los aprendices, prácticas asociadas a la prevención de la enfermedad y promoción de la salud a través de la gestión con entidades competentes.

- Se inmunizaron los aprendices de diferentes etnias con Hepatitis B y covid19 logrando completar esquemas de vacunación con el fin reducir la incidencia de estas enfermedades



- Se promovieron hábitos y estilos de vida saludable con la finalidad prevenir enfermedades cardiovasculares, diabetes, cáncer, depresión y ansiedad en los aprendices del centro de formación
- Se logró concientizar a los aprendices sobre la importancia de utilizar los métodos anticonceptivos lo que disminuye la ocurrencia de embarazos en adolescentes y jóvenes, convirtiéndose en un factor protector para la certificación de estos.

Tabla 21. Prácticas asociadas a la prevención de la enfermedad y promoción de la salud

Actividad realizada	Programa de formación de Aprendices beneficiados	# aprendices beneficiados
27	22	1079

Fuente: Informe plan de acción de bienestar al aprendiz 2023

Desarrollar habilidades blandas para la vida y el trabajo

Con el desarrollo de las actividades se han obtenido los siguientes logros:

Se han fortalecido las habilidades de afrontamiento de los aprendices ante las diferentes situaciones que se presentan en la vida cotidiana, lo que ha influido directamente en la permanencia.

Se han fortalecido habilidades comunicativas y de trabajo en equipo en los aprendices, lo que permite una mayor capacidad para la consecución de objetivos dentro de un entorno educativo, social y laboral.

Se ha fortalecido la capacidad de resiliencia ante las diferentes situaciones adversas en los aprendices, influyendo así en la permanencia y culminación de los programas de formación.

Tabla 22. Habilidades blandas para la vida y el trabajo

Actividad realizada	Programa de formación de aprendices beneficiados	# aprendices beneficiados
29	27	1101

Fuente: Informe plan de acción de bienestar al aprendiz 2023

Reconocer el deporte, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre como elementos fundamentales en mejoramiento de la formación profesional integral.

- Se ha logrado promover los hábitos y estilos de vida saludables para mejorar el estado físico, liberar el estrés y mejorar su estado emocional.
- Se ha logrado una alta participación de los aprendices en las actividades lúdica y deportivas promoviendo el uso adecuado del tiempo libre y la salud física y mental



- Se ha fortalecido el trabajo en equipo, la comunicación y la solución adecuada de conflictos en las competencias deportivas y situaciones cotidianas.

Tabla 23. Actividad física y aprovechamiento del tiempo libre

Actividad realizada	Programa de formación de aprendices beneficiados	# aprendices beneficiados
33	29	856

Fuente: Informe plan de acción de bienestar al aprendiz 2023

Reconocer el arte como vehículo de conocimiento, expresión, comunicación y transformación personal y social

- Se logró impulsar, promover y difundir el desarrollo sociocultural y artístico en los aprendices del centro de formación, fortaleciendo la identidad Vichadense, imprimiendo sentido de pertenencia y arraigo por la región, complementando así el desarrollo integral de los jóvenes.
- En el desarrollo de las actividades artísticas se crearon espacios propicios en donde se conjugó el conocimiento, el aprendizaje, el intercambio de saberes, el respeto mutuo, el reconocimiento de los derechos y deberes, fortaleciendo así la convivencia pacífica de los aprendices en los diferentes contextos.
- Se logró fortalecer el proceso de educación artística en los aprendices, con el sano propósito de rescatar, conservar, difundir y promocionar todo ese acervo cultural que nos identifica como pueblo y región llanera.

Tabla 24. Actividades artísticas y culturales

Actividad realizada	Programa de formación de aprendices beneficiados	# aprendices beneficiados
31	16	597

Fuente: Informe plan de acción de bienestar al aprendiz 2023

Con las actividades realizadas en cumplimiento del plan de acción de Bienestar al Aprendiz 2023 se han logrado los siguientes cambios de vida en los aprendices del centro de formación:

- Se han fortalecido las habilidades de afrontamiento de los aprendices ante las diferentes situaciones que se presentan en la vida cotidiana, lo que ha influido directamente en la permanencia.
- Se ha logrado la retención de aprendices en riesgo de deserción mediante orientación y apoyo psicosocial, talleres e intervenciones grupales.
- Se ha fortalecido la implementación del reglamento del aprendiz SENA, garantizando la apropiación de los procedimientos, deberes y derechos por parte de los aprendices del centro de formación.



- Se han fortalecido habilidades como el trabajo en equipo, manejo escénico, expresión oral y corporal, desde las actividades artísticas.
- Se ha incrementado la participación de los aprendices en las diferentes manifestaciones artísticas como baile, canto, pintura, fotografía, cuentería y teatro, permitiendo la participación de la regional en el Festival Nacional Cultural de arte, Aprendiz en Armonía.
- Los aprendices se vinculan activamente a las actividades deportivas que se organizan, lo que genera un impacto positivo en su estilo de vida.
- Se logró la vinculación de las alcaldías municipales de los municipios de Puerto Carreño, La Primavera, Santa Rosalía y Cumaribo, Organización internacional para las migraciones-OIM, Hospital San Juan de Dios y casa de la cultura municipal de Puerto Carreño a los eventos programados dentro del plan de acción de bienestar.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: Incentivar al aprendiz en su proceso de formación profesional integral mediante la implementación de un programa de estímulos.

Relacione las actividades realizadas en el periodo para las siguientes temáticas:

Espacios de participación: Debate- Pre - electoral de los candidatos Postulados a la elección de Representantes de Aprendices , espacios de Diálogo y Comunicación de problemáticas y necesidades mediante reunión mensual de Voceros y Representantes de Aprendices del Centro de Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia SENA, Elección de voceros y representantes, fortalecimiento de habilidades de liderazgo a representantes de aprendices, voceros de programa y vocera de enfoque diferencial, por parte de la Psicóloga de Bienestar al Aprendiz, según lineamientos, “SEMBRATÓN”.

Promover el desarrollo de monitorias.

El Centro de Formación llevó a cabo la verificación, selección, y adjudicación de 8 aprendices con monitorias académicas, para lo cual realizó la divulgación a través de socialización en los diferentes ambientes de aprendizajes y en los grupos de WhatsApp.

Tabla 25. Aprendices en monitorias académicas

Programa de formación	Aprendices beneficiados
Servicios farmacéuticos, ficha 2619041	1 aprendiz
Asistencia en organización de archivos, ficha 2712321	1 aprendiz
Gestión administrativa, ficha 2617669	1 aprendiz
Gestión contable y de información financiera ficha: 2504324	1 aprendiz
Mantenimiento e instalación de Sistemas solares fotovoltaicos, ficha 2712319	1 aprendiz
Recursos humanos, ficha 2611224	1 aprendiz
Sistemas, ficha 2562461	1 aprendiz
Instalación de software, ficha 2617632	1 aprendiz

Fuente: Informe plan de acción de bienestar al aprendiz 2023



Apoyo de sostenimiento Regular

Se adjudicaron 40 apoyos de sostenimiento regular, beneficiando 2 aprendices del municipio de Cumaribo, 12 aprendices del municipio de Santa Rosalía, 7 aprendices del municipio de La Primavera y 19 aprendices del municipio de Puerto Carreño.

Se realizó 1 aplazamiento por incumplimiento académico y 1 aplazamiento por vencimiento del PEP.

Se realizó la proyección del presupuesto y como resultado se solicitó la ampliación para 3 cupos, adicionalmente 2 aprendices solicitaron retiro voluntario, razones por las cuales se adjudicaron 5 aprendices nuevos, para un total de 43 aprendices al mes de septiembre.

Tabla 26. Apoyo de sostenimiento regular

FASES DEL APOYO DE SOSTENIMIENTO	# APRENDICES
Inscripción (Total Aprendices Inscritos en la convocatoria)	181
Calificación y Priorización (Aprendices Priorizados – Lista de elegibles)	123
Número de aprendices que no entregaron documentos	57
Número de aprendices que no cumplieron con requisitos	0
Número de cupos (Total de cupos asignados)	43
Adjudicación (Total aprendices adjudicados- beneficiarios del apoyo)	43
Desembolsos (No de aprendices con desembolso efectivos)	38
Reemplazos (No de aprendices adjudicados por reemplazos)	5

Fuente: Informe plan de acción de bienestar al aprendiz 2023

Apoyo de sostenimiento FIC

Se adjudicaron 13 cupos de apoyos de sostenimiento FIC, de los cuales a 2 se les realizó cancelación por incumplimiento en su proceso de formación y 4 realizaron retiro voluntario

Tabla 27. Apoyos de sostenimiento FIC

FASES DEL APOYO DE SOSTENIMIENTO	# APRENDICES
Inscritos (Total Aprendices Inscritos en la convocatoria – Si aplica)	13
Calificación y Priorización (Aprendices Priorizados – Lista de elegibles- Si aplica)	13
Número de aprendices que no entregaron documentos	0
Número de aprendices que no cumplieron con requisitos	0
Validación Posibles Beneficiarios (Aprendices validados)	13
Adjudicación (Total aprendices adjudicados- beneficiarios del apoyo)	13
Desembolsos (No de aprendices con desembolso efectivos)	7
Reemplazos (No de aprendices adjudicados por reemplazos – Si aplica)	0

Fuente: Informe plan de acción de bienestar al aprendiz 2023



OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: Entregar con oportunidad y calidad los servicios de bienestar al aprendiz documentando procedimientos que soporten una operación ágil y flexible.

Para el cumplimiento de la gestión y de manera complementaria, el Centro ha generado alianzas estratégicas y operativas, que coadyuvan al logro de la implementación del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz- PNIBA. En este sentido, se formalizó con las alcaldías municipales, Hospital San Juan de Dios de los municipios de La Primavera y Puerto Carreño, OIM, Defensoría del Pueblo y Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

Tabla 28. Alianzas estratégicas-Bienestar al aprendiz.

Acciones desarrolladas en el marco de la cooperación	# aprendices beneficiados	Impacto o beneficios generados
Se articulo con la alcaldía municipal y el hospital san juan de Dios una jornada de vacunación con Hepatitis B para población indígena, apuntando al objetivo operativo 1,2 que tiene el propósito de generar en las aprendices prácticas asociadas a la prevención de la enfermedad y promoción de la salud a través de la gestión con entidades competentes. Esta actividad tuvo el propósito de inmunizar población priorizada con hepatitis B.	18 aprendices	Se logró vacunar a 18 aprendices de población indígena. Disminuir la incidencia de hepatitis B en esta población.
Se articuló con el INDER la actividad de rumba terapia, apuntando al cumplimiento del objetivo operativo 1.4 reconocer el deporte, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre como elementos fundamentales en mejoramiento de la formación profesional integral. Esta actividad tuvo el propósito de mejorar el estado físico de los aprendices.	20 aprendices	Se propició la vinculación activa de los aprendices en las actividades lúdicas y deportivas.
Se realizó articulación con la Defensoría del Pueblo para el Desarrollo de Capacitación aprendices en Mecanismos de Participación Ciudadana	24 aprendices	Fomentar la participación de las entidades del Municipio, en actividades que se llevan a cabo desde el Centro de Formación, permitiendo ampliar los conocimientos de los Aprendices
Se realizó articulación con la UNAD para el desarrollo del encuentro Deportivo interinstitucional con la participación de los Aprendices de Enfoque Diferencial.	12 aprendices	Generar escenarios de inclusión y participación de los aprendices.
Se articulo con la alcaldía municipal y el hospital san juan de Dios una jornada de vacunación completando esquemas de vacunación COVID-19 y segunda dosis de H Hepatitis B para población indígena, apuntando al objetivo operativo 1,2 que tiene el propósito de generar en los aprendices, prácticas asociadas a la prevención de la enfermedad y promoción de la salud a	19 aprendices	Disminuir la incidencia de hepatitis B en esta población.



través de la gestión con entidades competentes. Esta actividad tuvo el propósito de inmunizar población priorizada con hepatitis B.		
Se articuló con la alcaldía municipal de Santa Rosalía, Cumaribo, La Primavera y Puerto Carreño para el apoyo del día de aprendiz con la presentación de actividades.	357 aprendices	Participación masiva de los aprendices
Se articuló con el IDER Vichada y la Alcaldía municipal para el apoyo en las actividades deportivas del día del aprendiz y la actividad de rumba terapia en el marco de la celebración del día de las madres, apuntando al objetivo operativo 1.4 reconocer el deporte, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre como elementos fundamentales en mejoramiento de la formación profesional integral.		Mejorar el estado físico de los aprendices
Se realizó articulación con la casa de la cultura municipal para apoyo en la realización del día del aprendiz, apuntando al objetivo operativo 1.5, Implementar planes que promuevan expresión de las artes de los aprendices en su formación profesional integral.	179 aprendices	Promover la práctica de las artes culturales propias de la región.
Se articuló con la Organización Internacional para las Migraciones un taller en sensibilización en atención humana en salud, apuntando al objetivo operativo 1,2 que tiene el propósito de generar en las aprendices prácticas asociadas a la prevención de la enfermedad y promoción de la salud a través de la gestión con entidades competentes.	19 aprendices	Se sensibilizó a los aprendices en la importancia de una atención humanizada en salud.
Se articuló con el Hospital San Juan de Dios de Puerto Carreño una jornada de salud oral, apuntando al objetivo operativo 1,2 que tiene el propósito de generar en las aprendices prácticas asociadas a la prevención de la enfermedad y promoción de la salud a través de la gestión con entidades competentes.	126 aprendices	Concientizar a los aprendices sobre la importancia de la salud oral
Se realizó articulación con el IMDER Cumaribo para la organización y arbitraje del campeonato relámpago de microfútbol Inter programa, apuntando al objetivo operativo 1.4 reconocer el deporte, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre como elementos fundamentales en mejoramiento de la formación profesional integral.	40 aprendices	Se ha fomentado la práctica de actividad física repercutiendo en la salud y bienestar de los aprendices. Se ha fomentado la práctica de actividades deportivas para el aprovechamiento del tiempo libre de los aprendices.
Se realizó articulación con el Hospital San Juan de Dios de Cumaribo para la actividad de	13 aprendices	Se han brindado herramientas para la práctica de una sexualidad



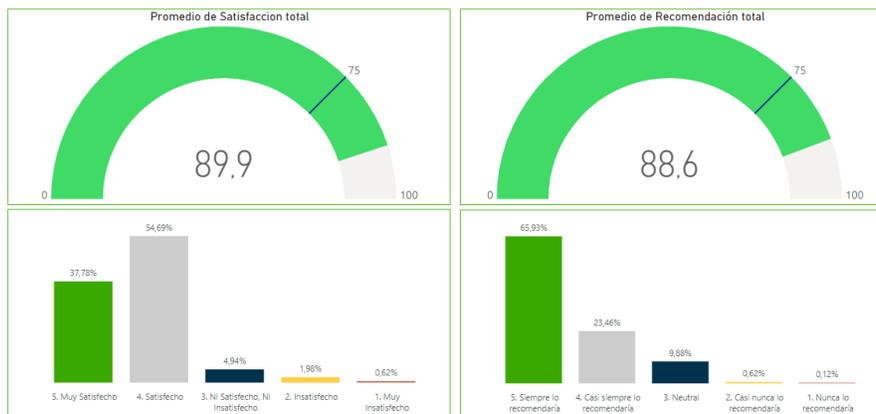
sensibilización en métodos de planificación familiar y ETS apuntando al objetivo operativo 1,2 que tiene el propósito de generar en las aprendices prácticas asociadas a la prevención de la enfermedad y promoción de la salud a través de la gestión con entidades competentes.		responsable, influyendo así en la salud y bienestar de los aprendices.
Se articuló con la alcaldía municipal de LA Primavera para la celebración de la prevención de embarazo adolescente apuntando al objetivo operativo 1,2 que tiene el propósito de generar en las aprendices prácticas asociadas a la prevención de la enfermedad y promoción de la salud a través de la gestión con entidades competentes.	21 aprendices	Se concientizó a los aprendices en métodos de planificación familiar y aprovechamiento del tiempo libre.

Fuente: Informe plan de acción de bienestar al aprendiz 2023

Evaluación de la satisfacción

Durante el periodo de enero a septiembre, se evaluó la percepción de los aprendices frente a las actividades realizadas, arrojando un promedio de satisfacción total de 89.9% ubicándonos en la zona de excelencia. Todas las actividades tienen un nivel de satisfacción superior al 90%, dentro de estas podemos mencionar las actividades artísticas, encuentro nacional de liderazgo, habilidades blandas, encuentros culturales, semana Andina y actividades deportivas.

Ilustración 1. Resultados medición a la satisfacción



Fuente: Informe plan de acción de bienestar al aprendiz 2023

En relación con las convocatorias de apoyos de sostenimiento, FIC y monitorias, la percepción general de satisfacción es del 83%, siendo la variable del tiempo de entrega del apoyo, la que afecta directamente la puntuación. Sin embargo, sigue ubicándose en la zona de excelencia.



Estrategia Sistema de Bibliotecas

El Sistema de Bibliotecas del SENA, es la **red de conocimiento institucional del SENA**, encargada de **fortalecer** la cadena de valor institucional a través de la **integración** de los recursos bibliográficos, el talento humano y la infraestructura tecnológica y física necesarios para apoyar la transferencia, el desarrollo y el aprendizaje asociado a los programas de formación. Para cumplir con esto, **desarrolla** proyectos y dicta además las directrices y lineamientos para el **funcionamiento** de todas las bibliotecas del SENA, así como de la Biblioteca digital.

Reporte uso de recursos digitales y físicos: ARC (Central de Reportes ALEPH)

Tabla 29. Uso de recursos digitales

Biblioteca Recursos Físicos y digitales		Total
Vichada/Agroindustrial	General físico	41
	Referencia física	2
	Recursos digitales	477
Total		520

Fuente: Dinamizador Biblioteca Regional

Estrategias:

- Realización talleres de inducción al sistema de bibliotecas.
- Realización de talleres de uso de la información en el sistema de bibliotecas.
- Realización de talleres de acceso a la información.
- Realización de talleres para dar a conocer los servicios que tenemos en el sistema de bibliotecas.
- Normalización permanente de ejemplares en el software bibliográfico (ALEPH), lo que permite generar una estadística exacta.

Servicio a la comunidad.

En el Sistema de Bibliotecas se implementa el módulo de servicio a la comunidad SEND 51 (informe estadístico). Entiéndase todo lo relacionado con talleres para la formación de usuarios y programas culturales.

Tabla 30. Talleres para formación de usuarios y programas culturales

Talleres para la formación de usuarios y programas culturales.			Resumen
Vichada/Agroindustrial	Programa cultural	Aprendiz Titulada	85
		Instructor Contratista	2
		Programa cultural	87
		Aprendiz Titulada	306
		Instructor Contratista	2



	Mobiliario (acceso a biblioteca y servicios TICS)	Mobiliario	308
	Taller formación	Aprendiz Titulada	53
		Taller formación	53
	Vichada/Agroindustrial		448
Resumen			448

Fuente: Dinamizador Biblioteca Regional

Estrategias:

- ✓ Realización de programas culturales como cine foros en articulación con bienestar al aprendiz.
- ✓ Realización de talleres de lectura y actividades lúdicas denominadas biblioteca en tu ambiente de formación.
- ✓ Realización de talleres lúdicos de exposición de libros.
- ✓ Difusión de actividades a realizar desde el sistema de bibliotecas como publicaciones con las que cuenta el Centro de formación; presentando como resultado programa transmitido y disponible en canal institucional You tube en articulación con bibliotecas de la amazonia.
- ✓ Publicación de actividades en agenda cultural nacional en el sistema de bibliotecas.

3. Gestión de Empleo y Empleabilidad

La Agencia Pública de empleo-APE, adelanta procesos de empleabilidad, que permiten analizar y reconstruir ideas nuevas en nuestras ofertas institucionales y al mismo tiempo presentar nuestro portafolio de servicios actualizado a 2023 para poder atender con seguridad, calidad y oportunidad todas las necesidades del sector productivo, bajo una información concreta, verificada y establecida según las solicitudes de los empresarios. En la vigencia 2023 estamos dejando huellas por ser una vigencia muy transformadora de la fuerza laboral de la región donde se han tenido en cuenta los retos que exige actualmente el mercado laboral y las nuevas tecnologías.

Estamos trabajando con convicción, entusiasmo y teniendo en cuenta muchas entidades estatales y privadas del orden, nacional, regional y local; para seguir impulsando la consecución de perfiles solicitados por los empresarios, que les permita más que todo a los jóvenes, egresados Sena y campesinos, lograr obtener un empleo digno, estable, decente y formal e insertarse exitosamente en empleos del futuro, y posicionar el concepto de Empleo Cultural.



Agencia Pública de Empleo-APE

Información por regional agosto a diciembre 2022

Tabla 31. estadísticos inscritos- vacantes agosto – diciembre 2022

Inscritos	Vacantes
213	296

Fuente: Dirección de Empleo y Trabajo -Aplicativo Agencia Pública de Empleo APE

Inscritos: Este indicador para alguna parte del segundo semestre de 2022, presento cumplimiento sobresaliente y exitoso, debido a que se realizó un trabajo muy significativo y responsable junto con el personal de apoyo técnico del área de la Agencia Pública de Empleo. Teniendo en cuenta que todo el gran trabajo fue realizado en dos municipios del departamento (primavera y Santa Rosalía), trabajo realizado con el apoyo de los rectores de las Instituciones Educativas y direccionado más que todo a los alumnos de los grados 10° y 11°, llevando a cabo orientaciones ocupacionales y la presentación de nuestro portafolio de servicios a estos jóvenes que estaban próximos a salir a su vida laboral.

