



Proceso de Direccionamiento Estratégico

Informe de gestión
Audiencia Pública de Rendición de Cuentas 2020

Corte: octubre 2019 a septiembre 2020

Octubre 2020

Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol

Consejo Directivo Nacional

PRINCIPALES DELEGADOS

ANGEL CUSTODIO CABRERA BÁEZ (PRESIDENTE)
Ministro del Trabajo

MARÍA VICTORIA ANGULO GONZÁLEZ
Ministra de Educación Nacional

JOSÉ MANUEL RESTREPO ABONDANO
Ministro de Industria, Comercio y Turismo

MABEL GISELA TORRES TORRES
Ministra de Ciencia, Tecnología e Innovación

BRUCE MAC MASTER
Presidente de la ANDI

JAIME ALBERTO CABAL
Presidente Nacional FENALCO

LUIS ALEJANDRO JIMÉNEZ CASTELLANOS
Presidente - ANUC

ROSMERY QUINTERO CASTRO
Presidenta de ACOPI

JULIO ROBERTO GÓMEZ ESGUERRA
Presidente CGT

JORGE ENRIQUE BEDOYA VISCAYA
Presidente SAC

CARLOS ACERO SÁNCHEZ
Presidente CONFECOOP

JOSÉ DIÓGENES ORJUELA GARCÍA
Presidente de la CUT

LUIS FERNANDO PÉREZ PÉREZ
Viceministro de Educación Superior

SAÚL PINEDA HOYOS
Viceministro de Desarrollo Empresarial

JOHAN SEBASTIAN ESLAVA
Director Desarrollo Tecnológico e Innovación

JUAN CARLOS BELTRÁN CARDONA
Vicepresidente Administrativo y Financiero

GERMÁN ZARAMA DE LA ESPRIELLA
Vicepresidente Comunicaciones y Seccionales

JOSE MARTÍNEZ GUCHUVO
Delegado - ANUC

MARÍA ELENA OSPINA TORRES
Delegada de ACOPI

FABIO ARIAS GIRALDO
Fiscal de la CUT

CUERPO DIRECTIVO

CARLOS MARIO ESTRADA MOLINA

Director General

FARID DE JESÚS FIGUEROA TORRES

Dirección de Formación Profesional

WILLIAM OROZCO DAZA

Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

HERNÁN DARIO FUENTES SALDARRIAGA

Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

ADRIANA MARÍA COLMENARES MONTOYA

Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

VERÓNICA PONCE VALLEJO

Secretaria General

HERNÁN GUIOVANNI RÍOS LINARES

Oficina de Sistemas

JUAN FERNANDO LÓPEZ MEJÍA

Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

WILSON JAVIER ROJAS MORENO

Dirección Administrativa y Financiera

ÓSCAR JULIÁN CASTAÑO BARRETO

Dirección Jurídica

RAÚL EDUARDO GONZÁLEZ GARZÓN

Oficina de Control Interno

PILAR NAVARRETE RIVERA

Oficina de Comunicaciones

CLAUDIA PATRICIA LANDAZÁBAL ORTIZ

Oficina Control Interno Disciplinario

Contenido

Introducción.....	7
1. SENA en cifras.....	8
2. Información institucional.....	9
2.1. Misión.....	9
2.2. Visión.....	10
2.3. Valores.....	10
2.4. Objetivos institucionales.....	10
2.5. Derechos ciudadanos.....	13
2.6. Contexto institucional incluyendo los ajustes frente a la crisis sanitaria por COVID 19 ..	14
3. Gestión institucional para la generación de valor público.....	20
3.1. Gestión de la formación profesional integral.....	20
3.1.1. Educación superior.....	20
3.1.2. Formación técnica laboral y otros SENA.....	21
3.1.3. Articulación del SENA con la educación media.....	22
3.1.4. Formación complementaria.....	23
3.1.5. Formación virtual.....	24
3.1.6. Programa de bilingüismo.....	26
3.1.7. Certificación de la formación profesional integral.....	28
3.1.8. Programa de formación continua especializada.....	29
3.1.9. Programa SENA Emprende Rural - SER.....	30
3.1.10. Población vulnerable.....	32
3.1.11. Migrantes provenientes de Venezuela y colombianos retornados.....	36
3.2. Gestión de empleo y empleabilidad.....	37
3.2.1. Agencia Pública de Empleo APE.....	37
3.2.2. Economía naranja.....	41
3.3. Gestión de emprendimiento y empresarismo.....	42
3.3.1. Iniciativas empresariales mediante Fondo Emprender.....	42
3.3.2. Emprendimiento y fortalecimiento empresarial.....	45
3.3.3. Sistema Nacional de Cualificaciones-SNC.....	46
3.4. Gestión de Instancias de concertación, evaluación y certificación de competencias laborales.....	47
3.5. Sistema de Investigación, Innovación y Desarrollo Tecnológico -SENNOVA.....	49
3.5.1. Apropiación de la Ciencia y Cultura de la Innovación.....	50
3.5.2. Investigación Aplicada: Grupos y Semilleros de Investigación en Centros de Formación.....	51
3.5.3. Fomento de Innovación y Desarrollo Tecnológico en las Empresas.....	52

3.5.4.	Extensionismo Tecnológico.....	52
3.5.5.	Servicios Tecnológicos para Fortalecimiento de las Empresas.....	53
3.5.6.	Tecnoparque.....	55
3.5.7.	Tecnoacademia.....	55
3.6.	Relacionamiento Empresarial y Gestión del Cliente.....	56
3.6.1.	Contrato de Aprendizaje.....	56
3.7.	Relaciones Internacionales y Cooperación.....	57
3.8.	Ferias de atención para colombianos en el exterior en el marco Colombia nos une.....	59
3.9.	Aporte de la Entidad en construcción de paz.....	59
3.10.	Contribución del SENA al cumplimiento de los derechos humanos: Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS.....	60
4.	Desarrollo de fortalecimiento institucional.....	61
4.1.	Gestión del talento humano.....	61
4.1.1.	Planta de personal.....	61
4.1.2.	Código de Integridad.....	65
4.1.3.	Plan de bienestar social y estímulos.....	66
4.1.4.	Plan Institucional de capacitación-PIC.....	67
4.1.5.	Teletrabajo - Trabajo en casa.....	68
4.1.6.	Bilingüismo para funcionarios.....	70
4.2.	Gestión Documental.....	71
4.3.	Transformación cultural.....	72
4.4.	Transformación digital.....	74
4.5.	Direccionamiento Estratégico y Planeación.....	74
4.5.1.	Plan Nacional de Desarrollo y Plan Estratégico Institucional, avances y resultados	
4.5.2.	Plan de Acción Institucional, avances y resultados.....	79
4.5.3.	Estado de los contratos realizados.....	80
4.5.4.	Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional - PREVIOS.....	81
4.5.5.	Espacios de Participación Ciudadana.....	82
4.6.	Gestión administrativa y financiera.....	83
4.6.1.	Presupuesto ingresos 2019.....	84
4.6.2.	Presupuesto gastos 2019.....	85
4.6.3.	Presupuesto de ingresos 2020.....	85
4.6.4.	Presupuesto gastos 2020.....	87
4.6.5.	Rezago presupuestal 2019.....	89
4.6.6.	Estado y avance de obras de infraestructura.....	89
4.6.7.	Estados financieros.....	90
4.6.8.	Fenecimiento de cuenta.....	93
4.7.	Temas de interés para el ciudadano.....	93

4.7.1.	Trámites SENA.....	93
4.7.2.	Gestión Jurídica.....	94
4.7.3.	Resultados de la atención a las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias - PQRSD.....	99
4.7.4.	Medición de la satisfacción.....	100
4.8.	Resultados de la gestión.....	101
4.8.1.	Seguimiento al Sistema Nacional de Evaluación de Gestión de Resultados - Sinergia 101	
4.8.2.	Resultados FURAG 2019: incluye gestión y MECI.....	103
4.8.3.	Evaluación sistema de Control Interno.....	105
4.9.	Gestión de seguridad de la información y Gobierno Tecnologías de la Información.....	106
4.10.	Modelos y sistemas de gestión de la Entidad.....	107
4.10.1.	Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol - SIGA.....	107
4.10.2.	Subsistema de gestión de la calidad.....	109
4.10.3.	Subsistema de gestión ambiental- gestión de energía.....	109
4.10.4.	Subsistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.....	111
4.10.5.	Subsistema Seguridad de la Información.....	113
4.10.6.	Subsistema modelo estándar de control interno.....	114
4.11.	Gestión de la Oficina de Comunicaciones.....	115
4.11.1.	Estrategias de comunicación misionales.....	116
4.11.2.	Comunicaciones: interna y externa.....	120
4.11.3.	Portal web SENA: Transparencia y cumplimiento Ley 1712 de 2014.....	121
4.11.4.	Contenidos e interacciones digitales.....	122
4.11.5.	Gestión de eventos propios y de terceros.....	123
4.12.	Gestión de la Oficina de Control Interno.....	124
4.12.1.	Programa Anual de auditorías internas.....	124
4.12.2.	Proyectos estratégicos de la Oficina de Control Interno.....	127
4.12.3.	Planes de Mejoramiento Institucionales Auditorías Internas de Gestión (AIG) y Contraloría General de la República (CGR).....	129
5.	Conclusiones.....	130
6.	Anexos.....	130
7.	Bibliografía.....	138

Introducción

El presente informe, tiene como objetivo presentar a las personas interesadas y a todos los colombianos los principales avances y logros de la Entidad en el periodo comprendido entre octubre 2019 y septiembre 2020.

El SENA está adelantando una profunda transformación digital y renovación cultural, que nos permite repensar y reinventar nuestra oferta institucional y actualizar el catálogo de programas para atender con pertinencia, calidad y oportunidad las necesidades del sector productivo, bajo una formación modular ágil, flexible y establecida según la demanda en sectores como Industrias 4.0, Economía Naranja, Agro y Desarrollo Sostenible.

Así mismo, el SENA como entidad responsable de la formación, la empleabilidad y la certificación de competencias de los trabajadores colombianos contribuye al cumplimiento de los postulados de legalidad, emprendimiento y equidad, definidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la equidad".

Es importante destacar que, según dictamen publicado en el informe final de la auditoría financiera realizada a la gestión del SENA, la Contraloría General de la República feneció la cuenta de la vigencia presupuestal 2019 del SENA, siendo el tercer año consecutivo que se alcanza este significativo logro.

Con gran alegría registramos los resultados de la encuesta realizada por la firma consultora YanHass, sobre el índice de confianza que tienen los colombianos con respecto al SENA. La calificación obtenida fue de 74 puntos sobre 100, lo que representa la máxima percepción de credibilidad entre todas las entidades evaluadas.

Por otro lado, el Departamento Administrativo de la Función Pública socializó los resultados del Formulario Único de Reportes de Avances en la Gestión, FURAG, con corte a 2019. En la medición realizada en 2018, la calificación fue de 71.8 sobre 100, y en 2019, logramos un incremento en los resultados de 12.8 puntos, alcanzando un desempeño total de 84.6, que superó la meta fijada de crecer 10 puntos, lo que significa que la gestión administrativa del SENA se ubica por encima del promedio de las entidades del sector público, que quedó en 79.2.

I. SENA en cifras

AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO

	Oct.-a dic 2019	Vigencia 2020*
Inscritos	188.684	716.393
Vacantes registradas	147.748	473.212
Colocados	87.694	278.560
Orientados	155.127	775.816

CERTIFICACIÓN COMPETENCIAS LABORALES

	Oct.-dic. 2019	Vigencia 2020*
Personas inscritas	27.698	103.453
Evaluaciones realizadas	62.104	76.220
Personas evaluadas	45.043	60.731
Certificaciones expedidas	72.888	60.542
Personas certificadas	54.664	49.102

FORMACIÓN PROFESIONAL

	Oct.-dic. 2019	Vigencia 2020*
Aprendices en Educación Superior	40.788	387.437
Aprendices en Técnica Laboral y otros	60.652	763.859
Aprendices en Formación Complementaria	1.138.433	4.172.041
Aprendices en Formación Profesional Integral	1.239.873	5.323.337
Aprendices en Formación Virtual	491.696	2.741.004
Aprendices en Bilingüismo	115.753	872.239
Aprendices - SENA Emprende Rural	17.535	130.363
Aprendices -Técnicos en Articulación con la Media	1.627	440.036
Aprendices - Población vulnerable	496.928	1.621.300
Aprendices - Desplazados por la violencia	182.779	625.069
Aprendices - Víctimas	192.298	658.694
Aprendices Formados en el exterior	68	21

FONDO EMPRENDER

	Oct.-dic. 2019	Vigencia 2020*
Empresas creadas	662	45
Empresas creadas en actividades de Economía Naranja	144	-
Empleos potenciales directos	3.823	201
Empleos potenciales directos en actividades de Economía Naranja	837	-
Empresas constituidas a partir del asesoramiento	600	2.658
Empresas en fortalecimiento	469	2.176

OTROS

	Oct.-dic. 2019	Vigencia 2020*
Aprendices con Contrato de Aprendizaje	50.220	278.462

Se logró el Fenecimiento de la Cuenta 2019

**Con corte a septiembre 2020*

2. Información institucional

2.1. Misión

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

2.2. Visión

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

2.3. Valores

A continuación, se presentan los valores de integridad que guían el comportamiento de la comunidad SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje, 2018):

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, estudios 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: cumplo 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.

2.4. Objetivos institucionales

Conforme a lo dispuesto en la Ley 119 de 1994, el SENA, para lograr el cumplimiento de su misión estableció seis (6) objetivos institucionales (OI), los cuales son aspectos orientadores en

la formulación del Plan Estratégico Institucional 2019 - 2022 dentro de sus cuatro perspectivas: Valor Público (VP), Procesos Misionales (PM), Desarrollo Institucional (DI) y Recursos (R).

Los objetivos estratégicos (OE) formulados para cada una de estas perspectivas se encuentran alineados con los Objetivos Institucionales (OI) conforme a la siguiente tabla:

OBJETIVOS INSTITUCIONALES (OI)	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS QUE APORTAN EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO	INDICADOR CLAVE DE DESEMPEÑO
<p>OI 1. Dar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes, sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva</p>	<p>VP 1. Incrementar la vinculación laboral de los egresados de formación titulada</p>	<p>Vinculación laboral de los titulados y certificados de la formación profesional que consiguen trabajo a los seis (6) meses de egresados</p>
	<p>PM 2. Formar el talento humano pertinente que demanda el sector empresarial del país</p>	<p>Personas beneficiarias de la formación en entorno laboral - SENA - Oferta especial empresarial (T)</p>
		<p>Empresas beneficiarias de la formación en entorno laboral (T)</p>
		<p>Estudiantes de educación media con doble titulación (T)</p>
	<p>Personas con formación titulada del SENA</p>	
	<p>PM 3. Fortalecer la intermediación laboral para cubrir las necesidades de talento humano requerido por las empresas</p>	<p>Colocaciones a través de la Agencia Pública de Empleo</p>
<p>Colocaciones a través de la Agencia Pública de Empleo en sectores de la economía naranja</p>		
<p>OI 2. Fortalecer los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural, para su vinculación o promoción en actividades productivas de interés social y económico</p>	<p>VP 2. Contribuir a la creación y fortalecimiento de empresas formales y la generación de empleo decente</p>	<p>Empresas creadas por medio del Fondo Emprender pertenecientes a las actividades de la economía naranja (T)</p>
		<p>Empresas creadas por medio del Fondo Emprender</p>
		<p>Empleos directos generados por medio del Fondo Emprender en las actividades pertenecientes a la economía naranja (T)</p>
	<p>Empleos directos generados por medio del Fondo Emprender</p>	
<p>VP 3. Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial</p>	<p>Aumento de las empresas creadas por la población negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros (NARP)</p>	

OBJETIVOS INSTITUCIONALES (OI)	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS QUE APORTAN EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO	INDICADOR CLAVE DE DESEMPEÑO
		Incremento de las empresas fortalecidas para la población NARP Aprendices NARP que acceden a la Formación Profesional Integral Personas con discapacidad que recibieron capacitación para el trabajo
OI 3. Apropiar métodos, medios y estrategias dirigidos a la maximización de la cobertura y la calidad de la Formación Profesional Integral	VP 4. Contribuir a la movilidad educativa y laboral de las personas, aportando técnicamente desde el SENA a la construcción e implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones	Modelo de Cualificaciones del SENA elaborado
	PM 1. Fomentar la cualificación de las personas basada en competencias laborales	Personas certificadas en competencias laborales.
		Certificaciones en competencias laborales
		Perfiles de cargo normalizados basados en Competencias Laborales
		Catálogos de cualificaciones elaborados
Cupos del Programa de Formación Continua Especializada		
OI 4. Participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, ocupacional y social, que contribuyan a la actualización y mejoramiento de la Formación Profesional Integral	PM 4. Desarrollar capacidades de investigación aplicada e innovación en el capital humano y el tejido empresarial del país	Patentes otorgadas al SENA por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio Patentes solicitadas por el SENA a la Superintendencia de Industria y Comercio
OI 5. Propiciar las relaciones internacionales tendientes a la conformación y operación de un sistema regional de formación profesional integral dentro de las iniciativas de integración de los países de América Latina y El Caribe	R 2. Robustecer las alianzas estratégicas con entidades nacionales e internacionales	Alianzas estratégicas, convenios y/o proyectos nacionales e internacionales suscritos y/o fortalecidos por el SENA
		Aportes efectuados en especie por los aliados de cooperación mediante las alianzas estratégicas, convenios y/o proyectos del SENA

OBJETIVOS INSTITUCIONALES (OI)	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS QUE APORTAN EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO	INDICADOR CLAVE DE DESEMPEÑO
OI 6. Actualizar, en forma permanente, los procesos y la infraestructura pedagógica, tecnológica y administrativa para responder con eficiencia y calidad a los cambios y exigencias de la demanda de Formación Profesional Integral	DI 1. Promover el desarrollo integral del talento humano SENA	Evolución del índice de clima organizacional
		Mejora del índice de desempeño de la dimensión operativa de talento humano
	DI 2. Consolidar una cultura SENA humanista, responsable y competitiva	Evolución del cierre de brechas hacia la cultura organizacional SENA requerida
	DI 3. Transformar digitalmente la provisión y prestación de los servicios institucionales	Evolución del cierre de brechas del índice de Transformación Digital del SENA
	DI 4. Potenciar el uso de las TIC para soportar la estrategia institucional	Evolución del cierre de brechas tecnológicas institucionales
	DI 5. Actualizar los modelos y sistemas de gestión de la Entidad	Mejora del índice de desempeño institucional del SENA
	R 1. Optimizar el uso de los recursos institucionales	Evolución de la ejecución de los recursos financieros de funcionamiento e inversión (compromisos) Evolución del recaudo de recursos financieros

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

2.5. Derechos ciudadanos

El SENA en cumplimiento de los principios y valores establecidos en el Código de Ética y en el artículo 5 del Código Contencioso Administrativo, garantiza los siguientes derechos de los ciudadanos sin distinción alguna:

1. Presentar peticiones en cualquiera de sus modalidades, verbalmente, o por escrito, o por cualquier otro medio idóneo y obtener información y orientación acerca de los requisitos que las disposiciones vigentes exijan para tal efecto.
2. Conocer, salvo expresa reserva legal, el estado de cualquier actuación o trámite y obtener copias, a su costa, de los respectivos documentos.
3. Obtener información que repose en los registros y archivos públicos en los términos previstos por la Constitución y las leyes.

4. Obtener respuesta oportuna y eficaz a sus peticiones en los plazos establecidos para el efecto.
5. Ser tratado con el respeto y la consideración debida a la dignidad de la persona humana.
6. Recibir atención especial y preferente si se trata de personas en situación de discapacidad, niños, niñas, adolescentes, mujeres gestantes o adultos mayores, y en general de personas en estado de indefensión o de debilidad manifiesta de conformidad con el artículo 13 de la Constitución Política.
7. Exigir el cumplimiento de las responsabilidades de los servidores públicos y de los particulares que cumplan funciones administrativas.
8. A formular alegatos y aportar documentos u otros elementos de prueba en cualquier actuación administrativa en la cual tenga interés, a que dichos documentos sean valorados y tenidos en cuenta por las autoridades al momento de decidir y a que estas le informen al interviniente cuál ha sido el resultado de su participación en el procedimiento correspondiente.
9. Cualquier otro derecho que le reconozca la Constitución y las leyes.

2.6. Contexto institucional incluyendo los ajustes frente a la crisis sanitaria por COVID 19

Con el surgimiento de la pandemia - COVID - 19 y la declaración del estado de emergencia económica, social y ecológica se analizaron los efectos que podría traer, estableciendo una estrategia conformada por dos equipos de trabajo; uno denominado "Acción Inmediata", que se encarga de reaccionar y atender los asuntos urgentes derivados de esta crisis y otro denominado "Retos y Oportunidades" cuyo enfoque es preparar al SENA para las "nuevas realidades" que se presentarán después de la pandemia.

Este último, es un equipo interdisciplinario en el que participan directores regionales, subdirectores de centros de formación, instructores, aprendices, personal administrativo de diferentes áreas y talentos de distintas regionales del país, quienes, con su amplio conocimiento, visión futurista, espíritu crítico e innovador, trabajan en dimensionar las necesidades del SENA del mañana, imaginar los posibles escenarios futuros, presupuestos, identificar oportunidades y explorar nuevas medidas estratégicas, teniendo en cuenta la delicada situación actual derivada de la pandemia que nos está retando y obliga a repensarnos como seres humanos y sociedad.

A continuación, se plantean las principales características y avances logrados con el concurso del equipo de Acción Inmediata de la Entidad:

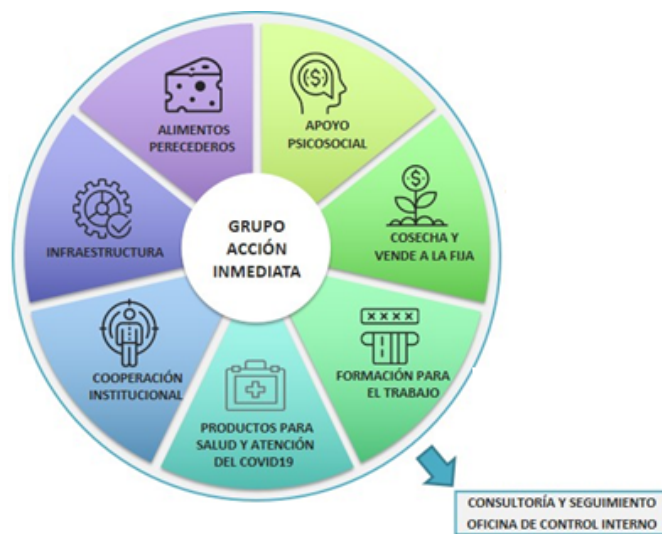
a. Equipo Acción Inmediata

Es un equipo decisorio para la gestión unificada y ágil de la crisis, tiene como objetivo identificar los principales escenarios actuales, basados en las oportunidades conforme la capacidad instalada del SENA, definiendo las estrategias y acciones necesarias para sumar rápida y articuladamente.

Su responsabilidad es identificar los principales escenarios actuales, basados en las oportunidades conforme a la capacidad instalada del SENA, definiendo las estrategias y acciones necesarias para sumar rápida y articuladamente.

Enseguida, se presentan los grupos que integran el equipo "Acción Inmediata".

Conformación del equipo de Acción Inmediata



Fuente: Oficina de Control Interno

Equipo de Alimentos Perecederos:

Como una labor humanitaria y pensando en el bienestar de nuestros aprendices vulnerables y sus familias, la Entidad entrega alimentos (producidos en las granjas de los centros agropecuarios de la Entidad) y adicional los centros de gastronomía que se incorporaron a la

estrategia con entregas de materiales de formación susceptibles de ser transformados o suministrados para el consumo, de esta manera contribuye a mitigar las afectaciones generadas por el aislamiento durante la lucha contra esta pandemia.

A 27 de septiembre de 2020 se beneficiaron 6.473 aprendices con alimentos tales como huevo y sustitutos, frutas y carnes, entre otros, por valor de \$ 148.122.000 millones de pesos", impactando de manera positiva las familias más vulnerables del SENA en 17 regionales a través de 19 centros de formación.

Equipo Formación para el Trabajo:

Tiene como objetivo gestionar la continuidad de la formación profesional integral con calidad y pertinencia. Entre las estrategias planteadas se encuentran:

- Iniciativa para asignar planes de voz y datos a instructores y beneficios de navegación a aprendices.
- Envío de SMS con "píldoras" formativas.
- Alianza con Amazon Web Services Educate, a la fecha fortaleció a través de 12 rutas de aprendizaje las competencias técnicas de 17.148 miembros de la comunidad educativa pertenecientes a los programas relacionados con industrias 4.0
- Acuerdo para entregar 500 mil licencias de LinkedIn Learning a aprendices, colaboradores de la Entidad.
- Entrega de apoyos de alimentación por valor máximo \$10.729.811.575 para beneficiar a aproximadamente 35.706 aprendices a través de bonos mensuales de \$100.000 durante tres meses.

A 2 de octubre se obtienen los siguientes resultados:

- Virtualizar Eventos de Divulgación Tecnológica (EDT) relacionados con COVID-19. 12.531 ciudadanos inscritos en siete Eventos de Divulgación Tecnológica que representan 73.71 % de la meta establecida (17.000 cupos) para esta actividad.
- Chatbot: Plataforma para interactuar con el aprendiz y brindarle preguntas y respuestas relacionadas con su programa de formación:
Conformación del banco de 20.827 pregunta y respuestas orientadas a 1.132 competencias de 386 programas de formación pertenecientes a 31 redes de conocimiento.
Botón de acceso a la herramienta disponible en Sofia plus y Territorium.

- Planes de datos Instructores: 3.993 SIM Cards (Movistar plan de voz ilimitado y datos 32GB) entregadas a 2.767 instructores contratistas, 1.226 instructores de planta de 106 centros de formación.
- Beneficios de navegación aprendices: beneficio de navegación patrocinada por el SENA disponible en los operadores Claro, Movistar y Tigo para que los aprendices naveguen sin consumir datos en las siguientes páginas:

<https://sena.territorio.la>

<https://conferences3.territorio.la>

<http://biblioteca.sena.edu.co/>

<https://conferences3.territorio.la>

<http://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/>

<http://revistas.sena.edu.co/>

<https://www.sena.edu.co>

<https://repositorio.sena.edu.co/>

<https://botformacion.sena.edu.co/>

- A la fecha se han consumido 11.073 GB de los 15.000 GB contratados para patrocinar la navegación.
- SMS envío de SMS con "píldoras" formativas relacionadas con su red de conocimiento, a los aprendices. 21.000 píldoras formativas creadas con contenidos dirigidos a 918 competencias de 343 programas de formación enviadas a 739.000 aprendices de las 31 redes de conocimiento.
- Amazon Web Services (AWS): fortalecer las competencias técnicas de los aprendices de TI a través de las 12 rutas de formación de AWS.
- Rutas de formación: Cloud Computing 101, Desarrollador de Aplicaciones, Ingeniero de Soporte en la Nube, Asociado de Soporte en la Nube, Especialista en Ciberseguridad, Especialista en Integración de Datos, Científico de Datos, Ingeniero de DevOps, Machine Learning Scientist, Ingeniero de Desarrollo de Software, Arquitecto de Soluciones e Ingeniero de Desarrollo WEB.
- 33.688 usuarios activos en la plataforma Amazon Web Services.
- LinkedIn: 223.876 licencias activadas de las 500.000 adquiridas por la Entidad.
- Entrega de Apoyos de Alimentación: \$6,823.8 millones en apoyos de alimentación entregados a los aprendices más vulnerables de la Entidad, como se muestra en la siguiente tabla:

MES 2020	VALOR APOYOS	APRENDICES BENEFICIADOS
Mayo	\$ 689,2 millones	6.892 aprendices
Junio	\$ 2,060.7 millones	20.607 aprendices
Julio	\$1,261,2 millones	12.612 aprendices
Agosto	\$2,182.8 millones	21.828 aprendices
Septiembre	\$629.9 millones	6.299 aprendices

Fuente: SENA - Oficina de Control Interno.

Equipo de Productos para la salud y atención del COVID-19:

Este equipo tiene como objetivo direccionar las actividades relacionadas con la elaboración de productos para la salud de la familia SENA en el marco de la normatividad y estándares de aseguramiento de la calidad en salud, con el fin de aprovechar los recursos existentes para solventar las necesidades requeridas.

Entre las actividades realizadas se encuentran la elaboración de prototipo robot asistencia médica capaz de medir temperatura del paciente aislado por COVID-19, facilita la comunicación con su familia y personal de salud por videollamada, producción de alcohol antiséptico y fabricación de elementos de protección personal, mascarillas (tapabocas), cofias y batas para autoconsumo.

A 30 de septiembre de 2020 se obtuvieron los siguientes resultados:

- Elementos de protección personal: a través del Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda de la Regional Antioquia se produjeron 142.556 tapabocas tipo mascarilla en tela, 2.300 batas; de esta producción se han distribuido 123.350 tapabocas tipo mascarilla a 23 regionales con 65 centros de formación.

Se encuentra en curso el proceso de contratación por "Selección abreviada subasta inversa" por valor de \$3.017.434.690 "Contratar el suministro de telas tejidas y no tejidas e insumos para la fabricación de tapabocas y prendas de protección personal para garantizar la protección de la población SENA frente al riesgo de contagio del COVID-19" correspondiente a la materia prima para nueve centros de formación que van a realizar producción de elementos de protección personal.

- Elaboración de equipos médicos: a través del Centro de Tecnología de la Manufactura Avanzada de la Regional Antioquía se desarrolla un prototipo Robot Asistencia Médica "Robot RAM Versión 1", proyecto que logró avances como la determinación del proyecto para la versión 2; versión que se encuentra autorizada por parte de SENNOVA, con recursos aprobados y asignados.

Otra acción es Tele - salud, en la cual Médicos especialistas atienden consultas a través de teléfonos inteligentes, computadores y teléfonos fijos.

Equipo Apoyo Psicosocial:

Este equipo tiene como objetivo apoyar la intervención de médicos, psicólogos, trabajadores sociales y capellanes, para la disminución del riesgo psicosocial entendido como la afectación emocional que impacta negativamente la productividad de los colaboradores del SENA.

A 2 de octubre se obtuvieron los siguientes resultados:

- Se realizaron 11.780 llamadas identificando 3.807 colaboradores con riesgo psicosocial alto y muy alto.
- Adicionalmente, se realizaron intervenciones por parte del equipo de psicólogos de la Entidad, se llevaron a cabo 1.751 intervenciones a colaboradores contagiados por COVID19, 13.000 Intervenciones a nuestros colaboradores con riesgo psicosocial alto y muy alto y con crisis emocional; por parte del equipo de médicos se realizaron 65.970 atenciones.

Equipo Cosecha y Vende a la fija:

El objetivo del equipo es apoyar a los pequeños y medianos productores rurales en el acercamiento a mecanismos virtuales de comercialización que permita disminuir la brecha digital, eliminar la intermediación comercial y fortalecer la generación de ingresos.

En este sentido se realizaron capacitación a aprendices del programa SENA Emprende Rural y Agrosena pequeños y medianos productores rurales en el manejo de plataformas de comercialización virtual.

A 18 de septiembre se obtuvieron los siguientes resultados:

- Se realizó la identificación de los líderes de los programas SER y AGROSENA obteniendo como resultado la participación de 37 profesionales del equipo de AGROSENA y 70 profesionales del Programa SER. Se cuenta con la participación de 30 regionales en la estrategia.
- Articulación con 28 Secretarías de Agricultura, con las cuales se definió plan de trabajo

para el desarrollo de la estrategia, entregando como productos los directorios de los posibles productores y agremiaciones objetivo.

- Transferencia de conocimiento por parte del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural al equipo de instructores pertenecientes al programa SER y AGROSENA al igual que aprendices para el manejo e inscripción de la plataforma de Ecommerce. Como resultado se obtuvo la capacitación de 390 instructores y 130 aprendices SENA.
- Caracterización de emprendedores y productores. Como resultado del proceso de caracterización se cuenta a la fecha con 3.570 productores y organizaciones capacitadas en el manejo e inscripción de las 15 plataformas dispuestas por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
- De estos 3.570 productores y organizaciones 1.065 fueron identificados por las secretarías de Agricultura, 1.662 hacen parte del programa SER, 714 del programa AGROSENA y 129 de Centros de Desarrollo Empresarial.
- En cuanto al registro formal en las diferentes plataformas dispuestas por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural a la fecha se cuentan con 1.009 organizaciones y productores registrados en la plataforma de los cuales 142 hacen parte de la identificación realizada por las secretarías de Agricultura, 682 del Programa SER, 166 de AGROSENA y 19 de centros de desarrollo empresarial.

3. Gestión institucional para la generación de valor público

3.1. Gestión de la formación profesional integral

3.1.1. Educación superior

La educación superior tiene entre sus objetivos profundizar en la formación integral de los colombianos, capacitándolos para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social y trabajar por la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones y, promover su utilización en todos los campos para solucionar las necesidades del país (Congreso de Colombia, 1992, pág. art.6). A continuación, se presenta la ejecución en formación de aprendices y cupos para el periodo octubre a diciembre de 2019 y enero a septiembre 2020:

En la vigencia 2020 (con corte a septiembre), se atendieron a 387.437 aprendices, logrando un cumplimiento de la meta del 80,55 %, como se evidencia en la siguiente tabla:

EDUCACIÓN SUPERIOR				
PERIODO	OCTUBRE A DICIEMBRE 2019	VIGENCIA 2020 (CORTE A SEPTIEMBRE)		
	EJECUCIÓN	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
APRENDICES	40.788	480.991	387.437	80,55%
CUPOS	40.793	480.991	387.445	80,55 %

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direcciónamiento Corporativo

Entre los logros y reconocimientos alcanzados entre octubre y diciembre de 2019, se encuentran la formación en el nivel tecnológico de 35.764 aprendices, mientras que en el nivel especialización tecnológica, el SENA registró 5.024 aprendices en formación.

Pasando a la vigencia 2020 (con corte a septiembre) vale la pena resaltar que la Entidad atendió a 15.291 aprendices en el nivel de especialización tecnológica.

