



INFORME DE
SOSTENIBILIDAD

2022





ÍNDICE

Contenido	pág.
DECLARATORIA DIRECTIVA DE SOSTENIBILIDAD	5.
CIFRAS DE IMPACTO 2022	6.
CAPÍTULO I NUESTRA ENTIDAD SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE	7.
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y AUTOCONTROL -SIGA	13.
Objetivos INSTITUCIONALES	16.
Misión y visión	19.
Objetivos ESTRATÉGICOS	21.
Funciones de la Dirección General	23.
Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA	29.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	31.
Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol - SIGA	32.
CAPÍTULO 2 GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA LA GENERACIÓN DE VALOR PÚBLICO	36.



Contenido	pág.
Gestión de la Formación profesional integral	37.
CAPÍTULO 3 FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	48.
3. Presupuesto General	48.
GESTIÓN DE EMPLEO Y EMPLEABILIDAD	50.
Sistema de Investigación, Innovación y Desarrollo Tecnológico - SENNOVA	52.
Relacionamiento Empresarial y Gestión del Cliente	53.
Desarrollo de Fortalecimiento Institucional	54.
IV GESTIÓN AMBIENTAL - GESTIÓN DE ENERGÍA	59.
Resultados de la atención a las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias - PQRSD	64.
Anexo 1. Índice de contenidos GRI de conformidad	65.

NUESTROS DIRECTIVOS



Jorge Eduardo Londoño Ulloa

DIRECTOR GENERAL- SENA

SUSDIRECCIONES



María Nancy Azucena Pérez Lizarazo

Dirección de Planeación y
Direccionamiento
Corporativo



Diana Gisela Jiménez Cuervo

Dirección Administrativa y
Financiera



Luz Dana Leal Ruiz

Dirección de Empleo y
Trabajo



Claudia Patricia Forero Londoño

Dirección de Formación
Profesional



Luis Alejandro Jiménez Castellanos

Dirección del Sistema
Nacional de Formación
Para el Trabajo



Carlos Alfonso Mayorga Prieto

Dirección de Promoción y
Relaciones Corporativas



Gigioly Katerine Grimaldos Robayo

Secretaría General



Manuela Valentina García Cano

Dirección Jurídica

OFICINAS



Raúl Eduardo González Garzón

Oficina de Control Interno



Dayanna Quant Zúñiga

Oficina de Control Interno
Disciplinario



Luis Arturo Páez Murillo

Oficina de Comunicaciones



Carlos Martín Coy Rodríguez

Oficina de Sistemas

Fuente: Comunicaciones SENA



DECLARATORIA DIRECTIVA DE

SOSTENIBILIDAD

El modelo de sostenibilidad del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, es la ruta mediante la cual estamos gestionando los recursos institucionales para satisfacer las necesidades actuales, sin poner en riesgo las necesidades futuras, engranando el desarrollo social, el crecimiento económico y el cuidado del medioambiente.

Como marco de actuación, este modelo se fundamenta en la adaptación a las transformaciones, la administración eficiente y la generación de oportunidades, por medio de elementos como la transformación digital, los servicios pertinentes y con calidad, la renovación cultural, la gestión de impactos ambientales de la mano de la mejora continua y la atención a nuestros grupos de valor e interés, utilizando como vehículos, la formación, la empleabilidad, el emprendimiento, la inclusión social, la innovación, el desarrollo y el reconocimiento de valores.

A continuación, generamos el Segundo informe de Sostenibilidad institucional, con el cual damos cuentas de los resultados alcanzados por el SENA en el período 2022, para lo cual se comparte información oficial y sustentada, alineada con la visión y objetivos estratégicos de la Entidad, con el fin de generar valor a la sociedad colombiana, con impacto nacional e internacional.

Con el firme propósito de aumentar la capacidad de progreso en Colombia a través del incremento de la productividad y la competitividad en las empresas y regiones, sin dejar de lado la inclusión social, lo económico y tecnológico alineados con la política nacional.

Jorge Eduardo Londoño Ulloa

Director General del SENA



CIFRAS DE IMPACTO 2022

En línea con su misión, el SENA ofrece formación profesional integral en diferentes niveles y modalidades de formación a través de un catálogo de más de tres mil (3.000) programas, que responden a las necesidades de los sectores productivos.

Durante el desarrollo del Proyecto de Renovación Cultural en el SENA, se ha logrado un aprendizaje y se ha estructurado una capacidad instalada, que es necesario continuar alimentando y fortaleciendo, teniendo en cuenta que la cultura organizacional es un valor que se debe proteger, fortalecer de manera continua y sostenible en el tiempo, para contribuir a la mejora de la Entidad, al cumplimiento de la misión, la visión y los objetivos estratégicos.