Vacantes: El resultado que se obtuvo para este periodo del 2022, se debió al trabajo realizado y articulado con relaciones corporativas, donde se hizo los encuentros empresariales, y con la participación de los representantes legales, a quienes se les orientó todo el trabajo relacionado con empleabilidad, desde ofertar vacantes por nuestra plataforma, realización de seguimiento de las mismas, orientación para los procesos de selección de postulados y cierre de todas las vacantes que los empresarios tenían en disponibilidad, para conseguir el perfil adecuado para cada una de sus empresas. – uno de los casos exitosos es que las empresas ya comenzaron a manejar la plataforma de la APE para ellos mismos abrir sus vacantes.

Tabla 32. estadísticos colocados-orientados agosto - diciembre 2022

Colocaciones			Orientados		
Colocaciones no SENA	Colocaciones egresadas SENA	Total, colocaciones	Orientados desempleados	Orientados desplazados	Total, orientados
86	165	251	387	158	545

Fuente: Dirección de Empleo y Trabajo -Aplicativo Agencia Pública de Empleo APE

Colocaciones: En el periodo comprendido entre agosto y diciembre de 2023; el equipo de la APE realizó un constante seguimiento a las vacantes abiertas en plataforma donde la idea de cerrarlas antes de su vencimiento por fechas, - los empresarios seleccionan y remiten los nombres de estas personas para proceder a la colocación en la plataforma y cerrar la solicitud. Se logró colocar a personas que buscan oportunidad para esa intermediación laboral que los llevaron a ocupar un cargo digno en las empresas del departamento.



Orientados: El éxito en esta meta para el 2022, se debió a visita a todas la Instituciones Educativas del Departamento del Vichada, donde presentamos nuestro portafolio de servicios y le orientamos como manejar la plataforma de la APE, para que en un futuro muy cercano puedan por este medio conseguir un buen empleo para sus vidas.

Información por regional enero a septiembre 2023

Tabla 33. estadísticos inscritos- vacantes enero a septiembre 2023

Inscritos			Vacantes		
Meta	Ejecución	% Ejecución	Meta	Ejecución	% Ejecución
1,347	1,347	82.03%	724	654	90.33%

Fuente: Dirección de Empleo y Trabajo -Aplicativo Agencia Pública de Empleo APE

Inscritos: Este año 2023, hemos trabajado mucho con las empresas reforestadoras y de seguridad que prestan sus servicios en el departamento del vichada, y hemos logrado inscribir a estas personas que no tenían conocimiento de nuestra plataforma donde podrían estar inscritos para obtener una posibilidad de conseguir trabajo más adelante.

Vacantes: En este 2023, hemos realizado un trabajo organizado junto con la oficina de relaciones corporativas para que las empresas continúen abriendo sus vacantes y ofertando sus perfiles de necesidad para ellos mediante nuestra plataforma de la APE. Los encuentros empresariales que hemos realizado han servido para que los empresarios hagan sus solicitudes mediante apertura de las vacantes por nuestra plataforma.

Tabla 34. Estadísticos colocaciones enero a septiembre 2023

Colocaciones								
Colocaciones no SENA			Colocaciones egresados SENA			Total, colocaciones		
Meta	Ejecución	% Ejecución	Meta	Ejecución	% Ejecución	Meta	Ejecución	% Ejecución
204	156	76.47%	252	258	102.38%	456	414	90.79%

Fuente: Dirección de Empleo y Trabajo -Aplicativo Agencia Pública de Empleo APE

Junto con las empresas se ha realizado un excelente trabajo en cuanto a las colocaciones, debido a que ellos mismos están seleccionando su personal y los van colocando.

Ha sido muy importante las recomendaciones que les hacemos en las visitas en cuanto a la selección de egresados Sena, siempre recalando la calidad de empleados que pueden ser, ya que cuentan con una etapa productiva exitosa.



Orientados

Tabla 35. Estadísticos orientados enero a septiembre 2023

Orientados								
Orientados desempleados			Orientados desplazados			TOTAL, ORIENTADOS		
Meta	Ejecución	% Ejecución	Meta	Ejecución	% Ejecución	Meta	Ejecución	% Ejecución
1,602	1,440	89.89%	340	473	139.12%	1,942	1,913	98.51%

Fuente: Dirección de Empleo y Trabajo -Aplicativo Agencia Pública de Empleo APE

Nuestro trabajo para este 2023, viene orientado más que todo a los nuevos aprendices que ingresan a su etapa lectiva, igualmente el trabajo realizado con los colegios de las inspecciones del alto vichada, y las empresas reforestadoras que siempre se han interesado en que nuestra área les oriente en todo lo que tienen que ver con empleabilidad y emprendimiento para víctimas del conflicto armado.

Colocados

Tabla 36. Estadísticos colocados y empleo cultural enero a septiembre 2023

Tasa de colocación			Empleo cultural		
Meta	Ejecución	% Ejecución	Meta	Ejecución	% Ejecución
63%	63%	100.51%	23	28	121.74%

Fuente: Dirección de Empleo y Trabajo -Aplicativo Agencia Pública de Empleo APE

En cuanto a Tasa de Colocación y empleo cultural, hemos realizado un gran trabajo, ya que nos enfocamos en que todas las vacantes ofertadas se cierren con sus colocados antes del vencimiento de estas, igualmente aprovechamos las empresas de turismo, deporte y cultura para que se activen y tengan en cuenta a toda la población disponible para trabajar en nuestro departamento. Hemos tenido buena respuesta de estas empresas que provechan las temporadas altas para dar empleo a las personas buscadoras de empleo.

4. Gestión de Emprendimiento y Empresarismo

El proceso de Emprendimiento y Empresarismo fomenta la cultura del Emprendimiento a través de la creación el crecimiento de los sectores productivos en las regiones, creando nuevas empresas, generando nuevas oportunidades laborales e impactando positivamente las regiones a través de la creación de nuevas unidades productivas, dirigidos a la comunidad en general y a la población Vichadense.

Iniciativas empresariales mediante Fondo Emprender

El Fondo Emprender del SENA, te ofrece una Ruta que te orienta en la ideación de tu modelo de negocio, la formulación de un plan para presentarte a nuestras Convocatorias y ser financiados con nuestro capital semilla para la creación y puesta en marcha de tu empresa.



Información por regional agosto a diciembre 2022

Tabla 37. iniciativas empresariales agosto - diciembre 2022

Empresas Creadas por el Fondo Emprender	Empleos potenciales directos Fondo Emprender
4	16

Fuente: Dirección de Empleo y Trabajo - Grupo de Emprendimiento, Empresarismo y Fondo Emprender

De las convocatorias del año 2022, como producto se crearon cuatro empresas: Print Máster, Yogovic, Huevos M&A, y Apiario el Cardenal cada una de ellas crearon cuatro empleos, impactando positivamente los sectores económicos agropecuarios y actualmente están vendiendo y produciendo prendas deportivas, yogures, huevos criollos, y miel de abejas. Estas empresas están reportando ventas cada una en promedio de tres millones de pesos (\$3'000.000).

Información por regional enero a septiembre 2023

Tabla 38. iniciativas empresariales enero - septiembre 2023

Empresas Creadas por el Fondo Emprender	Empleos potenciales directos Fondo Emprender
0	0

Fuente: Dirección de Empleo y Trabajo - Grupo de Emprendimiento, Empresarismo y Fondo Emprender

En el año 2023, solo se han abierto 2 convocatorias Fondo Emprender, la convocatoria de Jóvenes No. 93 de la cual se tiene 3 proyectos viabilizados estamos pendientes al concepto del Concejo Directivo Nacional para la asignación de recursos e iniciar la creación de las empresas ganadoras, la otra convocatoria Multisectorial No. 99 se postularon 4 planes de negocio Y la última convocatoria fue Mujeres No. 98 se postularon 8 planes de negocio, con estos 15 planes, esperamos seguir cumpliendo este indicador.

Emprendimiento y Fortalecimiento Empresarial

El programa de Fortalecimiento Empresarial tiene como objetivo la asesoría para el fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas con el fin de contribuir con su crecimiento y escalabilidad. A través de este programa, se atienden empresas legalmente constituidas que provengan de los programas Fondo Emprender y Emprendimiento Otras Fuentes de Financiación, además de aquellas empresas del ecosistema emprendedor que se acerquen a los Centros de Desarrollo Empresarial solicitando el servicio.

Información por regional agosto a diciembre 2022

Tabla 39. Emprendimiento y fortalecimiento empresarial agosto - diciembre 2022

Empresas en Fortalecimiento	Empresas creadas a partir del asesoramiento	Empleos Otras Fuentes	Empleos Fortalecimiento	Emprendedores Orientados
6	9	0	5	104

Fuente: Dirección de Empleo y Trabajo - Grupo de Emprendimiento, Empresarismo y Fondo Emprender



Se fortalecieron empresas que posteriormente aplicaron a la línea crecer, obteniendo recursos para su sostenibilidad por ciento cincuenta millones de pesos (\$ 150'000.000=00) para sostenibilidad.

Se crearon 9 empresas por otras fuentes de financiación se les hizo su con puesta en marcha quedando formalizadas en Cámara de Comercio.

Empleos otras fuentes de financiación no se cumplieron, en el departamento de Vichada existe la cultura de no pagarles, ni exigirles pago de seguridad social a los trabajadores de empresa privada a menos que sea una exigencia para el cumplimiento de un contrato con una entidad del estado.

Como resultado de empresas fortalecidas se crearon cinco empleos (5) se empleó como estrategia por cada fortalecimiento empresarial generar un empleo.

Emprendedores orientados para este periodo fueron 104, pero se cumplió el indicador.

Tabla 40. Planes de negocio formulados agosto - diciembre 2022

Planes de Negocio Formulados OFF	Planes de Negocio Formulados FE	Total, Planes de Negocio Formulados
9	8	17

Fuente: Dirección de Empleo y Trabajo - Grupo de Emprendimiento, Empresarismo y Fondo Emprender

Se crearon 9 planes de negocio formulados por otras fuentes de financiación como producto de la asesoría a las empresas privadas, dando cumplimiento al indicador.

Se crearon 8 planes de negocio formulados por fondo emprender para las diferentes convocatorias del año, cumplimiento con este indicador, generando el impacto económico en la región generando empleo y trayendo recursos a la región de Vichada.

Información por regional enero a septiembre 2023

Tabla 41.. Emprendimiento y fortalecimiento empresarial enero - septiembre 2023

Empresas en Fortalecimiento	Empresas creadas a partir del asesoramiento	Empleos Otras Fuentes	Empleos Fortalecimiento	Emprendedores Orientados
11	11	3	7	934

Fuente: Dirección de Empleo y Trabajo - Grupo de Emprendimiento, Empresarismo y Fondo Emprender

Se fortalecieron 11 empresas que posteriormente aplicaron a la línea crecer, obteniendo recursos aproximados a dos cientos diez millones de pesos (\$ 210'000.000=00) para sostenibilidad.

Se crearon 11 empresas por otras fuentes de financiación se les hizo su con puesta en marcha quedando formalizadas en Cámara de Comercio para este indicador se priorizo empresas lideradas por mujeres.



Empleos otras fuentes de financiación no se cumplieron, por ahora se han generado 3 empleos. Como resultado de empresas fortalecidas se crearon siete empleos (7), se empleó como estrategia de aplicar fortalecimiento empresarial a empresas del sector de la construcción que son las que más generan un empleo.

Emprendedores orientados para este periodo fueron 934, pero se cumplió el indicador que para este año era de 834 personas se empleó la estrategia de realizar visitas a todos los municipios del departamento de Vichada, con programas de orientación.

Tabla 42. Planes de negocio formulados enero - septiembre 2023

Planes de Negocio Formulados OFF	Planes de Negocio Formulados FE	Total, Planes de Negocio Formulados
10	5	15

Fuente: Dirección de Empleo y Trabajo - Grupo de Emprendimiento, Empresarismo y Fondo Emprender

Se crearon 10 planes de negocio formulados por otras fuentes de financiación como producto de la asesoría a las empresas privadas, dando cumplimiento al indicador.

Se crearon 5 planes de negocio formulados por fondo emprender para las diferentes convocatorias durante este periodo del año, los 5 planes corresponden a la única convocatoria que se ha había abierto para este periodo, la convocatoria # 93 Jóvenes.

Programa SENA Emprende Rural – SER

Este programa se encarga de propiciar la inclusión de personas y comunidades de la ruralidad en actividades productivas. SENA Emprende Rural brinda soluciones para la población rural colombiana a partir del emprendimiento. Te ofrecemos procesos de formación y acompañamiento para la creación de unidades productivas con el fin de ayudarte a generar ingresos, crear opciones de trabajo estables, y brindar opciones laborales a los campesinos, los jóvenes y la población vulnerable del país.

Información por regional agosto a diciembre 2022

Tabla 43. Unidades productivas agosto- diciembre 2022

No. De unidades productivas creadas	No. De unidades productivas fortalecidas
28	0

Fuente: Dirección de Empleo y Trabajo - Grupo Coordinación Nacional de Emprendimiento- Programa SENA Emprende Rural

Aprendices y cupos en formación - Programa SENA emprende rural

Tabla 44. Aprendices en formación SER agosto – diciembre 2022

Ejecución Aprendices	Ejecución Cupos
741	743

Fuente: Dirección de Empleo y Trabajo - Grupo Coordinación Nacional de Emprendimiento- Programa SENA Emprende Rural



De acuerdo con la información registrada al final del periodo 2022, se dio cumplimiento al total de metas asignadas, en total se atendieron en 2022 1381 personas que nos representan 1381 Cupos y 1378 aprendices y se crearon 31 unidades productivas, igualmente se atendieron los 4 municipios del departamento.

La regional realiza el proceso de convocatorias para instructores asociados al programa para iniciar la contratación al empezar la vigencia para asegurar los procesos formativos, desde el área se gestiona con antelación las necesidades para llevar a cabo la contratación y transporte de materiales de formación para garantizar que los aprendices cuenten con lo necesario para una formación integral.

Dentro de las limitaciones para el desarrollo del programa se encuentran vincular a instructores que estén interesados en desarrollar sus actividades formativas en el sector rural dado el contexto de la regional en términos de estado de vías, transportes y distancia del territorio.

Información por regional enero-septiembre 2023

Tabla 45. Unidades productivas enero- septiembre 2023

No. De unidades productivas creadas			No. De unidades productivas fortalecidas		
Metas	Ejecución	% Ejecución	Metas	Ejecución	% Ejecución
33	18	54.55%	3	0	0.00%

Fuente: Dirección de Empleo y Trabajo - Grupo Coordinación Nacional de Emprendimiento- Programa SENA Emprende Rural

En el periodo informado se han conformado 18 Unidades Productivas nuevas, las cuales dan respuesta a 11 formaciones en la línea de atención AUTOCONSUMO y 7 formaciones en la línea de atención NEGOCIOS RURALES, en ejecución del programa SER. Como estrategias fue clave, iniciar temprano con la gestión de la documentación requerida para la contratación de materiales de formación y posteriormente gestionar también los documentos para el contrato de transporte, desde las cabeceras municipales hacia cada una de las veredas o comunidades atendidas.

Aprendices y cupos en formación - Programa SENA emprende rural

Tabla 46. Aprendices en formación SER enero- septiembre 2023

Cupos y aprendices en formación del programa SENA emprende rural-SER Informe por regional - septiembre 2023					
Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos (*)	Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices (*)
1,120	940	83.93%	1,088	916	84.19%

Fuente: Dirección de Empleo y Trabajo - Grupo Coordinación Nacional de Emprendimiento- Programa SENA Emprende Rural



Unidades productivas creadas

Tabla 47. Unidades productivas creadas por municipio enero a septiembre 2023

N° Unidades Productivas creadas	Municipio
5	Cumaribo
5	Santa Rosalía
5	La Primavera
3	Puerto Carreño

Fuente: Informe dinamizador SER - Regional

Además de las formaciones en las líneas de atención AUTOCONSUMO y NEGOCIOS RURALES, se han desarrollado formaciones en la línea de FORTALECIMIENTO, beneficiando un total de 940 personas atendidas en todo el departamento, que nos representan 940 cupos y 916 aprendices.

5. Gestion de evaluación y certificación de competencias laborales

El proceso de certificación de competencias laborales ofrece el reconocimiento al saber hacer de las personas que de forma empírica saben hacer una labor y desarrollan una tarea. Las competencias laborales comprenden todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes, que son necesarios para que las personas se desempeñen con eficiencia como seres productivos.

Información por regional agosto-diciembre 2022

Tabla 48. Gestion de evaluación y certificación de competencias laborales agosto - diciembre 2022

Número de Personas Inscritas para Competencias Laborales	Número en Evaluaciones en Competencias Laborales	Personas Evaluadas en Competencias Laborales
381	565	344
Número de Certificaciones expedidas en Competencias Laborales	Personas Certificadas en Competencias Laborales	No. Instrumentos de evaluación construidos
462	338	1

Fuente: Sistema Nacional de Formación para el Trabajo- Grupo de Certificación de Competencias Laborales

Información por regional enero-septiembre 2023

En la regional vichada a través del proceso de certificación de Competencias Laborales durante el corte del presente informe se realizó la creación y el registro de los candidatos a participar en la certificación de las áreas claves en Gestión Administrativa, Seguridad y Control de accesos, manejo de maquinaria amarilla en el municipio de Puerto Carreño, estos proyectos permiten a los candidatos tener un reconocimiento del saber hacer de sus talentos y conocimientos empíricos que les genera oportunidad de empleo y calidad de vida.

Empresas articuladas:



- Jano Empresa privada dedicada a la prestación de servicios de seguridad y vigilancia privada 90 personas.
- Jano; gestión administrativa y atención al cliente donde se certificaron 90 personas.
- Empresa San Carlos, empresa de seguridad del aeropuerto donde se certificaron 60 personas en seguridad y vigilancia privada.
- Empresa San Carlos se articuló y se certificó en gestión administrativa y atención al cliente donde se certificaron 60 personas.
- Super Giros: en esta empresa se realizó la certificación de 35 candidatos en la norma Gestión administrativa y atención al cliente.
- Po demanda social junto con la gobernación, alcaldía se atendieron 60 candidatos para certificar en manejo de maquinaria amarilla.

Tabla 49. Gestión de evaluación y certificación de competencias laborales enero -septiembre 2023

No. De Evaluaciones en Competencias Laborales	Ejecución	% Ejecución	Personas evaluadas en competencias Laborales	Ejecución	% Ejecución
514	372	72.37%	514	281	54.67%
No. Certificaciones expedidas en Competencias Laborales	Ejecución	% Ejecución	Personas Certificadas en Competencias Laborales	Ejecución	% Ejecución
488	482	98.77%	488	392	80.33

Fuente: Sistema Nacional de Formación para el Trabajo- Grupo de Certificación de Competencias Laborales

Instrumentos de evaluación

Tabla 50. Instrumentos de evaluación 2023

No. Instrumentos de evaluación contruidos	Ejecución	% Ejecución
1	1	100%

Fuente: Sistema Nacional de Formación para el Trabajo- Grupo de Certificación de Competencias Laborales

6. Sistema de Investigación, Innovación y Desarrollo Tecnológico –SENNOVA

El Sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación del SENA -SENNOVA- es un programa institucional para la formación integral y la inclusión de procesos de Innovación, Desarrollo Tecnológico e Innovación - I+D+i en las regiones, que soporta la ejecución de actividades, indicadores y metas establecidas institucionalmente para el alcance de los objetivos propuestos por el Gobierno Nacional, observando su pertinencia técnica, territorial y social, a partir de la lectura de las necesidades regionales.

El Sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación – SENNOVA tiene como objetivo Gestionar las líneas programáticas de investigación, desarrollo tecnológico e innovación, y los programas de formación continua especializada a través de la formulación de estrategias y



ejecución de mecanismos de participación del sector productivo y centros de formación del Sena, para la generación y transferencia de tecnología y/o conocimiento que contribuya a la Formación Profesional Integral del SENA y a la consolidación de una cultura de la innovación, productividad y competitividad de los sectores productivos y de las regiones.

Investigación Aplicada: Grupos y Semilleros de Investigación en Centros de Formación

Los semilleros de investigación buscan generar capacidades en Ciencia, Tecnología e Innovación en los Centros de Formación, como estrategias para fortalecer la formación profesional y contribuir a la productividad, competitividad y generación de conocimiento en las regiones, a través de los grupos y semilleros de investigación SENA.

Información por regional agosto a diciembre 2022

En el SENA Regional Vichada con la ejecución de tres proyectos de investigación denominados Sostenimiento de la competencia técnica y administrativa del laboratorio SENNOVA regional vichada para la oferta de los servicios tecnológicos en apicultura, Impacto generado por infestación y colonización de plagas en colmenas de Apis mellifera en el municipio de Puerto Carreño (Vichada) y Obtención de abono orgánico como alternativa de aprovechamiento de la ceniza y los biorresiduos domésticos recolectados por EMPCA, Puerto Carreño, se impactaron dos semilleros de investigación, ellos fueron, SEMBRANDO FUTURO y VICHADA AMBIENTALMENTE SOSTENIBLE, el primero tuvo adscrito 18 aprendices y el segundo 14 aprendices. Es decir, 32 aprendices finalizaron el proceso. Adicional esto, tres aprendices participaron en encuentros regionales y nacionales de semillero de investigación, con excelentes resultados, estos semilleros están incluidos en el grupo de investigación llamado **GRIAV** (Grupo de Investigación Agroambiental del Vichada).