Indudablemente el principal reto de la vigencia 2020 fue la relacionada con la contingencia sanitaria, que impactó especialmente a la formación de modalidad presencial. Ya que la formación empieza a sufrir atrasos, por una parte, debido a la nueva forma de impartir la formación que es a través de herramientas tecnológicas, y por otra, al no poder contar con los ambientes especializados para formarse en el componente práctico de la formación.

Ahora bien, durante la vigencia 2020 el SENA tiene como objetivo continuar con la formación presencial a través de las herramientas tecnológicas y lograr retener a los aprendices por medio de diferentes estrategias metodológicas y administrativas.

3.1.2. Formación técnica laboral y otros SENA

La formación técnica laboral y otros en el SENA, tiene el objetivo de capacitar personal calificado para el desempeño en oficios y ocupaciones requeridos por el sector productivo. Esta formación contempla los niveles auxiliar, operario, técnico y profundización técnica, que a su vez hacen parte del ciclo propedéutico de la formación titulada a nivel nacional y cubren las necesidades del sector productivo del país.

Actualmente, la institución cuenta con un catálogo de 381 programas de formación, distribuidos en 52 profundizaciones técnicas, 255 técnicos, 48 operarios y 26 auxiliares.

Entre octubre y diciembre de 2019, 60.652 aprendices accedieron a programas de Formación Técnica Laboral y otros, mientras que a septiembre de 2020 se han atendido 763.859 aprendices, como se describe en la siguiente tabla:

FORMACIÓN TÉCNICA LABORAL Y OTROS				
PERIODO	OCTUBRE A DICIEMBRE 2019	VIGENCIA 2020 (CORTE A SEPTIEMBRE)		
	EJECUCIÓN	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
APRENDICES	60.652	832.163	763.859	91,79 %
CUPOS	60.678	832.163	763.886	91,80 %

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direcciónamiento Corporativo.

Por otra parte, la formación dual se ejecutó en 30 centros de formación y en la vigencia 2020, se formaron 1.190 aprendices, mientras que entre octubre y diciembre de 2019 se atendieron 343 aprendices. Igualmente, en este periodo fueron atendidas 23 empresas y dos gremios, entre las que se encuentran Leonisa, C.I Jeans, C.I El globo, Dyna y Banco Caja Social.

3.1.3. Articulación del SENA con la educación media

La articulación del SENA con la educación media es una estrategia Institucional que integra contenidos curriculares, pedagógicos, didácticos, así como recursos humanos, económicos y de infraestructura con los de instituciones educativas oficiales y privadas de la educación media académica y técnica, localizadas dentro del territorio nacional.

Durante el periodo comprendido entre octubre y diciembre de 2019, el SENA formó 1.627 aprendices a través de 1.631 cupos, como se evidencia enseguida:

ARTICULACIÓN CON LA EDUCACIÓN MEDIA				
PERIODO	OCTUBRE A DICIEMBRE 2019	VIGENCIA 2020 (CORTE A SEPTIEMBRE)		
	EJECUCIÓN	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
APRENDICES	1.627	441.261	440.036	99,72 %
CUPOS	1.631	441.261	440.048	99,73 %

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direcciónamiento Corporativo.

En la vigencia 2019 se realizaron 10 mesas regionales en conjunto con el MEN para generar las mejoras a los lineamientos del programa Articulación con la Educación Media. En el periodo

comprendido entre agosto y diciembre, las regionales Distrito Capital, Boyacá, Antioquia, Chocó, La Guajira, Putumayo, Nariño, Santander y Valle participaron en dichas mesas.

Actualmente se avanza en cuatro aspectos. El primero hace referencia a la propuesta para la etapa productiva en el programa de Articulación con la Educación Media; el segundo, son las mesas de trabajo para generar rutas de atención en inclusión, así como para generar el procedimiento de articulación curricular; y finalmente, se trabaja en el cruce de base de datos con el MEN para la estadística del programa.

Por lo que se refiere al 2020 (con corte a septiembre), vale la pena resaltar que se ejecutaron tres (3) mesas regionales en conjunto con el MEN para el seguimiento y acompañamiento de los procesos: las cuales fueron: primera mesa: (Antioquia, Valle), segunda mesa: (Vichada, Putumayo, Guainía), tercera mesa (Risaralda y Quindío).

Por efectos de la contingencia epidemiológica, se realizaron 23 mesas de acompañamiento a las regionales que por condiciones específicas requieren de profundizar algunos aspectos de los lineamientos para la flexibilización de la formación

Por otra parte, se creó el espacio virtual “E- consultas de articulación con la media” en donde los instructores del SENA y responsables de articulación de los centros de formación pueden acceder a realizar plantear sus inquietudes y consultas con respecto a los procesos del programa.

Igualmente, dentro de los principales retos se encuentra continuar con el proceso formativo y definir el tiempo de nivelación del componente práctico de los aprendices del programa en los establecimientos educativos, teniendo en cuenta que aún no se da su apertura, así como la publicación del nuevo Manual de Articulación en la vigencia 2020.

3.1.4. Formación complementaria

La formación complementaria del SENA contempla cursos cortos que permiten a los colombianos actualizarse y fortalecer competencias específicas en los diferentes sectores económicos del país. Estos cursos cortos también pueden ser a la medida para dar respuesta a una necesidad o requerimiento específico de las empresas. La duración de los cursos cortos puede ser de 40 a 440 horas.

Esta formación cuenta en el catálogo con 2.379 programas y en lo corrido del año 2020 (con corte a septiembre), se formaron 4.172.041 aprendices mediante la ejecución de 5.068.980 cupos como se muestra en la siguiente tabla:

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA				
PERIODO	OCTUBRE A DICIEMBRE 2019	VIGENCIA 2020 (CORTE A SEPTIEMBRE)		
	EJECUCIÓN	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
APRENDICES	1.138.433	5.720.912	4.172.041	72,93 %
CUPOS	1.795.955	7.075.276	5.068.980	71,64 %

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direcciónamiento Corporativo.

Entre octubre y diciembre de 2019 se logró la actualización y el desarrollo de competencias, lo que permitió dar respuesta a demandas específicas del sector productivo y la comunidad en general.

Entre los retos se encuentran el cumplimiento de metas en cupos de la formación complementaria presencial debido al impacto de la emergencia sanitaria, ya que esta oferta es determinada por solicitud de empresas y gremios, es decir, por demanda. Además, la mayoría de esta formación se imparte en ambientes externos a los centros de formación, tales como: salones de empresas, salones comunales, aulas de escuelas etc. los cuales se encontraron cerrados durante el periodo de la contingencia sanitaria por medidas de bioseguridad.

3.1.5. Formación virtual

La formación virtual en el SENA se desarrolla utilizando Tecnologías de la Información y la comunicación TIC o herramientas tecnológicas digitales y a través de la plataforma de aprendizaje LMS (Learning Management System), en donde se llevan a cabo los procesos de formación y actividades de aprendizaje. En esta modalidad de formación el SENA, oferta programas de formación en los niveles de técnico, tecnólogo y complementaria.

En el periodo comprendido entre octubre y diciembre de 2019, la Entidad atendió 491.696 aprendices a través de 575.482 cupos, mientras que al corte de septiembre de la presente vigencia se atendieron 2.741.004 aprendices mediante 2.858.601 cupos, como se puede visualizar en el siguiente cuadro:

FORMACIÓN VIRTUAL				
PERIODO	OCTUBRE A DICIEMBRE 2019	VIGENCIA 2020 (CORTE A SEPTIEMBRE)		
	EJECUCIÓN	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
APRENDICES	491.696	2.971.214	2.741.004	92,25 %
CUPOS	575.482	3.654.833	2.858.601	78,21 %

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direcciónamiento Corporativo.

En el último trimestre de 2019, la Entidad continuó fortaleciendo su oferta de formación virtual en el marco de su acción misional y a partir también de alianzas de trabajo con otras entidades tales como el Ministerio de Salud, el Departamento para la Prosperidad Social DPS, Comisión Nacional del Servicio Civil y la Cancillería, entre otros.

En este periodo, en formación complementaria se beneficiaron 491.696 aprendices que representaron 575.482 cupos. En formación titulada se logró llegar a 4.188 aprendices de los cuales 1.909 corresponde al nivel tecnólogo y 2.279 al de especialización tecnológica.

Así mismo, se realizó el cambio de plataforma de LMS, por lo que se iniciaron los procesos técnicos de implementación de la nueva herramienta, la transferencia de información desde la anterior plataforma, y la capacitación del personal técnico tanto de Gestión Curricular como de Administración para lograr la adopción y gestión del cambio con la plataforma entrante.

Con relación al año 2020, a septiembre, en formación complementaria se logró una ejecución de 2.669.683 aprendices, que representan 2.787.280 cupos, mientras que en formación titulada se atendieron 71.321 aprendices a través de igual número de cupos.

Así mismo, y como parte de las acciones que se realizan para mitigar los efectos producidos por la emergencia sanitaria del COVID-19, se adelantaron sesiones de transferencia de conocimiento y de recomendaciones para el uso pedagógico de las herramientas tecnológicas digitales para los instructores. En este sentido se trabajó en una primera fase beneficiando a 13.194 instructores y en una segunda etapa para alrededor de 5.000 instructores; estas sesiones

se generaron como un aporte de valor agregado para los instructores de formación presencial y como acciones complementarias a las que se realizan por parte de la Escuela Nacional de Instructores.

Entre los retos para esta vigencia se encuentra no solo la diversificación de la oferta, sino además que esté acorde con las necesidades del sector social y productivo del país.

Cabe resaltar que uno de los retos asumidos por la Entidad en el marco de la pandemia generada por el COVID-19, fue estructurar una estrategia de uso de herramientas tecnológicas digitales para la formación con modalidad presencial, bajo las premisas de sus diseños y desarrollos curriculares, y entendiendo también que el público objetivo y nativo de esta modalidad tiene necesidades diferentes.

Finalmente, otro de nuestros retos es lograr que las personas que se inscriben inicien su formación en un tiempo no mayor a quince días.

3.1.6. Programa de bilingüismo

El Programa de Bilingüismo es la respuesta del SENA a los requerimientos del sector productivo en cuanto a la necesidad de dominio de una segunda lengua por parte de los trabajadores y la población colombiana, con el fin de incidir sobre la competitividad de las empresas y mejorar los índices de empleabilidad del país.

El SENA, impulsó a través del programa de Bilingüismo el desarrollo de las competencias comunicativas en una segunda lengua; mejorando el perfil de 872.239 aprendices, equivalentes a 948.736 cupos en lo corrido del 2020 tal como se observa a continuación:

PROGRAMA DE BILINGÜISMO				
PERIODO	OCTUBRE A DICIEMBRE 2019	VIGENCIA 2020 (CORTE A SEPTIEMBRE)		
	EJECUCIÓN	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
APRENDICES	115.753	952.903	872.239	91,53 %
CUPOS	144.892	1.192.900	948.736	79,53 %

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

Por otra parte, se suscribieron cinco convenios para el fortalecimiento de los conocimientos en lenguas como portugués, francés, mandarín e inglés, tal como se muestra en la siguiente tabla:

CONVENIO/ESTRATEGIA	IDIOMA	OBJETO	RESULTADOS	
			OCTUBRE-DICIEMBRE 2019	ENERO A SEPTIEMBRE 2020
Estrategia Intercambio Virtual Online.	Inglés	Integración cultural en idioma inglés de aprendices SENA y estudiantes del anillo Asia - Pacífico.	1.500 aprendices 18 regionales 40 centros de formación 40 instructores	1588 aprendices 15 regionales 53 centros de formación
SENA - Departamento Administrativo de la Función Pública Convenio número 6-2019.	Inglés	Ofrecer formación y fortalecer las competencias en inglés de los funcionarios de entidades públicas en lenguas, por medio de los diferentes programas del SENA.	195 aprendices certificados	34 entidades funcionarios certificados: Etapa 1: 530 Etapa 2: 624
SENA - IBRACO (Instituto Brasil Colombia).	Portugués	Desarrollar acciones conjuntas para fortalecer los conocimientos lingüísticos y culturales en portugués para los aprendices SENA de diferentes regiones.	255 aprendices 5 regionales 9 centros de formación	225 aprendices 4 regionales 7 centros de formación
SENA - Alianza Francesa.	Francés	Fortalecer los conocimientos básicos en lengua francesa con el fin de impulsar las habilidades comunicativas de los aprendices de sectores agro, turismo, industria y economía naranja.	250 aprendices 9 regionales 21 Centros de formación	225 aprendices 6 regionales 20 centros de formación
SENA - Instituto Confucio.	Mandarín	Ofrecer formación en la lengua chino mandarín e impulsar las habilidades comunicativas para consolidar el aprendizaje del idioma en aprendices SENA.	300 aprendices 5 regionales del país 22 centros de formación	
SENA - Comisión Fulbright (USA)*	Inglés	Apoyar la formación en inglés de 15 Regionales, por medio de asistentes extranjeros con experiencia internacional en la formación en lengua extranjera.	19 asistentes 15 regionales 19 centros de Formación	19 asistentes 15 regionales 19 centros de Formación
SENA-Sociedad de Agricultores de Colombia "SAC"		Fortalecer las competencias en inglés de los colaboradores de empresas privadas por medio de los niveles del programa de inglés virtual del SENA.		35 empresas privadas inscritas Etapa 1: 77 funcionarios certificados

Fuente: SENA - Dirección de Formación Profesional.

* El convenio marco se ejecutó hasta marzo 2020, no obstante, por la problemática ocasionada por la pandemia, los asistentes tuvieron que regresar a su país de origen

Para 2019, el SENA se planteó la formación presencial en bilingüismo de 103.620 cupos, lo que permite que los centros de formación seleccionados brinden atención a empresas que requieran esta formación y así contribuir con el reentrenamiento de la fuerza laboral de los diferentes sectores económicos.

En este periodo, también se realizó la medición de competencia de lengua inglesa a 595 aprendices de BPO y Guianza Turística, a 60 profesionales en Bilingüismo del país y 69 servidores públicos de la Dirección General; entre octubre y diciembre 2019 se realizó el proceso de inclusión de más de 44.000 recursos educativos digitales para enseñanza de lenguas en el repositorio de bibliotecas; en noviembre se dio inicio al del piloto para el aprendizaje de inglés específico a través de la plataforma virtual Slangapp (aplicación para móviles o para computadoras) en el cual participaron 500 aprendices de 25 centros de formación.

Así mismo, se llevó a cabo el piloto de la aplicación LingoChamp en el cual se ejecutaron 500 licencias así: 400 licencias para BPO con 16 empresas y 100 licencias para aprendices SENA en el Centro de Gestión de Mercados, Logística y Tecnologías de la Información.

Finalmente, desde febrero de 2020 se desarrolla el diseño de la política y las Unidades de Idiomas SENA, estrategia que inició con el piloto en octubre con los 10 centros de formación seleccionados a nivel nacional.

3.1.7. Certificación de la formación profesional integral

A través de la certificación de la formación profesional integral, el SENA respalda las competencias, habilidades y conocimientos que desarrolla un aprendiz que finalizó proceso de formación y cumplió los requisitos que le permiten desempeñarse de manera eficiente en el mundo laboral.

En el periodo comprendido entre octubre y diciembre de 2019, el SENA expidió 1.934.992 certificados y en 2020 (con corte a septiembre) expidió 2.172.708, como se puede observar a continuación:

CERTIFICACIÓN EN FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL				
	OCTUBRE A DICIEMBRE 2019	VIGENCIA 2020 (CORTE A SEPTIEMBRE)		
TIPO DE FORMACIÓN	EJECUCIÓN	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
Educación Superior	35.579	91.256	44.892	49,19 %
Formación Técnica Laboral y otros	172.948	261.009	56.566	21,67 %
Formación Complementaria	1.726.465	4.214.727	2.071.250	49,14 %
Total, Formación Profesional Integral	1.934.992	4.566.992	2.172.708	47,57 %

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Comparando las cifras de 2019 y 2020 se puede evidenciar una disminución de los certificados en este corte por la situación de emergencia sanitaria que impide el normal funcionamiento y participación de los aprendices en las jornadas que requieren presencialidad y que hasta ahora se están empezando a reactivar. Con el regreso progresivo a los ambientes de aprendizaje, se espera una mejora sustancial en las cifras de certificación en lo que resta de esta vigencia 2020.

3.1.8. Programa de formación continua especializada

Por parte del Programa de Formación Continua Especializada y teniendo en cuenta la emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19, se plantearon alternativas de ejecución de las acciones de formación ajustándose a modalidad virtual e implementó la metodología Presencial Asistida por Tecnologías - PAT. Es así como los trabajadores de todo el país reciben formación especializada, de calidad y a la medida de las necesidades de los sectores, adquiriendo y actualizando conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, a través de conferencias, cursos, talleres, seminarios, diplomados con duración de 8 hasta 120 horas.

En 2019 y 2020, se presentaron 268 proyectos a la convocatoria del Programa de Formación Continua Especializada, de los cuales 152 cumplieron los requisitos estipulados en los pliegos.

Así mismo, en las vigencias 2019 y 2020 con el presupuesto de \$ 78.206.437.989 millones se cofinanciaron 72 proyectos, para la ejecución de un total de 681 acciones de formación.

En 2019 se brindó formación a la medida de las necesidades del sector productivo mediante el programa de Formación Continua Especializada, a través del cual se cofinanciaron 40 proyectos por un valor de \$ 37.800 millones, que ejecutaron 345 acciones de formación continua e impactaron a más de 15.000 empresas a nivel nacional. En la vigencia 2019, se garantizaron 93.743 cupos de formación, beneficiando a 82.757 trabajadores, mientras que en el periodo comprendido entre octubre y diciembre del mismo año se formaron 58.768 aprendices a través de 67.576 cupos.

En 2020 se suscribieron 36 convenios los cuales están en ejecución, con entidades en todo el territorio nacional. Con más de 350 acciones de formación se beneficiarán alrededor de 61.000 trabajadores colombianos a nivel nacional; con una inversión SENA de más de \$40.000 millones, atendiendo necesidades priorizadas por los departamentos según sus apuestas y vocaciones, continuando con la profundización en Economía Naranja, Cuarta Revolución Industrial 4.0, Habilidades Digitales y nuevas competencias para afrontar la emergencia sanitaria, entre otros, con los cuales se busca llegar a todo el territorio nacional, impactando la Colombia profunda y beneficiando a las MiPymes colombianas.

Igualmente, se espera beneficiar a cerca de 9.000 personas, entre integrantes de la comunidad SENA, personal registrado en la Agencia Pública de Empleo y actores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, a través de formaciones con duración entre 2 y 20 horas con la metodología presencial, Presencial Asistida por Tecnologías (PAT) o metodología virtual.

3.1.9. Programa SENA Emprende Rural - SER

SENA Emprende Rural es un programa que busca promover la generación de ingresos, la empleabilidad y el emprendimiento rural a través del desarrollo de capacidades técnicas, así como la creación y fortalecimiento de las iniciativas productivas rurales.

Alianzas Estratégicas

- Mediante el convenio **SENA - FINAGRO**, se realizó la transferencia a más de 1.000 profesionales del programa SER para: 1) complementar la formación técnica con educación financiera, 2) manejo del crédito agropecuario, 3) mejorar las oportunidades de los emprendedores del sector rural en términos de su acceso al universo financiero como aporte para el desarrollo de los territorios y 4) la productividad y competitividad del campo.

- A través del trabajo articulado con el Ministerio de Agricultura y el programa Agricultura por Contrato y “El Campo a un Clic”, se logró sensibilizar a 3.614 pequeños y medianos productores rurales en el beneficio de acceder a modelos de comercialización 4.0 a través 29 plataformas virtuales en el marco de la estrategia “El Campo a un Clic”, del Ministerio de Agricultura y apoyando el registro de 1.014 emprendedores efectivamente.

Las acciones del programa SENA Emprende Rural a nivel nacional, lograron los siguientes resultados:

PERIODO	OCTUBRE A DICIEMBRE 2019	VIGENCIA 2020 (CORTE A SEPTIEMBRE)		
	EJECUCIÓN	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
Aprendices	17.535	170.900	130.363	76,28 %
Cupos	24.391	192.400	144.941	75,33 %
Unidades productivas creadas	2.399	3.780	387	10,24 %
Unidades productivas fortalecidas	1.342	2.250	438	19,47 %

Fuente: SENA-Dirección de Empleo y Trabajo

Igualmente se destacan:

- 2.786 unidades productivas rurales creadas de las cuales el 63 % corresponden al sector agropecuario, 13 % sector agroindustrial y el 24 % a otros sectores entre los que se encuentran el turismo, las artesanías y ambiental, entre otros.
- 4.029 colocaciones formales en actividades del sector rural siendo el 48 % mujeres. De estas colocaciones, el 45 % corresponde al sector agropecuario, 16 % agroindustria y el 12 % a turismo rural.
- Se atendió el 97 % de los municipios del país.
- El 56 % de los beneficiarios de los cupos de formación, son mujeres rurales.
- 1.566 cupos de formación a población de la Agencia de Reincorporación y Normalización -ARN, a través de los cuales se crearon 60 unidades productivas rurales.
- 36.452 cupos de formación rural impartidos en 169 municipios priorizados PDET.

3.1.10. Población vulnerable

Desde el Grupo de Atención a Poblaciones Vulnerables de la APE, se articulan y gestionan acciones encaminadas a la inclusión de estos grupos poblacionales, en la oferta institucional y a dar cumplimiento a las Políticas Públicas y Sociales del Gobierno Nacional.

La gestión realizada por el SENA arrojó como resultado, la atención de 1.621.300 aprendices entre enero y septiembre de 2020, pertenecientes a diversas poblaciones vulnerables, como se visualiza en el siguiente cuadro:

TIPOS DE POBLACION	OCTUBRE A DICIEMBRE 2019		VIGENCIA 2020 (CORTE A SEPTIEMBRE)					
	EJEC. APRENDICES	EJEC. CUPOS	APRENDICES			CUPOS		
			META	EJEC. -	% CUMPL.	META	EJEC.	% CUMPL.
Desplazados por la Violencia (*)	182.779	307.418	366.450	625.069	170,57%	513.419	777.408	151,42%
Hechos Victimizantes (**)	9.519	15.083	-	33.625	-	-	41.674	-
Total, Víctimas	192.298	322.501	-	658.694	-	-	819.082	-
Discapacitados	5.002	9.068	27.922	12.161	43,55%	39.137	16.052	41,01%
Poblaciones NARP (****)	27.705	46.284	-	62.660	-	-	84.411	-
Otras Poblaciones Vulnerables (***)	271.923	472.636	-	887.785	-	-	1.117.739	-
Total, Poblaciones Vulnerables	496.928	850.489	1.810.759	1.621.300	89,54%	2.262.949	2.037.284	90,03%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

(*) Incluye los Tipos de Población: Indígenas Desplazados por la Violencia, Afrocolombianos Desplazados por la Violencia, Desplazados por la Violencia y Desplazados Discapacitados

(**) Incluye los Tipos de Población: Minas antipersonal munición sin explotar y artefacto explosivo improvisado, Amenaza, Delitos contra la libertad y la integridad sexual en desarrollo del conflicto armado, Desaparición forzada, Homicidio masacre, Secuestro, Tortura, Vinculación de niños niñas y adolescentes a actividades relacionadas con grupos armados, Abandono o despojo forzado de tierras, Actos terrorista/atentados/combatos/enfrentamientos/hostigamientos, Herido, Reclutamiento forzado

(***) Incluye los Tipos de Población: Desplazados por Fenómenos Naturales, Adolescente en Conflicto con la Ley Penal, Adolescente Trabajador, Indígenas, INPEC, Jóvenes Vulnerables, Mujer Cabeza de Familia, Adolescentes Desvinculados de Grupos Armados Organizados al Margen de la Ley y Reintegrados, Tercera Edad, Remitidos por el PAL, Sobrevivientes Minas Antipersonales, Soldados Campesinos y Rrom.

(****) Incluye los tipos de población: Negros, Afrocolombianos, Raizales y Palenqueros

Población víctima de la violencia

Desde el Grupo de Atención a Poblaciones Vulnerables se articulan y gestionan acciones encaminadas a la inclusión de estos grupos poblacionales, en la oferta institucional; asimismo a dar cumplimiento a las Políticas Públicas y Programas Sociales del Gobierno Nacional. La oferta institucional promueve el desarrollo de competencias y el impulso de sus tradiciones mediante una atención diferencial e incluyente, entre octubre 2019 y septiembre 2020, se destacan las siguientes acciones:

- La gestión realizada por el SENA arrojó como resultado, la atención de 222.627 personas orientadas, 36.827 colocaciones, 685 aprendices formados, 6.922 certificados en competencias laborales. En acciones de emprendimiento se logró el acompañamiento de 180 planes de negocio y 113 unidades productivas entre octubre y diciembre 2019, y 1.787 planes de negocio y 1.000 unidades productivas entre enero y septiembre 2020.
- Para impartir procesos formativos con acciones diferenciales, se viene fomentando la participación de las víctimas en las convocatorias realizadas para la contratación de instructores; lográndose la contratación de 745 instructores caracterizados como población víctima.
- 38 mujeres connacionales víctimas de la violencia residentes en Esmeraldas - Ecuador, se formaron a través de la modalidad virtual en Higiene y Manipulación de Alimentos, con el objeto de promover la cocina colombiana en la Feria Gastronómica "Conozcamos a Colombia por sus Sabores y Saberes".
- En el marco del programa Cierre de Brechas, implementado por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, el PNUD y SENA, se logró mitigar brechas individuales y territoriales, que permitieron la inclusión laboral de 164 personas pertenecientes a la población víctima de la violencia en las regiones del Chocó Caquetá.
- En articulación SENA, Comité Internacional de la Cruz Roja, a través del Programa de Fortalecimiento de Unidades Productivas "FUP", se otorgaron a 72 familias en 11 regionales recursos por valor de \$232.083.500, aportados en insumos, maquinaria o equipos.
- El SENA fue notificado de 3.893 fallos de restitución de tierras a nivel nacional, vinculando a 17.893 personas de las cuales han sido atendidas un total de 12.407 personas, para un porcentaje de cumplimiento del 69 %.
- A través del acceso preferente del 20 % otorgado a las víctimas de la violencia, para promover su inclusión en los programas de formación titulada, se beneficiaron 28.778

aprendices víctimas de la violencia en los diferentes niveles de formación en la modalidad presencial y virtual.

Atención a personas con discapacidad

Mediante la gestión de intermediación laboral y orientación ocupacional, brindada a través de la Agencia Pública de Empleo, de octubre 2019 a agosto de 2020, se realizaron 1.311 colocaciones de personas con discapacidad; se orientaron a 4.662 usuarios y se inscribieron a 1.372.

Así mismo, a través del proceso de evaluación y certificación por competencias laborales, se certificaron 257 personas con discapacidad, adaptado 24 instrumentos de conocimiento.

Para garantizar la inclusión en la oferta educativa de aprendices con discapacidad auditiva, se asignaron recursos por valor de \$4.632 millones para la contratación de 263 intérpretes de lengua de señas colombiana a nivel nacional.

Se trabajó en la cualificación de la comunidad SENA, en el abordaje de los usuarios con discapacidad, a través de programas de formación complementaria en: abordaje de personas con discapacidad con 709 personas matriculadas; aplicación de herramientas pedagógicas para la inclusión de personas con discapacidad con 240 instructores capacitados; curso de desarrollo de habilidades comunicativas básicas en lengua de señas colombiana con 139 aspirantes matriculados.

En respuesta a las necesidades de capacitación de personas dedicadas al cuidado y asistencia de personas con discapacidad, se matricularon 449 aspirantes al curso de Cuidado Básico de Personas con Dependencia Funcional.

Así mismo, en el marco del Convenio Suscrito entre la FOAL -Ágora y el SENA, dirigido a atender a la población con discapacidad visual a través del SENA, se aportaron cerca de €75.000 en materiales de formación, transporte, uniformes, contratación de instructores, para llevar a cabo acciones de formación especial o en materia de microemprendimientos, además de asesorías en accesibilidad a empresas en el entorno tecnológico y accesibilidad en otro tipo de plataformas no empresariales.

Se lideran 20 sesiones de asesorías técnicas con la participación del Instituto Nacional para personas Ciegas INCI, en criterios de accesibilidad y usabilidad Web a equipos nacionales y regionales del SENA.

Por último, vale la pena señalar que el Consejo Directivo Nacional del SENA, dio apertura a la convocatoria N°76, de Fondo Emprender por valor de \$3.000.000 para financiar iniciativas empresariales que sean desarrolladas por personas con discapacidad, a la fecha se asignaron recursos a 14 emprendimientos, por valor de \$ 1.091 millones.

Atención a grupos étnicos

Población negra afrocolombiana raizal y palenquera - NARP

En el marco del programa de cierres de brechas y en articulación con la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo y la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, USAID, se aprobaron para el desarrollo de servicios especializados 7 iniciativas APE SENA beneficiando a 367 personas negras y afrocolombianas de Valle del Cauca y Chocó, con un presupuesto ejecutado a la fecha de: \$ 78.984.217 aproximadamente.

Así mismo, en articulación con el Ministerio de Interior, Ministerio de Vivienda, Ministerio de Justicia, Ministerio de Agricultura y el SENA se llevó a cabo una jornada de fortalecimiento, socialización y concertación de oferta institucional con lideresas y defensoras DDHH de Putumayo, Bolívar y Sucre, entre estas lideresas pertenecientes a comunidades NARP.

En cumplimiento al Acuerdo N°010 de diciembre de 2016 "Política de Atención con enfoque pluralista y diferencial", para la vigencia 2020 se incluyó el enfoque diferencial en los lineamientos del plan de acción institucional y del Plan Estratégico Institucional 2019 - 2022.

Se generó una jornada de diseño curricular del programa "Aplicación del Enfoque Diferencial Étnico en los Procesos del SENA", el cual será incluido en el lineamiento del Plan de Acción Institucional 2021 para programar y formar a los servidores públicos en esta materia.

En la vigencia 2020, se efectuaron jornadas en el marco del Programa Integral de Garantías para Lideresas y Defensoras de DD. HH., con el Ministerio del Interior, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Justicia y Ministerio de Vivienda para Bolívar, Sucre y Putumayo. También con plataformas nacionales, redes de defensoras, organizaciones, ESAP, Ministerio del Interior, Ministerio de Trabajo, Defensoría del Pueblo y SENA para concertar oferta institucional.

Finalmente, en la vigencia 2020, se generaron jornadas de construcción territorial del plan de acción para la prevención del reclutamiento con la Consejería Presidencial en DD. HH.,

Entidades CIPRUNNA (Comisión Intersectorial Prevención de Reclutamiento Uso y Utilización de Niños, Niñas y Adolescentes), gobernaciones y alcaldías de Nariño, Casanare y Córdoba.

Comunidades indígenas y pueblo Rrom

Atendiendo los compromisos del Plan Nacional de Desarrollo con grupos étnicos, se adelantaron acciones de formación profesional integral con enfoque pluralista y diferencial al pueblo Rrom, en temas de manipulación de alimentos, suelo, pasto y forraje; manejo de especies menores, artesanías, arreglos navideños y procesos básicos de panadería con las Kumpanias de Tolima, Sabanalarga Atlántico, Bogotá y Pasto, Nariño.

En el marco de la consulta previa del plan de acción de la Sentencia T-302 de 2017, realizada en diciembre de 2019, se establecieron acuerdos entre las autoridades Wayuu de La Guajira y el SENA, para el desarrollo de acciones de formación, emprendimiento y certificación de competencias en temas relacionados con artesanías, seguridad alimentaria, ovino caprino, pesca, mantenimiento de molinos de vientos, sistemas fotovoltaicos y atención integral a primera infancia. A partir de marzo del 2020, se iniciaron las formaciones concertadas.

Por otra parte, en articulación con alcaldías y casas de mujeres municipales, se adelantaron jornadas de orientación ocupacional virtual y presencial, dirigidas a mujeres, con el fin de socializar oferta de la Entidad e identificar necesidades de atención, para su direccionamiento a la oferta institucional.

También se adelantaron jornadas de concertación de oferta con los líderes y representantes de las comunidades indígenas, a fin de avanzar en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el marco de instrumentos de política pública (PND, Planes Integrales de Reparación Colectivas, Autos diferenciales entre otros).

3.1.11. Migrantes provenientes de Venezuela y colombianos retornados

Para facilitar el acceso de los migrantes venezolanos a la oferta de formación para el trabajo y certificación de competencias laborales, y potencializar así su empleabilidad en Colombia, el SENA trabajó en las siguientes estrategias:

- a. Desarrolló, diagnosticó y formuló la estrategia para facilitar acceso a sus servicios institucionales con el apoyo de Presidencia de la República, el Gobierno de Canadá, y la Fundación Panamericana para el Desarrollo (FUPAD).

- b. Trabajó de forma articulada con el Ministerio de Relaciones Exteriores, Migración Colombia y Ministerio del Trabajo, para expedir el Permiso Especial de Permanencia para la Formación y Reconocimiento de Saberes (PEP-FR), con el fin de facilitar el acceso regular de la población migrante a los servicios SENA.
- c. Y finalmente, trabaja para sensibilizar a los funcionarios SENA (niveles central y regional) sobre las dinámicas, experiencias, y retos de la población migrante venezolana. Esto para lograr mejor comprensión y desarrollo de los procesos formación, certificación, orientación, e intermediación laboral de los migrantes, en su meta de inserción al mercado laboral.

Igualmente, la Agencia Pública de Empleo SENA realizó 12.568 acciones de orientación y se generaron 1.235 colocaciones de migrantes provenientes de Venezuela.

Por último, el SENA se vinculó en la Estrategia de Decido SER implementada por la ACIDI - VOCA y USAID con el propósito de fortalecer las habilidades y competencias de los orientadores de la APE en la prestación de los servicios de orientación ocupacional e intermediación dirigidos a migrantes provenientes de Venezuela. La estrategia se desarrolla en: Bogotá, Barranquilla, Arauca, Maicao, Riohacha, Santa Marta, Medellín, Cúcuta y Cartagena.