Es así, como los retos y nuevas líneas de acción que deja el Proyecto de Renovación Cultural a la entidad, a partir de su implementación en el 2022, es continuar fortaleciendo la cultura organizacional a través de la puesta en marcha de esta capacidad instalada, como lo son los procesos de las comunidades de práctica y de intercambio de conocimientos, procesos de gestión de conocimiento, los laboratorios de innovación, los cursos en Sofía Plus y LMS en competencias socioemocionales.

De igual manera, mover la cultura

en función de los objetivos estratégicos de la nueva administración frente a aspectos como la competitividad, el empoderamiento de las comunidades, la formación en tecnificación y productividad del campo, el fomento de la cultura agrícola y campesina de los territorios y demás retos para la empleabilidad del país y disminución de la pobreza.

La visión de la estrategia de sostenibilidad es generar importancia hacia los grupos de valor e interés, encaminada a aportar un enfoque de protección y mejora cuidando la diversidad e integridad del ambiente, con el fin de atender las necesidades y expectativas de los procesos y a contribuir al desarrollo sostenible, y de esta manera fortalecer el desempeño institucional sostenible.



En este sentido, la contribución más importante que se ha venido realizando estará en las decisiones que se tomen para actuar y mejorar continuamente la gestión de cada proceso de la cadena de suministros alrededor de los temas más relevantes para su operación, los cuales son plasmados en un informe de sostenibilidad, que se construye mediante la identificación de contexto, consulta a grupos de interés, la aplicación de análisis de materialidad y la identificación de indicadores bajo los cuales se focaliza el trabajo de sostenibilidad de la entidad, ayudando a los grupos de valor a tomar decisiones informadas acerca de los impactos y de la contribución de la organización al desarrollo sostenible.

Para la construcción de este informe se tomará como base el modelo estratégico de responsabilidad social, dimensión económica, ambiental, tecnológica promoviendo la mejora continua donde se potencialice la eficacia y eficiencia de los procesos.

El Informe de Sostenibilidad 2022 del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, ha sido elaborado bajo el estándar del Global Reporting Initiative - GRI en su opción esencial para el período comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022. El objetivo de la elaboración de este informe de sostenibilidad, que está orientado bajo los Estándares GRI 1-2-3, es ofrecer transparencia en lo relativo a cómo una organización contribuye o pretende contribuir al desarrollo sostenible.

GRI 2: Contenidos generales 2-1

CAPÍTULO I

NUESTRA ENTIDAD SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

1.1.

Naturaleza Jurídica

El Servicio Nacional de Aprendizaje, en su abreviatura SENA, de acuerdo con la Ley 119 de 1994 es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo, cuya misión, según el artículo 2 de la Ley 119, es:

“El SENA está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la

incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país”. (SENA, 1994)

Esta misión la desarrolla a través de seis servicios institucionales definidos dentro del Sistema de Gestión que comprende:

- 1.** Asesoría para la creación de empresas y desarrollo empresarial.
- 2.** Evaluación y certificación de competencias laborales.
- 3.** Formación profesional integral.
- 4.** Gestión para el empleo EL SENA.
- 5.** Normalización de competencias laborales.
- 6.** Programas de investigación aplicada, innovación y desarrollo tecnológico y formación continua especializada.



**GRI 2: CONTENIDOS
GENERALES 2-14 2-15**

Funciones y deberes SENA:

Fortalecer los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural.





Tabla 1.

Funciones del SENA:

Según la Ley 119 de 1994, en el artículo cuatro: Impulsar la promoción social del trabajador, a través de su formación profesional integral, para hacer de él un ciudadano útil y responsable, poseedor de valores morales éticos, culturales y ecológicos.

Velar por el mantenimiento de los mecanismos que aseguren el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, relacionadas con el Contrato de Aprendizaje.	Organizar, desarrollar, administrar y ejecutar programas de formación profesional integral, en coordinación y en función de las necesidades sociales y del sector productivo.
Velar porque en los contenidos de los programas de formación profesional se mantenga la unidad técnica.	Crear y administrar un sistema de información sobre oferta y demanda laboral.
Adelantar programas de formación tecnológica y técnica profesional, en los términos previstos en las disposiciones legales respectivas.	Diseñar, promover y ejecutar programas de formación profesional integral para sectores desprotegidos de la población.
Dar capacitación en aspectos socioempresariales a los productores y comunidades del sector informal urbano y rural.	Organizar programas de formación profesional integral para personas desempleadas y subempleadas, y programas de readaptación profesional para personas en situación de discapacidad.
Expedir títulos y certificados de los programas y cursos que imparta o valide, dentro de los campos propios de la formación profesional integral, en los niveles que las disposiciones legales le autoricen.	Desarrollar investigaciones que se relacionen con la organización del trabajo y el avance tecnológico del país, en función de los programas de formación profesional.
Asesorar al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social en la realización de investigaciones sobre recursos humanos y en la elaboración y permanente actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que sirva de insumo a la planeación y elaboración de planes y programas de formación profesional integral.	Asesorar al Ministerio de Educación Nacional en el diseño de los programas de educación media técnica, para articularlos con la formación profesional integral.