Aprendices vinculados – Semilleros de investigación.

Tabla 51 .Aprendices vinculados – Semilleros de investigación agosto - diciembre 2022

Nombre de semillero	Aprendices vinculados	Aprendices finalizados	Instructor líder
Sembrando futuro	22	18	Carlos Alberto Quintero Picón
Vichada Ambientalmente Sostenible	16	14	Juan Carlos Londoño

Fuente: Elaboración propia-Dinamizador SENNOVA Regional Vichada

Información por regional enero a septiembre 2023

En la vigencia 2023 solo aprobó un proyecto de la línea 66 – investigación aplicada y semilleros de investigación, con el proyecto “ Promoción e intervención Socio-ambiental al reciclaje de material plástico y protección del medio ambiente en Puerto Carreño (Vichada)” se trabajó principalmente con el semillero de investigación VICHADA AMBIENTALMENTE SOSTENIBLE, participaron 18 aprendices en las diferentes actividades programas por el semillero y la líder del proyecto con todo



su equipo ejecutor, un Investigador Junior, un aprendiz por la modalidad de contrato de aprendizaje y una monitora, con la ejecución de este proyecto se impactaron en el periodo un total de 70 aprendices, la meta solo eran 27 aprendices para el año 2023.

Tabla 52..Aprendices vinculados – Semilleros de investigación enero - septiembre 2023

Nombre de semillero	Aprendices vinculados	Aprendices finalizados	Instructor líder
Sembrando futuro	18	14	Carlos Alberto Quintero Picón
Vichada Ambientalmente Sostenible	20	18	Juan Carlos Londoño

Fuente: Elaboración propia-Dinamizador SENNOVA Regional Vichada

Extensionismo Tecnológico

Dentro del proceso misional de la institución enfocado en la Gestión de la Innovación y la Competitividad, Extensionismo Tecnológico (línea programática del Sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación - Sennova) se enfoca en el desarrollo de las tres dimensiones sobre las que se fundamenta la metodología (Dimensión humana, la Dimensión técnica - tecnológica, y la Dimensión económica) durante el proceso de acompañamiento para la generación de diferentes capacidades que les permitan a los beneficiarios del programa avanzar estratégicamente logrando así el desarrollo de los diferentes sectores productivos del país.

Información por regional enero a septiembre 2023

En el mes de agosto del presente año, se empezó a implementar la estrategia de Extensionismo Tecnológico en la Regional Vichada, situación que ha causado un gran interés en la población campesina, toda vez que el acompañamiento se realiza en cada unidad productiva, nos fijaron una meta de 15 campesinos, meta que se viene cumpliendo a cabalidad.

Con la estrategia se busca contribuir al desarrollo tecnológico, técnico, económico mediante la generación de capacidades en innovación y cultura hacia la transformación digital, fortaleciendo de manera integral las dimensiones humanas, técnica, tecnológica y económica y empresarial mediante los procesos de acompañamiento continuo.

Fomento de la Innovación y Desarrollo Tecnológico de las Empresas

Información por regional agosto a diciembre 2022.

Para la vigencia 2022 en la regional vichada se desarrolló el proyecto de servicios tecnológicos denominado **“Sostenimiento de la competencia técnica y administrativa del laboratorio SENNOVA regional vichada para la oferta de los servicios tecnológicos en apicultura”**. El cual permitió continuar con las actividades propias del laboratorio SENNOVA, las cuales van desde la evaluación de calidad de miel de diferentes orígenes botánicos y geográficos hasta las visitas



guiadas a los aprendices de formación titulada de la regional Vichada, dentro de las actividades del laboratorio se pretende realizar un acercamiento entre los servicios tecnológicos y los apicultores lo cual permitirá obtener resultados veraces de la calidad de la miel, producción que para el año 2022 es alrededor de 200 toneladas que es una de las más importantes de la región, como los de más productos obtenidos de las abejas. Con estos resultados obtenidos por el laboratorio los apicultores lograran comercializar sus productos con una mayor ligereza brindándole confianza a sus compradores. Con la ejecución del proyecto se logró impactar a **12 empresas**, especialmente de los sectores apícolas y marañoneros.

Apropiación de la Ciencia y Cultura de la Innovación

Información por regional agosto a diciembre 2022

Durante el periodo evaluado se adelantó dos proyectos de investigación denominados, “Impacto generado por infestación y colonización de plagas en colmenas de Apis mellifera en el municipio de Puerto Carreño (Vichada) y” Obtención de abono orgánico como alternativa de aprovechamiento de la ceniza y los biorresiduos domésticos recolectados por EMPCA, Puerto Carreño”. Con la ejecución de estos dos proyectos se realizó transferencia de conocimiento a **120 aprendices** de diferentes programas de formación de la regional vichada, se realizó la vinculación de **2 aprendices** por contrato de aprendizaje y 2 aprendices por la modalidad de monitorias, se impactó cuatro empresas aliadas y se realizó actividades de apropiación del conocimiento con dos entidades públicas

Información por regional enero a septiembre 2023

Durante el periodo evaluado se adelantó dos proyectos de investigación denominados, “Impacto generado por infestación y colonización de plagas en colmenas de Apis mellifera en el municipio de Puerto Carreño (Vichada) y” Obtención de abono orgánico como alternativa de aprovechamiento de la ceniza y los biorresiduos domésticos recolectados por EMPCA, Puerto Carreño”. Con la ejecución de estos dos proyectos se realizó transferencia de conocimiento a **120 aprendices** de diferentes programas de formación de la regional vichada, se realizó la vinculación de **2 aprendices** por contrato de aprendizaje y 2 aprendices por la modalidad de monitorias, se impactó cuatro empresas aliadas y se realizó actividades de apropiación del conocimiento con dos entidades públicas, Fundación Panamericana para el Desarrollo-FUPAD y Alcaldía Municipal.

7. El cambio es con las mujeres

En cuanto a las metas de política pública, para la vigencia 2023 nos fue asignada una Meta al programa Sena Emprende Rural, de 5 formaciones conformadas en un 90% por mujeres en las líneas de atención Negocios rurales y Autoconsumo. Esta meta ya fue cumplida con las siguientes formaciones.



Tabla 53. Formaciones estrategia El cambio es con las mujeres enero a septiembre 2023

Programa	Ficha	N° aprendices
Producción agropecuaria para la seguridad alimentaria en contextos socioculturales	2724813	20
Emprendimiento en la transformación de plátano	2776329	20
Emprendimiento en el procesamiento de productos de chocolatería	2796982	18
Producción agropecuaria para la seguridad alimentaria en contextos socioculturales	2796974	20
Emprendimiento en producción de cultivos transitorios	2796962	18

Fuente: Dinamizador SER –verificable en el PE_04.

Igualmente nos fue asignada una Meta para atender 207 mujeres de 29 años en adelante en municipios rurales y rurales dispersos, para el corte de septiembre teníamos un total de 274 mujeres atendidas en este rango de edad. Lo cual nos representa una ejecución del 132%.

8. Jóvenes con derechos que lideran las transformaciones para la vida

Generación de empleos para jóvenes.

Desde la agencia pública de empleo se articula con empresas públicas y privadas con el fin de aunar esfuerzos para la colocación de empleos a jóvenes incluidos las víctimas del conflicto armado donde en lo que va de la vigencia 2023 con corte al mes de septiembre se ha realizado han Colocado 191 jóvenes en la regional Vichada en empleos que cuentan con las garantías para desempeñarse en el mercado laboral.

Estrategia Futuro para los jóvenes

Emprendimiento

Desde emprendimiento en el año 2023, se formularon 5 planes de negocio para aplicar a la convocatoria número 93, liderados por jóvenes entre 18 y 28 años, estos planes correspondían a los sectores de la construcción, agroindustrial, y sector comercio.

Como resultado de esta convocatoria se obtuvieron 3 planes de negocio viabilizados, y se espera la reunión del consejo directivo nacional, donde esperamos que como mínimo de los 3 planes de negocio viabilizados, se les asigne recursos a dos de esos planes y así se puedan generar 8 empleos.

9. Paz total e integral

A continuación, los logros del SENA en el cumplimiento del Acuerdo de Paz para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, siendo necesario precisar, que la entidad



únicamente tiene un indicador en el Sistema Integral de Información del Posconflicto SIPO, pero aporta de manera significativa en los puntos 1 y 3 de este acuerdo, como se presenta a continuación:

Punto 1 del Acuerdo - Reforma Rural Integral.

Punto 3 del Acuerdo - Fin del conflicto

En la regional vichada durante el periodo comprendido entre el agosto y diciembre de 2022 se atendieron en distintos programas formativos a 5 personas desvinculados de grupos armados organizados o reintegrados. Por otra parte, en el periodo comprendido entre en mes de enero y septiembre 2023 se atendieron a 7 personas desvinculadas de grupos organizados al margen de la ley o en proceso de reintegración en los diferentes programas formativos ofertados durante la vigencia.

A través de los servicios que presta el SENA como cursos complementarios, capacitación para el trabajo y formación técnica y tecnológica se aporta a las vidas de estas personas que buscan mejorar su calidad de vida, de sus familias y aportar de desarrollo económico y social del país.

10. Población vulnerable

El Centro de Producción y transformación Agroindustrial de la Orinoquía, SENA Regional Vichada, conocedor de la necesidad de proyectar sus esfuerzos sobre la base del compromiso con las poblaciones vulnerables del departamento del Vichada , a fin de impulsar el espíritu emprendedor de sus pobladores, especialmente a través del programade Atención a Víctimas del Conflicto Armado y Población Vulnerable del SENA, quien atendiendo a lo establecido en la sentencia T-025 de 2004 proferida por la honorable Corte Constitucional, viene asignando recursos específicos a las Regionales y Centros de Formación para apoyar la gestión que se adelanta con la población Víctima del Desplazamiento por la Violencia, a través del proyecto de ley “Capacitación para la Población en situación de Desplazamiento para mejorar sus niveles de empleabilidad a nivel Nacional”.

Desde la dependencia de Atención a Población Víctima del Conflicto Armado y Población Vulnerable, se desarrollan principalmente acciones de formación complementaria para víctimas en el marco de la Ley 1448 (Artículo 3. VÍCTIMAS. Se consideran víctimas, para efectos de esta ley, aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1° de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas Internacionales de Derechos Humanos, ocurridos con ocasión del conflicto armado interno.

Ley 1448 de 2011 - Circular 3-2012-000369) y de grupos poblacionales caracterizados como vulnerables (conjunto de personas o grupos poblacionales que se encuentran en condiciones de fragilidad, bien sea por su condición étnica, de género, edad, capacidad funcional, nivel económico, cultural y que requieren de una atención especializada, por parte de las entidades del Estado, para favorecer los proceso de inclusión social, donde se reconozca la diferencia y se promueva la



equidad) para la entidad, dentro de los cuales se encuentran: indígenas, madres cabeza de familia, tercera edad, en condición de discapacidad, afro colombianos, negritudes, jóvenes vulnerables, población Red Unidos, reincorporados y en proceso de reintegración, soldados campesinos, entre otros.

Información por regional agosto a diciembre 2022

Tabla 54. Atención en formación a poblaciones vulnerables agosto- diciembre2022

Desplazados por la violencia		Victimas sin desplazados por la violencia		Total, victimas (*)	
Ejecución Aprendizices	Ejecución Cupos	Ejecución Aprendizices	Ejecución Cupos	Ejecución Aprendizices	Ejecución Cupos
590	1,253	30	69	620	1,322
Poblaciones vulnerables (Discapacitados y poblaciones NARP (Negros, Afrocolombianos, Raizales y Palenqueros))		Otras poblaciones vulnerables (Sin Desplazados por la Violencia, sin víctimas, sin discapacitados, sin poblaciones NARP (Negros, Afrocolombianos, Raizales y Palenqueros))		Total, poblaciones vulnerables	
Ejecución Aprendizices	Ejecución Cupos	Ejecución Aprendizices	Ejecución Cupos	Ejecución Aprendizices	Ejecución Cupos
20	34	621	957	1,261	2,313

Fuente: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - Aplicativo Sofía Plus Y Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Desde el programa de población víctima y vulnerables se viene trabajando articuladamente con la mesa de víctimas de los diferentes municipios del departamento donde se dan a conocer los programas de formación que ofrece el SENA, en especial para la población víctima y vulnerable del conflicto armado, esto consiste en darles a conocer cuáles son los programas que se ofertan el SENA, y de esta misma forma de acuerdo al nivel académico de cada persona puedan acceder a su formación titulada o complementaria, el objetivo general es impactar de acuerdo a los programas de formación que se brindan desde el programa de víctimas, se da a conocer a la mesa de víctimas de cada municipio en que programas están interesados recibir formación, de igual forma se trabaja articuladamente con las diferentes entidades del municipio como son Alcaldía, Gobernación, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-ICBF, Asuntos indígenas y los enlaces de víctimas de los municipios del departamento, estos cursos complementarios que se ofertaron son enfocados en ideas de negocio para que esta población tenga una idea para emprender y cambiar sus estilos de vida y los de cada familia, los programas de formación que se brindaron fueron los siguientes: **MANIPULACION DE ALIMENTOS, GESTION AMBIENTAL, AGRICULTURA URBANA, SISTEMAS**, con una duración de cada curso de 40 horas y una continuidad de cada curso para un total de horas de 120 horas por cada programa de formación, se atendieron en los 4 municipios un total de 800 personas, y por cada municipio 200 personas donde se atendió población víctima y vulnerable, el total que se requiere por cada cursos es de 25 personas donde muchas de estos aprendices salieron con ideas de negocio y con proyectos para emprender y mejorar su negocios



Información por regional enero a septiembre 2023

Tabla 55. Atención en formación a poblaciones vulnerables enero-septiembre 2023

Desplazados por la violencia		Víctimas sin desplazados por la violencia		Total, víctimas (*)	
Ejecución Aprendizices	Ejecución Cupos	Ejecución Aprendizices	Ejecución Cupos	Ejecución Aprendizices	Ejecución Cupos
1.363	1.638	58	81	1.421	1.719
Poblaciones vulnerables (Discapacitados y poblaciones NARP (Negros, Afrocolombianos, Raizales y Palenqueros))			Total, poblaciones vulnerables		
Ejecución aprendizices	Ejecución cupos	Ejecución aprendizices	Ejecución Cupos		
60	61	10,876	4.667		

Fuente: Dirección de Planeación y Dirección de Direccionamiento Corporativo, Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - Aplicativo Sofía Plus Y Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Desde el programa de población víctima y vulnerables para la vigencia 2023 se da la participación a las víctimas del conflicto armado y se viene trabajando articuladamente con la mesa de víctimas de los diferentes municipios del departamento donde se dan a conocer los programas de formación que ofrece el SENA, de acuerdo a la mesa de concertación realizada en el año 2022, los programas de formación complementaria planteados por la mesa de víctimas de cada municipio fueron los siguientes: **MANIPULACION DE ALIMENTOS**, con una duración de 40 horas, **ELABORACION DE PORTRES Y PRODUCTOS LACTEOS** con una duración de 40 horas y **OBTENCION DERIVADOS CARNICOS** con una duración de 40 horas para un total de horas de formación de 120 horas por cada municipio y de esta forma dar la continuidad del programa de formación, **FORMACIÓN EN AGRICULTURA URBANA** con una duración de 192 horas por cada municipio, **DISEÑO EN CONFECCIONES** distribuidas de la siguiente manera **PATRONAJE Y ESCALADO DE PANTALON** con una duración de 40 horas de formación, **PATRONAJE Y ESCALADO DE BLUSA** con una duración de 40 horas de formación, **ROPA EXTERIOR FEMENINA** con una duración de 40 horas de formación, y **LENCERIA HOGAR** con una duración de 40 horas de formación, para un total de horas por cada municipio de 120 horas y de esta forma dar la continuidad del programa de formación, **FORMULACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL** con una duración de 120 horas de formación, se inició en el mes de agosto con una duración por cada programa de 4 meses en los tres municipios del departamento, el objetivo general es impactar de acuerdo a los programas de formación que se brindan desde el programa de víctimas, se trabajó articuladamente con las diferentes entidades del municipio como son Alcaldía, Gobernación, ICBF, Asuntos indígenas, los enlaces de víctimas de los municipios del departamento, y las fundaciones que residen en el municipio siempre dando un impacto positivo y en pro de mejorar la calidad de vida de esta población en situación de vulnerabilidad y desplazamiento, se atendieron en los 3 municipios un total de 800 personas, y por cada municipio un total de 200 personas atendidas.



Población migrante

Desde el programa de población víctima y vulnerables para la vigencia 2023 se atendió a la población migrante teniendo en cuenta su nivel de escolaridad y que tengan sus documentos al día y de esta forma se puede postular a los programas de formación tanto complementarios como a nivel técnico y tecnológico.

Esta población migrante se le brinda la información y se les asesora tanto en el tema académico y de empleabilidad cuando estas personas migrantes tienen títulos profesionales y requieren asesoría para poder postular en a un empleo tanto en el exterior como a nivel nacional.

11. Pueblos y Comunidades Étnicas

Desde el programa de población víctima y vulnerable se realizan visitas a las comunidades indígenas del municipio de puerto Carreño, primavera y Rosalía, donde se socializan las formaciones complementarias disponibles y se caracteriza la población interesada para participar en los procesos formativos, así mismo se les brinda asesoría y acompañamiento para realizar los procesos de matrícula.

Así mismo durante el 2022 y 2023 se ejecutaron la Formación en manipulación de alimentos, derivaros lácteos y derivados cárnicos, formulación de proyectos ambientales, formación en agricultura humana y huertas caseras y confecciones y modistería. Además, al ser procesos formativos integrales estos programas cuentan con los materiales de formación para ejecutar estas formaciones.

Información por regional agosto a diciembre 2022

Tabla 56. Atención en formación a pueblos y comunidades étnicas agosto - septiembre 2022

INDIGENAS		SOLDADOS CAMPESINOS			
Ejecución Aprendizices	Ejecución Aprendizices	Ejecución Cupos		Ejecución Cupos	
152	16	40		289	
AFROCOLOMBIANOS		PALENQUEROS		RAIZALES	
Ejecución Aprendizices	Ejecución Cupos	Ejecución Aprendizices	Ejecución Cupos	Ejecución Aprendizices	Ejecución Cupos
7	14	1	1	1	1

Fuente: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - Aplicativo Sofía Plus Y Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

El SENA regional vichada además desde la formación profesional integral brinda certificación de competencias laborales, programas formativos de nivel técnico y tecnológico, en el 2023 se brindaron formación a toda la población interesada en desarrollar y/o adquirir capacitación para el trabajo.



Información por regional enero a septiembre 2023

Tabla 57. Atención en formación a pueblos y comunidades étnicas enero - septiembre 2023

INDIGENAS		SOLDADOS CAMPESINOS	
Ejecución Aprendizices	Ejecución Aprendizices	Ejecución Cupos	Ejecución Cupos
658	784	101	125
AFROCOLOMBIANOS		CAMPESINOS	
Ejecución Aprendizices	Ejecución Cupos	Ejecución Aprendizices	Ejecución Cupos
27	27	289	325

Fuente: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - Aplicativo Sofía Plus Y Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

12. Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad

El SENA implementa la política de discapacita la cual busca a través de todos sus servicios garantizar acceso a procesos formativos, de emprendimiento a través del programa de emprendimiento y empresarismo, emprendimientos para población víctima y vulnerable, planes de negocio y de inserción al mundo laboral a través de la agencia pública de empleo APE. Desde el SENA Regional vichada se brindan todos los servicios de acompañamiento y asesoría a dicha población.

Desde los distintos programas formativos se atiende a la población discapacitada o que cuenta con una condición especial, en el municipio de puerto Carreño, Santa Rosalía y primavera en confección, agricultura y manipulación de alimentos.

Estas formaciones les permiten a las personas crear una idea de negocio para mejorar su calidad de vida, además en articulación con entidades como gobernación y alcaldía se realizan procesos de fortalecimiento de la idea de negocio o iniciar su emprendimiento.

Información por regional agosto a diciembre 2022

Tabla 58. Atención personas con discapacidad agosto - diciembre 2022

Total, con discapacidad	
Ejecución Aprendizices	Ejecución Cupos
7	13

Fuente: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - Aplicativo Sofía Plus Y Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Información por regional enero y septiembre 2023

Tabla 59. Atención personas con discapacidad enero - septiembre 2023

Total, con discapacidad	
Ejecución Aprendizices	Ejecución Cupos
33	34

Fuente: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - Aplicativo Sofía Plus Y Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo



13. El campesinado colombiano como actor de cambio

Para la vigencia 2023 en la regional se implementa la estrategia CAMPESENA la cual tiene como objetivo promover el reconocimiento de la labor del campesinado colombiano, fortalecer su economía y facilitar el acceso de esta población a los diferentes programas y servicios del SENA, con justicia social, ambiental y económica.

Información por regional enero y septiembre 2023

Tabla 60. Formación en estrategia Campe SENA enero- septiembre 2023

Programa SENA emprende rural perteneciente a la estrategia Campe SENA					
Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos (*)	Metas Aprendizices	Ejecución Aprendizices	% Ejecución Aprendizices (*)
60	46	76.67%	60	46	76.67%

Fuente: Informe de gestión Dinamizador SER Regional

Dentro de nuestros indicadores y metas en el programa Sena Emprende Rural, nos asignaron 4 formaciones en el marco de la estrategia Campe Sena, de las cuales 2 formaciones en fortalecimiento y 2 formaciones en negocios rurales, con un total de 60 aprendices.