3.2. Gestión de empleo y empleabilidad

3.2.1. Agencia Pública de Empleo - APE

La Agencia Pública de Empleo del SENA presta un servicio de intermediación laboral público, gratuito, indiscriminado y sin intermediarios, para que los colombianos puedan participar de una oportunidad de empleo y los empresarios encuentren el talento humano que requieren para ocupar sus vacantes, beneficiando de esta manera tanto a las empresas (acompañándolas en la búsqueda y consecución de perfiles de acuerdo con sus necesidades) como a los buscadores de empleo (acompañando a los ciudadanos interesados que buscan una oportunidad laboral a través de la intermediación laboral y la orientación ocupacional).

La Agencia Pública de Empleo es el prestador autorizado por el Servicio Público de Empleo más grande del país, contando con una cobertura nacional de más de 100 oficinas, de las cuales 33 son oficinas principales ubicadas en las ciudades capitales del país y más de 80 oficinas

satélites ubicadas en centros de formación SENA, entidades territoriales, instituciones educativas, cámaras de comercio, asociaciones y empresas.

La Agencia Pública de Empleo del SENA Transnacional es un operador autorizado bajo resolución 343 de 2016 por el Ministerio del Trabajo para realizar procesos de intermediación laboral con empresas extranjeras que requieren talento humano colombiano.

La Agencia aporta más del 50 % de las colocaciones reportadas por el Servicio Público de Empleo del Ministerio del Trabajo en el país. A continuación, se presentan los principales indicadores:

INDICADORES	OCTUBRE A DICIEMBRE 2019	VIGENCIA 2020 (CORTE A SEPTIEMBRE)		
	EJECUCIÓN	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
Vacantes	147.748	678.800	473.212	69,71 %
Colocaciones	87.694	448.000	278.560	62,18 %
Colocaciones Egresados SENA	48.957	248.700	148.431	59,68 %
Orientados	155.127	840.200	775.816	92,34 %
Tasa de colocación	59 %	66 %	59 %	89,19 %

Fuente: Agencia Pública de Empleo.

Alianzas Estratégicas

Para acompañar a todas las poblaciones en el acceso al portafolio de servicios SENA, se gestaron alianzas con entidades públicas, privadas, nacionales e internacionales como: Ministerio del Trabajo, Ministerio del Interior, Ministerio de Vivienda, Ministerio de Justicia, Ministerio de Agricultura. En cuanto a la cooperación internacional, se destacan países como Canadá, España, México, Malta, Nueva Zelanda, Francia y Alemania. Y entre otras organizaciones, se trabajó con la Cruz Roja Internacional, el PNUD, la Unidad del Servicio Público de Empleo, FOAL -Ágora, el Instituto Nacional para personas Ciegas INCI, ACIDI - VOCA y USAID.

Entre los logros en esta vigencia en intermediación laboral se encuentra el registro de 19.960 nuevas empresas en la Agencia Pública de Empleo para publicar las vacantes y contratar el talento humano que requieren.

Entre el 1 de octubre de 2019 y septiembre de 2020, 905.077 personas inscribieron su hoja de vida en la Agencia Pública de Empleo del SENA en la búsqueda de mejorar la inserción al

mercado laboral. Igualmente, en este periodo se realizaron 189 microrruedas de empleo que impactaron más de 100 municipios. En estas jornadas, se generaron 27.680 colocaciones.

El 11 de noviembre de 2019 se realizó Expoempleo una jornada nacional de empleo para los colombianos con los siguientes resultados: 25.403 vacantes, en la que participaron 3.343 empresas, 9.296 visitantes, 60.506 postulaciones y 3.401 colocaciones.

El 6 de marzo de 2020, la Agencia Pública de Empleo desarrolló la jornada nacional de empleo para mujeres en 51 ciudades del país, la cual contó con la participación de 972 empresas que publicaron 18.454 vacantes. Se realizaron 45.953 postulaciones y a la fecha se generaron 7.706 colocaciones de las cuales 4.520 fueron para mujeres.

Se realizaron 49 encuentros empresariales para dar a conocer el portafolio de servicios con el sector productivo.

En cuanto a la atención a la población ubicada en los 170 municipios PDET (Planes de Desarrollo con Enfoque Territorial) en temas de intermediación laboral y orientación ocupacional vale la pena señalar que, en 2019, de octubre a diciembre se realizaron 30.519 acciones de orientación y 4.923 colocaciones, mientras que en lo corrido de 2020 se realizaron 121.836 acciones de orientación y 14.102 colocaciones.

Oficinas móviles

La Agencia Pública de Empleo cuenta con cuatro oficinas móviles que recorren el territorio nacional con la oferta de servicios. Se realizaron 44 jornadas en 22 municipios del país.

Agencia Pública Transnacional

A través de la Agencia Pública de Empleo Transnacional se publicaron 30 convocatorias con 471 vacantes para colombianos interesados en trabajar en países como Canadá, España, México, Malta, Nueva Zelanda, Francia y Alemania. 23 colombianos lograron ubicarse laboralmente en empresas de otros países como Clínicas del Sur S.L.U, Rotobec Inc, Ingenia Personnel Inc. y Levio Conseils Inc. Entre los principales perfiles en los que se ocuparon los 23 colombianos en exterior se encuentran: latoneros, operadores de máquinas para el trabajo del metal, médicos generales y desarrolladores de aplicaciones informáticas y digitales.

Coordinación Nacional del Observatorio Laboral

Con el fin de lograr la articulación de la formación de los aprendices con el mercado laboral, el Observatorio vigila el comportamiento de las ocupaciones, partiendo de diversas fuentes de información del mercado laboral. Entre las alianzas estratégicas que llevó a cabo la Coordinación Nacional del Observatorio Laboral se destacan las realizadas con el Ministerio del Trabajo y el DANE.

Entre los logros en la vigencia se destacan los siguientes:

- Actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones -C.N.O

La C.N.O es la organización sistemática de todas las ocupaciones existentes en el mercado laboral colombiano. En la vigencia en mención se crearon, validaron y actualizaron 34 perfiles de la C.N.O, 18 nuevas ocupaciones y 16 actualizadas, y en la versión 2020 de la C.N.O. se crearon, validaron y actualizaron 119 perfiles de la C.N.O, 24 nuevas ocupaciones y 95 actualizadas.

- Unificación C.N.O.- Clasificación Internacional Unificada de Ocupaciones -C.I.U.O.

En el marco del artículo 194 del actual Plan Nacional de Desarrollo bajo la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), se trabaja en el propósito de unificar las dos clasificaciones existentes en el país, para lo cual el SENA y el DANE con el liderazgo del Ministerio del Trabajo, en el 2019, iniciaron la unificación de la CIUO (08-AC) y la C.N.O, acordando una nueva clasificación con el nombre de Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC.

La estructuración de una nueva clasificación de ocupaciones única para Colombia, trae como ventajas para el país: tener un lenguaje común en términos ocupacionales, lo cual va a facilitar la interoperabilidad entre los procesos de las diferentes entidades como la intermediación laboral, la orientación ocupacional, el diseño de normas de competencia y catálogos de cualificaciones y el diseño de programas de formación.

Seguimiento a egresados.

El seguimiento a egresados es el proceso por el cual se evalúa la situación laboral de los egresados de programas de formación titulada, complementaria y certificados por competencias del SENA, identificando el porcentaje que logra conseguir o mantenerse en un trabajo, luego de obtener su certificación.

Se calculó la tasa de los certificados del segundo semestre de 2019, vinculados durante el primer semestre de 2020, dando como resultado una tasa del 53,6 %. En cuanto a formación complementaria, se obtuvo una tasa de empleabilidad para los certificados de 2019 equivalente al 46,9 %.

Adicionalmente, para los certificados por competencias laborales se tiene una tasa de empleabilidad parcial, de los certificados por competencias de 2019 equivalente al 80,1 %.

Matriz de Pertinencia

La Matriz de Pertinencia evalúa el comportamiento de los programas de formación de oferta titulada a nivel nacional, con el fin de servir de insumo para el diseño de la oferta formativa de la Entidad. Como resultado de este análisis produce un índice sintético detallado en cinco variables: i) Vinculación Laboral, ii) Etapa Productiva, iii) Demanda Social, iv) Dinámica Ocupacional y v) Sector Estratégico.

A diciembre de 2019, se calculó el resultado de la Matriz de Pertinencia correspondiente al semestre 2019 I, la cual arrojó que los programas de formación tuvieron un incremento leve en la pertinencia alcanzando una pertinencia del 45,9 %. Para junio de 2020, el observatorio realizó cuatro mediciones de la Matriz de Pertinencia: i) Matriz de Pertinencia 2019 año completo, ii) Matriz Sector Agrícola, iii) Matriz Sector Construcción y iv) Matriz Sector Confecciones.

3.2.2. Economía Naranja

Entre octubre y diciembre de 2019 la Agencia Pública de Empleo realizó 18.485 colocaciones en Economía Naranja, mientras que en la vigencia 2020 (con corte a septiembre) realizó 31.015. Igualmente, en el último trimestre del año 2019 gracias a la gestión del Fondo Emprender fueron creadas 144 empresas y 837 empleos potenciales directos, ambos relacionados con Economía Naranja.

Igualmente, se destaca la convocatoria del Fondo Emprender para la Economía Naranja, la cual busca financiar iniciativas empresariales en los sectores que hacen parte de la Economía Naranja y que son de oportunidad frente a la pandemia. Esta convocatoria es por \$10.000 millones para beneficiar alrededor de 81 nuevas iniciativas que esperan generar 403 empleos.

3.3. Gestión de emprendimiento y empresarismo

3.3.1. Iniciativas empresariales mediante Fondo Emprender

El siguiente cuadro, permite visualizar los resultados obtenidos por el Fondo Emprender durante el 2019:

FONDO EMPRENDER				
INDICADORES	OCTUBRE A DICIEMBRE 2019	VIGENCIA 2020 (CORTE A SEPTIEMBRE)		
	EJECUCIÓN	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
Empresas creadas por el Fondo Emprender (Incluye empresas de Economía Naranja)	662	710	45	6,34 %
Empleos potenciales directos generados por Empresas del Fondo Emprender (Incluye empleos de Economía Naranja)	3.823	3.550	201	5,66 %

Fuente: SENA - Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

Por primera vez en la historia, el Fondo Emprender se transforma para evolucionar hacia un modelo más autosostenible, que acompañe los retos de empleabilidad que hoy requiere el país. Por esta razón, se aprobó por el Consejo Directivo en junio del 2020, dos líneas de apoyo con recursos de capital semilla a los emprendedores para la creación de empresa y empresarios que ya son formales de Fondo Emprender.

1. En la línea de creación de empresas se destinarán \$ 44.000 millones para capital semilla, en alianza con alcaldías, gobernaciones, entes nacionales y sector privado. Durante agosto, se realizó el lanzamiento de convocatorias nacionales públicas y de acceso a todos los colombianos para la creación de empresa.
2. La línea de sostenibilidad empresarial destinará \$ 44.000 millones para la financiación reembolsable a empresarios de micro y Pymes marca SENA, que cumplan con las condiciones establecidas y las directrices que otorgue el Fondo Emprender, para su sostenibilidad, crecimiento y consolidación.

En esta línea se dispondrá el acceso a créditos y microcréditos, los cuales serán dirigidos a los sectores más golpeados por la pandemia.

En el siguiente cuadro se visualizan los sectores impactados y recursos asignados para el periodo comprendido entre octubre de 2019 y septiembre de 2020:

SECTORES ECONÓMICOS	No. PLANES*	RECURSOS ASIGNADOS*	EMPLEOS POTENCIALES*
Industrias manufactureras	251	\$30.518.708.008,88	1402
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	195	\$23.921.290.033,84	1101
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	65	\$8.300.504.789,76	383
Hoteles y restaurantes	58	\$7.529.230.672,00	334
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	43	\$5.296.215.878,00	246
Pesca	25	\$3.419.290.964,00	150
Educación	19	\$2.306.303.060,00	114
Comercio al por mayor y al por menor	18	\$2.158.567.165,60	97
Servicios sociales y de salud	15	\$1.801.980.416,00	95
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	10	\$1.112.035.570,60	56
Construcción	7	\$919.208.760,00	40
Suministro de electricidad, gas y agua	1	\$146.576.532,00	6
Total	707	\$87.429.911.850,68	4.024

Fuente: SENA - Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

*Los datos se encuentran totalizados para el periodo comprendido entre octubre de 2019 y septiembre de 2020.

Enseguida se detallan las convocatorias realizadas en la vigencia entre octubre de 2019 y septiembre 2020:

- Fondo Emprender por la mujer: financiar iniciativas empresariales en cualquier sector económico que sean desarrolladas por mujeres. Esta convocatoria es por \$3.000 millones donde se realizará acompañamiento a 19 Empresas que proyectan la generación de 90 empleos.
- Fondo Emprender para Aprendices SER: esta convocatoria es por \$3.000 millones donde se realizará acompañamiento a 20 empresas que proyectan la generación de 91 empleos.

Estas dos primeras convocatorias ya finalizaron su proceso en cuanto a la aprobación de planes de negocios para cada cierre.

- Fondo Emprender por Emprendedores Sin Límites: financiar iniciativas empresariales en cualquier sector económico, que provengan o sean desarrolladas por personas con discapacidad. Esta convocatoria es por \$3.000 millones para beneficiar alrededor de 28 nuevas iniciativas que esperan generar 127 empleos.
- Fondo Emprender por Emprendedores Sin Límites: para financiar iniciativas empresariales en cualquier sector económico, que provengan o sean desarrolladas por personas con discapacidad. Esta convocatoria es por \$713 millones para beneficiar alrededor de nueve nuevas iniciativas que esperan generar 45 empleos.
- Fondo Emprender para el departamento del Cesar: esta convocatoria es por \$ 2.000 millones para beneficiar alrededor de 16 nuevas iniciativas que esperan generar 81 empleos.
- Fondo Emprender para el departamento del Choco: para financiar iniciativas empresariales en sectores de oportunidad frente a la pandemia que provengan o sean desarrolladas por emprendedoras en condición de vulnerabilidad domiciliadas en el Chocó. Esta convocatoria es por \$ 2.569 millones para beneficiar alrededor de 21 nuevas iniciativas que esperan generar 104 empleos.
- Fondo Emprender para sectores agrícola y agroindustrial -NESTLE: para financiar iniciativas empresariales en los sectores agrícola y agroindustrial para la producción de cacao, hortalizas, frutas y cereales, que provengan o sean desarrolladas por emprendedoras rurales de 18 a 30 años que cumplan con las condiciones establecidas en la reglamentación del fondo emprender. Esta convocatoria es por \$ 1.408 millones para beneficiar alrededor de 14 nuevas iniciativas que esperan generar 70 empleos.
- Fondo Emprender municipio de Candelaria: esta convocatoria es por \$ 1.620 millones para beneficiar alrededor de 13 nuevas iniciativas que esperan generar 65 empleos.
- Fondo Emprender Multisectorial: financiar iniciativas empresariales innovadoras en los sectores de oportunidad frente a la pandemia. Esta convocatoria es por \$12.000 millones para beneficiar alrededor de 97 nuevas iniciativas que esperan generar 484 empleos.

Todas las convocatorias se publicaron y tuvieron diferentes fechas de cierre. Actualmente se encuentran en fase de evaluación para seleccionar los planes de negocio que serán aprobados por el Consejo Directivo Nacional.

3.3.2. Emprendimiento y fortalecimiento empresarial

El programa de Emprendimiento es el inicio de la ruta de atención de los Centros de Desarrollo Empresarial SENA- SBDC. Por su parte, el programa de Fortalecimiento Empresarial es el final de la ruta de atención de los Centros de Desarrollo Empresarial SENA- SBDC.

La siguiente tabla presenta los resultados obtenidos entre octubre y diciembre de 2019 y la vigencia 2020 a septiembre:

EMPREDIMIENTO Y FORTALECIMIENTO				
INDICADORES	OCTUBRE A DICIEMBRE 2019	VIGENCIA 2020 (CORTE A SEPTIEMBRE)		
	EJECUCIÓN	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
Empresas en fortalecimiento	469	2.610	2.176	83,37 %
Empresas creadas a partir del asesoramiento	600	3.300	2.658	80,55 %
Empleos otras fuentes de financiación	1.084	3.300	1.116	33,82 %
Empleos fortalecimiento	609	1.720	1.313	76,34 %
Emprendedores orientados	61.683	292.870	207.349	70,80 %
Planes de Negocio Formulados otras fuentes financiación	627	3.400	2.848	83,76 %
Planes de Negocio formulados Fondo Emprender	1.020	890	127	14,27 %
Total planes de negocio formulados	1.647	4.290	2.975	69,35 %

Fuente: SENA - Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento.

Entre las distinciones logradas, se destaca la certificación del modelo SBDC recibida de la Universidad Texas San Antonio, en diciembre del 2019 a los 117 Centros de Desarrollo Empresarial.

Alianzas estratégicas

Desde el SENA se realizan articulaciones desde el programa de Emprendimiento con entidades del ecosistema del país, en este sentido, se trabaja en convenios y alianzas, las más representativas son Vicepresidencia de la República; Consejería Presidencial para la equidad de la Mujer; PROCOLOMBIA; Convenio SENA - ARN (Agencia Nacional para la Reincorporación y Normalización); LinkedIn; Ministerio de Cultura - Viceministerio de Creatividad y Dirección Nacional de Derechos de Autor.

Entre los logros en la vigencia 2020 (con corte a septiembre) se encuentran el diseño y estructuración del primer Centro de Desarrollo Empresarial Virtual - SBDC, para la atención de empresarios y emprendedores; la aprobación de los diseños curriculares para la Implementación de la estrategia de comportamiento emprendedor, los avances en la alianza SENA - PROCOLOMBIA en beneficio de nueve empresas que mejorarán sus procesos de internacionalización y fortalecimiento empresarial, el desarrollo de la estrategia de jueves de emprendimiento a través de redes sociales, alcanzó sintonía de más de 1.300.000 personas, la estrategia conexiones de valor en alianza con la Vicepresidencia de la República que benefició a 48 mujeres emprendedoras, acompañadas por 25 mentoras empresarias y la estrategia jueves de emprendimiento femenino en alianza con la Consejería Presidencial para la equidad de la mujer, con 78.000 personas conectadas en Facebook Live y 695 a través de otras plataformas.

3.3.3. Sistema Nacional de Cualificaciones-SNC

El SENA facilitó los expertos institucionales para revisar y ajustar el Marco Nacional de Cualificaciones; y los elementos metodológicos para establecer la Ruta Nacional para el Diseño de Cualificaciones, sobre la cual fundamenta el diseño de seis (6) catálogos sectoriales de cualificaciones: Industria para la Comunicación Gráfica, Infraestructura 4G, Gestión Ambiental, Pecuaria, Mantenimiento Automotor y Banca; referente para fundamentar y orientar los programas de Formación Profesional Integral y la Certificación de Competencias Laborales del SENA.

Igualmente, la Entidad participó de manera permanente en las mesas técnicas que elaboran y organizan los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones: el Subsistema de Normalización de Competencias, el Subsistema de Certificación de Competencias, el Subsistema de Formación para el Trabajo y su aseguramiento de la Calidad; el Esquema de Movilidad Educativa y Formativa, y la Plataforma de Información del sistema.

Cabe anotar que el SENA participa en la conformación del “Equipo Técnico Intersectorial del Marco Nacional de Cualificaciones”, para facilitar el diseño del Catálogo de Cualificaciones de la Industria Química y Farmacéutica, la documentación metodológica de la Ruta para el Diseño de Cualificaciones y, el diseño de propuesta de estructura y funciones para la Entidad Autónoma que administrará y operará el Marco Nacional de Cualificaciones.

Se logró contribuir en la elaboración de la propuesta de Subsistema de Formación para el Trabajo y la definición de siete niveles de formación en los cuales el SENA podrá impartir los programas de Formación Profesional Integral y la Certificación de Competencias Laborales.

De igual forma, participamos en el desarrollo de talleres de validación de la propuesta de Subsistema de Formación para el Trabajo realizada por el Ministerio de Educación Nacional y continuamos apoyando al Ministerio del Trabajo en las jornadas previstas para sensibilizar a ASCUN, ACIET, ASENOF, sector productivo y SENA, sobre las inquietudes que resultaron de dichos talleres.

Uno de los principales retos es la estructuración conjunta, con el Ministerio de Educación y Ministerio de Trabajo, de la propuesta de Subsistema de Formación para el Trabajo; cumpliendo los cronogramas y objetivos establecidos, teniendo en cuenta que aún existen diferencias técnicas conceptuales que se deben definir.

3.4. Gestión de Instancias de concertación, evaluación y certificación de competencias laborales

A través de las instancias de concertación el SENA obtiene información de cerca de 6.000 actores del país, entre los que se cuentan el gobierno, el sector productivo y el académico, para realizar el proceso de normalización de competencias laborales; el cual contribuye a la identificación y cierre de brechas de capital humano, la movilidad laboral, el desarrollo técnico y tecnológico y su impacto en la gestión del talento humano del país.

Entre octubre de 2019 y septiembre de 2020, se elaboraron y/o actualizaron 209 Normas Sectoriales de Competencia Laboral, entre las cuales 76 pertenecen a los sectores priorizados por el Gobierno Nacional (23 Economía Naranja, 21 Industria 4.0, 15 Agro, 13 Logística y Transporte y 4 Salud).

Por otra parte, mediante articulación de las Mesas Sectoriales pertenecientes a los pactos por el crecimiento sectorial con los empresarios de los sectores se logró identificar y ajustar programas de formación de sectores moda, turismo, BPO, software, férreo, fluvial y marítimo, que tengan mayor pertinencia con las necesidades actuales del país, así mismo, se formularon dos proyectos pilotos de capacitación para sector moda y sector Software que cumplen con problemáticas identificadas por los empresarios.

Con respecto a la certificación de competencias laborales, entre octubre y diciembre de 2019 el SENA certificó a 54.664 personas, y en lo corrido de la vigencia 2020 (con corte a septiembre) se certificaron 49.102 personas como se puede observar a continuación:

INDICADOR	EJECUCIÓN OCTUBRE- DICIEMBRE 2019	VIGENCIA 2020 (CORTE A SEPTIEMBRE)		
		META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
Número en evaluaciones en competencias laborales	62.104	221.436	76.220	34,42 %
Personas evaluadas en competencias laborales	45.043	184.024	60.731	33,00 %
Número de certificaciones expedidas en competencias laborales	72.888	210.430	60.542	28,77 %
Personas certificadas en competencias laborales	54.664	175.241	49.102	28,02 %

Fuente: SENA - Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Se creó la línea de certificación de competencias por marca que posibilita la certificación conjunta del SENA con instituciones y organización de renombre nacional e internacional, para mejorar el impacto en la empleabilidad de las personas certificadas, y el 25 de febrero de 2020 se realizó la primera ceremonia de certificación de 25 personas en alianza SENA Microsoft, en el área de TIC. En mayo se certificaron 29 personas más, resultado de la realización de una convocatoria nacional.

De igual forma, se agilizó la ejecución del proceso en forma virtual en la toma de evidencias de conocimientos y desempeños, haciéndolo más accesible a personas que hasta el momento no lo pudieron hacer por estar en lugares alejados geográficamente, y continuando con los estándares de calidad requeridos; esto como una alternativa adicional a la presencialidad.

Desde la Dirección del Sistema Nacional (DSNFT) se está apoyando el proceso con la creación de proyectos nacionales tanto con instituciones públicas y privadas, aportando a la productividad y cualificación del talento humano de las organizaciones y de las personas en general. Se resalta la alianza con el Ministerio de las TIC, donde gracias al compromiso de las dos entidades, se trabaja de la mano para identificar necesidades del sector y certificar 5.000 personas a nivel nacional.

Adicionalmente, se creó la estrategia Certificaton, la cual busca inscribir más de 30.000 personas a nivel nacional y tiene como propósito apoyar la realización de procesos en forma virtual, y permitir que las personas accedan más fácilmente a procesos de certificación según las necesidades de los sectores productivos.

Frente a los principales retos, tenemos los siguientes: la homologación de la certificación de competencias laborales en países que conforman la Alianza Pacífico (Perú, México, Chile y Colombia), la transferencia del proceso de Evaluación y certificación de competencias laborales a nivel internacional: Perú, Uruguay, República Dominicana, Guatemala y Honduras; consolidación de alianzas con Microsoft para certificación conjunta, así mismo, crear nuevas alianzas con gigantes tecnológicos como: Oracle, Cisco, Siemens, Amazon; finalmente implementar el subsistema de evaluación y certificación de competencias, teniendo en cuenta los lineamientos que imparta el Ministerio del Trabajo.

3.5. Sistema de Investigación, Innovación y Desarrollo Tecnológico -SENNOVA

Entre los aspectos a resaltar se encuentran la financiación de 110 proyectos de actualización y modernización tecnológica de los centros de formación durante 2019. Además, se generó una estrategia de modernización tecnológica con la finalidad de fortalecer las capacidades en la formulación y ejecución de proyectos con los centros de formación que no tuvieron proyectos viables en la convocatoria SENNOVA 2020. En la vigencia 2020 se continúa en dicha ruta con la financiación de 113 proyectos.

En el siguiente cuadro se presentan los logros más relevantes alcanzados en relación con la producción científica:

LOGRO	PERIODO	
	Octubre-diciembre 2019	Vigencia 2020 (con corte a septiembre)
Patentes de invención	-	1
Artículos presentados a revistas científicas para su publicación	190	97
Volúmenes de revistas científicas publicadas	15	6
Eventos de divulgación SENNOVA	61	-
Libros científicos publicados	-	7

Fuente: Dirección de Formación Profesional-SENNOVA.

De igual forma en 2019, 127 colaboradores recibieron transferencia en propiedad intelectual con la Dirección Nacional de Derechos de Autor; mientras que, en 2020, 168 colaboradores recibieron transferencia en propiedad intelectual con la Superintendencia de Industria y Comercio y 295 colaboradores que recibieron transferencia en plagio en la escritura científica.

3.5.1. Apropiación de la Ciencia y Cultura de la Innovación

En 2019, se elaboró el Modelo de Gestión del Conocimiento para la Entidad en cumplimiento del Decreto No. 1499 del 2017.

En el 2020, durante la implementación del modelo, en función del plan de cierre de brechas en I+D+i se realizaron transferencias de conocimiento para la generación de capacidades en estructuración básica de proyectos, uso de herramientas colaborativas, diseño metodológico, bibliometría y vigilancia científico-tecnológica en 14 regionales con participación de 524 personas.

Así mismo, se implementó el modelo de gestión de resultados de investigación en los centros de formación en donde se realizó la valoración y clasificación según nivel inventivo de 639 tecnologías, a las cuales se les realizó transferencia de conocimiento sobre en diferentes centros de formación con la participación de 1.200 personas.

3.5.2. Investigación Aplicada: grupos y semilleros de investigación en centros de formación

A cierre de 2019 el SENA cuenta con 119 Grupos de Investigación, los cuales mantienen la categorización ante Minciencias 87: 1 en Categoría A, 10 en B y 76 en C. El año cerró con 249 proyectos de investigación aplicada que llevaron a cabo los investigadores y aprendices de 726 semilleros de investigación a nivel nacional. Es muy importante resaltar que 683 aprendices desarrollaron su contrato de aprendizaje en proyectos de investigación.

Por otra parte, durante 2019 se incentivó la participación de aprendices en RREDSI (Red Regional de Semilleros de Investigación) y REDCOLSI (Red Colombiana de Semilleros de Investigación), las cuales son respectivamente la red regional y nacional de participación en Semilleros de Investigación, cuya finalidad es incentivar la formación científica e investigativa a gran escala en el país.

A continuación, se describen los logros obtenidos alcanzados mediante las estrategias RREDSI Y REDCOLSI:

ESTRATEGIA RREDSI		
Nivel regional	Proyectos avalados en Semilleros	54
	Aprendices beneficiados	120
Nivel nacional	Proyectos para presentarse en Eventos de Divulgación Tecnológica	17
	Aprendices beneficiados	34
Nivel internacional	Aprendices apoyados a través del Programa DELFIN, mediante modalidad de intercambio para estancias de investigación en México	8
ESTRATEGIA REDCOLSI		
Nivel regional	Proyectos avalados en Semilleros	1.800
	Aprendices beneficiados	2.800
Nivel nacional	Proyectos a presentarse en Eventos de Divulgación Tecnológica	530
	Aprendices beneficiados	1.100
Nivel internacional	Proyectos avalados en Semilleros	50

Fuente: Dirección de Formación Profesional-SENNOVA.

En 2020, se mantienen los mismos 119 grupos de investigación los cuales adelantan 184 proyectos de investigación y 140 proyectos de innovación, y con 389 aprendices vinculados en la modalidad de contrato de aprendizaje a cierre de septiembre.

3.5.3. Fomento de Innovación y desarrollo tecnológico en las empresas

El SENA presta a las empresas, emprendedores e investigadores diferentes servicios de CTI para mejorar los niveles de productividad y competitividad a nivel nacional. Por una parte, cuenta con una red de laboratorios de servicios tecnológicos, y con la red de Tecnoparques como acelerador de proyectos de base tecnológica y prototipado. Por otra parte, presta el servicio de asistencia técnica y extensionismo tecnológico a Mipymes. Y finalmente, abre convocatorias con el fin de cofinanciar proyectos de innovación y desarrollo tecnológico a empresas.

En el marco de la alianza SENA - Minciencias, en 2019, se llevó a cabo la Convocatoria de la Línea de Fomento de Investigación y Desarrollo Tecnológico en las empresas con fin de cofinanciar proyectos de innovación y desarrollo tecnológico de empresas de diferentes tamaños y sectores, con aporte de contrapartida, que den como resultado prototipo funcional validado que conlleve al desarrollo de nuevos productos, servicios y/o procesos, o significativamente mejorados.

A cierre de 2019, se aprobaron 97 proyectos a empresas de todo el país, por valor de \$18.267.688.959. Las empresas cuentan con un aporte de cofinanciación de hasta 200 millones de pesos. En el caso de Mipymes la cofinanciación del proyecto es hasta el 80 % y en caso de empresas grandes hasta del 50 %.

En la vigencia 2020, en alianza con el Programa Colombia Productiva del MinCIT se adelanta la Convocatoria SENA Innova, con el fin de cofinanciar proyectos de Innovación y Desarrollo Tecnológico que contribuyan al mejoramiento de los niveles de productividad y competitividad del sector productivo del país. Con priorización de líneas temáticas como Cuarta revolución industrial y transformación digital.

Esta convocatoria para la formulación de proyectos a cargo de las empresas cuenta con un presupuesto disponible de \$24.000.000.000, con los cuales se espera cofinanciar alrededor de 120 proyectos.

3.5.4. Extensionismo Tecnológico

La línea programática de Extensionismo Tecnológico presta asistencia a las empresas con el fin de mejorar significativamente sus niveles de productividad. En diciembre de 2019, se logró la

certificación en siete (7) regionales del país (Atlántico, Tolima, Risaralda, Valle, Antioquia, Distrito Capital y Santander) de 219 colaboradores del SENA en la metodología de Extensionismo tecnológico a través del Centro Nacional de Productividad (CNP). Se firmó un convenio de Cooperación entre el SENA y Colombia Productiva del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, con el fin aunar esfuerzos para llevar a cabo el desarrollo del programa de Extensión Tecnológica, en el pilar de formación de extensionistas e intervención a empresas.

En lo corrido de 2020, se llevo a cabo la formación y certificación a 87 especialistas en productividad a través de la Universidad Minuto de Dios y Georgia Tech en el marco del Convenio No. 050 de 2018 - No. 0261 de 2018, para fortalecer las competencias de los especialistas en productividad en la implementación del programa de Extensionismo Tecnológico en las Mipymes del territorio colombiano.

En articulación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) y Colombia Productiva del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MinCIT), se desarrolló la iniciativa #MiPymeSeTransforma, en donde se brinda asistencia técnica virtual a 1.349 Mipymes colombianas para 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.

3.5.5. Servicios tecnológicos para fortalecimiento de las empresas

En el periodo de octubre a diciembre de 2019 se impulsó la participación en la convocatoria cerrada del Instituto Nacional de Metrología de Colombia (INM) para el fortalecimiento de las capacidades de medición de los Laboratorios, que contribuye en el aseguramiento de la validez de los resultados para el sector productivo y competitivo del país. Fueron seleccionados los Laboratorios de calidad de alimentos del Centro Agroindustrial de la Regional Quindío y Laboratorio de Metrología de la Regional Caldas/Centro de Procesos Industriales y Construcción.

Igualmente, se obtuvo la acreditación por parte del Organismo Nacional de Acreditación de Colombia (ONAC) para el sistema de gestión de calidad conforme a la norma ISO/IEC 17025 para dos (2) centros de formación: Centro de Diseño y Manufactura del Cuero y Centro Nacional Colombo Alemán. También se realizó la vigilancia del sistema de gestión mencionado

por parte del ONAC para dos (2) centros de formación: Centro para el Desarrollo del Hábitat y la Construcción y el Centro de Diseño y Metrología.

En este periodo se atendieron a 400 empresas y a 550 aprendices en visitas técnicas para complementar sus procesos de formación, y en diciembre de 2019, se realizó el primer workshop de servicios tecnológicos en donde se tuvieron invitados como el INM e Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC) y se creó la estrategia "Red de servicios tecnológicos del SENA", conformada por trece (13) mesas técnicas por área de conocimiento (aguas, alimentos, automatización y TIC, biotecnología, café, construcción y topografía, materiales, metrología, pecuaria, salud y seguridad en el trabajo, suelos, textil, transporte) y se inició la estructuración de la comunidad de práctica de laboratorios del SENA.

Por otra parte, en lo corrido de 2020 (con corte a septiembre), se apoyó a ICONTEC en la revisión de normas técnicas del sector textil, relacionadas con la fabricación y ensayos de funcionalidad para las mascarillas (tapabocas) tanto para el sector salud, como para otros sectores diferentes al mismo, durante la pandemia; en el Laboratorio de Calidad textil del Centro Textil y de Gestión Industrial de Antioquia, se desarrollaron cuatro (4) metodologías de acuerdo con las normas nacionales e internacionales para pruebas de funcionalidad de las mascarillas (tapabocas): 1) Respirabilidad de acuerdo con la norma NTC 1733 y END 150. 2) Resistencia al agua: penetración de impacto ATCC42. 3) Método de prueba para resistencia a la sangre: presión hidrostática. 4) Prueba de uso y cantidad de lavados con la norma NTC 1733.

