



CARACTERIZACIÓN

GRUPOS DE VALOR Y DE INTERÉS

SENA
2021

Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas
Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano



Elaborado por la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas - Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano

Adriana María Colmenares Montoya
Directora Promoción y Relaciones Corporativas

Adriana Milena Gasca Cardoso
Coordinadora – Grupo Nacional de Servicio al Ciudadano.

Yudy Torres Pérez
Asesora - Grupo Nacional de Servicio al Ciudadano.

Néstor Eduardo Mateus Báez
Contratista – Responsable del Proceso de Caracterización.

Sandra Yamil Celis Acero
Contratista – Profesional de Apoyo Proceso de Caracterización.

Nini Jhoana Hurtado Herrera
Contratista – Profesional de Apoyo Proceso de Caracterización.



Mesa Técnica de Caracterización

Ana Mireya Castillo Rubiano
Jennifer Patricia Duran Vargas
Secretaría General

Carol Alexandra Campos Vieda
Diego Fernando Forero Triviño
**Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Planeación
Estratégica y Mejoramiento Organizacional**

Yudy Torres Pérez
**Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas
Asesora - Grupo Nacional de Servicio al Ciudadano.**

Sandra Ibette Barrera Cedeno
Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas – Líder SIGA

Secretaría Técnica de la Mesa:

Adriana Milena Gasca Cardoso
**Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas - Coordinadora Nacional de
Servicio al Ciudadano**

Néstor Eduardo Mateus Báez
Contratista – Responsable del Proceso de Caracterización



Agradecimientos

La Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano, de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, agradece la participación de los Grupos de la Dirección General por su disposición en el suministro de la información para la elaboración del documento de Caracterización de Grupos de Valor SENA 2021.

De igual manera, agradece a los integrantes de la Mesa Técnica de Caracterización los comentarios y sugerencias para la construcción del documento.

Y de manera especial a:

Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Grupo de Planeación Estratégica y Mejoramiento Organizacional.
Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados.

Dirección de Formación Profesional

Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado

Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Grupo de Gestión de Competencias Laborales.

Dirección de Empleo y Trabajo

Grupo Agencia Pública de Empleo
Grupo Observatorio Laboral – SENA
Grupo de Emprendimiento

Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

Grupo Nacional de Relaciones Internacionales y Cooperación.
Grupo Nacional Servicio a la Empresa y Contrato de Aprendizaje.
Grupo Nacional de Servicio al Ciudadano.



Contenido

Introducción	12
1. Antecedentes.....	15
2. Objetivos.....	18
3. Metodología	19
3.1. Diseño muestral	21
3.1.1. Aprendices que abandonaron el proceso de formación – Población víctima 2019– 2020	22
3.1.2. Egresados 2020	23
3.1.3. Aprendices en proceso de certificación 2021	26
3.2. Ficha técnica.....	27
3.3. Fuentes de información	28
3.4. Enfoques de análisis.....	29
4. Normativa nacional e institucional.....	32
5. Grupos de Valor SENA	35
6. Niveles de segmentación de la Caracterización de Grupos de Valor	38
7. Grupo de Valor Aprendices	41
7.1. El SENA en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES 2020.....	41
7.2. Aprendices SOFIA 2021	45
7.3. Aprendices que abandonaron el proceso de formación 2021.....	59
7.4. Aprendices que abandonaron el Proceso de Formación 2019 – 2020, población víctima...	67
7.5. Aprendices en Proceso de Certificación 2021.....	76
8. Grupo de Valor Emprendedores.....	81
9. Grupo de Valor: Personas Certificadas por Competencias Laborales.....	92
10. Grupo de Valor Egresados.....	99
11. Grupo de Valor Cooperantes.....	103
12. Grupo de Valor Servidores Públicos.....	117
13. Grupo de Valor Empresas.....	123
14. Grupo de Valor Buscadores de Empleo.....	132
15. Caracterización de trámites	142
Bibliografía	146
Anexos.....	147



Listado de Gráficas

Gráfica 1. Aprendices Matriculados por Área de Conocimiento 2020 – SNIES, por Sexo y por Semestre	43
Gráfica 2. Formación Profesional Integral por zonas 2021.....	45
Gráfica 3. Aprendices Matriculados por Nivel de Formación 2021	46
Gráfica 4. Aprendices Matriculados en especialización tecnológica por zonas 2021.....	46
Gráfica 5. Aprendices matriculados en nivel tecnológico por zonas 2021	47
Gráfica 6. Aprendices matriculados en nivel operario por Zonas 2021	49
Gráfica 7. Aprendices matriculados en nivel auxiliar por Zonas 2021	51
Gráfica 8. Aprendices matriculados en nivel técnicos por Zonas 2021	52
Gráfica 9. Aprendices matriculados en nivel profundización técnica por Zonas 2021	53
Gráfica 10. Aprendices matriculados en nivel de formación complementaria por zonas 2021.....	54
Gráfica 11. Aprendices por Grupo de Edad 2021.....	56
Gráfica 12. Aprendices por Grupo de Edad y por Regional 2021.....	57
Gráfica 13. Aprendices segmentados por tipo de violencia y por regional 2021	58
Gráfica 14. Aprendices segmentados por grupo étnico y por regional 2021	58
Gráfica 15. Aprendices con algún tipo de discapacidad por zonas.....	59
Gráfica 16. Aprendices Deserción por Sexo 2021	61
Gráfica 17. Aprendices Deserción por Grupo de Edad 2021.....	62
Gráfica 18. Aprendices Deserción por Estado Civil 2021	62
Gráfica 19. Aprendices Deserción por Zona de Residencia 2021.....	63
Gráfica 20. Aprendices Deserción por último nivel de formación 2021	63
Gráfica 21. Aprendices Deserción por estrato socioeconómico 2021	64
Gráfica 22. Aprendices Deserción por Grupo Étnico 2021.....	64
Gráfica 23. Aprendices deserción por discapacidad 2021	65
Gráfica 24. Aprendices deserción por ocupación 2021	65
Gráfica 25. Aprendices Deserción - Actualmente está estudiando en otra Institución de Educación Superior 2021	66
Gráfica 26. Aprendices Deserción – Continuidad de programa que inicio en el SENA 2021	67
Gráfica 27. Aprendices en Deserción por Sexo.....	69
Gráfica 28. Aprendices en Deserción por Grupo de Edad.....	69
Gráfica 29. Aprendices en Deserción por Estado Civil	70
Gráfica 30. Aprendices en Deserción por Zona en la que reside	70
Gráfica 31. Aprendices en Deserción por estrato socioeconómico	71
Gráfica 32. Aprendices en deserción por grupo étnico.....	71
Gráfica 33. Aprendices en deserción por tipo de discapacidad	72
Gráfica 34. Aprendices en deserción por último nivel de formación alcanzado	72
Gráfica 35. Aprendices en deserción por ocupación	73
Gráfica 36. Aprendices en deserción que se encuentran estudiando actualmente.....	74



Gráfica 37. Aprendices en deserción que se encuentran estudiando actualmente y continuidad con el programa SENA	74
Gráfica 38. Aprendices por certificar - distribución por grupos de edad 2021.....	76
Gráfica 39. Aprendices por certificar - distribución por grupos étnico 2021.....	77
Gráfica 40. Aprendices por certificar - distribución por estrato socioeconómico 2021	77
Gráfica 41. Aprendices por certificar - distribución por tipo de discapacidad 2021.....	78
Gráfica 42. Aprendices por certificar - distribución por tipo de población 2021.....	79
Gráfica 43. Empleos potenciales directos derivados del Fondo Emprender por zonas 2021.....	81
Gráfica 44. Emprendimientos acompañados a la población víctima por zonas 2021	83
Gráfica 45. Planes de Negocio y Unidades Productivas - – Población Desplazada por la Violencia por zonas 2021.....	83
Gráfica 46. Emprendedores Fortalecidos 2021 por sexo	84
Gráfica 47. Empresas Creadas por el Fondo Emprender por Zonas 2021.	85
Gráfica 48. Empresas Creadas por el Fondo Emprender en las actividades pertenecientes a la Economía Naranja por zonas 2021.....	87
Gráfica 49. Emprendedores SER 2021 por sexo.....	88
Gráfica 50. Emprendimientos SENA – Emprende Rural por Zonas 2021.	89
Gráfica 51. Personas Inscritas para Competencias Laborales 2021 por zonas.	92
Gráfica 52. Evaluaciones en Competencias Laborales por zonas 2021.....	93
Gráfica 53. Evaluaciones en Competencias Laborales por regionales 2021	94
Gráfica 54. Personas evaluadas por competencias laborales por zonas 2021	95
Gráfica 55. Certificaciones expedidas en competencias laborales 2021 por zonas.....	96
Gráfica 56. Participación de egresados por regional	99
Gráfica 57. Caracterización egresados por sexo	100
Gráfica 58. Participación de grupos étnicos.....	100
Gráfica 59. Distribución de participantes, según condición de discapacidad.....	101
Gráfica 61. Convenios de Cooperación por países 2021.....	105
Gráfica 62. Movilidad de Aprendices 2021.	112
Gráfica 63. Movilidad de Instructores 2021.....	112
Gráfica 64. Movilidad de Expertos Internacionales 2021	113
Gráfica 65. Distribución de instructores por grados 2021	117
Gráfica 66. Distribución de instructores de planta por zonas 2021.....	118
Gráfica 67. Distribución de instructores contratistas por zonas 2021.....	120
Gráfica 68. Empresas por tipo de gestor 2021.....	123
Gráfica 69. Tamaño de Empresas de la Unidad de Atención Integral al Empresario 2021.....	123
Gráfica 70. Solicitudes realizadas en la estrategia UAIE 2021	126
Gráfica 71. Solicitudes realizadas en la estrategia UAIE por departamento 2021.....	127
Gráfica 72. Buscadores de Empleo - Inscritos por zonas 2021	132
Gráfica 73. Buscadores de Empleo - Inscritos por regionales 2021.....	132
Gráfica 74. Buscadores de Empleo - Vacantes por zonas 2021	133
Gráfica 75. Buscadores de Empleo - Colocaciones por zonas 2021.....	135



Gráfica 76. Buscadores de Empleo – Orientaciones a desempleados por zonas 2021 136
Gráfica 77. Buscadores de Empleo – Orientaciones a desplazados por zonas 2021 138



Listado de Tablas

Tabla 1. Tamaño de muestra total aprendices que abandonaron el proceso de formación – Población víctima	23
Tabla 2. Universo de egresados 2020	24
Tabla 3: Muestra por regional y nivel de formación.....	25
Tabla 4. Muestra por regional y nivel de formación.....	27
Tabla 5. Ficha Técnica – Deserción población Víctima, Egresados y Aprendices en Proceso de Certificación	27
Tabla 6. Distribución por Zonas.....	30
Tabla 7. Normativa nacional e institucional del SENA.	32
Tabla 8. Aprendices Matriculados por Área de Conocimiento 2020 – SNIES	42
Tabla 9. Aprendices Matriculados por Departamento, Sexo y Semestre – SNIES 2020	44
Tabla 10. Aprendices Matriculados por Metodología, Sexo y Semestre – SNIES 2020	45
Tabla 11. Aprendices Matriculados en especialización tecnológica por regiones 2021	47
Tabla 12. Aprendices matriculados en especialización tecnológica por regiones 2021	48
Tabla 13. Aprendices matriculados en nivel operario por regiones 2021	49
Tabla 14. Aprendices matriculados en nivel auxiliar por regiones 2021	51
Tabla 15. Aprendices matriculados en nivel técnico por regiones 2021	52
Tabla 16. Aprendices matriculados en nivel especialización técnica por regiones 2021	54
Tabla 17. Aprendices matriculados en nivel de formación complementaria por regiones 2021	54
Tabla 18. Categorías Aprendices en Deserción 2021	59
Tabla 19. Aprendices deserción por regionales 2021	60
Tabla 20. Distribución de Encuestas obtenidas por Regional	67
Tabla 21. Nivel de formación versus empleo	73
Tabla 22. Programas de formación	75
Tabla 23. Nivel de formación- aprendices que respondieron la encuesta.....	75
Tabla 24. Modalidad de formación - aprendices que respondieron la encuesta	75
Tabla 25. Aprendices por certificar - distribución por sexo 2021	76
Tabla 26. Empleos potenciales directos derivados del Fondo Emprender por regionales 2021	81
Tabla 27. Número Planes de Negocio y Número de Unidades Productivas – Población Desplazada por la Violencia.....	84
Tabla 28. Empresas Creadas por el Fondo Emprender por regiones 2021.....	86
Tabla 29. Empresas Creadas por el Fondo Emprender en las actividades pertenecientes a la Economía Naranja por Regiones 2021	87
Tabla 30. Emprendimientos SENA – Emprende Rural por regionales 2021.....	89
Tabla 31. Personas evaluadas por competencias laborales por regionales 2021.....	95
Tabla 32. Certificaciones expedidas en competencias laborales 2021 por zonas	96
Tabla 33. Tipo de Discapacidad - Egresados	101
Tabla 34. Variables Caracterización - Cooperantes.....	104
Tabla 35. Convenios de Cooperación por tipo de alianza 2021.....	106



Tabla 36. Objetos de los Convenios y Alianzas por Institución 2021.	106
Tabla 37. Modalidad de la Movilidad por actor 2021.	113
Tabla 38. Listado de las instituciones de formación	113
Tabla 39. Distribución de Instructores por Zona y Regional - Planta 2021	118
Tabla 40. Distribución de Instructores por Zona y Regional – Instructores 2021	120
Tabla 41. Distribución de empresas por regional y tamaño UAIE 2021.....	124
Tabla 42. Variables - Mesas Sectoriales	127
Tabla 43. Mesas Sectoriales, por Regional y Centro de Formación	128
Tabla 44. Buscadores de Empleo - Vacantes por regionales 2021.....	134
Tabla 45. Buscadores de Empleo - Colocaciones por regionales 2021	135
Tabla 46. Buscadores de Empleo – Orientaciones a desempleados por regionales 2021.....	136
Tabla 47. Buscadores de Empleo – Orientaciones a desplazados por regionales 2021	138

Listado de Ilustraciones

Ilustración 1. Metodología	19
Ilustración 2. Fuentes de Información - Caracterización de Grupos de Valor 2021.	29
Ilustración 3. Zonas SENA.....	30
Ilustración 4. Niveles de Segmentación y Grupos abordados 2019 - 2021.....	38
Ilustración 5. Niveles de Segmentación de la Caracterización - Aprendices.....	41
Ilustración 6. Aspectos de Relacionamiento - Cooperación.....	104
Ilustración 7. Listado de Convenios y Alianzas 2021	111
Ilustración 8. Observatorio Laboral del SENA	140



Control de cambios al documento

Fecha	Cambios Introducidos
Caracterización de Grupos de Valor y de Interés 2019 Versión 1	Versión inicial del documento: Se abordan dos Grupos de Valor: Aprendices y Empresas.
Caracterización de Grupos de Valor y de Interés 2020 Versión 2	<ul style="list-style-type: none">• Se actualiza y profundiza información de dos Grupos de Valor Aprendices y Empresas.• Se abordan tres Grupos de Valor: Cooperantes, Egresados y Servidores Públicos.• Se incluyen resultados de cuatro encuestas: Deserción 2017 – 2019, Deserción Estado de Emergencia 2020, Aprendices en Proceso de Certificación 2020 y Egresados 2019.
Caracterización de Grupos de Valor y de Interés 2021 Versión 3	<ul style="list-style-type: none">• Se incorpora un nuevo Grupo de Valor: Personas Certificadas por Competencias Laborales.• Se actualiza y profundiza información de cinco Grupos de Valor: Aprendices, Empresas, Cooperantes, Egresados y Servidores Públicos.• Se abordan tres nuevos Grupos de Valor: Emprendedores, Buscadores de Empleo y Personas Certificadas por Competencias Laborales.• Se incluyen resultados actualizados de cuatro encuestas: Deserción 2021, Deserción Estado de Emergencia 2020, Aprendices en Proceso de Certificación 2020 y Egresados 2019.



Introducción

Desde 2019, y por medio de un proceso investigativo, el SENA ha consolidado un ejercicio de caracterización de los grupos de valor y de interés que interactúan con cada uno de los servicios y trámites de la Entidad. Así, no solo se han identificado algunos atributos y necesidades para cada grupo, sino uno adicional, el de “Personas Certificadas por Competencias Laborales”. De esta forma, la Entidad en 2021 pasó de 10 a 11 grupos de valor, toda vez que este grupo no adelanta procesos de formación, sino que se le certifican las competencias adquiridas.

Durante 2021, y dado que la emergencia sanitaria se extendió todo el año, la interacción de los grupos de valor con los servicios y trámites de la Entidad cambiaron por la forma como la Entidad prestó los mismos, especialmente desde la virtualidad y la alternancia, con los servicios de las áreas de Formación, Empleo y Emprendimiento.

Con este contexto, y consecuente con el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional¹, la Entidad ha establecido que la caracterización de grupos de valor sea liderada por la Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano junto con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, como un ejercicio requerido para el desarrollo e implementación de las políticas contenidas en tres dimensiones:

- Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación
 - Política de Planeación institucional

- Dimensión Gestión con valores para resultados
 - Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública.
 - Política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos.
 - Política Gobierno Digital.
 - Política de Defensa Jurídica.
 - Relación Estado Ciudadano.
 - Política de Servicio al ciudadano.
 - Política de Racionalización de trámites.
 - Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública.

- Dimensión Información y Comunicación
 - Política de Gestión de la Información Estadística

¹ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3>



Igualmente, el presente documento atiende e incorpora los lineamientos establecidos por el Departamento Nacional de Planeación en la Guía Metodológica para la Caracterización de Ciudadanos, Usuarios y Grupos de Interés (2013)², en la identificación de particularidades de los grupos, con el fin de segmentar teniendo en cuenta atributos que puedan mejorar la oferta de servicios de las entidades; y así establecer acciones concretas en relación con: estrategias para mejorar los servicios brindados por la Entidad, la mejora en los canales de atención, y la puesta en marcha de una estrategia de comunicaciones e información que permita fortalecer el relacionamiento con los grupos de valor y de interés de la Entidad.

La caracterización de los grupos de valor en el SENA permite, además, dar cumplimiento a las diversas disposiciones legales que estipulan la caracterización de usuarios como un proceso permanente y necesario, según lo establecen el Documento Conpes 3649 de 2010, “Política Nacional de Servicio al Ciudadano”; el documento Conpes 3785 de 2013; “Política nacional de eficiencia administrativa al servicio del ciudadano (...)”; los documentos Conpes 3654 de 2010, “Política de rendición de cuentas de la Rama Ejecutiva a los ciudadanos”, “Política de Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas” y el Registro en el Sistema Unificado de Información de Trámites (SUIT).

Igualmente, la caracterización aporta al cumplimiento de la **Declaración de Servicio al Ciudadano del SENA**, con la cual se compromete con sus grupos de valor y de interés a:

*“Atender con **amabilidad, oportunidad y transparencia** los requerimientos que los grupos de valor y de interés realicen y en cumplimiento de la misión del SENA.*

*Brindar un **trato digno sin discriminación alguna**.*

*Facilitar el **acceso a la información** relacionada con los servicios de la entidad de manera oportuna, de acuerdo con los plazos establecidos por ley y en un lenguaje claro.*

*Facilitar los **canales de atención** para la presentación de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y Denuncias PQRSD y, progresivamente, garantizar **accesibilidad universal**”.*

Además de las consideraciones anteriores, este documento contiene los resultados del ejercicio de caracterización realizado en 2021 para tres grupos de valor priorizados y la actualización de la información de cinco grupos que fueron abordados en el 2020. Por lo tanto, se presenta información de ocho grupos de los once identificados, los cuales son:

1. Aprendices
2. Egresados 2020
3. Servidores públicos – Instructores
4. Empresas
5. Cooperantes

² Guía Metodológica para la Caracterización de Ciudadanos, Usuarios y Grupos de Interés - <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Programa%20Nacional%20del%20Servicio%20al%20Ciudadano/Guia%20de%20Caracterizaci%C3%B3n%20de%20Ciudadanos.pdf>



6. Personas certificadas por competencias laborales
7. Emprendedores
8. Buscadores de Empleo



1. Antecedentes

A la fecha, el SENA ha realizado cuatro procesos de caracterización de sus grupos de valor e interés. En los dos primeros ejercicios (2014 y 2016) identificó los grupos de valor y de interés sin profundizar en sus características; asimismo, sus resultados fueron poco utilizados por las áreas y grupos de trabajo.

En el 2019, la Entidad inició el tercer ejercicio participativo, basado en la metodología propuesta por el Departamento Nacional de Planeación (DNP): más sistemático en la organización de información (análisis de bases de datos) y de largo plazo.

En un primer momento logró avanzar en la caracterización de dos grupos de valor (aprendices y empresarios) de los diez grupos identificados por los equipos de trabajo de la Entidad. Los dos grupos fueron recogidos en dos categorías: persona natural (aprendiz, egresado, buscadores de empleo, emprendedores y funcionarios), y persona jurídica (empresas, cooperantes internacionales, gobierno, academia y gremios empresariales).

Entre otras conclusiones, el estudio arrojó que el grupo de valor Empresas, registrado en la herramienta *Customer Relationship Management* (CRM), que contiene el relacionamiento de la Entidad con los empresarios, se encuentran 668.088 empresas. De estas, las microempresas y empresas medianas son las que más vinculan aprendices en contrato aprendizaje de manera voluntaria. Tres departamentos consolidan el 55,17% de las empresas: Bogotá (28,82%), Antioquia (17,36%) y Valle del Cauca (8,99%); las empresas registradas en CRM (62,8%) y en la herramienta de la Dirección del Sistema de Formación para el Trabajo, DSFT, (46,4%) son especialmente microempresas; y en el Significa Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA) predominan las pequeñas con 50,61%. En la Entidad están constituidas 85 mesas sectoriales, las cuales reúnen a 12.475 empresas que hacen parte de los sectores de la economía y poseen diversos tamaños; entre otras.

Con respecto al grupo de valor Aprendices, se identificó que, en el año 2018, el 50% de los estudiantes matriculados se ubicaron en programas con Registro Calificado, ofertados en Bogotá (27%), Antioquia (16%) y Valle del Cauca del Cauca (7%). Casanare y Putumayo son las regionales que tienen mayor número de aprendices mujeres 59%. En 2019, se evidenció que en todos los niveles de formación predominó el grupo de edad de 18 a 24 años. Entre los problemas que reflejó el estudio se encuentran los relacionados con los sistemas de información, por la presencia de datos erróneos, campos incompletos y duplicidad de información que no permiten profundizar en las características de los aprendices y las dinámicas de las empresas. Además de ello, se presentaron inconsistencias con el número de NIT que no permitieron cruces de información y, también, hubo dificultades con la fluidez de la información; es decir, en compartir datos entre direcciones y grupos de trabajo.

El cuarto proceso de caracterización, realizado en 2020 por el SENA, implementó el instrumento Guía Metodológica de Caracterización de Grupos de Valor y de Interés REGC-G-



009, elaborada con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las orientaciones del Departamento Nacional de Planeación (DNP), le permitirá a la Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano, las áreas de la Dirección General, las Regionales y los Centros de Formación contar con una ruta para realizar ejercicios que aborden a los aprendices, los egresados, las empresas, entre otros grupos de valor.

La caracterización 2020 avanzó en la profundización de grupos de valor que fueron abordados en 2019, como por ejemplo los aprendices en deserción 2017 y 2019, y la deserción 2020, generada por la pandemia de la Covid – 19. De igual manera, actualizó la información de las empresas en la herramienta de información del relacionamiento empresarial CRM, en la Unidad de Atención Integral al Empresario (UAIE), las empresas registradas en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA) y las Mesas Sectoriales de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (DSNFT).

Para la actualización de la información de los aprendices con relación a 2019, se usó la registrada en el SNIES 2019 y publicada en el 2020, y los reportes estadísticos de las áreas de Planeación y Direccionamiento Corporativo, con corte al mes de octubre. Con todo ello, se identificaron, entre otras variables, la composición por grupos de edad en las formaciones, como es el caso de los programas técnicos donde predominan aprendices de 17 años y menores. En los programas de educación superior predomina la participación de aprendices entre 18 y 24 años y de 25 a 30 años. Por su parte, en la formación complementaria predominan aprendices con edades de 18 a 24 años, de 31 a 40 años y de 25 a 30 años.

Para la caracterización de los grupos de valor Aprendices, la profundización en 2020 fue con quienes abandonaron el proceso de formación en años anteriores y en el año indicado, teniendo en cuenta para este último, el estado de emergencia. El resultado evidenció que las causas estaban asociadas a motivos económicos, laborales y familiares, las cuales obligaron al aprendiz a dejar su proceso de formación. Sin embargo, como lo refleja la deserción de 2020, a un gran porcentaje de aprendices le gustaría volver a estudiar en el SENA.

Sobre los aprendices en proceso de formación, se evidencian características propias desde lo geográfico, lo intrínseco y algunas variables que permiten conocer su percepción sobre aspectos de calidad, emprendimiento y, en especial, las causas con mayor porcentaje de recurrencia que alargan el proceso de certificación, el cual está asociado con la presentación de las pruebas Saber TyT.

El grupo de valor Egresados contó con una participación mayor a la esperada y evidenció aspectos asociados a la calidad del programa, la metodología, los aspectos administrativos y los temas de diseño del currículo. Esta información será muy útil para los procesos de aseguramiento de la calidad y de autoevaluación exigidos por el Ministerio de Educación Nacional.



De igual manera, la caracterización abordó aspectos relacionados con la oferta de servicios de la Entidad, como es caso de los egresados que conocen y acceden a los fondos de emprendimiento o hacen uso de la Agencia Pública de Empleo, como una estrategia para participar en el mercado laboral.

En relación con los Cooperantes, durante el 2020 se realizaron 36 alianzas por medio de diferentes tipos de convenio: memorandos de entendimiento, cartas de intención, convenios especiales de cooperación y convenios de asociación, al igual que los convenios derivados; fortaleciendo ejes estratégicos de cooperación, tales como, Cooperación de Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD), Certificación Internacional, Movilidad Internacional, Liderazgo Internacional, Academia Internacional y la Transferencia de Conocimiento y Tecnología.

Frente al grupo de Servidores Públicos, el documento presentó una serie de variables relacionadas con los funcionarios en relación con el cargo, grado, sexo, escolaridad y ubicación geográfica en Regionales y Centros de Formación, dando cuenta de las características de los funcionarios del SENA, y que es una información que profundiza en mayor detalle la Secretaría General de la Entidad.

Para el caso de las empresas, el relacionamiento empresarial a través de la Estrategia de la Unidad de Atención Integral al Empresario (UAIE), el documento de caracterización presenta 14 casos de éxito con empresas seleccionados por la Coordinación Nacional de Servicio a la Empresa y Contrato de Aprendizaje. Estos casos dan cuenta de que las sinergias entre la Entidad y las empresas se traducen en beneficios para varios actores, que los aprendices que logran contratos de aprendizaje regulados o voluntarios, que los empleados de las empresas, quienes que reciben formación de calidad y a la medida de sus necesidades de los buscadores de empleo de la Agencia Pública de Empleo, se inscriben en vacantes colocadas por estas empresas.

De igual manera, se evidenció que 14.232 actores pertenecientes a empresas y expertos, organizaciones, entre otros, hacen parte de 85 mesas sectoriales, cuyas secretarías técnicas se ubican en 19 regionales y 56 centros de formación integral.

Por su parte, con corte a noviembre de 2020, en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA) se evidencia el registro de 40.323 empresas grandes, medianas, pequeñas y microempresas, y 171.533 contratos de aprendizaje.



2. Objetivos

Objetivo general del proceso

Brindar información actualizada de las características de los grupos de valor y de interés que interactúan con el Sena, como insumo para mejorar los servicios y procesos de la Entidad.

Objetivo general de la caracterización 2021

Identificar las características de los grupos de valor priorizados por la Mesa Técnica.

- Aprendices
- Egresados
- Empresas
- Cooperantes
- Personas Certificadas por Competencias Laborales
- Buscadores de Empleo
- Emprendedores
- Servidores Públicos

Objetivos específicos

- Desarrollar la caracterización de los grupos de valor desde las variables demográfica, geográfica, intrínseca y comportamental.
- Actualizar la información relacionada con Aprendices, Empresas, Egresados, Cooperantes y Servidores Públicos de la caracterización 2020.



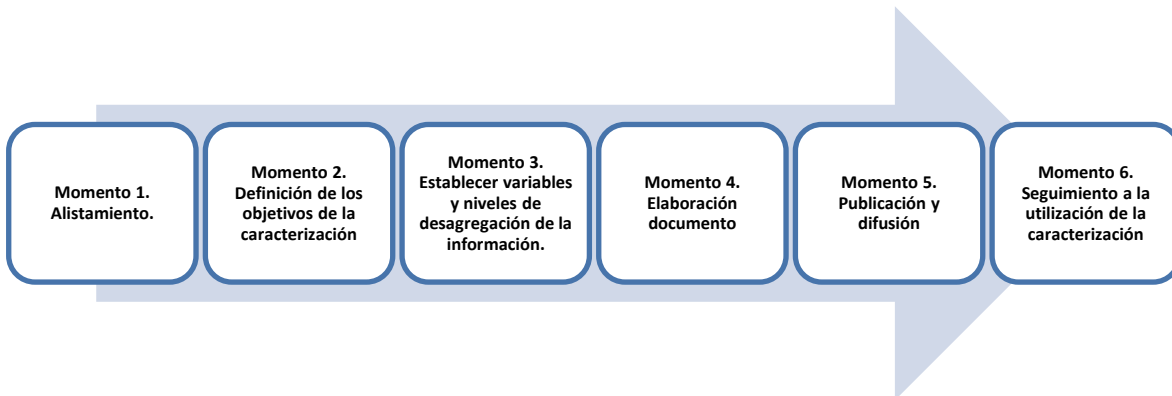
3. Metodología

El presente documento se realizó siguiendo la Guía Metodológica de Caracterización de Grupos de Valor y de Interés - REGC-G-009, publicada en la plataforma Compromiso, en el proceso de Relacionamiento Empresarial y Gestión del Cliente. La Guía se estructuró con los lineamientos establecidos por el Departamento Nacional de Planeación y las orientaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

La guía brinda los lineamientos que permiten la articulación técnica y metodológica de las direcciones, oficinas y grupos internos de trabajo, para el desarrollo de la Caracterización de Grupos de Valor y de Interés de la Entidad y es un insumo fundamental para apoyar en los procesos de caracterización que adelantan las dependencias de la Dirección General, en las Regionales y en los Centros de Formación.

La Guía Metodológica de Caracterización de Grupos de Valor y de Interés define los momentos, que se muestran en la ilustración No. 1:

Ilustración 1. Metodología



Fuente: Elaboración Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano

Momento 1. Fase de alistamiento:

Esta fase implicó el desarrollo de actividades relacionadas con la planeación del ejercicio de caracterización de la vigencia 2021, la priorización de los grupos de valor y la actualización de los grupos que fueron abordados en 2020, por parte de la Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano y de la Mesa Técnica de Caracterización.

Momento 2. Definición de los objetivos de la caracterización

Para la definición de los objetivos del documento de caracterización de 2021, se plantearon los objetivos para la vigencia y la identificación de los sistemas de información, en los que se encuentra la información de los grupos de valor, los cuales fueron:



- SOFIA – Grupo de Valor Aprendices
- SOFIA – Grupo de Valor Egresados
- CRM – Grupo de Valor Empresas
- SGVA – Grupo de Valor Empresas
- DSNFT – Grupo de Valor Empresas
- Registros de la Grupo Nacional de Relaciones Internacionales y Cooperación – Grupo de Valor Cooperantes.
- Grupo de Valor Servidor Público – Funcionarios – Secretaría General
- Reportes Estadísticos SENA (corte noviembre de 2021)

Momento 3. Establecer variables y niveles de desagregación de la información

En el momento 3 se analizaron las variables disponibles en los sistemas de información y de manera articulada con la Dirección de Formación Profesional – Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado y la Dirección de Empleo y Trabajo – Grupo de la Agencia Pública de Empleo, se identificó la necesidad de aplicar 4 instrumentos de recolección de información tipo encuesta semiestructurada a los siguientes grupos.

1. Egresados.
2. Aprendices que abandonaron el proceso de formación 2021
3. Aprendices en proceso de certificación 2021
4. Aprendices que abandonaron el proceso de formación que hacen parte de la población víctima.

La actualización de los instrumentos fue realizada de manera conjunta entre la Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano y la Coordinación de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado. De igual manera, se hizo la adaptación del instrumento de deserción teniendo en cuenta dinámicas propias de la población víctima.

Con el fin de contar con representatividad de los grupos de valor encuestados, se realizó el diseño muestral para los grupos de Egresados, Aprendices en proceso de certificación, Aprendices que abandonaron el proceso de formación – Población víctima 2020 – 2021, los cuales se muestran en el apartado Diseño Muestral.

El proceso de aplicación de las encuestas se realizó por correo electrónico enviado a los aprendices y egresados, y divulgado por campañas realizadas por parte del operador del Canal de Atención Telefónico.



3.1. Diseño muestral

Como parte del proceso de caracterización del grupo de valor aprendices y egresados, se realizaron cuatro encuestas; tres de ellas con sus respectivos diseños muestrales, los cuales se muestran a continuación:

Marco muestral

Es la lista de unidades muestrales. Para las tres encuestas el marco muestral se conformó con un directorio de aprendices y egresados, en las diferentes dinámicas a analizar, tales como, aprendices que abandonaron los ciclos de aprendizaje por regionales, acumulados en los años 2019 a 2020 – población víctima, aprendices en proceso de certificación 2021 y egresados 2020.

Principales características del diseño muestral

El diseño muestral de la encuesta corresponde a un muestreo diseño probabilístico y estratificado con selección sin reemplazamiento. La selección de la muestra se realiza en etapas, en las regionales SENA. La población objetivo de la encuesta son los aprendices que abandonaron el proceso de formación, aprendices en proceso de certificación y egresados, a quienes se les envía el instrumento de medición.

Probabilística

Cada unidad de la población objetivo tiene una probabilidad de selección conocida y superior a cero. Este muestreo permite establecer anticipadamente la precisión deseada en los resultados principales, y calcular la precisión observada en todos los resultados obtenidos. Una muestra es probabilística si es posible conocer la probabilidad de obtención de ésta y de cualquier otra muestra que se pueda obtener a través de un mecanismo de selección aleatoria de los elementos de una población. Adicionalmente la muestra debe garantizar que todos los elementos de la población objetivo tengan una probabilidad mayor a cero de ser seleccionados. También, permite obtener medidas de incertidumbre, de precisión y de confiabilidad de las estimaciones obtenidas a través de una muestra, lo cual es relevante para cuantificar la calidad de las estimaciones.

Estratificada

Es la clasificación de las unidades de muestreo o aprendices del universo en grupos homogéneos, en función de variables independientes, altamente asociadas con los indicadores de estudio y poco correlacionadas entre sí, con el objeto de maximizar la precisión de los resultados. Para este muestreo se establece la regional.



Tamaño muestral individuos

Los cálculos para seleccionar aprendices y egresados se hicieron con fórmulas correspondiente al tipo de diseño muestral. El Efecto de los Conglomerados en el Diseño ($Deff = 1.2$ tomado de la Gran Encuesta Integrada de Hogares), determinado como una relación para cada dominio entre la varianza real de este diseño y la que se obtendría con un diseño de Muestreo Aleatorio Simple (MAS). Los parámetros básicos a estimar son proporciones del 50%, con un error estándar relativo no mayor del 8%. Se estimó un tamaño de muestra para cada región, mediante la siguiente expresión:

$$n \geq \frac{N P Q Deff}{N \delta + P Q Deff}$$

Dónde:

n : Tamaño de muestra.

N : Tamaño del Universo.

P : Probabilidad de ocurrencia del fenómeno estudiado.

$Q = 1 - P$

$\delta = (cve * P)^2$, para cve el error definido como la diferencia admisible entre una proporción muestral y una proporción poblacional.

$$Deff = \frac{Var(cong)}{Var(MAS)}$$

3.1.1. Aprendices que abandonaron el proceso de formación – Población víctima 2019–2020

Para los aprendices que abandonaron el proceso de formación se define una muestra con representatividad nacional y regional, garantizando un nivel de confianza del 95% y un error relativo máximo de 5% por regiones, incluyendo la desagregación por dominios, el nivel urbano y rural, generación de resultados por dominios y las estrategias necesarias para el operativo de campo de la encuesta.

Objetivos:

- Estratificar la población, segmentarla, en subconjuntos homogéneos y cuantificarla
- Fijar por anticipado la magnitud de los errores permitidos y calcular la precisión de sus estimaciones.
- Estimar periodos de tiempos adecuados para la toma de unidades de medida y así cumplir con el cronograma estipulado.
- Determinar el tamaño muestral requerido considerando la variabilidad de las características bajo estudio, y producir estadísticas confiables.



Población objetivo:

La población objetivo de la encuesta son los aprendices que abandonaron el proceso de formación-población víctima, de los programas de aprendizaje del SENA. Los registros del total de beneficiarios son 7.183 y 6.034 para los años 2019 y 2020, respectivamente

Los cálculos realizados, según la descripción anterior, generaron la siguiente distribución de la muestra:

Tabla 1. Tamaño de muestra total aprendices que abandonaron el proceso de formación – Población víctima

Regional	Aprendices	Muestra
Atlántico	375	88
Distrito Capital	2,407	102
Boyacá	92	51
Caldas	278	92
Cauca	387	86
Córdoba	53	37
Cundinamarca	632	110
Chocó	18	15
La Guajira	140	54
Meta	93	49
Nariño	120	63
Quindío	245	77
Santander	705	109
Tolima	601	105
Arauca	26	22
Casanare	23	19
Putumayo	177	77
Amazonas	8	7
Guainía	43	33
Guaviare	141	67
Vaupés	5	5
Total	13.217	2.065

Fuente: Elaboración propia.

La tabla identifica la distribución de la muestra por regional, el margen de error para regional (8%) y nivel de confianza (95%). Para los años 2019 y 2020, el margen de error es del 1.2% y 1.3%, respectivamente. Para el análisis global se tiene un margen de error del 0.7%, y un nivel de confianza del 95%.

3.1.2. Egresados 2020

Definir para los egresados 2020 una muestra con representatividad nacional y regional, garantizando un nivel de confianza del 95% y un error relativo máximo de 7,7% por regiones,



generación de resultados por dominios y estrategias necesarias para el operativo de campo de la encuesta.

Objetivos:

- Estratificar la población, segmentarla, en subconjuntos homogéneos y cuantificarla
- Fijar por anticipado la magnitud de los errores permitidos y calcular la precisión de sus estimaciones.
- Estimar periodos de tiempos adecuados para la toma de unidades de medida y así cumplir con el cronograma estipulado.
- Determinar el tamaño muestral requerido considerando la variabilidad de las características bajo estudio, y así producir estadísticas confiables.

Los cálculos realizados según la descripción anterior generaron la siguiente distribución de la muestra:

Tabla 2. Universo de egresados 2020

REGIONAL	AUXILIAR	ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA	ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA	OPERARIO	PROFUNDIZACIÓN TÉCNICA	TÉCNICO	TÉCNICO PROFESIONAL	TECNÓLOGO	Total
AMAZONAS	11			20	10	427		13	481
ANTIOQUIA	159		1,651	1,410	26	22,219		11,223	36,688
ARAUCA	5			2		929		118	1,054
ATLÁNTICO	141		496	262		12,150		2,907	15,956
BOLÍVAR	16		51	122		7,955		1,991	10,135
BOYACÁ	55		139	31		7,871		1,813	9,909
CALDAS	69		217	103		4,361		857	5,607
CAQUETÁ			16	27		1,907		237	2,187
CASANARE	15			40	18	2,517		271	2,861
CAUCA	1		135	69		4,822		1,488	6,515
CESAR	40		75	6		5,132		1,371	6,624
CHOCÓ			21	5		563		75	664
CÓRDOBA	25		1	215		7,823		401	8,465
CUNDINAMARCA	155		423	140		22,151		4,742	27,611
DISTRITO CAPITAL	206		2,437	953	156	24,472		18,067	46,291
GUAINÍA	6		11	28		178		77	300
LA GUAJIRA	25		74	87	27	2,410		690	3,313
GUAVIARE	13			75		700		210	998
HUILA	41		85	142	19	4,319		1,230	5,836
MAGDALENA					2	4,316		594	4,912
META	19		38	12		4,907		795	5,771
NARIÑO	15		18	18	1	4,008		545	4,605
NORTE DE SANTANDER	95		376	137	50	11,289		1,508	13,455
PUTUMAYO	9					1,499		273	1,781
QUINDÍO			216	39		3,308		798	4,361
RISARALDA	66		239	89		4,775		1,362	6,531
SAN ANDRÉS	5		130	8		189		111	443



SANTANDER	39	1	660	190	43	13,133	1	3,572	17,639
SUCRE			13	4		1,619		209	1,845
TOLIMA	128		718	286	5	7,057		2,150	10,344
VALLE DEL CAUCA	102		913	428	48	18,989		2,969	23,449
VAUPÉS	6	1		9	2	49		2	69
VICHADA						235		60	295
Total	1,467	2	9.153	4.957	407	208.279	1	62.729	286.995

Fuente: SOFIA (2021)

Tabla 3: Muestra por regional y nivel de formación.