Para el mes de septiembre tenemos los siguientes programas ejecutados.

Tabla 61. Diseño curricular campe SENA

Diseño curricular	Ficha	Aprendices
Gestión de proyectos comunitarios, Campe SENA	2730831	16
Emprendimiento en la producción de especies dulces acuícolas, Campe SENA	2743948	15
Gestión de proyectos comunitarios Campe SENA	2778617	15

Fuente: Informe de gestión Dinamizador SER Regional

A través de la estrategia Campe SENA y economía popular se certificaron 54 campesinos en temas agrícolas y de producción pecuaria de la empresa la Fazenda en el municipio de puerto Carreño.

14. Economía Popular

Información por regional enero y septiembre 2023.

En este periodo se hizo una socialización de la estrategia ECONOMIA POPULAR, FULL POPULAR con la población que podría participar en la convocatoria número 100, se contó con la asistencia de tenderos, vendedores ambulantes, salas de belleza, panaderías etc. Se están formulando planes de negocio para postular a la convocatoria No. 100 y estamos a espera del lanzamiento de la convocatoria pues al corte del presente informe no se ha lanzado la convocatoria.



A través del proceso de certificación de competencias laborales en el marco de la estrategia economía popular se certificaron 4 tenderos en atención al cliente en el municipio de la primavera.

15. Relacionamiento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales

Promover los servicios de la oferta institucional SENA, con el fin de identificar las necesidades de los diferentes clientes y grupos de interés que atiende la entidad y gestionar de manera oportuna la atención de estas. Igualmente, gestionar alianzas y proyectos internacionales para fortalecer los procesos del SENA

Información por regional agosto a diciembre 2022

Tabla 62. Estadísticos Contrato de aprendizaje agosto - septiembre 2022

Contratos de Aprendizaje SENA	Contratos de Aprendizaje NO SENA	Total, Contratos de Aprendizaje
41	1	42

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

Se realizó comunicación constante con las empresas reguladas, con la intención de que nos aportaran más contratos de aprendizaje a nuestra Región, dado que somos una zona con un alto índice de pobreza. Como resultado de la gestión la EMPRESA REFORESTADORA DE LA COSTA nos aportó 17 contratos, la empresa FLEXOSPRING nos aportó 10 contratos, INVERSIONES AGA S.A nos aportó 2 contratos, EL ESPECTADOR nos aportó 5 contratos, ATENTO COLOMBIA nos aportó 5 contratos. Las empresas de la región también aportaron a este indicador: el SENA aportó 11 contratos, FORESTFIRST aportó 6 contratos, ALCALDIA MAYOR DE PUERTO CARREÑO aportó 2 contratos, ELECTROVICHADA aportó 3 contratos, INVERBOSQUES aportó 3 contratos, en donde se beneficiaron aprendices con enfoque diferencial de los programas Gestión Documental, Gestión Administrativa y Gestión Administrativa Sector Salud, Gestión Contable y de Información Financiera, Recursos Humanos, Salud Pública, Análisis Y Desarrollo De Sistemas De Información, Construcción De Edificaciones, Gestión Agroempresarial.

Se atendió población vulnerable en los cuatro municipios del Departamento de Vichada (Cumaribo, La Primavera, Santa Rosalía y Puerto Carreño) generando un gran impacto tanto en las empresas reguladas como en los aprendices ya que se cumplió con el propósito de que los aprendices tuvieran oportunidad de capacitarse y tener donde desarrollar la práctica y a su vez las empresas contar con un buen equipo de talento humano debidamente formado.



Información por regional enero y septiembre 2023

Tabla 63. Estadísticos Contrato de aprendizaje enero - septiembre 2023

Contratos de aprendizaje SENA			Contratos de aprendizaje no SENA			Total, contratos de aprendizaje		
Metas	Ejecución	% ejecución	Metas	Ejecución	% Ejecución	Meta	Ejecución	% ejecución
150	164	109.33%	50		0.00%	200	164	82.00%

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

Tabla 64. estadísticos gestión empresarial enero -septiembre 2023

Empresa con cuota regulada			Empresas con cuotas voluntarias			Contrato voluntario regional		
Meta	Ejecución	% Ejecución	Meta	Ejecución	% Ejecución	Metas	Ejecución	% Ejecución
11	13	118.18%	4	4	100%	70	34	48.57%

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

La gestión realizada para el cumplimiento de meta de Contrato de Aprendizaje fue la comunicación permanente con las empresas reguladas y voluntarias brindando asesoría sobre el procedimiento para el cumplimiento de la cuota regulada, manejo de la plataforma de Sistema Gestión Virtual de Aprendices-SGVA; para que así se pudiera evidenciar la disponibilidad de aprendices de acuerdo con los perfiles requeridos por las empresas y de la misma manera se gestionaran Contratos de Aprendizaje en etapa no solo productiva sino lectiva-productiva para nuestra región no solo con empresas en nuestro territorio sino desde el nivel nacional también a través de Cesión de Contratos, esto teniendo en cuenta que por las pocas empresas de la región y los perfiles que requieren estas empresas no era posible el cumplimiento de la meta, se optó por gestionar los contratos a través de acuerdo de voluntades.

Las siguientes empresas son las que realizaron Contratos de aprendizaje:

- AGROPECUARIA ALIAR S.A. (01) contratos
- AGROPECUARIA BAMBUSA S.A (01) contratos
- ALCALDIA MAYOR DE PUERTO CARREÑO (07) contratos
- AMERICARES FUNDATION (01) contratos
- AMERICA BPS (09) contratos
- ATENTO COLOMBIA S.A.S (01) contratos
- AYURA S.A.S (01) contratos
- BANCO CAJA SOCIAL (01) contratos
- BANCOLOMBIA (04) contratos
- CLINICA ESPECIALIZADA LA CONCEPCION (01) contratos
- COMERCIALIZADORA DE SERVICIOS FINANACIEROS S.A.S. (10) contratos
- CORPORINOQUIA (03) contratos
- DIAN (02) contratos



- EDGAR ALEXANDER JIMENEZ (01) contratos
- EMRESA DE ENERGIA DEL VICHADA EELCTROVICHADA S.A – E.S.P. (04) contratos
- EMPRESA PUBLICAS DE MEDELLIN (01) contratos
- FOREST FIRST (04) contratos; FORESTECH DE COLOMBIA S.A. (01) contratos
- GOBERNACIO DE VICHADA (03) contratos
- HSJ GESTION 360 S.A.S. (01) contratos
- INVERBOSQUES S.A. (01) contratos
- INVERSIONES GOMEZ AVILA ORINOCO (01) contratos
- INVERSIONES NEW ORLEANS INTERNATIONAL S.A.S. (01) contratos
- FERRETERIA ARGENTINA (01) contratos
- KARDIANUTS (03) contratos
- MAXILIDER S.A.S. (01) contratos
- MIBANCO BANCO DE LAS FINANZAS (01) contratos
- PRESTIGE DE COLOMBIA S.A.S. (05) contratos
- PRODUCTOS ROCHE (01) contratos
- REFORESTADORA DE LA COSTA REFOCOSTA (11) contratos
- SENA REGIONAL VICHADA (06) contratos; SIGLO XXI (02) contratos
- SUPERSERVICIOS DEL CHOCO (01) contratos
- FLEXO SPRING (11) contratos
- BIENESTAR IPS (01) contratos
- INVERSIONES AGA (02) contratos
- NUEVA EPS (03) contratos
- REFOMASS (01) contratos
- REFORESTADORA LA PAZ (01)

Contratos en donde se beneficiaron aprendices de los programas

- Técnico en asistencia administrativa
- Técnico en instalación de sistemas eléctricos residenciales y comerciales
- Técnico en construcción y montaje de instalaciones eléctricas
- Técnico en ejecución de programas deportivos
- Técnico en vigilancia y control de los factores de riesgo del consumo y del ambiente (saneamiento)
- Técnico en recursos humanos
- Técnico en mayordomía de empresas ganaderas
- Técnico en servicios y operaciones microfinancieras
- Técnico en monitoreo ambiental, técnico en asesoría comercial



- Técnico en enfermería, tecnólogo en gestión documental
- Tecnólogo en producción agropecuaria ecológica
- Tecnólogo en gestión administrativa
- Tecnólogo en gestión administrativa del sector salud
- Tecnólogo gestión contable y de información financiera
- Tecnólogo en gestión agroempresarial

Se logró atender población vulnerable y ha generado gran impacto en los aprendices que ven la oportunidad de formarse y a su vez contar con un apoyo económico y adicionalmente contar con una empresa que le brinda un espacio físico donde desarrollar sus prácticas.

Servicio a la empresa: Se mantiene comunicación constante con las empresas a través de correos electrónicos, llamadas, mensajes de WhatsApp para brindar asesoría acerca de aprendices disponibles para Contrato de Aprendizaje, cumplimiento de cuota regulada, manejo de la plataforma SGVA.

Unidad de Atención Integral al Empresario: Se realiza registro de atenciones en el aplicativo CRM de las atenciones y solicitudes que se realizan a las empresas asignadas.

Contrato de Aprendizaje: Comunicación constante con las empresas reguladas para el cumplimiento de la cuota y con empresas voluntarias para que contribuyan con Contratos a aprendices de nuestra región.

Relacionamiento con la ciudadanía: A través de la Estrategia de Relacionamiento empresaria, se realiza a las empresas socialización de portafolio institucional e interactuar con cada una de ellas para identificar las necesidades y a través de compromisos atender sus requerimientos.

El Servicio al Ciudadano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG – hace parte de las políticas de relacionamiento Estado – Ciudadano, al igual que Transparencia y acceso a la información pública; Racionalización de trámites, Rendición de cuentas y participación ciudadana en la gestión pública.

La Entidad implementa la política de servicio al ciudadano por medio de tres líneas de acción que facilita la coordinación entre los diferentes procedimientos dirigidos a facilitar el acceso a los derechos de la población (formación y trabajo) y avanzar en la igualdad de oportunidades para todas las personas, en especial para aquellas que habitan en territorios alejados del centro y que pertenecen a grupos poblaciones históricamente discriminados.

A continuación, se relacionan las líneas de acción implementadas:

Conocimientos de los grupos de valor y medición de la satisfacción



- Caracterización de grupos de valor

Para el desarrollo de esta línea de acción, se elabora anualmente la Caracterización de Grupos de Valor y de Interés – y se publican en la página web de manera periódica reportes de información relacionados con temas como: motivos por los cuales aprendices abandonan procesos de formación. De igual manera, en el marco de la estrategia Campe SENA y teniendo como referentes los documentos conceptuales del Instituto Colombiano de Antropología e Historia - ICANH, los datos de la Encuesta de Calidad de Vida del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, y la información propia se realizaron documentos conceptuales y de información sobre, por ejemplo, escuelas rurales que existen por cada departamento, nivel escolaridad de la población campesina.

Así mismo, y con el propósito de generar espacios de diálogo con aprendices, emprendedores y asociaciones vinculadas a temas de economía campesina se realizaron seis grupos focales en las regionales de Boyacá, Cundinamarca, Chocó, Guaviare, Nariño y La Guajira, en los que se identificaron las necesidades y expectativas que tienen frente a la Entidad; sus proyectos de vida y el cómo les afecta, positiva o negativamente, el territorio que habitan.

En este sentido, y con el fin de fortalecer la recolección de información para la toma de decisiones y como reconocimiento de la diversidad humana, se aprobó la Resolución 1. 01488 de 2023, por medio de la cual se aprueba una ficha de caracterización para implementar en todos los sistemas de información misional y se realizó un conversatorio sobre el enfoque diferencial e interseccional en los registros administrativos.

- Medición de la satisfacción

El conocer nuestros grupos de valor y de interés, también implica saber qué tan satisfecho están con la atención que se brinda a través de los canales de atención; respuestas PQRS, los servicios y trámites, presentando lo siguientes resultados:

- ✓ Canales de Atención: En total, 101.275 ciudadanos(as) dieron respuesta a la encuesta, dando una satisfacción del 87,6% ubicándose en la zona de excelencia, este porcentaje correspondió al:
 - ✓ Canal presencial: 93,7% de satisfacción.
 - ✓ Canal telefónico: 91,5% de satisfacción.
 - ✓ Canal virtual: 71,8% chat; 57,2% chat Bot; 85,5% WhatsApp; 86,5%, redes sociales; 90.7% línea PQRS y 60% Lengua de señas colombiana.
- ✓ PQRS: respecto a la medición de satisfacción de las respuestas PQRS, 7.013 ciudadanos y 33 regionales han diligenciado la encuesta durante el 2023, obteniendo como resultado de satisfacción del 59,3%, ubicándose en la zona de calidad; estos resultados se presentan a nivel de regionales y centros de formación.



Los resultados de la Medición de la Satisfacción para la vigencia 2023, se publican en la página web de la Entidad (<https://bit.ly/3NiLRx3>), el cual es actualizado de manera trimestral.

- ✓ Trámites: durante el primer semestre de 2023, se realizó el procesamiento y publicación de los resultados de satisfacción del segundo semestre de 2022, en donde se diligenciaron 45.572 encuestas, según el cálculo del indicador Net Satisfaction Score (NSS) el nivel de satisfacción fue del 80,90% ubicándose en la zona de excelencia.

- ✓ Servicios: 77.167 aprendices han diligenciado la encuesta de satisfacción “Bienestar al Aprendiz”, presentando un nivel de satisfacción del 92.4%, ubicándose en la zona de excelencia. 6.512 candidatos han diligenciado la encuesta de satisfacción “Certificación de Competencias Laborales”, presentando un nivel de satisfacción del 93.47%, ubicándose en la zona de excelencia. 155 integrantes de las “Mesas Sectoriales”, diligenciaron la encuesta presentando un nivel de satisfacción del 80%, ubicándose en la zona de excelencia.

Para recoger la información se avanzó en la automatización del envío de encuestas al correo electrónico de los ciudadanos(as) que fueron atendidos y se implementó el uso de códigos QR en los puntos de atención al ciudadano. Adicionalmente, se estandarizó la nueva metodología de medición de la satisfacción en todos los servicios y trámites de la Entidad.

- Herramienta de relacionamiento con los grupos de valor

La Entidad, también ha enfocado su esfuerzo en fortalecer la herramienta CRM, es la sigla utilizada para Customer Relationship Management, que le permite conocer sus grupos de valor y de interés e implementar estrategias de relacionamiento eficaces y cercanas; así como hacer el seguimiento a las peticiones realizadas por los empresarios (fondo y tiempo). En este momento cuenta con los siguientes módulos: relacionamiento empresarial, canales de atención telefónico y presencial y el de encuestas.

En este momento la herramienta cuenta con 1.189 usuarios a nivel nacional e información de 226.245 empresas; 1.500.000 contactos que se han registrado por medio de los canales de atención.

- Accesibilidad y canales de atención

La accesibilidad no solo está relacionada con la infraestructura y tecnología, sino también implica contar con talento humano cualificado y con vocación de servicio, por lo cual se abrieron espacios de transferencia de conocimiento y sensibilización dirigidos a servidores(as) públicos(as) sobre: Protocolo de atención a la ciudadanía con enfoque diferencial, Carta trato digno y apropiación de los servicios del SENA. En total, 384 personas fueron calificadas, todo esto el propósito de mejorar



nuestra atención a la población. Además, como Entidad, de manera solidaria, hemos sensibilizado a los servidores(as) de la Dirección de Custodia y Vigilancia - INPEC en temas de atención a la ciudadanía.

- Canales de atención

La Entidad ha tenido cuatro millones trescientos setenta y nueve mil doce (4.379.012) de interacciones a través del canal telefónico (línea ciudadanos, empresarios y conmutador) y el canal virtual.

Interacciones por canal telefónico y virtual

Tabla 65. Interacciones por canal telefónico y virtual

Mes	Ciudadanos	Empresarios	Conmutador	Virtual
Enero	65.186	11.342	32.196	1164772
Febrero	80.761	10.685	32.961	85399
Marzo	86.471	11.032	33.170	135145
Abril	53.647	8.129	22.734	44850
Mayo	63.499	8.640	25.368	79416
Junio	49.715	8.096	21.657	47965
Julio	43.202	8.869	22.160	2121945
Total	549.752	75.452	229.962	3.679.492
Total, interacción:			4.379.012	

Fuente: SENA-Dirección de Promociones y Relaciones Corporativas- Coordinación de Servicio al Ciudadano

De otro lado, el canal presencial tiene significativos retos en cuanto a su puesta en marcha, ya que no todas las regionales cuentan con uno y en términos de accesibilidad; por tal motivo, este año se asignó un presupuesto para adecuaciones por un monto de \$5.943.742.199.

Estas situaciones impactan en el registro de las atenciones que se brindan por este canal, en el siguiente cuadro se presenta la información por mes:

Atenciones canal presencial 2023

Tabla 66. Atenciones canal presencial 2023

Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
	84	199	1.282	1.575	4.479	4.060	4.525
Total				16.204			

Fuente: SENA-Dirección de Promociones y Relaciones Corporativas- Coordinación de Servicio al Ciudadano.

- Sede electrónica



Además, se implementó la Sede Electrónica, a partir del día 9 de marzo de 2023, colocando a disposición de la ciudadanía y empresarios, ocho (8) trámites, que se pueden realizar 100% en línea; arrojando los siguientes hasta la fecha:

- 1.421 usuarios(as) registrados(as)
- 8.056 interacciones, siendo los trámites más consultados:
- Certificación y constancias académicas (1.881);
- facilidad de pago (1050) e inscripción y selección;
- matrícula de aspirantes (865).

Trámites de la sede electrónica.

1. Certificados y constancias académicas
2. Consulta certificados competencia laboral
3. Consulta virtual de perfiles y aspirantes para contrato de aprendizaje
4. Evaluación y certificación de competencias laborales
5. Certificado de aportes parafiscales y FIC
6. Inscripción de aspirantes a programas de formación profesional
7. Solicitudes académicas y/o administrativas en el proceso formativo
8. Cartelera de vacantes

- Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias -PQRSD

Otro de los mecanismos de comunicación con que cuenta la Entidad son las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias, en adelante PQRSD, y en atención a lo establecido en Ley 1755 de 2015, al 31 de julio del presente año, se han recibido noventa y siete mil setecientas (97.700) PQRSD, de las cuales el 92,31% corresponden al asunto Petición; con un nivel de cumplimiento en la respuesta ajustada al tiempo normativo de un 98,43%; este porcentaje puede cambiar por cuanto 12 PQRSD se encuentran en trámite y están dentro de los términos.

Es importante mencionar, la gestión realizada para el fortalecimiento del Portal de PQRSD en términos de accesibilidad y la puesta en marcha de la línea telefónica, por medio de la cual se acompaña al ciudadano(a) a interponer su petición.

Trámites SENA:

Realización de la inscripción de los siguientes Trámites, Otros Procedimientos Administrativos OPA`s y Consultas de Acceso a la Información en el Sistema de la Información de Trámites (SUIF):

Trámite, OPA`S y Consultas de Acceso a la Información – SUIF

Tabla 67. Trámite, OPA`S y Consultas de Acceso a la Información - SUIF



Trámite	Evaluación y certificación de competencias laborales
Trámite	Apoyo de sostenimiento regular
Trámite	Regulación cuota de aprendices
Trámite	Facilidad de pago
Trámite	Certificados, constancias académicas
Trámite	Certificado Aportes Parafiscales y Fondo de Industria y la Construcción-FIC
Trámite	Inscripción, selección y matrícula de aspirantes a programas de formación profesional integral
Otros Procedimientos Administrativos OPA'S	Consulta virtual de perfiles y aspirantes para contrato de aprendizaje
Otros Procedimientos Administrativos OPA'S	Apoyos de alimentación
Otros Procedimientos Administrativos OPA'S	Solicitud trámite académico o administrativo del aprendiz SENA durante su proceso formativo
Consulta de Acceso a Información Pública	Consulta de certificados de competencia laboral

Fuente: Sistema Único de Información de Trámites – SUIT 2023

Medios de acceso a los trámites, los cuales son:

1. Portal WEB de la Entidad. En el banner principal se encuentra el menú destacado “Atención y Servicio a la Ciudadanía”, en donde se encuentra el submenú “Trámites y Otros Procedimientos Administrativos OPA'S”, en donde encontrará la información de cada uno de los trámites y los enlaces para acceder a realizarlo.
2. Sede Electrónica: En nuestro nuevo portal “Sede Electrónica”, todos los ciudadanos y grupos de interés y valor de la entidad, encontrará la información de los trámites y podrá adelantar su solicitud.
3. Sistema Único de Información de Trámites – SUIT. Como se mencionó anteriormente, los 11 trámites, OPA'S y Consulta de acceso a la información, se encuentran en el Sistema Único de Información de Trámites SUIT del Departamento Administrativo de la Función Pública.
4. Portal Único del Estado Colombiano GOV.CO: Portal del Estado Colombiano que responde a las necesidades de los ciudadanos y de las entidades públicas del país, permitiéndoles acceder desde el mismo lugar a trámites, servicios, ejercicios de participación, información institucional.

SENA en el territorio y lenguaje claro

Relaciones Internacionales y Cooperación

El SENA a través de la Coordinación de Relaciones Internacionales y Cooperación, promueve la política de internacionalización mediante la celebración de alianzas, la movilidad de aprendices y



el liderazgo internacional que en su conjunto robustece la transferencia de conocimientos, tecnologías y el fortalecimiento institucional, permitiendo a colombianos y colombianas adquirir las competencias laborales necesarias para poder insertarse profesionalmente en el ámbito nacional y en los mercados internacionales y responder a los retos que día a día plantean los mercados globales altamente competitivos.