También se obtuvo la acreditación por parte del Organismo Nacional de Acreditación de Colombia (ONAC) para el sistema de gestión de calidad conforme a la norma ISO/IEC 17025 para cuatro (4) centros de formación: Centro Nacional Colombo Alemán, Centro de Diseño Tecnológico Industrial, Centro de Diseño e Innovación Tecnológica Industrial y Centro de Gestión Agroempresarial del Oriente. También se realizó la vigilancia del sistema de gestión mencionado por parte del ONAC para cuatro (4) centros de formación: Centro Textil y de Gestión Industrial, Centro de Procesos Industriales, Centro de Manufactura En Textiles y Cuero y Centro Nacional de Asistencia Técnica a la Industria - ASTIN. En total se cuenta con dieciséis (16) Laboratorios acreditados ante el ONAC y dos (2) laboratorios habilitados por el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (IDEAM).

En agosto, se realizó el segundo workshop de servicios tecnológicos en donde se tuvieron invitados como el Departamento Nacional de Planeación, Organismo Nacional de Acreditación de Colombia (ONAC), Instituto Nacional de Metrología de Colombia (INM) Centro Nacional

de Metrología de México (CENAM), Corporación Ruta N, Grupo Valuati de México, Bernier Group y Argos de México.

La Entidad apoya la gestión de los convenios con Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), INM, Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria (AGROSAVIA), Superintendencia de Industria y Comercio (SIC), Red de Consumo Seguro y al programa de Colombia Mide (Aguacate Hass y Cacao) para contribuir en el cumplimiento del objetivo estratégico Procesos Misionales (PM) 4: Desarrollar capacidades de investigación aplicada e innovación en el capital humano y el tejido empresarial del país y los objetivos del Plan Nacional de desarrollo.

Cabe anotar que en este periodo se atendieron a 200 empresas con la prestación de servicios y en la actualidad se continúa trabajando con la estrategia “Red de servicios tecnológicos del SENA”, conformada por catorce (14) mesas técnicas por área de conocimiento (aguas, alimentos, automatización y TIC, biotecnología, café, construcción y topografía, materiales, metrología, pecuaria, salud y seguridad, suelos, manufactura, otros servicios y transporte).

3.5.6. Tecnoparque

A cierre de 2019, el SENA cuenta con una red de 16 nodos de Tecnoparque. De octubre a diciembre de 2019, se financiaron 723 proyectos que culminaron con prototipos funcionales y 454 productos mínimos viables. Se resalta que en el mismo periodo 403 empresas se beneficiaron de los servicios prestados por la red.

En lo corrido de 2020, se logró la apertura de dos nodos más en Cúcuta y Popayán, para un total de 18 nodos en funcionamiento. A cierre de septiembre de 2020 se cuenta con 164 proyectos de base tecnológica finalizados, 20 proyectos para apoyos de la emergencia COVID-19 y atención a más de 1.200 talentos y 160 empresas.

3.5.7. Tecnoacademia

Las Tecnoacademias del SENA están al servicio de los estudiantes y aprendices de educación básica secundaria y media de los colegios, para formar capacidades en CTI en tecnología emergentes como nanotecnología, robótica y biotecnología, entre otras. Durante el periodo de octubre a diciembre de 2019, en las Tecnoacademias se

atendieron a 6.549 aprendices, en las líneas de: Biotecnología, Nanotecnología, Ciencias Básicas y TIC, siendo estudiantes de sexto a undécimo grado de instituciones educativas públicas y privadas, algunas del sector rural.

Igualmente, durante ese período el SENA realizó la apertura de cuatro Tecnoacademias fijas adicionales: En Armenia, Cimitarra, Codazzi y Popayán, para un total de 14 al cierre del año. Uno de los logros en dicho año fue la puesta en marcha de la nueva estrategia de Tecnoacademias Itinerantes para prestar el servicio a los aprendices de instituciones educativas rurales en 12 departamentos del país, dando ampliación de cobertura con dicha estrategia y permitiendo llegar a nuevos departamentos como: Bolívar, Sucre, Córdoba, Chocó, Magdalena, Meta y Boyacá.

3.6. Relacionamiento Empresarial y Gestión del Cliente

3.6.1. Contrato de aprendizaje

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

En el periodo comprendido entre el 1 de octubre al 31 de diciembre de 2019, un total de 50.220 aprendices se beneficiaron con contrato de aprendizaje, logrando así para ese año un total de 377.050 contratos, el 73,20 %, representados por aprendices SENA y el restante pertenece a otras instituciones educativas tal como se puede observar en la siguiente tabla:

CONTRATO DE APRENDIZAJE				
INDICADORES	OCTUBRE A DICIEMBRE 2019	VIGENCIA 2020 (CORTE A SEPTIEMBRE)		
	EJECUCIÓN	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
Aprendices con contrato de aprendizaje	50.220	400.000	278.462	69,62 %
Empresas con cuotas reguladas	610	42.000	40.054	95,37 %
Empresas con cuotas voluntarias	2.040	9.500	6.326	66,59 %

Fuente: SENA - Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

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

El 2020, es un año que puso a prueba a toda la humanidad, y el contrato de aprendizaje no fue ajeno al sufrir el impacto negativo causada por la pandemia del COVID-19, donde el aislamiento preventivo decretado por el Gobierno Nacional condujo a que cerca de 67.587 contratos de aprendizaje se suspendieran con el propósito de minimizar la propagación y principalmente a salvaguardar la vida de los aprendices y sus familias. Con corte a 30 de septiembre se reactivaron 59.989, gracias a la gestión que se adelantó con las empresas que tenían contratos suspendidos.

El SENA dentro de las medidas tomadas para mitigar los efectos adversos de la pandemia tanto para los aprendices, como para el sector productivo y económico, emitió una serie de directrices y actos administrativos que van en pro de la protección a la vida, entre las cuales están las resoluciones que suspendieron los términos del Artículo 1 del Acuerdo 11 de 2008, que impactó en la suscripción de nuevos contratos de aprendizaje durante el periodo del 17 de marzo al 30 de septiembre de 2020, con un reducción cercana al 41 % frente al 2019.

3.7. Relaciones internacionales y cooperación

El SENA, a través de la Coordinación Nacional de Relaciones Internacionales y Cooperación de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, coordina la política de internacionalización de la Entidad, con el fin generar y promover la transferencia internacional de conocimiento y el uso de la tecnología, lo cual contribuye al desarrollo de una formación profesional integral con calidad, pertinencia y cobertura.

La internacionalización se enfoca en estrategias de innovación y alianzas con cooperantes, así como con gigantes tecnológicos que permiten aunar esfuerzos para actualizar y desarrollar el conocimiento a instructores y aprendices en materia de Industria 4.0, automatización industrial y el fortalecimiento de la calidad en los programas de formación que imparte el SENA en las redes de conocimiento afines. De igual manera, se fortalecen las capacidades y habilidades en la enseñanza del idioma inglés, portugués, francés y chino mandarín.

El SENA ha suscrito 27 convenios, entre los que se encuentran proyectos de cooperación internacional, memorandos de Entendimiento-MOU y convenios especiales de cooperación. En el anexo 1 se presentan detallan los convenios suscritos por el SENA.

El 2020 se impactó de manera directa los indicadores de movilidad internacional, de tal modo se evidencia un cumplimiento del 28,19 % a la fecha, se lograron 296 movilidades de las 1.050 proyectadas para el presente año. El COVID-19 restringió de manera directa cualquier movilidad internacional presencial, razón por la cual se viene trabajando en la transferencia de conocimientos a través de la academia internacional, como se muestra a continuación:

INDICADORES	OCTUBRE A DICIEMBRE 2019	VIGENCIA 2020 (CORTE A SEPTIEMBRE)		
	EJECUCIÓN	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
Convenios/alianzas internacionales	14	45	27	60,00 %
Movilidad internacional	261	1.050	296	28,19 %
Personal formado y entrenado en Colombia en el marco de proyectos internacionales - personal formado y entrenado en el marco de proyecto voluntarios y emprendedores del programa SER	2.506	10.400	19.321	185,78 %

Fuente: SENA - Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.

Estos grandes resultados se lograron gracias a la gran gestión que se realiza a través de la academia internacional con actividades de networking para centros del SENA con cooperantes, movilidad virtual (pasantías virtuales y de investigación), actividades co-curriculares virtuales con enfoque internacional, transferencias, webinars y conversatorios virtuales y retos de innovación: Hackathons y Bootcamps

Frente a las certificaciones internacionales, 89 instructores y seis ambientes de aprendizaje fueron certificados internacionalmente.

3.8. Ferias de atención para colombianos en el exterior en el marco Colombia Nos Une

La Dirección de Asuntos Migratorios, Consulares y Servicio al Ciudadano y su programa Colombia Nos Une -CNU-, adelanta las Ferias de Servicios en el Exterior con la comunidad colombiana residente en el exterior, los cuales buscan fortalecer sus vínculos con nuestro país, a través de distintas acciones, entre ellas el diseño de una oferta institucional de servicios y la realización de ferias que acerquen a la comunidad a dicha oferta. La Entidad participó en Miami, Estados Unidos (5 y 6 de octubre de 2019), en total se atendieron a 2.391 connacionales. Para el 2020, no se participó en ferias de atención para colombianos, dado que el actual proceso de COVID-19 no permite la logística.

3.9. Aporte de la Entidad en construcción de paz

En el marco del Pacto por la construcción de paz contemplado en el Plan Nacional de Desarrollo y en relación con el acuerdo final para la terminación del conflicto y la normatividad, es necesario informar que el SENA no tiene compromisos, indicadores, ni metas asignadas en el Plan Marco de Implementación del Acuerdo que el Gobierno Nacional definió.

Sin embargo, la Entidad como parte del Gobierno Nacional contribuye desde su misionalidad con el cumplimiento del punto 1 del Acuerdo de Paz denominado Hacia un Nuevo Campo Colombiano: Reforma Rural Integral y del punto 3 Fin del Conflicto, en lo relacionado con la reincorporación de las FARC-EP a la vida civil en lo económico, lo social y lo político de acuerdo con sus intereses. Las intervenciones realizadas se focalizan así:

Punto 1 del Acuerdo de Paz: Acciones en los 170 municipios PDET (Planes de Desarrollo con Enfoque Territorial) priorizados por Gobierno Nacional para ser atendidos. Los resultados logrados se presentan a continuación:

ATENCIÓN BRINDADA EN MUNICIPIOS PDET	OCTUBRE A DICIEMBRE DE 2019	VIGENCIA 2020 (CON CORTE A SEPTIEMBRE)
Formación para el trabajo	991.796 cupos (enero a diciembre 2019)	579.221 cupos
	35.079 personas orientadas	83.258 inscritos

ATENCIÓN BRINDADA EN MUNICIPIOS PDET	OCTUBRE A DICIEMBRE DE 2019	VIGENCIA 2020 (CON CORTE A SEPTIEMBRE)
Acciones de la Agencia Pública de Empleo		117.783 personas orientadas
		16.391 colocaciones en empleo formal
Certificación en competencias laborales	8.509 personas certificadas	4.492 personas certificadas

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y Agencia Pública de Empleo.

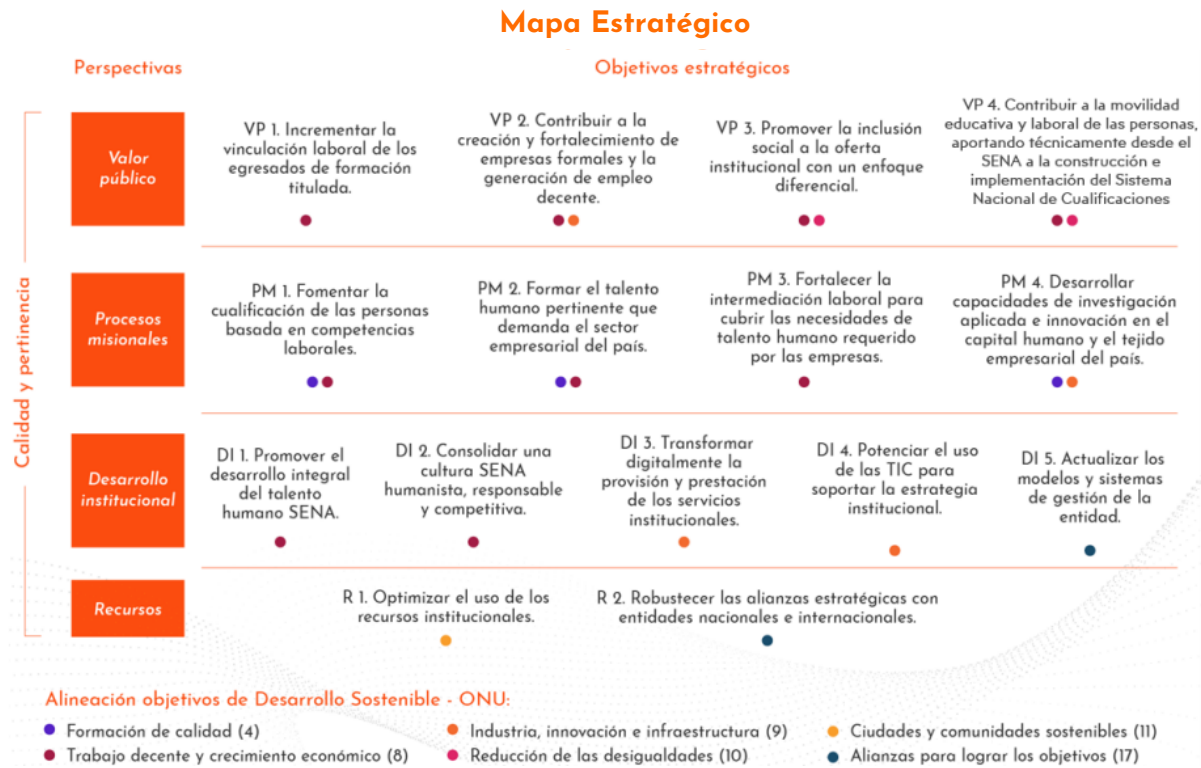
B) Atención a personas en proceso de reincorporación de acuerdo con el Convenio Marco Interadministrativo SENA - ARN No. 020 de 2018:

ATENCIÓN BRINDADA	OCTUBRE A DICIEMBRE DE 2019	VIGENCIA 2020 (CON CORTE A SEPTIEMBRE)
Formación para el trabajo	11.385 cupos (enero a diciembre 2019)	5.231 cupos
Generación de Unidades Productivas	61 unidades productivas creadas	11 unidades productivas creadas
Empresas creadas otras fuentes de financiación - OFF	5 empresas	15 empresas
Inscritos en el aplicativo APE	239 personas	950 personas
Acciones de orientación ocupacional	397	2.148
Colocaciones en empleos formales	31 personas	38 personas
Certificación en competencias laborales	93 personas	5 personas

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y Agencia Pública de Empleo.

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

El SENA a través de su gestión y mediante el cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos en el Plan Estratégico Institucional PEI 2019 - 2022 aporta al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como se observa a continuación:



Fuente: Plan Estratégico Institucional - PEI 2019-2022.

4. Desarrollo de fortalecimiento institucional

4.1. Gestión del talento humano

4.1.1. Planta de personal

Convocatoria No. 436 de 2017

Mediante la Convocatoria 436 de 2017 realizada por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el SENA ofertó 4.973 cargos de carrera administrativa, de los cuales ya están provistos de manera definitiva el 94 %. Con este resultado, de los 9.065 cargos de carrera administrativa que tiene el SENA, quedan provistos de manera definitiva 8.386 correspondientes al 92 %.

El avance en la conformación de listas por empleos y sus respectivas firmezas, conforme a la información remitida por la CNSC, fueron las siguientes:

LISTAS DE ELEGIBLES	INSTRUCTORES	ADMINISTRATIVOS	TOTAL
Expedidas	1.849	1.753	3.601
Pendientes	0	0	0
Desiertos	77	8	85
TOTAL	1.926	1.762	3.688

Fuente: SENA- Secretaria General.

FIRMEZA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES	INSTRUCTORES	ADMINISTRATIVOS	TOTAL
Totales	1.542	1.471	3.013
Parciales	204	178	382
Pendientes	103	104	207

Fuente: SENA- Secretaria General.

Respecto al uso de estas listas de elegibles, y conforme al Concepto No. 20192120127851 del 15 de marzo de 2019 de la CNSC, las listas se utilizan en estricto orden de mérito y durante su vigencia.

Con relación a la provisión de los empleos declarados desiertos en la Convocatoria 436 de 2017 y de aquellas vacantes generadas con posterioridad a la oferta pública de empleos de dicho concurso, el SENA en cumplimiento del Criterio Unificado del 16 de enero de 2020 emitido por la CNSC, hará uso de las listas de elegibles de la Convocatoria 436 de 2017, previa autorización de la Entidad en mención.

Por otro lado, se reportaron ante la CNSC las vacantes definitivas de la planta de personal del SENA que no fueron reportadas dentro de la Convocatoria 436 de 2017. Igualmente, la CNSC autorizó del uso de las listas de elegibles de 202 vacantes de la planta de personal que no fueron reportadas en la Convocatoria 436 de 2017, de conformidad con lo previsto en el Criterio Unificado del 16 de enero de 2020.

Respecto a las 125 vacantes que no cuentan con listas de elegibles, se solicitó a la CNSC que sean incluidas en la etapa de planeación de concurso de ascensos y convocatoria pública que se adelanta en la actualidad con otras entidades del orden nacional. Igualmente, está previsto que en el último trimestre de este año la CNSC abra la nueva convocatoria para proveer por concurso los restantes cargos de carrera administrativa de la Entidad.

Por otra parte, en virtud de lo previsto en el Decreto 1800 de 2019, el SENA se encuentra adelantando las actuaciones correspondientes para adelantar la formalización de empleos de la planta de personal.

Provisión transitoria de empleos públicos

Encargos: durante la vigencia 2019 se realizaron dos procesos para proveer empleos vacantes mediante encargo. En el primer proceso, se ofertaron 107 empleos vacantes, y se realizó la provisión de 87 cargos; y en el segundo proceso, se ofertaron 226 empleos vacantes y se logró la provisión de 102 cargos.

Durante la vigencia 2020, el SENA realizó un estudio para identificar las vacantes de la planta de personal que no pueden ser provistas mediante el uso de listas de elegibles de la Convocatoria 436 de 2017, con el fin de adelantar el proceso de provisión transitoria mediante encargos.

Nombramientos provisionales: teniendo en cuenta lo dispuesto en el Artículo 2.2.5.3.3 del Decreto 648 de 2017, el SENA emitió los lineamientos para establecer el procedimiento para la provisión de empleos mediante nombramiento provisional; sin embargo, este procedimiento depende directamente de la dinámica de la CNSC en la publicación de las firmezas de las listas de elegibles.

Provisión de empleos temporales: mediante Decreto Presidencial No. 553 del 30 de marzo de 2017, el Gobierno Nacional creó en la planta de personal del SENA, 800 empleos de carácter temporal dentro del período comprendido entre el 17 de julio de 2017 y el 31 de diciembre de 2017, para los programas AGROSENA, SENNOVA y Bilingüismo.

La vigencia de esta planta temporal fue ampliada mediante los Decretos 2147 de 2017 hasta el 15 de julio de 2019; 1217 de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019; y 2357 de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Una vez se obtuvo la prórroga de la planta temporal hasta el 31 de diciembre de 2021, la Entidad inició la gestión para la provisión de los empleos temporales que se encuentran vacantes de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y en el artículo 2.2.1.1.1 del Decreto 1083 de 2015.

La Entidad durante el primer semestre del 2020, inició el diseño la metodología para el desarrollo de la primera fase de provisión de los empleos de la planta temporal y se publicó el 10 de julio de 2020 la Guía para proveer las vacantes de la planta temporal. A partir del 16 de julio del mismo año, a través de la página web de la Agencia Pública de Empleo (APE) se llevó a cabo la primera fase del proceso para la provisión de sesenta y dos (62) vacantes de la planta temporal del nivel profesional.

Finalizada la primera etapa del proceso de provisión se inició en agosto a la fase de encargos para proveer aquellas vacantes del nivel profesional con servidores de carrera administrativa de conformidad con lo previsto en el Decreto 1083 de 2015.

Provisión de empleos de gerencia pública: durante el segundo semestre de 2019, el SENA y Departamento Administrativo de la Función Pública suscribieron el Convenio Interadministrativo No. 0064 del 1 de octubre de 2019, con el fin de adelantar los procesos de selección por concursos de méritos para los cargos de directores regionales y subdirectores de centro.

Mediante Resolución No. 1-1991 de 2019, se ordenó la apertura del proceso de selección meritocrático (Convocatoria 001 de 2019), para la conformación de las ternas con las cuales se proveerán los empleos de gerencia pública del SENA denominados subdirector de Centro Grado 02, correspondiente a 29 vacantes a nivel nacional; y a través de la Resolución No. 1-1992 de 2019, se ordenó la apertura del proceso de selección meritocrático (Convocatoria 2 de 2019), para la conformación de las ternas con las cuales se proveerán los empleos de gerencia pública del SENA denominados director regional, correspondiente a ocho vacantes a nivel nacional.

El SENA desarrolló el proceso de contratación de la Entidad que diseñará y calificará el instrumento de evaluación de los candidatos en el proceso de selección meritocrático, adicionalmente en diciembre de 2019, se aprobó por parte del Ministerio de Hacienda, las vigencias futuras. Mediante proceso de selección abreviada, el 13 de marzo de 2020, fue seleccionada la Universidad de Medellín con tal propósito para el proceso de selección meritocrática de Gerentes Públicos del SENA correspondientes a las convocatorias 1 y 2 de 2019.

El proceso fue suspendido hasta el 30 de mayo de 2020 de acuerdo con la Resolución No. 385 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social y de acuerdo con los lineamientos del Decreto 1168 del 25 de agosto, este fue reactivado de manera paulatina.

4.1.2. Código de Integridad

Para el último trimestre de la vigencia 2019 las acciones del Código de Integridad institucional estuvieron orientadas al inicio de la articulación a nivel interno tanto con la Oficina de Control Interno de Gestión como con la Oficina de Control Interno Disciplinario, y a nivel externo con el Departamento Administrativo de la Función Pública con el fin de abordar los requerimientos que frente al código se relacionan con el conflicto de intereses.

Durante octubre se realizó la encuesta de percepción de las estrategias de divulgación del Código de Integridad en la cual participaron 4.191 colaboradores a nivel nacional.

Adicionalmente, se fortalecieron las estrategias de divulgación del código a través del apalancamiento de los valores y la generación de hábitos transformadores desde el proceso de la Renovación Cultural SENA, pues a través del pilar principios durante la vigencia 2019 se impactaron a 150 líderes estratégicos y 513 líderes facilitadores a nivel nacional mediante diferentes acciones de coaching grupal, actividades experienciales y de formación para la réplica en cuyas temáticas se vincularon los valores bajo la visión “Somos íntegros y coherentes, vivimos los valores SENA y actuamos con legalidad”, enfatizando en la vivencia de los principios que encarnan los valores institucionales y promueven relaciones de confianza desde la coherencia y el ejemplo.

En la vigencia 2020 se realizó el nuevo autodiagnóstico de la política de integridad en febrero, obteniendo una calificación de 76,4, que mostró un incremento de 34,3 puntos con respecto al año anterior. Por su parte, en la última medición FURAG de la política se obtuvo una puntuación de 79,5, incrementando 9.7 puntos frente a la anterior vigencia, lo cual evidencia el impacto de las acciones de mejoramiento que han venido siendo implementadas para la gestión de este.

Se formuló el Plan de Acción del Código de Integridad para la vigencia 2020, el cual fue aprobado por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Entidad y con base en los resultados del FURAG se elaboró el plan de cierre de brechas, la implementación de ambos planes se ejecuta a lo largo de la vigencia de forma paralela.

También se desarrollaron estrategias para el afianzamiento y apropiación del Código de Integridad a nivel nacional a través del correo institucional, el magazine institucional, la intranet y la reinducción de los funcionarios en temáticas asociadas a integridad y conflictos de interés, también se realizó convocatoria nacional para la realización del Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción, impartido a través del Departamento Administrativo de la Función Pública; se emitió lineamiento a las regionales y a la Dirección General para la designación de delegados de integridad con el fin de dar continuidad a las acciones de divulgación del código a nivel nacional.

Por último, se realizó la activación del repositorio de evidencias del Código de Integridad a nivel nacional donde se inició el cargue de las mismas a través de los delegados a nivel nacional desde agosto. Se conformó el equipo interdisciplinario que desde la Dirección General y en representación de cada una de las dependencias, hará parte de las mesas de trabajo para la gestión de conflictos de interés, así como de la identificación de riesgos asociados al incumplimiento del código de Integridad, cuyas primeras mesas de trabajo se efectuaron en septiembre.

4.1.3. Plan de bienestar social y estímulo

El objetivo del plan de bienestar social e incentivos es construir un ambiente laboral que contribuya a la productividad, al desarrollo de los funcionarios y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal. Este plan comprende los programas de: deporte, cultura, recreación, calidad de vida laboral y beneficio.

Como resultado del desarrollo del Plan de Bienestar de octubre a diciembre 2019 y enero a septiembre 2020, se otorgaron 115.221 beneficios a servidores públicos y su grupo familiar. Para cada programa el número de beneficios fue: actividades deportivas 45.580, recreativas 15.946, actividades culturales 45.045, programas beneficios 5.963 y calidad de vida laboral 2.687. Los programas de bienestar son percibidos como excelentes y buenos para el 90 % de los servidores públicos encuestados. Para la vigencia 2020 se resalta el uso de las herramientas virtuales Office 365 con los siguientes resultados: un total de 85 seguidores del canal de Stream con 172 visualizaciones, para la red social Yammer se cuenta con 401 personas activas y 4.252 mensajes leídos.

A partir del último trimestre de 2019 se identificaron las necesidades de bienestar a nivel nacional para la construcción del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2020, mediante encuesta enviada a cada uno de los servidores públicos la cual contó con una importante participación de 4.322, el 43 % de la planta de personal SENA. Por último, la ejecución del Plan de Bienestar Social y Estímulos 2020, logrará beneficiar a 127.871 servidores públicos y su grupo familiar en las 33 regionales y la Dirección General, a través de los diferentes programas de bienestar.

Uno de los hechos trascendentales para la vigencia 2020 fue el Decreto 417 de marzo 17 de 2020 "Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el Territorio Nacional.", en su artículo 1° establece, "Declárese el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, por el término de treinta (30) días calendario, contados a partir de la vigencia de este decreto.". Lo anterior obligó a la cancelación del cronograma de eventos presenciales programados para el Plan de Bienestar e implicó el reto de realizar una oferta virtual que resultara atractiva para los funcionarios y su grupo familiar, teniendo en cuenta que, para el caso de los planes de bienestar, estas actividades siempre fueron desarrolladas de forma presencial.

Realizar una programación virtual logró una mayor articulación con las regionales en las actividades del Plan de Bienestar, mediante mesas de trabajo se formularon diferentes estrategias una de ellas fue 'Quédate en Casa' programación que se envía cada 15 días a los servidores públicos con una oferta virtual para los programas de cultura, recreación y deporte; incentivando el uso de las herramientas de Office 365 como Stream que permitió la creación de un canal el cual contiene los videos de todos los eventos, Yammer una red social donde interactuamos con los funcionarios y Teams un espacio donde se realizan las actividades de bienestar.

4.1.4. Plan Institucional de Capacitación-PIC

El objetivo del PIC es desarrollar actividades de formación y capacitación dirigidas a generar conocimientos y fortalecer las competencias de los servidores públicos al servicio del SENA, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva de los funcionarios para que logren el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

Como resultado de la ejecución del PIC octubre a diciembre 2019 y de enero a septiembre 2020, se beneficiaron a 1.902 servidores públicos administrativos y trabajadores oficiales. Así mismo, se realizó el proceso de inducción a 278 funcionarios que ingresaron a la planta del SENA y se ejecutó el programa de reinducción con la participación de 4.982 en el último trimestre del año 2019.

Para el 2020 se programó la estrategia de reinducción virtual aprovechando las herramientas colaborativas de office 365. En promedio el 96 % de los servidores públicos percibió la capacitación como muy satisfactoria y satisfactoria, en un 94 % por el contenido de la formación; el 97 % por los expositores y/o docentes y el 96 % en cuanto a la organización del curso. El impacto del plan fue del 94 %, lo cual es positivo pues el 98 % de los funcionarios cumplió con el (los) pacto acordado(s) en el acta de compromiso, el 95 % efectuó cambios en la forma como realiza las actividades después de asistir a la capacitación, el 93 % mejoró el desempeño laboral y el 92 % consideró que el jefe le facilita la aplicación de lo aprendido en el puesto de trabajo.

A partir del último semestre de 2019 se construyó el PIC SENA 2020 de conformidad con los lineamientos dados por el DAFP y la ESAP, cuyo insumo principal fueron las 770 sugerencias realizadas por las regionales lo que contribuyó a la construcción de los programas de formación. En cuanto a los trabajadores oficiales el número de temas propuestos fue de 289.

Mediante la ejecución del PIC SENA 2020, se logrará beneficiar a 1.834 servidores públicos a nivel nacional, en diferentes programas de formación diseñados a la medida de las necesidades del SENA. Mediante el programa de reinducción se llegará al 90 % funcionarios a través de jornadas de inducción virtual por la Dirección General y las regionales, así mismo con el programa de inducción se beneficiarán todos los funcionarios que ingresen a la planta de personal del SENA.

Dentro de las problemáticas para la ejecución del plan, se encuentra el bajo nivel de inscripción para la capacitación 100 % virtual, lo cual se evidencia en el número de inscritos el cual era de 2.948 en modalidad presencial a 1.967 inscritos para modalidad virtual.

4.1.5. Teletrabajo - trabajo en casa

Con relación al teletrabajo se expidió la Resolución No. 1-2217 del 13 de diciembre de 2019 *“Por medio de la cual se adopta en la modalidad de suplementaria el teletrabajo para empleados públicos con discapacidad por movilidad reducida o enfermedad catastrófica y se dictan otras*

disposiciones". Dando cumplimiento a lo anterior, se publicaron en la plataforma del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad denominada "CompromISO" los formatos correspondientes con el propósito de facilitar su trámite y oportuna gestión.

Para divulgar lo anterior, se expidió la Circular No: 01-3-2020-000106, la cual se dio a conocer por canales internos. Al respecto, se recibieron 78 solicitudes.

Trabajo en casa

En el marco de lo previsto en el numeral 4 del artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, la Circular 021 del 17 de marzo del 2020, el Decreto Legislativo 491 de 2020 (artículos 3, 15 y 16), la Directiva Presidencial No. 02 del 2020 y la Directiva Presidencial No. 03 del 2020, así como lo indicado en la Resolución No. 666 del 2020 y la Directiva Presidencial No. 07 del 2020, el SENA, comprometido con las políticas de seguridad y salud para la prevención de riesgos y protección de la salud de toda la comunidad SENA, y en aras de garantizar la continuidad de la prestación del servicio, implementó la estrategia de organización laboral de "trabajo en casa".

La Entidad adoptó estrategias desde el Eje Mentalmente Saludable a cargo del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de propender por el bienestar y salud de todos los funcionarios, las cuales se vienen desarrollando desde el inicio de la contingencia.

Los médicos de Seguridad y Salud en el Trabajo en cada una de las regionales con el apoyo de profesionales de la ARL se encuentran prestando orientación y asesoría médica relacionadas con: síntomas respiratorios, casos sospechosos, cuadros virales y reporte de casos confirmados de COVID-19, inquietudes respecto al virus COVID-19. Manejo en casa y reporte a entidades de salud de los casos confirmados COVID-19 y orientación de emergencias médicas

Con corte a agosto 2020, se realizaron más 54.533 atenciones médicas en todo el país. Igualmente, los psicólogos ocupacionales realizaron a nivel nacional 10.739 intervenciones, así: asesoría y orientación psicológica asociada a la situación de contingencia. (crisis emocional), acompañamiento psicológico a los casos identificados y reportados por los médicos positivos de COVID-19, y e intervención psicológica a los colaboradores que tienen riesgo psicosocial (estrés alto y muy alto).

Igualmente, se puso a disposición de toda la comunidad SENA una línea de atención telefónica médica y psicológica por parte de nuestro corredor de riesgos laborales (7x24). Con el fin de brindar orientación a situaciones médicas y psicológicas derivadas del COVID - 19

Se cuenta con 200 profesionales, entre psicólogos y médicos a nivel nacional que, desde el Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo hacen parte de los equipos interdisciplinarios que apoyan técnicamente la elaboración de los protocolos específicos en cada una de las regionales y centros de formación, con el fin de establecer las medidas para la reactivación de las labores presenciales.

El equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra haciendo la revisión de los protocolos específicos de bioseguridad que elaboran las regionales y centros de formación de los cuales fueron avalados 267 de 267 presentados, de los cuales 49 se encuentran aprobados por los entes territoriales y 65 en proceso de radicación.

Así mismo, se dio inicio a una estrategia para los líderes (directores, subdirectores y coordinadores de grupos internos de trabajo) a nivel nacional con el acompañamiento de Great Place to Work para el fortalecimiento de habilidades en la gestión del cambio.

Con el apoyo de la oficina de comunicaciones realizan campañas comunicativas orientadas a la prevención y promoción de la salud física y mental de los trabajadores.

Del mismo modo, se implementó la política digital alineada a la modalidad de trabajo en casa y al plan estratégico de tecnologías de información, así como a la política de transformación digital de la Entidad, política que contribuye activamente al aprovechamiento de las TIC a través del uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones deberá garantizar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en materia de ciberseguridad por la Entidad por parte de todos los funcionarios y contratistas. En el marco de dicha política se expidió la "Guía de Trabajo en Casa", en la cual desarrolla la firma electrónica para suscripción de documentos.