REGIONAL	AUXILIAR	ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA	ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA	OPERARIO	PROFUNDIZACIÓN TÉCNICA	TÉCNICO	TÉCNICO PROFESIONAL	TECNÓLOGO	MUESTRA
AMAZONAS	10			17	9	81		12	129
ANTIOQUIA	61		94	93	21	100		99	468
ARAUCA	5			2		90		54	151
ATLÁNTICO	59		83	72		99		97	410
BOLÍVAR	14		34	55		99		95	297
BOYACÁ	35		58	24		99		95	311
CALDAS	41		68	51		98		90	348
CAQUETÁ			14	21		95		70	200
CASANARE	13			29	15	96		73	226
CAUCA	1		57	41		98		94	291
CESAR	29		43	6		98		93	269
CHOCÓ			17	5		85		43	150
CÓRDOBA	20		1	68		99		80	268
CUNDINAMARCA	61		81	58		100		98	398
DISTRITO CAPITAL	67		96	91	61	100		99	514
GUAINÍA	6		10	22		64		44	146
LA GUAJIRA	20		43	47	21	96		87	314
GUAVIARE	12			43		87		68	210
HUILA	29		46	59	16	98		92	340
MAGDALENA					2	98		86	186
META	16		28	11		98		89	242
NARIÑO	13		15	15	1	98		84	226
NORTE DE SANTANDER	49		79	58	33	99		94	412
PUTUMAYO	8					94		73	175
QUINDÍO			68	28		97		89	282
RISARALDA	40		71	47		98		93	349
SAN ANDRÉS	5		57	7		65		53	187
SANTANDER	28	1	87	66	30	99	1	97	409
SUCRE			12	4		94		68	178
TOLIMA	56		88	74	5	99		96	418
VALLE DEL CAUCA	50		90	81	32	99		97	449
VAUPÉS	6	1		8	2	33		2	52
VICHADA						70		38	108
Muestra por nivel	754	2	1,340	1,203	248	3,023	1	2,542	9,113

Fuente: Elaboración propia con base en SOFIA (2021)



3.1.3. Aprendices en proceso de certificación 2021

Definir, para los aprendices por certificar del 2020 y 2021, una muestra con representatividad a nivel nacional y regional, garantizando un nivel de confianza del 95% y un error relativo máximo de 8.9% por regiones; generación de resultados por dominios; y estrategias necesarias para el operativo de campo de la encuesta.

Objetivos:

- Estratificar la población, segmentarla en subconjuntos homogéneos y cuantificarla.
- Fijar por anticipado la magnitud de los errores permitidos y calcular la precisión de sus estimaciones.
- Estimar periodos de tiempos adecuados para la toma de unidades de medida y así cumplir con el cronograma estipulado.
- Determinar el tamaño muestral requerido considerando la variabilidad de las características bajo estudio, y así producir estadísticas confiables.

Los cálculos realizados según la descripción anterior generaron la siguiente distribución de la muestra:

Regional	Auxiliar	Especialización Tecnológica	Operario	Profundización Técnica	Técnico	Tecnólogo	Total
Amazonas					9	3	12
Antioquia		5	19		490	500	1.014
Atlántico					376	50	426
Bolívar					401	15	416
Boyacá					107	95	202
Caldas					88	31	119
Caquetá					2	4	6
Casanare					12	4	16
Cauca					32	16	48
Cesar					51	27	78
Chocó					31		31
Córdoba					13	16	29
Cundinamarca			1		175	61	237
Distrito Capital	13	18		33	182	299	545
Guainía					1	4	5
La Guajira					26	1	27
Guaviare					19	3	22
Huila					130	43	173
Magdalena					157	5	162
Meta					99	8	107
Nariño					101	20	121
Norte De Santander					132	27	159
Putumayo					4	1	5
Quindío					67	47	114
Risaralda					109	63	172
San Andrés						9	9
Santander			19		108	99	226
Sucre					1	1	2
Tolima					68	49	117
Valle del Cauca		1	12	29	479	113	634



Vaupés					4		4
Vichada						2	2
Total	13	24	51	62	3.474	1.616	5.240

Tabla 4. Muestra por regional y nivel de formación.

Regional	Auxiliar	Especialización Tecnológica	Operario	Profundización Técnica	Técnico	Tecnólogo	Total
Amazonas					8	3	11
Antioquia		5	16		99	99	219
Atlántico					93	36	129
Bolívar					94	13	107
Boyacá					57	54	111
Caldas					51	25	76
Caquetá					2	4	6
Casanare					11	4	15
Cauca					25	14	39
Cesar					36	22	58
Chocó					25		25
Córdoba					12	14	26
Cundinamarca			1		72	41	114
Distrito Capital	12	16		26	74	87	215
Guainía					1	4	5
La Guajira					21	1	22
Guaviare					16	3	19
Huila					63	32	95
Magdalena					69	5	74
Meta					55	8	63
Nariño					56	17	73
Norte De Santander					64	22	86
Putumayo					4	1	5
Quindío					43	34	77
Risaralda					58	42	100
San Andrés						8	8
Santander			16		58	55	129
Sucre					1	1	2
Tolima					44	35	79
Valle del Cauca		1	11	23	98	59	192
Vaupés					4		4
Vichada						2	2
Total	12	22	44	49	1.314	745	2.186

Fuente: Elaboración propia con base en SOFIA (2021)

3.2. Ficha técnica

Tabla 5. Ficha Técnica – Deserción población Víctima, Egresados y Aprendices en Proceso de Certificación

	Egresados	Deserción población víctima 2019 – 2020	Aprendices en proceso de certificación 2021
Periodo de Recolección	01 de junio de 2021 – 28 de julio de 2021	23 de julio de 2021 – 3 de septiembre de 2021	01 de junio de 2021 – 30 de octubre de 2021
Objetivo	Realizar seguimiento a egresados SENA certificados en el 2020 de todos los niveles y programas a nivel nacional, con el fin de conocer su percepción del programa de formación profesional, su nivel de ocupación laboral, e intereses de formación; de tal forma que se puedan identificar aspectos de mejoramiento institucional.	Entregar a la entidad recomendaciones para mitigar las causas de abandono del grupo de valor aprendices de los programas de formación SENA, identificados como población víctima	Caracterizar e identificar los motivos por los cuales los aprendices no han culminado el proceso de certificación en el segundo semestre del 2020 y 2021.



	Egresados	Deserción población víctima 2019 – 2020	Aprendices en proceso de certificación 2021
Lugar de recolección	Nacional		
Población Objetivo	Egresados que obtuvieron su certificado en el año 2020	Aprendices que abandonaron el proceso de formación durante los años 2018 y 2019 – Población víctima	Aprendices que no han culminado el proceso de certificación 2020 - 2021
Unidades de Observación y análisis	Egresados del SENA certificados en el 2020 por Regional.	Aprendices que abandonaron el proceso de formación durante los años 2018 y 2019 por Regional.	Aprendices que no han culminado el proceso de certificación 2020 - 2021 por Regional.
Cobertura Geográfica	33 regionales		
Metodología muestral	Muestreo Estratificado		
Metodología de aplicación	Instrumento Virtual		
Tipo de muestreo	Muestreo por Conveniencia		
Tipo de Instrumento Aplicado	Encuesta Semiestructurada		
Muestra	9.113	2.065	2.186
Nivel de confianza	95%	95%	95%
Nivel de error	5%	5%	5%
Población que respondió la encuesta	14.863	2.295	6.140

Fuente: elaboración propia.

3.3. Fuentes de información

Para la consolidación de la información del proceso de caracterización se contaron con diferentes bases de datos de cada uno de los procesos. La siguiente ilustración muestra las diferentes fuentes usadas:



Ilustración 2. Fuentes de Información - Caracterización de Grupos de Valor 2021.

6. Planeación SENA

Contiene la información relacionada con las políticas y lineamientos del sujeto obligado, así como con los procesos de planeación, incluyendo la construcción participativa con la ciudadanía.

Encuestas

Identificación de Causas de Abandono de la Formación DFP - DET - DPRC

Estimado Aprendiz,

Contra salud,

De acuerdo con nuestra base de datos, usted no continúa con su programa de formación SENA, queremos conocer las causas que le llevaron a no seguir con su formación. Agradecemos su participación en el diligenciamiento de esta encuesta. La información que nos suministra para cada pregunta es de carácter confidencial y se utilizará para mejorar las estrategias del SENA que contribuyan a la permanencia y certificación de los aprendices caracterizados como población vulnerable del edificio armado que eligen formarse con nosotros.

Por favor ayúdenos con el diligenciamiento completo de cada ítem. Las preguntas hacen alusión a su experiencia formativa con el S...

* Obligatorio

1. Autorización de datos personales *

Autorizo al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, para el tratamiento de mis datos personales, atendiendo de forma estricta los deberes de seguridad y confidencialidad ordenados por la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013.

CRM Dynamics 365

DINÁMICO EFICIENTE INTEGRADOR VISIÓN 360 SEGURO

Agencia Pública DE EMPLEO

Secretaría General

olo te cuenta

Cooperación Internacional

FONDO emprender

SofiaPlus

Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

SGVA Sistema de Gestión Virtual de Aprendices

SPADIES Sistema para la Prevención de la Deserción de la Educación Superior

SNIES Sistema Nacional de Información de la Educación Superior

CENSO NACIONAL DE POBLACIÓN Y VIVIENDA 2018 - COLOMBIA

Fuente: elaboración propia. – Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano

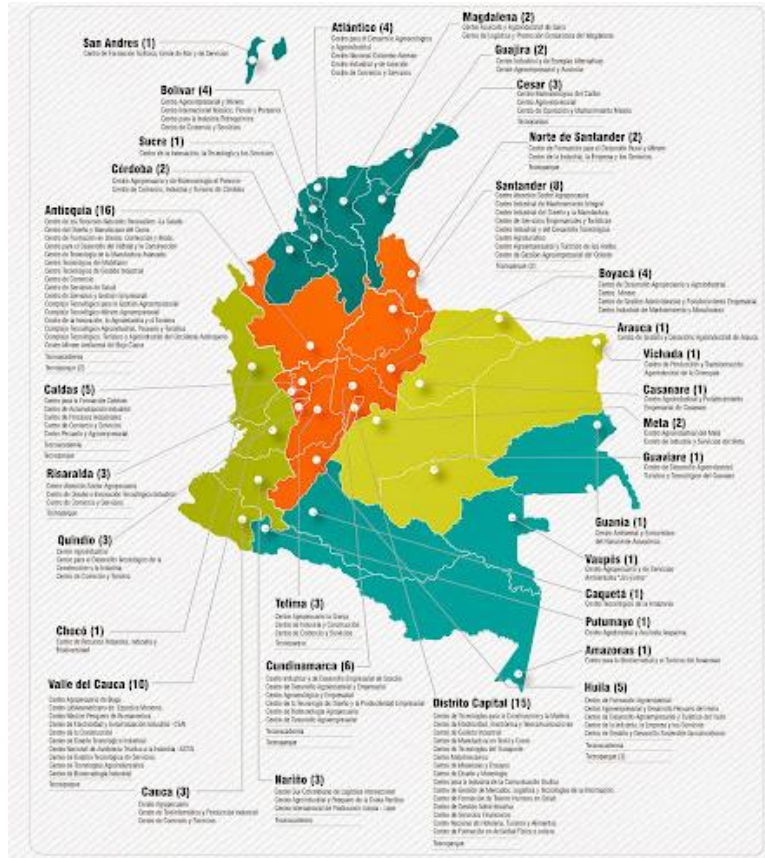
3.4. Enfoques de análisis

El proceso de caracterización 2021 estableció dos enfoques de análisis: el de las zonas que agrupan a las regionales del SENA y los macrosectores.

Desde el enfoque de las zonas, se toma como referencia la segmentación de las 33 regionales en cinco zonas, cuya distribución depende de condiciones geográficas, culturales, económicas y climáticas, entre otras.



Ilustración 3. Zonas SENA



Fuente: SENA (2021)

Distribución de las 33 regionales por zonas:

Tabla 6. Distribución por Zonas

Zona	Regional
Amazónica	Amazonas
Amazónica	Caquetá
Amazónica	Guainía
Amazónica	Putumayo
Amazónica	Vaupés
Andina	Antioquia
Andina	Boyacá
Andina	Caldas
Andina	Cundinamarca
Andina	Distrito Capital
Andina	Huila



Zona	Regional
Andina	Norte de Santander
Andina	Quindío
Andina	Risaralda
Andina	Santander
Andina	Tolima
Caribe	Atlántico
Caribe	Bolívar
Caribe	Cesar
Caribe	Córdoba
Caribe	La Guajira
Caribe	Magdalena
Caribe	San Andrés, Providencia y Santa Catalina.
Caribe	Sucre
Orinoquía	Arauca
Orinoquía	Casanare
Orinoquía	Guaviare
Orinoquía	Meta
Orinoquía	Vichada
Pacífica	Cauca
Pacífica	Chocó
Pacífica	Nariño
Pacífica	Valle del Cauca

Fuente: Elaboración propia.



4. Normativa nacional e institucional

La caracterización de grupos de valor y de interés de las entidades públicas cuenta con un marco normativo de referencia, que soporta el desarrollo de este tipo de ejercicios, a continuación, se presenta la normativa nacional y la normativa del SENA, en relación con este proceso.

Tabla 7. Normativa nacional e institucional del SENA.

Normatividad Nacional	Normatividad SENA
Ley 2052 de 2020. “Por medio de la cual se establecen disposiciones transversales a la rama ejecutiva del nivel nacional y territorial y a los particulares que cumplan funciones públicas y/o administrativas, en relación con la racionalización de trámites y se dictan otras disposiciones”.	Resolución 1550 de 2019. “Por la cual se crean grupos internos de trabajo, se establece la conformación y funciones de los grupos de trabajo de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas de la Dirección General del SENA y se dictan otras disposiciones”. Entre ellos, el Grupo de Servicio al Ciudadano.
Ley 2080 de 2020. “Por medio de la cual se reforma el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo (Ley 1437 de 2011) y se dictan otras disposiciones en materia de descongestión en los procesos que se tramitan ante la jurisdicción”.	Resolución 0359 de 2016 “Por la cual se reglamenta el trámite y la atención de quejas, reclamos y sugerencias en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, se asigna unas funciones y se deroga la resolución No. 725 de 2013”. Circular No. 3-2018-000093 del 11 de mayo de 2018.
Ley 1712 de 2014. “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.	Resolución 725 de 2013. “Por la cual se reglamenta el trámite del Derecho de Petición ante el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena)”.
Ley 1581 de 2012. “Por la cual se expidió el Régimen General de Protección de Datos Personales”.	Resolución 1961 del 2004. “Por la cual se reglamenta el trámite de peticiones, quejas, reclamos y consultas presentadas ante el Servicio Nacional de Aprendizaje-Sena-”.
Ley 1437 de 2011. “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”. En esta ley establece los deberes de los sujetos obligados en materia de información y derechos de petición.	Resolución 1961 del 2004. “Por la cual se reglamenta el trámite de peticiones, quejas, reclamos y consultas presentadas ante el Servicio Nacional de Aprendizaje-Sena”.
Ley 1474 de 2011. “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.	
Ley 962 de 2005. “Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos”.	



Normatividad Nacional	Normatividad SENA
Decreto 338 de 2019. “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción”.	
Decreto 338 de 2019. “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción”.	
Ley 1755 de 2015. “Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.	
Decreto 2623 del 2009. “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano”.	
Ley 489 de 1998- Art. 32. “Democratización de la Administración Pública”.	
Ley 1757 de 2015. “Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática”.	
Conpes 3649 de 2010. “Política Nacional de Servicio Al Ciudadano”.	
Conpes 3785 de 2013. “Política Nacional de Eficiencia Administrativa al Servicio del Ciudadano”.	
Conpes 3654 de 2013. “Política de rendición de cuentas de la Rama Ejecutiva a los ciudadanos”.	

Fuente: Elaboración Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano





5. Grupos de Valor SENA

La Entidad, en 2019, desde un ejercicio participativo con las áreas de la Dirección General, identificó 10 grupos de valor entre personas naturales y jurídicas. Este ejercicio fue avalado por el espacio técnico constituido para orientar metodológicamente el proceso de Caracterización de Grupos de Valor y de Interés, denominado Mesa Técnica de Caracterización, contemplada en la Guía de Caracterización.

Como parte de la revisión periódica de la caracterización, en 2021, las personas certificadas por competencias laborales se incorporó un nuevo grupo de valor.

A continuación, se presentan las definiciones por cada grupo de valor elaboradas con las áreas responsables de dichos grupos. Igualmente, para contextualización del lector, se define Grupo de Interés y Grupo de Valor:

Grupo de interés: personas naturales (ciudadanos) o jurídicas (organizaciones públicas o privadas) que tienen un interés especial en la gestión, los resultados o son potenciales usuarios de los servicios y trámites de la entidad.

Grupos de valor: personas naturales (ciudadanos) o jurídicas (organizaciones públicas o privadas) que tienen una relación directa con el SENA, mediante el uso de sus servicios y trámites o que participan, directa o indirectamente, para cumplir su misionalidad.

Academia: son las Instituciones de Educación Superior (IES) que cuentan, con arreglo a las normas legales, con el reconocimiento oficial como prestadoras del servicio público de la educación superior en el territorio colombiano.

Aprendices: persona que recibe formación técnica, tecnológica o complementaria ofertada por el SENA.

Buscadores de empleo: persona natural interesada en hacer usos de los servicios ofrecidos por la Agencia Pública de Empleo del SENA, en busca de su incorporación en el mercado laboral.

Cooperantes: entidad u organismo que se dedica a la cooperación nacional e internacional y que realiza acciones, conjuntas con la Entidad para apoyar el desarrollo económico y social del país a través de la transferencia de tecnologías, conocimientos, experiencias y/o recursos.

Egresados: es la persona, que después de haber aprobado todo el proceso de formación y cumplido los requisitos académicos y administrativos exigidos por el SENA, obtuvo el título o certificado correspondiente al programa de formación.



Emprendedor: quien se vincula al SENA en procura de asesoría para la formulación de un proyecto de emprendimiento que sea susceptible de recibir apoyo económico.

Empresario: es una organización pública o privada quien tienen una relación directa con el SENA haciendo uso de los servicios y trámites y/o que participan activamente en el desarrollo para el cumplimiento de la misionalidad de la entidad.

Gobierno: es el poder ejecutivo del nivel nacional, departamental, distrital o municipal.

Gremios: organización que agrupa personas naturales o jurídicas del mismo sector económico.

Persona certificada por competencia laboral: todo colombiano o extranjero que demostró ante el SENA los conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñarse en un oficio, función o actividad laboral.

Servidores públicos: las personas naturales que prestan sus servicios dependientes a los organismos y entidades del Estado (Ley 80 de 1993- Art. 2).



Resultados Caracterización

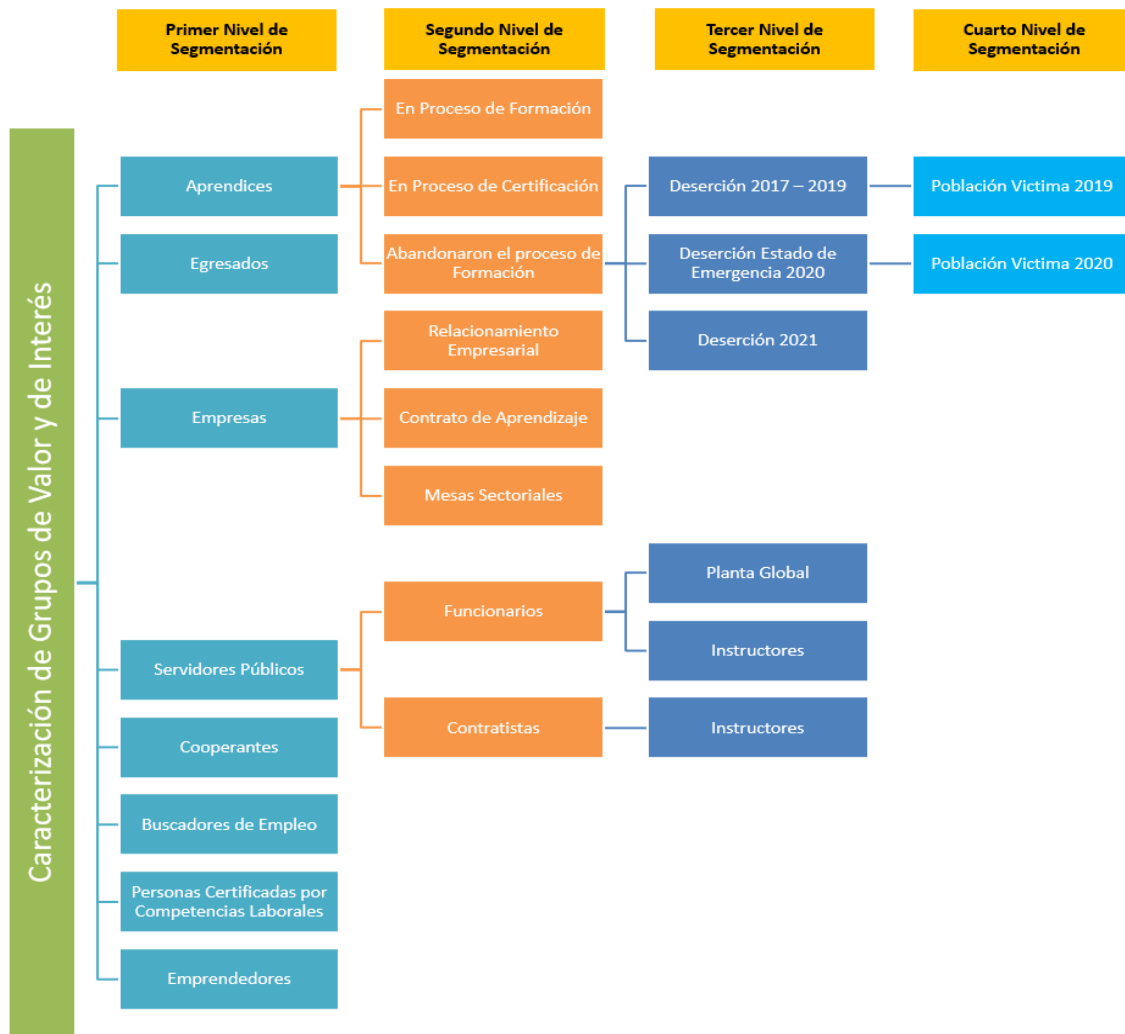
Grupos de Valor



6. Niveles de segmentación de la Caracterización de Grupos de Valor

El ejercicio de Caracterización de Grupos de Valor, desde su primer abordaje en 2019 y hasta el 2021, ha permitido a la Entidad avanzar en la identificación de aquellos grupos con los que se relaciona en sus servicios y trámites. De esta manera, de los 11 grupos que fueron reconocidos, ocho fueron abordados y segmentados en subgrupos, desde sus atributos particulares, como se evidencia en la siguiente ilustración.

Ilustración 4. Niveles de Segmentación y Grupos abordados 2019 - 2021



Fuente: Elaboración propia.



Uno de estos casos corresponde a los aprendices, que, desde la profundización de cada año, se ha ubicado en el cuarto nivel de segmentación, pasando por los siguientes niveles:

Primer nivel de segmentación: se relaciona con los 11 grupos de valor identificados y, especialmente, con los ocho grupos abordados, como ocurre con los Aprendices.

Segundo nivel de segmentación: corresponde a los subgrupos en los que se han dividido los aprendices, desde características particulares, como son los aprendices en proceso de formación, los aprendices que abandonaron el proceso de formación (deserción), y los aprendices en proceso de certificación. Estos desde cada estado presentan atributos similares.

Tercer nivel de segmentación: corresponde a las subdivisiones que pueden darse como parte del ejercicio de caracterización. En este nivel se evidencian tres miradas: la primera, desde las dinámicas estructurales de la deserción para los años 2017 - 2019. La segunda aborda la perspectiva coyuntural generada por la pandemia Covid 19, desde la decisión de abandonar el proceso de formación. La tercera evidencia las razones de deserción para 2021, como consecuencia del regreso a la presencialidad en la alternancia y el proceso de reactivación económica.

Cuarto nivel de segmentación: este nivel muestra las causas de deserción de los aprendices, de manera específica para la población víctima





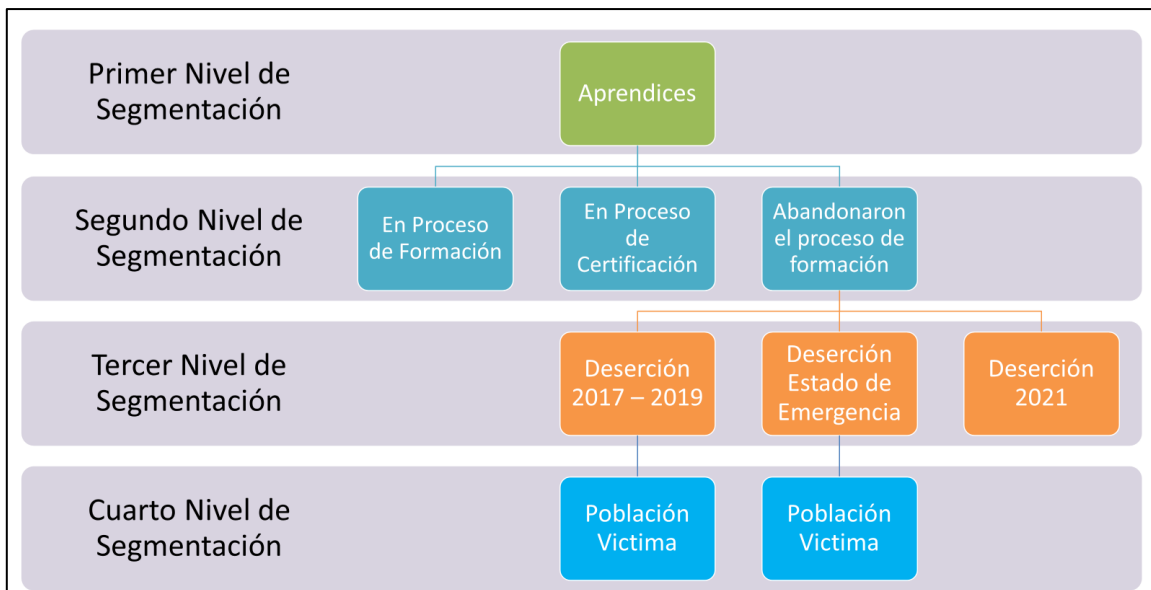
7. Grupo de Valor Aprendices

Para 2021, el proceso de Caracterización de Grupos de Valor profundizó en tres subgrupos:

1. Aprendices en proceso de formación 2021.
2. Aprendices que abandonaron el proceso de formación – Deserción.
 - a. Deserción 2021.
 - b. Deserción de Población víctima 2019 - 2020.
3. Aprendices en proceso de certificación.

Esto permitió que la caracterización de este grupo de valor, para la vigencia 2021, se ubicara en un cuarto nivel de segmentación, como se muestra en la siguiente ilustración.

Ilustración 5. Niveles de Segmentación de la Caracterización - Aprendices



Fuente: Elaboración propia

A continuación, se presenta la información para cada uno de los subgrupos caracterizados en esta vigencia.

7.1. El SENA en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES 2020

El SENA, durante el año 2020, registró en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) 760.802 matrículas de aprendices en programas tecnológicos y de especialización tecnológica, de las cuales 336.145 corresponden al primer semestre y 424.657, al segundo semestre.



Nivel de Formación	I Semestre			II Semestre			2020
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Especialización Tecnológica	6.632	7.104	13.736	5.812	5.761	11.573	25.309
Tecnológica	161.157	161.252	322.409	202.335	210.749	413.084	735.493
Total	167.789	168.356	336.145	208.147	216.510	424.657	760.802

Fuente: Elaboración propia con base en SNIES (2020)

Para 2020, 760.802 matrículas se ofertaron para 351 programas, de los cuales se desarrollaron 322 programas en el primer semestre, y 349 en el segundo semestre. En comparación con los datos de 2019, se desarrollaron 305 programas de formación, en el primer semestre y 304, en el segundo semestre.

Los datos 2020, relacionados con áreas de conocimiento, se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 8. Aprendices Matriculados por Área de Conocimiento 2020 – SNIES

Área de Conocimiento	I Semestre	II Semestre	Total 2020
Administración de Empresas y Derecho	137.606	181.246	318.852
Agropecuaria, Silvicultura, Pesca y Veterinaria	18.623	19.431	38.054
Arte y Humanidades	9.354	12.959	22.313
Ciencias Naturales, Matemáticas y Estadística	10.555	13.323	23.878
Ciencias Sociales, Periodismo e Información	14.994	18.370	33.364
Educación	5.358	7.104	12.462
Ingeniería, Industria y Construcción	59.567	71.919	131.486
Salud y Bienestar	7.386	8.956	16.342
Servicios	23.574	29.433	53.007
Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)	49.128	61.916	111.044
Total	336.145	424.657	760.802

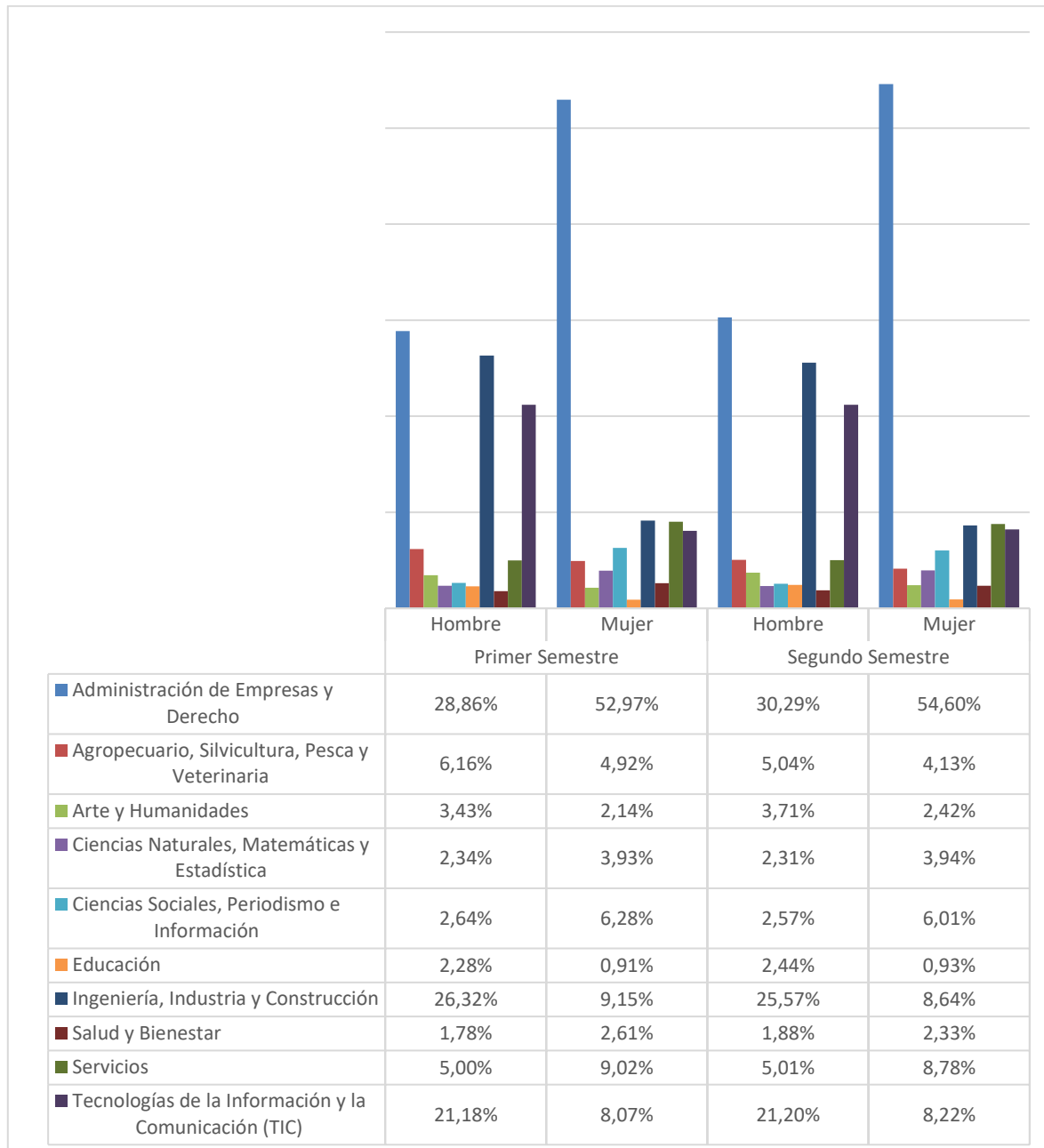
Fuente: Elaboración propia con base en SNIES (2020)

Los campos específicos con mayor demanda por parte de los aprendices del SENA, están relacionadas con administración de empresas y derecho, seguido por ingeniería, industria y construcción. Los programas en los cuales se matricula un mayor número de mujeres son administración de empresas y derecho con una demanda de 52,97% y 54,60% para el primer y segundo semestres, respectivamente.

Para el caso de los hombres, los programas con mayor demanda son administración de empresas, derecho, ingeniería, industria y construcción.



Gráfica 1. Aprendices Matriculados por Área de Conocimiento 2020 – SNIES, por Sexo y por Semestre



Fuente: Elaboración propia con base en SNIES (2020)

Para el caso de los departamentos, se observa que Bogotá D.C, Antioquia, Valle del Cauca, Cundinamarca y Santander concentran en promedio el 60% de los aprendices matriculados en cada semestre, en programas que cuentan con registro calificado ante el Ministerio de Educación Nacional. Los datos asociados a cada semestre, por sexo, se muestran en la siguiente tabla:



Tabla 9. Aprendices Matriculados por Departamento, Sexo y Semestre – SNIES 2020

Departamento de Oferta del Programa	I Semestre			II Semestre			Total 2020
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Amazonas	310	281	591	327	302	629	1.220
Antioquia	26.325	28.286	54.611	32.513	36.838	69.351	123.962
Arauca	218	283	501	255	330	585	1.086
Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	450	723	1.173	569	830	1.399	2.572
Atlántico	9.571	7.418	16.989	12.311	10.595	22.906	39.895
Bogotá D.C.	40.266	40.566	80.832	51.620	51.918	103.538	184.370
Bolívar	7.191	6.936	14.127	9.187	9.213	18.400	32.527
Boyacá	4.519	5.998	10.517	5.117	6.650	11.767	22.284
Caldas	2.768	3.087	5.855	3.384	3.845	7.229	13.084
Caquetá	554	721	1.275	509	642	1.151	2.426
Casanare	563	1.040	1.603	674	1.301	1.975	3.578
Cauca	5.123	4.264	9.387	6.730	6.089	12.819	22.206
Cesar	4.196	3.645	7.841	5.726	5.049	10.775	18.616
Chocó	299	234	533	309	240	549	1.082
Córdoba	1.109	1.158	2.267	1.439	1.729	3.168	5.435
Cundinamarca	11.711	12.624	24.335	14.082	16.231	30.313	54.648
Guainía	229	172	401	305	208	513	914
Guaviare	641	747	1.388	681	772	1.453	2.841
Huila	4.594	4.719	9.313	5.616	6.311	11.927	21.240
La Guajira	2.016	1.974	3.990	2.283	2.463	4.746	8.736
Magdalena	2.048	1.739	3.787	2.555	2.396	4.951	8.738
Meta	1.480	1.662	3.142	1.900	2.207	4.107	7.249
Nariño	1.481	1.496	2.977	1.874	2.111	3.985	6.962
Norte de Santander	3.527	4.234	7.761	4.762	6.178	10.940	18.701
Putumayo	339	530	869	428	753	1.181	2.050
Quindío	3.359	3.415	6.774	4.181	4.285	8.466	15.240
Risaralda	3.687	2.924	6.611	4.465	3.746	8.211	14.822
Santander	9.628	8.800	18.428	11.776	10.169	21.945	40.373
Sucre	482	498	980	750	812	1.562	2.542
Tolima	7.397	7.245	14.642	7.909	8.179	16.088	30.730
Valle del Cauca	11.583	10.774	22.357	13.743	13.890	27.633	49.990
Vaupés	27	32	59	27	32	59	118
Vichada	98	131	229	140	196	336	565
Total	167.789	168.356	336.145	208.147	216.510	424.657	760.802

Fuente: Elaboración propia con base en SNIES (2020)

En relación con la metodología, los programas que tienen mayor demanda por los aprendices son orientados de manera presencial con un 81,9%, seguido por distancia 16,4% y virtual con 1,7%, siguiendo una dinámica similar en la distribución de aprendices



matriculadas en las diferentes metodologías para el 2019. En la siguiente gráfica se muestran los datos por modalidad, sexo y semestre:

Tabla 10. Aprendices Matriculados por Metodología, Sexo y Semestre – SNIES 2020

Metodología	I Semestre			II Semestre			Total 2020
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Distancia (tradicional)	2.876	2.688	5.564	3.839	3.733	7.572	13.136
Distancia (virtual)	28.171	24.990	53.161	37.886	33.539	71.425	124.586
Presencial	136.742	140.678	277.420	166.422	179.238	345.660	623.080
Total	167.789	168.356	336.145	208.147	216.510	424.657	760.802

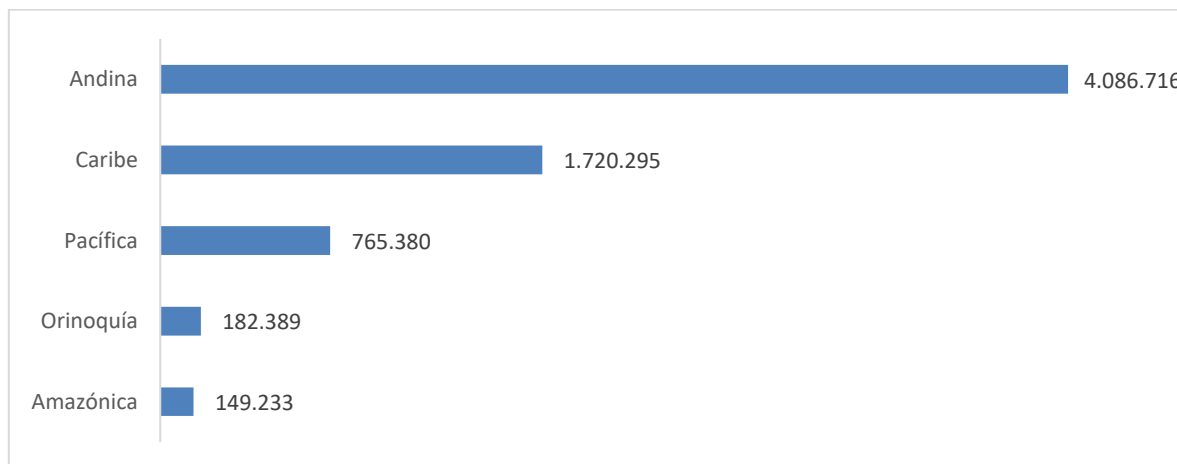
Fuente: Elaboración propia con base en SNIES (2020)

7.2. Aprendices SOFIA 2021

Con corte a 30 de noviembre de 2021, el reporte estadístico de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo evidencia 6.904.013 aprendices matriculados en los tipos de formación profesional integral que tiene la Entidad.

En relación con la distribución por zonas, el mayor porcentaje se concentra en la zona Andina con 59%, seguido por la Caribe con 25% y la Pacífica con 11%, como se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica 2. Formación Profesional Integral por zonas 2021.



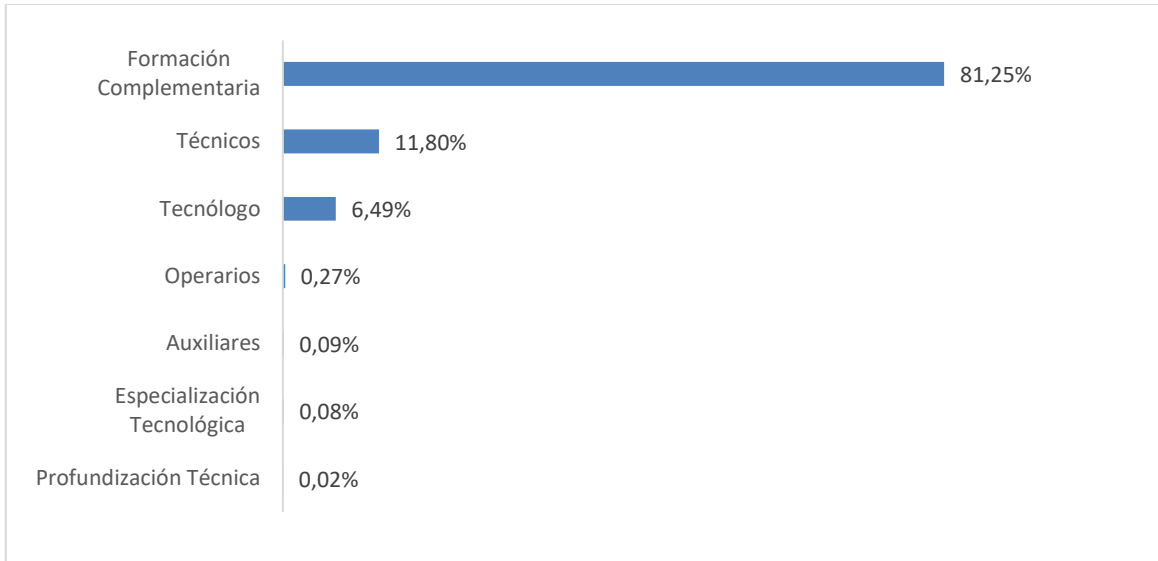
Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

En cuanto al tipo de formación, la mayor concentración de aprendices está asociada a la formación complementaria; es decir, cursos cortos que permiten el desarrollo de conocimientos y habilidades específicas, con 81,25%, seguido del nivel técnico con 11,80%, y tecnólogos con 6,49%, los cuales corresponden a programas de más larga duración (entre



uno y tres años. Operan como se mencionó en el apartado anterior sobre aprendices en el SNIES, con registro calificado, otorgado por parte del Ministerio de Educación Nacional.