Gestión de Convenios

En cumplimiento de las funciones propias de la Coordinación Nacional de Gestión de Convenios, se tramitó la suscripción de 35 convenios para el Programa de Formación Continua Especializada por un valor de \$42.495.469.670 donde empresas y/o gremios presentaron proyectos para ser cofinanciados por la Entidad, con el propósito de promover el cierre de brechas del capital humano a través de la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas de los trabajadores de la cadena productiva de todos los niveles ocupacionales, fortaleciendo las competencias necesarias para aumentar su rendimiento productivo en favor del beneficio estratégico de las empresas (**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**).

En la misma vía, se adelantaron las gestiones para la suscripción de 9 Memorandos de Entendimiento y 8 Convenios, todos ellos para el despliegue misional de la entidad, en cumplimiento de la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país (**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**).

16. Contribución del SENA al cumplimiento de los derechos humanos: Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son el plan maestro para conseguir un futuro sostenible para todos, donde equilibramos las variables: Sociales, Ambientales, Económicas y Tecnológicas.

Así las cosas, el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETIC), a través de sus proyectos a desarrollar entre 2023 y 2026 apoyarán el cumplimiento de los siguientes ODS:

ODS alineados al PETIC 2023 – 2026

Tabla 68.ODS alineados al PETIC 2023 – 2026

ODS	Objetivo	Meta
1.Fin de la pobreza	Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.	1.3 Implementar sistemas de protección social.



ODS	Objetivo	Meta
2.Hambre cero	Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.	2.4. Producción sostenible de alimentos y prácticas agrícolas resilientes.
4. Educación de calidad	Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.	4.4. Igualdad de acceso a educación técnica, vocacional y superior. 4.5. No discriminación en la Educación. 4.a. Construir y mejorar escuelas inclusivas y seguras.
5. Igualdad de género.	Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.	5.b. Promover el empoderamiento de las mujeres a través de la tecnología.
7. Energía asequible y no contaminante.	Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.	7.2. Aumentar el porcentaje global de energía renovable.
8. Trabajo decente y crecimiento económico.	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	8.2. Diversificar, innovar y mejorar la productividad económica.
10. Reducción de Desigualdades.	Disminuir las diferencias y oportunidades en acceso y calidad de vida en el tejido social	10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición
12. Producción y consumo responsable.	Garantizar modalidades de consumo y producción sostenible.	12.b. Desarrollar e implementar herramientas para monitorear el turismo sostenible.
16. Paz, Justicia e Instituciones Solidas	Los conflictos, la inseguridad, las instituciones débiles y el acceso limitado a la justicia continúan suponiendo una grave amenaza para el desarrollo sostenible.	16.a Fortalecer las instituciones nacionales pertinentes, incluso mediante la cooperación internacional, para crear a todos los niveles, particularmente en los países en desarrollo, la capacidad de prevenir la violencia y combatir el terrorismo y la delincuencia
17. Alianzas para lograr Objetivos	Los ODS solo se pueden conseguir con asociaciones mundiales sólidas y cooperación.	17.7 Promover el desarrollo de tecnologías ecológicamente racionales y su transferencia, divulgación y difusión a los países en desarrollo en condiciones favorables, incluso en condiciones concesionarias y preferenciales, según lo convenido de mutuo acuerdo

Fuente: SENA. Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.



17. Desarrollo de fortalecimiento institucional

La Regional Vichada se encuentra ubicada dentro del grupo de Regionales clasificados como pequeñas, dado su bajo número de funcionarios, el impacto en procesos formativos presenciales, virtuales y de formación complementaria, pese a ser el 2do departamento en extensión dentro del territorio nacional.

En los últimos años y dada la condición de insularidad y desarrollo frente al contexto nacional, se anclo el concepto de la Colombia profunda, refiriéndose a los departamentos ubicados en la Orinoquia, Amazonia y zona pacífica; lo cual evidencia la necesidad de una mayor presencia institucional, con el propósito de visibilizar más estos departamentos y articularlos en una estrategia de desarrollo más integral sin perder el enfoque y condición real de región.

Gestión del talento humano

Durante el periodo de evaluación no se evidencian cambios significativos en las actuaciones y/u trámites que se adelantan en relación con el Sistema de Gestión del Talento Humano.

A continuación, se precisan las acciones más relevantes para el periodo de estudio Agosto a diciembre 2022 y enero a septiembre del 2023.

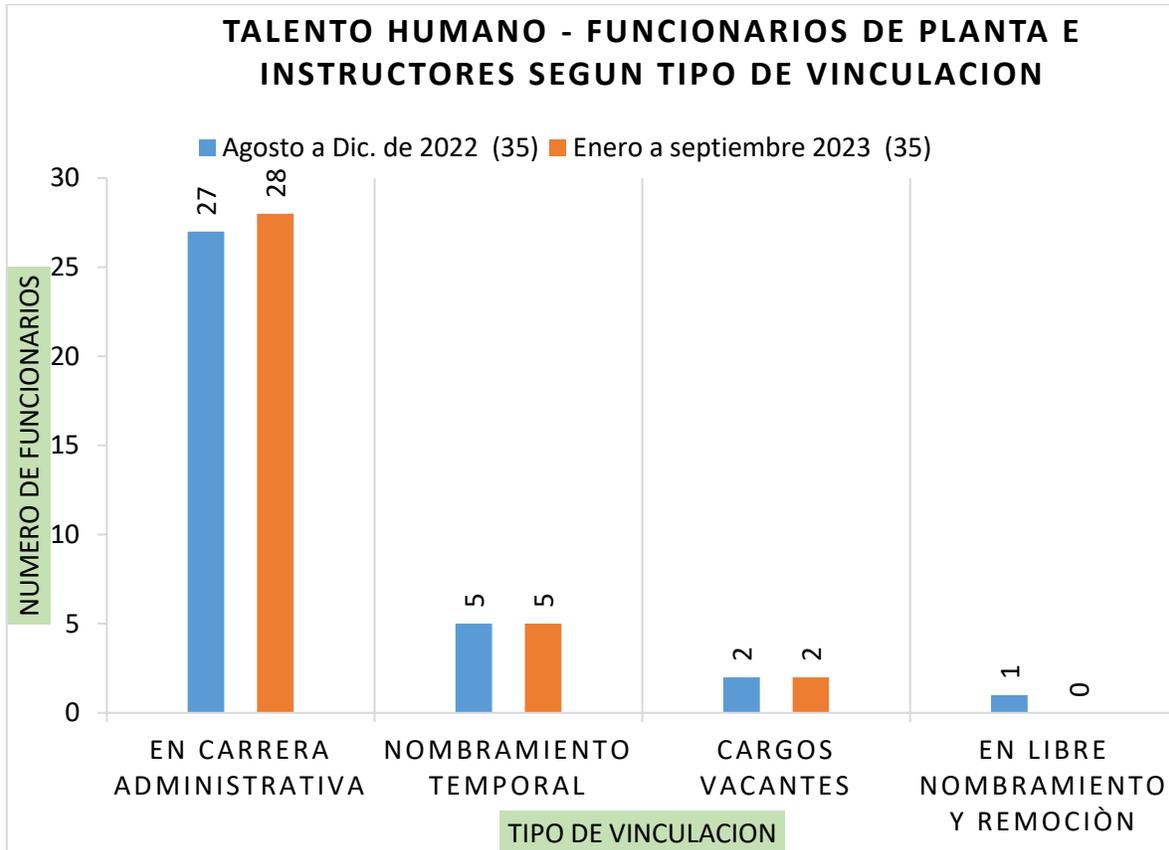
Planta de personal

Durante los periodos de evaluación no se presentaron modificaciones significativas dentro de la planta de personal de la Institución; Solo se destaca que para el periodo Enero a septiembre del 2023 se realizó la designación de un nombramiento en periodo de prueba (carrera administrativa) para profesional G 03 y cambio de subdirector de centro con funciones de director regional (mes de mayo).

En la siguiente gráfica se evidencia la composición de la planta de personal de los funcionarios de La regional.



Ilustración 2. Planta de personal agosto - diciembre 2022



Fuente: Líder Talento Humano Regional

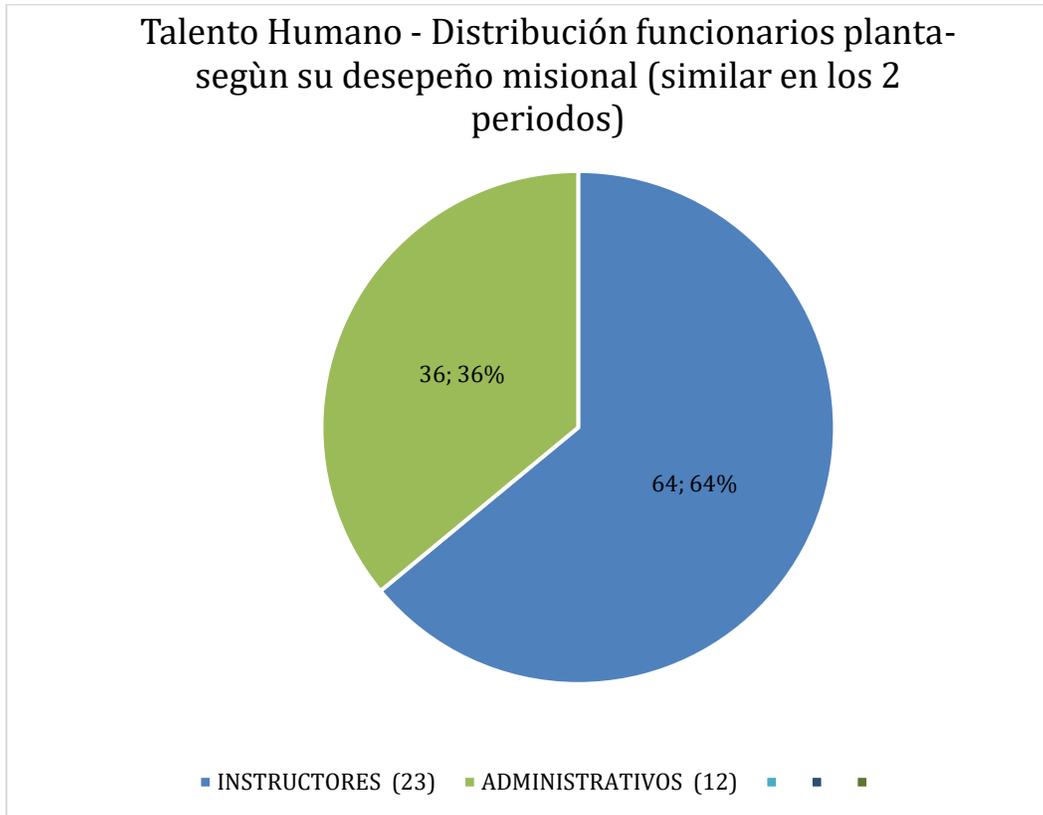
Para la vigencia agosto a diciembre 2022, la distribución porcentual de la planta de personal tiene el siguiente comportamiento, el 77.2% corresponde a funcionarios con vinculación en carrera administrativa, 14.2% en nombramiento temporal, el 2,8% con designación para Libre Nombramiento y Remoción y el 5,8% corresponde a los cargos vacantes (Instructor SENNOVA y Profesional G 03)

En lo que respecta a la vigencia enero a septiembre de 2023, se observa que, respecto de la planta de personal, el 80% corresponde a funcionarios con vinculación en carrera administrativa, 14.2% en nombramiento temporal y el 5,8% corresponde a los cargos vacantes (Instructor SENNOVA y subdirector de Centro).

Según el área de desempeño el comportamiento de la planta de personal es el siguiente:



Ilustración 3. Planta de personal enero-septiembre 2023



Fuente: Líder Talento Humano Regional

Atendiendo la misión Institucional del SENA se hace evidente la predominancia (64,64%) del personal dedicado a los procesos de formación titulada técnica y profesional (incluyendo articulación con la media); a la formación complementaria (incluyendo población víctima, afro y campesinos), así como al seguimiento a la ejecución de la etapa productiva de aprendices en instituciones públicas y privadas.

Política de integridad

Si bien es cierto que la política de integridad viene siendo impulsada desde La Dirección General y Regional mediante capacitaciones virtuales y presenciales (programas de inducción y reinducción en centro de formación), es menester precisar que solo hasta la vigencia 2023 se designó un funcionario de planta (profesional de la psicología con estudios de post grado) responsable de fortalecer su implementación en la comunidad educativa SENA.



Plan de bienestar social y estímulos

Con fundamento en La Resolución No 1- 0192 del 2018, se ejecutan los Planes de Bienestar social e incentivos d ellos funcionarios, con el propósito de mejorar las condiciones de vida, laborales y los hábitos de vida saludables, que conlleven al mejoramiento dl clima organizacional; así como a una adecuada ejecución y cumplimiento de las metas institucionales en cordialidad respeto, armonía y eficiencia.

Las actividades desarrolladas ¿durante las 2 vigencias en estudio, tienen el mismo comportamiento, como quiera que la variabilidad de actividades es limitada por la deficiente en infraestructura en escenarios deportivos, teatro, cines, museos y parques temáticos, entre otros.

Las grandes distancias respecto de otras regiones del país dificultan los desplazamientos fuera del área de cobertura de la regional, dados los altos costos de los transportes vía aérea, terrestre y/o fluvial, condición que nos obliga a realizar el 100% de las actividades dentro de nuestra jurisdicción con las limitaciones ya mencionadas.

Así las cosas, a continuación, se detallan las actividades de mayor relevancia dentro del plan de bienestar y estímulos a los servidores públicos:

Plan Institucional de Capacitación-PIC

Dentro del procedimiento que propende por el mejoramiento de la cualificación de los funcionarios de planta de La Regional, se tiene contemplado mediante La Resolución No 1-0192 del 2020 Así las cosas, a continuación, se detallan las actividades de mayor relevancia dentro del plane de bienestar y estímulos a los servidores públicos:

Periodo Agosto a diciembre 2022

Tabla 69. Plan Institucional de Capacitación-PIC agosto - diciembre 2022

dependencia	Número de funcionarios	Número de funcionarios capacitados (presencial)
Administrativos (Educación Administrativa, FPI, Financiera)	11	10
Instructores	22	22

Fuente: Líder Talento Humano Regional

Si bien es cierto y se observa un cumplimiento menor al 100% (90%) para los administrativos, es menester precisar que desde La Dirección General se asignaron los recursos suficientes para que cada uno de los funcionarios participara de los eventos programados, sin embargo, se aclara que las razones que llevaron a que 2 funcionarios no fueran capacitados refieren a situaciones de orden personal y no Institucional.



Periodo Enero a septiembre 2023

Tabla 70. Plan Institucional de Capacitación-PIC enero- septiembre 2023

dependencia	Número de funcionarios	Funcionarios capacitados (presencial)
Administrativos (educación Administrativa, Financiera), FPI,	12	8
Instructores	22	22

Fuente: Líder Talento Humano Regional

Se observa un cumplimiento menor al 100% (67%), debe precisarse que La Regional conto con todo el apoyo financiero para que la totalidad de los funcionarios participara de los eventos programados, sin embargo, situaciones ajenas a las institucionales, llevaron a que 4 funcionarios no participaran de las capacitaciones dispuestas por La Dirección General.

Conforme a la información analizada se evidencia la necesidad de considerar una mayor ecuanimidad en la distribución de instructores frente a las capacitaciones; esto bajo el entendido que, por dinámica de las redes, algunos instructores reflejan mayor participación en procesos de capacitación, lo cual no solo genera inconformismo en algunos, son que también se sesga la actualización de conocimientos en áreas de la formación de fundamental importancia (Bilingüismo y Gestión documental por ejemplo).

Apoyos educativos a funcionarios, hijos y/o cónyuges

Dentro del procedimiento que propende por el mejoramiento de la cualificación de los funcionarios de planta de La Regional, se tiene contemplado mediante La Resolución No 1-0192 del 2020 en su capítulo IV "Apoyo para empleados públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción en programas de pregrado y posgrado", en este sentido, los siguientes han sido los funcionarios públicos beneficiarios de este estímulo para las 2 vigencias evaluadas:

Tabla 71. Apoyos educativos a funcionarios, hijos y/o cónyuges

Periodo Agosto a diciembre de 2022			Periodo Enero a septiembre de 2023		
Deyanira Mendoza Carreño	Especialización	\$ 3.537.000	Juan Carlos Londoño	Pregrado	\$ 1.200.960
Oscar Gabriel Trejos Ávila	Pregrado	\$ 1.744.000	Edin Robinson Peña Salomon	Maestría	\$ 4.320.000
Carmen Alicia Pedroza Escobar	No Beneficiaria	No beneficiaria	Wilman Zubieta	Especialización	\$ 5.400.000
			Carlos Alberto Quintero	Especialización	\$ 3.654.080

Fuente: Líder Talento Humano Regional



La participación porcentual por parte de los funcionarios en este tipo de estímulos a nivel nacional es relativamente baja, sin embargo, a nivel de las Regionales pequeñas (Vaupés, Guainía y Amazonas) ha venido mejorando en el nivel de beneficiarios. Para el periodo de estudio del 2022 el porcentaje de beneficiarias a este tipo de estímulos fue del 6,0 %, en tanto que para el 2023 fue de del 12%, quizá como consecuencia de la socialización de la política de bienestar al funcionario que se viene realizando en los funcionarios tanto desde el nivel nacional como del Regional.

Fondo Nacional de Vivienda

El comportamiento para las actividades relacionadas con las convocatorias que involucran los 2 periodos evaluados fue el siguiente: A) periodo agosto a diciembre del 2022 no se presentaron novedades frente al uso de créditos para vivienda ni préstamos sobre ahorros, en razón a que para la **modalidad de afiliados** (vinculados antes de 1982) solo aplica un funcionario y ya fue beneficiario de 2 créditos de vivienda (restricción) y B) periodo enero a septiembre de 2023 se presentó 1 aspirante para la modalidad de **beneficiarios** (vinculados con posterioridad a 1982) y el trámite se encuentra en proceso de escritura pública (octubre del 2023).

Evaluación de desempeño de funcionarios

Para el periodo agosto – diciembre del 2022 no se realizó ningún proceso de evaluación parcial o eventual de desempeño laboral, dado que no se dio trámite a ninguna novedad relacionadas con EDL; por el contrario, para la vigencia enero-septiembre del 2023 se adelantó el 100% de las evaluaciones definitivas a los 26 de funcionarios de carrera administrativa y se generó una evaluación definitiva en periodo de prueba para 1 funcionario:

Tabla 72. Evaluación de desempeño de funcionarios agosto - diciembre 2022

Periodo Agosto a diciembre de 2022 (funcionarios sujetos de EDL 28)			
Número de funcionarios en carrera administrativa	Evaluación parcial eventual 2do semestre (%)	Periodo de prueba (agosto)	Concertación compromisos (F y C)
26	No aplica	1	1

Fuente: Líder Talento Humano Regional

Tabla 73. Evaluación de desempeño de funcionarios enero - septiembre 2023

Periodo Enero a septiembre de 2023 (funcionarios sujetos de evaluación 29)			
Número de funcionarios en carrera administrativa	Evaluación definitiva vigencia 2022-2023 (%)	Periodo de prueba (agosto y febrero)	Concertación compromisos (F y C)
26	100	2	28

Fuente: Líder Talento Humano Regional



Para la vigencia referida al año 2023, el 100% de los funcionarios de planta quedaron vinculados en condición de carrera administrativa.

Sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los Instructores

En atención a la obligatoriedad que os compete frente a la diseño e implementación del sistema tipo de evaluación para Instructores, es importante advertir que este procedimiento se encuentra en proceso de construcción por parte de personal especializado desde La Dirección General, el cual una vez sea construido será socializado a nivel regional para ajustes y recomendaciones, previas a la expedición definitiva del documento sistema tipo.

Es una actividad que no se encuentra asignada como responsable directo a La regional.

Comisiones de estudios y de servicios al exterior

Producto de los procedimientos de capacitación y/o cualificación del personal de planta se inició desde la vigencia 2022 y concluyo en el mes de agosto del 2023 el proceso formativo denominado La pedagogía y el pensamiento contemporáneo, realizado en Buenos aires – Argentina, en el cual fue beneficiario por La Regional Vichada el Instructor Jhon Rafael Arias Mejía, quien pertenece a la red de pedagogía y su función primordial es propender por la cualificación de los Instructores del centro de formación.

18. Transformación digital

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

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

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

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

Distribución por Municipio

- ☒ **La primavera:** 12 computadores portátiles
- ☒ **Cumaribo:** 11 computadores portátiles
- ☒ **Santa Rosalía:** 6 computadores de escritorio



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

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

19. Direccionamiento Estratégico y Planeación

Plan Nacional de Desarrollo y Plan Estratégico Institucional, avances y resultados

El plan estratégico del SENA se enfoca en aprovechar sus ventajas comparativas distintivas y cruciales, estableciendo una conexión entre la Academia, el Estado, el Sector Privado y la Comunidad Social. Se busca llegar a poblaciones vulnerables a través de los grupos de interés y las poblaciones objetivo del SENA.

Bajo la adaptación del cuadro de mando integral se define entonces la estructura del plan en:

- Perspectiva Población

En la perspectiva de población se identifican los objetivos estratégicos que responden fundamentalmente a la siguiente pregunta: ¿Cómo satisfacer las necesidades y expectativas de formación para el trabajo de la población, y los grupos de interés de la Nación? Aquí se centra y radica la mayor importancia de la estrategia de integración y las apuestas de la Administración de la Dirección General para garantizar las condiciones para el ejercicio efectivo, progresivo y sostenible, la recuperación socioeconómica y cultural, en total coherencia con lo promulgado en la misión y visión. El enfoque en las poblaciones permitirá al SENA continuar alcanzando de manera satisfactoria las metas previstas, destacando la formación para el trabajo y cultura como aspecto transversal a todos los sectores productivos, de tal manera que permita cohesión y articulación con todas las Regionales y Centros de Formación.