Prestar servicios tecnológicos en función de la formación profesional integral, cuyos costos serán cubiertos plenamente por los beneficiarios, siempre y cuando no se afecte la prestación de los programas de formación profesional.

Deberes de los Servidores Públicos del SENA:

Según la Ley 734 de 2002, Capítulo IV



Tabla 2.

Deberes del SENA.

Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la Entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.

Formular, decidir oportunamente o ejecutar los planes de desarrollo y los presupuestos, y cumplir las leyes y normas que regulan el manejo de los recursos económicos públicos o afectos al servicio público.

Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos.

Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la Constitución Nacional y a las leyes vigentes, y atender los requerimientos y citaciones de las autoridades competentes.

Acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo.

Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.

Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas, o la información reservada a que tenga acceso por razón de su función, en forma exclusiva para los fines a que están afectos.

Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.

Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas tenga derecho.

Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas, responder por el ejercicio de la autoridad que se le delegue, así como por la ejecución de las órdenes que imparta, sin que en las situaciones anteriores quede exento de la responsabilidad que le incumbe por la correspondiente a sus subordinados.

Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.

Resolver los asuntos en el orden en que hayan ingresado al despacho, salvo prelación legal o urgencia manifiesta.

Motivar las decisiones que lo requieran, de conformidad con la ley.

Registrar en la oficina de recursos humanos, o en la que haga sus veces, su domicilio o dirección de residencia y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio.

Ejercer sus funciones consultando permanentemente los intereses del bien común, y teniendo siempre presente que los servicios que presta constituyen el reconocimiento y efectividad de un derecho y buscan la satisfacción de las necesidades generales de todos los ciudadanos.

Permitir a los representantes del Ministerio Público, fiscales, jueces y demás autoridades competentes el acceso inmediato a los lugares donde deban adelantar sus actuaciones e investigaciones y el examen de los libros de registro, documentos y diligencias correspondientes. Así mismo, prestarles la colaboración necesaria para el desempeño de sus funciones.

Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal, reglamentaria, o de quien deba proveer el cargo.

Hacer los descuentos conforme a la ley o a las órdenes de autoridad judicial y girar en el término que señale la ley o la autoridad judicial los dineros correspondientes.

Dictar los reglamentos o manuales de funciones de la Entidad, así como los internos sobre el trámite del derecho de petición.

Calificar a los funcionarios o empleados en la oportunidad y condiciones previstas por la ley o el reglamento.

Vigilar y salvaguardar los bienes y valores que le han sido encomendados y cuidar que sean utilizados debida y racionalmente, de conformidad con los fines a que han sido destinados.

Responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir cuenta oportuna de su utilización.

Explicar inmediata y satisfactoriamente al nominador, a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería, cuando estos lo requieran, la procedencia del incremento patrimonial obtenido durante el ejercicio del cargo, función o servicio.

Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley.

Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar el funcionamiento de la administración y proponer las iniciativas que estime útiles para el mejoramiento del servicio.

Publicar en las dependencias de la respectiva Entidad, en sitio visible, una vez por mes, en lenguaje sencillo y accesible al ciudadano común, una lista de las licitaciones declaradas desiertas y de los contratos adjudicados, que incluirá el objeto y valor de los mismos y el nombre del adjudicatario.

Hacer las apropiaciones en los presupuestos y girar directamente a las contralorías departamentales y municipales, como a la Contraloría General de la República y las Personerías municipales y distritales dentro del término legal, las partidas por concepto de la cuota de vigilancia fiscal, siempre y cuando lo permita el flujo de caja.

Controlar el cumplimiento de las finalidades, objetivos, políticas y programas que deban ser observados por los particulares cuando se les atribuyan funciones públicas.

Ordenar, en su condición de jefe inmediato, adelantar el trámite de jurisdicción coactiva en la respectiva Entidad, para el cobro de la sanción de multa, cuando el pago no se hubiere efectuado oportunamente.

Ejercer, dentro de los términos legales, la jurisdicción coactiva para el cobro de las sanciones de multa.