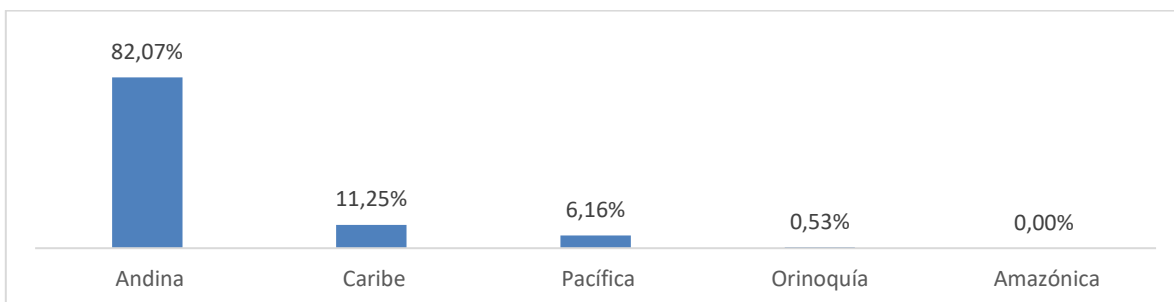
Gráfica 3. Aprendices Matriculados por Nivel de Formación 2021



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Para el caso de los aprendices que hacen parte del nivel de formación Especialización Tecnológica, se evidencia que el mayor número de aprendices está matriculado en la zona Andina, con el 82%, seguido de las zonas Caribe y Pacífica, con 11,25% y 6,16, respectivamente.

Gráfica 4. Aprendices Matriculados en especialización tecnológica por zonas 2021



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Con relación a las regionales, el 80% de los aprendices matriculados en especialización tecnológica está distribuido en Distrito Capital, Antioquia, Cundinamarca, Atlántico y Valle del Cauca.



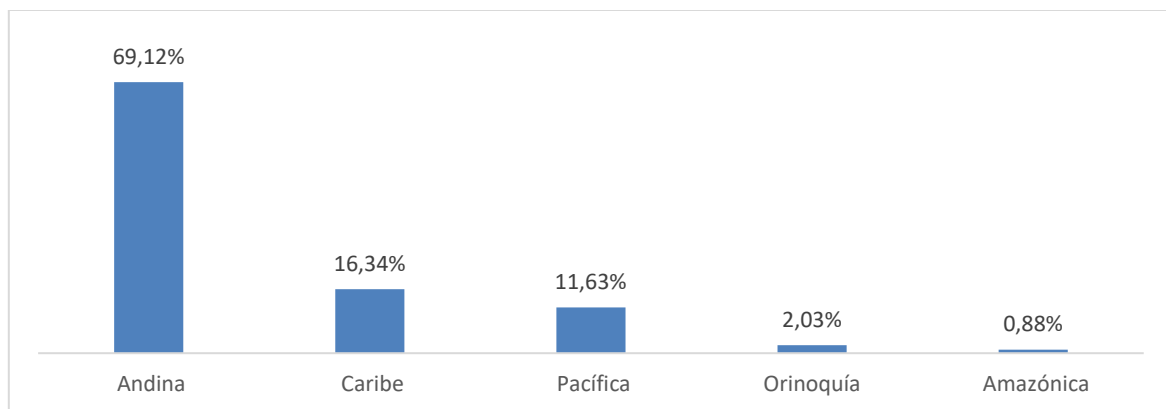
Tabla 11. Aprendices Matriculados en especialización tecnológica por regiones 2021

Zona	Regional	Número de Aprendices
Andina	Regional Antioquia	869
Andina	Regional Boyacá	31
Andina	Regional Caldas	128
Andina	Regional Cundinamarca	454
Andina	Regional Distrito Capital	2.499
Andina	Regional Huila	79
Andina	Regional Quindío	76
Andina	Regional Risaralda	201
Andina	Regional Santander	211
Andina	Regional Tolima	115
Caribe	Regional Atlántico	427
Caribe	Regional Córdoba	22
Caribe	Regional Magdalena	104
Caribe	Regional San Andrés	86
Pacífica	Regional Cauca	50
Pacífica	Regional Valle del Cauca	300
Orinoquía	Regional Casanare	30
Total		5.682

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

El nivel tecnológico, que ocupa el segundo lugar en todos los tipos de formación, está concentrado en la zona Andina, con 69,12%; seguido por la zona Caribe, con 16,34%; y la zona Pacífica, con 11,34%.

Gráfica 5. Aprendices matriculados en nivel tecnológico por zonas 2021



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)



Las regionales que hacen parte de la zonas Andina y Pacífica concentran el 53.82% de los aprendices matriculados en este nivel de formación: Regional Distrito Capital (23%), Regional Antioquia (16%), Regional Valle del Cauca (7%) y Regional Cundinamarca (7%).

Tabla 12. Aprendices matriculados en especialización tecnológica por regiones 2021

Zona	Regional	Número de Aprendices
Amazónica	Regional Amazonas	595
Amazónica	Regional Caquetá	1.288
Amazónica	Regional Guainía	538
Amazónica	Regional Putumayo	1.492
Amazónica	Regional Vaupés	40
Andina	Regional Antioquia	71.617
Andina	Regional Boyacá	11.928
Andina	Regional Caldas	7.494
Andina	Regional Cundinamarca	31.234
Andina	Regional Distrito Capital	105.792
Andina	Regional Huila	11.901
Andina	Regional Norte de Santander	12.749
Andina	Regional Quindío	9.334
Andina	Regional Risaralda	8.927
Andina	Regional Santander	23.186
Andina	Regional Tolima	15.422
Caribe	Regional Atlántico	26.540
Caribe	Regional Bolívar	18.120
Caribe	Regional Cesar	10.616
Caribe	Regional Córdoba	4.069
Caribe	Regional La Guajira	4.911
Caribe	Regional Magdalena	6.150
Caribe	Regional San Andrés	1.299
Caribe	Regional Sucre	1.472
Pacífica	Regional Cauca	14.125
Pacífica	Regional Chocó	580
Pacífica	Regional Nariño	4.892
Pacífica	Regional Valle del Cauca	32.513
Orinoquía	Regional Arauca	577
Orinoquía	Regional Casanare	2.286
Orinoquía	Regional Guaviare	1.543
Orinoquía	Regional Meta	4.397

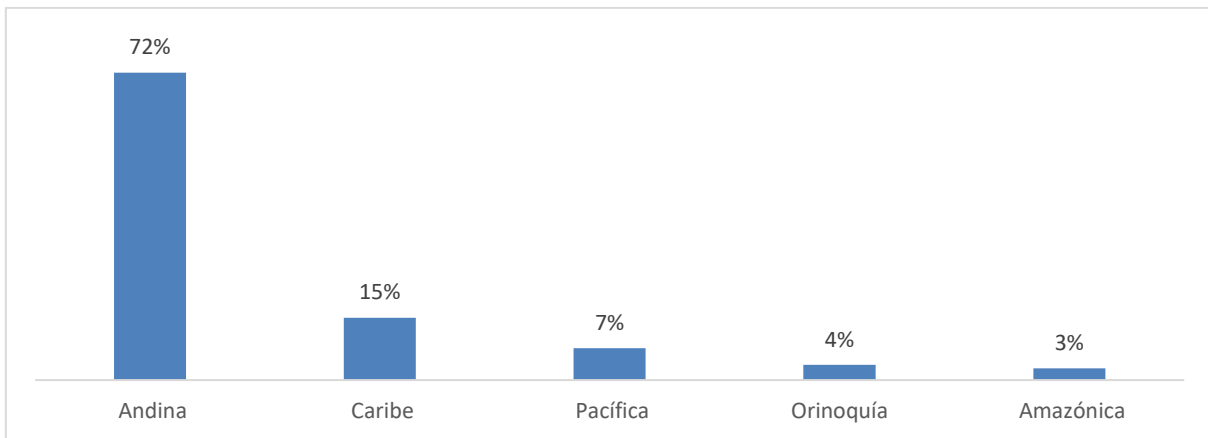


Zona	Regional	Número de Aprendices
Orinoquía	Regional Vichada	298
Total		447.925

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Para la formación operario, al igual que los niveles presentados, el mayor nivel de aprendices se encuentra matriculado en la zona Andina con 72%, caribe con 15% y 7%, lo que evidencia que este nivel tiene un porcentaje mayor de aprendices en relación con el total para el caso de la zona Orinoquia y la zona Amazónica, que en este nivel de ubica en 4% y 3% respectivamente.

Gráfica 6. Aprendices matriculados en nivel operario por Zonas 2021



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Frente a la distribución por regionales, en el nivel operario, cinco regionales tienen el 53% de los aprendices matriculados con relación al nivel nacional: Regional Antioquia (21%), Regional Distrito Capital (12%), Regional Tolima (8%), Regional Norte de Santander (6%) y Regional Atlántico (6%).

Tabla 13. Aprendices matriculados en nivel operario por regiones 2021

Zona	Regional	Número de Aprendices
Amazónica	Regional Amazonas	246
Amazónica	Regional Caquetá	28
Amazónica	Regional Guainía	189
Amazónica	Regional Putumayo	24
Amazónica	Regional Vaupés	26
Andina	Regional Antioquia	4.011
Andina	Regional Boyacá	669
Andina	Regional Caldas	373



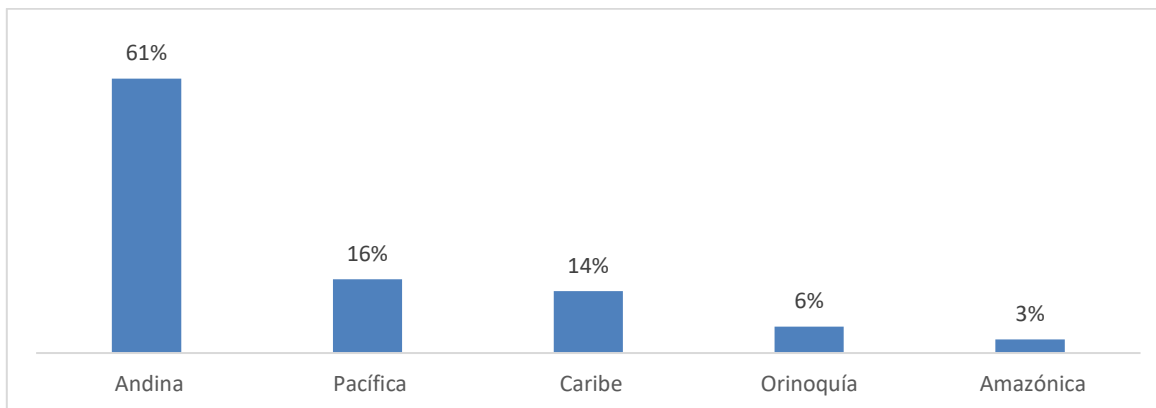
Zona	Regional	Número de Aprendices
Andina	Regional Cundinamarca	1.074
Andina	Regional Distrito Capital	2.175
Andina	Regional Huila	416
Andina	Regional Norte de Santander	1.121
Andina	Regional Quindío	310
Andina	Regional Risaralda	934
Andina	Regional Santander	933
Andina	Regional Tolima	1.475
Caribe	Regional Atlántico	1.112
Caribe	Regional Bolívar	601
Caribe	Regional Cesar	116
Caribe	Regional Córdoba	558
Caribe	Regional La Guajira	188
Caribe	Regional Magdalena	26
Caribe	Regional San Andrés	50
Caribe	Regional Sucre	87
Pacífica	Regional Cauca	347
Pacífica	Regional Chocó	83
Pacífica	Regional Nariño	122
Pacífica	Regional Valle del Cauca	843
Orinoquía	Regional Arauca	134
Orinoquía	Regional Casanare	232
Orinoquía	Regional Guaviare	69
Orinoquía	Regional Meta	231
Total		18.803

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Para el nivel, correspondiente a la formación de auxiliar, las zonas Andina y Pacífica, concentran el 76% de los aprendices matriculados, 61% y 16%, respectivamente.



Gráfica 7. Aprendices matriculados en nivel auxiliar por Zonas 2021



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Sobre la distribución en las regionales, el 50% de los aprendices matriculados en este nivel de formación están en 5 regionales: Regional Valle del Cauca (14%), Regional Antioquia (11%), Regional Distrito Capital (11%), Regional Tolima (8%) y Regional Atlántico (6%).

Tabla 14. Aprendices matriculados en nivel auxiliar por regiones 2021

Zona	Regional	Número de Aprendices
Amazónica	Regional Amazonas	48
Amazónica	Regional Putumayo	24
Amazónica	Regional Vaupés	115
Andina	Regional Antioquia	689
Andina	Regional Boyacá	237
Andina	Regional Caldas	304
Andina	Regional Cundinamarca	365
Andina	Regional Distrito Capital	651
Andina	Regional Huila	129
Andina	Regional Norte de Santander	354
Andina	Regional Quindío	77
Andina	Regional Risaralda	362
Andina	Regional Santander	79
Andina	Regional Tolima	519
Caribe	Regional Atlántico	392
Caribe	Regional Bolívar	58
Caribe	Regional Cesar	179
Caribe	Regional Córdoba	153
Caribe	Regional La Guajira	52
Caribe	Regional San Andrés	14

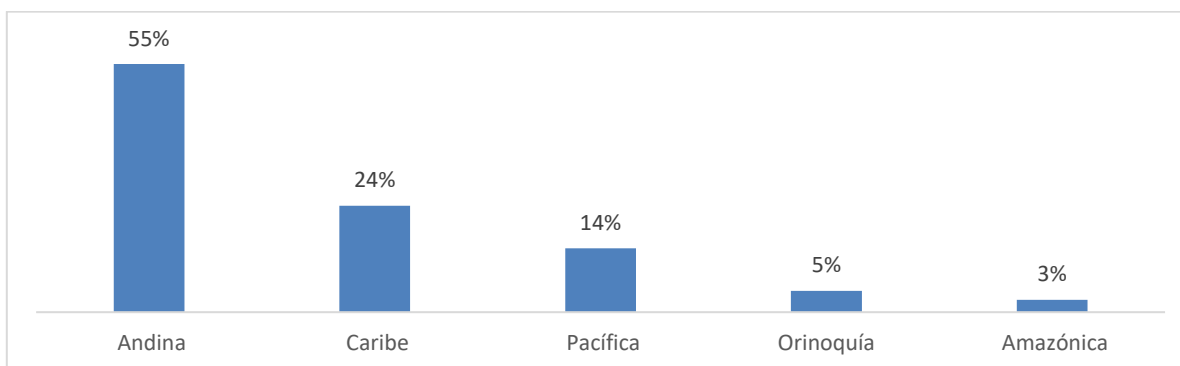


Zona	Regional	Número de Aprendices
Pacífica	Regional Cauca	93
Pacífica	Regional Nariño	56
Pacífica	Regional Valle del Cauca	861
Orinoquía	Regional Arauca	81
Orinoquía	Regional Casanare	96
Orinoquía	Regional Guaviare	47
Orinoquía	Regional Meta	137
Total		6.172

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

El nivel de formación técnico presenta una concentración de 55% en la zona Andina, 24% en la zona Caribe y 14% en la zona Pacífica.

Gráfica 8. Aprendices matriculados en nivel técnicos por Zonas 2021



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Sobre la distribución en regionales, 6 concentran el 53% de los aprendices matriculados en este nivel de formación: Regional Antioquia (11%), Regional Distrito Capital (11%), Regional Valle del Cauca (9%), Regional Cundinamarca (8%), Regional Atlántico (7%) y Regional Santander (6%).

Tabla 15. Aprendices matriculados en nivel técnico por regiones 2021

Zona	Regional	Número de Aprendices
Amazónica	Regional Amazonas	2.433
Amazónica	Regional Caquetá	7.908
Amazónica	Regional Guainía	1.906
Amazónica	Regional Putumayo	9.736
Amazónica	Regional Vaupés	338
Andina	Regional Antioquia	92.716
Andina	Regional Boyacá	22.279
Andina	Regional Caldas	14.070
Andina	Regional Cundinamarca	68.982
Andina	Regional Distrito Capital	91.355
Andina	Regional Huila	16.022

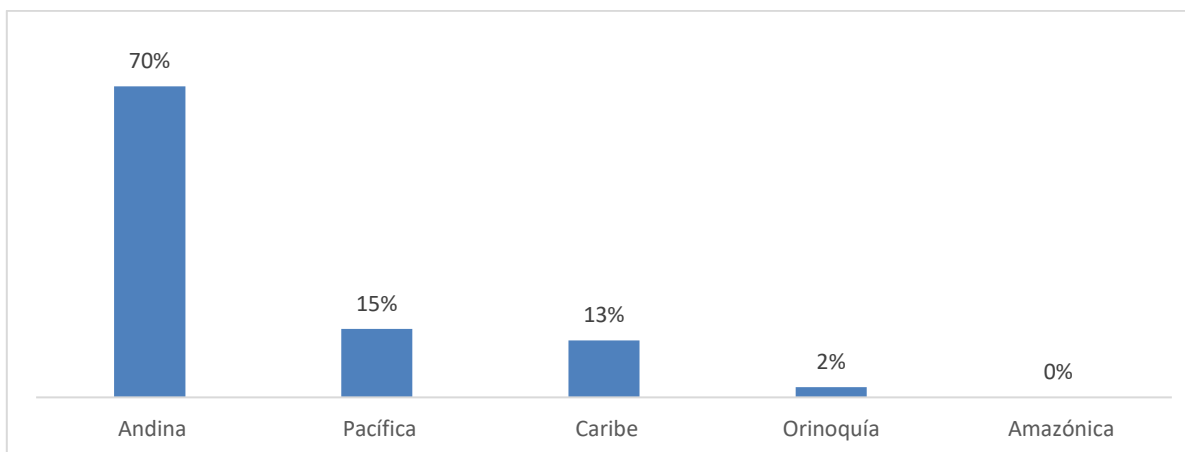


Zona	Regional	Número de Aprendices
Andina	Regional Norte de Santander	38.205
Andina	Regional Quindío	12.083
Andina	Regional Risaralda	17.609
Andina	Regional Santander	46.146
Andina	Regional Tolima	27.919
Caribe	Regional Atlántico	54.834
Caribe	Regional Bolívar	34.732
Caribe	Regional Cesar	24.860
Caribe	Regional Córdoba	31.369
Caribe	Regional La Guajira	11.148
Caribe	Regional Magdalena	21.415
Caribe	Regional San Andrés	1.677
Caribe	Regional Sucre	11.594
Pacífica	Regional Cauca	19.479
Pacífica	Regional Chocó	5.100
Pacífica	Regional Nariño	16.424
Pacífica	Regional Valle del Cauca	74.061
Orinoquía	Regional Arauca	4.372
Orinoquía	Regional Casanare	11.993
Orinoquía	Regional Guaviare	2.819
Orinoquía	Regional Meta	18.250
Orinoquía	Regional Vichada	1.046
Total		814.880

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Para el nivel de formación de profundización técnica, el 70% de los aprendices se encuentran matriculados en la zona Andina 70%, seguido por la zona Pacífica 15% y Caribe con 13%.

Gráfica 9. Aprendices matriculados en nivel profundización técnica por Zonas 2021



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Para el caso de la distribución en las regionales, este nivel de formación está presente en 10 de las 33 regionales, y en este sentido, 3 regionales concentran el 57% de los aprendices matriculados, las cuales son: Regional Distrito Capital (32%), Regional Santander (13%) y Regional La Guajira (13%).



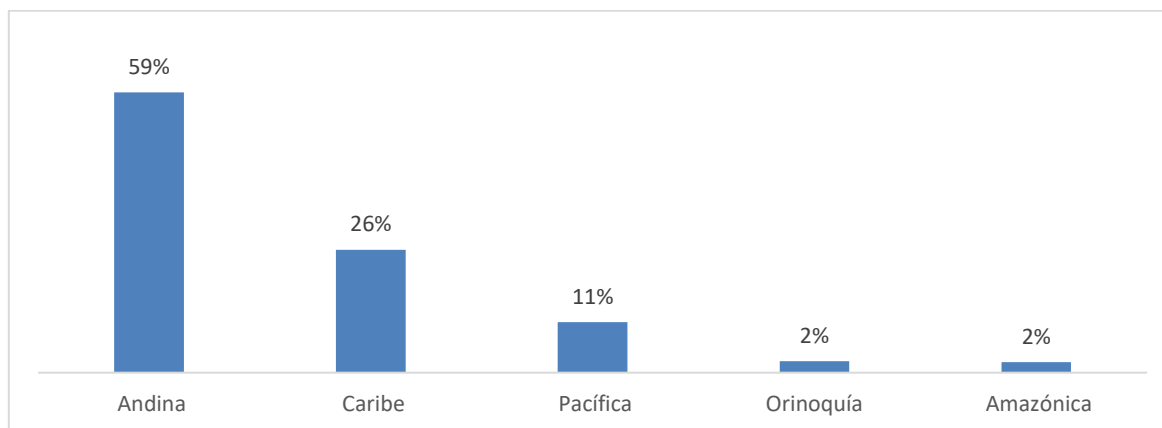
Tabla 16. Aprendices matriculados en nivel especialización técnica por regiones 2021

Zona	Regional	Número de Aprendices
Andina	Regional Antioquia	103
Andina	Regional Cundinamarca	45
Andina	Regional Distrito Capital	360
Andina	Regional Norte de Santander	75
Andina	Regional Quindío	61
Andina	Regional Santander	144
Caribe	Regional La Guajira	144
Pacífica	Regional Nariño	30
Pacífica	Regional Valle del Cauca	143
Orinoquía	Regional Casanare	26
Total		1.131

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Sobre la formación complementaria, la concentración de los aprendices matriculados a este nivel de formación está especialmente en la zona Andina con 59%, seguido por la zona Caribe con 26% y la zona Pacífica con 11%, como se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica 10. Aprendices matriculados en nivel de formación complementaria por zonas 2021.



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Sobre la distribución de las regionales, se evidencia que para este nivel de formación los aprendices se encuentran ubicados especialmente en 7 regionales con 55.7%: Regional Distrito Capital (12%), Regional Antioquia (10%), Regional Tolima (8%), Regional Atlántico (7%), Regional Cundinamarca (7%), Regional Bolívar (6%) y Regional Valle del Cauca (6%)

Tabla 17. Aprendices matriculados en nivel de formación complementaria por regiones 2021

Zona	Regional	Número de Aprendices
Amazónica	Regional Amazonas	22.549



Zona	Regional	Número de Aprendices
Amazónica	Regional Caquetá	37.477
Amazónica	Regional Guainía	16.644
Amazónica	Regional Putumayo	43.687
Amazónica	Regional Vaupés	1.902
Andina	Regional Antioquia	564.463
Andina	Regional Boyacá	145.053
Andina	Regional Caldas	144.594
Andina	Regional Cundinamarca	379.118
Andina	Regional Distrito Capital	665.473
Andina	Regional Huila	178.554
Andina	Regional Norte de Santander	131.433
Andina	Regional Quindío	219.665
Andina	Regional Risaralda	151.143
Andina	Regional Santander	290.584
Andina	Regional Tolima	436.958
Caribe	Regional Atlántico	417.284
Caribe	Regional Bolívar	330.123
Caribe	Regional Cesar	144.691
Caribe	Regional Córdoba	97.052
Caribe	Regional La Guajira	69.161
Caribe	Regional Magdalena	69.310
Caribe	Regional San Andrés	255.634
Caribe	Regional Sucre	67.865
Pacífica	Regional Cauca	133.682
Pacífica	Regional Chocó	36.945
Pacífica	Regional Nariño	95.871
Pacífica	Regional Valle del Cauca	328.780
Orinoquía	Regional Arauca	18.922
Orinoquía	Regional Casanare	24.692
Orinoquía	Regional Guaviare	20.930
Orinoquía	Regional Meta	56.745
Orinoquía	Regional Vichada	12.436
Total		5.609.420

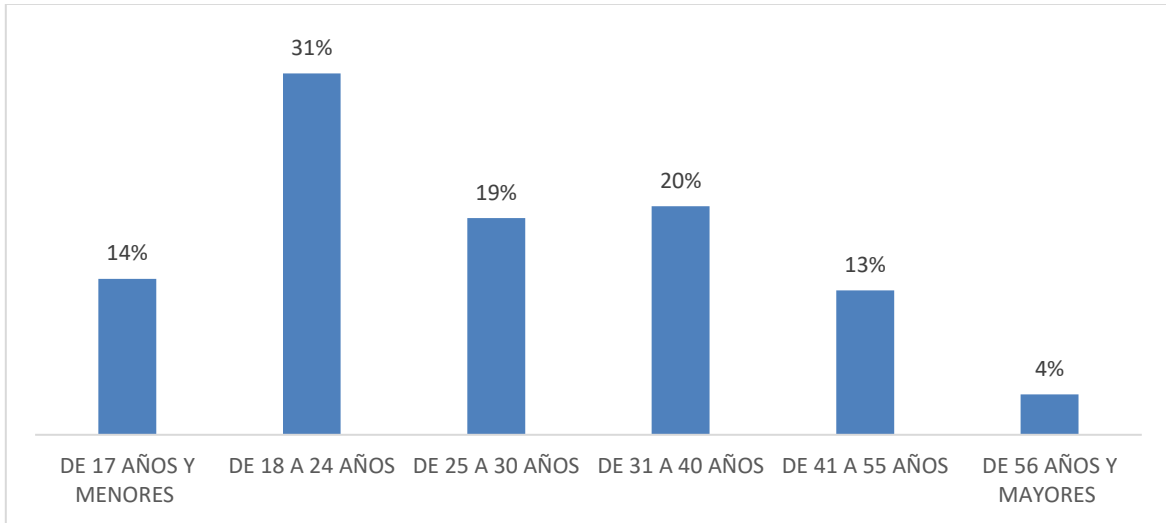
Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Frente a los grupos de edad, para los diferentes niveles de formación de los aprendices SENA, se evidencia que el 31% son personas de 18 a 24 años, siendo el grupo de edad con



mayor número de matriculados, seguido por el grupo de 31 a 40 años con 20% y 19% para aprendices entre 25 y 30 años., como se puede evidenciar en la siguiente gráfica.

Gráfica 11. Aprendices por Grupo de Edad 2021

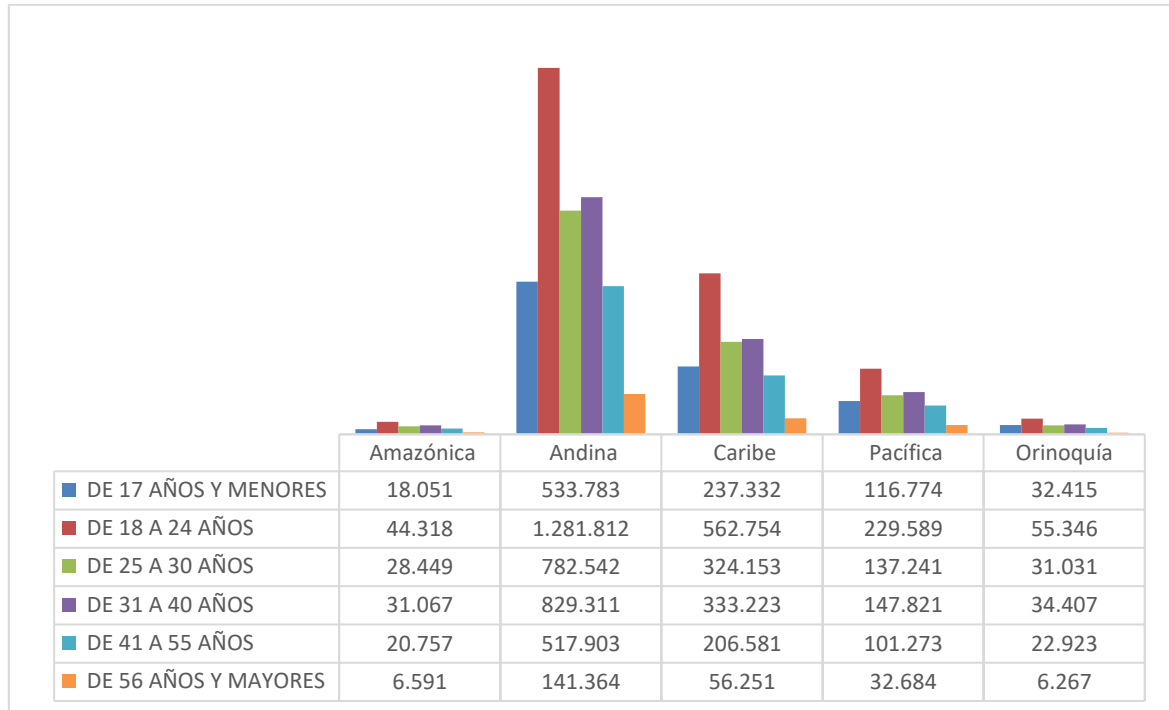


Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

En relación con la distribución por grupos de edad, en las diferentes zonas, se pueden evidenciar que cada una sigue la misma tendencia. Es decir, los aprendices de 18 a 24 años predominan. Por su parte, la zona Pacífica muestra una segmentación más uniforme en relación con los grupos de edad, especialmente en aprendices mayores de 31 años.



Gráfica 12. Aprendices por Grupo de Edad y por Regional 2021

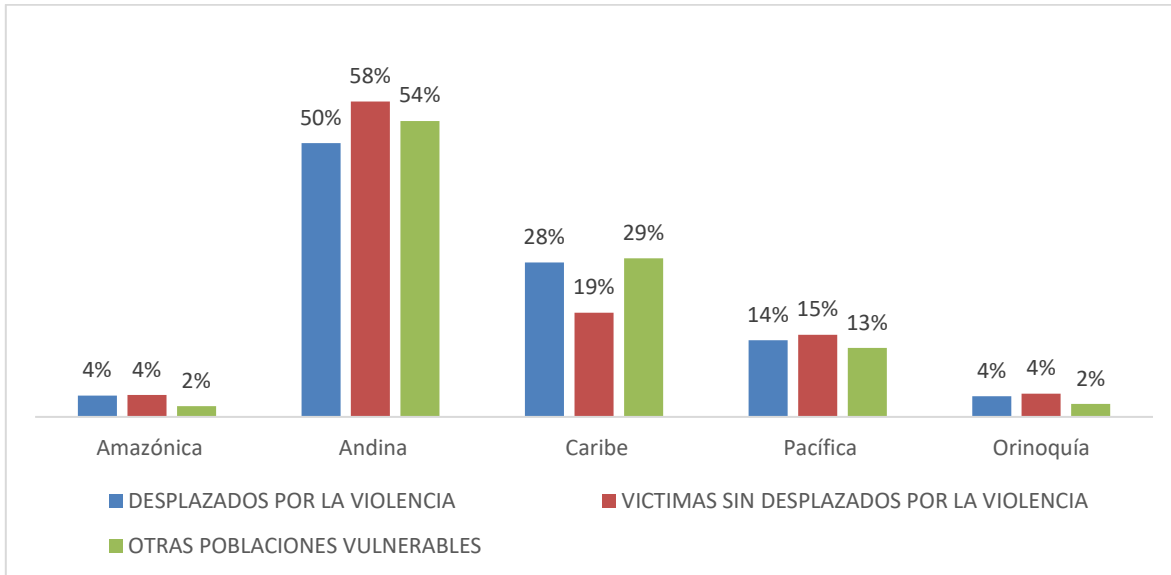


Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Acerca de la población de aprendices en situación de desplazamiento por la violencia, las zonas que cuentan con el mayor número de aprendices son la Andina con 50%, seguido por la zona Caribe con 28% y la zona Pacífica con 14%. Para la población víctima, que no son desplazados por la violencia, se evidencia que el 58% se encuentran en la zona Andina, seguido de la zona Caribe con 19%, y la Pacífica con 15%. La siguiente gráfica permite mostrar para cada zona, la población por tipo de violencia.



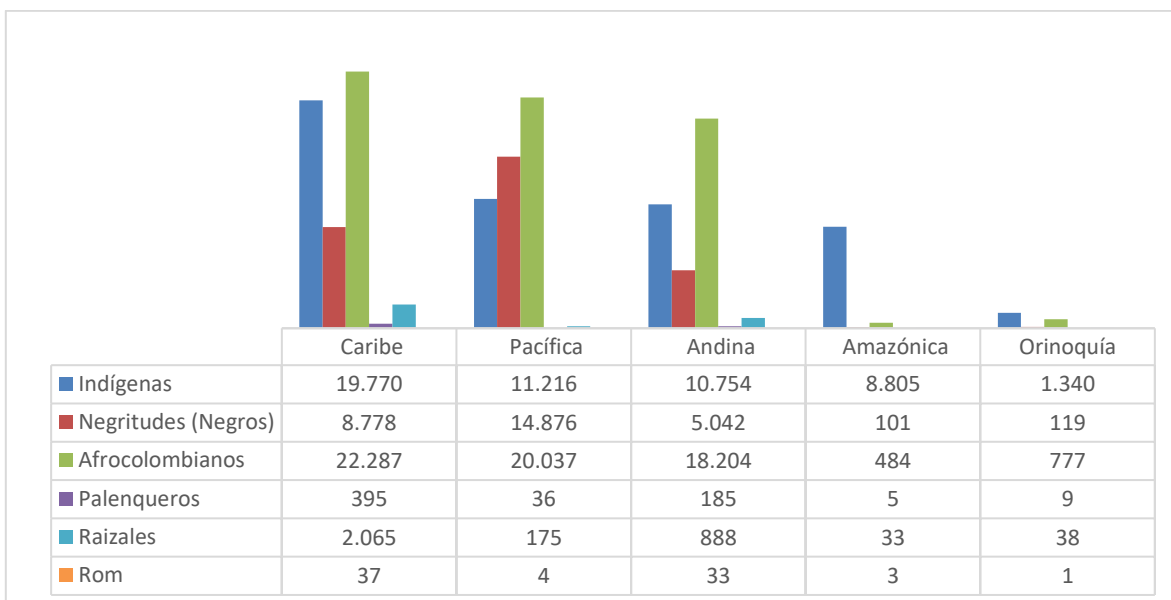
Gráfica 13. Aprendices segmentados por tipo de violencia y por regional 2021



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Desde el enfoque étnico, 146.497 aprendices se autorreconocieron pertenecientes a algunos grupos étnicos, en los cuales se evidencia que el 42% se autorreconoce afrocolombiano, seguido por indígena con el 35%, negritudes 20%, raizales 2%, palenquero 0,43%, y rom con el 005%. De igual manera, se identificó que, para el caso de la población indígena, la mayoría se encuentra ubicada en las zonas Caribe con 38%, Pacífica 22% y Andina 21%. Por su parte, las zonas Caribe y Pacífica, con 36% y 32%, respectivamente son las que concentran un mayor porcentaje de aprendices afrocolombianos.

Gráfica 14. Aprendices segmentados por grupo étnico y por regional 2021

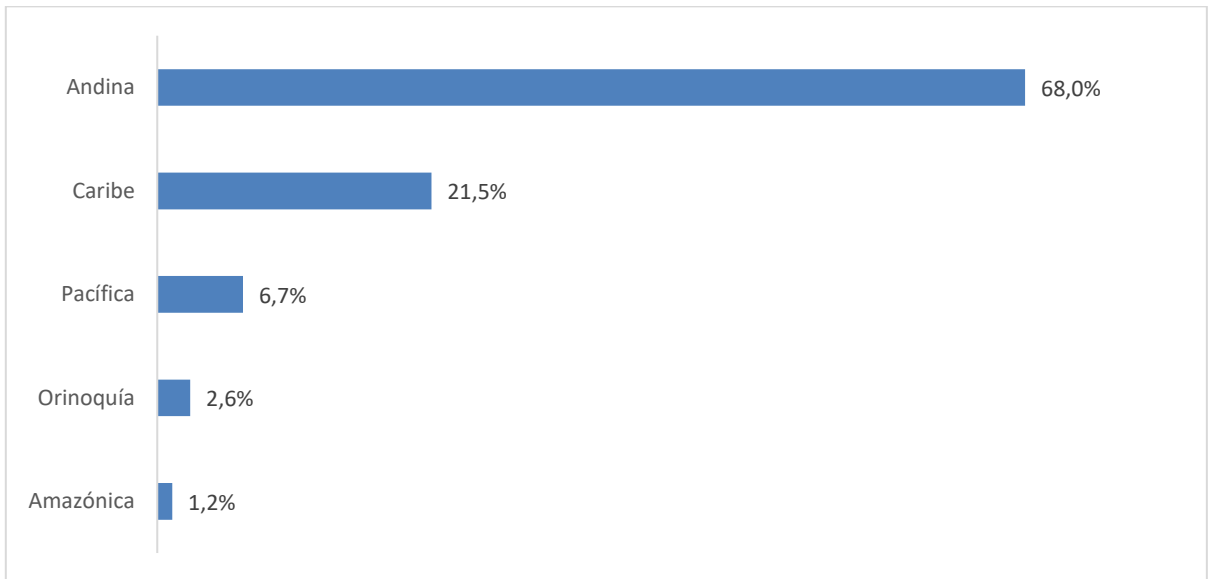


Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)



Frente a los aprendices por tipo de población, se encontró que 20.424 tienen alguna discapacidad, de los cuales el 68% está en la zona Andina, seguida por la Caribe con 21.5% y la Pacífica con 6.7%.

Gráfica 15. Aprendices con algún tipo de discapacidad por zonas.



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

7.3. Aprendices que abandonaron el proceso de formación 2021

En 2021, como parte del proceso de articulación entre la Dirección de Formación Profesional – Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado y la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas – Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano, se realizó una encuesta la cual fue aplicada por los Centros de Formación Profesional a los aprendices que abandonaron el proceso, una vez el estado cambiaba en el sistema. Por lo tanto, los resultados que se presentan a continuación muestran las características de este grupo poblacional, los motivos y situaciones asociados a su deserción.

Las categorías que tuvo presente la encuesta fueron las siguientes.

Tabla 18. Categorías Aprendices en Deserción 2021

Categoría	Definición de la categoría
Características sociodemográficas	Son el conjunto de características biológicas, socioeconómico y culturales que están presentes en la población a estudiar, las cuales pueden ser medibles.



Motivos económicos	Abarcan las situaciones financieras tanto de la familia como del mismo aprendiz que influyen en su ingreso y permanencia, así como su manutención durante el periodo formativo.
Motivos laborales	Se refiere a las condiciones que inciden en aspectos asociados al trabajo: horarios, cambio de responsabilidades, incertidumbre laboral, pérdida o ascenso.
Motivos familiares	Referidos a la relación del aprendiz con su familia y a su influencia como red de apoyo en la formación del aprendiz.
Motivos de Salud	Es el estado de bienestar del que goza un aprendiz, tanto a nivel físico y mental.
Motivos Sociales	Están asociados a aspectos que moldean el comportamiento individual, entre ellos se destacan el contexto territorial, la escala de valores, necesidades, logros, reconocimiento, entre otros.
Motivos Académicos del individuo	Referidos a aspectos individuales de carácter psicológicos y actitudinales que median en la motivación del aprendiz para permanecer en su formación.
Motivos de Calidad del Programa	Referidos a los aspectos externos del aprendiz que están referidos a la metodología, recursos y pertinencia del programa y la proyección laboral.

Fuente: Elaboración propia

La población, que contestó la encuesta fue de 11.875 aprendices y concentró respuestas de aprendices especialmente de tres regionales, con 53,76% como lo son Antioquia (23.4%), Distrito Capital (15,4%) y Valle del Cauca (14,8%). A continuación, se presenta la tabla de participación para las 33 regionales

Tabla 19. Aprendices deserción por regionales 2021

Regional	Número de Aprendices	Porcentaje de Aprendices
Antioquia	3.247	23,43%
Distrito Capital	1.676	15,48%
Valle del Cauca	1.574	14,85%
Santander	1.034	9,78%
Cundinamarca	968	7,29%
Quindío	448	4,33%
Cesar	281	3,24%
Boyacá	262	1,33%
Huila	234	2,52%
Casanare	228	2,58%
Norte de Santander	209	2,34%
Magdalena	197	1,64%
La Guajira	186	1,68%
Caldas	185	1,25%
Risaralda	173	0,52%
Putumayo	167	1,80%
Atlántico	113	0,69%
Bolívar	107	0,69%
Cauca	97	0,68%
Tolima	86	0,70%
Nariño	71	0,64%
San Andrés	58	0,23%
Amazonas	56	0,55%
Guaviare	50	0,23%

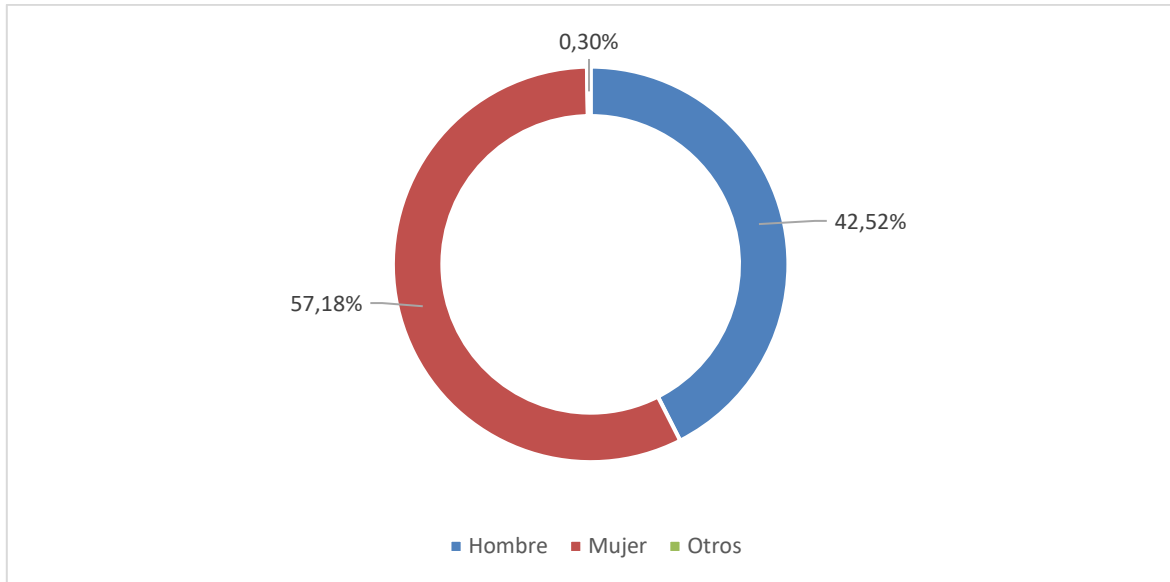


Regional	Número de Aprendices	Porcentaje de Aprendices
Arauca	41	0,32%
Córdoba	36	0,32%
Meta	33	0,22%
Caquetá	17	0,10%
Sucre	14	0,17%
Guainía	10	0,15%
Vichada	7	0,09%
Vaupés	6	0,09%
Choco	4	0,04%
Total	11.875	100,00%

Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción 2021.