- Perspectiva Procesos

En esta categoría se identifican los objetivos estratégicos que están relacionados directamente con los procesos clave del sector privado y su pertinencia con Formación que son ejecutados por el SENA, para el cumplimiento de la promesa de valor establecida en la misión y visión. Estos procesos clave requieren intervención actualización y articulación constante para mejorar su desempeño acorde a las nuevas exigencias y realidades del contexto Nacional.



- Perspectiva Gestión del Conocimiento

Esta perspectiva está relacionada con el aprendizaje, la cualificación y el conocimiento generado en el personal y los agentes institucionales, responde a la pregunta: ¿Cómo podemos hacer para aprender y mejorar como Conjunto SENA?, para obtener resultados a largo plazo, siendo el talento humano y el impacto social el centro de atención.

- Perspectiva Recursos

En esta perspectiva se identifican los objetivos estratégicos que están directamente relacionados con la gestión óptima de todos los recursos financieros, tecnológicos y el fortalecimiento de la infraestructura física de las entidades del sector que permiten el desarrollo de los procesos y las otras perspectivas de manera eficiente y eficaz.

Plan de Acción Institucional, avances y resultados

Comprometidos con el progreso y desarrollo de nuestro país y haciendo énfasis especial en un enfoque de transformación positiva de la vida de quienes conforman nuestra comunidad, presentamos el Plan Estratégico Institucional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA para el periodo 2022-2026. Alineado al Plan de Desarrollo 2022 – 2026, denominado: Colombia, Potencia Mundial de la Vida y al Plan Estratégico Sectorial Trabajo 2023 – 2026.

El PEI 2023 – 2026 refleja una visión de futuro para el SENA, en la que se ofrecerá a los aprendices una formación pertinente, oportuna, de calidad y al alcance que les permita estar a la vanguardia, generando valor público a través de la formación profesional integral, su aporte a la empleabilidad, el emprendimiento y el reconocimiento de aprendizajes previos, alineados en todo momento con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS al 2030.

Las avances y resultado estipulados con sus respectivas metas aún se encuentran en desarrollo y aprobación del Plan Estratégico 2023 – 2026

CONPES

De acuerdo con las directrices dadas por el Departamento Nacional de Planeación - DNP desde la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo se coordina el reporte semestral de la información de avance de indicadores y financiero de las acciones a cargo del SENA, por lo tanto, a continuación, se relacionan las 52 acciones CONPES que se encuentran vigentes para el primer semestre 2023 (2023-I), según el sistema SISCONPES en el cual se registra el avance correspondiente a la fecha:

Acciones CONPES vigentes primer semestre 2023



Tabla 74. Acciones CONPES vigentes primer semestre 2023

N° documento CONPES	Número acción	Avance indicador	Avance financiero
3866	1.22 Implementar una estrategia de orientación vocacional para los niveles técnico, tecnológico, y de la educación para el trabajo y el desarrollo humano (Línea de acción 3).	80%	100%
3866	1.23 Elaborar informes de tendencias del mercado laboral, como análisis y monitoreo de ocupaciones (Línea de acción 3).	0,93%	92,9%
3866	1.26 Ofertar programas de formación profesional para dar respuesta a lo formulado en los planes de acción para el cierre de brechas de capital humano elaborados por las comisiones regionales de competitividad (Línea de acción 3).	115,2%	100%
3866	1.27 Garantizar, a través de la Mesa Sectorial correspondiente, la normalización de las competencias laborales que no se encuentran normalizadas y que requieren serlo, según sea identificado en los planes de acción de las comisiones regionales de competitividad (Línea de acción 3).	97%	85%
3931	3.31 Socializar los servicios de formación profesional y certificación de competencias en entornos rurales y urbanos.	134%	100%
3931	3.24 Realizar Acciones de Orientación Ocupacional a la población en entornos rurales y urbanos.	135%	0%
3988	3.10 Generar, a partir del programa Tecno academia Itinerante, espacios de aprendizaje e innovación en los estudiantes de la educación básica y media, articulándose con el programa CPE (Línea de acción 3).	59%	73%
3990	3.6 Desarrollar acciones de formación profesional integral con pertinencia sectorial y territorial (gente de Mar).	139%	100%
4005	2.16 Incluir en los programas de apoyo a los empresarios y emprendedores, entrenamientos en educación financiera, a través de los Centros de Desarrollo Empresarial (SBDC - SENA), con el fin de generar transferencia de conocimiento sobre educación financiera a emprendedores y empresarios en el marco de la ruta del emprendimiento en los 117 CDE a nivel nacional.	46%	100%
4005	2.12 Brindar formación profesional integral relacionada con la educación económica y financiera con el fin de fortalecer los conocimientos y desarrollar habilidades, de acuerdo con las necesidades y a las exigencias del sector productivo y social.	90%	100%
4011	1.3 Definir las habilidades blandas que debe adquirir el potencial emprendedor para cada una de las fases del emprendimiento y proponer ajustes y articulación de la oferta programática de las entidades del nivel nacional teniendo en cuenta los requerimientos de habilidades establecidos.	85%	25%
4011	5.14 Desarrollar estudios de evaluación de impacto de los programas de apoyo para el emprendimiento de SENA e implementar un plan de ajuste con las recomendaciones.	85%	100%



N° documento CONPES	Número acción	Avance indicador	Avance financiero
4011	4.4 Diseñar e implementar una estrategia con los Tecno parques y otros actores relevantes para generar emprendimientos a partir de los resultados de las investigaciones, teniendo en cuenta las necesidades del sector productivo.	170%	100%
4011	3.2 Desarrollar una agenda de espacios de encuentro con los beneficiarios de los programas de apoyo al emprendimiento del Fondo Emprender, donde se fomenten las redes entre emprendedores con intercambio de experiencias, contactos, cadenas productivas, mentalidad de innovación, entre otros.	80%	0%
4011	2.5 Escalar y rediseñar mecanismos para otorgar capital semilla a través del Fondo Emprender, a emprendimientos de base tecnológica o con vocación innovadora, donde se consideren para la condonación, entre otros ajustes, igual relevancia al crecimiento en ventas que a la generación de empleos formales.	129%	0%
4012	1.11 Contribuir en las MiPymes del país a su transformación digital incentivando el comercio electrónico, la promoción de la economía colaborativa y el mejoramiento de los grados de madurez digital con mayores niveles de tenencia, adopción, apropiación y gestión de herramientas informáticas en la cultura empresarial y organizacional de las empresas. Esta oferta de capacitación debe coincidir con los resultados del estudio que arroje el Ministerio de Trabajo que será finalizado en agosto de 2021.	110%	85%
4012	1.2 Ejecutar una oferta educativa en temas relacionados con comercio electrónico para los extensionistas y productores agropecuarios con el fin de fortalecer la prestación del servicio público de extensión agropecuaria, especialmente en lo relacionado con el enfoque TIC definido en el numeral 3 del artículo 25 de la Ley 1876 del 2017 y en materia sanitaria y fitosanitaria para el manejo y transporte de los productos agropecuarios tranzados a través de canales digitales.	78%	0%
4021	2.18 Implementar una estrategia de formación para el trabajo y emprendimiento, con énfasis en temas de deforestación, cambio climático y gestión sostenible de los bosques para las comunidades en las diferentes regiones del país afectadas por la deforestación. (Línea de acción 6).	44%	100%
4023	2.27 Diseñar e implementar estrategias para incentivar la inscripción de mujeres y jóvenes en el servicio de evaluación y certificación de competencias laborales del Servicio Nacional de Aprendizaje.	90%	50%
4023	2.28 Identificar, divulgar y gestionar la apropiación buenas prácticas formativas, que atienden con enfoque diferencial a las poblaciones vulnerables en la ejecución de la formación profesional.	92%	50%
4023	2.29 Diseñar y actualizar Diseños Curriculares con el fin de que la oferta de formación atienda los sectores estratégicos, las necesidades de los empresarios y el crecimiento limpio en el país.	95%	100%



N° documento CONPES	Número acción	Avance indicador	Avance financiero
4023	2.30 Diseñar e implementar apuestas formativas para el desarrollo y fortalecimiento de la transformación digital en la formación profesional SENA.	90%	54%
4023	3.27 Realizar capacitación a Extensionistas Agropecuarios (en temas de protocolos de bioseguridad, distanciamiento social, e inclusión y educación financiera), que desarrollen las competencias que les permitan a los productores ajustar sus actividades productivas, así como mitigar las consecuencias derivadas de la pandemia por COVID – 19.	80%	0%
4031	2.41 Brindar servicios de formación profesional integral a población víctima de desplazamiento forzado.	147%	100%
4031	2.42 Brindar servicios de formación profesional integral a mujeres víctimas de desplazamiento forzado.	153%	0%
4031	2.43 Brindar servicios de orientación ocupacional a personas víctimas del desplazamiento forzado.	77%	38%
4031	2.44 Brindar servicios de orientación ocupacional a mujeres víctimas del desplazamiento forzado.	77%	0%
4031	2.50 Brindar servicios de emprendimiento a personas víctima del desplazamiento forzado.	148%	30%
4031	2.51 Brindar servicios de emprendimiento a mujeres víctimas de desplazamiento forzado.	186%	0%
4031	3.16 Brindar servicios de formación profesional integral a víctimas de hechos victimizantes diferentes al desplazamiento forzado.	44%	47%
4031	3.17 Brindar servicios de formación profesional integral a mujeres víctimas de otros hechos victimizantes diferentes al desplazamiento forzado.	46%	0%
4040	1.59 Realizar entrenamientos a los jóvenes para desarrollar capacidades emprendedoras a través de los Centros de Desarrollo Empresarial - SBDS SENA.	262%	100%
4040	1.57 Brindar acompañamiento para el fortalecimiento empresarial a emprendimientos de jóvenes rurales en temas como: modelo de negocios, relacionamiento comercial, fortalecimiento organizacional, conexión a fuentes de financiación.	50%	0%
4040	1.58 Incentivar la participación en el programa formativo Comportamiento Emprendedor para fortalecer el desarrollo de habilidades emprendedoras en los jóvenes.	83%	100%
4040	1.42 Diseñar e implementar una estrategia que facilite el acceso de los jóvenes rurales y jóvenes campesinos a la formación profesional integral del SENA.	93%	100%
4040	1.38 Desarrollar orientación ocupacional a los jóvenes a través de la ejecución de talleres de orientación en temas de manejo del aplicativo, hoja de vida, entrevista y habilidades blandas para fortalecer su perfil ocupacional.	60%	57%



N° documento CONPES	Número acción	Avance indicador	Avance financiero
4040	1.39 Implementar la certificación de competencias laborales para los jóvenes como vía de cualificación.	100%	100%
4040	1.41 Promover la continuidad educativa y certificación de los jóvenes con doble titulación por medio del programa de Articulación con la Educación media, para facilitar su inserción laboral.	104%	92%
4062	4.2 Desarrollar e implementar una estrategia para el fortalecimiento de la cultura y valoración de la propiedad intelectual desde el sector de formación para el trabajo, a partir de la identificación de competencias y habilidades técnicas y blandas.	125%	100%
4062	4.6 Diseñar e implementar una estrategia de sensibilización sobre los beneficios, características e instrumentos de protección de Propiedad Intelectual en la oferta programática ofrecida por el SENA en sus programas de innovación y emprendimiento.	85%	52%
4080	1.7 Realizar una “certificación” dirigida a mujeres con el fin de facilitar el acceso de esta población al servicio de certificación de competencias laborales.	100%	50%
4080	1.8 Fomentar la participación de la mujer en los programas de investigación, desarrollo tecnológico e innovación, buscado generar competitividad con enfoque de género.	50%	50%
4080	1.18 Diseñar e implementar una estrategia que incentive la inscripción de mujeres en cursos asociados a tecnologías de habilidades digitales.	75%	51%
4080	1.41 Priorizar, dentro de las acciones de soporte a los emprendedores, la asesoría para el fortalecimiento empresarial de las empresas de mujeres.	83%	100%
4080	1.72 Diseñar e implementar una estrategia para el fortalecimiento de las capacidades técnicas y emprendedoras que promueve el SENA, enfocada en la mujer rural.	88%	100%
4084	1.6 Ampliar y modernizar la infraestructura física del SENA en la región de la mojana, incorporando el conocimiento ambiental y cultural de la región, así como el enfoque previsto en este documento CONPES para fortalecer la educación para el trabajo en áreas de la construcción de resiliencia climática en la región.	100%	100%
4075	2.7 Diseñar programas de formación con enfoque para el trabajo y desarrollo humano, los cuales atenderán las necesidades sectoriales relacionados con energías renovables no convencionales, eficiencia energética, distritos energéticos, transporte sostenible (en el alcance planteado en el Documento CONPES), hidrogeno, y restauración y recuperación ambiental para el cierre de brechas de capital humano.	50%	100%



N° documento CONPES	Número acción	Avance indicador	Avance financiero
4098	2.4 Diseñar e implementar una ruta integral de atención orientada al fortalecimiento de la innovación rural, por medio de la articulación de los programas de extensionismo tecnológico y rural, de formación profesional integral y de emprendimiento, con el fin de promover el desarrollo rural con enfoque territorial, y el establecimiento de capacidades científico-tecnológicas en la ruralidad.	0%	0%
4090	3.4 Diseñar programas de formación con enfoque para el trabajo y desarrollo humano, que atiendan las necesidades sectoriales relacionadas con las industrias creativas, culturales e innovadoras para el cierre de brechas de capital humano.	48%	100%
4090	3.6 Diseñar e implementar una estrategia que permita establecer alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas que contribuyan a la cualificación del talento humano que demanda el sector productivo asociado a las industrias creativas y culturales, priorizando el manejo de las nuevas tecnologías como base de actualización de la oferta formativa.	75%	5%
4090	3.7 Realizar convocatorias denominadas “Certificación Economía Naranja” dirigidas a los sectores de Industrias Creativas y Culturales con el fin de facilitar el acceso a la oferta de evaluación y certificación de competencias laborales.	100%	50%
4090	3.18 Diseñar e implementar una estrategia de atención integral desde los Centros de Desarrollo Empresarial SENA - Programa de Centros de Desarrollo Empresarial para la creación y fortalecimiento de empresas en las industrias creativas y culturales.	75%	100%

Fuente: SENA- Dirección de Planeación y Dirección Corporativo. Aplicativo SISCONPES

Por otra parte, para el periodo en mención se evidencia 2 acciones que se cumplen anticipadamente, las cuales se relacionan a continuación:

Acciones CONPES que se cumplen anticipadamente

Tabla 75. Acciones CONPES

CONPES	Acciones
4084	1.6 Ampliar y modernizar la infraestructura física del SENA en la región de la Mojana, incorporando el conocimiento ambiental y cultural de la región, así como el enfoque previsto en este documento CONPES para fortalecer la educación para el trabajo en áreas de la construcción de resiliencia climática en la región. Para esta acción se fijó como meta la ampliación y modernización de infraestructura física del SENA en la región de la Mojana, por lo cual, se terminó en 2022 y se inició la oferta de los siguientes programas: Asistencia administrativa, programación en Software, Contabilización de Operaciones comerciales y Financieras, mantenimiento e instalación de sistemas Solares Fotovoltaicos, producción agropecuaria que beneficiaron a 129 aprendices de la región.
3931	3.24 Realizar Acciones de Orientación Ocupacional a la población en entornos rurales y urbanos.



CONPES	Acciones
	La meta final es de 335 servicios orientados y a la fecha cumplieron con 372.

Fuente: SENA- Dirección de Planeación y Dirección Corporativo. Aplicativo SISCONPES.

Para el periodo 2023-I se encuentran en proceso elaboración de propuestas de acciones para los CONPES Sistema Nacional del Cuidado, Reindustrialización y se está realizando la propuesta de modificación al CONPES de Transición Energética.

Igualmente se han dado diferentes respuestas a las solicitudes realizadas por los Honorables Congresistas y entes de control.

Evaluaciones de programas institucionales

En el marco de las evaluaciones de programas institucionales, La Dirección de Planeación y Dirección Corporativo del SENA, adelanta la Evaluación Ex Post de Diseño del Programa de Formación Continua Especializada – PFCE, para el periodo comprendido entre 2018 y 2022, cuyo propósito es: “Evaluar el Programa de Formación Continua Especializada – PFCE, del SENA, en los procesos de Diseño, Productos y Resultados, analizando las fortalezas, debilidades, resultados intermedios e impacto de este programa y su aporte en la generación de valor público para la sociedad”

En este sentido dentro de los principales componentes se encuentran los siguientes

Evaluar la pertinencia del diseño del programa de formación continua especializada del SENA y su posterior aplicación, para responder a las necesidades institucionales y de la población beneficiaria.

Establecer el nivel de logro del programa (indicadores de gestión, de producto, de proceso, de resultados y de impacto), para evaluar la eficiencia y eficacia del PFCE en relación con sus objetivos, identificando sus fortalezas y debilidades.

Formular recomendaciones orientadas (Lecciones Aprendidas) a generar acciones pertinentes y eficaces que aumente el grado de inclusión y resultados para la entidad y la población beneficiaria, en el marco del programa de Formación Continua especializada del SENA.

Con relación a la implementación del Programa de Formación Continua Especializada PFCE en los últimos cinco años, y teniendo en cuenta que su alcance es nacional, para realizar la evaluación ex post se seleccionará una muestra representativa de gremios, empresas y aprendices para la evaluación de resultados, y tendrá en cuenta los criterios que se acordaron para la focalización y asignación de los recursos para el Programa de Formación Continua Especializada PFCE.

Periodo por evaluar: la evaluación de resultados comprenderá el periodo comprendido entre los años 2018 – 2023, las convocatorias realizadas en cada uno de estos años del Programa de Formación Continua Especializada PFCE.



Con Base en lo anterior, en el año 2023 se está realizando la evaluación Ex Post de diseño del programa de Formación Continua Especializada, en donde, se identificarán la Lecciones Aprendidas.

Apoyo a la Evaluación de Impacto de la Formación Profesional Integral (FPI) ofertada por el SENA y de las Operación e Impacto del programa de Doble Titulación - Articulación con la Media, dentro del marco de la Agenda de Evaluaciones que adelanta la Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas (DSEPP) del Departamento Nacional de Planeación-DNP- ,que hace parte del Comité Técnico de Seguimiento – CTS- con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo y la Dirección de Formación Profesional

Diseño del muestreo cualitativo, aprobación de instrumentos cualitativos, prueba piloto de los instrumentos cualitativos y definición de instrumentos cualitativos finales, la cual finalizó la fase 3 de la Evaluación de Impacto de la Formación Profesional Integral (FPI) ofertada por el SENA

Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional – PREVIOS

Para SENA, la prospectiva es más amplia, más estratégica, nos ayuda a la comprensión, identificación y a la construcción del futuro, a partir de una propuesta de camino, teniendo en cuenta, actualmente, dos pilares: la innovación y las tecnologías emergentes como los aceleradores de la transformación digital, para lograr materializar los escenarios apuesta.

Para materializar la prospectiva en la Entidad, contamos con un Modelo de Inteligencia Corporativa y Prospectiva SENA, el cual se sustenta en un marco regulatorio vigente

Modelo de Inteligencia Corporativa y Prospectiva SENA

Ilustración 4. Modelo de Inteligencia Corporativa y Prospectiva SENA



Fuente: SENA-Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.



Este modelo, integra la información de la Entidad y los grupos de interés, a través de una metodología basada en la Prospectiva tecnológica, prospectiva territorial, prospectiva sectorial, prospectiva ocupacional y la prospectiva competitiva.

Espacios de Participación Ciudadana

El SENA en cumplimiento a lo establecido en las Leyes 489 de 1998, 1474 de 2011 y 1757 de 2015 y en el marco de la Estrategia de Rendición de cuentas de la entidad, adelantó diversos espacios de Participación Ciudadana y Rendición de cuentas, asociados a la estrategia anual y contenida dentro del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.

La estrategia de Rendición de Cuentas se cuenta dentro del Plan Anticorrupción. La estrategia de Rendición de Cuentas incluye el desarrollo de múltiples escenarios donde la entidad involucra a los diferentes grupos de valor e interés caracterizados en espacios tales como las audiencias públicas de rendición de cuentas, actividades en el marco del acuerdo de Paz, mesas sectoriales y de relacionamiento sindical entre otras. Con corte al 31 de julio de 2023, la estrategia se encuentra en ejecución y los resultados se verán al finalizar la vigencia.

Gestión de Proyectos

El SENA ha desarrollado un Banco de Proyectos de Gestión Institucional, como mecanismo de implementación de los proyectos de Inversión. De esta manera, parte de la asignación y ejecución de los recursos de los dos proyectos de inversión con mayor presupuesto, pasa por la formulación de proyectos de gestión, con los que se identifican y priorizan las necesidades en materia de adecuaciones de infraestructura, dotación, tecnologías de información (software y/o hardware) e iniciativas estratégicas. Estos proyectos surten un proceso de revisión y validación inicial, antes de la asignación de recursos.

En el primer semestre de 2023, fueron registrados 223 proyectos para adecuaciones por parte de los despachos regionales y centros de formación, siendo asignados recursos a 190 proyectos por parte de la Dirección Administrativa y Financiera - DAF.