Bajo este marco, se evidencia que el SENA aunado esfuerzos para el mantenimiento de un clima organizacional propicio para enfrentar los retos del futuro en el camino a la transformación digital alineado a la renovación cultural, se armonicen con las labores diarias que se desarrollan en casa y la prestación del servicio, orientaciones para dicha implementación de la modalidad de trabajo en casa a través de las circulares que detallan en el anexo 2.

4.1.6. Bilingüismo para funcionarios

El programa de bilingüismo para funcionarios administrativos está incluido en el Plan Institucional de Capacitación como una temática de capacitación de la que se beneficiaron en

el periodo octubre a diciembre 2019 un total de 86 funcionarios. En promedio el 96 % de los servidores públicos percibió la capacitación como muy satisfactoria y satisfactoria, en un 95 % por el contenido de la formación; el 99 % por los expositores y/o docentes y el 93 % en cuanto a la organización del curso.

Debido al Estado de emergencia se tuvo que modificar el cronograma de capacitaciones y cambiar la modalidad de capacitación presencial a 100 % virtual, lo que implicaba el reto que los funcionarios sintieran el acompañamiento en su formación y tuvieran los espacios en su agenda laboral para participar activamente de la capacitación virtual.

Instructores

En 2019 la Escuela Nacional de Instructores adelantó una convocatoria en articulación con la entidad British Council en la cual se conformaron cuatro grupos para el curso *Introductory Methodology Course in Teaching English as a Foreign Language*, que beneficiaron a 76 instructores a nivel nacional en el periodo de octubre a diciembre.

En el 2020, por otra parte, la Escuela Nacional de Instructores adelantó cuatro convocatorias a nivel nacional con tres niveles del programa English Dot Works SENA, los cuales beneficiaron a 450 instructores. Además, 60 instructores se beneficiaron del programa *Virtual High-impact Professional Training for Teaching English in Vocational Settings*.

4.2. Gestión Documental

Durante la vigencia 2019, se radicaron 280.138 comunicaciones oficiales de las cuales 2.463 fueron físicas y 277.675 electrónicas, cumpliendo con el enfoque de la gestión electrónica de la Entidad encaminada a la utilización de las tecnologías para la comunicación, evidenciando que la Entidad contribuye al plan de austeridad y apoyo a la gestión ambiental del país disminuyendo el uso del papel y tóner. Y se efectuó el inventario, organización de 400 contratos vigencia 2019.

Además, se actualizaron y elaboraron más de 10 documentos necesarios dentro del proceso de gestión documental, que son exigencia normativa y procedimental por parte del Archivo General de la Nación y que se pueden detallar en el anexo 3.

También se visitaron y capacitaron a 420 funcionarios y contratistas de las siguientes regionales de Valle, Risaralda, Meta, Atlántico, Cauca, Quindío, Putumayo, San Andrés, Antioquia, Magdalena, Chocó, La Guajira, Caldas, Norte de Santander, Sucre, Santander, Nariño, Bolívar y Córdoba.

Atendiendo la orden perentoria impartida por el Archivo General de la Nación, se trasladaron, ubicaron y organizaron 10.500 cajas de archivo equivalentes a 2.625 metros lineales, a la nueva bodega del archivo central de la Dirección General ubicado en el barrio San Antonio.

En la vigencia 2020 (con corte a septiembre) el Archivo General de la Nación emitió concepto favorable y convalidó las Tablas de Retención Documental del SENA, instrumento que no era actualizado desde 2013, lo que permitirá la organización de los archivos físicos de gestión documental desde la vigencia 2013 hasta la vigencia 2020.

En gestión de comunicaciones oficiales de acuerdo con la situación actual del país, a septiembre de 2020 se radicaron 250.491 comunicaciones oficiales de las cuales 245.122 electrónicas un 95 %, cumpliendo con el enfoque de la gestión electrónica de la Entidad encaminada a la utilización de las tecnologías para la comunicación, evidenciando que la Entidad contribuye al Plan de Austeridad y Apoyo a la Gestión Ambiental del país disminuyendo el uso del papel y tóner.

El equipo de retos y oportunidades del despacho del director adoptó la propuesta de oficina virtual de radicación de comunicaciones. Desde agosto inició su ejecución y se incorporó la comunicación interna de manera obligatoria a través del cliente web OnBase a nivel nacional, así como las respuestas a ciudadanos.

Durante el periodo agosto y septiembre se realizaron capacitaciones y socializaciones sobre gestión documental a nivel nacional, con la participación de más de 3.000 funcionarios a nivel nacional. Continuamos con las mesas técnicas para cada grupo de la Dirección General y de las regionales.

4.3. Transformación cultural

En el marco del proceso de Renovación Cultural, el SENA tiene como propósito avanzar hacia una cultura organizacional cada vez más humanista, responsable y competitiva que trabaja para construir entornos sostenibles que le permitan lograr la excelencia en el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Para 2019, 664 líderes SENA participaron en el diseño del Plan Estratégico de la Renovación Cultural. Con este grupo de líderes también se realizó un proceso de formación y acompañamiento para el desarrollo de competencias socioemocionales como la comunicación, la adaptabilidad, la toma de decisiones, la inteligencia emocional y el trabajo en equipo.

2.089 personas asistieron a los cinco espacios de socialización realizados en Bogotá, Barranquilla, Bucaramanga, Cartagena y Armenia. Allí se generaron reflexiones sobre los valores institucionales, los cinco pilares de la Renovación Cultural: talento humano, liderazgo, relaciones, innovación y principios, y las habilidades necesarias para facilitar las dinámicas de trabajo.

Para el 2020, 5.672 asistentes únicos participaron en las 13 charlas virtuales, en vivo, para acompañar en la virtualidad a la comunidad SENA y sus familias con herramientas socioemocionales y de desarrollo de habilidades blandas. En promedio asisten 870 personas. En el anexo 4 se detalla el registro de asistentes a charlas de Renovación Cultural.

151 personas que representan a las 33 regionales y 117 centros de formación del SENA, conforman la red de Gestores de la Renovación Cultural SENA, quienes serán facilitadores y articuladores de los procesos de Renovación Cultural en territorio. Se realizaron en lo corrido del año 12 encuentros con Gestores de la Renovación Cultural.

700 directivos regionales y de los centros de formación a nivel nacional participaron en cuatro Encuentros de Líderes, donde recibieron herramientas para gestionar la incertidumbre y fortalecer su rol en medio de la pandemia (marzo 10, junio 14, julio 9 y septiembre 11).

72 personas, representantes de diferentes regionales y áreas, se formaron en metodologías ágiles y 17 en Innovación. El SENA cuenta con tres arquitectos de innovación, quienes apoyan iniciativas que lleven a soluciones innovadoras a la Entidad.

Y finalmente, 864 personas asistieron a los dos eventos en vivo para promover el uso y apropiación de la plataforma LinkedIn Learning como herramienta de aprendizaje para el crecimiento y desarrollo del talento humano SENA, lo cual contribuye al proceso de Renovación Cultural. Estos eventos se realizaron en articulación con el proyecto estratégico de Transformación Digital (julio 14 y septiembre 8).

4.4. Transformación digital

La dirección general, en cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad", lidera la estructuración de diversas iniciativas que contribuyen a la transformación digital pública desde el Servicio Nacional de Aprendizaje, en los términos del artículo 147 de la Ley 1955 de 2019.

En este sentido, en diciembre de 2019 se elaboró el diagnóstico de brechas de transformación digital en el SENA, mediante aproximadamente 15 sesiones de entendimiento con grupos en donde se abordaron más de 800 personas a en las diferentes sesiones, talleres y entrevistas.

Como resultado de este diagnóstico se identifica que la Entidad trabaja temas relacionados con agilidad, innovación y liderazgo. Uno de los principales retos es el correcto uso de las herramientas tecnológicas, además del desarrollo del trabajo colaborativo encaminado en fortalecer las capacidades digitales.

En el plan de capacitación 2019 y 2020 se contemplaron acciones formativas en habilidades digitales como: marco lógico de proyectos: identificación y análisis, innovación y creatividad, big data y análisis de datos, gestión del conocimiento, competitividad y la innovación, habeas data y sistemas de gestión de la seguridad de la información.

Un reto que se aborda al identificar estas iniciativas es la implementación de un modelo de competencias 4.0 orientadas a lo digital alineadas entre las capacidades digitales y las capacidades digitales orientadas a la empleabilidad y a un SENA motor de la Cuarta Revolución Industrial.

Igualmente, otro de los logros obtenidos a la fecha es la entrega de 35.795 computadores distribuidos en las 33 regionales y la Dirección General y aproximadamente 1.000 impresoras.

4.5. Direccionamiento Estratégico y Planeación

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

Una vez aprobado el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad", se identificaron con cada uno de los líderes de las direcciones, en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Presidencia de la República los compromisos y metas asociadas a los indicadores del Plan Nacional de Desarrollo e Indicadores Transformacionales.

Es así, como se identificaron las acciones que la Entidad desarrolla en relación con la gestión del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, enmarcadas en los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022.

Tenemos de esta manera en nuestro primer Objetivo Estratégico de la perspectiva de Valor Público, el VPI- Incrementar la vinculación laboral de los egresados de formación titulada, el cual es medido a través del indicador clave de desempeño, indicador transformacional y de Plan Nacional de Desarrollo-PND 2018-2022 relacionado con la vinculación laboral.

VPI- INCREMENTAR LA VINCULACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE FORMACIÓN TITULADA	META CUATRIENIO	META 2019	EJE 2019	META 2020	EJE 2020*
Vinculación laboral de los titulados y certificados de la formación profesional que consiguen trabajo a los seis (6) meses de egresados. (T)**	57,50 %	55,50 %	54 %	56 %	54 %

Fuente: Bases del Plan Nacional de Desarrollo-PND 2018-2022 - Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022 *Ejecución a junio 2020.

**Compromiso PND 2018-2022 - (T) Indicador Transformacional.

Dentro del segundo objetivo estratégico relacionado con VP2-Contribución a la creación y fortalecimiento de empresas formales y generación de empleo decente, encontramos cuatro indicadores claves de desempeño encaminados a la creación de empresas y generación de empleos, de los cuales dos están asociados a la estrategia del Gobierno Nacional de Economía Naranja y hacen parte de los compromisos del SENA en el Plan Nacional de Desarrollo.

VP2-CONTRIBUIR A LA CREACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE EMPRESAS FORMALES Y LA GENERACIÓN DE EMPLEO DECENTE	META CUATRIENIO	META 2019	EJE 2019	META 2020	EJE 2020*
Empresas creadas por medio del Fondo Emprender pertenecientes a las actividades de la Economía Naranja**	800	200	186	200	0
Empresas creadas por medio del Fondo Emprender	3.094	964	801	710	45
Empleos directos generados por medio del Fondo Emprender en las actividades pertenecientes a la Economía Naranja**	3.500	875	1.087	875	0
Empleos directos generados por medio del Fondo Emprender	15.470	4.820	4.586	3.550	201

Fuente: Bases del Plan Nacional de Desarrollo-PND 2018-2022 - Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022.

*Ejecución a septiembre 2020

**Compromisos PND 2018-2022.

Para el tercer objetivo estratégico asociado a VP 3. Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial, tenemos asociado una meta del Plan Nacional de Desarrollo PND 2018-2022 relacionada con personas con discapacidad que recibieron capacitación para el trabajo.

VP3- PROMOVER LA INCLUSIÓN SOCIAL A LA OFERTA INSTITUCIONAL CON UN ENFOQUE DIFERENCIAL	META CUATRIENIO	META 2019	EJE 2019	META 2020	EJE 2020*
Empresas creadas por comunidades NARP	500	125	115	125	69
Empresas fortalecidas por comunidades NARP	400	100	71	100	57
Aprendices NARP que acceden a la formación profesional integral	114.968	114.968	115.702	114.968	62.660
Personas con discapacidad que recibieron capacitación para el trabajo**	30.448	27.109	23.269	27.922	12.161

Fuente: Bases del Plan Nacional de Desarrollo-PND 2018-2022 - Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022 *Ejecución a septiembre 2020.
 **Compromiso PND 2018-2022.

El cuarto objetivo estratégico de la perspectiva de valor público, asociada al Sistema Nacional de Cualificaciones, plantea para el SENA el desarrollo del Modelo de Cualificaciones como parte fundamental del Sistema Nacional de Cualificaciones liderado por el Ministerio de trabajo.

VP4-CONTRIBUIR A LA MOVILIDAD EDUCATIVA Y LABORAL DE LAS PERSONAS, APORTANDO TÉCNICAMENTE A LA CONSTRUCCIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES	META CUATRIENIO	META 2019	EJE 2019	META 2020	EJE 2020*
Modelo de Cualificaciones del SENA elaborado	1	-	-	1	0,7

Fuente: Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022.
 *Ejecución a septiembre 2020.

En la perspectiva de procesos misionales encontramos cuatro objetivos estratégicos, de los cuales los indicadores claves de desempeño del objetivo PM2- Formar el talento humano pertinente que demanda el sector empresarial del país, están asociados al Plan Nacional de Desarrollo. A continuación, se detallan cada uno de los indicadores y su ejecución, tanto de los asociados al Plan Estratégico Institucional PEI 2019-2022, como los del Objetivo PM2 del Plan Nacional de Desarrollo.

PM1-FOMENTAR LA CUALIFICACIÓN DE LAS PERSONAS BASADA EN COMPETENCIAS LABORALES	META CUATRIENIO	META 2019	EJE 2019	META 2020	EJE 2020*
Personas certificadas en competencias laborales	693.880	167.827	187.549	175.351	49.102
Certificaciones en competencias laborales	834.062	202.772	243.315	210.430	60.542
Perfiles de cargo normalizados basados en competencias laborales	1.500	550	511	280	92
Catálogos de cualificaciones elaborados	8	2	2	2	1,22
Cupos del Programa de Formación Continua Especializada	258.000	63.000	93.743	63.000	2.318
PM2- FORMAR EL TALENTO HUMANO PERTINENTE QUE DEMANDA EL SECTOR EMPRESARIAL DEL PAÍS					
Personas beneficiarias de la formación en entorno laboral - SENA - Oferta especial empresarial (T)**	57.000	0***	0	26.000***	0
Empresas beneficiarias de la formación en entorno laboral (T)**	3.940	0***	0	1.300***	1.978
Estudiantes de educación media con doble titulación (T)**	650.000	142.930	142.157	164.051	3.387
Personas con formación titulada del SENA**	1.313.154	1.313.154	1.300.457	1.313.154	1.151.296
PM3- FORTALECER LA INTERMEDIACIÓN LABORAL PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE TALENTO HUMANO REQUERIDO POR LAS EMPRESAS					
Colocaciones a través de la Agencia Pública de Empleo	1.787.520	406.000	462.392	444.800	278.560
Colocaciones a través de la Agencia Pública de Empleo en sectores de la Economía Naranja	421.910	85.000	108.844	109.000	31.015
PM4- DESARROLLAR CAPACIDADES DE INVESTIGACIÓN APLICADA E INNOVACIÓN EN EL CAPITAL HUMANO Y EL TEJIDO EMPRESARIAL DEL PAÍS					
Patentes otorgadas al SENA por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio	6	3	3	1	1
Patentes solicitadas por el SENA a la Superintendencia de Industria y Comercio	4	0	0	2	0

Fuente: PM1, PM3 y PM4 Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022. PM2 Bases del Plan Nacional de Desarrollo-PND 2018-2022 - Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022.

*Ejecución a septiembre 2020.

**Compromiso PND 2018-2022 - (T) Indicador Transformacional.

***Redistribución de metas aprobada Mintrabajo y DNP.

En la perspectiva de desarrollo institucional del Plan Estratégico Institucional PEI 2019-2022, encontramos las dos grandes apuestas relacionadas con la transformación digital y la cultura organizacional.

DI 1-PROMOVER EL DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO SENA	META CUATRIENIO	META 2019	EJE 2019	META 2020	EJE 2020*
Evolución del Índice de Clima Organizacional	83	80	80	-	-
Mejora del índice de desempeño de la Dimensión Operativa de Talento Humano	88	78	85	82	-**
DI 2-CONSOLIDAR UNA CULTURA SENA HUMANISTA, RESPONSABLE Y COMPETITIVA					
Evolución del cierre de brechas hacia la cultura organizacional SENA requerida	-0,42	-	-	-0,62	-0,42
DI 3-TRANSFORMAR DIGITALMENTE LA PROVISIÓN Y PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS INSTITUCIONALES					
Evolución del cierre de brechas del Índice de Transformación Digital del SENA	90%	40%	40%	50%	48%
DI 4-POTENCIAR EL USO DE LAS TIC PARA SOPORTAR LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL					
Evolución del cierre de brechas tecnológicas institucionales	100%	32,40%	37%	62%	62%
DI 5-ACTUALIZAR LOS MODELOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA ENTIDAD					
Mejora del Índice de Desempeño Institucional del SENA	95	81,8	84,6	85	-**

Fuente: Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022.

*Ejecución a septiembre 2020.

** La ejecución de este indicador es el resultado de la evaluación del FURAG 2020, se obtiene en junio 2021 por parte de la Función Pública.

La última perspectiva en el Marco del Plan Estratégico Institucional relacionada con recursos plantea dos objetivos estratégicos, el primero de ellos R1-Optimizar el uso de los recursos institucionales y el segundo R2-Robustecer las alianzas estratégicas con entidades nacionales e internacionales.

R1-OPTIMIZAR EL USO DE LOS RECURSOS INSTITUCIONALES	META CUATRIENIO	META 2019	≡ 2019	META 2020	EJE 2020*
Evolución de la ejecución de los recursos financieros de funcionamiento e inversión (compromisos).	98,70%	98%	97,90%	98,20%	72,9%
R2-ROBUSTECER LAS ALIANZAS ESTRATÉGICAS CON ENTIDADES NACIONALES E INTERNACIONALES					
Alianzas estratégicas, convenios y/o proyectos nacionales e internacionales suscritos y/o fortalecidos por el SENA	165	35	38	45	27
Aportes efectuados en especie por los aliados de cooperación mediante las alianzas estratégicas, convenios y/o proyectos del SENA**	\$8.200	\$1.800	\$1.525	\$2.200	\$2.122

Fuente: Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2022

*Ejecución a septiembre 2020.

**COP Millones.

4.5.2. Plan de acción institucional, avances y resultados

El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1474 de 2011, durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre y 31 de diciembre de 2019, definió los componentes del plan de acción institucional a partir de la construcción articulada de los lineamientos operativos para la vigencia 2020, así como el establecimiento de la programación presupuestal y la desagregación de algunas metas institucionales con la participación de regionales y centros de formación.

Se presentó y aprobó el Plan de Acción 2020 en el Consejo Directivo del 4 de diciembre de 2020. Igualmente se articularon de manera específica los lineamientos con el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico Sectorial, Plan Estratégico Institucional, MIPG, CONPES y planes institucionales del Decreto 612 de 2018 y se realizó la apertura presupuestal el 2 de enero de 2020.

Durante la presente vigencia (con corte a septiembre) se realizaron 3 seguimientos del Plan de Acción Institucional, correspondientes al cuarto trimestre de 2019 y los dos primeros trimestres del 2020.

También, se inició la construcción del Plan de Acción 2021, en la etapa de lineamientos, programación presupuestal y de metas, generando mayor participación por parte de áreas de la Dirección General, regionales y centros de formación, a partir de eventos vía Teams.

Así mismo, se están desarrollando procesos de automatización y sistematización al interior de la Dirección, lo que permitirá mejorar el nivel de respuesta a las dependencias de la Entidad en torno a la construcción del Plan de Acción. Sin embargo, actualmente en elementos por mejorar, se hace necesario la actualización de la plataforma actual, dado su baja flexibilidad y riesgos de obsolescencia asociados.

4.5.3. Estado de los contratos realizados

A continuación, se presenta la gestión realizada respecto del programa de seguros, servicio de vigilancia, contratos del suministro y dispensación de medicamentos, optimización de compras y dotación de sedes elementos de bioseguridad

Con respecto al programa de seguros, se efectuó una disminución de \$2.735 millones en el valor de las primas que pagó la Entidad para la vigencia 2020 -2021, en comparación con la 2019-2020.

En cuanto al servicio de vigilancia, en el último trimestre de 2019 se realizó la consultoría para la optimización y mejoramiento del servicio de vigilancia y seguridad electrónica, el cual creó un modelo de servicio eficiente y especializado según la necesidad de cada sede. Su implementación inició en enero de 2020.

En julio de 2020 se realizó la adjudicación de los nuevos contratos con vigencia 2020-2022 para los cuales se tiene proyectada una optimización del 30 % una vez se implemente el 100 % del modelo propuesto. Así mismo, se inició el proceso de modernización tecnológica que es el complemento para el servicio de vigilancia humana, el cual generará un cubrimiento al 100 % de las sedes de la Entidad, mayor respuesta, protocolos de vigilancia y respaldo de información.

Frente a los contratos del suministro y dispensación de medicamentos, a través de los procesos licitatorios de medicamentos para la vigencia 2019 se logró ahorrar alrededor del 48 % en comparación con la vigencia 2018 de los procesos de contratación de medicamentos.

Por otra parte, desde septiembre de 2019 se desarrolló el plan piloto de optimización de compras, con el cual se logró un ahorro de 4.087 millones equivalente al 11 % del presupuesto asignado, lo que permite apalancar otros procesos de la Entidad.

Por último, a través del instrumento de demanda Colombia Compra Eficiente el SENA ejecutó las compras de elementos de bioseguridad a nivel nacional, logrando una optimización del 44 % de los recursos lo que permitió un ahorro de 3.129 millones. Así las cosas, se realizó el abastecimiento oportuno de dichos elementos mediante el procesamiento de 3.357 pedidos a las sedes a nivel nacional.

A causa de la pandemia y el cierre de fronteras de los países productores se presentó una especulación en los precios, situación que afectó en la articulación de los estudios de mercado.

4.5.4. Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional - PREVIOS

El Sistema PREVIOS es un conjunto de procesos estructurados de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional, cuyo objetivo es orientar la respuesta institucional hacia la modernización física y tecnológica de los ambientes de formación, actualización de los perfiles ocupacionales de los instructores, emprendimiento, los servicios tecnológicos y oferta de formación pertinente y oportuna.

Entre los logros obtenidos en el periodo comprendido entre octubre de 2019 y septiembre de 2020 se encuentra la articulación entre el equipo de la unidad PREVIOS, las regionales, centro de formación y grupos de trabajo de la Dirección General (Redes de Conocimiento, las Mesas Sectoriales, el Grupo de Servicio a la Empresa y al Cliente, el Observatorio Laboral y Ocupacional, la Escuela Nacional de Instructores y el Grupo de Bibliotecas y SENNOVA, entre otros.

Igualmente, la articulación entre el SENA, Ministerio de Educación Nacional, Ministerio TIC, Ministerio del Trabajo en el marco del desarrollo del ejercicio Práctico Prospectiva "Medición de Brechas de Capital Humano".

En este periodo también se formuló el Plan Estratégico de la Red Mecánica Industrial 2020 - 2030 usando la metodología del Sistema PREVIOS y se desarrollaron ejercicios de vigilancia en las temáticas E-learning “una metodología de aprendizaje” y Agricultura 4.0

4.5.5. Espacios de participación ciudadana

Con respecto a la promoción de la participación ciudadana en la gestión, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, en el periodo comprendido por este informe, planteó como objetivo general “Promover la participación ciudadana y rendición de cuentas como un espacio de interacción con la ciudadanía y los grupos de valor del SENA buscando fortalecer los canales de información de la Entidad y recibir retroalimentación de parte de esta sobre la gestión realizada por la Entidad”.

En la vigencia 2019, se realizó la audiencia pública de rendición de cuentas general y 33 audiencias públicas a nivel regional en las que se contó con la participación de los grupos de valor y de interés.

Otros espacios relevantes de participación ciudadana fueron:

- ✓ Mesas Sectoriales en las que se logró la participación de más de 26.500 empresarios de todos los sectores a nivel nacional, logrando su aporte en la aprobación de normas sectoriales de competencia laboral utilizadas posteriormente para la planeación del diseño de los programas de formación y/o certificación de competencias laborales.
- ✓ Ferias internacionales con el fin de dar a conocer los servicios de la Entidad, desarrolladas en Chicago, Nueva York, Miami, Madrid, Ciudad de México y Santiago de Chile, atendiendo aproximadamente a 1.981 colombianos en el exterior.
- ✓ Ruedas de negocios: se contó con la participación de 24.127 asistentes a nivel nacional como mecanismo de acceso a la participación ciudadana en la oferta de emprendimiento SENA.

En lo corrido de la vigencia 2020 se realizó un trabajo articulado con la Función Pública mediante capacitaciones en temas de rendición de cuentas y participación ciudadana, así mismo se incorporaron los lineamientos establecidos en la publicación “participación ciudadana en la gestión pública en el marco del COVID-19” que contribuyen de manera importante a la mejora continua del proceso y permite adaptar el alistamiento y realización de las actividades de rendición de cuentas de la Entidad de manera acertada frente a las necesidades del contexto actual.

4.6. Gestión administrativa y financiera

Por lo que se refiere a la depuración de bienes inservibles- baja de bienes, al cierre de la vigencia 2019 se reflejan 82.326 bienes dados de baja, por valor histórico de \$52.044 millones entre bienes, devolutivos, control administrativo y bienes recibidos en el marco del contrato No. 000060 de 2007. Actividad realizada en el marco de las jornadas de "bajatón", cuyos criterios y directrices se definieron mediante circular 01-3-2019-0001.

Durante lo corrido de la vigencia 2020, en la Entidad se gestionó la baja administrativa y correspondiente disposición de 8.053 bienes registrados con valor histórico \$5.710 millones.

Por otra parte, el 1 de octubre de 2019 finalizó la Toma Física de Bienes al Servicio, verificando un 95,59 % en cantidad de bienes y el 96,4 % de los bienes de mayor valor a un (1) SMMV (\$828.116); correspondiendo a \$1.272.557 millones aproximadamente y se reportaron 1.300 bienes faltantes objeto de verificación por valor de \$5.031 millones.

En el plan de trabajo de la vigencia 2020 se planteó realizar seguimiento y legalización de los bienes reportados como faltantes, por lo cual mediante la circular No. 01-3-2020-000036 del 25 de febrero, se establecieron los lineamientos para la legalización de faltantes de bienes muebles de la toma física 2019 con fecha máxima de legalización el 31 de marzo de 2020. No obstante, por la pandemia se dificultó llevar a cabo la ejecución total de la actividad dentro de las fechas establecidas.

A corte 15 de septiembre de 2020, se legalizaron 948 bienes que corresponde a un 72,9 %, por un valor de \$3.785 millones de pesos, lo cual representa un 75,2 % de cumplimiento por valor de los bienes.

Adicionalmente, mediante la circular No. 01-3-2020-000048 del 10 de marzo, se estableció que la Dirección Administrativa y Financiera de la Entidad, haría seguimiento puntual al avance del inventario de los bienes que se encuentran registrados en la cuenta Propiedad Planta y Equipo, es decir, con un valor de adquisición mayor o igual a \$1.657.800,00, (cifra en pesos) puesto que estos representan aproximadamente el 83 % del valor de los bienes muebles de la Entidad.

Respecto de la depuración de bienes con alta estacionalidad en bodega, al cierre de la vigencia 2019, el saldo de bienes adquiridos en bodega de nuevos a nivel nacional ascendió a \$140.196 millones, teniendo en cuenta que todos los bienes que adquiere la Entidad deben ser puestos al

servicio de los Centros de Formación y sedes administrativas. Para la vigencia 2020 se depuraron 1.639 bienes devolutivos y 210.800 bienes de consumo.

Así mismo se implementó el Chatbot - ISA en pro de mejorar la administración y control de bienes muebles de la Entidad y brindar una atención de mayor satisfacción al personal de los centros de formación en consultas comunes y repetitivas con el fin de mejorar la eficiencia administrativa. El Chatbot se encuentra disponible a través de los siguientes canales: Nube SENA, intranet institucional <http://nube.sena.edu.co/>, red pública <https://chatbotisa.sena.edu.co/>, y aplicación de dispositivo móvil Android o IOS en el que se puede buscar la aplicación como "ISA Asesor Virtual SENA".

En cuanto a la legalización de bienes a cargo de ex contratistas y ex funcionarios, cabe aclarar que es un proceso mediante el cual se busca identificar los bienes a cargo de funcionarios, trabajadores oficiales, contratistas que en el momento de su retiro con la Entidad no formalizaron la entrega de los bienes que tenían a cargo al almacén.

A 31 de diciembre de 2019, los resultados fueron los siguientes: 17 regionales legalizaron el 100 % de los bienes que se encontraban a cargo de ex contratistas y exfuncionarios; a diciembre 23 de 2019, aun se registraban 273 cuentadantes que tienen bienes por legalizar y se encuentra mayor complejidad en los bienes por legalizar de las regionales Distrito Capital y Meta.

A corte 15 de septiembre se logró un avance del 71 % sobre el valor de bienes objeto de legalización para la vigencia 2020.

4.6.1. Presupuesto ingresos 2019

El presupuesto asignado a la Entidad para la vigencia 2019 fue de \$3.590.500 millones, el cual fue distribuido así:

Inversión: \$3.502.293 millones equivalente al 97.54 %, donde se destacan los siguientes proyectos con más del 91 % de participación; Mejoramiento con el 74.89 %, Innovación con el 6.20 %, Fondo de Vivienda, Pensiones y Cesantías con el 4.15 %, Aportes con el 2.9 % y Fondo Emprender con el 2.89 %, Proyectos bien ejecutados y con grandes inversiones que aportaron al crecimiento de la Entidad, para la vigencia en mención, de los cuales al final de la vigencia se ejecutaron \$3.436.710 millones, equivalente al 98.13 %, dejándose de ejecutar un total de 65.583 millones.

Funcionamiento: \$88.207 millones, equivalente al 2.46 % al final de la vigencia se ejecutó un total de \$77.589 M, equivalente al 87.96 %, dejándose de ejecutar un total de \$10.617 millones dicho saldo corresponde principalmente a \$2.539 millones, recursos sujetos a previo concepto de la Dirección General de Presupuesto, sentencias y conciliaciones con más de 3.630 millones, rubros que dependen del pago de las sentencias que dictaminen los juzgados y el restante corresponde a saldos de nómina correspondiente a los gastos de Personal, entre otros.

De lo anterior se concluye, que la Entidad alcanzó una ejecución del 97,88 % en compromisos, 88,28 % en pagos, al final del periodo se dejaron de ejecutar \$76.201 millones que equivale al 2.12 % de los cuales el 13.93 % corresponde a funcionamiento con 10.618 millones y el 86.07% correspondiente al presupuesto de inversión con más de 65.583 millones.

4.6.2. Presupuesto gastos 2019

Desde 2019, la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo lidera la adopción de una cultura de optimización de recursos en todos los niveles de la Entidad, un ejercicio que en 2019 nos permitió realizar importantes inversiones para el SENA cercanas a los \$341.881 millones, con los cuales se mejoraron los servicios de la Entidad y se dieron los primeros pasos hacia la Transformación Digital y Renovación Cultural, incluyendo la modernización de los equipos de cómputo a nivel nacional.

4.6.3. Presupuesto de ingresos 2020

Antes de abordar el presupuesto de ingresos 2020, vale la pena resaltar que en la vigencia 2019 se superó la meta de recaudo de recursos propios en 1.7 % conforme al siguiente detalle de cumplimiento:

CONCEPTO INGRESO	PRESUPUESTO	EJECUCIÓN	% CUMPLIMIENTO
Ingresos corrientes	\$ 164.625	\$ 176.305	107,10 %
Recursos de capital	\$ 118.872	\$ 118.629	99,80 %
Fondos especiales	\$ 260.428	\$ 274.326	105,30 %
Contribuciones parafiscales	\$ 1.114.000	\$ 1.117.652	100,30 %
Ingresos propios	\$ 1.657.925	\$ 1.686.913	101,70 %

Fuente: SENA-Dirección Administrativa y Financiera

Ahora bien, al 30 de septiembre de 2020 se presenta un recaudo de \$1.234.926 millones.

Así mismo, se realizaron diferentes actividades para el cumplimiento de las metas en la presente vigencia, entre las que se encuentran la aplicación del reciente fallo Consejo de Estado en virtud del cual a partir de dicha providencia se exonera a cooperativas del pago de aportes parafiscales y la reglamentación y circularización de apoyo en situaciones especiales aprendices vulnerables en el marco de la contingencia COVID - 19, reglamentación que sirvió para brindar apoyos alimenticios por medio de las granjas y centros de formación con escuelas de gastronomía con entrega a 3.425 aprendices beneficiados en 20 departamentos de complementos alimenticios (mercados) obtenidos de procesos de formación - producción por valor total de \$148 millones que incluyen productos como: huevos, pan, frutas, plátano, pescados, carnes quesos y aves de corral.

La Entidad también dio aplicación de los Decretos Reglamentario 560, 772 y 842 de 2020 por los cuales se adoptan medidas transitorias especiales en materia de Régimen de Insolvencia Empresarial.

También se suspendieron los términos de las actuaciones administrativas y procesales que se surten en la Entidad, conforme a los Decretos presidenciales expedidos en el 2020 como consecuencia del estado de emergencia económica y sanitaria decretada en todo el territorio nacional debido al COVID -19.

En esta vigencia se realizaron 60 capacitaciones de proceso de registro de fiscalización de los conceptos misionales y se socializaron los nuevos lineamientos y directrices impartidos por la coordinación del grupo para las 33 regionales.

Entre los principales retos para el 2020 se encuentra el ajuste y seguimiento de las proyecciones de recaudo en los ingresos del Fondo Industria de la Construcción, Producción de Centros y Multas Contrato de Aprendizaje e Ingresos Parafiscales, dado que estos han tenido afectaciones por las medidas de aislamiento preventivo ya que los sectores económicos no están en constante funcionamiento y esto impactó el recaudo, lo que genera en la presente vigencia la necesidad de ajuste de metas de ingresos para realizar los gastos acorde a la realidad del recaudo de la Entidad.