Respecto de esta variable, los aprendices que abandonaron el proceso de formación y que respondieron la encuesta durante el 2021, el 57,1% son mujeres, el 42,5 son hombres, y el 0,3 son otros, que no se identifican con la combinación binaria de la encuesta.

Gráfica 16. Aprendices Deserción por Sexo 2021

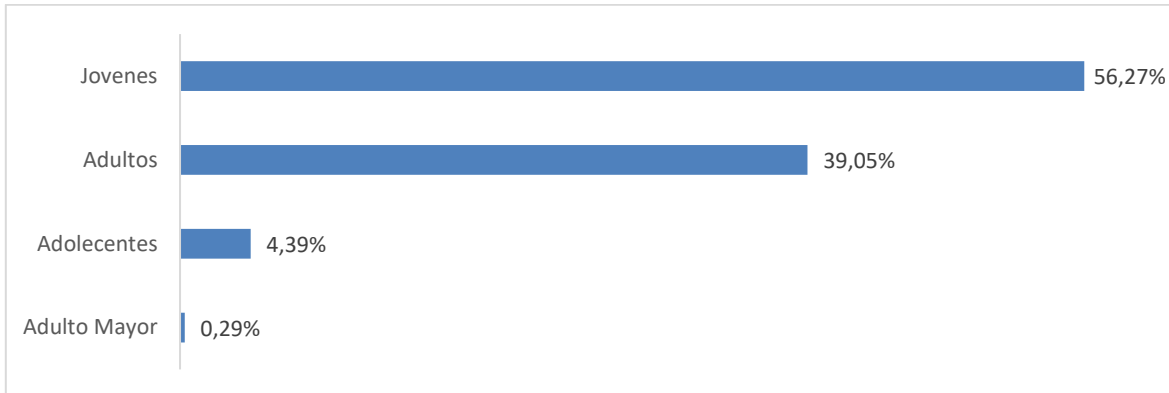


Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción 2021.

La variable grupo de edad se agrupa por rango de edades determinándose cuatro grupos etarios así: adolescente (14 - 18 años), joven (19 - 28 años), adulto (29- 59 años) y adulto mayor (60 años o más). Se observa que la mayor concentración de los aprendices que desertaron son jóvenes (56,27%) y adultos (39,05%).



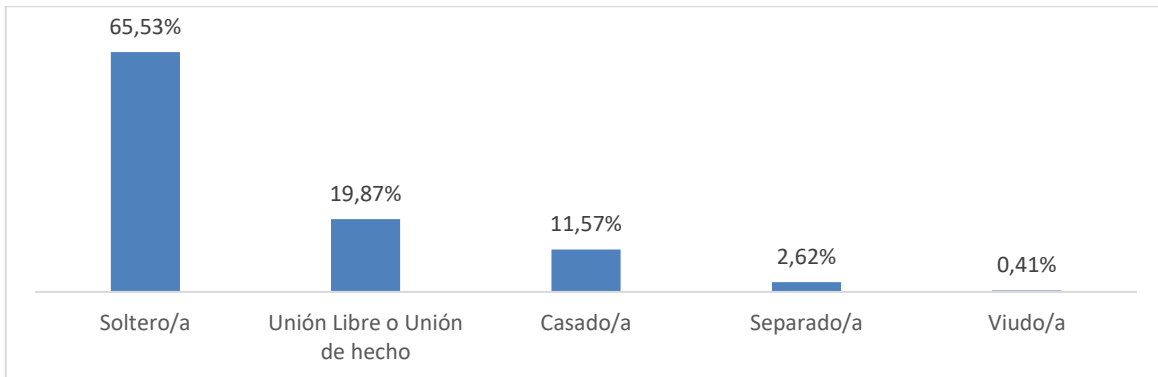
Gráfica 17. Aprendices Deserción por Grupo de Edad 2021



Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción 2021.

Respecto al estado civil, los aprendices encuestados son en su mayoría solteros (66,53%), seguido por aprendices en unión libre o en unión de hecho (19,87%) y casados (11,57%).

Gráfica 18. Aprendices Deserción por Estado Civil 2021

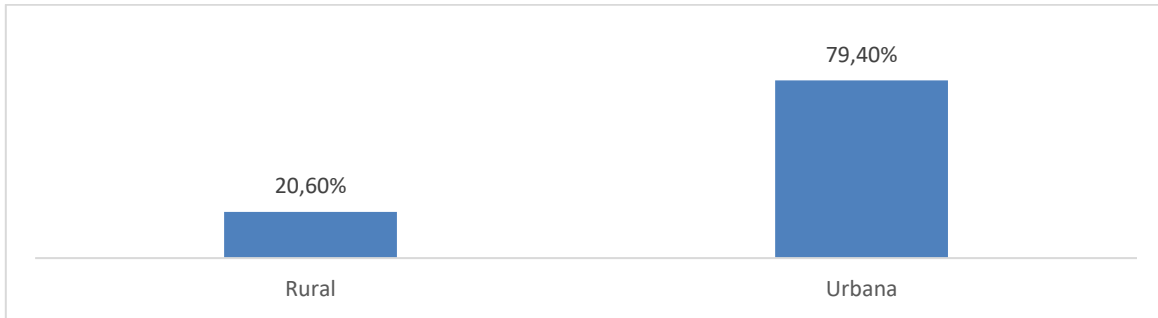


Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción 2021.

En relación con la zona de la vivienda, el mayor porcentaje de aprendices que abandonaron el proceso de formación residen en la zona urbana con 79,40% y el 20,60% en la zona rural, lo que evidencia la importante necesidad de profundizar en las dinámicas de los aprendices en el fenómeno de la deserción de las lógicas urbanas y rurales, que ente otras puede expresar costos más alto de desplazamiento, horarios, entre otros.



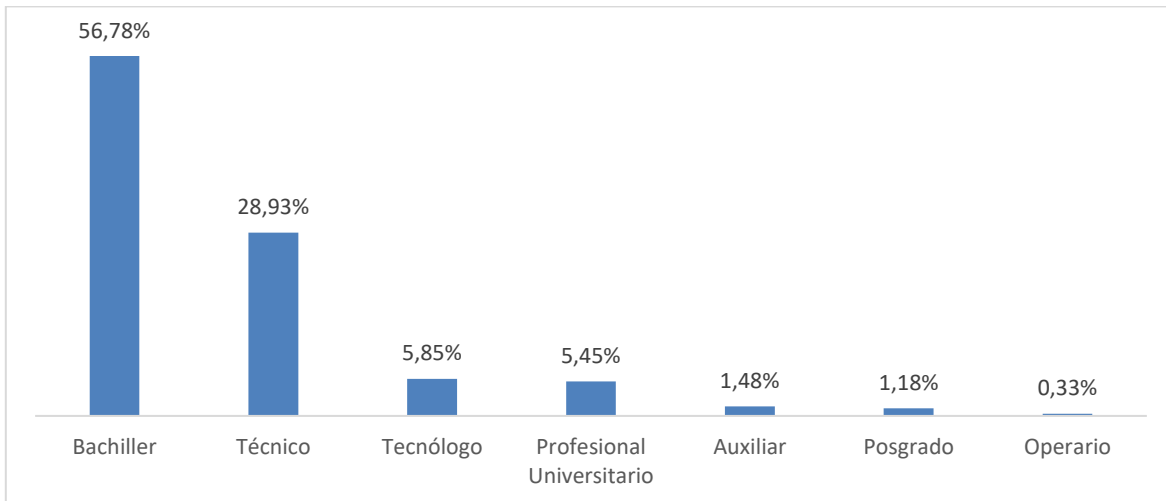
Gráfica 19. Aprendices Deserción por Zona de Residencia 2021



Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción 2021.

Desde la mirada del último nivel de formación en el que se ha titulado o certificado el aprendiz que abandonó el proceso, se evidencia que en coherencia con los niveles de formación que ofrece la Entidad, los niveles alcanzados son: bachillerato con 56.7%, seguido de Técnico con 28.9% y Tecnólogo con 5.85%.

Gráfica 20. Aprendices Deserción por último nivel de formación 2021

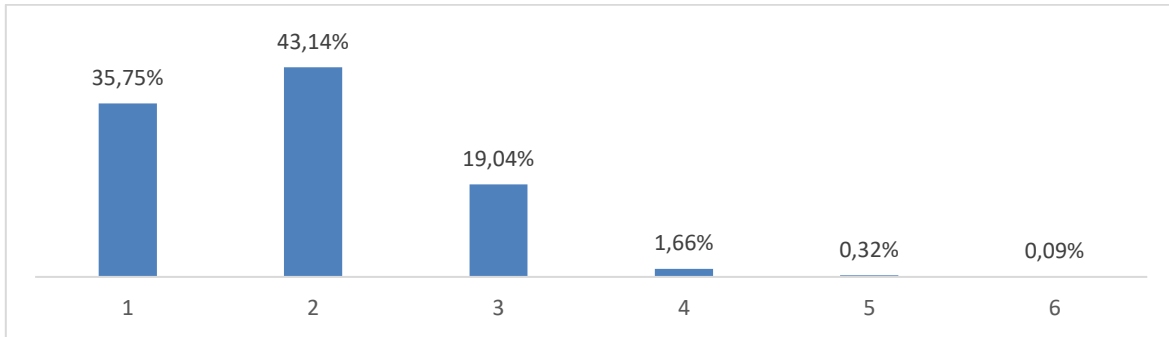


Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción 2021.

Para el caso de estrato socioeconómico del lugar donde viven los aprendices que abandonaron el proceso de formación, se evidencia que el mayor porcentaje está relacionado con el estrato 2 con 43,14%, seguido por 35,75% del estrato 2 y 19,04% del estrato 3.



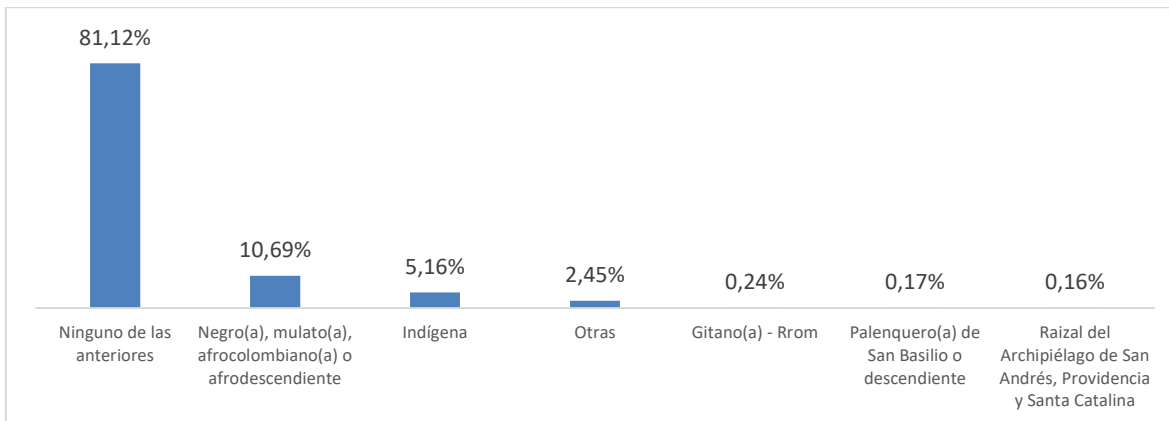
Gráfica 21. Aprendices Deserción por estrato socioeconómico 2021



Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción 2021.

Desde la información obtenida en la encuesta, es posible evidenciar que el 18.88% de los aprendices en deserción se autoidentificaron con alguna de las condiciones definidas como poblaciones vulnerables con relación con la etnia. En este sentido, es de resaltar que el 10.69% de los aprendices que han desertado se autorreconocen como persona negra, mulata, afrocolombiana o afrodescendiente y el 5.16% se autorreconoce indígena.

Gráfica 22. Aprendices Deserción por Grupo Étnico 2021

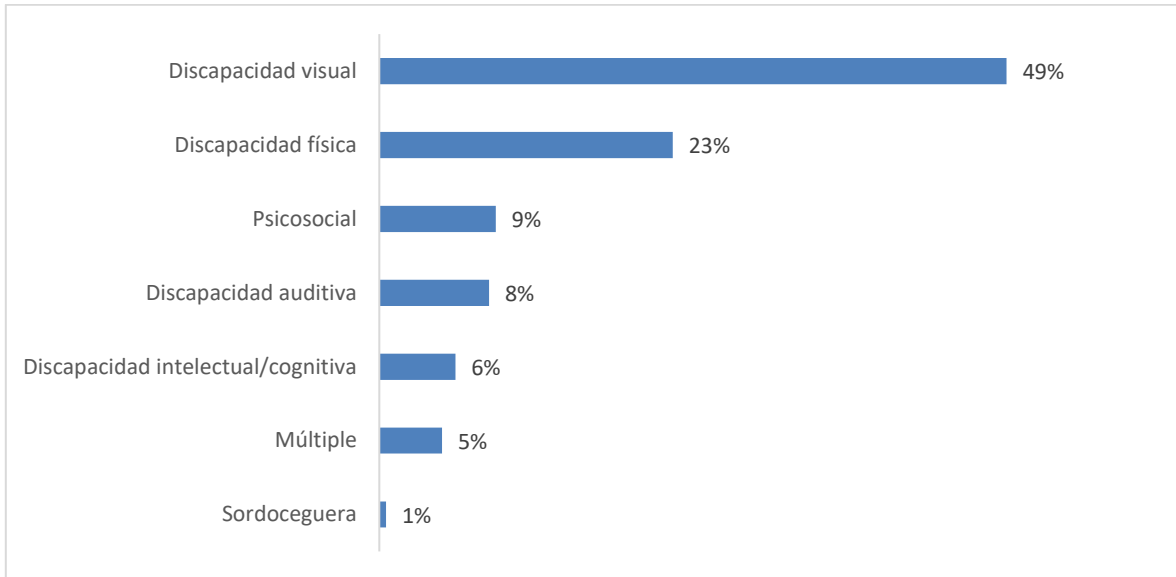


Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción 2021.

Para la población con discapacidad, se observa que el 95,22% de los aprendices refiere no tener alguna condición de discapacidad; sin embargo, el 4,41% de los aprendices en deserción que respondieron la encuesta, refieren tener alguna discapacidad, entre las cuales se encuentran las discapacidades visual y física, con 49% y 23%, respectivamente.



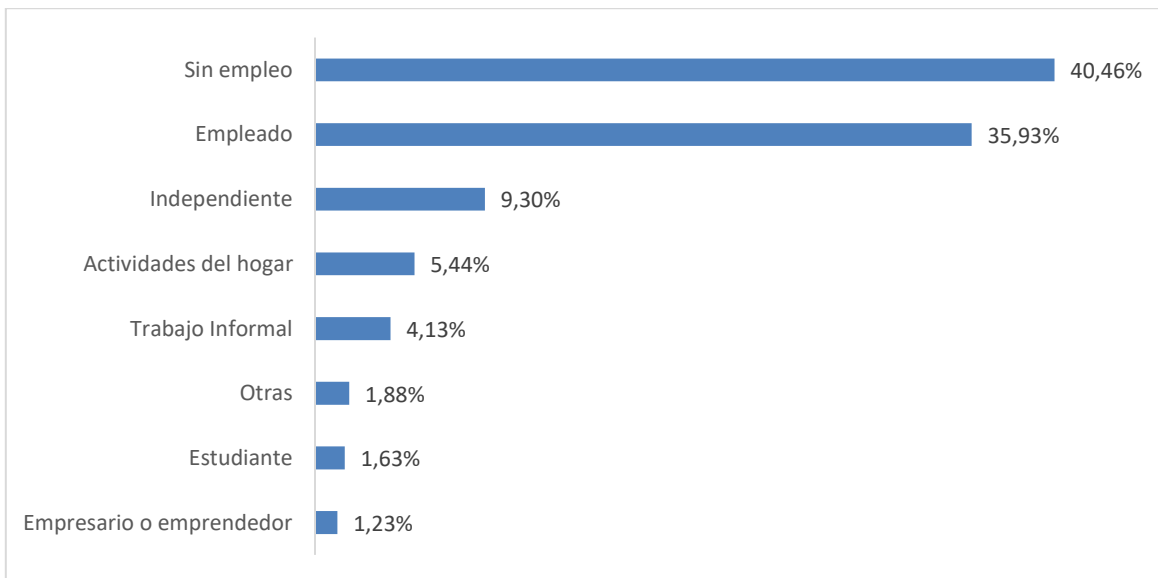
Gráfica 23. Aprendices deserción por discapacidad 2021



Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción 2021.

Sobre la ocupación actual de los aprendices que abandonaron el proceso de formación durante el 2021, se evidencia que el 39,62% se encuentra sin empleo, seguido de 39,22% de empleado e independiente con 9,29%. Esta dinámica está muy relacionada con los motivos de la deserción en las diferentes categorías, entre ellas, económicas, sociales, laborales y familiares.

Gráfica 24. Aprendices deserción por ocupación 2021

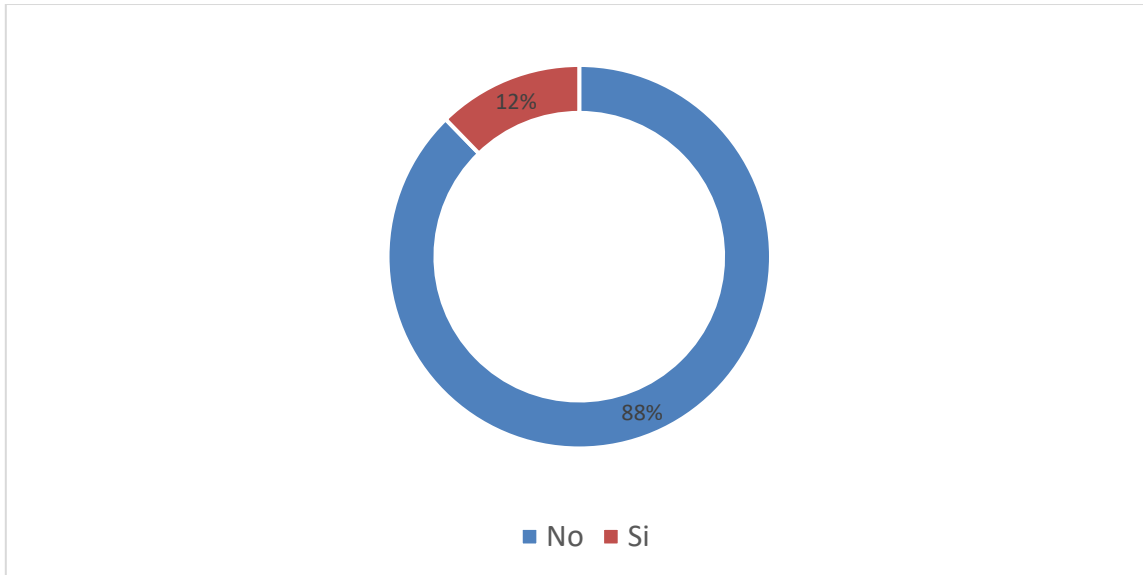


Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción 2021.



La encuesta de deserción preguntó a los aprendices si en este momento estudiaban en otra institución de educación, con el fin de identificar procesos de movilidad dentro del sistema de formación y usar esta variable como variable de control sobre las diferentes razones de la deserción. En relación con esta dinámica, se evidenció que el 12% de los aprendices sí continuaron sus estudios, frente al 88% que aún está por fuera del sistema educativo.

Gráfica 25. Aprendices Deserción - Actualmente está estudiando en otra Institución de Educación Superior 2021

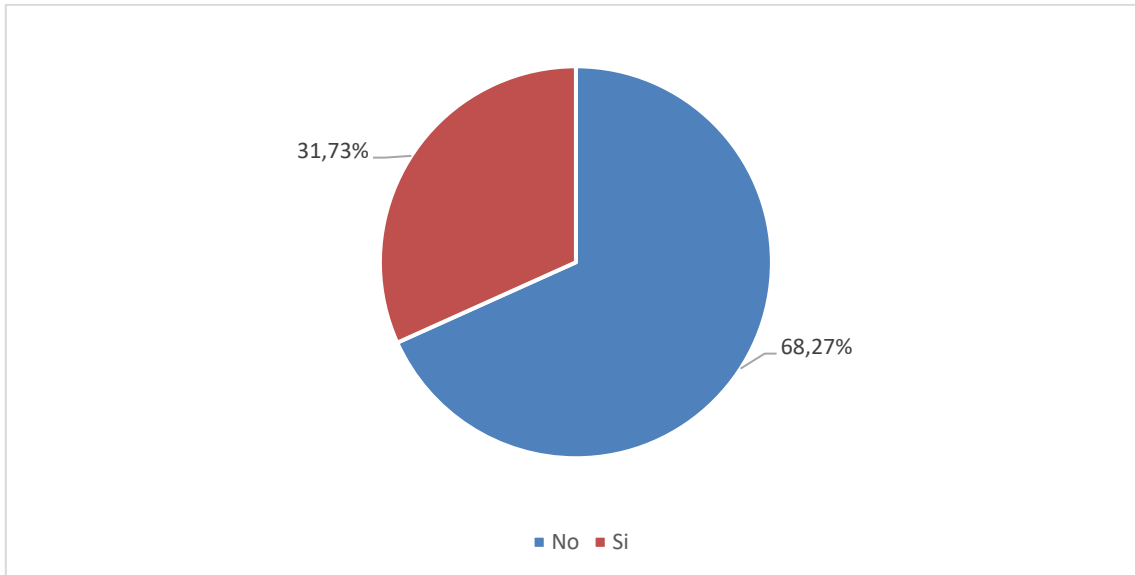


Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción 2021.

En este sentido, y con el fin de establecer si los aprendices que abandonaron el proceso de formación y continuaron sus estudios en otra institución, se profundizó acerca de la continuidad en la misma área del conocimiento, preguntando acerca de si lo que estudia actualmente está relacionado con el programa SENA que inició y que no continuó. Sobre este resultado se identifica que el 37,73% si presenta continuidad, mientras el 68,27% cambió el programa que inicio en la Entidad.



Gráfica 26. Aprendices Deserción – Continuidad de programa que inicio en el SENA 2021



Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción 2021.

7.4. Aprendices que abandonaron el Proceso de Formación 2019 – 2020, población víctima

En 2021, como parte del proceso de articulación entre la Dirección de Formación Profesional – Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado, la Dirección de Empleo y Trabajo – Grupo de la Agencia Pública de Empleo y la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas – Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano, se realizó la encuesta para la población víctima, orientada a conocer los motivos de deserción.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación de la encuesta, para la cual se obtuvieron 2.295 respuestas válidas de los aprendices caracterizados como víctimas, quienes abandonaron su programa de formación laboral o tecnológica durante el 2019 y 2020. De las 33 regionales en las que se identificaron aprendices desertados, se obtuvieron respuestas de aprendices de 32 regionales (no se obtuvieron respuestas de Vaupés).

Tabla 20. Distribución de Encuestas obtenidas por Regional

Regional	Número De Aprendices	Porcentaje De Aprendices
Antioquia	494	21,53%
Distrito Capital	368	16,03%
Atlántico	201	8,76%
Cundinamarca	134	5,84%
Santander	128	5,58%



Regional	Número De Aprendices	Porcentaje De Aprendices
Cauca	123	5,36%
Huila	94	4,10%
Caldas	91	3,97%
Valle del Cauca	83	3,62%
Quindío	79	3,44%
Cesar	72	3,14%
Risaralda	65	2,83%
Bolívar	62	2,70%
Tolima	60	2,61%
Norte De Santander	41	1,79%
Nariño	29	1,26%
Magdalena	22	0,96%
Caquetá	19	0,83%
La Guajira	17	0,74%
Sucre	17	0,74%
Córdoba	14	0,61%
Boyacá	12	0,52%
Putumayo	12	0,52%
Guaviare	11	0,48%
Arauca	10	0,44%
Chocó	7	0,31%
Guainía	7	0,31%
Meta	7	0,31%
San Andrés	6	0,26%
Amazonas	5	0,22%
Casanare	3	0,13%
Vichada	2	0,09%
Total	2295	100%

Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción Población Víctima 2019 - 2020.

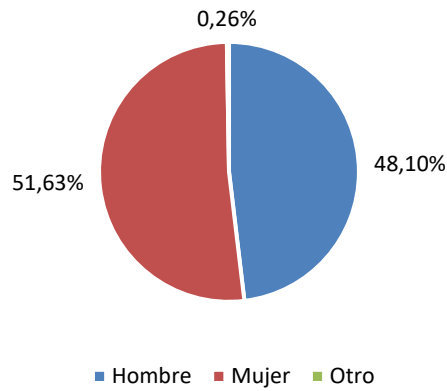
De las 32 regionales, se identifican respuestas de aprendices caracterizados como víctimas, quienes desertaron de su programa en 114 Centros. No se reportan respuestas para los Centros Minero Ambiental, Regional Antioquia; Agroempresarial y Turístico de los Andes, Regional Santander; y Centro Agropecuario y de Servicios Ambientales Jirijirimo, Regional Vaupés.

En la encuesta, también, se exploraron algunas variables sociodemográficas que permitieran una aproximación a la caracterización de los aprendices población objetivo de este estudio. Se identificaron variables de género, grupo de edad, estado civil, estrato socioeconómico del lugar de residencia, zona de residencia y ocupación actual.

Los aprendices que diligenciaron la encuesta y hacen parte de la población caracterizada como víctima de la violencia, corresponden a 48% hombres, 51,63% mujeres y 0,26% seleccionaron la opción otros.



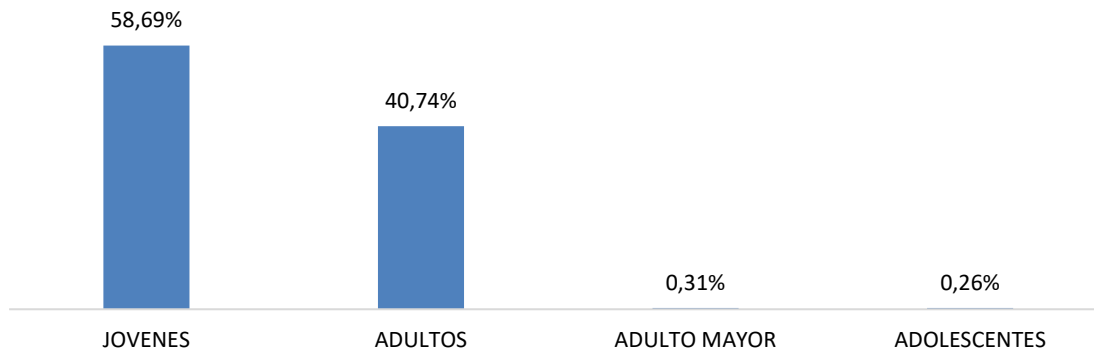
Gráfica 27. Aprendices en Deserción por Sexo.



Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción Población Víctima 2019 - 2020.

Frente a la distribución por grupo de edad, se evidencia que la mayor concentración, se presenta en los jóvenes (aprendices entre 14 y 28 años) con 58,6%, seguido por adultos con 40,74% (aprendices entre 29 y 60 años), adultos mayores (61 años o más) con 0,31%, y adolescentes con 0,26%.

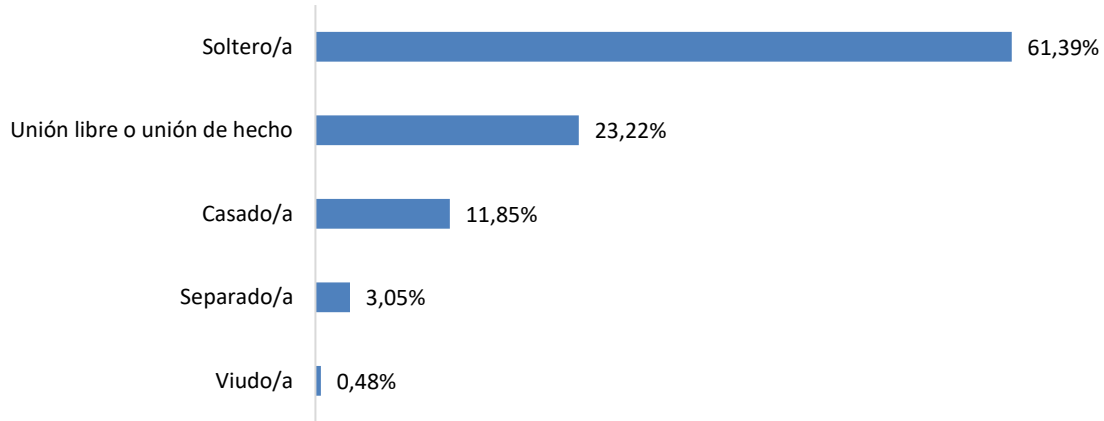
Gráfica 28. Aprendices en Deserción por Grupo de Edad



Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción Población Víctima 2019 - 2020.

Los aprendices que diligenciaron la encuesta tienen en su mayoría estado civil solteros con 61,39%, seguido por aprendices en unión libre o unión de hecho con 23,22%, casados con 11,85%, separados 3,05% y viudos el 0,48%.

Gráfica 29. Aprendices en Deserción por Estado Civil



Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción Población Víctima 2019 - 2020.

Con relación al tipo de zona, los aprendices que abandonaron el proceso de formación y diligenciaron la encuesta residen especialmente en la zona urbana con 78,74% y el 21,26% vive en la zona rural.

Gráfica 30. Aprendices en Deserción por Zona en la que reside

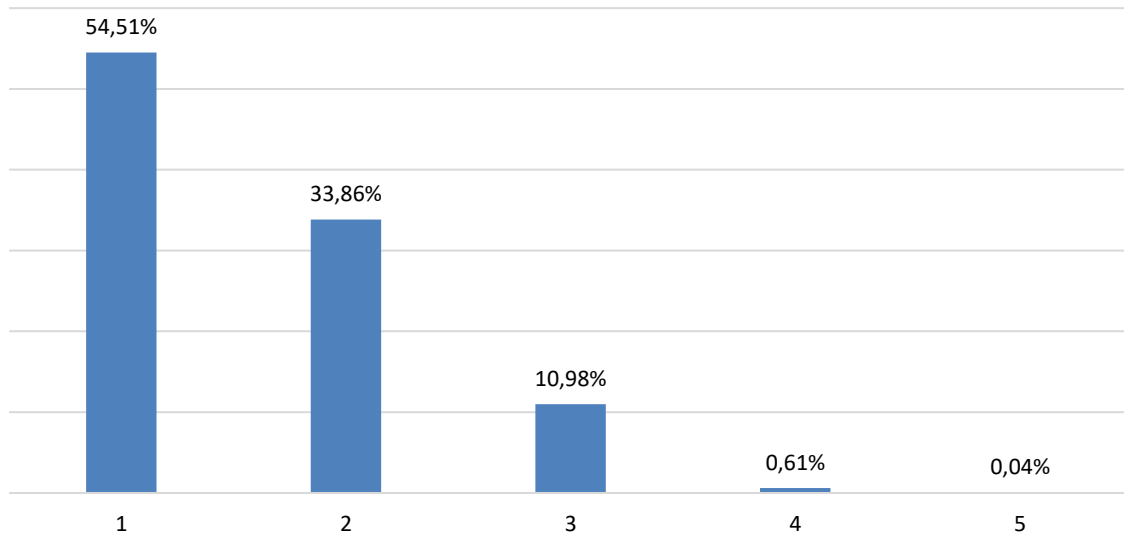


Fuente: Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano

Frente al estrato socioeconómico de donde viven, se evidencia que el 88,37% de los aprendices pertenecen al estrato 1 y 2, con 54,51% y 33,86%, respectivamente.



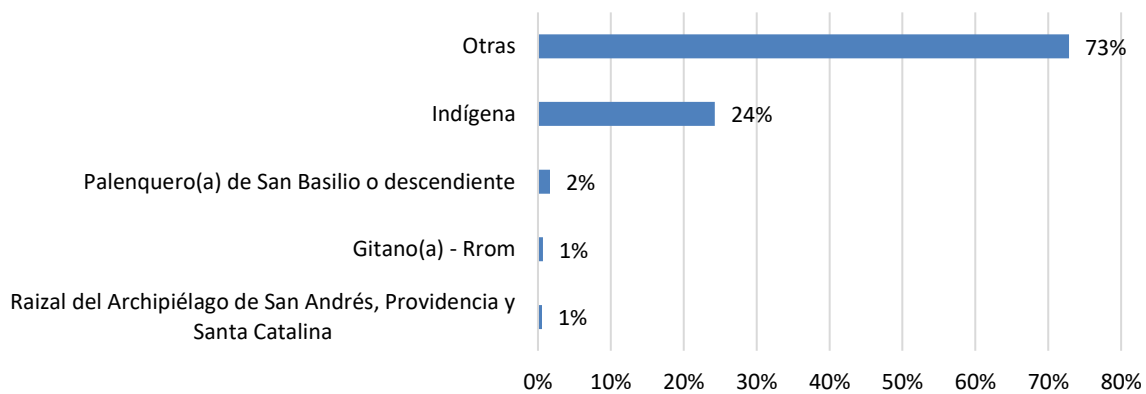
Gráfica 31. Aprendices en Deserción por estrato socioeconómico



Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción Población Víctima 2019 - 2020.

Para el caso de la variable relacionada con la cultura, pueblo o rasgos físicos, con el cual se reconoce el aprendiz, se refleja que el 31,76% se identifica con algún grupo étnico, en los cuales predomina la opción de otras con 73%, seguido por el grupo indígena con 24%, palenquero, de San Basilio o descendiente con 2%, y Raizal del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y gitano o rom, con un 1% cada uno.

Gráfica 32. Aprendices en deserción por grupo étnico



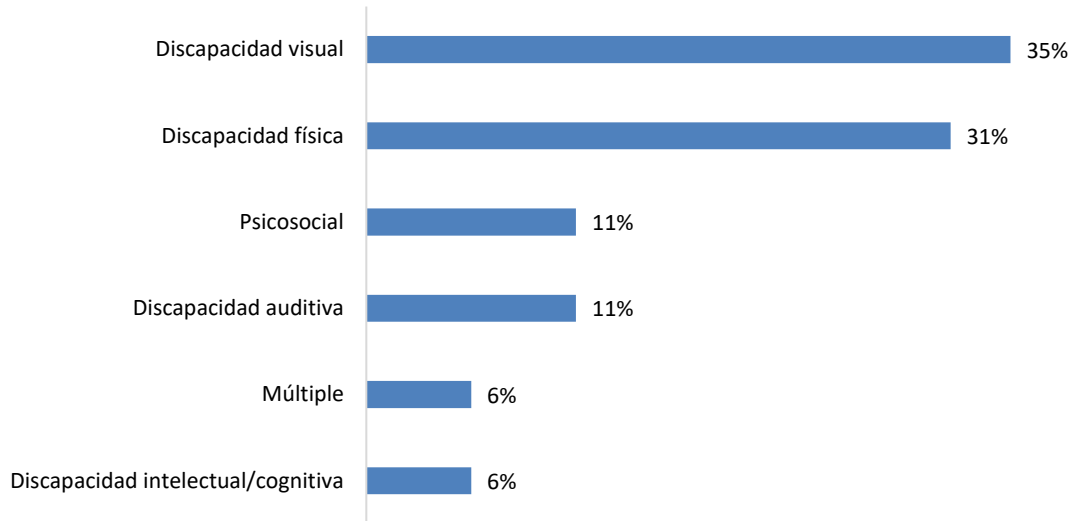
Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción Población Víctima 2019 - 2020.

Desde el enfoque de discapacidad, el 5,40% de los aprendices encuestados evidenciaron tener algún tipo de discapacidad lo cual corresponde a 125 aprendices. Dentro de las respuestas predominan especialmente la discapacidad visual con 35% y la discapacidad



física con 31%. La discapacidad auditiva y psicosocial, por su parte, se ubican en el 11% cada una.

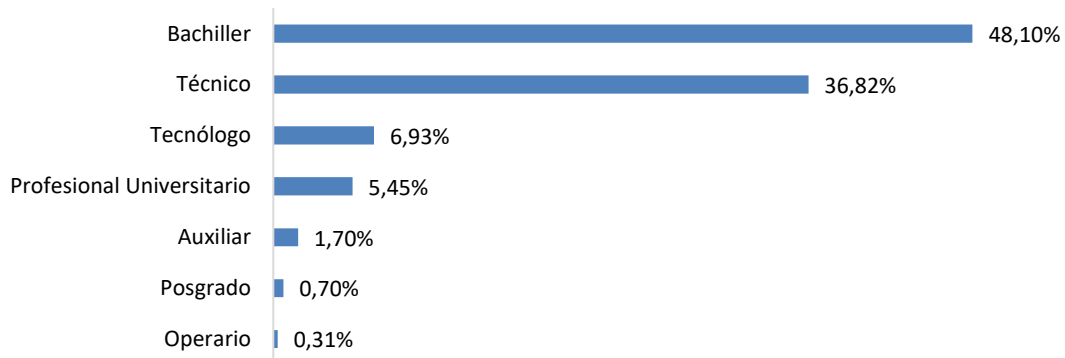
Gráfica 33. Aprendices en deserción por tipo de discapacidad



Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción Población Víctima 2019 - 2020.

Frente al último nivel de formación en el que se ha titulado o certificado, los aprendices encuestados se ubican en su mayoría en bachillerato con 48,10%, seguido por el nivel técnico con 36,82% y el nivel tecnológico con 6,93%. Se evidencian niveles de formación universitarios con 5,45%, y otros niveles como auxiliar, operario y posgrado con 2,70%, en conjunto.

Gráfica 34. Aprendices en deserción por último nivel de formación alcanzado



Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción Población Víctima 2019 - 2020.

Del total de los aprendices que respondió la encuesta, se observa que en la relación de último nivel de formación alcanzado con estar empleado, el 41% tiene bachillerato, lo que



evidencia que el 59% cuenta con algún tipo de titulación que lo cualifica para el empleo, como es el caso de los aprendices que indicaron tener un nivel técnico. Estos, en un 39,14% se encuentran empleados.

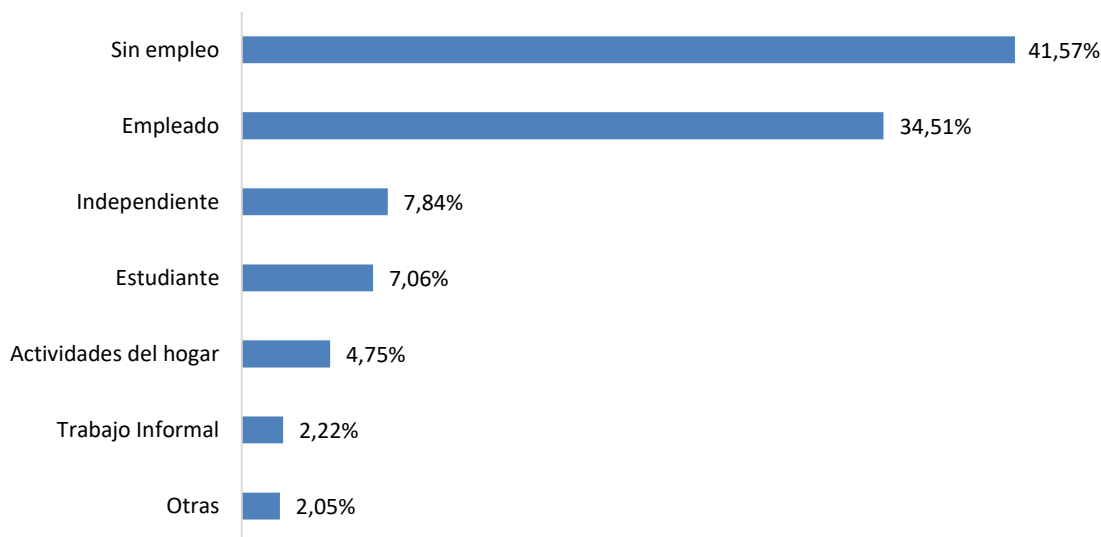
Tabla 21. Nivel de formación versus empleo

Ultimo nivel de formación alcanzado	Con Empleo
Auxiliar	1,64%
Bachiller	41,41%
Operario	0,51%
Posgrado	1,01%
Profesional Universitario	6,69%
Técnico	39,14%
Tecnólogo	9,60%
Total	100,00%

Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción Población Víctima 2019 - 2020.