Adoptar el Sistema de Control Interno y la función independiente de Auditoría Interna que trata la Ley 87 de 1993 y demás normas que la modifiquen o complementen.

Implementar el Control Interno Disciplinario al más alto nivel jerárquico del organismo o entidad pública, asegurando su autonomía e independencia y el principio de segunda instancia, de acuerdo con las recomendaciones que para el efecto señale el Departamento Administrativo de la Función Pública, a más tardar para la fecha en que entre en vigencia el presente código, siempre y cuando existan los recursos presupuestales para el efecto.

Adoptar el Sistema de Contabilidad Pública y el Sistema Integrado de Información Financiera SIIF, así como los demás sistemas de información a que se encuentre obligada la administración pública, siempre y cuando existan los recursos presupuestales para el efecto.

Recibir, tramitar y resolver las quejas y denuncias que presenten los ciudadanos en ejercicio de la vigilancia de la función administrativa del Estado.

Ofrecer garantías a los servidores públicos o a los particulares que denuncien acciones u omisiones antijurídicas de los superiores, subalternos o particulares que administren recursos públicos o ejerzan funciones públicas.

Publicar mensualmente en las dependencias de la respectiva entidad, en lugar visible y público, los informes de gestión, resultados, financieros y contables que se determinen por autoridad competente, para efectos del control social de que trata la Ley 489 de 1998 y demás normas vigentes.

Crear y facilitar la operación de mecanismos de recepción y emisión permanente de información a la ciudadanía, que faciliten a esta el conocimiento periódico de la actuación administrativa, los informes de gestión y los más importantes proyectos a desarrollar.

Actuar con imparcialidad, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas, sin ningún género de discriminación, respetando el orden de inscripción, ingreso de solicitudes y peticiones ciudadanas, acatando los términos de ley.

Acatar y poner en práctica los mecanismos que se diseñen para facilitar la participación de la comunidad en la planeación del desarrollo, la concertación y la toma de decisiones en la gestión administrativa de acuerdo a lo preceptuado en la ley.

Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.



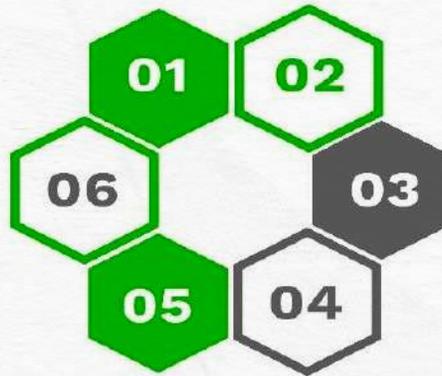
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y AUTOCONTROL -SIGA



Alcance del SIGA

Los servicios cubiertos por el alcance del SIGA son:

- 01** Asesoría para la creación de empresas y desarrollo empresarial.
- 02** Evaluación y certificación de competencias laborales.
- 03** Formación profesional integral.



- 04** Gestión para el empleo.
- 05** Normalización de competencias laborales.
- 06** Programas de investigación aplicada, innovación y desarrollo tecnológico y formación continua.

Aplica a las actividades que hacen parte de la red de procesos SIGA y a los diferentes recursos energéticos que se llevan a cabo en la Dirección General, Despacho Regional y Centros de Formación.

NOTA: Teniendo en cuenta que los equipos que la entidad utiliza para la prestación de los servicios descritos en el presente alcance, son utilizados para fines didácticos, el requisito 7.1.5.2 Trazabilidad de las mediciones, no aplica para el sistema en la forma descrita en la norma técnica **NTC ISO 9001:2015**

Ilustración 1. Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol -SIGA

Estos servicios benefician a las personas naturales (ciudadanos) que tienen algún interés de acceder a algunos de los servicios del SENA, así como a los empresarios, el Gobierno regional y nacional. La Dirección General se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá D.C. desde donde se establecen lineamientos estratégicos que son implementados en las regionales, mediante la articulación y gestión de cada uno de los centros de formación que la conforman. La Entidad cuenta con una amplia oferta institucional distribuida en 33 despachos regionales y 117 centros de formación a lo largo del territorio colombiano, los cuales se encuentran divididos en cinco regiones geográficas:

REGIONES GEOGRÁFICAS DE COLOMBIA



Ilustración 2. Regiones Geográficas de Colombia.
Fuente: SENA Dirección de Planeación y Dirección de Planeación corporativo.

Para conocer el directorio de los 117 centros de formación disponibles en el territorio nacional:

[Consulta aquí](#)



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y AUTOCONTROL -SIGA

La Entidad agrega valor a la sociedad colombiana, a través del cumplimiento de su misionalidad con la realización de funciones de desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, brindando e implementando la formación integral y el desarrollo de las personas en actividades productivas para el desarrollo social, económico y tecnológico del país.