Aunado a lo anterior, entre los retos se encuentran los siguientes:

- Simplificación del proceso de fiscalización para optimizar sus tiempos de ejecución y capacitación a nivel nacional.
- Actualización normativa y reglamentaria del proceso de producción de centros.
- Actualización de la Resolución No. 1449 de 2012. Por la cual se regula el funcionamiento del Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción del SENA FIC.
- Desarrollar de manera digital la solicitud y gestión de las devoluciones, de tal manera que el trámite pase de ser físico a digital.
- Puesta en producción módulo de Régimen de Insolvencia de tal manera que permita mejor y mayor control de las obligaciones que entran en liquidación.
- Puesta en producción módulo de depuración de cartera.
- Elaboración en los centros de formación de los implementos de bioseguridad requeridos por la Entidad por un valor de \$6.264 millones, los elementos se entregarían en todas las instalaciones de uso del SENA a nivel nacional. Y de la señalética COVID - 19, se realizarán 73.649 piezas de impresión y material POP por valor de \$598 millones que servirá para prevención y promoción de la salud y se instalarán en todas las sedes del SENA a nivel nacional.

4.6.4. Presupuesto gastos 2020

Durante la definición del presupuesto para la vigencia 2020, la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo lideró las mesas de trabajo que se llevaron a cabo con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y con la Subcomisión Cuarta del Senado de la República, en las cuales se estudió el cumplimiento de los parágrafos 2 al 5 del artículo 243 de la ley 1819 de 2016 por parte del Ministerio de Hacienda.

Adicionalmente, a partir de las gestiones realizadas por la Dirección General de la Entidad, se logró que al SENA para 2020 se le reconocieran \$197.356.039.227 adicionales al presupuesto inicialmente definido por el Ministerio de Hacienda, como parte de la deuda histórica para el cumplimiento de la Garantía de la Ley mencionada anteriormente.

Ejecución presupuestal al 30 de septiembre de la vigencia 2020

Para la vigencia 2020 a la Entidad le asignaron un presupuesto de \$3.873.684 millones, a la fecha la Entidad presenta una ejecución en compromisos del 2.825.060 millones equivalente al 72.93 % y en pagos 1.828.142 millones equivalente al 47.19 %.

Las áreas de Dirección General ejecutaron \$1.664.460 millones equivalente al 70 % de su presupuesto, mientras que las regionales se ejecutaron \$1.160.600 millones, casi el 80 %.

A la fecha se destaca la ejecución de los contratos de adecuaciones, construcciones, mantenimientos, seguridad, aseo y cafetería, servicios médicos, a nivel nacional, la contratación de TIC, Fondo Emprender y lo correspondiente a los gastos de personal.

El presupuesto bloqueado equivale al 0.93 %, representados en \$35.965 millones, de los recursos por comprometer.

Los recursos por comprometer ascienden a \$1.048.624 millones, representados principalmente en el proyecto de mejoramiento con una participación del 66.28 %, recursos que en gastos de personal tiene por ejecutar más de \$338.140 millones, en servicios de formación profesional integral \$262.989 millones, en ambientes de formación modernizados \$45.044 millones, entre otros; fortalecimiento a la infraestructura \$130.126 millones con el 12.41 % y de innovación \$93.768 millones con el 8.94 % prestamos de vivienda y cesantías \$40.183 millones con el 3.83 % y la diferencia, entre otros recursos cuya ejecución está controlada semanalmente para garantizar el cumplimiento de las metas proyectadas para la actual vigencia.

Presupuesto gastos 2021

El 31 de marzo, el SENA presentó su anteproyecto de presupuesto para la vigencia 2021 por un valor total de \$4.033.458.807.058, el cual, a la fecha de la presentación de este informe, continúa su trámite normal, el cual se encuentra en debate en las comisiones conjuntas de Senado y Cámara y que deberá ser aprobado el próximo 20 de octubre. Por ahora, el techo que se definió para la Entidad en la última modificación realizada será de \$3.869.790.451.283.

4.6.5. Rezago presupuestal 2019

Para la vigencia 2019, el total del rezago presupuestal fue de 344.614 millones de la siguiente manera:

TIPO	DESCRIPCIÓN	CUENTAS POR PAGAR	RESERVAS	TOTAL REZAGO
A	Funcionamiento	\$64,71	\$500,24	\$564,95
C	Inversión	\$13.468,13	\$ 330.581,06	\$344.049,19
TOTAL		\$13.532,84	\$ 331.081,30	\$ 344.614,14

Fuente: SENA- Dirección Administrativa y Financiera.
*Cifras en millones

Donde las reservas de funcionamiento obtuvieron un 0.57 % y en inversión un 9.44 %, a la fecha las cuentas por pagar ya están canceladas.

Del total constituido en reservas presupuestales, a la fecha se cancelaron y liquidaron un total de \$281.040 millones, destacando los contratos de adquisición de 24.000 portátiles por \$54.300 millones, la compra de un parque tecnológico, del cual a hoy se pagó más de \$36.881 millones, adquisición de computadores y periféricos en más de \$20.885 millones, entre otros.

Frente a los \$50.041 millones que faltan por pagar o liquidar a la fecha se destacan más de \$7.442 millones en suministros de materiales de construcción, \$7.494 millones, en TIC, \$4.747 millones, en Kits de Robótica, \$17.468 millones de la compra de un parque tecnológico, entre otros, recursos que están siendo permanentemente supervisados ya sea para su liquidación o pago.

4.6.6. Estado y avance de obras de infraestructura

Con el fin de llevar a buen término a los siguientes proyectos de infraestructura: construcción de la sede de servicios complementarios de formación para el trabajo de la Dirección General del SENA y construcción del Centro Náutico y Pesquero ubicado en Buenaventura, al finalizar la vigencia 2019 se incluyeron en la estrategia COMPROMISO COLOMBIA de la Contraloría General de la República.

Para atender las necesidades de infraestructura de la Entidad se destinaron en la vigencia 2020, recursos por \$360.000 millones para su mejoramiento y mantenimiento, de los cuales

\$196.969 millones ya se encuentran comprometidos, de estos \$192.536 millones corresponden a procesos ya adjudicados y se encuentran en diferentes etapas de contratación procesos por \$89.901 millones.

Vale la pena mencionar que para la ejecución de dichos recursos se estableció una estrategia soportada principalmente en los resultados obtenidos por dos consultorías que realizaron análisis a la infraestructura a nivel nacional, complementada con fuentes adicionales de información sobre el estado de las edificaciones.

En aras de facilitar la atención de los requerimientos y la ejecución presupuestal, esta estrategia contempla: la agrupación de las necesidades obtenidas en diferentes categorías, el establecimiento de un plan de ejecución presupuestal, una adecuada estructuración interna de los equipos de trabajo, la categorización de las necesidades y su respectiva agrupación por zonas geográficas.

Para la reactivación de los centros fue necesario preparar y adoptar los nuevos protocolos de bioseguridad y adecuaciones a los procesos constructivos, teniendo en cuenta que el panorama cambia la estrategia, ahora está enfocada en garantizar las condiciones necesarias para salvaguardar la integridad de la población SENA ante los riesgos de la Pandemia.

4.6.7. Estados financieros

A continuación, se presenta el estado de la situación financiera de la Entidad a corte 31 de diciembre de 2019.

ACTIVO TOTAL		5.461.762
Activo corriente	1.665.204	
Activo no corriente	3.796.558	
PASIVO TOTAL		1.577.926
Pasivo corriente	599.626	
Pasivo no corriente	978.300	
PATRIMONIO TOTAL		3.883.836
Capital fiscal	1.387.331	
Resultado ejercicios anteriores	2.753.023	
Resultado del ejercicio	184.074	
Ganancias o pérdidas por planes de beneficios a empleados	-440.592	
PASIVO + PATRIMONIO		5.461.762

Fuente: SENA- Dirección Administrativa y Financiera.

*Cifras en millones.

Vale la pena mencionar, que la propiedad planta y equipo de la Entidad representa el 59 % y los recursos propios depositados en la Dirección del Tesoro Nacional CUN representan un 24 % del total del activo.

A continuación, se presenta el estado de resultados de la Entidad a 31 de diciembre de 2019.

INGRESOS		3.486.200
Fiscales	1.393.446	
Ventas de servicios	666	
Transferencias y subvenciones	17.068	
Operaciones interinstitucionales	1.799.578	
Otros ingresos	275.442	
GASTOS OPERACIONALES		3.302.126
De administración y operación	2.985.958	
Deterioro, depreciaciones, amortizaciones y provisiones	276.633	
De actividades y/o servicios especializados	4.275	
De operaciones interinstitucionales	459	
Otros gastos	34.801	
EXCEDENTE (DEFICIT) DEL EJERCICIO		184.074

Fuente: SENA- Dirección Administrativa y Financiera.

*Cifras en millones.

De lo anterior se concluye que los ingresos de la Entidad, el 56 % corresponde a recursos nación y el 44 % son recursos propios, se tiene un excedente del 5,73 %.

En la siguiente tabla se presentan los indicadores financieros:

INDICADOR	RESULTADOS
Endeudamiento	29 %
Liquidez	3
Endeudamiento a corto plazo	11 %
Independencia financiera	48 %
Eficiencia neta del ingreso	5 %

Fuente: SENA- Dirección Administrativa y Financiera.

A continuación, se presenta el estado de la situación financiera de la Entidad a corte 31 de agosto de 2020.

ACTIVO TOTAL		5.714.333
Activo corriente	1.207.907	
Activo no corriente	4.506.426	
PASIVO TOTAL		1.614.195
Pasivo corriente	676.306	
Pasivo no corriente	937.889	
PATRIMONIO TOTAL		4.100.138
Capital fiscal	1.387.317	
Resultado ejercicios anteriores	2.944.189	
Resultado del ejercicio	204.009	
Ganancias o pérdidas por planes de beneficios a empleados	-435.377	
PASIVO + PATRIMONIO		5.714.333

Fuente: SENA- Dirección Administrativa y Financiera.

*Cifras en millones.

Vale la pena mencionar, que la propiedad planta y equipo de la Entidad representa el 59 % y los recursos propios depositados en la Dirección del Tesoro Nacional CUN representan un 26 % del total del activo.

A continuación, se presenta el estado de resultados de la Entidad a 31 de agosto de 2020:

INGRESOS		1.632.655
Fiscales	767.507	
Ventas de servicios	0	
Transferencias y subvenciones	500	
Operaciones interinstitucionales	794.833	
Otros ingresos	69.815	
GASTOS OPERACIONALES		1.429.613
De administración y operación	1.368.648	
Deterioro, depreciaciones, amortizaciones y provisiones	47.442	
De actividades y/o servicios especializados	909	
De operaciones interinstitucionales	115	
Otros gastos	12.499	
EXCEDENTE (DÉFICIT) DEL EJERCICIO		203.042

Fuente: SENA- Dirección Administrativa y Financiera.

*Cifras en millones.

De lo anterior se concluye, que los ingresos de la Entidad, el 49 % corresponde a recursos nación y el 51 % son recursos propios, se tiene un excedente del 12 %

Uno de los logros obtenidos es la razonabilidad de los estados financieros, pues por tercer año consecutivo la Entidad recibió una opinión con salvedades producto del análisis que realiza la Contraloría General de la República mediante el proceso de auditoría financiera.

4.6.8. Fenecimiento de cuenta

Es importante destacar que, según dictamen publicado en el informe final de la auditoría financiera realizada a la gestión del SENA, la Contraloría General de la República feneció la cuenta de la vigencia presupuestal 2019 del SENA, siendo el tercer año consecutivo que se alcanza este significativo logro.

4.7. Temas de interés para el ciudadano

4.7.1. Trámites SENA

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

1. Inscripción, selección y matrícula de aspirantes a programas de Formación Profesional.
2. Certificado tributario de aportes parafiscales.
3. Consulta virtual de perfiles y aspirantes para contrato de aprendizaje.
4. Certificados y constancias académicas.
5. Regulación de cuotas de aprendices

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

La Entidad en el marco de la campaña 'Estado Simple, Colombia Ágil' logró en 2019 optimizar el trámite de expedición y constancias académicas, permitiendo a los ciudadanos descargar títulos, certificados y constancia de procesos de formación desde el 2000, a través del portal <http://certificados.sena.edu.co/>

Igualmente, desde diciembre de 2019, 685 empresarios descargaron de forma electrónica el certificado tributario de aportes parafiscales a través del portal: <http://sgmm.sena.edu.co/Inicio.aspx>

En el 2020, entre enero y septiembre, se implementó la radicación electrónica en el trámite Regulación de Cuota de Aprendices, permitiendo que 7.017 empresas con cuota regulada presentaran de forma virtual las novedades en sus plantas de personal, a través del aplicativo del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA).

4.7.2. Gestión Jurídica

Aspectos de la contratación y convenios

Durante este periodo, se adelantaron un total de 170 procesos de contratación (suscritos) de bienes y servicios, clasificados por dependencia, con una mayor participación de la Dirección Administrativa y Financiera (53,53 %), Oficina de Sistemas (17,25 %) y la Dirección de Formación Profesional (15,88 %). En el anexo 5 se detallan los procesos por dependencia.

En cuanto a la modalidad de contratación, se puede evidenciar que la mayor cantidad de procesos se realizaron por contratación directa (32,35 %), orden de compra a través de la Tienda Virtual de Colombia Compra Eficiente - CCE (32,35 %) y selección abreviada (14,12%):

MODALIDAD	CANTIDAD	%
Contratación directa	55	32,35
Mínima cuantía	10	5,88
Selección Abreviada - Menor Cuantía	7	4,12
Selección Abreviada - Subasta Inversa	17	10,00
Orden de Compra a través de la Tienda Virtual	55	32,35
Concurso de méritos abierto	11	6,47
Licitación pública	15	8,82
Total	170	100

Fuente: SENA- Dirección Jurídica

Es importante precisar que, durante este periodo, se gestionaron un total de 39 adiciones por un valor total aproximado de \$124.471.286.702,96 y 31 prorrogas. Así mismo, 216 actuaciones contractuales aproximadamente, reportadas en el aplicativo Blackbox entre ellas las liquidaciones solicitadas por la supervisión y áreas técnicas, nuevos contratos, adiciones, prorrogas, entre otros. Durante este periodo se suscribieron contratos por los siguientes valores:

PERIODO	VALOR INICIAL DE LOS CONTRATOS SUSCRITOS POR MES
Octubre de 2019	\$ 92.508.037.456,00
Noviembre de 2019	\$ 31.812.016.719,74
Diciembre de 2019	\$ 141.837.209.245,41
Enero de 2020	\$ 6.070.003.184,39
Febrero de 2020	\$ 8.235.894.097,37
Marzo de 2020	\$ 15.198.549.693,00
Abril de 2020	\$ 159.923.517.941,00
Mayo de 2020	\$ 51.388.453.017,04
Junio de 2020	\$ 7.108.482.766,00
Julio de 2020	\$ 177.952.028.681,35
Agosto de 2020	\$ 65.858.869.156,00
Septiembre de 2020	\$ 5.997.708.304,00

Fuente: SENA- Dirección Jurídica

Se prestó apoyo a las direcciones de área, regionales y centros de formación en asuntos relacionados con convenios, se efectuaron las evaluaciones jurídicas para la convocatoria de formación continua especializada de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, se prestó apoyo continuo en el proceso de liquidación de convenios a las direcciones de área, se adelantó la elaboración de actas de liquidación de convenios, revisión jurídica de estudios previos y elaboración de convenios, suscripción de otrosí a los convenios, retroalimentación en el manejo del aplicativo CRM-MICROSOFT módulo convenios a nivel nacional. Con la debida oportunidad y eficacia se atendieron las comunicaciones, derechos de petición y requerimientos en general de las dependencias de la Dirección General, direcciones regionales, Órganos de control y demás solicitantes, así:

ACTIVIDAD	INFORME OCTUBRE 2019 A SEPTIEMBRE 2020
Publicaciones en el SECOPI-SECOPII	1.399
Liquidación de convenios	548
Participaciones en Mesas de trabajo	240
Consultas y Otros	171
Evaluaciones jurídicas convocatoria formación continua especializada	117
Revisión de documentos de estudios Previos	102
Suscripción de Convenios	64
Aprobaciones de Póliza	49
Revisión de documentos para Otrosí (Prórroga, Adición y/o Modificaciones)	47

ACTIVIDAD	INFORME OCTUBRE 2019 A SEPTIEMBRE 2020
Revisión de documentos para Memorando de Entendimiento	31
Peticiones	10
Requerimientos antes de control	9

Fuente: SENA- Dirección Jurídica

Aspectos Jurídicos

Durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2019 y el 30 de septiembre de 2020 desde la Dirección Jurídica se gestionaron con éxito recursos de apelación suscritos por parte del Director General, un total de 120 proyectos tramitados con resolución por concepto de cuotas de aprendizaje, segunda instancia de procesos disciplinarios, SSEMI - Sistema Salarial de Evaluación por Méritos para Instructores, recusaciones, impedimentos, revocatoria directa, queja, derechos de petición sobre el tema de contrato realidad y prestaciones sociales, más 13 autos que decretaban pruebas de oficio.

Vale la pena aclarar que durante la emergencia sanitaria por pandemia se suspendieron los términos procesales en las actuaciones administrativas y disciplinarias.

Se contribuyó con el fenecimiento de la cuenta con corte a 30 de diciembre de 2019 se prescribieron un total de 432 obligaciones con valor de depuración de \$113.793.039.796

El total de la cartera misional de cobro coactivo se encuentra dentro del aplicativo Sirec, la cual puede ser consultada respecto de resoluciones, liquidaciones y pagos; la gestión e impulso de procesos en el aplicativo SIREC se inició desde la puesta en marcha, es decir, desde el 1 de octubre de 2018, por los que se gestionan e impulsan nivel nacional 943 procesos de cartera misional en dicho aplicativo.

Número total de títulos de depósito judicial recibidos en los despachos de cobro coactivo a julio de 2020.

AÑO	N.º TOTAL DE TDJ CONSTITUIDOS	VALOR TOTAL DE TDJ RECIBIDOS
2019	988 TDJ constituidos	\$9.096.564.183,70
2020	418 TDJ constituidos	\$2.678.806.820,69

Fuente: SENA- Dirección Jurídica

Se tramitaron 683 solicitudes de trámite, entre las cuales está la emisión de conceptos jurídicos, derechos de petición, solicitudes de producción normativa interna y externa, publicación normativa, conceptos técnicos a proyectos de ley y traslados; requerimientos que fueron realizados por las dependencias de la Dirección General, regionales, subdirecciones de centros de formación profesional integral y particulares; se expidieron seis acuerdos, 82 resoluciones y 197 circulares. Se realizó la revisión y seguimiento a proyectos de Ley de interés del SENA. En el anexo 7 se pueden consultar detalladamente los procesos judiciales activos en la Entidad clasificados por causa

Entre los principales logros de la dirección jurídica se encuentran los siguientes:

- Se actualizaron y crearon formatos, emitiendo lineamientos y proyectando la unificación de criterios a nivel nacional mediante la actualización del manual de contratación y supervisión, así como la creación de procedimientos y actualización de listas de chequeo que permiten ajustarse al cambio y el reto tecnológico
- La Dirección Jurídica desde el 2019 realiza diferentes capacitaciones sobre el uso idóneo de las plataformas SECOP I y SECOP, así como de buenas prácticas de las etapas precontractuales, contractuales y postcontractuales para la suscripción de contratos y convenios de la Entidad.
- Se actualizó el normograma institucional, como herramienta para uso de la ciudadanía y de los servidores públicos, logrando un avance del 99 %. Este normograma se caracteriza por dar a conocer los pronunciamientos emitidos por la Dirección Jurídica, los cuales van dirigidos a la fijación de lineamientos jurídicos que contribuyen a una gestión administrativa más eficiente, eficaz y efectiva en el quehacer diario de la Entidad.

Así mismo, para dar a conocer el aplicativo SIREC a nivel nacional, se realizaron las siguientes acciones:

- Para el 2019 se capacitaron a los funcionarios ejecutores, secretarios de cobro coactivo y personal de apoyo a la gestión en el manejo y uso del sistema de información de manera presencial, logrando el 95 % de las regionales, a nivel nacional, capacitadas.
- En 2020, se realizó la actualización virtual en el manejo del aplicativo SIREC mediante la herramienta tecnológica - Teams
- Se fortalecieron los despachos de cobro coactivo de las regionales a nivel nacional con personal de apoyo idóneo y calificado para la gestión de cobro, teniendo en cuenta el número de procesos y el valor de la cartera en cobro que reporta cada regional. Se cuenta con equipos de trabajo consolidados en la mayoría de Regionales del SENA a nivel nacional.

- Durante el término de estos dos años se actualizaron a los despachos de cobro coactivo de las regionales respecto de la funcionalidad del Portal Web Transaccional del Banco Agrario de Colombia (Manejo virtual de los Títulos de depósito judicial), teniendo en cuenta las particularidades de cada regional en cuanto al tipo de cartera.
- Se implementó el seguimiento a la gestión de cobro coactivo a las regionales con el propósito de hacer verificación y acompañamiento a la gestión que adelantan los Despachos a nivel nacional.
- Aprobación de la política de prevención del daño antijurídico del SENA, 2019-2021 por parte de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado (ANDJE) que incluye actividades a desarrollar interdisciplinaria con las diferentes direcciones, centro y Regionales de la Entidad.
- Se expidió la metodología de conciliación “contrato realidad” ante el Comité Nacional de Defensa y Conciliación del SENA, se encuentra en revisión y aprobación por parte de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado (ANDJE).
- Se proyectaron diferentes lineamientos de defensa judicial con respecto a temas de litigiosidad del SENA, como: contrato realidad, controversias contractuales, depósitos judiciales y procesos ejecutivos, los cuales están en revisión de observaciones por parte de las dependencias involucradas.
- Resultados de éxito en la defensa judicial, primera instancia del proceso UT PROA SERVICIOS TIC VS SENA, cuya litis ascendía a la suma de \$105.732'223.001, y que, conforme a las estrategias de defensa, se logró salir adelante de las pretensiones económicas pretendidas por la contraparte; y en su defecto se ordenó el pago a favor del SENA de \$120.000.000 por concepto de costas y agencias en derecho.
- Se logró una mejora al 95.1% en la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la defensa judicial de la Entidad.

A continuación, se presentan los principales retos de la dirección:

- Para los procesos de los Grupos de Gestión Contractual y Gestión de Convenios desarrollar la implementación de una nueva plataforma que contenga tanto los procesos de contratación como de convenios modificando nuestras actuales plataformas (Blackbox y CRM) con el fin de brindar una herramienta más amigable y que facilite el seguimiento de los procesos contractuales de la Entidad, permitiendo tener informes de manera expedita de acuerdo con las solicitudes de entes externos y áreas de la Entidad.
- Respecto al Grupo de Conceptos y Producción Normativa, implementar un sistema de consulta electrónica que contenga preguntas y respuestas frecuentes, con el objetivo de facilitar y agilizar las respuestas a inquietudes jurídicas más recurrentes,

- y mantener la unificación y depuración normativa en el normograma de la Entidad para brindar una seguridad jurídica a ésta y a entes externos de interés.
- Respecto del grupo de Cobro Coactivo Gestionar alianzas con otras entidades públicas para la búsqueda de bienes y deudores, logrando disminuir los términos de prescripción.
- Implementar el Expediente electrónico de los procesos de cobro coactivo de la Entidad.
- Respecto del Grupo de Recursos y Peticiones generar un protocolo para implementar la práctica de pruebas de oficio de los procesos disciplinarios de segunda instancia de manera virtual.

4.7.3. Resultados de la atención a las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias - PQRS

Durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2019 y 6 de septiembre de 2020 se hizo seguimiento a un total de 138.002 PQRS con los siguientes objetivos:

- Brindar información a la alta gerencia para la toma de decisiones.
- Hacer recomendaciones a la Dirección General, regionales y centros de formación para garantizar los tiempos normativos en las respuestas y que sean de fondo.
- Visibilizar las PQRS que se encuentran en vencimiento de términos.

El 57 %, de las PQRS presentadas, en este periodo de tiempo, fueron peticiones y el 35 % solicitudes. Es importante recordar que el SENA estableció una Promesa de Servicio con la cual se compromete a "entregar respuesta de fondo en un máximo de ocho (8) días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente a la fecha de radicación", en tal sentido, en el ejercicio de seguimiento se pudo constatar que:

- El 92 % de las PQRS se respondieron en un promedio de seis días hábiles, para un total de 126.545 PQRS.
- El 4 %, de acuerdo con la ampliación de términos establecida mediante el Decreto 491 de 2020, se encuentran en proceso de gestión.
- El 5 % se encuentran con incumplimiento normativo, es decir con respuesta fuera de término o con vencimiento.

La Entidad cuenta con tres canales para la radicación de las PQRS- presencial, telefónico o virtual-, el canal más usado por los grupos de valor y de interés fue el presencial con una representatividad del 52 %, seguido del canal virtual 44 % y el telefónico con el 4 %.

Con el objetivo de garantizar transparencia en la información, los informes semestrales se publican en la página: <https://www.sena.edu.co/es-co/ciudadano/Paginas/pqrs.aspx>.

Finalmente, para responder a la Emergencia Sanitaria que vive el país, la Entidad habilitó nuevos canales para garantizar la atención a los ciudadanos, como el correo electrónico institucional, teléfono de la regional, WhatsApp, entre otros; a través de estos medios se brindaron aproximadamente 5.092 atenciones. De igual manera, se elaboró y socializó con las regionales un documento de referencia con las “Orientaciones para el diligenciamiento del formulario de registro para la atención realizada a ciudadanos por medios alternos al canal presencial y lineamientos para medición de satisfacción de los ciudadanos”, con el fin de garantizar la atención adecuada y pertinente para sus grupos de valor y de interés.

4.7.4. Medición de la satisfacción

La Entidad con el fin de dar una respuesta cada vez más oportuna, pertinente y eficaz a sus grupos de valor y de interés aplica un instrumento de medición de satisfacción de la atención brindada a través del canal presencial y elabora informes de carácter trimestral, un consolidado por semestre y uno anual. Con dicho instrumento se mide:

- La atención brindada por el servidor público
- La calidad en el servicio
- Calidad de la respuesta
- Satisfacción

Los resultados registrados en el primer semestre del 2020 son los siguientes:

RESULTADOS DE SATISFACCIÓN POR SERVICIOS	NÚMERO DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN
Formación Profesional Integral	2.621	99.07 %
Gestión para el Empleo	3.513	99.92 %
Asesoría para la creación de empresa y desarrollo empresarial	920	99.43%
Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	834	98%
Normalización de Competencias Laborales	50	95%
Programas de Investigación Aplicada, Innovación y Desarrollo Tecnológico y Formación Continua Especializada	109	99%

RESULTADOS DE SATISFACCIÓN POR SERVICIOS	NÚMERO DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN
Contrato de Aprendizaje	753	98%
Aportes, Fiscalización y Cartera	120	100%

Fuente: Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano.

Para el periodo del 1 de octubre de 2019 al 30 de junio del año 2020, se obtuvo un porcentaje de satisfacción del 99 %, resultado que muestra el desempeño y avance de la Entidad frente a la atención prestada a sus grupos de valor y de interés.

Por último, los informes de medición de satisfacción son publicados en la página: <http://www.sena.edu.co/es-co/ciudadano/Paginas/Satisfacci%C3%B3n-de-Usuarios.aspx> y en <http://compromiso.sena.edu.co/index.php?text=eventos&id=70>

4.8. Resultados de la gestión

4.8.1. Seguimiento al Sistema Nacional de Evaluación de Gestión de Resultados - Sinergia

En la siguiente tabla se presentan los indicadores sinergia, la meta para el año 2020 y su ejecución a septiembre.

INDICADOR	META 2020	EJEC. SEPT.	%
			EJEC.
Acciones de formación profesional integral desarrolladas con el Pueblo Rrom que responden a sus necesidades identificadas	100 %	75 %*	75,00 %
Empleos directos generados por medio del Fondo Emprender en las actividades pertenecientes a la economía naranja	875	0	0,00 %
Empresas creadas por medio del Fondo Emprender pertenecientes a las actividades de la Economía Naranja	200	0	0,00 %
Empresas beneficiarias de la formación en entorno laboral	1.335	0	0,00 %
Personas formadas en entornos laborales	35.750	0	0,00 %
Personas con discapacidad que recibieron capacitación para el trabajo	27.922	12.161	43,55 %
Personas con formación titulada del SENA		1.151.296	87,67 %

INDICADOR	META 2020	EJEC. SEPT.	%
			EJEC.
Vinculación laboral de los titulados y certificados de la formación profesional que consiguen trabajo a los seis (6) meses de egresados	56%	53,65%	95,80 %
Aprendices en formación profesional integral en programas relacionados con comunicación	150	0	0,00 %
Porcentaje de aprendices en el programa de formación complementaria concertado con los pueblos indígenas mediante la MPC en temas de construcción de viviendas indígenas desarrolladas en coordinación con las autoridades indígenas	100%	0%	0,00 %
Aprendices de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras del programa de articulación con la media vocacional que acceden a la formación integral con pertinencia a programas técnicos en turismo y desarrollo sostenible en los territorios priorizados	1.400	923	65,93 %
Empresas creadas por comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras.	125	69	55,20 %
Empresas fortalecidas por comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras	100	57	57,00 %
Estrategia de formación concertada en marco de la CONCIT	0		
Diseño de un programa de formación complementaria concertado con los pueblos indígenas mediante la MPC en temas de construcción de viviendas indígenas desarrolladas en coordinación con las autoridades indígenas	1	0	0**
Porcentaje de avance en el diseño e implementación de la estrategia para la eliminación de las barreras de acceso a la empleabilidad de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, con énfasis en equidad de género	75%	0%	0 %
Cupos para comunidades Negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras que acceden a la formación profesional integral	114.968	3.860	3,36 %***

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direcciónamiento Corporativo

*Actualización a 31 de agosto de 2020.

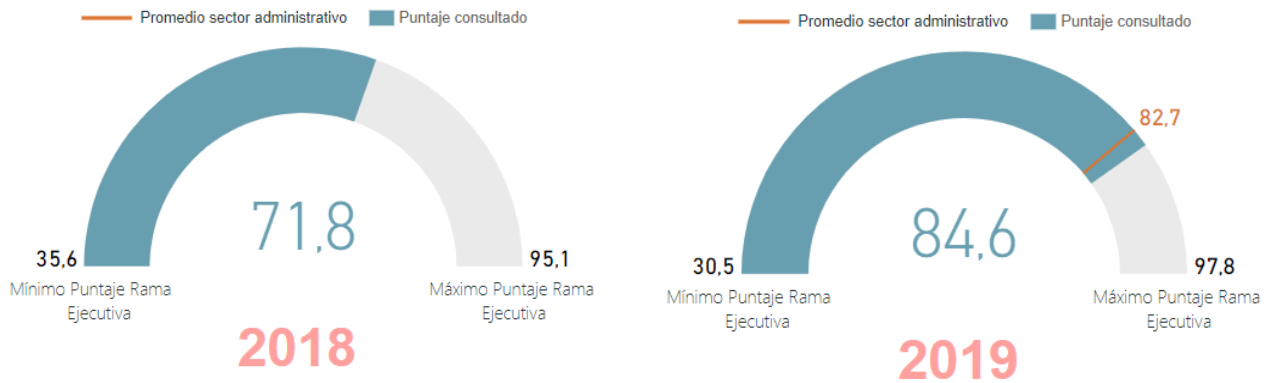
** Este indicador es nuevo, por lo tanto, se da inicio al reporte desde enero de 2020 y se encuentra actualizado hasta julio de 2020.

*** Este indicador es nuevo, por lo tanto, se da inicio al reporte desde 2019 y 2020, y se encuentra actualizado hasta enero de 2019.

4.8.2. Resultados FURAG 2019: incluye gestión y MECI

En cuanto a los resultados FURAG de la vigencia 2019 en relación con la vigencia anterior 2018, correspondiente al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA se obtuvieron los siguientes:

I. Índice de evaluación y desempeño

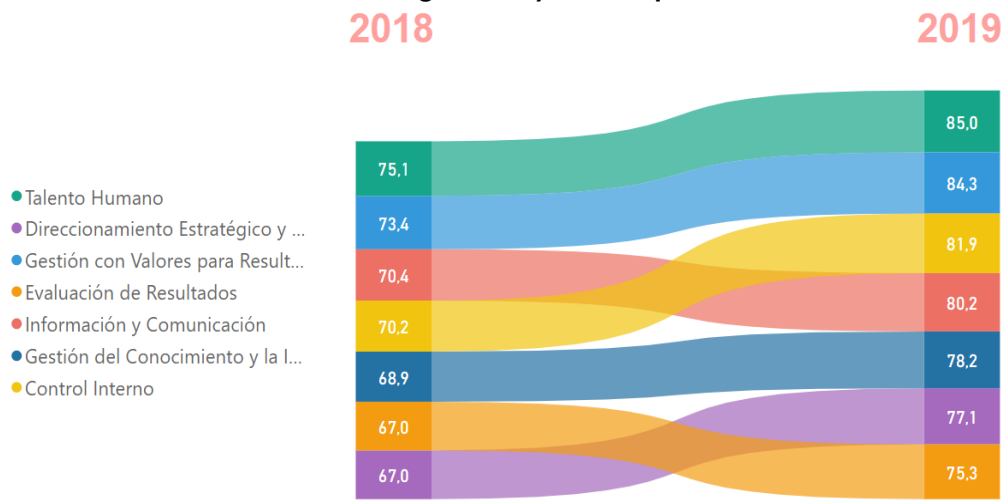


Fuente: Micrositio MIPG, Función Pública, 2020

El índice de evaluación y desempeño da como resultado para la vigencia anterior 2018 un puntaje de 71.8 y para la vigencia 2019, 84.6 puntos; lo que evidencia un crecimiento de 12.8 de una vigencia a otra. Lo anterior, gracias al trabajo conjunto y articulado de los líderes de política en el desarrollo de la implementación de MIPG en la Entidad permitiendo que el trabajo transversal mejore los avances de la gestión de acuerdo con el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales.

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, adelanto el acompañamiento y seguimiento del plan de cierre de las brechas identificadas en la medición del FURAG para la vigencia 2018 con el fin de dar cumplimiento a la meta propuesta por el director general, Carlos Mario Estrada Molina de realizar esfuerzos para aumentar 10 puntos en la medición FURAG vigencia 2019; obteniendo resultados favorables y superando la meta propuesta.