Adicionalmente se abrió convocatoria para la inscripción de proyectos de dotación de ambientes de formación. Al finalizar la convocatoria, se identificaron 601 proyectos, de los cuales 557 son de Centros de Formación, 29 fueron presentados por Despachos regionales y 7 corresponden a los proyectos de dotación de nuevas sedes pendientes de revisar su viabilidad. Frente a estas solicitudes, se encuentra en espera de la priorización y asignación de recursos.

Con respecto a la Dirección General, fueron registrados 7 proyectos: 5 de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, 1 de la Dirección Administrativa y Financiera y 1 de la Oficina de Comunicaciones.



Por otro lado, la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo DPDC emite concepto técnico y presupuestal sobre las solicitudes para la viabilidad de proyectos de creación y/o ampliación de nuevas sedes de centros de formación que son recibidas por la DAF y remitidas a las dependencias. En este marco, durante el período de 1 de enero al 31 de julio, se recibieron y gestionaron 11 solicitudes de diferentes regionales y/o centros de formación así: 7 nuevas construcciones, recepción de 3 sedes en comodato y 1 para dotación y operación.

20. Gestión administrativa y financiera

Estado de los contratos realizados

Los procesos de mínima cuantía asignados entre agosto y diciembre de 2022 fueron Comprar materiales de formación SER, compra de ropa deportiva para funcionarios, mantenimiento y calibración de equipos SENNOVA, semana de la confraternidad Funcionarios, suministro de agua para los aprendices, consultoría para para la optimización del sistema de tratamiento de aguas residuales, consultoría para el permiso de vertimientos, servicios de fumigación, lavado y desinfección de tanques, adquisición de implementos deportivos para aprendices, mantenimiento preventivo y correctivo de la camioneta, compra y mantenimiento de extintores y señalización, compra de materiales de formación regular para población víctima, compra de aguinaldo para hijos de funcionarios y mantenimiento preventivo y correctivo del sistema de refrigeración (Aires acondicionados).

Los procesos de mínima cuantía con corte a septiembre de 2023 que se asignaron se encuentran asociados a compra de materiales de formación del programa Sena Emprende rural y materiales del Fondo de Industria y construcción, suministro de botellones de agua, apoyo logístico para actividades del bienestar al aprendiz, transporte de materiales de formación, elementos de ferretería,, elementos de papelería, vestuario de danza e implementos deportivos para funcionarios y para el área de bienestar al aprendiz.

Para el 2022 y el 2023 los procesos contratación directa se debe a contratación de personal administrativo, instructores y arriendos de las sedes en Cumaribo, Santa Rosalía y La Primavera.

Tabla 76. Estado de los contratos

VIGENCIA DE SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO	MODALIDAD DE SELECCIÓN	CANT. CONTRATOS	VALOR INICIAL DEL CONTRATO
1 agosto - 31 dic 2022	MÍNIMA CUANTÍA	22	\$ 958.802.819
	SELECCIÓN ABREVIADA	0	\$ 0
	CONTRATACIÓN DIRECTA	14	\$147.459.154
	SELECCIÓN ABREVIADA (AMP)	0	\$ 0



Procesos declarados desiertos	SELECCIÓN ABREVIADA	0	
	MÍNIMA CUANTÍA	6	
TOTAL:		46	\$ 1.106.261.973
1 enero - 30 sep. 2023	SELECCIÓN ABREVIADA	0	\$ 0
	CONTRATACIÓN DIRECTA	142	\$ 3.636.048.598
	SELECCIÓN ABREVIADA (AMP)	0	\$ 0
	MÍNIMA CUANTÍA	11	\$ 481.245.100
Procesos declarados desiertos	MÍNIMA CUANTÍA	5	
	SELECCIÓN ABREVIADA	0	
TOTAL:		158	\$ 4.117.293.698

Fuente: Información suministrada por la Oficina de contratación Regional

Presupuesto gastos 2022 y 2023

A corte 31 diciembre del año 2022:

Tabla 77. Presupuesto gastos 2022

APR. VIGENTE	APR. DISPONIBLE	COMPROMISO	OBLIGACION	ORDEN PAGO	PAGOS
4.694.924.348	566.795.694	4.128.128.654	3.869.966.208	3.869.966.208	3.869.966.208
1.609.202.462	256.013.332	51.518.351	1.301.670.779	1.301.670.779	1.301.670.779
6.304.126.810	822.809.026	4.179.647.005	5.171.636.987	5.171.636.987	5.171.636.987

Fuente: SIF Nación del 27-10-2023

Ilustración 5. Ejecución 2022

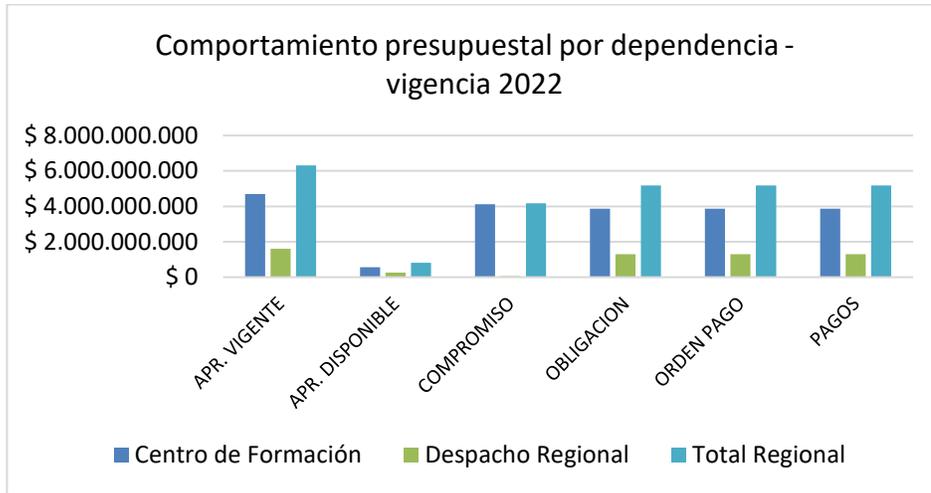
	APR. INICIAL	APR. DISPONIBLE	COMPROMISO	EJECUCION %
CENTRO	\$ 4.347.954.488,00	\$ 4.694.924.348,00	\$ 4.128.128.654,00	88%
REGIONAL	\$ 1.267.374.531,00	\$ 1.609.202.462,00	\$ 1.353.189.130,00	84%
		\$ 6.304.126.810,00	5.481.317.784,00	87%

Fuente: SIF Nación del 27-10-2023

Tomando en cuenta que el periodo objeto de análisis coincide con el cierre de la vigencia presupuestal, se evidencia al final del periodo un buen nivel de ejecución, sin embargo, se encuentra por debajo de la meta proyectada para la vigencia 2022.



Ilustración 6. Comportamiento presupuestal 2022



Fuente: Elaboración propia -Coordinador de grupo apoyo administrativo mixto Regional

La asignación de recursos es de competencia directa de La Dirección General y se distribuye en cada una de las Unidades o Subunidades ejecutaras, que para el caso del SENA Regional Vichada son 2: Centro de Formación y Producción Agroindustrial y Dirección Regional.

Factores que incidieron en la ejecución presupuestal:

- ✓ Relacionadas con el trámite precontractual (demoras en la elaboración de estudios previos, estudios del sector, estudio de mercado).
- ✓ Deficiencia en la definición de las características técnicas de elementos o bienes a proveer (devoluciones)
- ✓ Demora por parte de proveedores en presentación de pre-cotizaciones (desinterés)
- ✓ Demora en la presentación de requerimientos de necesidades.
- ✓ Falta de definición de roles en el grupo responsable de los tramites precontractuales.

A corte 30 septiembre del 2023

Tabla 78. Presupuesto gastos 2023

Apr. Vigente	CDP	Apr. Disponible	Compromiso	obligación	Orden pago	Pagos
4.840.490.315	4.750.554.885	81.828.238	3.903.043.790	2.945.842.516	2.945.842.516	2.945.842.516
2.155.483.359	204.884.319,38	122.234.059,68	1.495.192.728,94	941.486.843	941.486.843	941.486.843
6.995.973.674	4.955.439.204,38	204.162.297,68	5.398.236.518,94	3.887.329.359	3.887.329.359	3.887.329.359

Fuente: SIF Nación del 27-10-2023



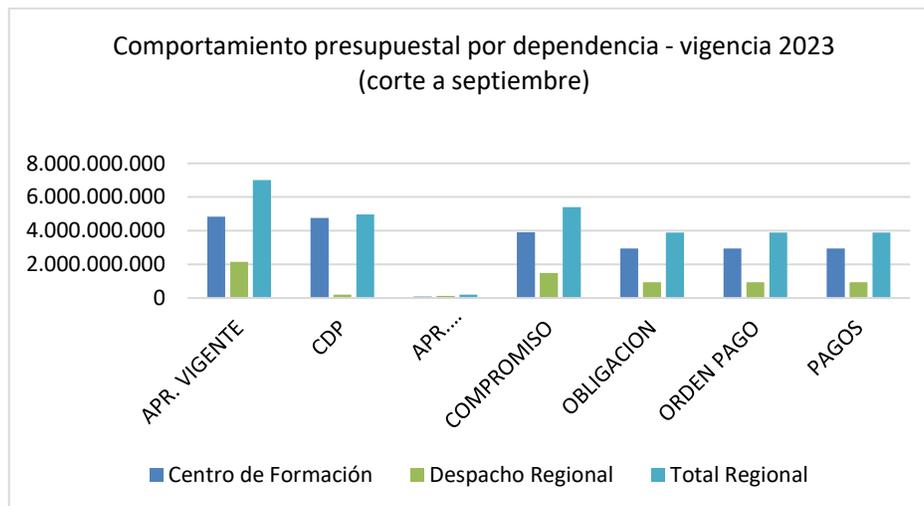
Tabla 79. Ejecución 2023

	APROPIACION INICIAL	APR. DISPONIBLE	COMPROMISO	EJECUCION %
REGIONAL	1.613.020.003,00	\$ 2.155.483.359,00	\$ 1.495.192.728,94	69%
CENTRO	3.977.442.942,00	\$ 4.840.490.315,00	\$ 3.903.043.790,00	81%
		\$ 6.995.973.674,00	\$ 5.398.236.518,94	77%

Fuente: SIF Nación del 27-10-2023

El análisis a la ejecución presupuestal para la vigencia objeto de estudio evidencia un nivel porcentual del 77%, el ase encuentra acorde al periodo de evaluación, no obstante, debe realizarse un plan de trabajo para garantizar al final del periodo una ejecución que supere el valor proyectado del 98% para la vigencia 2023.

Ilustración 7. Comportamiento presupuestal 2023



Elaboración propia -Coordinador de grupo apoyo administrativo mixto Regional

La apropiación disponible baja es un indicador que los recursos se encuentran en CDP, sin embargo, es necesario generar los procedimientos necesarios para que esa misma cantidad se comprometida y obligada, mejorando en un buen nivel el porcentaje de ejecución de los recursos para la vigencia 2023 y cumplir con el nivel de proyectado por La Dirección General (98%). El grafico permite visualizar las 2 Unidades o Subunidades ejecutaras en las cuales se asignan los presupuestos para Regional Vichada; valga decir: Centro de Formación y Producción Agroindustrial y Dirección Regional.



Estado y avance de obras de infraestructura

El proceso de infraestructura y logística tiene como objetivo adquirir y administrar bienes y servicios inscritos en el Plan Anual de Adquisiciones soportado en la elaboración y análisis de estudios previos y mediante las diferentes modalidades de contratación para garantizar el adecuado funcionamiento del Sena.

Información por regional agosto a diciembre 2022

Se ejecutó el proceso que tiene por objeto: *“Contratar la consultoría para la optimización del Sistema de tratamiento de agua residual, aumentar la capacidad de la trampa de grasas, construir un desarenador y un filtro anaerobio de flujo ascendente”* por valor de setenta y ocho millones de pesos m/cte. (\$78.000.000)

Información por regional enero a septiembre 2023:

Se ejecutó el proceso que tiene por objeto: *“Contratar la compra de elementos de ferretería para la regional Vichada”*. Por valor de ciento catorce millones seiscientos setenta y ocho mil cien pesos m/cte. (\$114.678.100).

21. Gestión Jurídica

El objetivo del proceso es brindar soporte, asesoría y acompañamiento jurídico a los clientes internos y externos, mediante la emisión de conceptos, interpretación normativa, defensa judicial, acciones de cobro coactivo, gestión de convenios y demás actividades jurídicas, para garantizar el cumplimiento de las funciones y objetivos de la Entidad.

Durante el periodo comprendido del 01 de agosto de 2022 al 30 de septiembre de 2023 el Centro de Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia de la Regional Vichada, del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA”, no tuvo ningún proceso judicial activo.

22. Resultados de la gestión

Seguimiento al Sistema Nacional de Evaluación de Gestión de Resultados -SINERGIA

Índice de desempeño Institucional

El Índice de Desempeño Institucional -IDI se genera través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión-FURAG; como uno de los aspectos que permiten medir la implementación y avance en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, el cual se establece cada vigencia vencida, con el fin de que se identifiquen los avances y necesidades de mejora en materia de gestión institucional y control interno, y se emprendan acciones de intervención para avanzar en términos de eficiencia y eficacia, en la gestión institucional.



Para la evaluación de la vigencia 2022, se siguieron los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, en el cual se estableció que su diligenciamiento se llevaría a cabo entre los meses de julio y agosto, y que sus resultados se divulgaran entre los meses de septiembre y diciembre de 2023.

Índice de desempeño para modelo integrado de planeación y gestión MIPG

Para la vigencia 2022 se diligenció el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión-FURAG en los términos referidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP con el cual se generó el certificado del diligenciamiento de esta evaluación con fecha del 25 de Julio de 2023. El SENA dio respuesta a 491 preguntas de las cuales se evaluaron 2561 aspectos relacionados a 18 políticas de gestión y desempeño.

Dado que el SENA cuenta en su plataforma compromISO el módulo de MIPG, se estableció el diligenciamiento de las preguntas como parte del autodiagnóstico que se realiza anualmente para cada política, y en este sentido se calificaron dichos aspectos de los cuales se está en proceso de generar los planes de cierre de brechas.

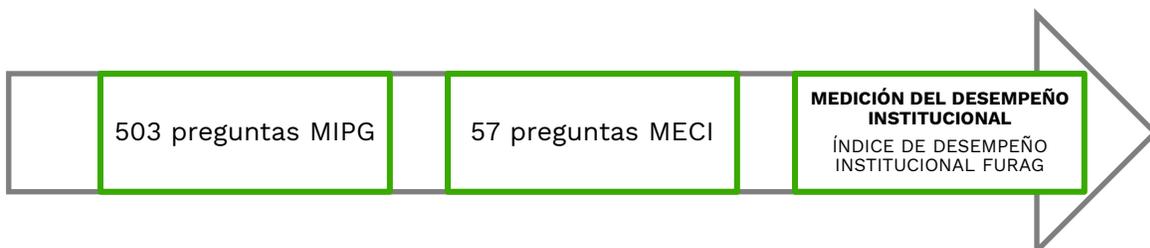
Finalmente, se esperan los resultados del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP para analizar dicha información y generar los correspondientes planes de acción.

Índice de desempeño para modelo estándar de control interno MECI

En el mes de junio, la Oficina de Control Interno notificó mediante radicado 01-9-2023-03435 el trabajo de cumplimiento de ley “Diligenciamiento Formulario Único Reporte de Avance De La Gestión (FURAG) vigencia 2022”, con el objetivo de: Diligenciar el formulario único reporte de avance de la gestión (FURAG) correspondiente al funcionamiento del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) en el Servicio Nacional de Aprendizaje durante la vigencia 2022 y efectuar seguimiento al diligenciamiento realizado por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo del formulario del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en particular, en el acompañamiento de lo que corresponde a la Política de Control Interno.

Distribución de preguntas formulario FURAG para la vigencia 2022

Ilustración 8. Distribución de preguntas formulario FURAG para la vigencia 2022



Fuente: SENA-Oficina de Control Interno



Es así como se recolectaron evidencias para la resolución de las 53 preguntas correspondientes al formulario MECI a cargo de la Oficina de Control Interno:

- 6 preguntas de Política General (preguntas 1 a la 6).
- 27 preguntas de Control Interno (preguntas 7 a la 29): Control Interno Contable - Control de los riesgos.
- 5 preguntas de conocimiento perfil del jefe de la Oficina de Control Interno (preguntas 30 a la 34).
- 20 preguntas de Caracterización del talento humano de la Oficina de Control Interno (preguntas 35 a la 53).

En el mismo sentido, se llevaron a cabo mesas de trabajo con los profesionales que llevan a cabo responsabilidades estratégicas en la función de auditoría interna en la Oficina de Control Interno, para validación de interpretaciones y evidencias por cada una de las 57 preguntas del formulario Modelo Estándar de Control Interno MECI; se creó un micrositio MECI en la sección de Transparencia en la página web del SENA para el acopio de evidencias y creación de enlaces, con el fin de garantizar su entrega al Departamento Administrativo de la Función Pública; se diligenció el cuestionario con indicación por cada pregunta del análisis de las razones; se generó el certificado del formulario MECI el 25/07/2023; se diligenció el autodiagnóstico de las preguntas asignadas a la Oficina de Control Interno en el módulo MIPG de la plataforma CompromISO; y se acompañó las mesas citadas por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo con el correspondiente seguimiento al cumplimiento en términos de ley al diligenciamiento del formulario MIPG por parte de la Entidad.

Modelo de operación -Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol SIGA

El Modelo de Operación del SENA está conformado por 2 modelo, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, el Modelo Estándar de Control Interno -MECI y 5 Sistemas de Gestión, el Sistema de Gestión de Calidad bajo la norma ISO 9001:2015, Sistema de Gestión Ambiental bajo la norma ISO 14001:2015, Sistema de Gestión de Eficiencia Energética bajo la norma ISO 5001:2019, Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo bajo la norma ISO 45001:2018 y el Sistema de Seguridad de la Información bajo la norma ISO 27001:2022. Este modelo de operación del SENA permite contar con una visión holística de la operación del SENA bajo el MIPG como el sistema de gestión público y los sistemas de gestión adoptados y la normatividad aplicable a cada uno de ellos; con el fin de ser más eficientes las actividades comunes y complementarias cuando se integren. De acuerdo con lo anterior, en la siguiente ilustración se visualiza el modelo de operación del SENA:



Modelo de operación SIGA

Ilustración 9. Modelo de operación SIGA



Fuente: SENA-Dirección de Planeación y Dirección Corporativo

Con el fin de garantizar el mantenimiento y mejora del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol, para primer semestre del 2023 se estructuraron las siguientes actividades:

Plan de Sostenibilidad del MIPG 2021-2024

Aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en el mes de marzo de 2023, en el cual se establecen las orientaciones del Comité para la implementación a nivel nacional del MIPG en el SENA para la vigencia 2023. Las estrategias se centran en el fortalecimiento de la Institucionalidad del MIPG a nivel nacional a través de instancias que permitan la orientación de su implementación a nivel táctico y operativo, establecimiento de línea base para el índice de desempeño institucional para el cuatrienio, así como el fortalecimiento de la articulación entre los modelos y sistemas de gestión que conforman el SIGA.



Nivel Estratégico

Ilustración 10. Proyecto sostenibilidad MIPG 2021-2024
Fuente: SENA-Dirección de Planeación y Dirección Corporativo



Plan Anual MIPG:

Para la operación del MIPG se establecieron 7 actividades trasversales las cuales garantizan la implementación de este modelo para la vigencia 2023:

Nivel táctico

Ilustración 11. Ruta anual 2023 MIPG



Fuente: SENA-Dirección de Planeación y Dirección Corporativo



Plan anual de mantenimiento y mejora:

Se formularon las actividades transversales y complementarias a desarrollar durante la vigencia 2023 a nivel nacional articulados los 5 Sistemas de Gestión y los 2 modelos.

Planificación y ejecución de auditorías internas:

En la vigencia 2023 se realizaron las auditorías internas entre el 23 de mayo y el 7 julio, en total se auditaron 82 dependencias y se contó con 71 auditores, quienes hacían parte del equipo SIGA.

Como resultado de la auditoria se obtuvieron 233 aspectos positivos, 122 buenas prácticas, 209 oportunidades de mejora Nivelativa, 231 oportunidades de mejora evolutivas y 131 no conformidades, para un total de 926 hallazgos.

Presentación de la Revisión por la Dirección 2022:

Se presentó al Comité Institucional de Gestión y Desempeño los resultados obtenidos del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol SIGA de la vigencia 2022 de acuerdo con las entradas establecidas en las normas.