Frente a la ocupación actual, los aprendices encuestados refieren que el 41,57% se encuentran sin empleo, el 34,51% están trabajando y el 7,84% desarrolla actividades como independiente. Se evidencia, además, que el 7,06% se encuentra estudiando, es decir que continuo sus estudios, aun cuando abandono el proceso de formación con el SENA.

Gráfica 35. Aprendices en deserción por ocupación

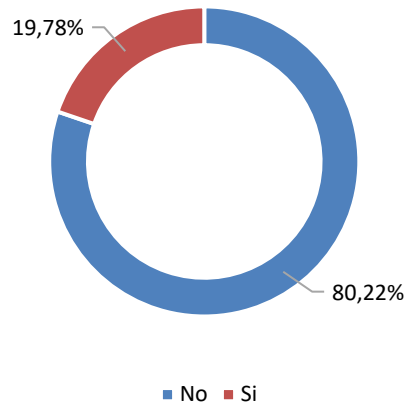


Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción Población Víctima 2019 - 2020.

En relación con, si el aprendiz, se encuentra actualmente estudiando, se evidencia que el 80,22% no se encuentra en ningún proceso de formación, frente al 19,78% que contestó que sí se encontraba estudiando.



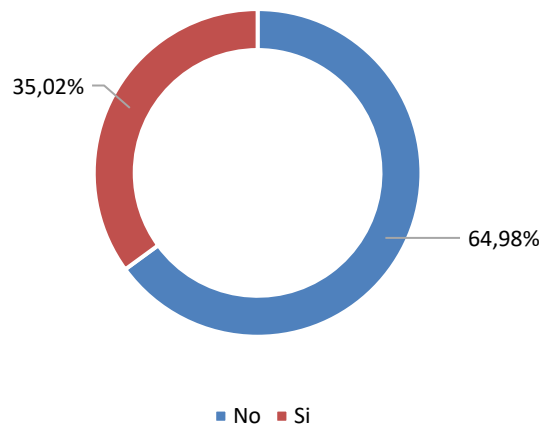
Gráfica 36. Aprendices en deserción que se encuentran estudiando actualmente.



Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción Población Víctima 2019 - 2020.

Teniendo en cuenta, los aprendices que continuaron sus estudios, la encuesta interrogó acerca de si lo que estudia actualmente está relacionado con el programa SENA que inició y que no continuó, las respuestas reflejan que sí, el 35,02% y el 64,98% que no está relacionado con el programa el cual abandonó.

Gráfica 37. Aprendices en deserción que se encuentran estudiando actualmente y continuidad con el programa SENA



Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción Población Víctima 2019 - 2020.

Se presentan resultados relacionados con algunos aspectos de la formación, tales como: Programas de formación, Nivel de formación, modalidad, motivo por el que ingresó al SENA, fase o momento del programa en el SENA que dejó de estudiar; también se indagó si fue beneficiario de alguno apoyo socioeconómico que se asigna en el marco del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz.



Sobre los programas de formación se identifica que ocho (8) programas concentran el 51,82% de los aprendices que respondieron la encuesta; programas que corresponden mayoritariamente a la red de comercio y servicios, relacionados con las tecnologías blandas.

Tabla 22. Programas de formación

Programa de Formación	No De Aprendices	Porcentaje De Aprendices
Análisis Y Desarrollo de Sistemas de Información	280	12,92%
Gestión Logística	210	9,72%
Gestión de Mercados	189	8,55%
Negociación Internacional	147	5,84%
Gestión Administrativa	106	4,36%
Gestión Integrada de la Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional	93	3,96%
Gestión Empresarial	72	3,56%
Gestión del Talento Humano	67	2,90%

Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción Población Víctima 2019 - 2020.

Sobre el nivel de formación, se identifica que el 93,77% de los aprendices que abandonaron el proceso de formación son del nivel tecnológico, seguido de la especialización tecnológica con 6,23%

Tabla 23. Nivel de formación- aprendices que respondieron la encuesta

Nivel de Formación	No de Aprendices	Porcentaje de Aprendices
Tecnología	2.152	93,77%
Especialización Tecnológica	143	6,23%

Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción Población Víctima 2019 - 2020.

En cuanto a la modalidad, se observa que los aprendices que abandonaron el proceso de formación fueron en su mayoría presencial con 64,31%, seguido por la modalidad virtual con 33,99% y a distancia con 1,70%.

Tabla 24. Modalidad de formación - aprendices que respondieron la encuesta

Modalidad	No de Aprendices	Porcentaje de Aprendices
Presencial	1.476	64,31%
Virtual	780	33,99%
A Distancia	39	1,70%

Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Deserción Población Víctima 2019 - 2020.



7.5. Aprendices en Proceso de Certificación 2021

Al igual que las encuestas presentadas en los apartados anteriores, y como parte del proceso de articulación entre la Dirección de Formación Profesional – Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado y la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas – Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano, se realizó una encuesta de aprendices en proceso de certificación durante el 2021.

En relación con la variable sexo, el 53.37% son mujeres, el 46.5% son hombres y el 0.09% diligencio otros.

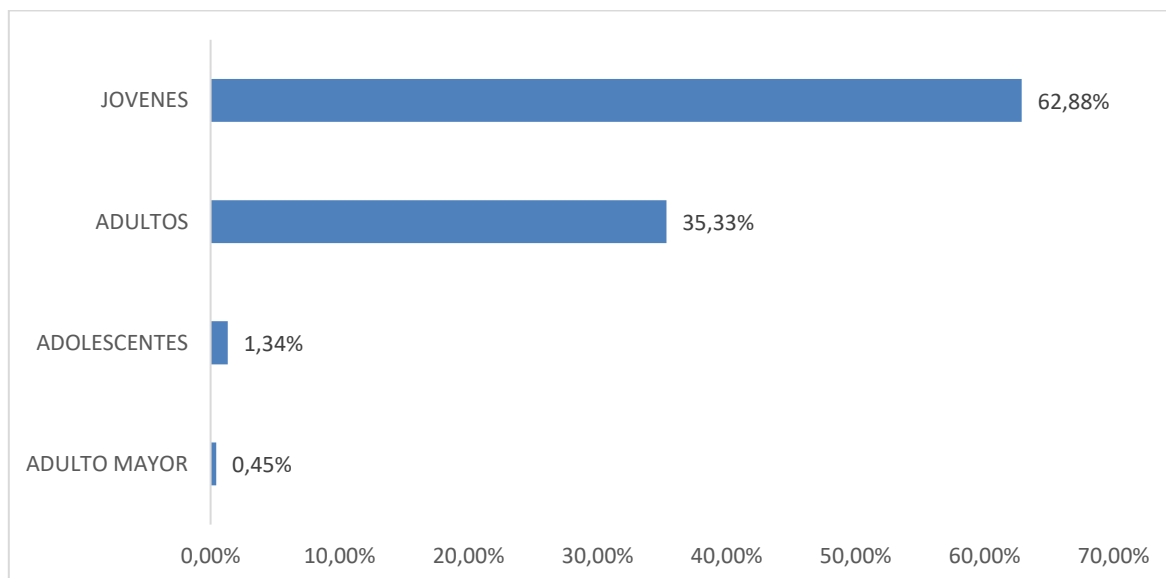
Tabla 25. Aprendices por certificar - distribución por sexo 2021

Sexo	No de Aprendices	Porcentaje de Aprendices
Hombre	2.815	46,54%
Mujer	3.315	53,37%
Otros	10	0,09%
Total	6.140	100,00%

Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Aprendices en Proceso de Certificación 2021

Frente a la distribución por grupos de edad, se evidencia que los aprendices en proceso de certificación son especialmente jóvenes con un 62.88%, seguido por adultos con 35.33%.

Gráfica 38. Aprendices por certificar - distribución por grupos de edad 2021



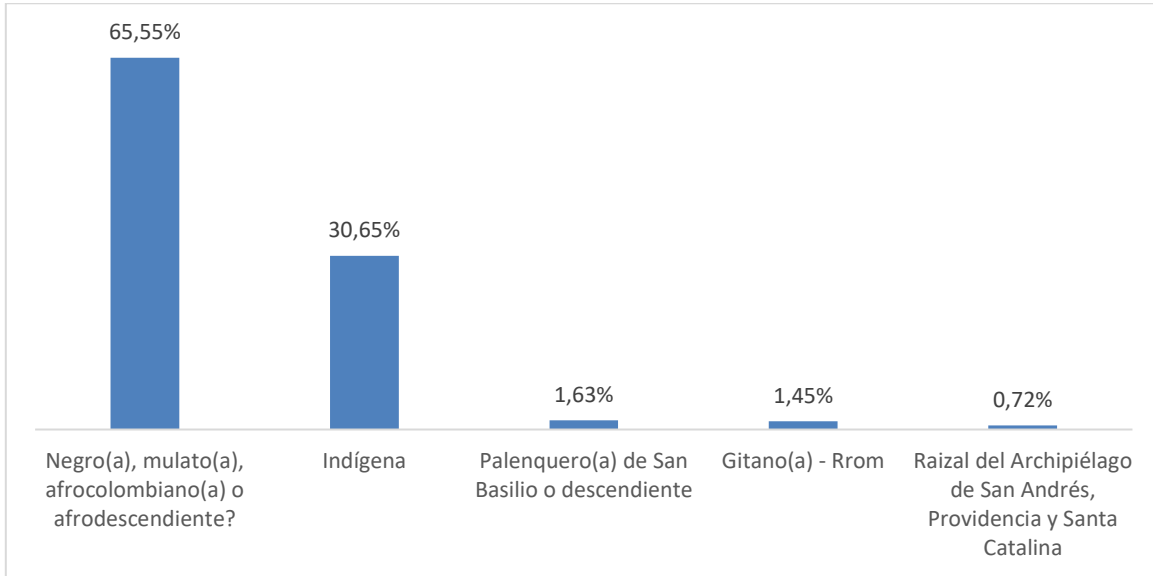
Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Aprendices en Proceso de Certificación 2021

En la pregunta relacionada con el autorreconocimiento a partir de sus características físicas, orientación y experiencia de vida, se evidencia que del total de aprendices que se identifican



con algún grupo étnico el 65.55% son Negros/ Afrocolombianos, seguido por Indígenas con 30.65%. La siguiente gráfica muestra los resultados obtenidos.

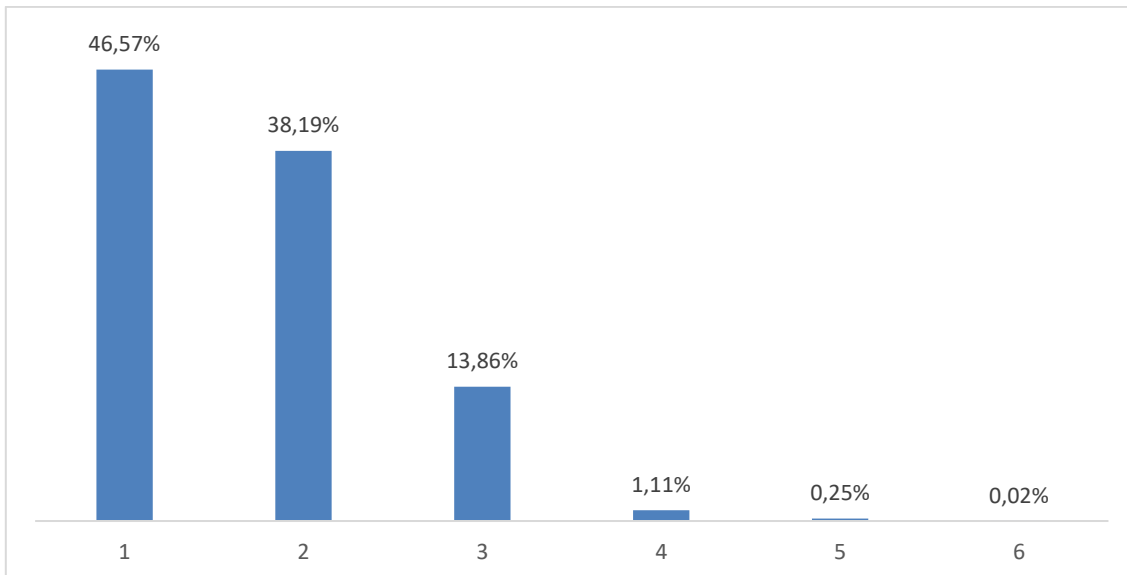
Gráfica 39. Aprendices por certificar - distribución por grupos étnico 2021



Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Aprendices en Proceso de Certificación 2021

En relación con el estrato socioeconómico se evidencia que el mayor porcentaje está concentrado en el estrato 1 y 2 con el 46.57 y 38.19%, respectivamente como se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica 40. Aprendices por certificar - distribución por estrato socioeconómico 2021

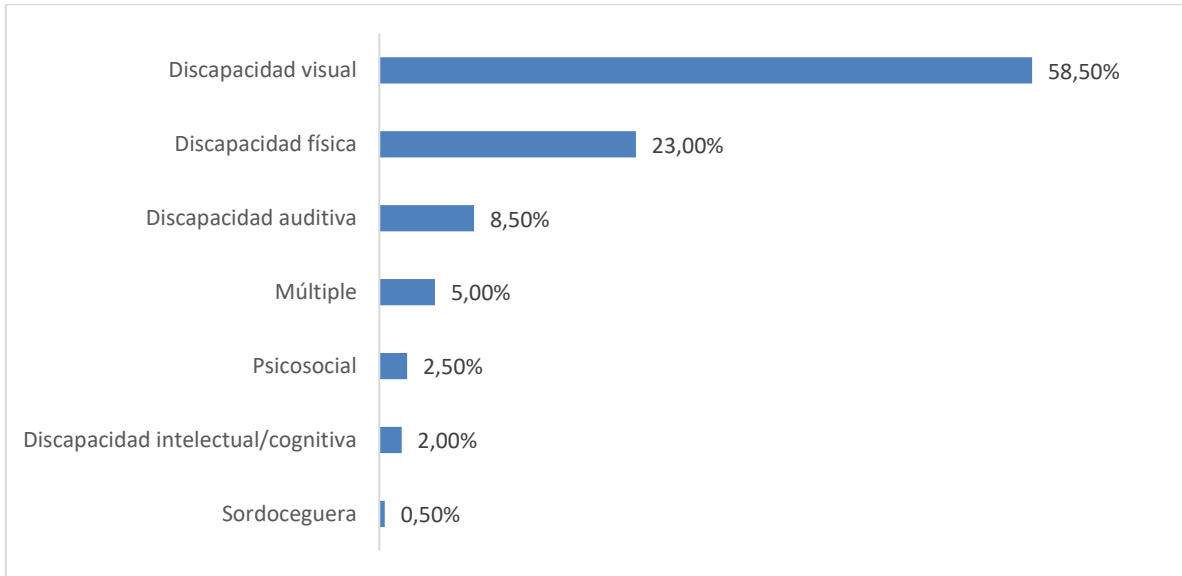


Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Aprendices en Proceso de Certificación 2021



Para el caso de la población con discapacidad, 200 aprendices contestaron que tiene algún tipo de discapacidad, lo cual corresponde al 3.21%. El tipo de discapacidad con mayor porcentaje es la visual con 58.50%, seguida de la física con 23.0% y la auditiva con 8.5%.

Gráfica 41. Aprendices por certificar - distribución por tipo de discapacidad 2021

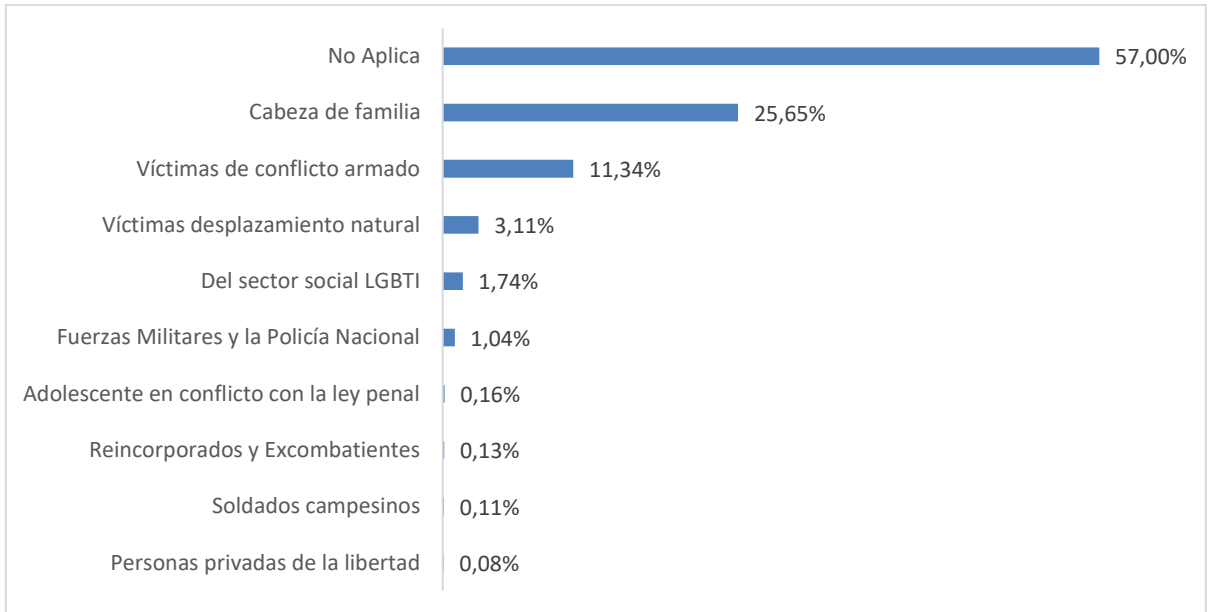


Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Aprendices en Proceso de Certificación 2021

De los aprendices encuestados de acuerdo con sus características físicas, orientación y experiencia de vida, el 57% de los aprendices diligenciaron que no se sienten identificados con ninguna de las opciones, seguido por 25.65% de aprendices cabezas de familia, 11.34% víctimas del conflicto armado y 3.11% víctimas del desplazamiento forzado



Gráfica 42. Aprendices por certificar - distribución por tipo de población 2021



Fuente: Elaboración propia – Encuesta de Aprendices en Proceso de Certificación 2021





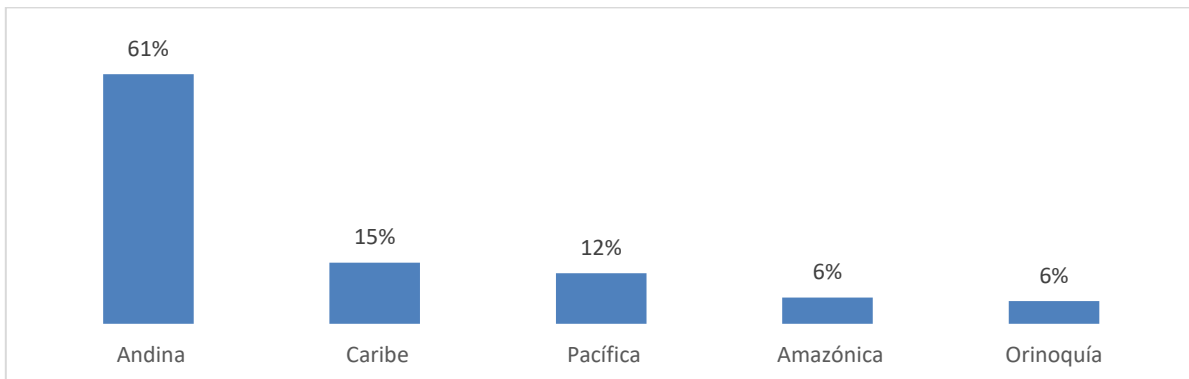
8. Grupo de Valor Emprendedores

El grupo de valor de emprendedores está asociado al servicio Asesoría para la Creación de Empresas y Desarrollo Empresarial, el cual, mediante acompañamiento, formación y financiación, la Entidad financia iniciativas empresariales y accedan a los recursos. El servicio está dirigido a los ciudadanos colombianos, mayores de edad, que estén interesados en iniciar un proyecto empresarial, desde la formulación del plan de negocio, y que acrediten al momento del aval del plan de negocio los requisitos requeridos.

De esta manera, por medio del Fondo Emprender se facilita el acceso a capital semilla, y se pone a disposición de los beneficiarios los recursos necesarios para la puesta en marcha de las nuevas unidades productivas.

Para 2021, en relación con los empleos potenciales directos derivados del Fondo Emprender, se destaca su impacto en las regiones, al registrar 5.514 empleos, segmentados en las diferentes regionales SENA.

Gráfica 43. Empleos potenciales directos derivados del Fondo Emprender por zonas 2021



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Desde la mirada territorial, se evidencia que siete regionales, concentran el 52.3% de los empleos directos creados, tales como la Regional Antioquia (13.4%), Regional Distrito Capital (10.7%), Regional Huila (7.3%), Regional Valle del Cauca (5.8%), Regional Santander (5.4%), Regional Risaralda (5.1%) y Regional Boyacá (4.7%)

Tabla 26. Empleos potenciales directos derivados del Fondo Emprender por regionales 2021

Zona	Regional	Empleos potenciales directos del Fondo Emprender
Amazónica	Regional Amazonas	43
Amazónica	Regional Caquetá	172
Amazónica	Regional Guainía	42



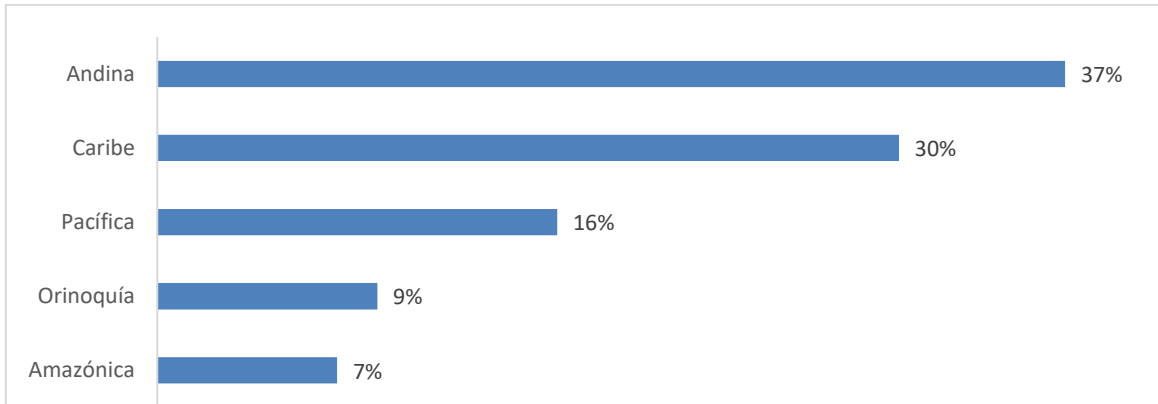
Zona	Regional	Empleos potenciales directos del Fondo Emprender
Amazónica	Regional Putumayo	69
Amazónica	Regional Vaupés	25
Andina	Regional Antioquia	737
Andina	Regional Distrito Capital	589
Andina	Regional Boyacá	258
Andina	Regional Caldas	161
Andina	Regional Cundinamarca	181
Andina	Regional Huila	400
Andina	Regional Norte de Santander	195
Andina	Regional Quindío	152
Andina	Regional Risaralda	281
Andina	Regional Santander	300
Andina	Regional Tolima	102
Caribe	Regional Atlántico	203
Caribe	Regional Bolívar	83
Caribe	Regional Cesar	24
Caribe	Regional Córdoba	144
Caribe	Regional La Guajira	125
Caribe	Regional Magdalena	87
Caribe	Regional Sucre	63
Caribe	Regional San Andrés	93
Pacífica	Regional Cauca	167
Pacífica	Regional Chocó	74
Pacífica	Regional Nariño	119
Pacífica	Regional Valle del Cauca	321
Orinoquía	Regional Arauca	107
Orinoquía	Regional Casanare	114
Orinoquía	Regional Guaviare	35
Orinoquía	Regional Meta	36
Orinoquía	Regional Vichada	12

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Como parte del acompañamiento de la Entidad a los 2.135 planes de negocio de los emprendedores víctimas del desplazamiento por la violencia, se evidencia su ubicación, especialmente, en el área Andina con 37%, de 2.135 planes, seguido por la región Caribe con 30% y la región pacífica con 16%.



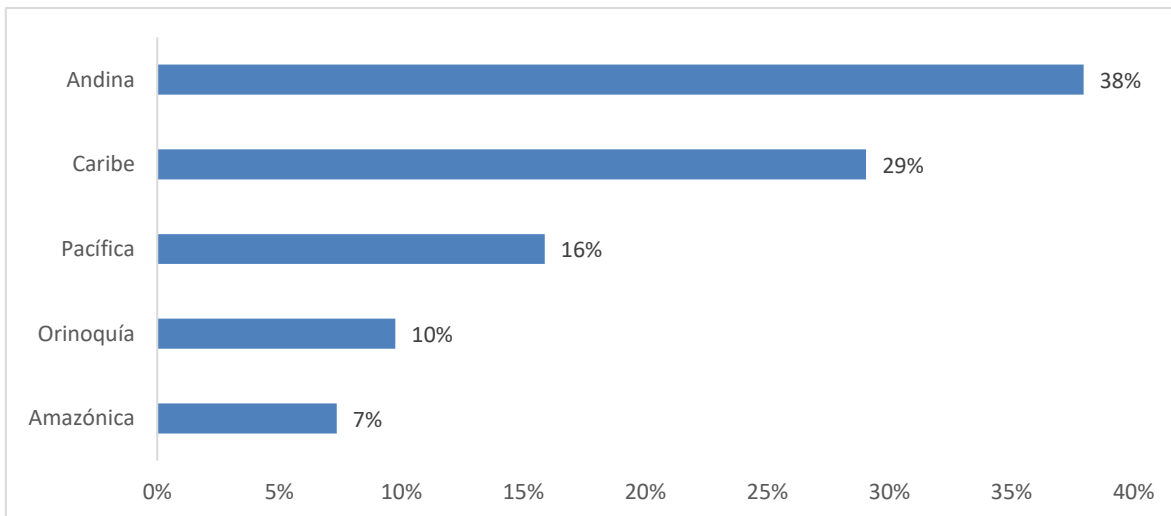
Gráfica 44. Emprendimientos acompañados a la población víctima por zonas 2021



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Para el caso de las unidades productivas, fortalecidas como parte del acompañamiento del SENA y en relación los planes de negocio desde la mirada de territorial de la población desplazada por la violencia, se evidencia que para 2021, la zona Andina concentró el 38%, seguido de la Caribe con 29% y la zona Pacífica con 16%.

Gráfica 45. Planes de Negocio y Unidades Productivas -- Población Desplazada por la Violencia por zonas 2021.

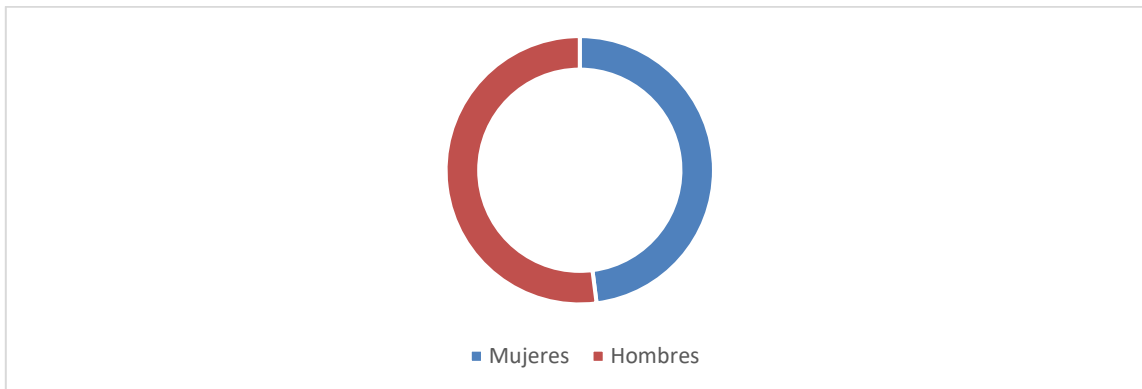


Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Desde a variable género de los emprendedores acompañados en el proceso de fortalecimiento empresarial, se evidencia que el 48% son mujeres y el 52% son hombres.



Gráfica 46. Emprendedores Fortalecidos 2021 por sexo



Fuente: Fondo Emprender - SER (2021)

Para el caso de los planes de negocio de la población víctima, en las regiones se evidencia que 10 regionales, consolidan el 52% de este acompañamiento en relación con el número total, las cuales son: Regional Cundinamarca (8%), Regional Cesar (6%), Regional Bolívar (5%), Regional Antioquia (5%), Regional San Andrés (5%), Regional Nariño (5%), Regional Valle del Cauca (5%), Regional Boyacá (5%), Regional Huila (4%) y Regional Atlántico (4%).

De igual manera, sobre las unidades productivas, 10 regionales concentran el 51% de este acompañamiento: Regional Cundinamarca (7%), Regional Boyacá (5%), Regional Bolívar (5%), Regional Huila (5%), Regional Antioquia (5%), Regional San Andrés (5%), Regional Atlántico (5%), Regional Norte De Santander (5%), Regional Nariño (5%) y Regional Valle del Cauca (4%).

Tabla 27. Número Planes de Negocio y Número de Unidades Productivas – Población Desplazada por la Violencia.

Zona	Regional	Número Planes de Negocio	Número de Unidades Productivas
Amazónica	Regional Amazonas	26	12
Amazónica	Regional Caquetá	44	25
Amazónica	Regional Guainía	32	17
Amazónica	Regional Putumayo	41	26
Amazónica	Regional Vaupés	27	15
Andina	Regional Antioquia	121	65
Andina	Regional Boyacá	105	69
Andina	Regional Caldas	51	29
Andina	Regional Cundinamarca	178	84
Andina	Regional Distrito Capital	57	34
Andina	Regional Huila	103	68
Andina	Regional Norte de Santander	94	59
Andina	Regional Quindío	48	26
Andina	Regional Risaralda	54	30
Andina	Regional Santander		
Andina	Regional Tolima	47	26

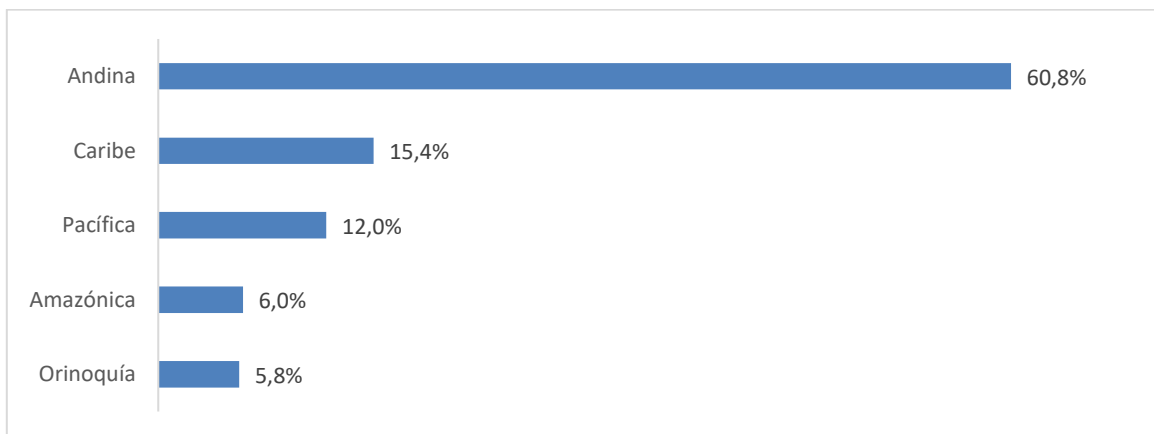


Caribe	Regional Atlántico	95	64
Caribe	Regional Bolívar	127	69
Caribe	Regional Cesar	132	52
Caribe	Regional Córdoba	77	42
Caribe	Regional Guajira	57	31
Caribe	Regional Magdalena	50	28
Caribe	Regional San Andrés	120	65
Caribe	Regional Sucre	43	24
Pacífica	Regional Cauca	74	40
Pacífica	Regional Chocó	87	48
Pacífica	Regional Nariño	109	59
Pacífica	Regional Valle del Cauca	108	58
Orinoquía	Regional Arauca	43	28
Orinoquía	Regional Casanare	66	40
Orinoquía	Regional Guaviare	32	19
Orinoquía	Regional Meta	43	24
Orinoquía	Regional Vichada	24	15
Total		2.315	1.291

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Frente a las empresas creadas por el Fondo Emprender, con corte al 30 de noviembre de 2021, se registraban 1.159, de las cuales el 60.8% están relacionadas con la zona Andina, seguida por la zona Caribe con 15.4% y la zona Pacífica con 12%, como se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica 47. Empresas Creadas por el Fondo Emprender por Zonas 2021.



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

La creación de empresas en las regionales, para 2021 estuvo concentrada en 7 regionales con 53%, las cuales son: Regional Antioquia (13%), Regional Distrito Capital (12%), Regional Huila (7%), Regional Valle del Cauca (6%), Regional Santander (5%), Regional Boyacá (5%) y Regional Risaralda (5%).



Tabla 28. Empresas Creadas por el Fondo Emprender por regiones 2021.

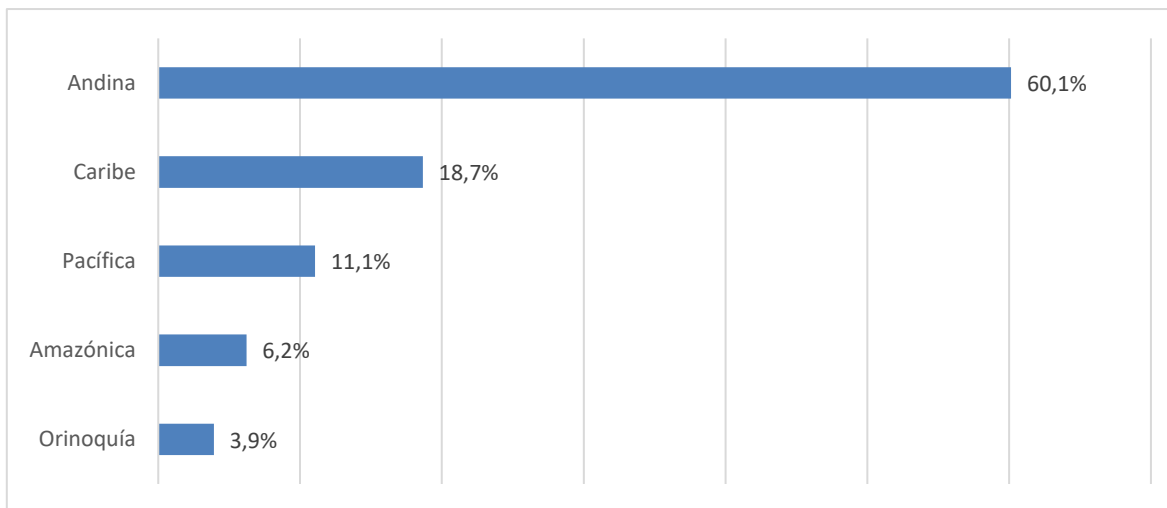
Zona	Regional	Empresas Creadas por el Fondo Emprender
Amazónica	Regional Amazonas	9
Amazónica	Regional Caquetá	33
Amazónica	Regional Guainía	9
Amazónica	Regional Putumayo	13
Amazónica	Regional Vaupés	6
Andina	Regional Antioquia	151
Andina	Regional Distrito Capital	137
Andina	Regional Boyacá	57
Andina	Regional Caldas	31
Andina	Regional Cundinamarca	40
Andina	Regional Huila	80
Andina	Regional Norte de Santander	40
Andina	Regional Quindío	29
Andina	Regional Risaralda	56
Andina	Regional Santander	62
Andina	Regional Tolima	22
Caribe	Regional Atlántico	38
Caribe	Regional Bolívar	20
Caribe	Regional Cesar	6
Caribe	Regional Córdoba	32
Caribe	Regional La Guajira	27
Caribe	Regional Magdalena	20
Caribe	Regional Sucre	14
Caribe	Regional San Andrés	21
Pacífica	Regional Cauca	32
Pacífica	Regional Chocó	16
Pacífica	Regional Nariño	22
Pacífica	Regional Valle del Cauca	69
Orinoquía	Regional Arauca	24
Orinoquía	Regional Casanare	24
Orinoquía	Regional Guaviare	7
Orinoquía	Regional Meta	9
Orinoquía	Regional Vichada	3
Total		1.159

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Desde el acompañamiento de la Entidad en la creación de empresas relacionadas con el programa Economía Naranja, durante 2021, se registraron 434 empresas, de las cuales 60.1% están concentradas en la zona Andina, 18.7% en la zona Caribe, 11.1% en la zona Pacífica.



Gráfica 48. Empresas Creadas por el Fondo Emprender en las actividades pertenecientes a la Economía Naranja por zonas 2021.



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Frente a la distribución por regionales, la creación de empresas de la economía naranja estuvo concentrada especialmente en 6 regionales, que consolidan el 51% de las empresas creadas en el marco de la economía naranja: Regional Antioquia (13%), Regional Distrito Capital (13%), Regional Valle del Cauca (7%), Regional Boyacá (6%), Regional Atlántico (6%) y Regional Huila (5%).

Tabla 29. Empresas Creadas por el Fondo Emprender en las actividades pertenecientes a la Economía Naranja por Regiones 2021

Zona	Regional	Número de Empresas
Amazónica	Regional Amazonas	7
Amazónica	Regional Caquetá	6
Amazónica	Regional Guainía	2
Amazónica	Regional Putumayo	7
Amazónica	Regional Vaupés	5
Andina	Regional Antioquia	58
Andina	Regional Distrito Capital	58
Andina	Regional Boyacá	27
Andina	Regional Caldas	9
Andina	Regional Cundinamarca	14
Andina	Regional Huila	23
Andina	Regional Norte de Santander	11
Andina	Regional Quindío	17
Andina	Regional Risaralda	14
Andina	Regional Santander	21
Andina	Regional Tolima	9
Caribe	Regional Atlántico	26
Caribe	Regional Bolívar	7
Caribe	Regional Cesar	1
Caribe	Regional Córdoba	12
Caribe	Regional La Guajira	12
Caribe	Regional Magdalena	10

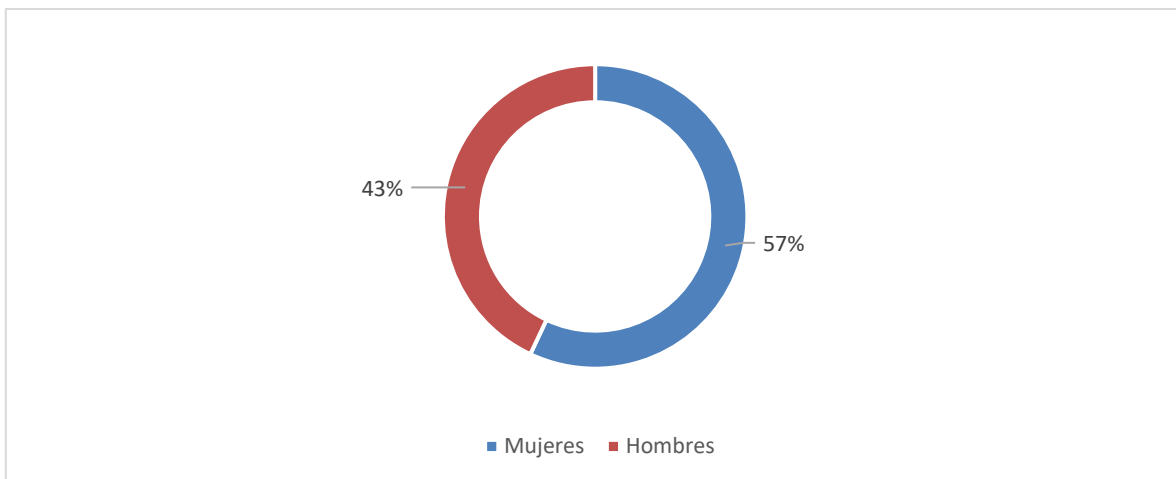


Zona	Regional	Número de Empresas
Caribe	Regional Sucre	5
Caribe	Regional San Andrés	8
Pacífica	Regional Cauca	9
Pacífica	Regional Chocó	2
Pacífica	Regional Nariño	8
Pacífica	Regional Valle del Cauca	29
Orinoquía	Regional Arauca	7
Orinoquía	Regional Casanare	7
Orinoquía	Regional Guaviare	1
Orinoquía	Regional Meta	2
Orinoquía	Regional Vichada	0
Total		434

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Desde la dinámica del programa SER – SENA Emprende Rural, el cual ofrece recursos para crear emprendimientos rurales, acompañando procesos de formación y creación de empresa y de opciones de trabajo estables en la parte rural colombiana, se registraron 200.560 emprendedores.