II. Índice de las dimensiones de gestión y desempeño



Fuente: Micrositio MIPG, Función Pública, 2020

El índice de las dimensiones de gestión y desempeño, mostro tendencia al crecimiento de la vigencia anterior 2018 a los nuevos resultados FURAG vigencia 2019; comportamiento que nos deja satisfechos porque se ven reflejados todos los esfuerzos por cada una de las siete dimensiones lo que va acorde con las metas planteadas de mejorar año tras año con el fin de evidenciar la gestión y desempeño del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

III. Índice de las políticas de gestión y desempeño



Fuente: Micrositio MIPG, Función Pública, 2020

En cuanto al índice de las políticas de gestión y desempeño, los resultados para la vigencia 2019 crecieron considerablemente en relación con 2018; el reconocimiento es para todos los líderes de política que mejoraron sus resultados para posicionar al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA en los resultados de medición FURAG 2019 de orden nacional. Sin embargo, se resaltan los resultados de la Política de Gobierno Digital que obtuvo un puntaje de 93.3 para la vigencia 2019 alcanzando un incremento de 18.7 puntos con relación a la vigencia anterior, posicionando a la política en una de las de mayor crecimiento en los resultados de una vigencia a otra.

Así mismo, se seguirá fortaleciendo las políticas de acuerdo con la implementación de MIPG para que los avances de la gestión de acuerdo con el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales, tenga la tendencia al crecimiento en el transcurso del tiempo.

4.8.3. Evaluación sistema de Control Interno

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1474 de 2011 en su artículo 9 y 14, así como el Decreto 2106 de 2019, la Oficina de Control Interno realizó la evaluación del Estado de Control Interno en la cual, la Entidad logró un cumplimiento del 70 % para el primer semestre de 2020. Se tuvieron en cuenta los lineamientos establecidos en la Dimensión siete Control Interno del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG la cual actualiza la estructura del MECI en alineación con las buenas prácticas de control referenciadas desde el Modelo COSO, en el cual se establecen cinco componentes, así: 1. Ambiente de Control, 2. Evaluación del Riesgo, 3. Actividades de Control, 4. Información y Comunicación y 5. Actividades de Monitoreo.

En la evaluación se da cuenta del estado del Control Interno de la Entidad, destacando que la Entidad logró avances significativos en la articulación del Sistema de Control Interno con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, llevó a cabo acciones orientadas a interiorizar el Código de Integridad, el reconocimiento del talento humano como componente estratégico, los procesos de planeación y evaluación a la gestión institucional, la importancia en la adopción de políticas institucionales en temas de seguridad de la información, gobierno digital y tecnologías de la información y la concepción de la actividad de auditoría con base en criterios técnicos y de análisis de riesgos.

Igualmente realizó la adopción, documentación y actualización de políticas, procesos, procedimientos y otros documentos que conforman el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol el SIGA.

Con el objetivo de mejorar el Índice de Desempeño Institucional, se realizó el Plan de Brechas de FURAG para la vigencia 2019

Igualmente, a través de las evaluaciones independientes que realiza la Oficina de Control Interno se contribuye al mantenimiento del Sistema de Control Interno al interior de la Entidad.

Por otra parte, el Sistema de Control Interno le aporta a la Entidad seguridad razonable para lograr los objetivos en cumplimiento de las políticas, planes, procesos y procedimientos, aunado a que existen controles diseñados e implementados y que a su vez son efectivos.

Con respecto a los retos, uno de ellos es la articulación de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión con el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol SIGA.

Así mismo, la estructura del MECI se acompaña por un esquema de asignación de responsabilidades adaptada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión denominado "Líneas de Defensa". En este sentido, se debe fortalecer el conocimiento frente a los roles y responsabilidades de las líneas de defensa para aplicarlas a la estructura organizacional de la Entidad.

También se necesita la implementación efectiva de la Política Integral para la Administración de Riesgos que conlleve a fortalecer el monitoreo y evaluación de los riesgos, el diseño, implementación y la efectividad de los controles definidos por los procesos.

Finalmente, la formulación del plan de mejoramiento permitirá desarrollar aquellas actividades que permitan a la Entidad dar cumplimiento a los requerimientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

4.9. Gestión de seguridad de la información y gobierno tecnologías de la información

En cuanto a la Política de Gobierno Digital, en el FURAG la Entidad obtuvo para septiembre 2020 una calificación de 93,3 % de implementación, es decir, se presentó un incremento de 18 puntos porcentuales en comparación con los resultados obtenidos para la vigencia 2018 (74,6 %). Las acciones estuvieron enfocadas en el fortalecimiento de los cinco propósitos de la política, tal como se evidencia en el siguiente cuadro:



Fuente: Oficina de Sistemas

Igualmente se aclararon los lineamientos en la ejecución de actividades de los diferentes dominios, y se ha evidenciado un incremento en la documentación entre el 2019 (39 documentos) y el 2020 (74 documentos). Estos último se muestran de manera detallada en el anexo 6.

4.10. Modelos y sistemas de gestión de la Entidad

A continuación, se detallan cada uno de los sistemas de gestión del SENA.

4.10.1. Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol - SIGA

El SIGA como herramienta de gestión, contribuye a aumentar el desempeño institucional a través del seguimiento y control de sus procesos, todo este accionar se ve reflejado en el mejoramiento continuo de los servicios institucionales, la satisfacción de nuestros grupos de valor y en el aporte al cumplimiento de los objetivos estratégicos enfatizando en la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión.

El enfoque del SIGA se encuentra encaminado a la obtención de mejores resultados, a la integralidad de la gestión a través de los procesos y a la simplificación de estos, como eje fundamental del mejoramiento continuo y el enfoque hacia las personas que acceden a los servicios de la Entidad.

Igualmente, uno de los elementos fundamentales para realizar el acompañamiento a la gestión es por una parte, la estructuración del Plan Anual de Mantenimiento y Mejora del SIGA - PAM, que permite determinar las acciones que se deben llevar a cabo y los proyectos estratégicos que se deben articular a nivel nacional para entregar servicios más pertinentes y de mejor calidad, y por otra, la herramienta tecnológica CompromISO, que facilita la administración, registro, seguimiento, control y mejora del sistema y en la cual la Entidad ha hecho mejoras importantes agregando nuevas funcionalidades, que permiten documentar la actualización de la información documentada de los procesos, sus riesgos y planes de mejoramiento.

Cabe señalar que el SENA determinó el alcance de su Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol - SIGA considerando los límites físicos y organizacionales y la aplicabilidad de los requisitos de las normas técnicas y legales bajo las cuales se implementan los subsistemas que lo conforman: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 50001:2019, Decreto 1072 DE 2015, ISO 27001:20013 y el Modelo Estándar de Control Interno MECI: 2014.

Otros beneficios importantes del SIGA se encuentran relacionados con el fortalecimiento de la imagen institucional, la promoción de la transparencia, la dinamización de la gestión de la Entidad, la promoción de la prestación de servicios con calidad y pertinencia y el fortalecimiento de la cultura del mejoramiento continuo, entre otros.

El reto principal del SIGA para 2021 será continuar con el acompañamiento al desarrollo de la gestión institucional, la alineación e implementación de los requisitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y la consolidación de una cultura de mejora y autocontrol a través de orientaciones y metodologías que permitan asegurar su implementación en los tres niveles de la Entidad, estratégico, táctico y operativo.

Así mismo, y con el fin de mejorar los resultados de la Revisión por la Dirección, se inició la implementación de una nueva metodología con la participación activa de los centros de formación y los despachos regionales quienes reportan insumos para la revisión por la Dirección del nivel nacional, en una funcionalidad en la plataforma CompromISO diseñada para tal fin, incluyendo las entradas de todos los subsistemas que conforman el SIGA, todo esto como parte del proceso de transformación, actualización y mejora del Sistema Integrado de Gestión y

Autocontrol, que permitirá contribuir al cumplimiento de la estrategia institucional para este cuatrienio.

4.10.2. Subsistema de gestión de la calidad

Durante este periodo se generó una transformación del Subsistema de Gestión de Calidad, a través de la implementación de metodologías y de nuevas formas de hacer las cosas, que permitan no sólo dar cumplimiento a las normas en la que la Entidad está certificada, sino que aporten a que los procesos sean más eficientes y eficaces.

Es así como se desarrollaron metodologías para la identificación de contexto de la Entidad, de identificación de necesidades y expectativas de los grupos de valor y de interés de la misma, la articulación de los indicadores de proceso con la estrategia institucional, el mecanismo de seguimiento y medición en territorios que permita retroalimentar el ejercicio de revisión por la Dirección Nacional, el desarrollo de auditorías remotas teniendo en cuenta los cambios de contexto como consecuencia de la coyuntura que está viviendo el mundo por el COVID-19 y la definición y articulación de las políticas y objetivos de cada uno de los subsistemas que conforman el SIGA.

Por otro lado, el Subsistema de Gestión de Calidad es fundamental no solo en la estrategia y acciones que se desarrollan para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y cada una de sus políticas, sino también en la articulación con los demás subsistemas de gestión con los que cuenta la Entidad, en los temas transversales como la identificación de contexto, identificación de necesidades y expectativas de los grupos de valor y de interés de la Entidad, auditorías, planes de mejoramiento y temas asociados a toma de conciencia, entre otros.

4.10.3. Subsistema de Gestión Ambiental- Gestión de Energía

El SENA, a través de la implementación del Sistema de Gestión Ambiental, trabaja constantemente en la búsqueda de alternativas responsables con el ambiente, así como los posibles impactos derivados de la misma.

En el periodo comprendido entre octubre de 2019 a septiembre de 2020 fueron conferidos a la Entidad 12 permisos ambientales. Asimismo, se realizó a satisfacción el 100 % del reporte Residuos Peligrosos - RESPEL nacional, así como el reporte en el inventario nacional de Bifenilos Policlorados - PCB's ante IDEAM.

Al respecto, es relevante tener en cuenta que se presentan dilaciones en la obtención de permisos ambientales ocasionadas por la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional generada por el COVID-19, ya que fueron suspendidas visitas técnicas y gestiones de verificación por parte de las Corporaciones Ambientales a nivel nacional.

De igual forma, por medio de resolución de apertura se efectuó la asignación de \$11.731.331.426 COP a los despachos regionales y centros de formación a nivel nacional, con el fin de adelantar oportunamente la contratación requerida para el mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental. Asimismo, para atender los requerimientos de saneamiento básico y cumplimiento legal ambiental, la Entidad asignó \$663.678.713 COP para la contratación de una consultoría ambiental y \$1.902.324.421 COP para la contratación de análisis de laboratorio (Agua residual, potable, PCB, análisis isocinéticos)

Como herramienta para abordar estrategias que contribuyan a la mitigación y adaptación al cambio climático y al uso eficiente de los recursos que impactan el desempeño ambiental, fueron implementados en este periodo el programa de Sostenibilidad Ambiental y el Programa SENA SAPIENS, reflejando un porcentaje de avance a nivel nacional del 51 % y 52 % respectivamente al 18 de agosto de 2020. De igual forma, se realizó seguimiento trimestral al desempeño ambiental, a través del reporte de mediciones de generación de residuos y de consumos a través de la cual se llevó a cabo el cálculo de huella de carbono de la Entidad, equivalente a 7.711 TON de CO₂ para el 2020.

En el 2020, se implementaron actividades de recirculación de agua en 28 sedes de la Entidad, en temas tales como: uso de aguas lluvias, uso de aguas tratadas para el riego de jardines, uso de aguas de condensación de aires acondicionados, recirculación de aguas en ambientes piscícolas; logrando con esto el aprovechamiento de más de 30 mil m³ de agua en los últimos seis meses. Así mismo, en lo corrido de la vigencia se instalaron 64 sistemas ahorradores en sistemas de riego eficiente, sanitarios ahorradores y grifos de baja presión, entre otros.

Como fruto de los controles implementados y el seguimiento a la gestión ambiental y legal se obtuvo en 2019 la Certificación del Sistema de Gestión Ambiental, bajo la norma internacional ISO 14001:2015. Para la vigencia 2020 se proyecta renovación anticipada de la certificación.

En cuanto al Sistema de Gestión de Eficiencia Energética, es de resaltar que se firmó el contrato de compra de energía en el mercado no regulado con la empresa EPM, el cual tiene una vigencia de 10 años. De esta manera la Entidad obtiene una reducción de la tarifa de Energía cercana al 30 %, que incrementará el ahorro en cada vigencia. En 2019 se logró un ahorro del 5 % y en lo corrido del año se tiene un 6 %.

Igualmente, con la firma del convenio marco especial de cooperación con la empresa Sunset de Alemania, el cual tiene una vigencia de tres años, el SENA pretende aumentar la cobertura de ambientes de formación especializados en fuentes no convencionales de energías renovables, así como también aprovechar la infraestructura para autoconsumo de energías limpias.

Respecto al factor de emisiones de CO₂ de la UPME, el SENA al año evita la emisión de 150 toneladas de CO₂, que para absorberlo se requerirían más de 11.000 árboles.

La Entidad también lleva a cabo la ejecución de auditorías remotas integradas para los cuatro sistemas de gestión de la Entidad (Eficiencia Energética, ambiental, calidad y seguridad y salud en el trabajo) y desarrolló un sistema de extracción de datos de los equipos de telemedida y consumos de energía, lo que le permite a la Entidad tener su propia herramienta alojada en la nube privada azure, sin necesidad de depender de terceros para el servicio.

4.10.4. Subsistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

En el periodo comprendido entre octubre y diciembre 2019 se destaca la ejecución del plan de trabajo pactado con la Administradora de Riesgos Laborales- Positiva logrando cerrar la vigencia 2019 con un 100 % de ejecución total. Igualmente, en la medición de ambiente laboral se logró una cobertura de 22.505 encuestas, de las cuales el 66 % corresponde a contratistas y el 34 % a planta.

En la aplicación de la batería de riesgo psicosocial se logró una cobertura de 21.738 baterías aplicadas lo que corresponde al 71 % de la población objeto.

También se realizó la evaluación de estándares mínimos a nivel nacional obteniendo un puntaje del 69 %, de acuerdo con la lo cual ubica actualmente al SENA en un estado moderadamente aceptable según la Resolución 312 de 2019. A continuación, se relación otras actividades realizadas:

ACTIVIDAD	TRABAJADORES IMPACTADOS
129 sensibilizaciones sobre Gestión del Cambio	10.108
394 sensibilizaciones sobre clima organización	16.181
244 campañas enfocadas en autocuidado	19.517
Capacitaciones en primeros auxilios, reanimación cardiopulmonar, incendios y evacuación	3.328
Intervención de manera individual a 551 casos para disminuir el riesgo psicosocial	551

Fuente: SENA- Secretaría General.

Por otra parte, entre enero y septiembre de 2020 se logró una ejecución del plan de trabajo pactado con la ARL Positiva correspondiente a un 87 %. Así mismo, se realizaron 3433 valoraciones médicas ocupacionales.

En el periodo de referencia realizaron la inducción/reinducción virtual en Seguridad y Salud en el Trabajo 21.246 personas entre contratistas (20.898) y funcionarios de planta (348) a nivel nacional.

En lo corrido del 2020 (con corte a septiembre) se realizó la capacitación en protocolos de bioseguridad por 963 personas entre contratistas (944) y funcionarios de planta (19) a nivel nacional.

A la fecha se reportaron 567 casos positivos de COVID -19 en servidores de la Entidad.

Con el objetivo de suplir el déficit en infraestructura como ambientes para formación, oficinas y bodegas entre otros, en el Comité Nacional de Arrendamientos fueron evaluadas 189 solicitudes y viabilizadas 137 sedes, que cumplían con los requisitos de las diferentes direcciones del SENA, así como en términos de infraestructura, salud y seguridad en el trabajo, bajo estos criterios, el SENA invirtió 26 mil millones de pesos para garantizar el funcionamiento y metas de la Entidad para la vigencia 2020.

Desde el Eje SENA Mentalmente Saludable se viene apoyando a los trabajadores que laboran desde casa, se reportaron 3.764 casos de servidores públicos y contratistas con riesgo psicosocial alto y muy alto, a los cuales se les realizó un total de 5094 intervenciones.

Dada la contingencia presentada por la COVID- 19 y los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional, desde el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza seguimiento a los protocolos de bioseguridad, de los cuales 277 fueron revisados por la Dirección General, de estos 88 se han radicados ante entes territoriales y 77 se encuentran aprobados por los mismos.

Por último, vale la pena destacar que el 2 de octubre 2020 se recibió por parte de la Dirección de Planeación el premio por la implementación y compromiso desde el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo para la estructuración y ejecución de los protocolos de bioseguridad, se premia en primer lugar la iniciativa planteada por el grupo, siendo la más representativa para el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol SIGA.

4.10.5. Subsistema Seguridad de la Información

En lo corrido de 2020 (con corte a septiembre) se identificaron y valoraron los activos de información de la Dirección General en 74 % (38/51) evidenciando un incremento del 42 % respecto a los activos identificados en 2019.

Igualmente, en agosto y septiembre de 2020 se identificaron y valoraron los riesgos de seguridad de la información en la Dirección General en 27 % (14/51) de los grupos de las diferentes áreas.

En esta vigencia, se realizó la calificación del Instrumento de Evaluación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI) del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MINTIC).

También se generaron los criterios de aceptación de los diferentes entregables de los proyectos del MSPI, Protección de Datos Personales (PDP), Ciberseguridad, Arquitectura de Seguridad y Procesos a certificar en ISO 27001, ajustándolos a las necesidades de protección de la información y los servicios del SENA.

Por último, se generaron y aprobaron los entregables de MSPI y de PDP, así:

Fuente: Oficina de Sistemas.

Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información	Protección de Datos Personales
<ul style="list-style-type: none"> • Plantilla de encuesta para la comunidad del SENA • Plantilla de cuestionario para entrevistas del MSPÍ • Guía para la gestión de activos de información • Procedimiento activos de información • Plantilla de matriz de activos información • Guía para la gestión de riesgos de seguridad de la información • Procedimiento gestión de riesgos de seguridad de la información • Plantilla de matriz de riesgos de seguridad de la información 	<ul style="list-style-type: none"> • Plantilla del cuestionario de entrevistas del PDP • Política de protección de datos personales • Instrumento gestión e inventario de avisos de privacidad • Formulario de consentimiento paterno y autorización de tratamiento de datos de menores de edad • Autorización de tratamiento de datos del proveedor • Autorización de tratamiento de datos personales y compromiso de cumplimiento funcionarios

4.10.6. Subsistema Modelo Estándar de Control Interno- MECI

Dentro de las actividades desarrolladas en este subsistema se encuentra la elaboración del autodiagnóstico y plan de cierre de brechas de la política de Control Interno que incluye la herramienta MECI y sus cinco componentes. Igualmente, uno de los principales logros fue la aprobación del plan de cierre de brechas 2020 por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Entre las acciones relevantes a 30 de septiembre del 2020 se encuentra la inclusión en el plan de cierre de brechas de las siguientes actividades para subsanar los aspectos a mejorar:

1. Establecer los lineamientos de evaluación frente al MECI; realizar evaluación por medio del MECI al sistema de control interno, para ayudar a la primera línea de defensa con evaluaciones del impacto de los cambios en el SCI.

2. Realizar evaluación anual de los componentes del MECI y presentarla a la alta dirección y al comité de coordinación de control interno, para comunicar a la alta dirección asuntos que afectan el funcionamiento del control interno.
3. Definir lineamientos para que la Entidad establezca como realizar la autoevaluación de la existencia y operación de los componentes del control interno; realizar autoevaluaciones continuas para la medición de la existencia y operación de los componentes del control interno y evaluaciones independientes para determinar el avance en el logro de las metas, resultados y objetivos propuestos, así como la existencia y operación de los componentes del Sistema de Control Interno.

4.11. Gestión de la Oficina de Comunicaciones

La Oficina de Comunicaciones lideró acciones tendientes a formular y ejecutar la estrategia de comunicación integral del SENA; con el fin de posicionar el sello estratégico definido para la Entidad, teniendo como base la investigación integral y el Plan Nacional de Comunicaciones SENA 2019 y 2020.

Para este 2020 se destaca la organización del equipo y el desarrollo de la estrategia por medio de una metodología de células de trabajo misionales y transversales, conformadas por un equipo interdisciplinario de profesionales de la comunicación y áreas afines, lo que permite atender las necesidades comunicacionales de manera focalizada, priorizando la estrategia y el impacto de esta en las comunidades y los grupos de valor del SENA.

En el 2020 se fortalece el recurso humano y técnico de los equipos de comunicaciones de la Dirección General y de las 33 regionales. Así mismo, se sustenta la gestión de comunicaciones en la incorporación del proceso de investigación cuantitativos y cualitativos a través de herramientas como focus group, entrevistas y encuestas.

Sumado a lo anterior, en la vigencia 2020 se avanza en la sistematización de las experiencias positivas iniciadas o continuadas por el SENA durante la actual administración (agosto 2018 - octubre 2020); con esto se busca fortalecer la transferencia de conocimiento a través de las comunicaciones institucionales, profundizando sobre lo que se está haciendo e identificando oportunidades de mejora, casos a replicar y errores que se deben evitar. Además, viabiliza la oportunidad de participar en premios y reconocimientos, facilita la rendición de cuentas, el protagonismo del SENA en foros y debates y la activación de las redes de cooperación a nivel nacional e internacional a través de la transferencia de buenas prácticas.

4.11.1. Estrategias de comunicación misionales

Los logros de la Dirección de Formación Profesional fueron divulgados a través de diversas acciones de comunicación para acercar a los colombianos a la formación pertinente y de calidad. Entre las campañas realizadas se encuentran la estrategia de comunicación digital para divulgar las convocatorias de formación presencial y virtual, campaña de divulgación en redes sociales para la promoción de los cursos de inglés, en el marco de la pandemia por el COVID-19 se divulgaron acciones que permitieron a los aprendices de formación presencial continuar con su proceso desde casa, entre otros. El detalle de estas estrategias se puede presentar con mayor detalle en el anexo 9 -Estrategias de comunicación misionales.

Igualmente, se establecieron lineamientos gráficos unificados de tal forma que se logró posicionar la imagen de la Entidad a nivel nacional y hacerle contrapeso a las publicaciones falsas y la publicidad engañosa.

Se acompañó con estrategias de comunicación integral y acciones operativas, las convocatorias para ofrecer a los aprendices herramientas de formación complementaria en el desarrollo de conocimiento y habilidades socioemocionales y áreas para la cuarta revolución industrial, así como la amplia divulgación de las alianzas estratégicas con gigantes tecnológicos como Amazon Web Service Educate, LinkedIn Learning, estrategias y espacios esenciales para el cumplimiento de la formación y capacitación de colombianos en temas TIC.

Se divulgó el proceso de activación de las licencias de LinkedIn por parte de los públicos de la comunidad SENA, aprendices, buscadores de empleo, emprendedores y empresarios de LinkedIn Learning. A septiembre de 2020, 227.264 personas hacen uso de la licencia. La acción de la campaña en redes sociales se centró en inversión de pauta digital, publicación de contenidos en redes nacionales y regionales.

Con el objetivo de lograr que aprendices de etapa lectiva y practica de la Entidad hagan parte de la estrategia de Habilidades Digitales a través de espacios como Bootcamps, rutas complementarias y licencias de Amazon Web Service, se desarrollaron acciones de comunicación que permitieron que a la fecha se vincularan más de 22 mil aprendices.

En el 2020 la estrategia de SENASoft buscó posicionarla como un escenario de capacitación y relacionamiento entre aprendices y empresarios del sector TIC. La campaña de redes sociales

se centró en transmisiones Facebook Live, publicación piezas y videos de expectativa, divulgación agenda académica y divulgación resultados. Por último, se apoyó en el desarrollo de una web para posicionar los perfiles de aprendices disponibles para que empresarios ofrezcan ofertas de empleabilidad.

A continuación, se relacionan las estrategias de comunicación desarrolladas en el 2020 para la divulgación de las acciones adelantadas por la Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento SENA, orientadas a contribuir con el desarrollo socioeconómico del país:

Feria virtual de la Entidad ExpoEmpleo Virtual SENA 2020: estrategia de comunicaciones 360° en sinergia con las 33 regionales SENA del país, el Ministerio del Trabajo y el Servicio Público de Empleo. Se obtuvieron 705 impactos en medios de comunicación, 5.223 personas se conectaron en vivo a la página del evento el día de la inauguración y 109.710 personas alcanzadas. Por su parte la página web de ExpoEmpleo alcanzó las 7.5 millones de vistas y 2.4 millones de interacciones durante los cinco días de feria. En redes sociales se logró ser tendencia nacional con el #ExpoEmpleoSENA.

Jornada Nacional de Empleo para Mujeres: se desarrollaron acciones de comunicación en sinergia con la Vicepresidencia de la República y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Gracias a Facebook, Instagram y Twitter se obtuvo un alcance de 5.2 millones de personas y se hicieron más de 3.700 publicaciones en las redes mencionadas, se logró posicionar el #SENAEsMujer.

Agencia Pública de Empleo: se desarrollaron 30 transmisiones a través de Facebook Live del SENA para promover vacantes y brindar orientación ocupacional a los colombianos. Se logró que 7.154 personas se conectaran en vivo, un alcance de 1.3 millones de personas y 92.484 interacciones de usuarios. De todos los temas de empleo, la Oficina de Comunicaciones logró más de 2.700 impactos en medios nacionales y regionales en lo que va corrido de esta vigencia.

Seis Convocatorias del Fondo Emprender: se desarrolló una estrategia de comunicaciones 360 a través de redes sociales, radio, prensa y televisión. En redes sociales se logró un alcance de 256.721 personas, interacciones: 18.490, más de 4.600 personas conectadas en vivo y en labor con medios de comunicación más de 980 impactos gestionados con medios nacionales y locales.

Jueves de Emprendimiento: acompañamiento a las más de 63 transmisiones que se desarrollaron por medio de la cuenta de Facebook de la Entidad. Gracias a las jornadas de

orientación en diferentes temas de emprendimiento se logró impactar a más de 1.4 millones de personas en alcance y más de 10.320 personas conectadas en vivo.

Campaña de comunicación Mincienciación: en conjunto con el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación se ejecutaron acciones de comunicación para divulgar el impacto de los recursos aportados por el SENA para cofinanciar la creación de siete (7) proyectos innovadores. Se usaron los canales de redes sociales nacionales y regionales, producción de contenidos para medios de comunicación logrando más de 50 impactos del boletín de prensa nacional y regional.

Mipyme se transforma - Empresas con Mentalidad TIC: en alianza con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Colombia Productiva del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, se desarrolló un plan de comunicaciones con el propósito de divulgar el apoyo de la Entidad con asistencia técnica virtual a las Mipymes colombianas. A través de redes sociales le dimos la bienvenida a todas las empresas en una transmisión de Facebook Live la cual logró 1.176 personas conectadas en vivo, 99.641 personas alcanzadas, cerca de 10 mil interacciones y más de 85 impactos en medios de comunicación local y nacional.

Convocatoria “SENA Innova - Productividad para las empresas”: el SENA y Colombia Productiva lanzaron una convocatoria por \$24 mil millones para financiar proyectos de empresas que incorporen nuevas tecnologías. El plan de comunicaciones conjunto logró más de 41 mil personas alcanzadas, 2.849 interacciones y 38 mil reproducciones del evento de socialización de la convocatoria. A la estrategia se unieron las 33 regionales del país y se lograron más de 60 impactos en medios de comunicación.

En el soporte de comunicaciones durante la vigencia 2020, para la divulgación de las acciones y logros del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo se desarrolló una estrategia por etapas para dar a conocer los programas del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. Se construyeron tres estrategias de comunicaciones en donde se identificaron las necesidades particulares de Certificación de Competencias Laborales, Formación Continua Especializada y Mesas Sectoriales.

Adicionalmente, se trabajaron acciones de comunicación para fortalecer las relaciones con el sector productivo adelantadas por la Oficina de Promoción y Relaciones Corporativas en la vigencia 2020 y que se relacionan enseguida:

Estrategia élite de atención: divulgación en medios del lanzamiento de la estrategia por medio de la Unidad de Atención Integral al Empresario, para lo cual también se diseñó un portafolio de servicios didáctico (en formato impreso y digital) y transmisión de webinars virtuales como canal estratégico de bioseguridad necesarios en el retorno a la presencialidad.

Acompañamiento de comunicaciones: para el branding de espacios, piezas de divulgación y producción de brochures para la participación en seis eventos estratégicos tales como el 5º Congreso Empresarial Colombiano organizado por la ANDI que tuvo una asistencia de más de 1.800 personas, el Congreso Colombiano de la Construcción de Camacol y el 19º Congreso Nacional Cooperativo de Confecoop, entre otros.

En vista de las limitaciones físicas generadas por la pandemia, los eventos para la divulgación de los convenios y alianzas generados con los cooperantes internacionales por la Coordinación Nacional de Relaciones Internacionales y Cooperación migraron a plataformas virtuales. Al 20 de septiembre se realizaron ocho Facebook Live con voceros del SENA y de las instituciones aliadas con un promedio de 320 espectadores en vivo en cada sesión.

Edición especial de la Revista Semana: se construyó un artículo el cual incluía información sobre las alianzas del SENA con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura - FAO, la Embajada de Nueva Zelanda y la firma canadiense Alinea International cuyos objetivos están alineados con la necesidad de cualificar talento humano con un enfoque sostenible.

Estrategia virtual de movilidad internacional para instructores y aprendices: se realizaron 38 webinars a través del canal de YouTube de la Entidad alcanzando en total más de 18 mil personas durante las transmisiones en vivo.

Transformación digital: tuvo una estrategia de comunicaciones que resaltó el hito de la implementación y ejecución contractual de cada uno de los actores que hacen parte de este proceso. Momentos como entregas de equipos, acondicionamiento de infraestructura tecnológica en sedes, seguridad en la información y conceptos técnicos aplicados a toda la comunidad, fueron incluidos en los productos de comunicación de la estrategia.

Infraestructura: la estrategia de comunicaciones se enfoca en mostrar el impacto que generan las obras y construcciones de nuevas sedes del SENA para beneficio de las comunidades

aledañas y consta de tres momentos: el proceso de construcción, los eventos de inauguración y el seguimiento a obras inauguradas durante la administración actual.

4.11.2. Comunicaciones: interna y externa

A través de los canales y productos de comunicación interna (intranet SENA, correo institucional, pantallas, tótems, carteleras físicas, fondo de escritorio, podcast, Whatsapp, magazín Venga le Cuento, Newsletter, agenda de eventos y flash informativo), se difunde y transmite información oportuna y de calidad que genera la Entidad, garantizando un adecuado flujo de comunicación interna entre todos los públicos de la comunidad SENA. En este sentido en la vigencia 2019 y lo corrido de 2020, se destacan los siguientes avances:

- La Nube, es el canal virtual en donde se publica información de las 33 regionales, se actualiza y depura de manera permanente con información de cada área y dirección. En los últimos dos años, ingresaron a la Intranet 265.288 usuarios y tiene 7.966.991 visitas.
- En la intranet se publicaron: 248 notas, 65 fotogalerías, 126 banner, 91 videos, 13 podcast: 13, 15 fondos de escritorio, 35 videos en pantallas, 127 animaciones en tótems y 18 afiches en carteleras.
- A través del correo institucional se publicaron: 414 ecards, 27 flash informativos, 3 comunicados y 11 cronograma de eventos.
- Se creó y produjo el magazín interno 'Venga le Cuento', que a septiembre de 2020 completa la décimo cuarta emisión. En SharePoint se registran a la fecha 11.324 reproducciones y 27.298 en YouTube.
- El Newsletter SENA Informa, con una periodicidad semanal (todos los martes). Entre abril y septiembre de 2020 se realizaron 22 ediciones con un total 19.315 visitas.
- Se trabajó en el diseño de campañas de apropiación y divulgación interna como el Código de Integridad del SENA, la Política Digital, El control lo tengo yo (Control Interno de Gestión), Estrategia Ser, Saber y Hacer, uso adecuado las carteleras, Campaña encuesta apropiación valores del Código de Integridad, Escuelas Deportivas de Colsubsidio, Endomarketing, Mes SIGA, entre otras y se acompañó desde la conceptualización y el diseño creativo, el Encuentro Deportivo Nacional y Licitación Integrador TIC, entre otros.

4.11.3. Portal web SENA: Transparencia y cumplimiento Ley 1712 de 2014

A través de los canales y productos de comunicación externa (portal web SENA, programa SENA Al Aire radio, tv y digital, redes sociales institucionales, REVISTA SENA digital, publicaciones en medios de comunicación masiva), se garantiza un adecuado flujo de información pública requerida para la correcta interacción con los ciudadanos; en cumplimiento de lo previsto en la ley 1712 de 2014 "transparencia y acceso a la Información pública". Los principales logros en materia de divulgación e información son:

- Implementación de la estrategia digital del SENA con transmisiones en vivo, a través de las redes sociales institucionales, de los siguientes productos de comunicación: SENA Al Aire, podcast SENA Al Aire, donadores de tiempo, webinars, cine al SENA, jueves de emprendimiento, talleres de orientación ocupacional con la Agencia Pública de Empleo y vitrina para emprendedores, entre otros.
- En 2019, se realizaron 17 emisiones del programa de SENA Al Aire Radio en la cuarta emisora más escuchada de Colombia: Radio Nacional de Colombia. El promedio de la audiencia lograda durante los programas de SENA Al Aire radio fue de 12 mil 500 oyentes.
- En 2019, se emitieron 25 programas de SENA Al Aire TV y 25 emisiones SENA Al Aire digital a través de las redes sociales oficiales del SENA. A septiembre de 2020, se emitieron 19 programas de SENA Al Aire digital ya que por la pandemia no se continuó con las emisiones por televisión RTVC.
- Publicación de 836 boletines de prensa a medios de comunicación masiva y 229 banners en el portal web institucional, que registra en estos dos años más de 43 millones de visitas y un total de 12.032.839 usuarios de la información divulgada.
- El monitoreo de medios, de agosto de 2019 a lo corrido de 2020 se registra más de 18.822 impactos o publicaciones.
- Se realizaron cubrimientos de jornadas especiales del SENA como Cine al SENA, Clubes de Ciencia, ferias de innovación de SENNOVA y participaciones de la Entidad en eventos de terceros como Bogotá Audiovisual Market, Heroes Fest, Agroexpo, Bogotá Fashion Week, Bogoshorts, Feria del Libro, Cumbre de Líderes por la Educación, Expoconstrucción, Festival Creativo o titanes Caracol, por mencionar algunos.
- Se avanza en la divulgación de contenidos con enfoque pluralista y diferencial con la producción permanente de material de comunicación incluyente, la cual se orienta a exaltar los derechos y logros de las poblaciones vulnerables. Estos contenidos se identifican con el numeral #SENA Incluyente; en total para el 2019 y lo corrido del 2020

en promedio se han divulgado 126 contenidos entre posts y videos. La regionalización de la estrategia de comunicación incluyente a agosto de 2020 muestra la producción y divulgación de 1.301 productos orientados a visibilizar las acciones del SENA en el pacto por la equidad del Plan Nacional de Desarrollo y de la política pública de discapacidad y enfoque diferencial.