El SENA es una entidad creada para aportar valor a la sociedad colombiana, desde su misma misionalidad: cumpliendo la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando

la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país (Ley 119, 1994).

Esta misión, a través de la visión con un horizonte de tiempo al 2022 se enmarcó elementos claves como la consolidación de una entidad referente de formación integral para el trabajo, por su aporte a la empleabilidad, el emprendimiento y la equidad, que atiende con pertinencia y calidad, las necesidades productivas y sociales del país.

GRI 2: Contenidos generales 2-23 2-24

1.2. Objetivos

Institucionales

Conforme a lo dispuesto en la Ley 119 de 1994, el SENA, para lograr el cumplimiento de su misión estableció seis objetivos institucionales (OI), los cuales son aspectos orientadores en la formulación del Plan Estratégico Institucional 2019 - 2022 dentro de sus cuatro perspectivas: Valor Público (VP), Procesos Misionales (PM), Desarrollo Institucional (DI) y Recursos (R).

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





Objetivos INSTITUCIONALES



Ilustración 3. Objetivos Institucionales.

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Dirección de Planeamiento Corporativo.

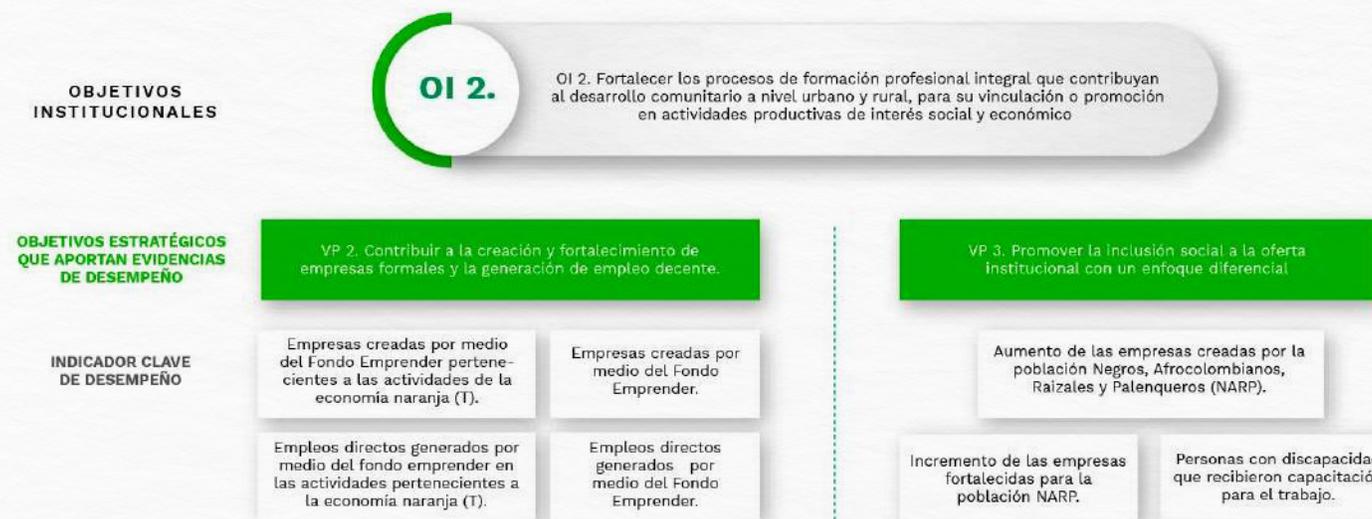


Ilustración 4. Objetivos Institucionales

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

OI 5. Propiciar las relaciones internacionales tendientes a la conformación y operación de un sistema regional de Formación Profesional Integral dentro de las iniciativas de integración de los países de América Latina y El Caribe.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS QUE APORTAN EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO

R 2. Robustecer las alianzas estratégicas con entidades nacionales e internacionales.

INDICADOR CLAVE DE DESEMPEÑO

Alianzas estratégicas, convenios y/o proyectos nacionales e internacionales suscritos y/o fortalecidos por el SENA.

Aportes efectuados en especie por los aliados de cooperación mediante las alianzas estratégicas, convenios y/o proyectos del SENA.

Ilustración 3. Objetivos Institucionales.
 Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direcciónamiento Corporativo.