Gráfica 49. Emprendedores SER 2021 por sexo

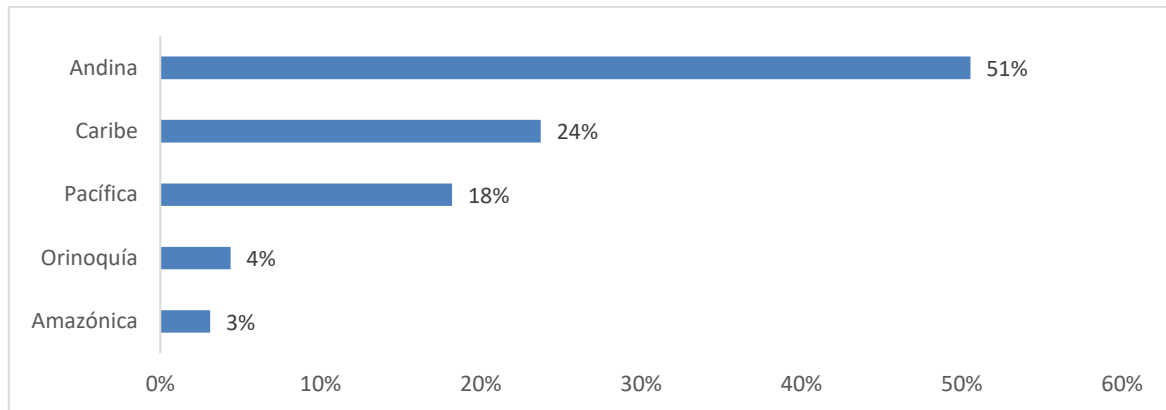


Fuente: Fondo Emprender - SER (2021)

Para la segmentación en las diferentes zonas en las cuales se agrupan las regionales, los emprendimientos del programa SENA Emprende Rural, se ubicaron en la zona Andina con 51%, seguido por la zona Caribe con 24% y la zona Pacífica con 18%.



Gráfica 50. Emprendimientos SENA – Emprende Rural por Zonas 2021.



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Sobre el acompañamiento desde las regionales, durante 2021 7 regionales consolidaron el 53% de los emprendimientos, Regional Antioquia (14%), Regional Cundinamarca (9%), Regional Valle del Cauca (7%), Regional Santander (6%), Regional Huila (6%), Regional Cauca (6%) y la Regional Córdoba (6%).

Tabla 30. Emprendimientos SENA – Emprende Rural por regionales 2021.

Zona	Regional	Número de emprendedores
Amazónica	Regional Amazonas	778
Amazónica	Regional Caquetá	2.211
Amazónica	Regional Guainía	654
Amazónica	Regional Putumayo	2.150
Amazónica	Regional Vaupés	455
Andina	Regional Antioquia	27.791
Andina	Regional Boyacá	8.683
Andina	Regional Caldas	4.874
Andina	Regional Cundinamarca	17.222
Andina	Regional Huila	12.367
Andina	Regional Norte de Santander	4.812
Andina	Regional Quindío	2.704
Andina	Regional Risaralda	3.517
Andina	Regional Santander	12.757
Andina	Regional Tolima	6.640
Caribe	Regional Atlántico	3.309
Caribe	Regional Bolívar	9.850
Caribe	Regional Cesar	8.054
Caribe	Regional Córdoba	11.546
Caribe	Regional La Guajira	4.445
Caribe	Regional Magdalena	4.308
Caribe	Regional San Andrés	69
Caribe	Regional Sucre	6.033
Pacífica	Regional Cauca	11.657
Pacífica	Regional Chocó	1.660
Pacífica	Regional Nariño	9.969
Pacífica	Regional Valle del Cauca	13.241
Orinoquía	Regional Arauca	1.952



Zona	Regional	Número de emprendedores
Orinoquía	Regional Casanare	1.321
Orinoquía	Regional Guaviare	1.557
Orinoquía	Regional Meta	3.323
Orinoquía	Regional Vichada	651
Total		200.560

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)





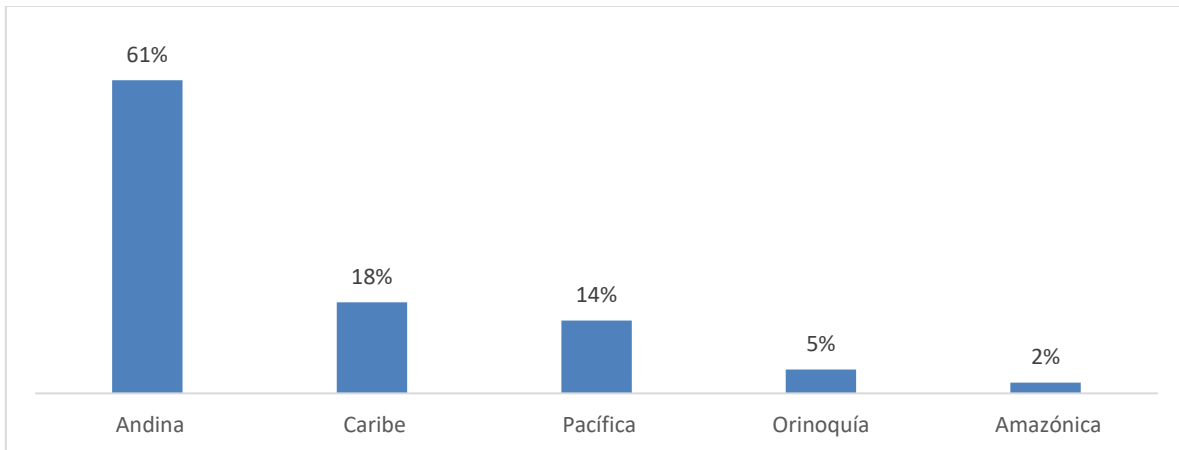
9. Grupo de Valor: Personas Certificadas por Competencias Laborales

El grupo de valor Personas Certificadas por Competencias Laborales está relacionado con el servicio de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de la Entidad, proceso por medio del cual se recogen suficientes evidencias de la competencia laboral de un individuo, de conformidad con el desempeño descrito por las Normas Técnicas de Competencia Laboral establecidas, y se hacen juicios para apoyar el dictamen de si la persona evaluada es competente o no en la función laboral.

Por su parte, los Centros de Formación Profesional del SENA expiden Certificados de Competencias Laborales a las personas que han culminado satisfactoriamente el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales correspondiente a una Norma de Competencia Laboral Colombiana.

Durante 2021 se inscribieron 225.751 personas para ser evaluadas en sus competencias laborales, de las 61% hacen parte de la zona Andina, seguida por la zona Caribe con 18% y la zona Pacífica con 14%.

Gráfica 51. Personas Inscritas para Competencias Laborales 2021 por zonas.



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

En relación con la inscripción de aspirantes para ser evaluados en las competencias laborales, se evidencia que el 54.8% se concentró en cinco regionales: Distrito Capital (16%), Antioquia (11.5%), Cundinamarca (11%), Valle del Cauca (8.7%) y Santander (7.7%).

Zona	Regional	Personas Inscritas para Competencias Laborales
Amazónica	Regional Amazonas	382
Amazónica	Regional Caquetá	2.353
Amazónica	Regional Guainía	163
Amazónica	Regional Putumayo	1.580

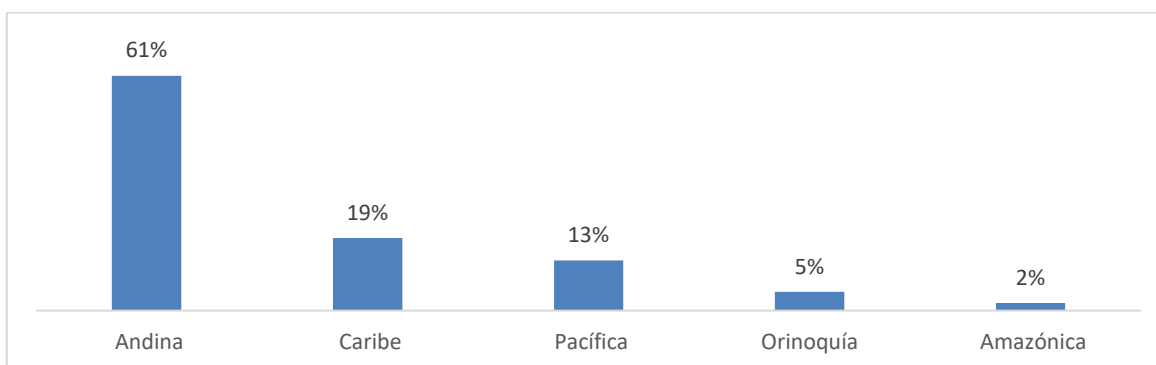


Zona	Regional	Personas Inscritas para Competencias Laborales
Amazónica	Regional Vaupés	229
Andina	Regional Antioquia	25.928
Andina	Regional Boyacá	6.067
Andina	Regional Caldas	6.011
Andina	Regional Cundinamarca	24.859
Andina	Regional Distrito Capital	36.077
Andina	Regional Huila	6.817
Andina	Regional Norte de Santander	3.482
Andina	Regional Quindío	2.481
Andina	Regional Risaralda	5.811
Andina	Regional Santander	17.285
Andina	Regional Tolima	3.396
Caribe	Regional Atlántico	9.125
Caribe	Regional Bolívar	5.749
Caribe	Regional Cesar	5.547
Caribe	Regional Córdoba	10.548
Caribe	Regional La Guajira	2.368
Caribe	Regional Magdalena	4.096
Caribe	Regional San Andrés	814
Caribe	Regional Sucre	1.884
Pacífica	Regional Cauca	4.764
Pacífica	Regional Chocó	891
Pacífica	Regional Nariño	6.927
Pacífica	Regional Valle del Cauca	19.593
Orinoquía	Regional Arauca	1.115
Orinoquía	Regional Casanare	4.406
Orinoquía	Regional Guaviare	424
Orinoquía	Regional Meta	4.338
Orinoquía	Regional Vichada	241
Total		225.751

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

En relación con las evaluaciones de competencias laborales durante 2021, se realizaron 239.198, de las cuales 61% corresponden a la zona Andina, 19% a la zona Caribe y 13% a la zona Pacífica, como se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica 52. Evaluaciones en Competencias Laborales por zonas 2021



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)



De igual manera, se evidencia que el 54% de las evaluaciones de competencias laborales están asociadas a regionales Distrito Capital (15%), Antioquia (13%), Cundinamarca (11%), Valle del Cauca (8%), y Santander (8%).

Gráfica 53. Evaluaciones en Competencias Laborales por regionales 2021

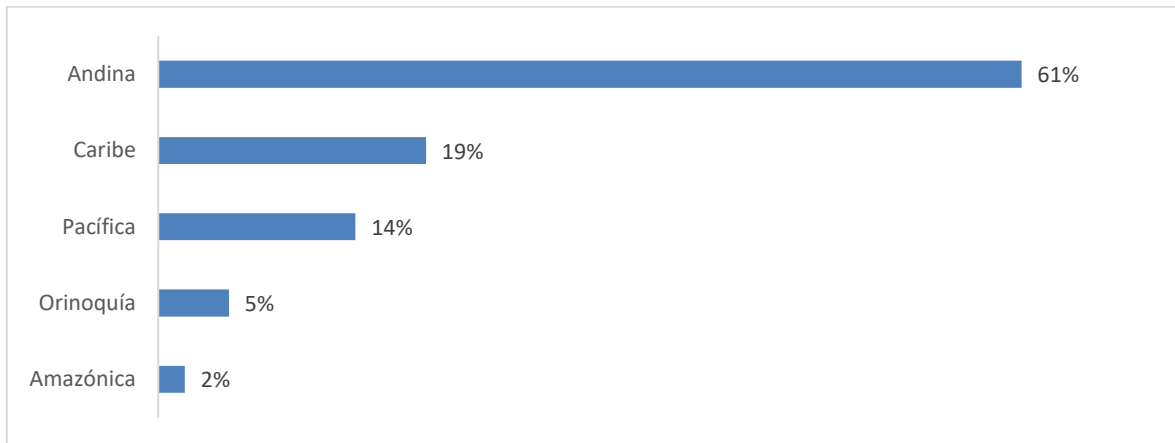
Zona	Regional	Evaluaciones en Competencias Laborales
Amazónica	Regional Amazonas	345
Amazónica	Regional Caquetá	2.682
Amazónica	Regional Guainía	169
Amazónica	Regional Putumayo	1.270
Amazónica	Regional Vaupés	212
Andina	Regional Antioquia	30.353
Andina	Regional Boyacá	6.627
Andina	Regional Caldas	6.049
Andina	Regional Cundinamarca	26.361
Andina	Regional Distrito Capital	36.189
Andina	Regional Huila	6.726
Andina	Regional Norte de Santander	3.420
Andina	Regional Quindío	2.942
Andina	Regional Risaralda	5.604
Andina	Regional Santander	18.271
Andina	Regional Tolima	3.811
Caribe	Regional Atlántico	9.890
Caribe	Regional Bolívar	7.007
Caribe	Regional Cesar	5.761
Caribe	Regional Córdoba	14.351
Caribe	Regional La Guajira	2.215
Caribe	Regional Magdalena	4.296
Caribe	Regional San Andrés	744
Caribe	Regional Sucre	988
Pacífica	Regional Cauca	5.087
Pacífica	Regional Chocó	676
Pacífica	Regional Nariño	6.334
Pacífica	Regional Valle del Cauca	19.102
Orinoquía	Regional Arauca	1.222
Orinoquía	Regional Casanare	5.524
Orinoquía	Regional Guaviare	391
Orinoquía	Regional Meta	4.455
Orinoquía	Regional Vichada	124
Total		239.198

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

En 2021, se evaluaron 177.515 personas por competencias laborales, de las cuales el 61%, fue realizado en la zona Andina, el 19% en la zona Caribe y el 14% en la zona Pacífica.



Gráfica 54. Personas evaluadas por competencias laborales por zonas 2021



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

En relación con la distribución por regionales de las personas evaluadas por competencias laborales, en 2021, 5 regionales consolidaron el 53.6% de las personas, siendo Distrito Capital con 14.3% la regional con mayor porcentaje, seguido de Cundinamarca con 12.2%, Antioquia con 10.6%, Santander con 8.5% y Valle del Cauca con 8.1%.

Tabla 31. Personas evaluadas por competencias laborales por regionales 2021

Zona	Regional	Número de personas
Amazónica	Regional Amazonas	343
Andina	Regional Antioquia	18.746
Orinoquía	Regional Arauca	938
Caribe	Regional Atlántico	7.723
Caribe	Regional Bolívar	4.830
Andina	Regional Boyacá	5.048
Andina	Regional Caldas	4.530
Amazónica	Regional Caquetá	1.741
Orinoquía	Regional Casanare	3.725
Pacífica	Regional Cauca	3.617
Caribe	Regional Cesar	5.098
Pacífica	Regional Chocó	643
Caribe	Regional Córdoba	8.893
Andina	Regional Cundinamarca	21.638
Andina	Regional Distrito Capital	25.378
Amazónica	Regional Guainía	130
Caribe	Regional La Guajira	2.178
Orinoquía	Regional Guaviare	337
Andina	Regional Huila	5.689
Caribe	Regional Magdalena	3.254
Orinoquía	Regional Meta	3.690
Pacífica	Regional Nariño	5.908
Andina	Regional Norte de Santander	2.601
Amazónica	Regional Putumayo	913
Andina	Regional Quindío	1.955
Andina	Regional Risaralda	4.037
Caribe	Regional San Andrés	481

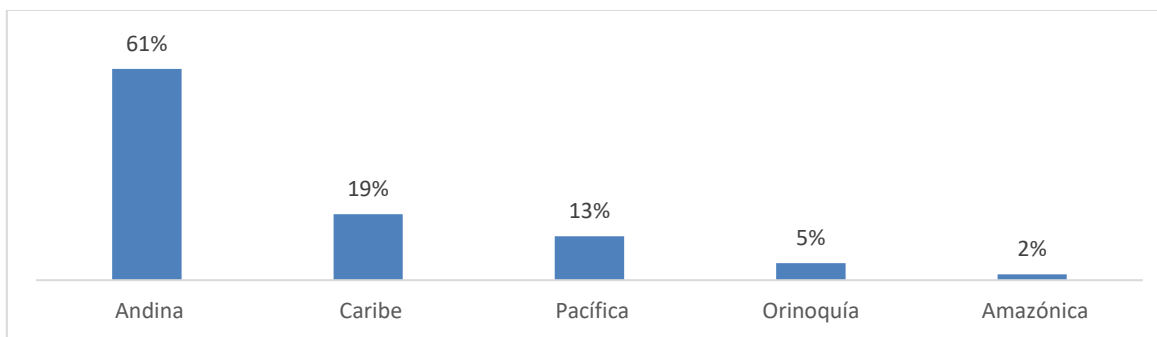


Zona	Regional	Número de personas
Andina	Regional Santander	15.034
Caribe	Regional Sucre	882
Andina	Regional Tolima	2.842
Pacífica	Regional Valle del Cauca	14.386
Amazónica	Regional Vaupés	190
Orinoquía	Regional Vichada	117
Total		177.515

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Sobre las certificaciones expedidas en competencias laborales, durante 2021, se registraron 216.866, las cual se concentraron especialmente en la zona Andina con 61%, la zona Caribe con 19% y la zona Pacífica con 13%.

Gráfica 55. Certificaciones expedidas en competencias laborales 2021 por zonas.



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Siguiendo las tendencias de inscripciones, evaluaciones y personas evaluadas por competencias laborales, se presenta, la distribución por regionales de los certificados expedido por competencias laborales. Las regionales con mayor nivel de certificación son: Distrito Capital (15.4%), Antioquia (11.8%) y Cundinamarca (11.2%).

Tabla 32. Certificaciones expedidas en competencias laborales 2021 por zonas

Zona	Regional	Número de Certificaciones
Amazónica	Regional Amazonas	336
Andina	Regional Antioquia	25.511
Orinoquía	Regional Arauca	1.120
Caribe	Regional Atlántico	8.718
Caribe	Regional Bolívar	6.218
Andina	Regional Boyacá	6.026
Andina	Regional Caldas	5.522
Amazónica	Regional Caquetá	2.085
Orinoquía	Regional Casanare	5.254
Pacífica	Regional Cauca	4.542
Caribe	Regional Cesar	5.407
Pacífica	Regional Chocó	581
Caribe	Regional Córdoba	13.285
Andina	Regional Cundinamarca	24.338
Andina	Regional Distrito Capital	33.459



Zona	Regional	Número de Certificaciones
Amazónica	Regional Guainía	125
Caribe	Regional La Guajira	2.198
Orinoquía	Regional Guaviare	373
Andina	Regional Huila	6.398
Caribe	Regional Magdalena	4.528
Orinoquía	Regional Meta	3.881
Pacífica	Regional Nariño	5.405
Andina	Regional Norte de Santander	2.830
Amazónica	Regional Putumayo	1.006
Andina	Regional Quindío	2.464
Andina	Regional Risaralda	5.772
Caribe	Regional San Andrés	660
Andina	Regional Santander	17.267
Caribe	Regional Sucre	579
Andina	Regional Tolima	3.478
Pacífica	Regional Valle del Cauca	17.175
Amazónica	Regional Vaupés	201
Orinoquía	Regional Vichada	124

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)





10. Grupo de Valor Egresados

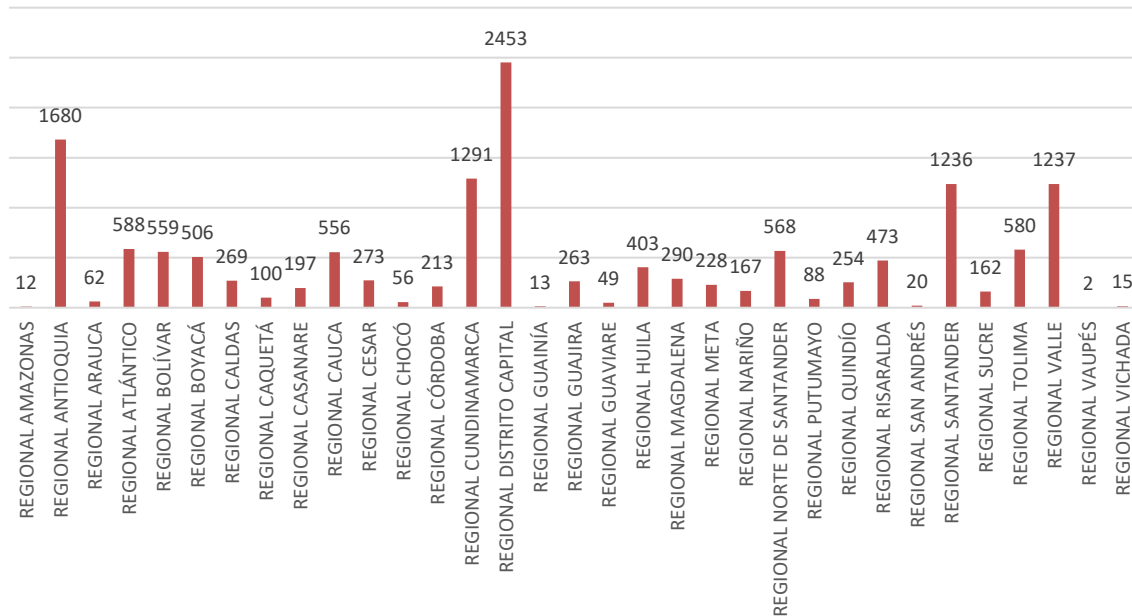
La Encuesta de Egresados 2021, realizada de manera articulada con la Dirección de Formación Profesional y la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, cuya ficha técnica se presentó en el apartado metodológico, evidenció la percepción de los programas de formación adelantados por los egresados en el SENA y los resultados del nivel de ocupación laboral e intereses de formación.

Características sociodemográficas

De los 297.055 egresados certificados en 2020, se obtuvieron respuestas válidas de 14.863, con las siguientes características.

La regional con mayor participación fue Distrito capital con 2.453, seguida por la regional Antioquia con 1.680, y con la menor participación, la regional Vaupés con 2 egresados:

Gráfica 56. Participación de egresados por regional

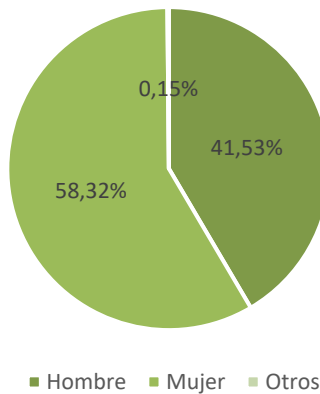


Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Egresados (2021)

Para los egresados encuestados predominan las respuestas de mujeres con 58.32%, seguido por los hombres con un 38.32% y 0.15% otros.



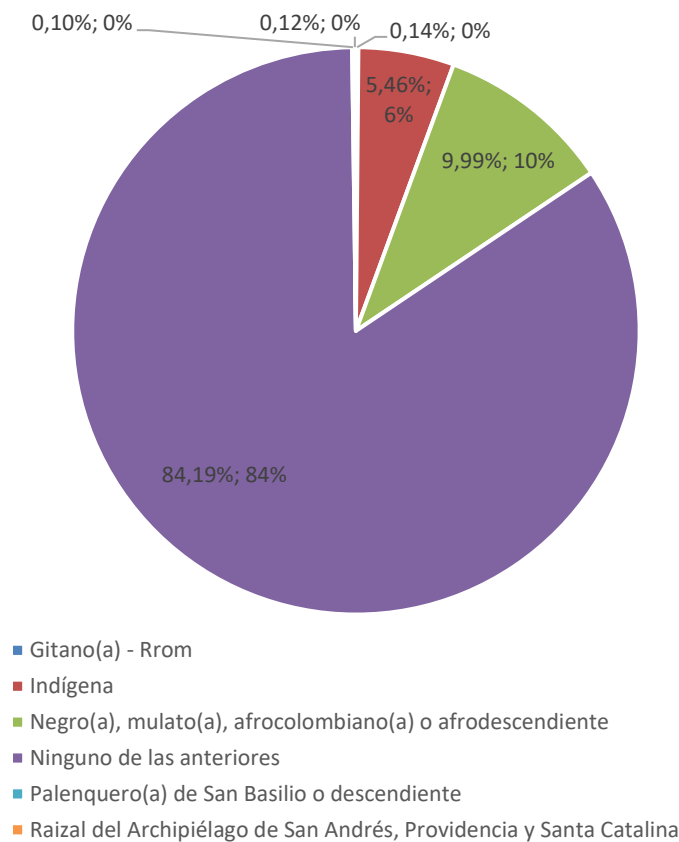
Gráfica 57. Caracterización egresados por sexo



Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Egresados (2021)

Para el caso de los grupos étnicos, un 84.19 % de los encuestados no se reconoce en ningún grupo poblacional específico; el 9.9% se considera negro(a), mulato(a), afrocolombiano(a) o afrodescendiente, indígena con 5.46%, y con una menor participación el grupo gitano - rrom con 0.14%.

Gráfica 58. Participación de grupos étnicos

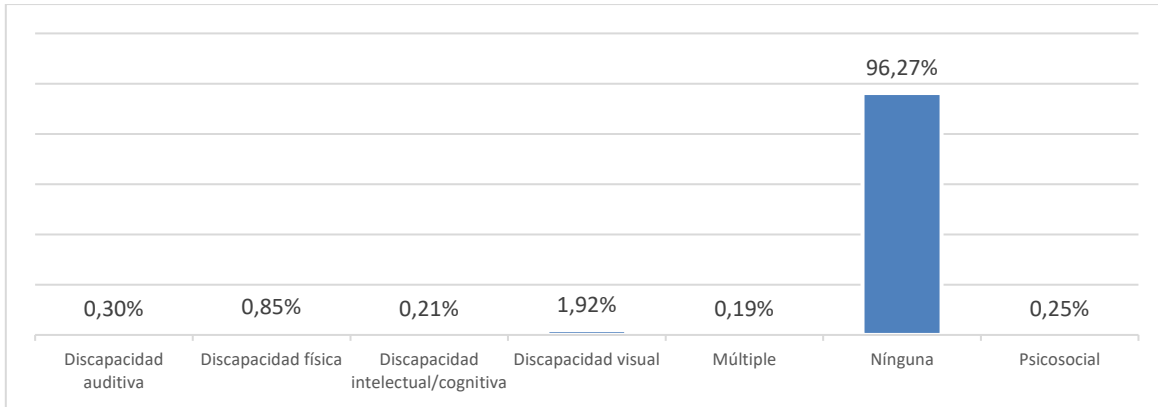


Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Egresados (2021)



Los egresados encuestados corresponden a población joven con 53.72%, adultos con 35.78%, adolescentes con 10.11 % y adultos mayores. 0.39%. Igualmente, el 3,73% de los encuestados tienen algún tipo de discapacidad, tal y como se observa en la gráfica.

Gráfica 59. Distribución de participantes, según condición de discapacidad.



Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Egresados (2021)

Tabla 33. Tipo de Discapacidad - Egresados

Tipo de discapacidad	No de Aprendices	Porcentaje de Aprendices
Discapacidad auditiva	49	0,30%
Discapacidad física	132	0,85%
Discapacidad intelectual/cognitiva	31	0,21%
Discapacidad visual	293	1,92%
Múltiple	32	0,19%
Ninguna	14.614	96,27%
Psicosocial	32	0,25%
Total	15.183	100,00%

Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Egresados (2021)





11. Grupo de Valor Cooperantes

La Mesa Técnica de Caracterización, teniendo en cuenta los grupos de valor identificados en el 2019, priorizó para la vigencia 2020 al grupo de Cooperantes; y, para la vigencia 2021, avanzó en la actualización de información e incorporación de datos relacionados con la movilidad y la formación, producto del relacionamiento internacional.

El objetivo que tiene la Entidad, con relación a la internacionalización es:

“Gestionar la internacionalización del SENA en los ámbitos tecnológicos, académicos y de transferencia de conocimientos, así como los proyectos de cooperación en el marco de la política exterior de Colombia. La cooperación internacional y el relacionamiento con terceros tales como organismos multilaterales, agencias de cooperación internacional, empresas multinacionales, embajadas y universidades, entre otros, permite una constante articulación para fortalecer la misionalidad de la Entidad.

Por medio de esta se busca mejorar la calidad de la formación técnica y tecnológica en Colombia a través de la transferencia de conocimientos y tecnología a través de instrumentos de cooperación, mesas de trabajo y proyectos en conjunto con cooperantes y redes de conocimiento, de manera que estemos en constante evolución e innovación tecnológica y podamos capacitar internacionalmente a nuestros aprendices e instructores de acuerdo con las necesidades actuales de los sectores productivos.”³

La Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas del SENA consolida la estrategia de internacionalización y los aspectos del relacionamiento están estructurados así:

- Cooperación Ayuda Oficial al Desarrollo – AOD
- Certificación Internacional
- Movilidad Internacional
- Liderazgo Internacional
- Academia Internacional
- Transferencia de Conocimiento y Tecnología

El siguiente esquema presenta el objetivo de cada uno de los aspectos de relacionamiento internacional mencionados.

³ SENA (2020). <https://sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/internacionalizacion.aspx>



Ilustración 6. Aspectos de Relacionamiento - Cooperación



Articulación con Áreas Misionales, Regionales y Centros de Formación.

Apoyo a regionales, centros de formacióy areas misionales



Fuente: SENA – Internacionalización (2020)

Teniendo en cuenta la información disponible de cada uno de los convenios, se seleccionaron las siguientes variables.

Tabla 34. Variables Caracterización - Cooperantes

Categoría	Definición de la Categoría	Variables
-----------	----------------------------	-----------

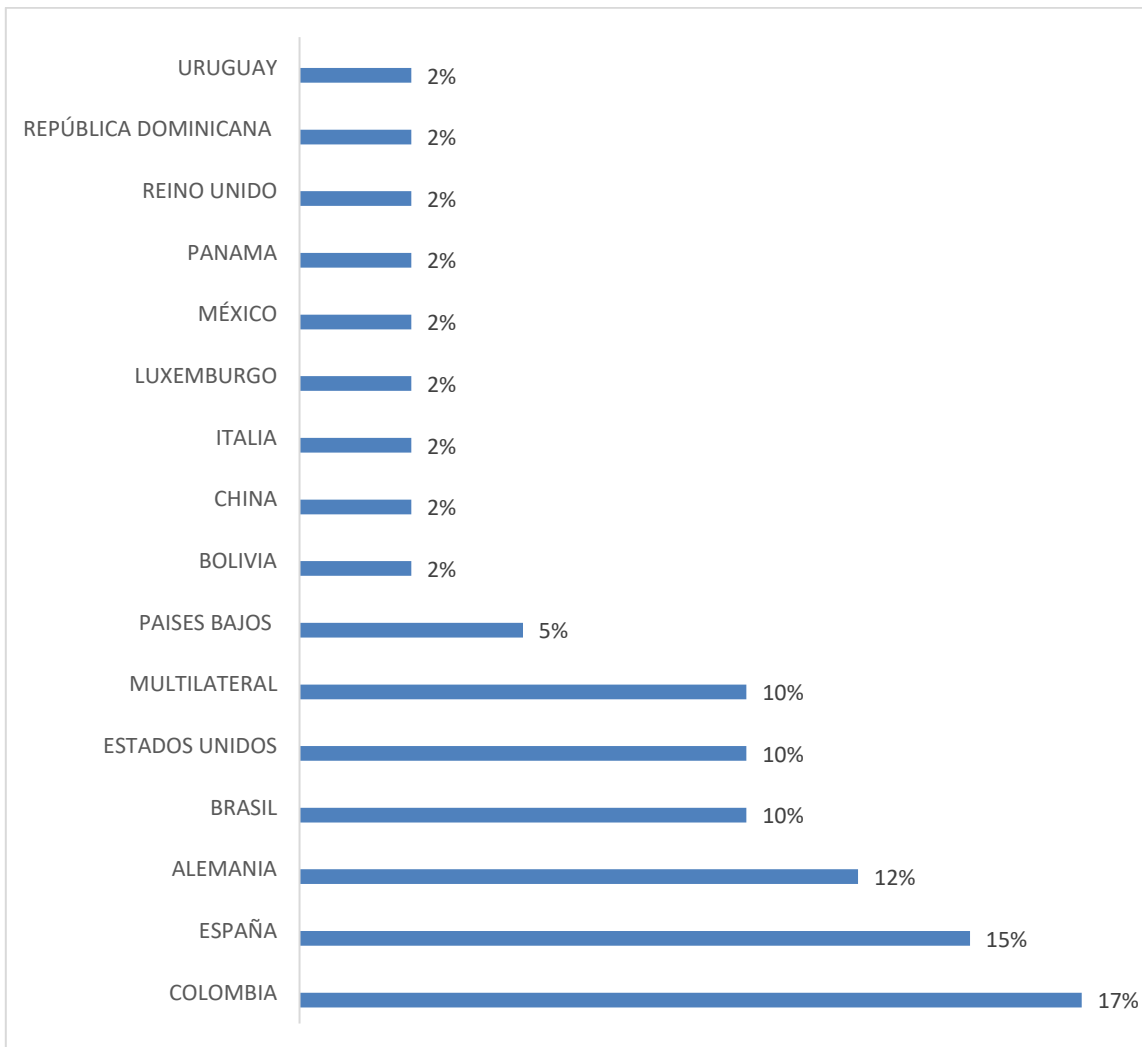


Identificación	Variables de identificación del Cooperante, la ubicación geográfica y el escritorio quien tiene a cargo el convenio desde el SENA	Cooperante País Objeto del Convenio
Tipo de Cooperantes	Clasificación del tipo de cooperación y de organismo que lo realiza	Tipo de convenio Tipo de Organismo

Fuente: Elaboración propia con base en Registros de convenios 2021 de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.

En 2021, con corte a 30 de noviembre, se registraron 41 convenios de cooperación, de los cuales el 17% están concentrados en Colombia, 15% en España, 12% en Alemania y 10% para cada uno en Brasil, Estados Unidos y Organismos Multilaterales; como se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica 60. Convenios de Cooperación por países 2021.

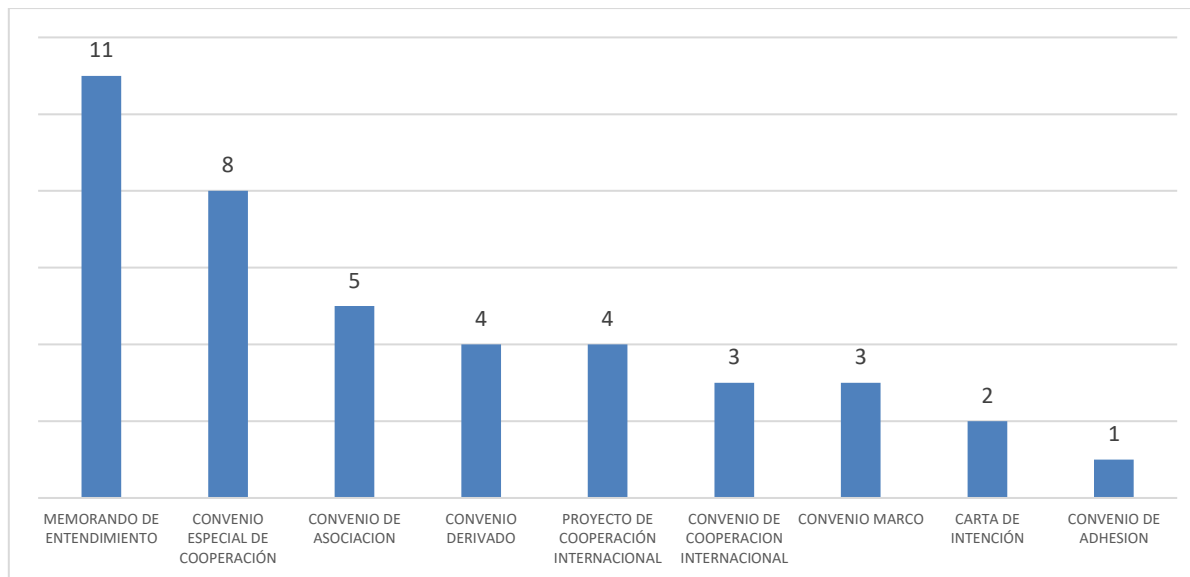


Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)



Para la variable correspondiente a tipo de alianza se evidencia que el 27% corresponde a Memorando de Entendimiento, 20% a Convenio Especial de Cooperación, 12%, Convenio de Asociación y 10% para los Convenios Derivados y Proyectos de Cooperación Internacional, respectivamente.

Tabla 35. Convenios de Cooperación por tipo de alianza 2021.



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021) Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Los convenios suscritos estos se enmarcan especialmente en formación, transferencia de conocimiento, transferencia de tecnología, segunda lengua, innovación y formación virtual; como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 36. Objetos de los Convenios y Alianzas por Institución 2021.

Institución	Objeto
UK PACT- THE GLOBAL GREEN GROWTH INSTITUTE	Fomentar la formación de competencias especializadas para atender los desafíos de la transición de modelos de generación de ingresos tradicionales a modelos sostenibles y compatibles con el clima.
CODESPA	Aunar esfuerzos a futuro entre el SENA y CODESPA, a través de cooperación técnica internacional para impulsar el desarrollo del talento humano y el fortalecimiento de las capacidades institucionales para potenciar y profundizar el vínculo entre ellas para el diseño de estrategias y desarrollo de proyectos que generen medios de vida sostenibles en el tiempo con la población vulnerable en riesgo de exclusión en el sector rural, principalmente.
FUNDACIÓN REAL MADRID	Aunar esfuerzos para la transferencia de conocimientos e intercambio de buenas prácticas sobre modelos de entrenamiento deportivo, recreativo y pedagógico a través de valores y habilidades personales para fortalecer las redes de actividad física, recreación y deporte; red institucional de pedagogía y afines del SENA.
ESCUELA DE HOTELERIA Y TURISMO DE LUXEMBURGO	Aunar esfuerzos para fortalecer los procesos misionales del SENA, a través de acciones conjuntas que conduzcan a la transferencia de conocimientos de la Escuela de Hotelería y Turismo de Luxemburgo y viceversa



Institución	Objeto
BANCO DE DESARROLLO DE AMÉRICA LATINA CAF	Impulsar la modernización de las PYMES en Antioquia, como referente a nivel nacional, mediante la incorporación de procesos productivos que incorporen nuevas tecnologías relacionadas con la industria 4.0 y la economía naranja
COMISIÓN FULBRIGHT	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros entre el SENA y la Comisión Fulbright para el desarrollo de programas internacionales para brindar asistencia técnica y fortalecer los programas de Bilingüismo, Gestión Curricular y Formación Continua Especializada.
FACEBOOK COLOMBIA	Aunar esfuerzos para fortalecer los procesos misionales del SENA, a través de acciones conjuntas que promuevan la implementación de las herramientas y estrategias de Facebook para el desarrollo de competencias digitales en el SENA.
IBRACO	Aunar esfuerzos institucionales con el fin de continuar fortaleciendo la formación en lenguas que se imparte en el SENA a aprendices mediante la enseñanza del idioma portugués, conocimiento de la cultura brasileña y el mejoramiento continuo de los procesos académicos que inciden en las acciones de formación del SENA
UTADEO - INSTITUTO CONFUCIO	Aunar esfuerzos para fortalecer la formación virtual y complementar las competencias en el idioma chino mandarín y ampliar el conocimiento de esta lengua en el SENA, y así mejorar la competitividad e inserción laboral en aprendices del nivel nacional y facilitar el desarrollo de competencias interculturales relacionadas con China de la comunidad SENA
FOAL	Aunar esfuerzos técnicos, tecnológicos, humanos y económicos entre la FOAL y el SENA, con el fin de continuar con el mejoramiento de la movilidad educativa, formativa y laboral de la población con discapacidad visual a través de acciones relacionadas con la formación integral para el trabajo, proyectos de evaluación y certificación de competencias laborales, intermediación laboral, orientación ocupacional, asesoramiento en iniciativas de emprendimiento e inserción laboral.
COOPERATIVA DE LAS AMÉRICAS	apalancar esfuerzos y contribuir al desarrollo de la transición/transformación digital de organizaciones de productores, cooperativas agropecuarias y pesqueras, organizaciones solidarias y de la agricultura familiar de áreas rurales, específicamente creando oportunidades de mejora de capacidades y financiación para acceso al mercado a escala nacional, subregional y regional. Lo anterior, buscando la transferencia de conocimiento a los centros de formación, funcionarios, instructores, aprendices y comunidad en general del SENA para capacitarse a nivel de fundamentos y conceptos en las diferentes metodologías, modelos y procesos para apoyar la formación en los programas presenciales, complementarios, virtuales o de extensión agropecuaria, que ofrece el SENA.
ALIANZA COLOMBO FRANCESA	Aunar esfuerzos para fortalecer las competencias en el idioma francés y ampliar el conocimiento de la lengua francesa en el SENA y así mejorar la competitividad e inserción laboral en aprendices SENA
ISTITUTO EUROPEO DI DESIGN ESPAÑA	Aunar esfuerzos entre las partes para fortalecer las competencias en innovación del SENA relacionadas con la economía naranja, industrias creativas y materiales para la industria 4.0 por medio del acompañamiento internacional de transferencias de conocimientos y capacitaciones a instructores y aprendices SENA.
STC INTERNATIONAL GROUP	Aunar esfuerzos para fortalecer las competencias y la transferencia de conocimiento sobre el transporte, gestión logística, portuaria, innovaciones y buenas prácticas con expertos internacionales en las redes de conocimiento afines para actualizar y mejorar la oferta formativa del SENA, así como la respuesta al sector empresarial e industrial.
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE AMAZONAS – IFAM	Aunar esfuerzos a futuro para fortalecer los procesos misionales del SENA e IFAM, a través de acciones conjuntas que promuevan el desarrollo de proyectos de transferencia de conocimiento y tecnología y el desarrollo de proyectos de enseñanza, investigación y extensión, desarrollo de pasantías e innovación.
AHK- CÁMARA COLOMBO - ALEMANA	Aunar esfuerzos entre el SENA y el conviniente, para aportar al cierre de la brecha laboral del sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones en Colombia, mediante la formación y el fortalecimiento de competencias en desarrollo web y ciencia de datos de un grupo aprendice del SENA, mediante la metodología conocida a nivel mundial como BootCamp.