- En 2020 en el marco de la política de transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción se lidera desde la oficina de comunicaciones mesas de trabajo con el fin de identificar las necesidades de comunicación y mantener actualizada la información disponible en link de transparencia del portal web SENA. De octubre a diciembre de 2019, se realizaron 1.642 publicaciones, y de enero a septiembre de 2020, 1.277 publicaciones en el link de transparencia en cumplimiento de lo establecido por la Ley 1712 de 2014.

4.11.4. Contenidos e interacciones digitales

A través de la estrategia digital se divulga información de los servicios y logros de la Entidad en sinergia con Gobierno. Durante la vigencia 2020 los resultados son:

- Crecimiento de los seguidores en las redes sociales nacionales. A septiembre de 2020: Facebook (794.801), Twitter (730.799), Instagram (223.840). De igual forma, se evidencia el crecimiento de los seguidores en las redes de las 33 regionales.
- En 2020 se fortalece la estrategia digital de la Entidad y se destacan por su impacto estrategias como: “SENA al Aire” con 3.649 espectadores, 114.594 reproducciones y un alcance de 1.032.157. “El SENA contra las fake new” a través de campañas de comunicación digital orientadas a mitigar el riesgo de creación de páginas falsas para divulgar servicios del SENA, “Mi primer empleo - trineo Tv” con un alcance de 3.471.002, Especial Kienyke de páginas falsas con un alcance de 250.074 y la campaña “Al Gratin” con un alcance de 807.343. Así mismo, Worldskills #SupertalentosSENA, documental un viaje a la grandeza que tuvo un alcance de 1.500.734.
- Se destacan las siguientes cifras de las redes sociales institucionales: 1.536 publicaciones y 1.983 historias en Facebook, 4.350 tweets en Twitter, 153 publicaciones en Instagram y 2.023 historias.
- Acciones #SENAincluyente: 74 publicaciones en Twitter, 35 publicaciones en Facebook y 12 publicaciones en Instagram.

A continuación, se resumen algunos resultados de transmisiones especiales a través de las redes sociales:

- #CINEALSENA: 64.213 interacciones, 99.994 reproducciones, 430 personas conectadas.
- Jueves de emprendimiento: 50.424 interacciones, 232.289 reproducciones, 6.764 personas conectadas.
- Talleres de orientación ocupacional con la APE: 426.850 alcance, 32.334 interacciones, 143.825 reproducciones, 2.310 personas conectadas.
- Convocatoria de Formación: 1,9 mil interacciones, 20.470 minutos reproducidos, 607 personas conectadas.
- Webinars Amazon+SENA: 1.875 interacciones, 12.745 minutos reproducidos, 331 personas conectadas.

4.11.5. Gestión de eventos propios y de terceros

A través del operador logístico TELEANTIOQUIA LTDA, se apoya la divulgación, promoción de políticas públicas, proyectos, servicios, programas y actividades institucionales para la ejecución de la estrategia de comunicaciones del SENA. La ejecución de la estrategia nacional de comunicaciones, articulada con las 33 regionales y los 117 centros de formación, se desarrolla en tres frentes de trabajo: logística, audiovisual y central de medios.

A continuación, los principales logros:

- De octubre a diciembre de 2019, a través del componente estrategias de divulgación se ejecutaron las siguientes campañas audiovisuales: Documentales Worldskills SENA 2019, concepto sombrilla SENA, Estrategia Campañas de Infraestructura, Comunidad SENA, campaña de logros e hitos SENA.
- En el componente operación logística, de octubre a diciembre del 2019 se cubrieron los eventos en los que participó el SENA, los más importantes fueron: Maridaje 2019, Expoagrofuturo, IX Congreso Mundial del Aguacate, Congreso de las Américas en Educación Internacional, Cohesión 2019- FENALCO Antioquia, IXEL MODA 2019, Bogotá Madrid Fusión, Festival de los sentidos KienyKe y Festival de Cine Santafé de Antioquia.

A septiembre de 2020 el SENA participó en: Sneaker Society 2020, Congreso Nacional Cooperativo - Confecoop, Premios de la Inclusión 2020 de Comfenalco Antioquia, Eventos de ACOPI en varias regionales del país, Congreso Nacional de Exportadores Analdex y Congreso Nacional de la ANDI, entre otros.

- En el componente de producción audiovisual se articulan las necesidades de las campañas de comunicaciones para la ejecución de la estrategia nacional. A septiembre de 2020 las principales campañas audiovisuales ejecutadas fueron: COVID-19 Manos a la Obra, LinkedIn Learning y Transformación Digital.
- A través del componente central de medios se difunden los mensajes de comunicación en medios convencionales (radio, TV, prensa y portales digitales). En 2020 se comenzaron a desarrollar alianzas estratégicas con medios de comunicación a través de planes de medios para fortalecer la comunicación y el alcance de campañas e hitos de la Entidad. Los principales medios que integran la estrategia son: Grupo Semana, La República, KienyKe, RCN Radio, Caracol Radio, Canal Uno y medios regionales como Vida Pública, entre otros.
- Así mismo se cuenta con un monitoreo de medios en tiempo real 24/7 prestado por la empresa Punto Cardinal y con la asesoría de la empresa Estrategia DC para el acompañamiento estratégico al proceso de comunicaciones del SENA a nivel nacional.

4.12. Gestión de la Oficina de Control Interno

4.12.1. Programa anual de auditorías internas

Vigencia 2019

Para la determinación del Plan Anual de Auditoría Interna de la vigencia 2019, se tuvo en cuenta el Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022, los Proyectos BPIN 2019, la Construcción del Plan de Acción 2019, la ejecución presupuestal vigencia 2017 - 2018, los procesos de la Entidad, la identificación y evaluación de riesgos y el ejercicio de priorización sobre los procesos, procedimientos, proyectos, estrategias y puntos de auditoría. Se determinaron 34 puntos de auditoría, 11 en la Dirección General, 11 en regionales y centros de formación, y 12 por requerimientos especiales de la Dirección General y diferentes grupos de interés, para lograr una ejecución del 94 %. Se incluyó prueba de eficacia y efectividad de los planes de mejoramiento en nueve puntos de auditoría con el fin de medir el impacto del ejercicio auditor

y contribuir a la mejora de los objetivos. A continuación, se presenta la ejecución del Plan Anual de Auditoría 2019:

EJECUCIÓN DEL PLAN ANUAL DE AUDITORÍA INTERNA VIGENCIA 2019			
TIPO AUDITORÍA	PROGRAMADAS	EJECUTADAS	PORCENTAJE AVANCE
Dirección General -Despliegue centros de formación	11	10	91 %
Regionales - centros de formación	11	10	91 %
Especiales (Incluye respuestas expectativas de la Administración)	12	12	100 %
Total	34	32	94 %

Fuente: SENA- Oficina de Control Interno. Plan Anual de Auditoría Interna 2019 -

Vigencia 2020

El proceso de planeación anual de la Oficina de Control Interno para la vigencia 2020 se obtuvo de un entendimiento del contexto estratégico de la organización, las estrategias, sus objetivos, los riesgos y procesos de gestión del riesgo. La estructura del plan comprende los lineamientos del PND Plan Sectorial, Plan Estratégico Institucional, Plan de Acción 2020, Proyectos BPIN, Ejecución Presupuestal 2019 - 2020, procesos asociados (procedimientos, estrategias, proyectos y fondos), valoración de riesgos - identificación y zonas de probabilidad e impacto y aspectos de priorización que incluyen mapa de aseguramiento, nueve criterios de unidades auditables y 18 criterios en centros de formación.

EJECUCIÓN PLAN ANUAL DE AUDITORÍA INTERNA CORTE 30 DE SEPTIEMBRE DE 2020		
TIPO AUDITORÍA	PROGRAMADAS/EJECUTADAS	TOTAL
Dirección General -Despliegue Centros de Formación	6	18
Regionales - centros de formación	12	
Evaluaciones preliminares de auditoría (etapa de planificación)	8	8
Consultoría Acción Inmediata	1	1

Fuente: Plan Anual de Auditoría Interna a septiembre de 2020 - Oficina de Control Interno

Para el segundo semestre se reorientó el enfoque del Plan Anual tomando los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Instituto de Auditores Internos Internacional frente al impacto de riesgos emergentes como la Pandemia COVID-19. Este plan contempla la priorización del universo auditable conformado con 295 elementos (procesos,

procedimientos, guías, instructivos, Fondos). Se distribuye en 92 categorías auditables que se someten a nueve criterios de priorización: Grado de aseguramiento, nivel de riesgo inherente, número de veces auditado, rotación, tipo de proceso, número de observaciones, recurrencia de observaciones, presupuesto y solicitudes de administración. Como resultado se priorizan 52 categorías clasificadas en zona de riesgo extremo y alto. Frente a la priorización de centros se encuentran cinco criterios: presupuesto, impacto a metas, impacto PND, aspectos gerente público y rotación número de visitas de auditoría. Logrando 34 trabajos de auditoría así:

TIPO/GRUPO	TRABAJOS DE AUDITORÍA
Consultoría	2
Grupo Formación Profesional	3
Dirección General	
Grupo Auditorías Financieras y Administrativas	5
Dirección General	
Grupo Seguimiento Decreto 491/2020	3
Grupo Mejora Continua	3
Grupo Auditorías Contratación/Convenios	2
Auditoría externa TI	1
Obras Mantenimiento	1
Grupo Regulares Centros de Formación	6
Planes de Mejoramiento	8
Total	34

Fuente: SENA- Oficina de Control Interno.

Estas auditorías se ejecutan bajo las normas del Marco Internacional para la práctica profesional de la auditoría interna-MIPP emanadas por el Instituto de Auditores Internos-IIA Global. Esta metodología permitió que el ejercicio de auditoría se alinearé con los estándares internacionales de auditoría interna para generar valor agregado a la misión de la Entidad.

Entre los principales retos se encuentran las auditorías continuas y a distancia. El uso de esta técnica le permite a la Oficina de Control Interno cambiar el paradigma de auditoría, se dejan de lado las revisiones periódicas de una muestra de transacciones para dar lugar a pruebas de auditoría permanentes de la totalidad de las transacciones.

La clave para implementar este nuevo enfoque es la informática, se detectan desviaciones respecto a una situación de normalidad casi en el momento en que se producen. Genera mayor autocontrol de los riesgos y un incremento en la sensación de control por parte del auditado y su punto catalizador será la identificación de riesgos.

Igualmente, el uso de las tecnologías analíticas avanzadas de auditoría le aporta a la Oficina de Control Interno y a la Entidad:

- Visión Global: aporta una visión global de la Entidad y sus procesos
- Toma de decisiones: aporta información valiosa para la toma de decisiones
- Innovación: genera espacios de innovación
- Oportunidad de análisis: genera posibilidad de analizar el desempeño de los diferentes procesos de la Entidad.
- Agrega Valor: contribuye a los procesos de gobierno, control y gestión de riesgos de la Entidad
- Ventaja Competitiva: brinda herramientas a la Entidad para fortalecer sus ventajas competitivas.

4.12.2. Proyectos estratégicos de la Oficina de Control Interno

Entre los proyectos estratégicos de la Oficina de Control Interno -OCI se encuentran la Consultoría - Equipo Acción Inmediata, la Evaluación de Gestión por Dependencias y Certificación en Normas Internacionales

Respecto a la consultoría- Equipo Acción Inmediata, La OCI, acompaña y asesora a la Alta Dirección y a las diferentes áreas de la Entidad y motivan al interior de estas propuestas de mejoramiento institucional. Para ello, la OCI se anticipa y alinea con la Alta Dirección por medio de la identificación tanto de las prioridades institucionales, como de las prioridades que, bajo su criterio técnico, considera que se deben abordar con el objetivo de establecer de manera articulada con el “Equipo de Acción Inmediata”, los correctivos oportunos que permitan su gestión efectiva ante los objetivos de la Emergencia Sanitaria COVID - 19.

Para tal efecto, la OCI, asesora y orienta técnicamente a la Alta Dirección y los líderes de los siete Grupos del Equipo, en los temas de su competencia, le proporciona metodologías, conocimientos específicos, mejores prácticas de gestión y control y opiniones no vinculantes, soportadas en la experiencia y conocimiento como Auditor Interno del SENA.

Por lo que se refiere a la evaluación de gestión por dependencias, en cumplimiento del rol evaluador dispuesto por la Ley 87 de 1993 y teniendo en cuenta los parámetros establecidos por la Ley 909 de 2004; el Decreto 1227 de 2005; la Circular 04 de 2005; la Resolución 1553

de 2013 y Acuerdo 6176 de octubre de 2018 de la CNSC, la Oficina de Control Interno realiza la verificación de la gestión realizada por los gerentes públicos para el cumplimiento de las metas institucionales por medio de la Evaluación de la Gestión por Dependencias con el fin de contribuir al desarrollo de las políticas, planes, programas, proyectos y al fortalecimiento de los sistemas de la gestión pública establecidos por la Entidad, adicionalmente, la Evaluación de Gestión por Dependencias desde el 2020 se tiene en cuenta como uno de los criterios en la concertación de los compromisos del siguiente periodo de evaluación de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba.

Desde 2017 la Oficina de Control Interno se encarga del análisis sobre las evidencias de gestión que soportan el cumplimiento de los indicadores y metas de las 12 dependencias pertenecientes a la Dirección General, las 33 regionales y los 117 centros de formación a nivel nacional en periodos trimestrales, teniendo como resultado una calificación promedio anual a nivel nacional de 8.9 para la vigencia 2017, 9.5 para la vigencia 2018 y de 9.6 para la vigencia 2019 soportadas en los informes finales publicados a través de la página web SENA, sección transparencia.

Para el transcurso del año vigente, las dependencias de la Entidad son evaluadas en dos aplicaciones trimestrales, obteniendo una primera calificación promedio nacional de 9.5 correspondiente al porcentaje inicial de 15 % sobre la calificación definitiva anual y una segunda aplicación con calificación promedio nacional de 9.7 correspondiente al 30 % sobre la calificación definitiva anual.

Con esta metodología se logró el fortalecimiento en la documentación de los procesos de la Entidad, la evaluación objetiva sobre la gestión de las dependencias para el cumplimiento de los compromisos de cada una de las áreas de la Entidad y la referencia para los gerentes públicos como tablero de control, que les permite trimestralmente tener la visión integral del estado de los procesos y actividades a su cargo.

Por último, y en relación con la certificación en normas internacionales, la Oficina de Control Interno fortaleció el proceso de evaluación y control teniendo en cuenta los principios y normas del Marco Internacional para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna -MIPPAI.

Para tal fin, se formula y ejecuta el Plan Aseguramiento y Mejora de la Calidad -PAMC, el cual permite cerrar las brechas y trabajar sobre oportunidades de mejora a la actividad de auditoría interna.

4.12.3. Planes de Mejoramiento Institucionales Auditorías Internas de Gestión (AIG) y Contraloría General de la República (CGR).

Con fundamento en la opinión contable y presupuestal, en el marco de la auditoría financiera para la vigencia 2019 la Contraloría General de la República - CGR feneció la cuenta fiscal del SENA, y en lo relacionado a los planes de mejoramiento de origen presupuestal y financiero de vigencias 2018 y anteriores, estableció la eficacia de 51 acciones. De esta auditoría se constituyeron 48 hallazgos administrativos para los cuales la Entidad formuló el respectivo plan de mejoramiento a ejecutarse entre el 14 de julio de 2020 y 14 de julio de 2021.

Con corte a septiembre de 2020 y detallando la gestión de las diferentes vigencias, el SENA cuenta con 846 hallazgos, establecidos por la Contraloría General de la República CGR de los cuales 140 fueron cerrados por este organismo de control; 566 tienen acciones cumplidas de acuerdo con el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno y 140 hallazgos cuentan con acciones en ejecución y seguimiento. Estas se pueden detallar en el anexo 8.

Entre octubre 2019 y septiembre 2020, se llevaron a cabo 21 auditorías internas de gestión y se establecieron 245 observaciones, de los cuales 243 observaciones cuentan con acciones en ejecución y seguimiento y dos tienen acciones cumplidas de acuerdo con el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno

Al respecto, la Entidad cumpliendo con el ciclo PHVA, formuló los planes de mejoramiento determinando la causa raíz, las acciones correctivas, presentando los avances con evidencias objetivas y realizando el seguimiento por parte de los responsables y la Oficina de Control Interno. Esta formulación se realizó como corresponde en el aplicativo CompromISO, módulo de mejoramiento continuo.

El seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno le permitió al responsable de la Observación y/o Hallazgo determinar que las acciones definidas por la Entidad fueran pertinentes y se hayan implementado de manera efectiva, así como las incidencias detectadas desde el análisis de causas hasta la calificación de su eficacia. Igualmente, proporciona información cuantitativa y cualitativa a los responsables, sobre el estado de su ejecución y determina si se está alcanzando la mejora prevista.

5. Conclusiones

La Entidad se encuentra comprometida con el cumplimiento de su misión. En este sentido, cumplió las metas establecidas y continúa trabajando por brindar a los trabajadores colombianos formación profesional integral a través de cada uno de sus niveles de formación, así como la empleabilidad y la certificación de competencias.

Igualmente, las cifras presentadas en este informe muestran que el SENA avanza en la transformación digital y Renovación Cultural a través del compromiso de la alta dirección y de todos los funcionarios.

Por último, vale la pena señalar el trabajo que el SENA realiza en la vigencia 2020, pues asumió el reto de seguir formando a los colombianos en medio de la emergencia sanitaria, apoyando a sus aprendices a través de diversas estrategias y adaptando su formación a la nueva realidad del país.

6. Anexos

Anexo 1. Convenios suscritos por el SENA

TIPO	ENTIDAD	OBJETIVO
2 Proyectos de Cooperación Internacional	Instituto British Council del Reino Unido	Fortalecer el proceso de mesas sectoriales liderado por la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo a través de una consultoría de Vet Toolbox
	Agencia de Cooperación Alemana GIZ	Afianzar el programa denominado "Empleos Verdes" para la economía circular (PREVEC)
1 Minuta	Agencia Japonesa de Cooperación Internacional (JICA)	Divulgar los resultados de la Evaluación Final del Proyecto OVOP en Colombia
5 Memorandos de Entendimiento-MOU	Instituto Italo Latino Americano (IILA)- Italia	Lograr la innovación, la mejora de la calidad y la pertinencia de la formación para el trabajo y el desarrollo
	SMC España	Desarrollo de acciones y proyectos de innovación, desarrollo tecnológico, formación y transferencia de tecnología relacionados con industria 4.0 y redes de conocimiento afines
	SENAI- Brasil	Promover el fortalecimiento de la capacitación profesional para los trabajadores de la industria en ambos países y generar el intercambio y la transferencia de conocimientos y tecnologías de ambas entidades

TIPO	ENTIDAD	OBJETIVO
	SAP -Alemania	Fortalecer los procesos misionales del SENA a través de acciones conjuntas que conduzcan a la transferencia de conocimientos entre las partes
	SwissContact	Fortalecer el talento humano en materia de construcción e infraestructura; emprendimiento y desarrollo económico; sostenibilidad energética y ambiental; servicios financieros, cacao especiales y turismo, entre otras áreas
1 Convenio Marco	SUNSET- Alemania	Fortalecer el desarrollo de proyectos académicos entre SUNSET y el SENA, para la actualización del talento humano mediante la transferencia de tecnología
5 Convenios especiales de Cooperación	Instituto Europeo Di Design -España	Fortalecer el ecosistema de innovación del SENA, a través de la transferencia de conocimientos relacionadas a la Economía Naranja
	SMC España	Actualizar y desarrollar el conocimiento a instructores y aprendices en materia de industria 4.0, automatización industrial y el fortalecimiento de la calidad en los programas de formación que imparte el SENA
	Cegep de Jonquiere-Canadá	Fortalecer las competencias relacionadas con cervecería artesanal, desarrollo sostenible, accesibilidad e inclusión y energías renovables
	Organización Universitaria Interamericana OUI-IOHE-Canadá	Fortalecer las competencias relacionadas con la Visibilidad Científica Internacional, la gestión del Conocimiento, la Innovación y la internacionalización
	Universidad de Ciencias Aplicadas de Oulu	Fortalecimiento pedagógico de instructores
4 Convenios Derivados	Países Bajos con STC Group	Actualizar el conocimiento de instructores y fortalecer las competencias del talento humano para los aprendices que hacen parte de la Red de Logística
	OIT/Cinterfor	Contribuir a la generación y transferencia de conocimientos y buenas prácticas en el ámbito de la Formación Profesional Integral
	MNEMO	Fortalecer las capacidades formativas de los instructores en Ciberseguridad del SENA a través de la transferencia de infraestructura tecnológica
	Everis	Fortalecer la oferta de formación en las redes de conocimiento de informática y desarrollo de software a través de simuladores
1 Convenio de Cooperación Internacional	Comisión Fulbright - Estados Unidos	Fortalecer las capacidades y habilidades en la enseñanza del idioma inglés como lengua extranjera en entornos vocacionales a instructores del SENA
4 Convenios de Asociación	Alianza Colombo Francesa -Francia	Fortalecer las competencias de la lengua francesa en nivel A1 y A2
	Instituto de Cultura Brasil Colombia (IBRACO)	Robustecer la formación en lenguas que se imparte en el SENA a aprendices mediante la enseñanza del idioma portugués
	Universidad Jorge Tadeo Lozano (UTADEO) y el Instituto Confucio de Bogotá	Fortalecer de la formación virtual y complementar las competencias en el idioma chino mandarín
	Unión Temporal Mujeres Digitales- Alemania	Aportar al cierre de la brecha laboral del sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones en Colombia

TIPO	ENTIDAD	OBJETIVO
4 Cartas de intención	TURISTVICTOR (Grupo Soteras)-España	Impulsar el desarrollo del talento humano y el fortalecimiento de las capacidades institucionales
	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)	Apoyar los ejes estratégicos establecidos en el PND 2018-2022, que articulen acciones con el mandato de la FAO de reducir el hambre y la pobreza rural
	Fundación Sparkassenstiftung-Alemania	Transferencia de conocimientos entre las partes, enfocadas en el fortalecimiento local de los servicios financieros por medio de la formación para el trabajo
	Fundación Worldskills de Chile, la escuela especializada en Ingeniería Itca-Fepade de El Salvador y el Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica	Desarrollo de procesos de formación y entrenamientos colaborativos para el fortalecimiento técnico de habilidades

Fuente: SENA - Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

Anexo 2. Circulares Teletrabajo - Trabajo en casa

Circular	Orientaciones
Circular No: 01-3-2020-000050	Orientaciones sobre trabajo en casa y medidas alternativas de horarios de trabajo, para reducir la asistencia de los colaboradores a sedes de trabajo
Circular No: 01-3-2020-000055	Orientaciones sobre trabajo en casa y rutinas de trabajo, así como determinación de la red de apoyo red de apoyo habilitada por el SENA y la ARL con profesionales (médicos y psicólogos) de Seguridad y Salud en el Trabajo, para brindarle acompañamiento
Circular No: 01-3-2020-000061	Lineamientos para dar continuidad de trabajo en casa en el marco de las medidas establecidas en el Decreto 491 del 2020. Durante este período de trabajo en casa, las dependencias, Regionales y Centros, debían incentivar la participación en cursos virtuales a través de la plataforma LinkedIn, para mejorar los conocimientos y las competencias de sus equipos de trabajo
Guía de Trabajo en casa	Lineamientos para firma de documentos con firma electrónica, uso de herramientas tecnológicas y consejos prácticos para cuidar la salud física y mental mientras se desarrolla trabajo en casa
Circular No: 01-3-2020-000083	Orientaciones respecto al cumplimiento de horarios de trabajo y armonización de actividades laborales y la vida familiar

Fuente: SENA-Secretaría General.

Anexo 3. Documentos necesarios dentro del proceso de gestión documental:

- ✓ Elaboración del diagnóstico documental a nivel nacional.
- ✓ Programa de Gestión Documental (PGD), revisado, probado, actualizado y publicado.
- ✓ Rediseño y Elaboración del Plan Institucional de Archivos (PINAR), para aprobación comité de Gestión y Desempeño última sesión diciembre 2019.
- ✓ Plan de Conservación Documental, elaborado.
- ✓ Plan de Preservación Digital, elaborado, y presentado a la oficina de sistemas para revisión y complemento.
- ✓ Política de Administración de Archivos y Administración Documental, elaborado, y aprobado.
- ✓ Manual de Gestión Documental, elaborado.
- ✓ Rediseño y actualización de los procedimientos de gestión documental.
- ✓ Modelo de requisitos para el Sistema de Gestión Documental Electrónica del SENA, en construcción.
- ✓ Análisis normativo relacionado con la gestión electrónica documental y las buenas prácticas, elaborado.
- ✓ Firma electrónica, requisitos y funcionalidades del gestor documental electrónico, requisitos, integridad, inalterabilidad, legalidad de preservación a largo plazo en ambientes electrónicos, en construcción.
- ✓ Durante la vigencia 2019, un funcionario de planta y un contratista, atendieron los requerimientos técnicos y los ajustes solicitados por el Archivo General de la Nación, dentro del proceso de convalidación de las Tablas de Retención Documental, la cual se encuentra pendiente de la citación a Pre-comite de convalidación.

Anexo 4. Registro de asistentes a charlas de Renovación Cultural

NO	FECHA	TITULO DEL EVENTO	ASISTENTES
1	2020-04-03	Liderarnos en la Incertidumbre	1732
2	2020-04-17	Reflexiones para gestionar la incertidumbre desde la humanidad	1324
3	2020-04-30	Instrucciones para cazar asteroides	869
4	2020-05-14	Taichí emocional	1417
5	2020-05-29	Surfear el miedo	889
6	2020-06-12	El camino de la solidaridad en tiempos de desafío	654
7	2020-06-26	Ser, Crear, Multiplicar	638
8	2020-07-10	¿Y ahora qué? Construir confianza en la virtualidad	863
9	2020-07-26	Duelos del cambio	708
10	2020-08-14	Tu cerebro: neurociencia y transformación de sí mismo	678
11	2020-08-28	¿Se detuvo el mundo?: Una brújula para navegar los cambios	306

NO	FECHA	TÍTULO DEL EVENTO	ASISTENTES
12	2020-09-11	Vida expansiva: reconfigurar paradigmas y hábitos para pasar de la resistencia a la adaptación	754
13	2020-09-25	¿Qué ves tú? ¿Qué veo yo? Construir relaciones armónicas	474
Total			11.306

Fuente: SENA- Secretaría General.

Anexo 5. Procesos de contratación clasificados por dependencia

DEPENDENCIA SENA	CANTIDAD PROCESOS	%
Alta Dirección General	1	0,59
Dirección Administrativa y Financiera	91	53,53
Oficina de Sistemas	30	17,65
Secretaría General	13	7,65
Dirección de Formación Profesional	27	15,88
Dirección Jurídica	1	0,59
Oficina de Comunicaciones	3	1,76
Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo	0	0,00
Dirección de Empleo y Trabajo	2	1,18
Dirección Sistema Nacional de Formación para el Trabajo	1	0,59
Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas	0	0,00
Oficina de Control Interno	1	0,59
Total	170	100

Fuente: SENA- Dirección Jurídica

Anexo 6. Tipos documentales

TIPOS DOCUMENTALES AÑO 2020	CANTIDAD
Protocolo	1
Instructivo	3
Procedimiento	24
Caracterización	1
Plantilla	1
Guía	5
Guía Operacional	39
Total	74

Fuente: Oficina de Sistemas

Anexo 7. Procesos judiciales activos en la Entidad clasificados por causa.

CAUSA DEL PROCESO	NÚMERO DE PROCESOS
Acceso carnal o acto sexual violento	1
Accidente de trabajo o enfermedad profesional por culpa patronal	13
Capitalización de intereses	1
Cobro indebido de obligación	19
Configuración del contrato realidad	982
Constitución de servidumbre	1
Controversia contractual	42
Controversias sobre laudo arbitral	1
Cumplimiento de requisitos legales para levantamiento de fuero sindical	2
Daños a personas, bienes o instituciones	18
Daños causados a civil en instalaciones de recreación	1
Denegación de petición de extensión de jurisprudencia	1
Desconocimiento de traslado de régimen pensional	4
Desconocimiento del fuero sindical	3
Descuento de nómina no autorizado	1
Descuento ilegal a la mesada pensional	8
Desequilibrio económico del contrato	7
Desmejora en las condiciones laborales	1
Despido indirecto o sin justa causa	6
Desplazamiento forzado	2
Despojo de bien inmueble o tierras	2
División de la cosa común por parte de comuneros o copropietarios	4
Ejecución de prestaciones sin contrato	5
Ejecutivo singular	3
Existencia o inexistencia del contrato	11
Falla del servicio por falta de protección a la vida, honra y bienes o salud	6
Falta de reparación integral a víctimas del conflicto armado interno	1
Illegalidad de acto administrativo	737
Inconstitucionalidad del acto administrativo	4

CAUSA DEL PROCESO	NÚMERO DE PROCESOS
Incumplimiento de leyes o deberes contractuales	226
Indebida liquidación de pensión de vejez	142
Indebida adecuación física de construcciones para personas con alguna discapacidad	2
Indemnización por daño especial	2
La nulidad de un acto administrativo que impone una sanción	7
Lesión a civil, alumno o tercero	12
Mayores cantidades, sobrecostos y obras adicionales en contrato de obra a precio global	1
Mora en la entrega de bien embargado o secuestrado	1
Muerte de civil	5
No devolución de aportes a salud descontados de la pensión gracia	1
No reconocimiento de activos	183
Nulidad y restablecimiento de derechos	63
Ocupación temporal o permanente de inmueble	2
Omisión de funciones o normas	3
Pago de condena o conciliación por actuación dolosa o gravemente culposa de servidor o exservidor público o particular en ejercicio de funciones publicas	6
Perjuicios económicos por indebida actuación administrativa	6
Violación o amenaza a seguridad, medio ambiente, goce del espacio público	44
Perturbación a la posesión	1
Prescripción adquisitiva de dominio	1
Reajuste pensional por ley 4 de 1992	2
Reclamaciones referentes a pensiones	7
Solicitud de la división material de bien inmueble	7

Fuente: SENA- Dirección Jurídica

Anexo 8. Hallazgos.

VIGENCIAS	No. TOTAL DE HALLAZGOS	ESTADO		
		No. EN EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO	No. CUMPLIDOS POR LA OCI	CERRADOS CGR
2013	178	2	127	49
2014	150	13	117	20
2015	99	2	78	19
2016	161	13	110	38

VIGENCIAS	No. TOTAL DE HALLAZGOS	ESTADO		
		No. EN EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO	No. CUMPLIDOS POR LA OCI	CERRADOS CGR
2017	83	6	63	14
2018	91	43	48	0
2019	48	48	0	0
Auditorías Especiales	30	9	21	0
Auditorías Especiales 2018 y 2019	6	4	2	0
TOTAL	846	140	566	140

Fuente: SENA-Oficina de Control Interno

Anexo 9. Estrategias de comunicación misionales

Estrategia Dirección de Formación Profesional	
Comunicación digital para divulgar las convocatorias de formación presencial - febrero y septiembre de 2020	Interacciones: 175.693
	Compartidos: 30.178,
	Reproducciones: 72.753
	705 impactos en radio, tv, impresos y digital.
Comunicación digital para divulgar las convocatorias de formación virtual -febrero y septiembre de 2020	Interacciones: 245.015
	Compartidos: 29.193 millones.
	Reproducciones: 567.882
	583 impactos en radio, tv, impresos y digital. Inversión de \$10.000 millones
Campaña de divulgación en redes sociales para la promoción de los cursos de inglés.	Interacciones: 17.987
	Compartidos: 2.907
	Reproducciones: 89.089
Estrategia de apoyo a la formación en el marco de la pandemia por el COVID-19.	Interacciones: 11.264
	Compartidos: 2.457 y
	Reproducciones: 35.602
Campaña de entrega de SimCard con plan de datos y voz para instructores	Interacciones: 9.456
	Compartidos: 1.789
	Reproducciones: 56.879
	81 impactos en medios como radio, televisión, prensa y digital.
	Interacciones: 5.67

Estrategia Dirección de Formación Profesional	
Campaña Eva- Chatbot para aprendices	Compartidos: 2.304
	Reproducciones: 34.697 a través de publicación de piezas y videos.

Fuente: SENA-Oficina de Comunicaciones.

7. Bibliografía

Comisión Nacional del Servicio Civil. (2019). *Concepto 20192120127851 de 15 de marzo de 2019.*

Congreso de Colombia. (1992). *Ley 30 de 1992: Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.* Recuperado el 06 de octubre de 2020, de http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/ley_0030_1992.htm#:~:text=ART%C3%8DCULO%203o,vigilancia%20de%20la%20Educaci%C3%B3n%20Superior.

Ley 119. (1994). *Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones.* Recuperado el 17 de septiembre de 2020, de http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/ley_0119_1994.htm

Ley N° 1266. (2008). *Ley de Habeas data.*

Ley N° 1581. (2012). *Por el cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.*

Servicio Nacional de Aprendizaje. (2018). *Código de Integridad.* Recuperado el 13 de octubre de 2020, de https://www.sena.edu.co/es-co/sena/codigoeticabuengobierno/codigo_de_integridad.pdf