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

OI 6. Actualizar, en forma permanente, los procesos y la infraestructura pedagógica, tecnológica y administrativa para responder con eficiencia y calidad a los cambios y exigencias de la demanda de Formación Profesional Integral.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS QUE APORTAN EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO

OI 1. Promover el desarrollo integral del talento humano SENA.	OI 2. Conventilar una cultura SENA humanista, responsable y competitiva.	OI 3. Transformar digitalmente la provisión y prestación de los servicios institucionales.	OI 4. Potenciar el uso de las TIC para apoyar la estrategia institucional.	OI 5. Actualizar los modelos y sistemas de gestión de la entidad.	R 1. Optimizar el uso de los recursos institucionales.
Evolución del índice de Clima Organizacional.	Evolución del cierre de brechas hacia la cultura organizacional SENA requerida.	Evolución del cierre de brechas del índice de Transformación Digital del SENA.	Evolución del cierre de brechas tecnológicas institucionales.	Mejora del Índice de Desempeño Institucional del SENA.	Evolución de la ejecución de los recursos financieros de funcionamiento e inversión (compromisos).
Mejora del índice de desempeño de la Dimensión Operativa de Talento Humano.					Evolución del recaudo de recursos financieros.

Ilustración 4. Objetivos Institucionales
 Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direcciónamiento Corporativo.



1.3.

Misión y visión

Misión

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

Visión

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





Honestidad

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.



Respeto

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, estudios o cualquier otra condición.



Compromiso

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.



Diligencia

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.



Justicia

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.



Solidaridad

Brindo mi ayuda a las personas cuando lo necesitan sin esperar algo a cambio, entendiendo que hago parte de una comunidad.



Lealtad

Obro de acuerdo con los principios éticos, morales, culturales, ecológicos y a las normas colombianas e institucionales.

Ilustración 9. Valores SENA.

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Dirección Corporativo.



1. Presentar peticiones en cualquiera de sus modalidades, verbalmente, o por escrito, o por cualquier otro medio idóneo y obtener información y orientación acerca de los requisitos que las disposiciones vigentes exijan para tal efecto.



6. Recibir atención especial y preferente si se trata de personas en situación de discapacidad, niños, niñas, adolescentes, mujeres gestantes o adultos mayores, y en general de personas en estado de indefensión o de debilidad manifiesta de conformidad con el artículo 13 de la Constitución Política.



2. Conocer, salvo expresa reserva legal, el estado de cualquier actuación o trámite y obtener copias, a su costa, de los respectivos documentos.



7. Exigir el cumplimiento de las responsabilidades de los servidores públicos y de los particulares que cumplan funciones administrativas.



3. Obtener información que repose en los registros y archivos públicos en los términos previstos por la Constitución y las leyes.



8. Formular alegatos y aportar documentos u otros elementos de prueba en cualquier actuación administrativa en la cual tenga interés, a que dichos documentos sean valorados y tenidos en cuenta por las autoridades al momento de decidir y a que estas le informen al interviniente cuál ha sido el resultado de su participación en el procedimiento correspondiente.



4. Obtener respuesta oportuna y eficaz a sus peticiones en los plazos establecidos para el efecto.



9. Cualquier otro derecho que le reconozca la Constitución y las leyes.



5. Ser tratado con el respeto y la consideración debida a la dignidad de la persona humana.

Ilustración 10. Derechos ciudadanos

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Dirección Corporativo



1.4.