Institución	Objeto
COOPERMONDO	Aunar esfuerzos para transferir y actualizar el conocimiento respecto a las metodologías de cooperativismo, asociatividad rural y extensionismo para la estrategia de AgroSENA, programa SENA Emprende Rural y redes de conocimiento afines a las temáticas.
FUNDACIÓN EURECAT	“Aunar esfuerzos para fortalecer, desarrollar y recibir transferencia de conocimiento sobre materiales compuestos, fibra de carbón y materiales para la industria 4.0 de instructores del SENA que hacen parte de las redes de conocimiento afines, así como fortalecer la formación y el conocimiento de aprendices en formación titulada sobre industria 4.0, transformación digital; el Internet de las Cosas IOT; Analítica de Datos, machine learning y la Robótica para fortalecer las competencias y su perfil profesional”
INFOTEP	Aunar esfuerzos para fortalecer los procesos misionales del SENA e INFOTEP a través de acciones conjuntas que impulsen la ejecución de programas y proyectos relacionados a la formación técnica y tecnológica en términos de agilidad y pertinencia, los cuales podrán contener intercambio de experiencias, transferencia mutua de conocimientos, asistencia técnica, y temas de innovación y desarrollo tecnológico, encaminados a la formación profesional integral de aprendices e instructores de las dos entidades.
OIT/CINTERFOR	Aunar esfuerzos entre SENA y OIT/Cinterfor para contribuir a la generación y transferencia de conocimientos y buenas prácticas en el ámbito de la Formación Profesional Integral y el desarrollo de capacidades del talento humano que propendan por la innovación y la mejora de la calidad y la pertinencia de la formación técnica y tecnológica impartida por el SENA a través de sus instructores a los aprendices colombianos y a la actualización del personal profesional, de apoyo y directivo
AGENCIA PARA LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE ALEMANIA -GIZ-	En coordinación con el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, desarrollar los estudios para identificar y proponer las rutas para la atención de la demanda de talento humano cualificado en torno a la movilidad eléctrica, especialmente en la cadena de valor de sistemas de transporte masivo basados en buses eléctricos, a través de programas de formación laborales con un enfoque de equidad de género y enrutamiento para la empleabilidad.
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT	Aunar esfuerzos administrativos, técnicos y financieros para diseñar y adelantar la capacitación técnica de instructores SENA en derechos humanos y fundamentales en el trabajo dentro del contexto de las múltiples tipologías de relaciones laborales.
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE INDUSTRIAL - SENAI	Aunar esfuerzos entre las partes para mejorar la productividad y la innovación tecnológica en las Pymes del sector industrial en Colombia y fortalecer los procesos de formación profesional integral, mediante la transferencia de conocimiento, de metodologías y buenas prácticas del SENAI (EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE INDUSTRIAL - Brasil), dirigida a instructores y colaboradores SENA.
PROCOLOMBIA	“El presente Convenio Marco de Cooperación tiene por objeto aunar esfuerzos entre las partes y quienes se adhieran posteriormente al mismo, para desarrollar las actividades encaminadas a la participación de Colombia en la Exposición Internacional la Exposición Universal Dubái 2020”.
INFOCAL	Aunar esfuerzos para fortalecer los procesos misionales del SENA e INFOCAL a través de acciones conjuntas que impulsen la ejecución de programas y proyectos relacionados a la formación técnica y tecnológica en términos de agilidad y pertinencia en beneficio de las partes, los cuales podrán contener intercambio de experiencias, transferencia mutua de conocimientos, asistencia técnica, y temas de innovación y desarrollo tecnológico.
SHEWORKS!	La intención mutua de articular acciones encaminadas a aunar esfuerzos para el fomento y reactivación del empleo femenino en el nuevo mercado laboral digital, mediante el desarrollo de acciones que promuevan la inclusión transversal de las mujeres y la eliminación de sesgos raciales, culturales y de discapacidad.
CONCESIÓN FERREA DE OCCIDENTE	La intención mutua de articular acciones para el fortalecimiento de transferencias de tecnologías a los procesos SENA, a través de acciones conjuntas que conduzcan a la transferencia de conocimiento entre las partes.



Institución	Objeto
SIEMENS	Aunar esfuerzos administrativos, técnicos y tecnológicos que permitan fortalecer el desarrollo de procesos formativos en aprendices y el fortalecimiento de habilidades y competencias en instructores e investigadores y personal administrativo asociados a las redes de; energía Eléctrica, mecánica industrial, electrónica y automatización, logística y gestión de producción, Gestión administrativa y financiera, agrícola, pecuaria, ambiental y biotecnología a través de la incorporación de nuevas tecnologías, transferencia de conocimientos y recursos didácticos relacionados con las industrias 4.0, para responder a los retos y demandas del sector productivo.
SEBRAE	Aunar futuros esfuerzos para fortalecer los procesos misionales del SENA y SEBRAE, a través de acciones conjuntas que conduzcan a la transferencia de conocimientos y buenas prácticas fomentando el desarrollo de micro y pequeñas empresas
FIBS RILL -RESEARCH INSTITUTE ON LIFELONG LEARNING gGmbH	El proyecto analizará las posibilidades de cooperación y de exportación de elementos de formación profesional desde Alemania para el campo de las energías renovables en Colombia
FESTO	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para la transferencia de conocimiento a instructores en temas relacionados con industrias 4.0 priorizados en el PIC, a través de mecanismos de certificaciones, eventos de divulgación científica y tecnológica, beneficiando aprendices en el acompañamiento de proyectos de investigación y con esto generar capacidades institucionales en temas relacionados con las industrias disruptivas en el contexto de la cuarta revolución industrial y transformación digital, promoviendo desarrollo de conocimiento y competencias de los programas de formación relacionados con las redes de electrónica y automatización, mecánica industrial, energía eléctrica, telecomunicaciones, logística y sus áreas temáticas relacionadas.
AUTORIDAD NACIONAL PARA LA INNOVACIÓN GUBERNAMENTAL - AIG	Aunar esfuerzos y capacidades institucionales para impulsar el desarrollo de alianzas y acciones de cooperación e intercambio de buenas prácticas relacionadas con Economía Naranja, entre la AIG y el SENA, con el fin de contribuir al incremento de la competitividad de Colombia y Panamá mediante el fortalecimiento de los procesos asociados a la formación para el trabajo, el fomento del emprendimiento, la innovación, la certificación de competencias laborales, y el trabajo digno.
FEDERACIÓN IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE ARTES Y CIENCIAS CINEMATOGRAFICAS - FIACINE	Aunar esfuerzos técnicos, didácticos e innovadores, que permitan desarrollar y ejecutar acciones conjuntas para el fortalecimiento de la Formación en contenidos audiovisuales y la transferencia de conocimiento por medio de mentorías internacionales dirigidas a aprendices, a partir de la incorporación de expertos de países iberoamericanos.
EVERIS COLOMBIA SAS	Aunar esfuerzos para establecer las bases de una cooperación entre SENA y EVERIS, que permita desarrollar actividades conjuntas orientadas a apoyar el cierre de brecha digital, generar y transferir conocimientos, desarrollar, evolucionar y mantener tecnologías y modelos exitosos que apoyen las acciones misionales y de soporte de la entidad, dirigidas a beneficiar instructores, aprendices, emprendedores, y personal administrativo SENA.
OEI - DAPRE	Aunar esfuerzos técnicos, tecnológicos y administrativos entre el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República -DAPRE, el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura-OEI, con el fin de generar acciones para fortalecer las estrategias impulsadas desde la Consejería Presidencial para la Juventud - Colombia Joven, en torno al desarrollo y ejecución de la Estrategia SACÚDETE
MELTEC COMUNICACIONES S.A.	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para fortalecer la formación profesional integral a través de la modernización de ambientes de formación en tecnologías de inteligencia artificial para el desarrollo de competencias en aprendices e instructores de las redes de conocimiento asociadas a las industrias 4.0.
CORONA y CONALEP	Articular esfuerzos y capacidades entre el Sena, Conalep y corona industrial para impulsar acciones que contribuyan al fortalecimiento de la formación profesional



Institución	Objeto
	integral, la evaluación y certificación de competencias laborales, la transferencia de conocimiento y la empleabilidad.
MNEMO-COLOMBIA	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros mediante la transferencia de conocimiento para fortalecer la cualificación de aprendices de la formación titulada y competencias y habilidades de instructores de las redes de conocimiento asociado al sector de las tecnologías, industria y servicios, en temas relacionados con ciberseguridad, hacking ético, seguridad código, computación forense, infraestructura cloud, mediante el uso de laboratorios virtuales de ciberseguridad, simulando (..)
EMBAJADA DE LOS PAISES BAJOS EN COLOMBIA	Aunar esfuerzos a futuro entre el Sena y la embajada de los países bajos en Colombia para impulsar el desarrollo del talento humano y al fortalecimiento de las capacidades institucionales en materia de horticultura, producción de especies menores, administración de tierras y otras áreas afines para potenciar la innovación; mejora de la calidad y la pertinencia de la formación que imparten los programas y estrategias que atienden la ruralidad en Colombia, así como las redes de conocimiento del Sena afines a la temática.
LINKERS CONSULTORIA 4.0	Aunar esfuerzos a futuro entre las partes para fomentar e impulsar el desarrollo de visitas internacionales, prácticas y pasantías internacionales en Europa dirigidas a aprendices de la red de hotelería y turismo y afines, para cualificar el talento humano colombiano en los requerimientos del sector empresarial.
GOOGLE LLC	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros, para llevar a cabo un programa de educación conjunta en materia de tecnología y marketing digital, que permita fortalecer los programas de formación de las diferentes redes de conocimiento del Sena a partir del uso e incorporación de herramientas tecnológicas con su respectiva transferencia de conocimiento a través de la creación de un plan de formación digital, para aprendices e instructores y con esto mejorar los índices de empleabilidad

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Los convenios fueron suscritos con 41 cooperantes entre: agencias de cooperación de diferentes países, entidades públicas, embajadas, organismo multilaterales, organizaciones no gubernamentales, empresas privadas e instituciones educativas. El listado de actores que suscribieron los convenios durante el 2021 es:



Ilustración 7. Listado de Convenios y Alianzas 2021

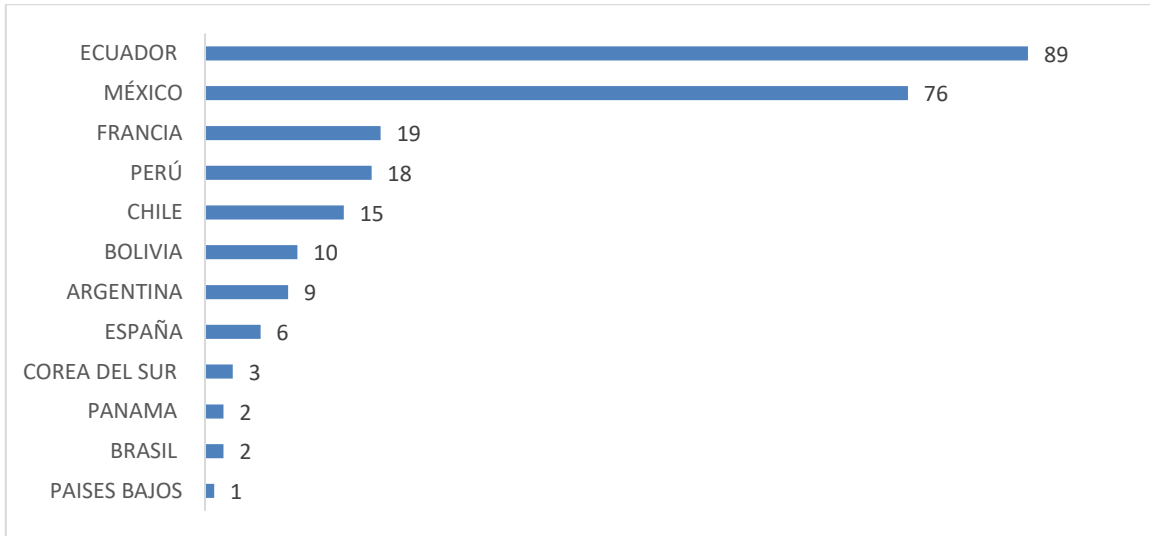
AGENCIA PARA LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE ALEMANIA -GIZ-	AHK- CÁMARA COLOMBO - ALEMANA	ALIANZA COLOMBO FRANCESA	AUTORIDAD NACIONAL PARA LA INNOVACIÓN GUBERNAMENTAL - AIG	BANCO DE DESARROLLO DE AMÉRICA LATINA CAF
CODESPA	COMISIÓN FULBRIGHT	CONCESIÓN FERREA DE OCCIDENTE	COOPERATIVA DE LAS AMÉRICAS	COOPERMONDO
CORONA y CONALEP	EMBAJADA DE LOS PAISES BAJOS EN COLOMBIA	ESCUELA DE HOTELERIA Y TURISMO DE LUXEMBURGO	EVERIS COLOMBIA SAS	FACEBOOK COLOMBIA
FEDERACIÓN IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE ARTES Y CIENCIAS CINEMATOGRAFICAS - FIACINE	FESTO	FIBS RILL -RESEARCH INSTITUTE ON LIFELONG LEARNING gGmbH	FOAL	FUNDACIÓN EURECAT
FUNDACIÓN REAL MADRID	GOOGLE LLC	IBRACO	INFOCAL	INFOTEP
INSTITUTO EUROPEO DI DESIGN ESPAÑA	LINKERS CONSULTORIA 4.0	MELTEC COMUNICACIONES S.A.	MNEMO-COLOMBIA	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE AMAZONAS – IFAM
OEI - DAPRE	OIT/CINTERFOR	ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT	PROCOLOMBIA	SEBRAE
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE INDUSTRIAL - SENAI	SHEWORKS!	SIEMENS	STC INTERNATIONAL GROUP	UK PACT- THE GLOBAL GREEN GROWTH INSTITUTE
		UTADEO - INSTITUTO CONFUCIO		

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)



La movilidad de aprendices evidencia que fue desarrollada especialmente en Ecuador con 36% (89 aprendices), seguido de México con 30%, (76 aprendices), Francia con 8% (19 aprendices), Perú con 7% (15 aprendices) y Chile con 6% (15 aprendices).

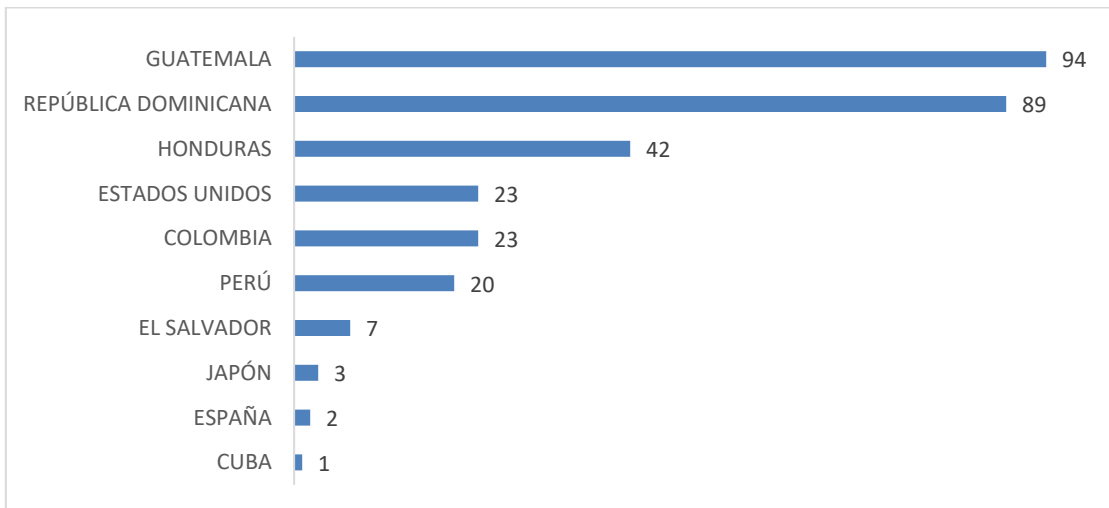
Gráfica 61. Movilidad de Aprendices 2021.



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

La movilidad de servidores públicos, del subgrupo instructores fue de 304, de las cuales el 30.92% se desarrolló en Guatemala, 29.28% en República Dominicana y 13% en Honduras. Se evidencia movilidad a Estados Unidos y Perú con 7.57% y 6.58%.

Gráfica 62. Movilidad de Instructores 2021

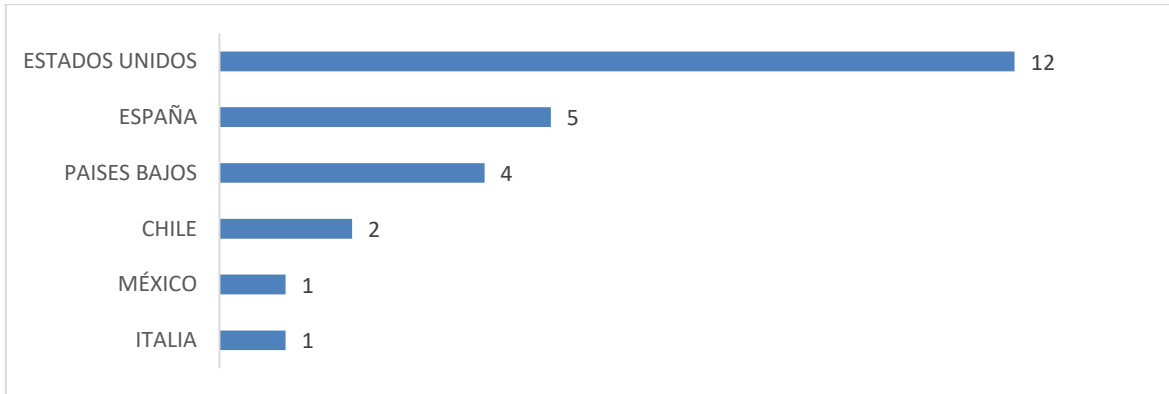


Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)



Frente a los expertos internacionales se evidencia que la movilidad se desarrolló especialmente con 25 expertos, distribuidos en Estados Unidos con 48%, España con 20% y Países Bajos con 16%; como se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica 63. Movilidad de Expertos Internacionales 2021



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Frente a la modalidad y teniendo en cuenta los efectos de la pandemia generada por el Covid 19, el mayor porcentaje se realizó de manera virtual con 93%, presencial con 5%, y en modalidad combinada (presencialidad y virtualidad), 2%.

Tabla 37. Modalidad de la Movilidad por actor 2021.

Modalidad	Aprendices	Expertos internacionales	Instructores	Total
Presencial	3	1	27	31
Presencial / Virtual		12		12
Virtual	247	12	277	536
Total	250	25	304	579

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

El listado de las instituciones de formación por país es.

Tabla 38. Listado de las instituciones de formación

País	Institución Formadora
Argentina	Instituto Tecnológico Universitario
Argentina	Universidad Nacional de Hurlingham
Argentina	Universidad de Hurlingham
Bolivia	Universidad de San Francisco Xavier de Chuquisaca
Bolivia	Universidad Mayor
Brasil	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais (Ifsuldeminas)



País	Institución Formadora
Brasil	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do sul de Minas Gerais (Ifsuldeminas), Campus Inconfidentes
Chile	Chilevalora-Cinterfor
Chile	Universidad de La Frontera Chile
Chile	Universidad Técnica Federico Santa María
Corea Del Sur	Seoul Institute Of Technology And Education
Cuba	Instituto de Ciencia Animal - Ica
Ecuador	Universidad de Azuay
Ecuador	Universidad de Cuenca
Ecuador	Universidad de Cuenca
Ecuador	Universidad Técnica Particular De Loja
España	Fundación Real Madrid
España	Istituto Europeo di Design
España	Stc International Group
España	Universidad de Córdoba
Estados Unidos	Comisión Fulbright
Estados Unidos	Fundación Global
Estados Unidos	Georgia Tech
Francia	Ministerio de Agricultura y Alimentos de Francia
Francia	Ministerio de Agricultura Y los Alimentos de Francia
Italia	Iila
Japón	Agencia de Cooperación Internacional Del Japón
México	Instituto Tecnológico de Tláhuac li
México	Bsns Identidad Mexico
México	Centro Universitario Uteg
México	Conocer Cinterfor
México	Delfín
México	Instituto Politecnico Nacional de México
México	Instituto Tecnológico de México
México	Instituto Tecnológico De Zitácuaro
México	Tecnológico de Estudios Superiores De Jocotitlán
México	Universidad Autónoma de La Laguna
México	Universidad Iberoamericana Puebla
México	Universidad Politécnica de Guanajuato
México	Universidad Politécnica de Victoria
México	Universidad Veracruzana
Países Bajos	Aeres Training Center
Países Bajos	Cinop
Países Bajos	Here2start



País	Institución Formadora
Países Bajos	Stc International Group
Panamá	Universidad Tecnológica de Panamá
Perú	Sencico
Perú	Sencico Y Swisscontact
Perú	T&T Perú
Perú	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Perú	Universidad César Vallejo
Perú	Universidad Científica del Sur
Perú	Universidad Continental
Perú	Universidad de Piura
Perú	Universidad Esan
Perú	Universidad Tecnológica de Perú
República Dominicana	Infotep

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)



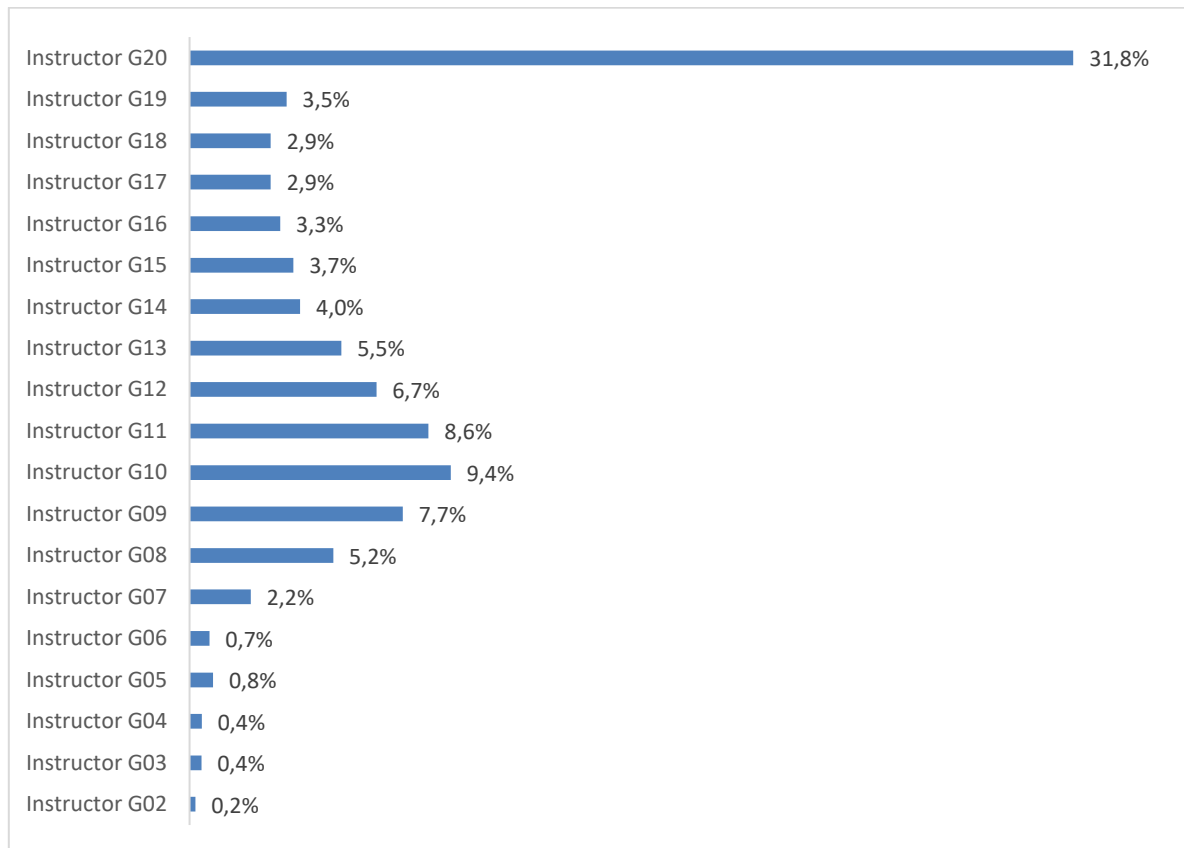


12. Grupo de Valor Servidores Públicos

La Caracterización 2020 presentó la información relacionada con Servidores Públicos, especialmente para funcionarios. En 2021 este ejercicio profundiza desde una mirada geográfica en los instructores de planta permanente, provisional y contratistas, quienes son pilar fundamental en el desarrollo misional de la Entidad,

Para 2021, la denominación del cargo de los funcionarios que son instructores evidencia que el 60% ocupan esta labor en la Entidad. De este subgrupo se registra que el 31.08% son instructores grado 20, seguido por el grado 10 con 9.4%.

Gráfica 64. Distribución de instructores por grados 2021



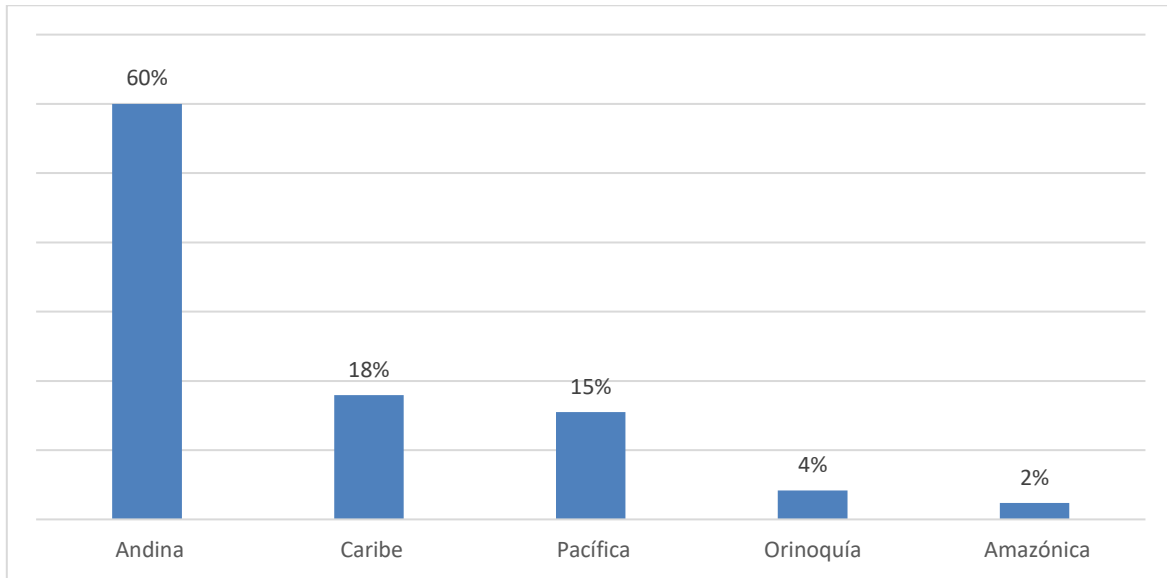
Fuente: Elaboración propia con base en registros de Funcionarios Públicos – Instructores de la Secretaría General (2021)

Los instructores de planta de personal permanente, era de 6.379 servidores, de los cuales el 60% están concentrados en la zona Andina, lo que guarda relación con el número de aprendices matriculados en los diferentes niveles de formación que se presentó en el apartado del grupo de valor Aprendices. Además, se puede mostrar que zonas como el



Caribe y el Pacífico, concentran respectivamente 18% y 15%, como se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica 65. Distribución de instructores de planta por zonas 2021



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

A continuación, se presenta el listado de instructores de planta vinculados por cada una de las 33 regionales en las cinco zonas, en el cual se evidencia que cinco regionales concentran el 50.75% del personal vinculado: Distrito Capital, Antioquia, Valle del Cauca, Cundinamarca y Santander.

Tabla 39. Distribución de Instructores por Zona y Regional - Planta 2021

Zona	Nombre Regional	Número Instructores de Planta
Amazónica	Regional Amazonas	28
Amazónica	Regional Caquetá	43
Amazónica	Regional Guainía	22
Amazónica	Regional Putumayo	37
Amazónica	Regional Vaupés	16
Andina	Regional Antioquia	801
Andina	Regional Boyacá	204
Andina	Regional Caldas	189
Andina	Regional Cundinamarca	377
Andina	Regional Distrito Capital	986
Andina	Regional Huila	166
Andina	Regional Norte de Santander	157
Andina	Regional Quindío	108



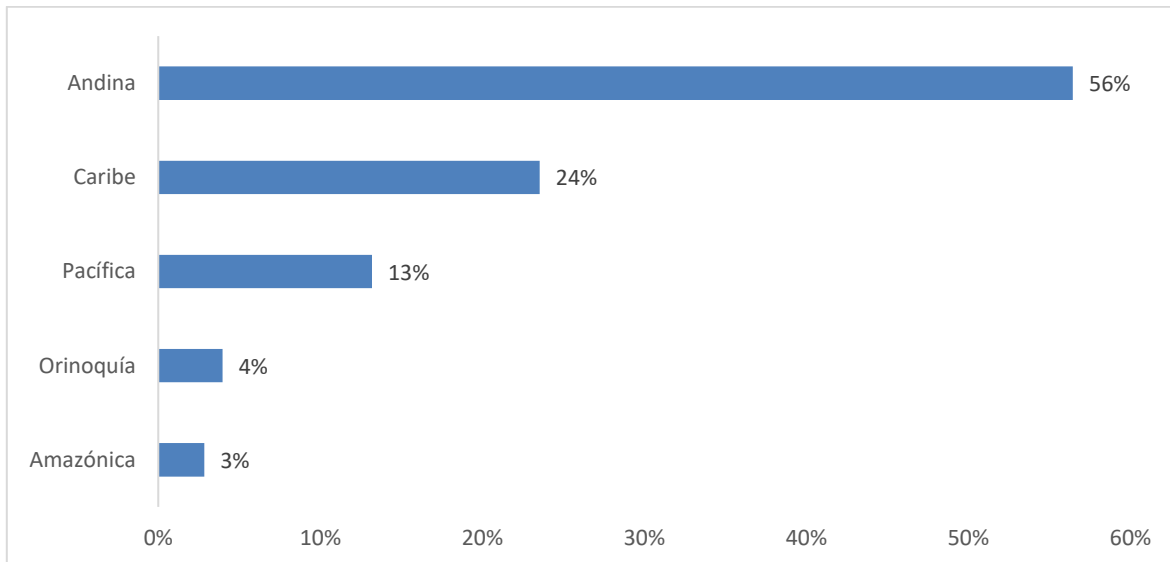
Zona	Nombre Regional	Número Instructores de Planta
Andina	Regional Risaralda	156
Andina	Regional Santander	350
Andina	Regional Tolima	211
Caribe	Regional Atlántico	324
Caribe	Regional Bolívar	227
Caribe	Regional Cesar	144
Caribe	Regional Córdoba	126
Caribe	Regional La Guajira	103
Caribe	Regional Magdalena	96
Caribe	Regional San Andrés	31
Caribe	Regional Sucre	58
Pacífica	Regional Cauca	162
Pacífica	Regional Chocó	43
Pacífica	Regional Nariño	132
Pacífica	Regional Valle del Cauca	619
Orinoquía	Regional Arauca	40
Orinoquía	Regional Casanare	44
Orinoquía	Regional Guaviare	30
Orinoquía	Regional Meta	122
Orinoquía	Regional Vichada	22
Total		6.174

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Los instructores contratados por prestación de servicios en el SENA para el 2021 alcanzan 21.243 personas para 33 regionales, de los cuales el 56% están concentrados en la zona Andina, 24% en la zona Caribe y 13% en la zona Pacífica, como se muestra en la siguiente gráfica.



Gráfica 66. Distribución de instructores contratistas por zonas 2021



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Igualmente, se evidencia que el 55.65% se consolida en seis regionales: Distrito Capital, Antioquia, Atlántico, Valle del Cauca, Cundinamarca y Santander. El listado de los instructores vinculados por prestación de servicios cada una de las 33 regionales se presenta a continuación.

Tabla 40. Distribución de Instructores por Zona y Regional – Instructores 2021

Zona	Nombre Regional	Número Instructores de Contrato
Amazónica	Regional Amazonas	74
Amazónica	Regional Caquetá	184
Amazónica	Regional Guainía	85
Amazónica	Regional Putumayo	254
Amazónica	Regional Vaupés	6
Andina	Regional Antioquia	2662
Andina	Regional Boyacá	515
Andina	Regional Caldas	342
Andina	Regional Cundinamarca	1366
Andina	Regional Distrito Capital	3033
Andina	Regional Huila	576
Andina	Regional Norte de Santander	702
Andina	Regional Quindío	418
Andina	Regional Risaralda	464
Andina	Regional Santander	1.135
Andina	Regional Tolima	780
Caribe	Regional Atlántico	1.571



Caribe	Regional Bolívar	958
Caribe	Regional Cesar	610
Caribe	Regional Córdoba	590
Caribe	Regional La Guajira	310
Caribe	Regional Magdalena	337
Caribe	Regional San Andrés	269
Caribe	Regional Sucre	357
Pacífica	Regional Cauca	734
Pacífica	Regional Chocó	214
Pacífica	Regional Nariño	435
Pacífica	Regional Valle del Cauca	1.418
Orinoquía	Regional Arauca	102
Orinoquía	Regional Casanare	188
Orinoquía	Regional Guaviare	121
Orinoquía	Regional Meta	369
Orinoquía	Regional Vichada	64
Total		21.243

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Es importante mencionar que este documento no presenta otras variables relacionadas con la caracterización de instructores, dado que este tipo de información hace parte de los ejercicios realizados por la Secretaría General sobre el grupo de Servidores Públicos.

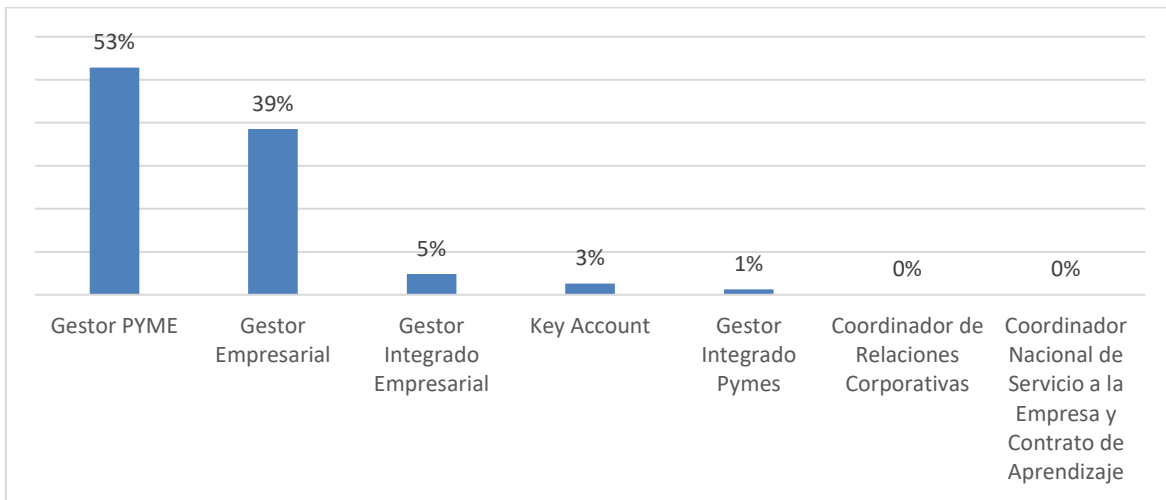




13. Grupo de Valor Empresas

Para 2021, las empresas que hacen parte de la Estrategia de la Unidad de Atención al Empresario – UAIE, se caracterizaron por generar alto impacto en el sector y en las regiones donde realizan su actividad económica. La estrategia estuvo compuesta por 49.676 empresas, de las cuales, el 3% están siendo atendidas por *Key Account Manager*, el 53% por Gestores Pymes, el 39% por Gestor Empresariales y el 1% por Gestores Integradores.

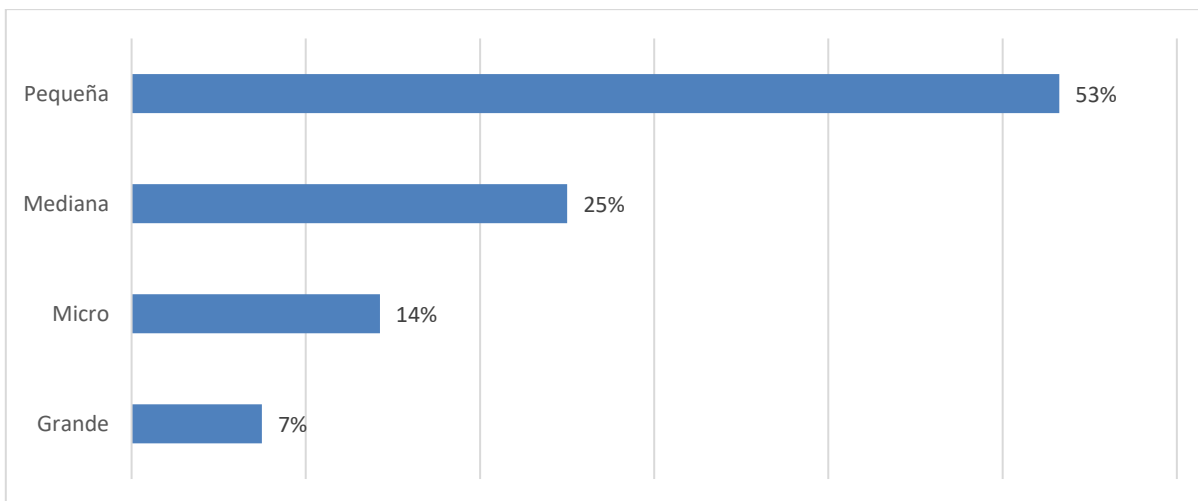
Gráfica 67. Empresas por tipo de gestor 2021



Fuente: Elaboración propia con base en CRM (2021)

En relación con el tamaño de las empresas de la UAIE, el 14% corresponde a microempresas, el 25% a medianas, el 7% a grandes y el 53% a pequeñas empresas, como se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica 68. Tamaño de Empresas de la Unidad de Atención Integral al Empresario 2021



Fuente: Elaboración propia con base en CRM (2021)



Frente a las regionales a las que pertenecen las empresas, el 62% están ubicadas en las Distrito Capital, Antioquia y Valle del Cauca, en la cuales predominan las microempresas. Con relación al tamaño de las empresas por regional, las grandes se ubican en Distrito Capital, Antioquia y Valle del Cauca, con el 71,32%.