Establecimiento de estrategias del 2023:

De acuerdo con los resultados de la gestión de los sistemas de gestión, Revisión por la Dirección se establecieron las estrategias para la vigencia del 2023, a continuación, se muestran las estrategias:

Estrategia Sistema de Gestión de Calidad

Ilustración 12. Sistema de gestión de calidad

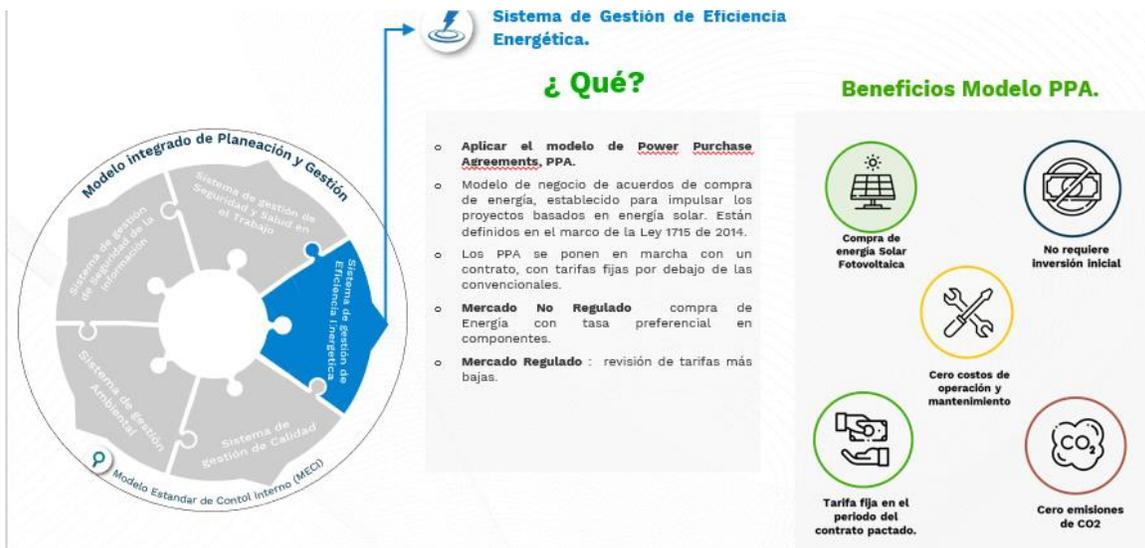


Fuente: SENA-Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



Estrategia Sistema de Gestión de Eficiencia Energética

Ilustración 13. Estrategia Sistema de Gestión de Eficiencia Energética



Fuente: SENA-Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Estrategia Sistema de Gestión Ambiental

Ilustración 14. Estrategia Sistema de Gestión Ambiental

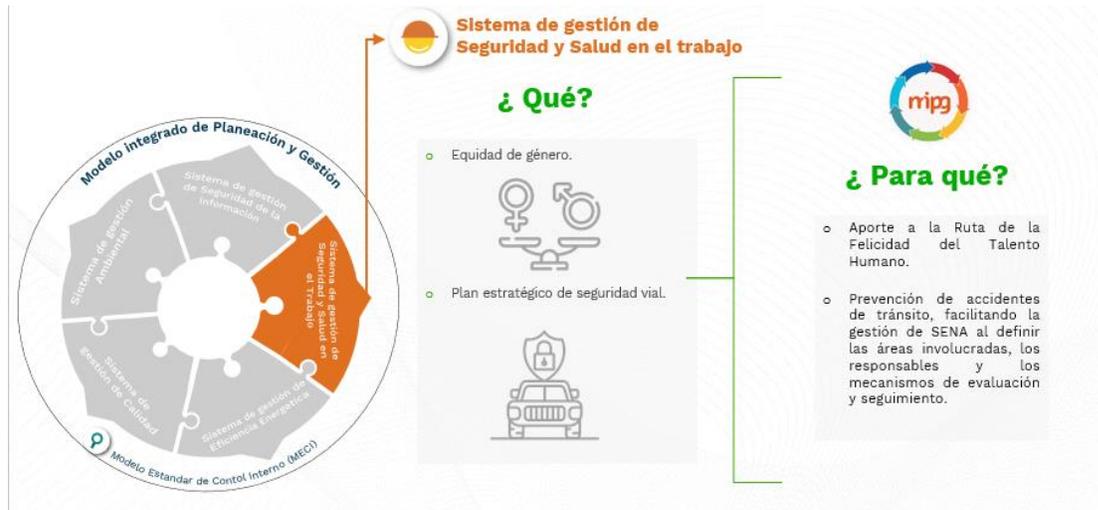


Fuente: SENA-Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



Estrategia Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ilustración 15. Estrategia Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



Fuente: SENA-Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Estrategia Sistema de Gestión de Seguridad de la Información

Ilustración 16. Estrategia Sistema de Gestión de Seguridad de la Información



Fuente: SENA-Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

Para la vigencia 2023 en la implementación del MIPG, se plantearon 8 aceleradores para la mejora y sostenibilidad en el SENA, la cual se desarrolló a partir del establecimiento de la ruta de sostenibilidad del MIPG y ruta operativa 2023, a la fecha se tiene un avance del 66% de cumplimiento dado la fecha de corte de agosto 2023. Dentro de los cuales se destacan:

- Comité Institucional de Gestión y Desempeño: como instancia encargada de orientar, articular y ejecutar las acciones y estrategias para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del MIPG sesionó 6 veces en lo corrido de año, 3 comités ordinarios y 3 extraordinarios.
- Se estableció una propuesta de Institucional del MIPG a nivel Nacional con el fin de dar soporte al Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la Dirección General, el cual está siendo revisada por los Dinamizadores Implementadores de Políticas.
- Se elaboraron 19 autodiagnósticos para cada una de las políticas de gestión y desempeño en el cual se tiene un promedio de calificación de los 95 puntos sobre 100.
- Se está en proceso de construcción de los planes de cierre de brechas de acuerdo con los resultados de los autodiagnósticos.

La operación e implementación de las políticas de gestión y desempeño, se realiza a través de la definición y seguimiento de los planes de cierre de brechas para cada una de las políticas de gestión y desempeño, como resultado de la aplicación de los autodiagnósticos, y de los resultados del Índice de Desempeño Institucional a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión FURAG. Durante la vigencia 2023 se gestionaron 159 aspectos por mejorar y 217 actividades para un avance del 92% y un porcentaje esperado del 86%, es decir que el SENA tuvo una gestión de 6 puntos por encima de lo planificado. El seguimiento al avance general de la implementación del MIPG se realiza a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

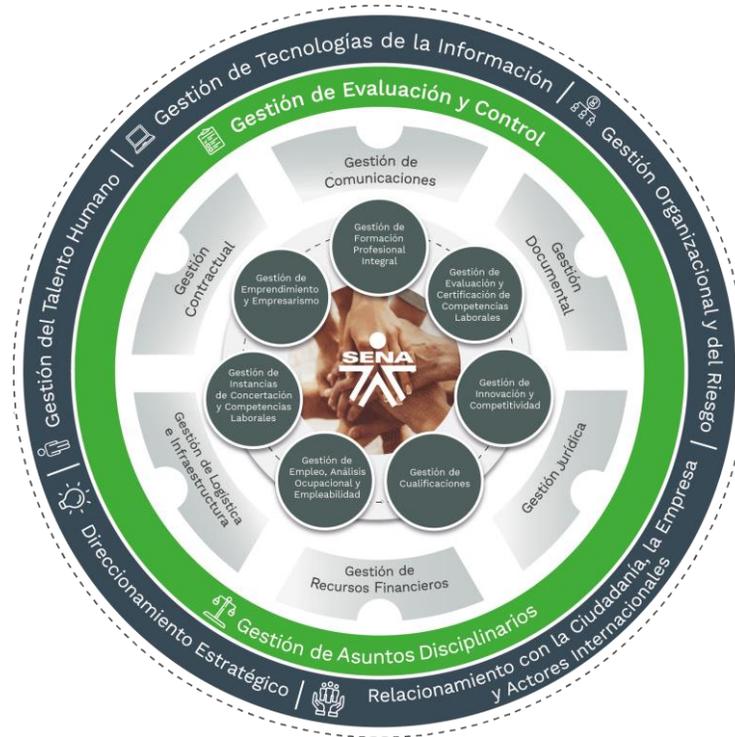
Sistema de Gestión de Calidad

Para fortalecimiento y mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad y de acuerdo con las estrategias establecidas, en el marco de la Política de Fortalecimiento Organizacional y simplificación de procesos del MIPG, se efectuó la actualización del mapa de procesos en donde era 21 procesos y se redujeron a 20 procesos.



Mapa de procesos 2023

Ilustración 17. Mapa de procesos 2023



Fuente: SENA-Dirección de Planeación y Dirección Corporativo

De acuerdo con la actualización del mapa de procesos, se estableció la estrategia de depuración de los documentos de cada uno de los procesos, con el fin que la información sea pertinente y cumpliera con los lineamientos del Sistema integrado de Gestión y Autocontrol SIGA.

Sistema de gestión ambiental

En el SGA se han implementado dos programas ambientales en los que se encuentran:

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

2022 – 2 semestre.

- Capacitación en uso eficiente de recursos naturales al 100% de los funcionarios y contratistas.



- Segunda capacitación a los líderes de los procesos y supervisores de contrato en requisitos legales ambientales y energéticos.
- Capacitación al 100% de comunidad Sena en el ahorro y uso de energía y agua.
- Capacitación al personal administrativo en el ahorro de papel y uso eficiente de las impresoras.
- Capacitación al personal de aseo, almacén y SENNOVA en respuesta ante emergencias por derrame de sustancias químicas.
- Capacitación al 100% del personal de aseo, almacén y SENNOVA en manejo de sustancias químicas, sistema globalmente armonizado, matrices de compatibilidad, fichas de datos de seguridad - FDS; etiquetado y almacenamiento.

2023 – 1 semestre.

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

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

2022 – 2 semestre.

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



2023 – 1 semestre.

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

Durante la vigencia 2022-2 y 2023-1, en la parte de sostenibilidad ambiental en estos dos semestres el consumo de energía en la regional tuvo una reducción, en el periodo de la 2022-2, se tuvo una reducción del 13% en comparación el periodo anterior y una reducción del 30% comparándolo con el último semestre del 2019, que se tenía total normalidad antes del COVID.

Para el 2023-1, se inició la formación presencial y el total aforo de las oficinas administrativas de la regional, presentando un aumento del 14% respecto del semestre anterior, dado que el año pasado se tenía formación de manera virtual y en comparación con el periodo 2022-2 se tuvo un aumento del 2%.

Los consumos de agua en estos dos periodos 2022-2 y 2023-1, han disminuido en un 4% respecto de vigencias anteriores. De igual modo en este periodo no se han presentado ninguna emergencia o accidente ambiental, logrando que la regional cumpla con los estándares de seguridad y calidad. Los programas ambientales de Sena Sapiens y Sostenibilidad Ambiental, en la vigencia de 2022-2 terminaron con un 100% de ejecución; para el periodo de 2023-1 los programas terminaron con un porcentaje de ejecución del 48% y 47% respectivamente.

Sistema de Gestión de Eficiencia Energética

Vigencia 2022-2

Se logró formalizar el comité energético en la regional Vichada, logrando un organismo que sea directriz en las actividades y proyectos para optimizar el sistema energético, se asignaron funciones del comité a cada uno de los integrantes de igual modo se fijó un cronograma de actividades a desarrollar en el consumo eficiente ya ahorro de energía.

Vigencia 2023-1

El sistema energético dada su importancia, la regional Vichada durante el primer semestre del 2023, se diseñó el cronograma de actividades para el ahorro de energía, tales como capacitaciones y sensibilizaciones a la comunidad SENA (funcionarios, contratistas y aprendices).

Se dio aprobación desde Dirección General para ejecutar el proceso contractual de revisión energética en la regional, se está en el proceso de estudio de mercado y estudios previos, para poder contratar y ejecutar el proceso.



Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

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

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

Eje de higiene industrial

Actividades ejecutadas desde el eje.

- Inspecciones planeadas.
- Cumplimiento acuerdos sindicales 2015,2018 y 2021
- Ejecución de un simulacro semestral, entrega de EPPS a funcionarios, brigadistas y COPASST
- actualización de matriz de peligro, evaluación de matriz de requisitos legales, capacitaciones a los
- comités de convivencia, COPASST y brigada de emergencia
- Plan de emergencia
- Plan de Saneamiento Básico
- Reporte de accidentes de trabajo, investigación y formalización en la plataforma Compromiso, módulo FIIAT.
- Medición De los indicadores asignado a seguridad y salud en el trabajo.
- Inducción a empresas contratistas vinculada a la Regional.
- Ejecución del Programa de capacitaciones.
- Afiliaciones a la ARL Positiva del personal contratista
- Diligenciamiento a la Planilla Y mensual de los contratistas en riesgo IV y V
- Seguimiento a las empresas contratistas vinculadas a la regional al cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Apoyo a la convocatoria COPASST 2023-2025, conformación de comité de seguridad vial y conformación de brigada de emergencia de la regional.
- Medicina preventiva.
- Valoración médica a deportistas funcionarios, brigadistas y conductores de la Regional
- Semana de la Salud.
- Seguimiento al ausentismo a funcionarios y contratistas



- Seguimiento de condiciones de salud a funcionarios y contratistas.
- Acompañamiento a la empresa contratista de la ARL Positiva Aplicando para la aplicación de la encuesta SINDME
- Cumplimiento con el programa de vigilancia epidemiológica.

SENA Mentalmente saludable.

Actividades ejecutadas desde el eje.

- Capacitación de primeros auxilios Psicológicos a brigadistas y todo personal.
- Valoraciones a brigadistas y conductores.
- Cumplimiento al protocolo institucional, prevención en violencia de genero.
- Capacitaciones, a funcionarios actividades lúdicas, contratistas en cumplimiento al programa de promoción y prevención de la salud de riesgo psicosocial.
- Valoración y seguimiento a funcionario y contratistas.
- Cumplimiento al protocolo de prevención consumo SPA tamizando, charlas y campañas.
- Realizar el apoyo técnico a actividades de comité de convivencia laboral.
- Verificar el diligenciamiento, por parte del Comité de Convivencia Laboral, de las actas de reunión y demás soportes que deban quedar en la plataforma compromiso.

Recordar al presidente del CCL la importancia del diligenciamiento de los informes trimestrales del Comité de Convivencia Laboral.

- Realizar el seguimiento a la ejecución de las capacitaciones programadas para el Comité de Convivencia Laboral.
- Programar logística para capacitaciones Comité de Convivencia Laboral.
- Capacitación en conciliación (simulacro) al comité de convivencia laboral
- Solicitar información de casos de amenaza en la regional a Talento Humano, mensualmente.
- Gestionar alianzas con instituciones del municipio para implementar actividades conjuntamente durante la semana de la salud.
- Diseñar e implementar actividades durante la semana de la salud.
- Gestionar video institucional de presentación de la psicóloga ocupacional de la regional
- Asistir y participar activamente en las actividades del VIII encuentro nacional de seguridad y salud en el trabajo SIGAC en Medellín.
- Realizar charlas, piso a piso, a los colaboradores para que sepan identificar factores de acoso laboral.
- Apoyar en la divulgación de los resultados de la encuesta de medición del ambiente laboral realizada en la vigencia anterior.
- Gestionar el proceso de contratación para la intervención del ambiente laboral.
- Realizar charlas de sensibilización en pro de la salud mental.



- Realizar actividades de sensibilización sobre temáticas de mejoramiento relacionadas con el clima organizacional.
- Revisar el informe diagnóstico de riesgo psicosocial resultado de la evaluación realizada en la vigencia año 2019
- Realizar prevención y promoción en riesgos psicosociales de manera individual y/o grupal
- Dictar la capacitación del programa de inducción correspondiente a riesgo psicosocial.
- Apoyar la ejecución de actividades que se realizan por parte del proveedor

Modelo Estándar de Control Interno

Desde el modelo estándar de control interno en pro de detectar las desviaciones y efectuar correctivos desde la gestión del riesgo y en cumplimiento de los resultados de los procesos, actividades y/o tareas, estas se desarrollan con fundamento en los principios establecidos por el mismo:

1. Autocontrol
2. Auto regulación
3. Autogestión

23. Gestión de Comunicaciones Institucionales

El proceso de gestión de comunicaciones tiene como objetivo comunicar los mensajes institucionales a través de la producción y divulgación dirigida a los públicos internos y externos, para mantenerlos informados y promover los servicios del SENA

Corte agosto a diciembre 2022

Tabla 80. Gestión de comunicaciones agosto-septiembre 2022

Indicador	Numero de Productos
Divulgar información de la gestión institucional para los grupos de valor internos del SENA 2022	117
Divulgar información de la gestión institucional para los grupos de valor externos.	398
Implementar estrategia de comunicación con enfoque pluralista y diferencial	178
Alcance estrategia Digital (Nuevos seguidores Facebook, Twitter, SENA App). *Para SENA COMUNICA incluye YouTube, Instagram	2130

Fuente: Oficina Nacional de Comunicaciones, acumulados a diciembre 31 de 2022 indicadores regionalizados Plan Acción Comunicaciones 2022.



Campañas estratégicas y misionales de comunicación para divulgar los compromisos del SENA en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

Todos nuestros componentes le apuntan a los diferentes programas que conllevan a cumplir el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026.

Comunicaciones: Interna y externa

En el indicador Divulgar información de la gestión institucional para los grupos de valor internos del SENA 2022, tuvimos 117 publicaciones mostrando nuestro trabajo a nivel interno de forma regional y a nivel nacional.

Para divulgar información de la gestión institucional para los grupos de valor externos, realizamos **398** productos para visibilizar la labor que hacemos con nuestra regional SENA Vichada, entre esos productos podemos encontrar videos, podcast, foto galerías, notas en el fan Page @SENAVichada y la cuenta de Twitter.

Contenidos e interacciones digitales

Para el alcance Estrategia Digital (Nuevos seguidores Facebook, Twitter, SENA App). *Para SENA COMUNICA, logramos **2130** nuevos seguidores en el SENA App (plataforma Interna del SENA) y los usuarios @SENAVichada en Facebook y Twitter.

Impactos del SENA en medios de comunicación tradicionales y digitales

Para Implementar la estrategia de comunicación con enfoque pluralista y diferencial, buscamos que esas notas contaran nuestras historias de #SENAIncluyente, las comunidades indígenas, madres cabezas de hogar, víctimas del Conflicto Armado, entre notas que generan un sentido más social y humano en la comunidad vichadense y colombiana, también garantizamos el subtítulo en los videos y una gran cantidad de Podcast para las personas que se encuentran sin conexión a internet, con **178** Notas.

Corte enero a septiembre 2023:

Tabla 81. Gestión de comunicaciones enero- septiembre 2023

Indicador	Numero de Productos
Divulgar información de la gestión institucional para los grupos de valor internos del SENA 2022	44
Divulgar información de la gestión institucional para los grupos de valor externos.	81
Implementar estrategia de comunicación con enfoque pluralista y diferencial	125
Alcance e impresiones en las redes sociales Facebook y Twitter del SENA	210.455

Fuente: Informe Líder de Comunicaciones Regional.



1. Herramienta registro enlaces de divulgación de la gestión institucional para los grupos de valor internos y externos del SENA
2. Herramienta para reporte de los alcances digitales en Facebook y Twitter.
3. Validaciones SIGA a los enlaces de divulgación de la data de los meses Julio y agosto de 2023.

24. Gestión de la Evaluación y Control

El objetivo del proceso de evaluación y control es Proporcionar aseguramiento y consulta de manera oportuna y pertinente a la efectividad de la Gestión de Riesgos, el Sistema de Control Interno y Gobierno de la entidad, mediante el cumplimiento de los roles de la Oficina de Control Interno, agregando valor y mejorando los procesos.

Planes de Mejoramiento Contraloría General de la República CGR

El SENA regional Vichada con corte al 30 de septiembre de la vigencia 2023 no cuenta con hallazgos asignados por auditorías externas realizadas por la Contraloría General de la Republica.

Planes de Mejoramiento Auditoría Interna

La auditoría interna busca mejorar el desempeño de los procesos y a mejorar el desempeño de la entidad. Al corte 30 de septiembre la regional vichada contaba con 41 planes de mejoramiento asignados por fuente de auditorías internas realizadas a los diferentes procesos de la entidad y a los sistemas de gestión.

Regional Vichada

Tabla 82 Planes de Mejoramiento Regional

Vigencia	Fuente	Estado	Categoría	Total
2017	AIG = Auditorías de gestión (OCI)	Proceso y seguimiento	No conformidad	11
2021	AIG = Auditorías de gestión (OCI)	Proceso y seguimiento	No conformidad	5
2022	Autoevaluación y/o autocontrol proceso	Proceso y seguimiento	Oportunidad de Mejora Evolutiva	1
2022	Auditoría interna nacional al SIGA	Proceso y seguimiento	No conformidad	4
2022	Auditoría interna al subsistema de seguridad y salud en el trabajo	Proceso y seguimiento	No conformidad	4
2022	AIG = Auditorías de gestión (OCI)	Proceso y seguimiento	Oportunidad de Mejora Evolutiva	1
Total				26

Fuentes: Plataforma compromISO



Centro de Formación

Tabla 83. Planes de Mejoramiento Centro de formación

Vigencia	Fuente	Estado	categoría	Total
2020	Auditoría interna al subsistema de seguridad y salud en el trabajo	En Proceso y seguimiento	No conformidad	1
2021	Auditorías de gestión (OCI)	En Proceso y seguimiento	No conformidad	4
2021	Autocontrol SIGA	En Proceso y seguimiento	No conformidad	1
2022	Autoevaluación y/o autocontrol proceso	En Proceso y seguimiento	No conformidad	1
2022	AIG = Auditorías de gestión (OCI)	En Proceso y seguimiento	No conformidad	1
2022	Auditoría interna nacional al SIGA	En Proceso y seguimiento	Oportunidad de Mejora Evolutiva	2
2022	Auditoría interna nacional al SIGA	En Proceso y seguimiento	Oportunidad de mejora Nivelativa	4
2022	Auditoría interna nacional al SIGA	En Proceso y seguimiento	No conformidad	1
Total				15

Fuentes: Plataforma compromiso

FERNANDO BARRERO CABALLERO

Subdirector (E) del Centro de Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia Regional Vichada