Tabla 41. Distribución de empresas por regional y tamaño UAIE 2021

Regional	Grande	Mediana	Micro	Pequeña	Total
Amazonas	1	10	14	24	49
Antioquia	649	2.571	1.018	5.014	9.252
Arauca	6	20	29	41	96
Atlántico	169	577	430	1.346	2.522
Bogotá D.C.	1.608	4.286	1.818	8.919	16.631
Bolívar	86	371	165	688	1.310
Boyacá	22	146	103	458	729
Caldas	59	179	116	350	704
Caquetá	3	30	48	58	139
Casanare	13	66	88	215	382
Cauca	47	134	61	307	549
Cesar	26	91	67	199	383
Chocó	9	27	42	94	172
Córdoba	33	117	107	244	501
Cundinamarca	130	683	222	1.405	2.440
Guainía	2	1	6	8	17
Guaviare	1	11	6	8	26
Huila	32	116	174	313	635
La Guajira	12	73	61	97	243
Magdalena	42	184	136	336	698
Meta	23	152	197	307	679
Nariño	33	118	90	256	497
Norte de Santander	42	208	109	535	894
Putumayo	4	23	33	45	105
Quindío	27	88	89	228	432
Risaralda	67	232	264	563	1.126
San Andrés y Providencia	6	26	10	96	138
Santander	117	492	490	1.052	2.151
Sucre	16	77	69	184	346
Tolima	36	159	164	384	743
Valle del Cauca	395	1.149	838	2.674	5.056
Vaupés	1	1	5	1	8



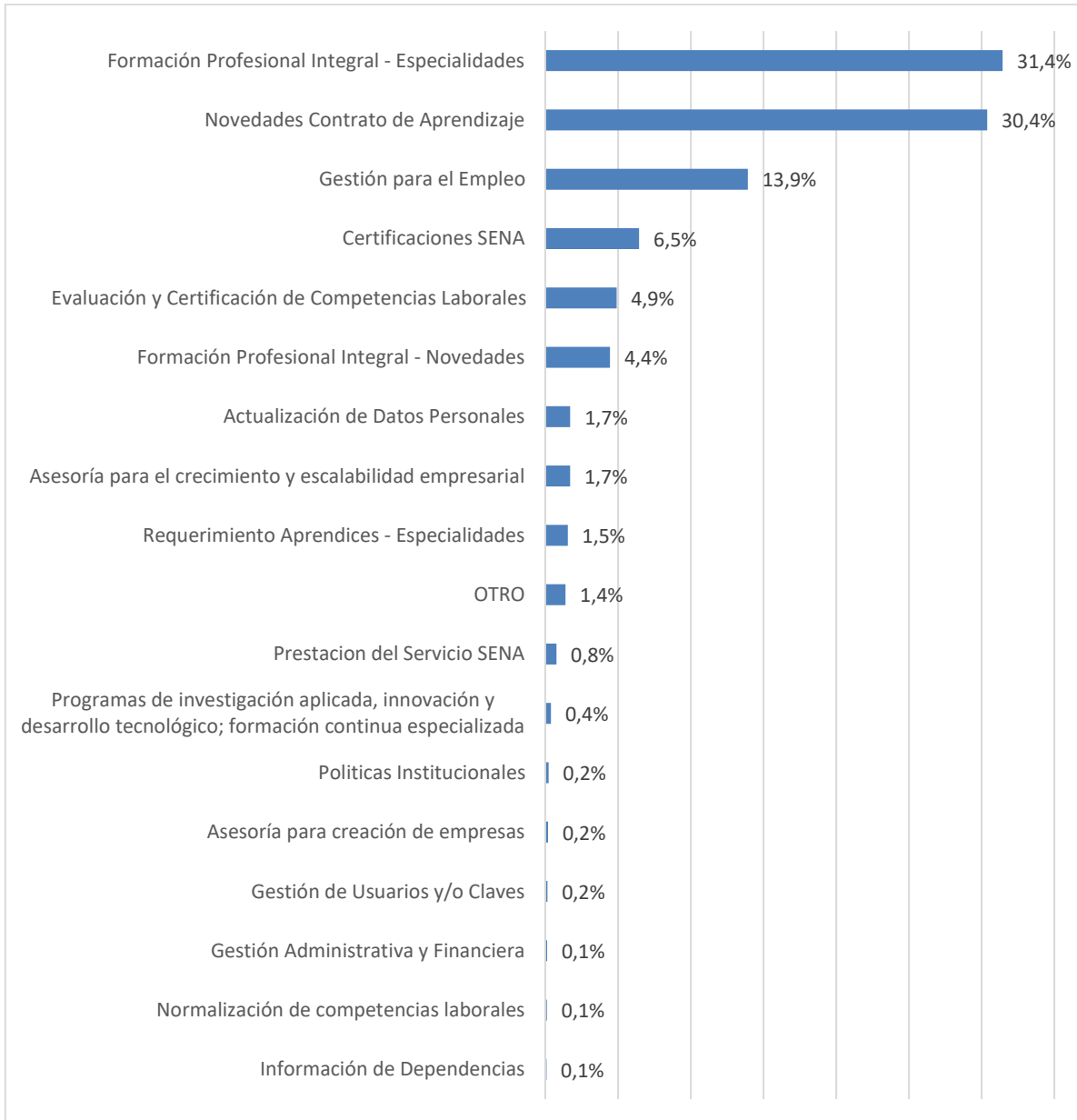
Regional	Grande	Mediana	Micro	Pequeña	Total
Vichada	1	6	9	6	22
Total	3.718	12.424	7.078	26.455	49.675

Fuente: Elaboración propia con base en CRM (2021)

En 2021, la estrategia realizó 20.797 solicitudes relacionadas con diferentes servicios y trámites, de las cuales la Formación Profesional Integral – Especialidades, con 31,4%, tiene el mayor nivel de solicitudes, seguido por Novedades - Contrato de Aprendizaje con 30,4%, y Gestión para el Empleo con 13,9%, como se puede ver en la siguiente gráfica.



Gráfica 69. Solicitudes realizadas en la estrategia UAIE 2021

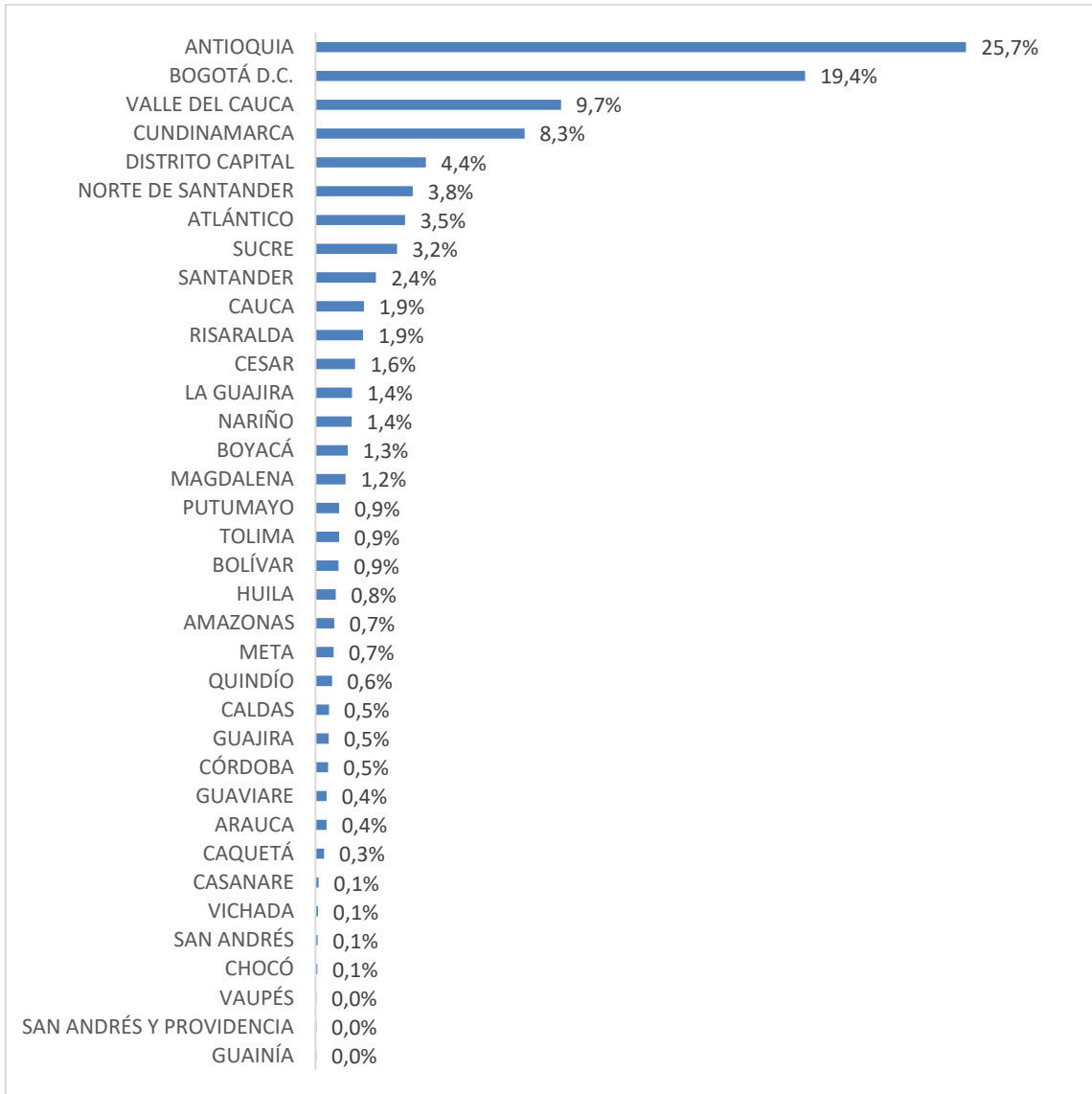


Fuente: Elaboración propia con base en CRM (2021)

Teniendo en cuenta el departamento del cual se realizó la solicitud, el 54% se concentran en Antioquia con 25,7%, Bogotá con 19,4% y Valle del Cauca con 9,7%.



Gráfica 70. Solicitudes realizadas en la estrategia UAIE por departamento 2021.



Fuente: Elaboración propia con base en CRM (2021)

Sobre las Mesas Sectoriales (espacio natural de concertación para desarrollar la gestión del talento humano por competencias con el sector productivo, gubernamental y académico) el ejercicio de caracterización actualiza información relacionada con las empresas asociadas a cada una de ellas. Las variables son:

Tabla 42. Variables - Mesas Sectoriales

Categoría	Definición de la categoría	Variabes
Identificación	Grupo de variables que permiten conocer acerca de la ubicación geográfica de las empresas	Nombre de la Empresa Ubicación de la Empresa



Tipo de Empresa	Grupo de variables que permiten conocer acerca de los atributos generales de las empresas asociadas	Tamaño de la Empresa Tipo de Participante Sector de la Empresa Actividad Económica
Intrínseca	Grupo de variables que permiten conocer acerca de la relación de las empresas con el SENA, en su participación en las Mesas Sectoriales.	Nombre de la Mesa Sectorial Centro de Formación – Secretaría Técnica

Fuente: Elaboración propia con base en el DSNFT (2020)

Para 2021, se registraron en el Sistema de Formación Nacional para el Trabajo - SFNT, 85 mesas sectoriales, ubicadas en 19 Regionales y 56 Centros de Formación Integral, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 43. Mesas Sectoriales, por Regional y Centro de Formación

Regional	Centro de Formación Profesional	Nombre Mesa Sectorial
Antioquia	Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda	Diseño, Confección y Moda
	Centro de los Recursos Naturales Renovables La Salada	Agua Potable y Saneamiento Básico Producción Forestal
	Centro de Servicios de Salud	Servicios Funerarios
	Centro de Servicios y Gestión Empresarial	Dirección y Gerencia Sector Educativo
	Centro de Tecnología de la Manufactura Avanzada	Telecomunicaciones
	Centro para el Desarrollo del Hábitat y la Construcción	Gas Gestión del Riesgo
	Centro Tecnológico del Mobiliario	Diseño y Mobiliario Materiales Compuestos y Cerámicos Técnicos
	Centro Textil y de Gestión Industrial	Industria Textil
	Complejo Tecnológico Agroindustrial, Pecuario y Turístico	Agroindustria del Banano
	Atlántico	Centro de Comercio y Servicios
Centro Industrial y de Aviación		Aeronáutica
Centro Nacional Colombo Alemán		Soldadura y Ensayos No Destructivos
Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial		Producción Agropecuaria Ecológica
Bolívar	Centro Internacional Náutico, Fluvial y Portuario	Transporte Marítimo
	Centro para la Industria Petroquímica	Industria Petroquímica
Boyacá	Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial	Artesanías
	Centro Minero	Minería
Caldas	Centro de Automatización Industrial	Metalmecánica



Regional	Centro de Formación Profesional	Nombre Mesa Sectorial
	Centro para la Formación Cafetera	Café
Caquetá	Centro Tecnológico de la Amazonía	Caucho
Casanare	Centro Agroindustrial y Fortalecimiento Empresarial de Casanare	Producción de Hidrocarburos
Cauca	Centro De Comercio y Servicios	Gestión Documental
	Centro de Teleinformática y Producción Industrial	Patrimonio Cultural
Cundinamarca	Centro de Biotecnología Agropecuaria	Floricultura
		Producción Pecuaria
	Centro de Desarrollo Agroindustrial y Empresarial	Agroindustria de la Panela
Distrito Capital	Centro de Diseño y Metrología	Diseño
		Metrología
	Centro de Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones	Equipos Electro-Eléctricos
	Centro de Formación de Talento Humano en Salud	Servicios a la Salud
	Centro de Formación en Actividad Física y Cultura	Artes Escénicas
		Audiovisuales
		Deporte, la Recreación y la Actividad Física
		Música
	Centro de Gestión Administrativa	Administración de Justicia
		Bibliotecas
		Gestión Administrativa
		Seguridad y Vigilancia Privada
		Servicios de Avalúos
		Talento Humano
	Centro de Gestión de Mercados, Logística y Tecnologías de la Información	Business Process Outsourcing BPO - KPO – ITO
Gestión de Tecnología y Talento Digital		
Logística		
Centro de Gestión Industrial	Mercadeo	
	Gestión de Procesos Productivos	
Centro de Servicios Financieros	Química	
	Contabilidad y Finanzas	
Centro de Tecnologías del Transporte	Servicios Financieros	
	Transporte	
Centro de Tecnologías para La Construcción y La Madera	Construcción e Infraestructura	
Centro Metalmecánico	Mantenimiento	
	Procesamiento de Alimentos	



Regional	Centro de Formación Profesional	Nombre Mesa Sectorial
	Centro Nacional De Hotelería, Turismo y Alimentos	Turismo
	Centro para la Industria de la Comunicación Gráfica	Industria de la Comunicación Gráfica
Magdalena	Centro de Logística y Promoción Ecoturística del Magdalena	Transporte Férreo
Nariño	Centro Internacional de Producción Limpia - Lope	Fique y Otras Fibras Naturales
Norte De Santander	Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios	Sector Eléctrico
Quindío	Centro Agroindustrial	Cosecha y Poscosecha de Frutas y Hortalizas
	Centro para el Desarrollo Tecnológico de La Construcción y la Industria	Cadena de la Guadua
Risaralda	Centro de Diseño e Innovación Tecnológica Industrial	Industria Automotriz
San Andrés	Centro de Formación Turística, Gente de Mar Y de Servicios	Multilingüismo
		Pesca
Santander	Centro Agroturístico	Tabaco
	Centro de Atención al Sector Agropecuario	Avícola
	Centro Industrial del Diseño y la Manufactura Floridablanca	Cacao y Chocolatería
		Cadena del Cuero, Calzado y Marroquinería
	Centro Industrial y del Desarrollo Tecnológico	Joyería y Relojería
	Palma de Aceite y Oleaginosas	
Tolima	Centro Agropecuario La Granja	Refinación y Transporte de Petróleo, Gas y Derivados
		Acuicultura
Valle del Cauca	Centro Agropecuario de Buga	Producción Agrícola
	Centro de Biotecnología Industrial	Confitería
		Biotecnología
	Centro de Diseño Tecnológico Industrial	Industria del Azúcar y los Biocombustibles
	Centro de Electricidad y Automatización Industrial - CEAI	Producción de Bebidas
	Centro de Gestión Tecnológica de Servicios	Automatización
Centro Nacional de Asistencia Técnica a la Industria - ASTIN	Servicios Personales	
		Consultoría Empresarial
		Plásticos, Caucho y Fibras Sintéticas

Fuente: Elaboración propia con base en el DSNFT (2021)



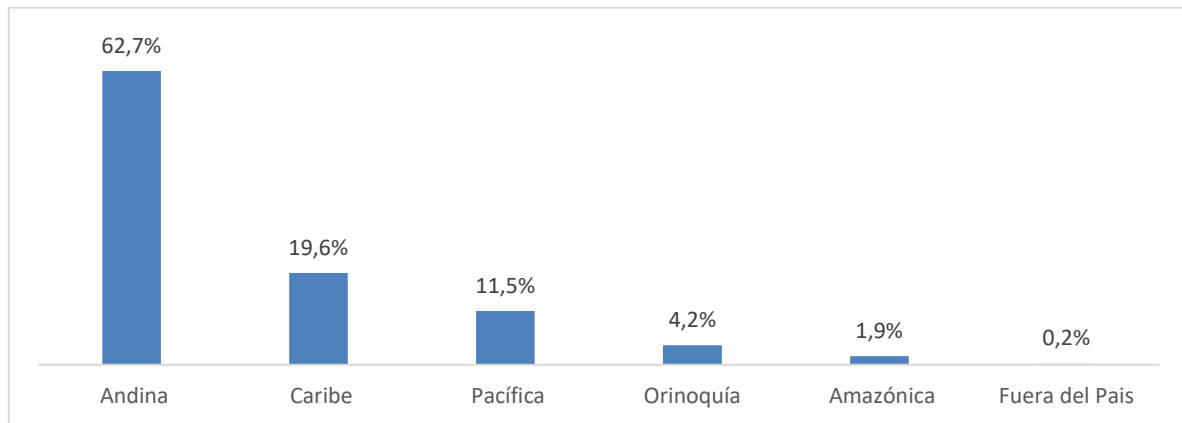


14. Grupo de Valor Buscadores de Empleo

El grupo de valor Buscadores de Empleo está relacionado con el servicio de Gestión para el Empleo, el cual opera por medio de la plataforma de la Agencia Pública de Empleo (APE), en la que cualquier persona accede a este aplicativo para participar de una oportunidad de trabajo y, a su vez, los empresarios encuentran el talento humano que necesitan.

Para 2021, con corte al 30 de noviembre, la Agencia Pública de Empleo contó con 969.439 registros, de los cuales el 62.7% se encuentran en la zona Andina, zona Caribe con 19.6% y la zona Pacífica con 11.5%.

Gráfica 71. Buscadores de Empleo - Inscritos por zonas 2021



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Para el caso de las regionales, se evidencia que cinco consolidan el 52,5% de los inscritos; Distrito Capital (18,6%), Cundinamarca (12,7%), Antioquia (11,1%), Valle del Cauca (6,0%) y Bolívar (4,1%).

Gráfica 72. Buscadores de Empleo - Inscritos por regionales 2021

Zona	Regional	Número de Inscritos
Amazónica	Regional Amazonas	1.279
Amazónica	Regional Caquetá	8.082
Amazónica	Regional Guainía	609
Amazónica	Regional Putumayo	7.365
Amazónica	Regional Vaupés	639
Andina	Regional Antioquia	107.416
Andina	Regional Boyacá	22.517
Andina	Regional Caldas	17.873
Andina	Regional Cundinamarca	122.754
Andina	Regional Distrito Capital	180.008
Andina	Regional Huila	25.493
Andina	Regional Norte de Santander	31.913
Andina	Regional Quindío	16.220

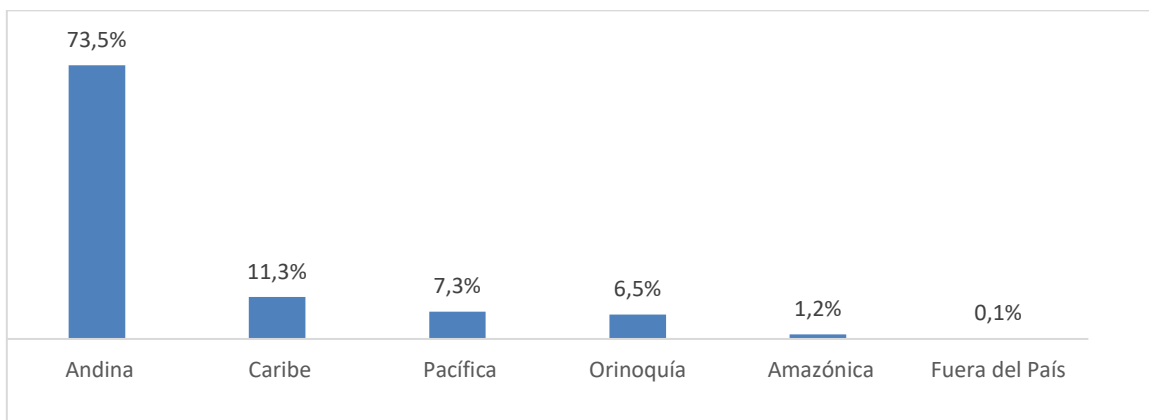


Zona	Regional	Número de Inscritos
Andina	Regional Risaralda	22.562
Andina	Regional Santander	37.570
Andina	Regional Tolima	23.816
Caribe	Regional Atlántico	39.102
Caribe	Regional Bolívar	39.858
Caribe	Regional Cesar	31.481
Caribe	Regional Córdoba	32.751
Caribe	Regional La Guajira	12.923
Caribe	Regional Magdalena	19.616
Caribe	Regional San Andrés	1.499
Caribe	Regional Sucre	12.643
Pacífica	Regional Cauca	15.245
Pacífica	Regional Chocó	7.289
Pacífica	Regional Nariño	30.064
Pacífica	Regional Valle del Cauca	58.528
Orinoquía	Regional Arauca	3.969
Orinoquía	Regional Casanare	6.968
Orinoquía	Regional Guaviare	2.021
Orinoquía	Regional Meta	26.237
Orinoquía	Regional Vichada	1.307
Fuera del país		1.822
Total		969.439

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Frente a las vacantes ofertadas por medio de la Agencia Pública de Empleo, se evidencian 818.033 cargos; el porcentaje más alto se encuentra en la zona Andina con 73,5%, seguido por la zona Caribe con 11,3% y la zona Pacífica con 7,3%.

Gráfica 73. Buscadores de Empleo - Vacantes por zonas 2021



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Tres regionales concentran el 55% de las ofertas: Distrito Capital (31%), Cundinamarca (13%) y Antioquia (12%).



Tabla 44. Buscadores de Empleo - Vacantes por regionales 2021.

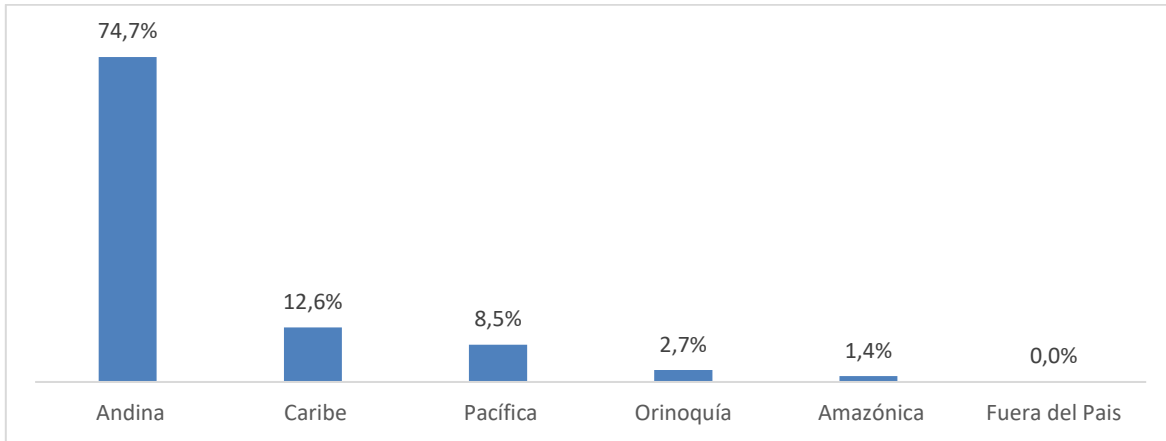
Zona	Regional	Vacantes
	Fuera Del País	1.097
Amazónica	Regional Amazonas	592
Andina	Regional Antioquia	97.007
Orinoquía	Regional Arauca	4.064
Caribe	Regional Atlántico	19.868
Caribe	Regional Bolívar	15.151
Andina	Regional Boyacá	13.787
Andina	Regional Caldas	20.542
Amazónica	Regional Caquetá	3.396
Orinoquía	Regional Casanare	16.333
Pacífica	Regional Cauca	6.407
Caribe	Regional Cesar	15.320
Pacífica	Regional Chocó	4.251
Caribe	Regional Córdoba	14.754
Andina	Regional Cundinamarca	102.763
Andina	Regional Distrito Capital	251.391
Amazónica	Regional Guainía	673
Caribe	Regional La Guajira	5.407
Orinoquía	Regional Guaviare	970
Andina	Regional Huila	14.577
Caribe	Regional Magdalena	12.655
Orinoquía	Regional Meta	31.263
Pacífica	Regional Nariño	11.794
Andina	Regional Norte de Santander	14.127
Amazónica	Regional Putumayo	5.206
Andina	Regional Quindío	10.753
Andina	Regional Risaralda	22.414
Caribe	Regional San Andrés	3.209
Andina	Regional Santander	43.486
Caribe	Regional Sucre	6.123
Andina	Regional Tolima	10.322
Pacífica	Regional Valle del Cauca	37.285
Amazónica	Regional Vaupés	286
Orinoquía	Regional Vichada	760
Total		818.033

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Para el caso de las colocaciones, la zona Andina concentra el 74,7%, seguido por la zona caribe con 12,6% y la zona Pacífica con 8,5%.



Gráfica 74. Buscadores de Empleo - Colocaciones por zonas 2021



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

En las regionales se evidencia que Distrito Capital registra el 29% de las colocaciones, Cundinamarca con 14% y la Regional Antioquia con 12%.

Tabla 45. Buscadores de Empleo - Colocaciones por regionales 2021

Zona	Regional	Colocaciones
Amazónica	Regional Amazonas	406
Amazónica	Regional Caquetá	2.479
Amazónica	Regional Guainía	297
Amazónica	Regional Putumayo	2.478
Amazónica	Regional Vaupés	136
Andina	Regional Antioquia	50.579
Andina	Regional Boyacá	6.290
Andina	Regional Caldas	10.755
Andina	Regional Cundinamarca	59.654
Andina	Regional Distrito Capital	121.905
Andina	Regional Huila	8.694
Andina	Regional Norte de Santander	7.659
Andina	Regional Quindío	6.630
Andina	Regional Risaralda	13.198
Andina	Regional Santander	24.734
Andina	Regional Tolima	4.259
Caribe	Regional Atlántico	11.464
Caribe	Regional Bolívar	8.275
Caribe	Regional Cesar	9.153
Caribe	Regional Córdoba	9.529
Caribe	Regional La Guajira	3.265
Caribe	Regional Magdalena	6.424
Caribe	Regional San Andrés	1.612
Caribe	Regional Sucre	3.126

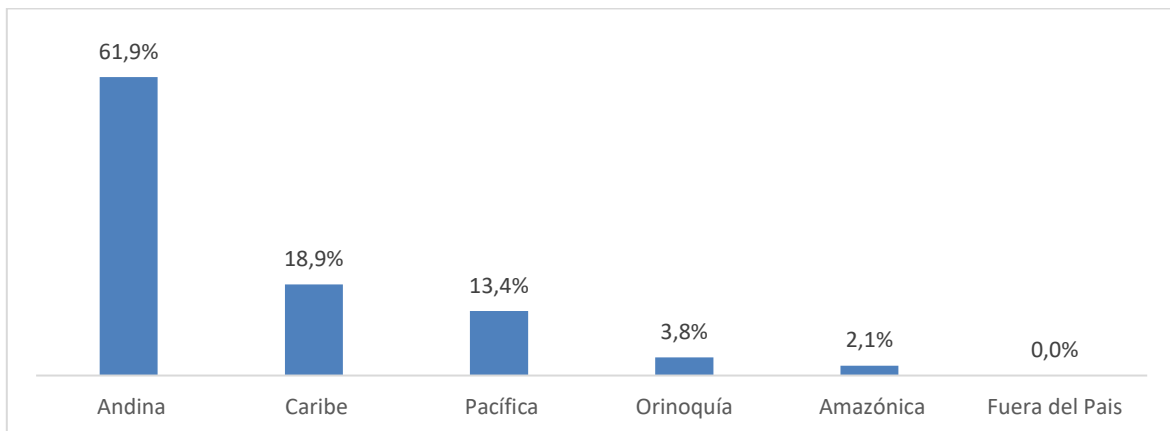


Zona	Regional	Colocaciones
Pacífica	Regional Cauca	3.534
Pacífica	Regional Chocó	2.945
Pacífica	Regional Nariño	6.323
Pacífica	Regional Valle del Cauca	23.146
Fuera del País	Fuera del País	135
Orinoquía	Regional Arauca	2.065
Orinoquía	Regional Casanare	1.875
Orinoquía	Regional Guaviare	539
Orinoquía	Regional Meta	6.622
Orinoquía	Regional Vichada	404
Total		420.589

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Desde el acompañamiento de la Agencia Pública de Empleo, se realizan orientaciones a la población desempleada. Para 2021 se asesoraron a 816.987 buscadores de empleo, de los cuales el 61,9% está concentrado en la zona Andina, 18,9% en la zona Caribe y 13,4% en la zona Pacífica.

Gráfica 75. Buscadores de Empleo – Orientaciones a desempleados por zonas 2021



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Desde la mirada departamental, se evidencia que Distrito Capital, con 15,6%; Cundinamarca, con 11,8%; Antioquia, con 11,4%; Valle del Cauca, con 9,3% y Huila, con 4,7%, concentran el 52,87% de los buscadores de empleo que se encontraban en situación de desempleo y que fueron orientados.

Tabla 46. Buscadores de Empleo – Orientaciones a desempleados por regionales 2021

Zona	Regional	Orientados Desempleados
Amazónica	Regional Amazonas	1.754
Amazónica	Regional Caquetá	6.261



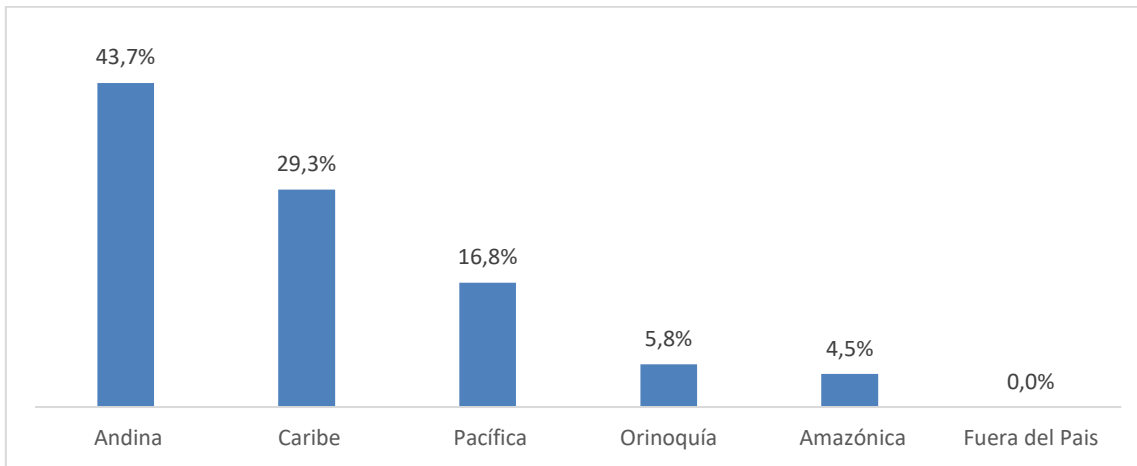
Zona	Regional	Orientados Desempleados
Amazónica	Regional Guainía	690
Amazónica	Regional Putumayo	7.424
Amazónica	Regional Vaupés	721
Andina	Regional Antioquia	93.097
Andina	Regional Boyacá	12.485
Andina	Regional Caldas	24.194
Andina	Regional Cundinamarca	96.315
Andina	Regional Distrito Capital	127.734
Andina	Regional Huila	38.469
Andina	Regional Norte de Santander	35.405
Andina	Regional Quindío	13.725
Andina	Regional Risaralda	15.378
Andina	Regional Santander	23.709
Andina	Regional Tolima	24.947
Caribe	Regional Atlántico	27.154
Caribe	Regional Bolívar	33.795
Caribe	Regional Cesar	23.858
Caribe	Regional Córdoba	25.827
Caribe	Regional La Guajira	18.195
Caribe	Regional Magdalena	14.957
Caribe	Regional San Andrés	3.400
Caribe	Regional Sucre	7.026
Pacífica	Regional Cauca	7.831
Pacífica	Regional Chocó	4.750
Pacífica	Regional Nariño	20.759
Pacífica	Regional Valle del Cauca	76.037
Fuera del País	Fuera del País	174
Orinoquía	Regional Arauca	4.661
Orinoquía	Regional Casanare	4.525
Orinoquía	Regional Guaviare	2.314
Orinoquía	Regional Meta	18.133
Orinoquía	Regional Vichada	1.283

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

De igual manera, como parte del enfoque diferencial y de atención a la población vulnerable, la Agencia Pública de Empleo registró 237.444 buscadores de empleo que fueron orientados y que se encuentran en condición de desplazamiento, especialmente en la zona Andina con 43,7%, zona Caribe con 29,3% y la zona Pacífica con 16,8%.



Gráfica 76. Buscadores de Empleo – Orientaciones a desplazados por zonas 2021



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)

Sobre la orientación a la población desplazada, que fue atendida por la Agencia Pública de Empleo, en su calidad de buscadores, se evidencia que nueve regionales concentraron el 54,61%, de las cuales se resaltan: Antioquia (11,45%), Valle del Cauca (8,16%), Distrito Capital (6,38%), Cesar (6,04%), Bolívar (5,99%), Cundinamarca (4,54%), Tolima (4,17%), Atlántico (4,04%) y Nariño (3,85%).

Tabla 47. Buscadores de Empleo – Orientaciones a desplazados por regionales 2021

Zona	Regional	Orientados Desplazados
Amazónica	Regional Amazonas	191
Amazónica	Regional Caquetá	5.788
Amazónica	Regional Guainía	293
Amazónica	Regional Putumayo	4.105
Amazónica	Regional Vaupés	197
Andina	Regional Antioquia	27.179
Andina	Regional Boyacá	2.225
Andina	Regional Caldas	6.385
Andina	Regional Cundinamarca	10.771
Andina	Regional Distrito Capital	15.143
Andina	Regional Huila	8.189
Andina	Regional Norte de Santander	8.707
Andina	Regional Quindío	3.392
Andina	Regional Risaralda	3.816
Andina	Regional Santander	8.032
Andina	Regional Tolima	9.904
Caribe	Regional Atlántico	9.599
Caribe	Regional Bolívar	14.224
Caribe	Regional Cesar	14.338



Zona	Regional	Orientados Desplazados
Caribe	Regional Córdoba	6.026
Caribe	Regional La Guajira	8.756
Caribe	Regional Magdalena	8.372
Caribe	Regional San Andrés	45
Caribe	Regional Sucre	8.224
Pacífica	Regional Cauca	5.675
Pacífica	Regional Chocó	5.629
Pacífica	Regional Nariño	9.139
Pacífica	Regional Valle del Cauca	19.371
Fuera del País	Fuera del País	14
Orinoquía	Regional Arauca	2.281
Orinoquía	Regional Casanare	1.196
Orinoquía	Regional Guaviare	1.518
Orinoquía	Regional Meta	8.480
Orinoquía	Regional Vichada	240

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2021)



En relación con los datos de la gestión del empleo, la Entidad cuenta con el Observatorio Laboral del SENA, el cual presenta información detallada de inscritos, vacantes y colocaciones de empleos que se ofertan en la Agencia Pública de Empleo. Sus resultados son publicados en la página web: <https://observatorio.sena.edu.co/>.

Ilustración 8. Observatorio Laboral del SENA

Fuente: Observatorio Laboral



Quilmes

SENA
TGO. GESTION
ADMINISTRATIVA
2025510

SENA
TGO. GESTION
DE MERCADOS
1804132

SENA



15. Caracterización de trámites

Los trámites dispuestos por la Entidad son demandados por los grupos de valor y de interés del SENA; por lo tanto, la información relacionada con la caracterización de los trámites corresponde a los atributos, necesidades y expectativas de los 8 grupos de valor expuestos.

Características de los trámites

- Autorizado por la Ley o Decreto que faculta a la Entidad.
- Hay una actuación del usuario, ciudadano o grupo de interés (persona natural/jurídica) frente al Estado.
- Acceso a ejercer un derecho, cumplir una obligación o realizar una actividad
- Asociado a un proceso misional.
- Se solicita ante entidad pública, particular que ejerce funciones públicas o presta servicio público.
- Es oponible (demandable) por el usuario.
- Es exigible para la entidad.
- El costo del trámite debe contar con soporte legal.
- Reglamentado mediante acto administrativo de la propia entidad.
- Asociado a un proceso misional.
- Hace parte de programas, proyectos, iniciativas o estrategias potestativas de la entidad.
- Permite el acceso a los ciudadanos o grupos de interés a beneficios permanentes o transitorios.
- No es obligatorio para el ciudadano.
- No es exigible para la entidad.
- No tienen costo.

Los trámites contemplados por la Entidad y definidos en el SUI son:

1. **Consulta de certificados de competencia laboral:** "Solicitar certificados de competencia laboral, expedidas a las personas que han culminado satisfactoriamente procesos de evaluación y certificación de competencias laborales en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA".
2. **Inscripción, selección y matrícula de aspirantes a programas de formación profesional:** "Inscribirse en los programas de formación profesional integral ofertados por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)".
3. **Consulta virtual de perfiles y aspirantes para contrato de aprendizaje:** "Facilitar la interacción entre aprendices y empresarios para suscribir el contrato de aprendizaje permitiendo a los aprendices ejecutar la etapa productiva"



4. **Certificados y constancias académicas:** "Solicitar certificados de aprobación, constancias de participación, certificados de formación profesional, títulos, actas y constancias académicas finales".
5. **Apoyo de sostenimiento regular:** "Obtener recursos en dinero equivalente al cincuenta por ciento (50%) del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente - SMLMV para apoyar el proceso de formación en un programa técnico o tecnológico del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA".
6. **Apoyos de alimentación:** "Obtener un apoyo de alimentación que se brinda a los aprendices de formación laboral y formación tecnológica del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA".
7. **Certificado aportes parafiscales y fondo de industria y la construcción -fic.:** "Obtener el documento que se expide a los empleadores que hayan cumplido con la obligación de efectuar el pago de los aportes parafiscales y el Fondo de Industria y la Construcción-FIC, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)."
8. **Regulación cuota de aprendices:** "Establecer el número de aprendices que le corresponde a la empresa vincular mediante el contrato de aprendizaje".
9. **Facilidad de pago:** "Obtener una facilidad para el pago de obligaciones en mora con el Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA".
10. **Evaluación y certificación de competencias laborales:** "Solicitar el reconocimiento de habilidades, conocimientos y destrezas para desempeñar una función productiva, independientemente de la forma en que las haya adquirido".

Nombre - Trámite	Año Identificación	Estado SUIIT	Nivel de Madurez GOV.CO
Certificado tributario de aportes parafiscales	2016	Totalmente en línea	Nivel 4 En línea
Inscripción, selección y matrícula de aspirantes a programas de formación profesional integral	2016	Totalmente en línea	Nivel 4 En línea
Certificados y constancias académicas	2016	Totalmente en línea	Nivel 4 En línea
Consulta virtual de perfiles y aspirantes para contrato de aprendizaje	2016	Totalmente en línea	Nivel 4 En línea
Regulación cuota de aprendices	2019	Parcialmente	Nivel 3 Semipresencial



Nombre - Trámite	Año Identificación	Estado SUIT	Nivel de Madurez GOV.CO
Consulta de certificados de competencia laboral	2020	Totalmente en línea	Nivel 4 En línea
Apoyos de alimentación	2020	Presencial	Nivel 1 Informativo- Presencial
Facilidad de pago	2020	Parcialmente	Nivel 3 Semipresencial
Apoyo de sostenimiento regular	2020	Presencial	Nivel 1 Informativo- Presencial

Teniendo presente que los usuarios de los trámites son los grupos de valor y de interés, a continuación, se presenta la relación entre trámites y grupos.

Trámite	Grupo de Valor	Responsable de Grupo de Valor / Interés
Inscripción, selección y matrícula de aspirantes a programas de Formación Profesional Integral (Inscripción a cursos del SENA).	Grupo de Valor: Aprendices (Matriculados 2019, 2020 y 2021) SOFIA y SNIES.	Formación Profesional Integral Dirección de Formación Profesional
Apoyo de Sostenimiento Regular.	GV: Aprendices (Matriculados 2019 y 2020) SOFIA y SNIES. Continúa en el 2021. Variables Encuesta de Deserción y Encuesta de Aprendices en proceso de Certificación.	Formación Profesional Integral Dirección de Formación Profesional
Apoyos de Alimentación	GV: Aprendices (Matriculados 2019 y 2020) SOFIA y SNIES. Continúa en el 2021. Variables Encuesta de Deserción y Encuesta de Aprendices en proceso de Certificación.	Formación Profesional Integral Dirección de Formación Profesional
Consulta Virtual de Perfiles y Aspirantes para Contrato de Aprendizaje	GV: Empresas. SGVA (Tipo de empresa, tamaño. Regional, No de Empleados, Contratos regulados y voluntarios, entre otros)	Formación Profesional Integral Dirección de Formación Profesional
Consulta de Certificados de Competencia Laboral	GV: Personas Certificadas por Competencias Laborales	Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Dirección Nacional del Sistema de Formación para el Trabajo
Certificado Tributario de Aportes Parafiscales y FIC	GV: Empresas	Dirección Administrativa y Financiera



Trámite	Grupo de Valor	Responsable de Grupo de Valor / Interés
Facilidad de Pago (Acuerdo de Pago).	GV: Empresas	Dirección Administrativa y Financiera
Regulación Cuota de Aprendices.	GV: Empresas - SGVA (Tipo de empresa, tamaño. Regional, No de Empleados, Contratos regulados y voluntarios, entre otros)	Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas



Bibliografía

Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional (2019). Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Visitado en línea el 21 de diciembre de 2021 en: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3>

Departamento Nacional de Planeación (2013). Guía metodológica para la caracterización de ciudadanos, usuarios y grupos de interés. Visitado en línea el 21 de diciembre de 2021 en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Programa%20Nacional%20del%20Servicio%20al%20Ciudadano/Guia%20de%20Caracterizaci%C3%B3n%20de%20Ciudadanos.pdf>

SENA (2021). Informe estadístico noviembre de 2021. Visitado en línea el 21 de diciembre de 2021 en <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gesti%C3%B3n-.aspx>

SNIES – Ministerio de Educación Nacional (2021) ESTADÍSTICAS. Visitado en línea el 20 de octubre de 2021 en <https://snies.mineducacion.gov.co/portal/ESTADISTICAS/>



Anexos

1. Diseños muestrales
2. Bases de datos anonimizados
3. Instrumentos de caracterización
4. Tablas de salida
5. Visualización de datos