Objetivos ESTRATÉGICOS

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

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

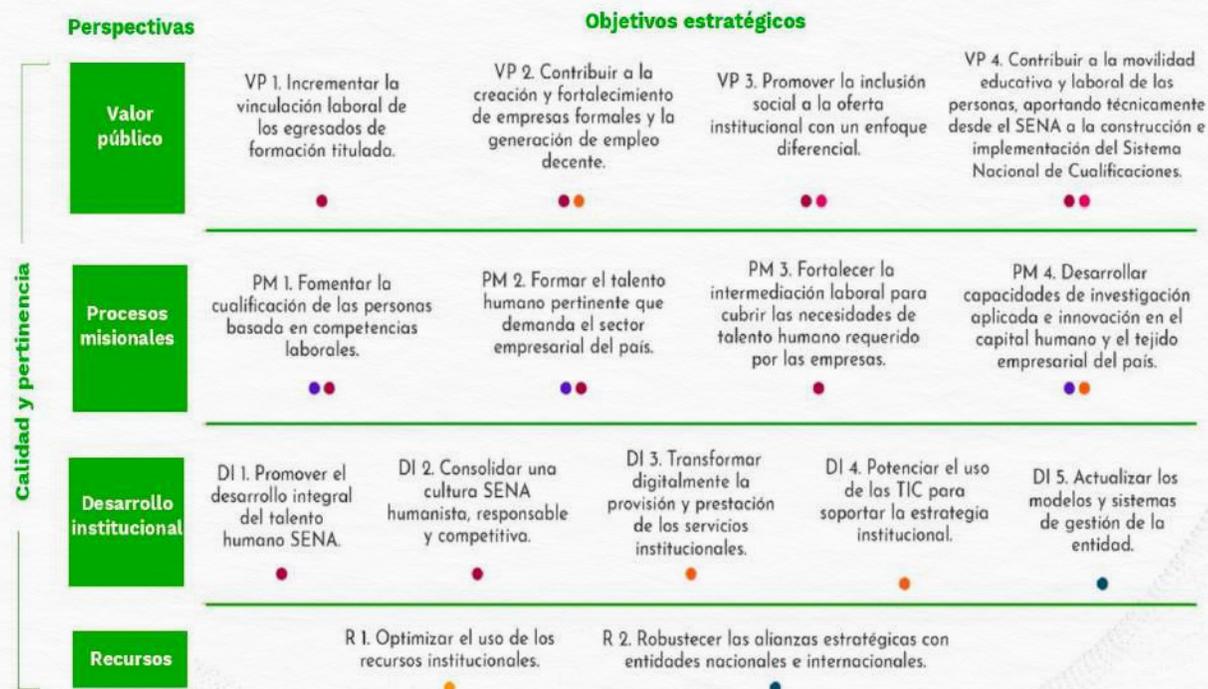


Ilustración 11. Mapa estratégico alineado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Dirección Corporativo.



Ilustración 12. Alineación SENA Objetivos de Desarrollo Sostenible ONU.

Fuente: SENA – Dirección de Planeación y Direcciónamiento Corporativo.

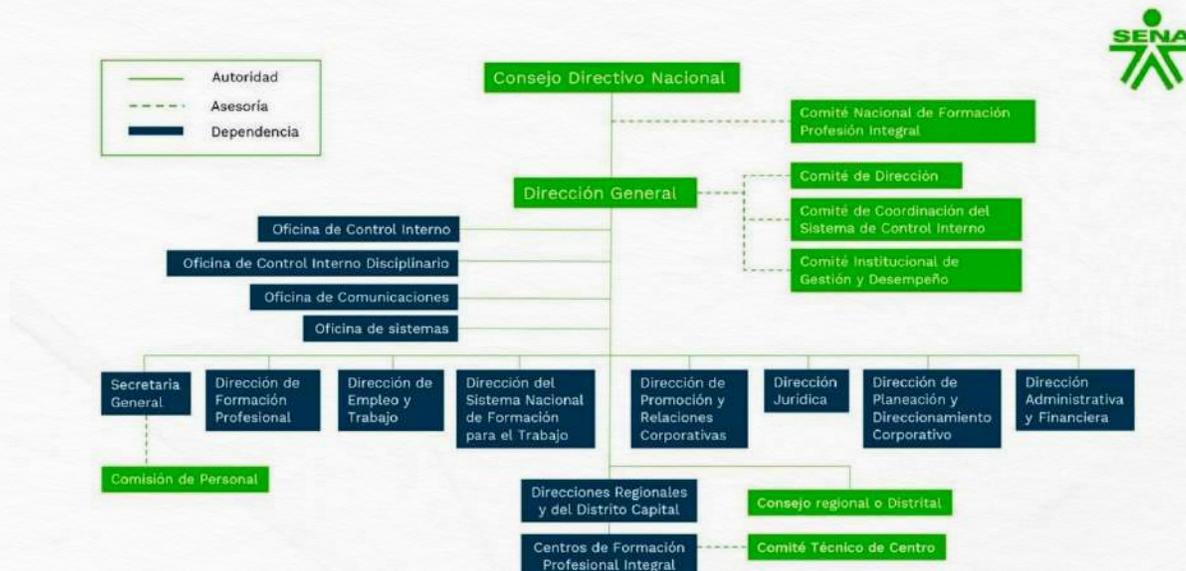
GRI 2: Contenidos generales 2-9 2-10 2- 11 2-12



1.5.

Estructura **ORGÁNICA**

De acuerdo con las normas y apartes vigentes de la Ley 119 de 1994 y el Decreto 249 de 2004 (Modificado parcialmente por el Decreto 2520 de 2013), la “Estructura Formal” que tiene actualmente el SENA para el desarrollo de sus funciones, es la siguiente:



Fuente: Página web de la Entidad (<https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/estructura-organizational.aspx>)



Funciones de la Dirección General

teniendo en cuenta el Decreto 249 de 2004:



El ARTÍCULO 4°. Dirección General. Además de las señaladas en el artículo 78 de la Ley 489 de 1998, son funciones de la Dirección General las siguientes:

- 1.** Dirigir, coordinar, vigilar y controlar la ejecución de las funciones o programas de la Entidad y de su personal.
- 2.** Ejercer la representación legal de la Entidad.
- 3.** Dirigir, coordinar y controlar la política de administración del personal, así como aprobar las comisiones al exterior de los funcionarios, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.
- 4.** Dirigir, coordinar y controlar las funciones administrativas y técnicas de los proyectos operativos, dictar los actos administrativos, celebrar los contratos necesarios para la gestión administrativa, los convenios de

cooperación técnica nacional e internacional, contratar expertos nacionales o extranjeros cuyos conocimientos o experiencia se requiera para adelantar programas o proyectos institucionales, con miras al cumplimiento de la misión de la Entidad, de conformidad con las normas legales vigentes.

5. Someter a consideración del Consejo Directivo Nacional los asuntos de su competencia y presentar un informe anual de resultados de la gestión institucional al Presidente de la República, por intermedio del Ministro de la Protección Social. Así mismo, presentar informes semestrales de los resultados de la gestión institucional al Consejo Directivo Nacional.

6. Reglamentar la asignación de recursos a los centros de formación profesional de acuerdo con estándares de costos, indicadores de gestión y los programas de formación, y determinar su área de jurisdicción y autorizarlos para que impartan formación por proyectos.

7. Celebrar con sectores productivos convenios de asociación, mediante los cuales estos se comprometan a financiar y utilizar los actuales Centros de Desarrollo Tecnológico del SENA; en todo caso, el SENA utilizará esta infraestructura, así como la información tecnológica que se genere para los programas de formación profesional que esta Entidad ofrece.

El ARTÍCULO 4°. Dirección General. Además de las señaladas en el artículo 78 de la Ley 489 de 1998, son funciones de la Dirección General las siguientes:

1. Dirigir, coordinar, vigilar y controlar la ejecución de las funciones o programas de la Entidad y de su personal.

2. Ejercer la representación legal de la Entidad.

3. Dirigir, coordinar y controlar la política de administración del personal, así como aprobar las comisiones al exterior de los funcionarios, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

4. Dirigir, coordinar y controlar las funciones administrativas y técnicas de los proyectos operativos, dictar los actos administrativos, celebrar los contratos necesarios para la gestión administrativa, los convenios de cooperación técnica nacional e internacional, contratar expertos nacionales o extranjeros cuyos conocimientos o experiencia se requiera para adelantar programas o proyectos institucionales, con miras al cumplimiento de la misión de la Entidad, de conformidad con las normas legales vigentes.

5. Someter a consideración del Consejo Directivo Nacional los asuntos de su competencia y presentar un informe anual de resultados de la gestión institucional al Presidente de la República, por intermedio del Ministro de la Protección Social. Así mismo, presentar informes semestrales de los resultados de la gestión institucional al Consejo Directivo Nacional.

6. Reglamentar la asignación de recursos a los centros de formación profesional de acuerdo con estándares de costos, indicadores de gestión y los programas de formación, y determinar su área de jurisdicción y autorizarlos para que impartan formación por proyectos.

7. Celebrar con sectores productivos convenios de asociación, mediante los cuales estos se comprometan a financiar y utilizar los actuales Centros de Desarrollo Tecnológico del SENA; en todo caso, el SENA utilizará esta infraestructura, así como la información tecnológica que se genere para los programas de formación profesional que esta Entidad ofrece.

8. Celebrar convenios para que los cursos o programas de formación o de formación por proyectos que imparte el SENA, sea desarrollada en la respectiva sede de producción de bienes y servicios de las empresas, pudiendo el SENA destinar los instructores y los materiales de formación necesarios.

9. Autorizar la celebración de acuerdos de pago con las empresas que se encuentren en procesos de





reestructuración derivados de la Ley 550 de 1998, en los cuales se reciba en dación en pago bienes producidos por la empresa, como pago por concepto de aportes, siempre y cuando los bienes puedan ser utilizados en los procesos de formación.

10. Adoptar el Plan Nacional Integral de Bienestar de los alumnos del SENA.

11. Organizar mediante grupos de trabajo acciones encaminadas a extender los servicios de formación a las comunidades, especialmente a través de proyectos que involucren la formación-producción, gestionando la conformación de casas comunitarias de formación.

12. Revisar periódicamente y aprobar la oferta de los programas de formación profesional integral, según las necesidades detectadas en el sector externo y aprobar la modificación de los programas en sus contenidos, duración y tipo de certificación.

13. Determinar el calendario académico y de labores de los centros y programas

de formación profesional, la duración de las sesiones de formación profesional, la utilización de la jornada laboral de los instructores, así como la duración de la formación de los programas, esto último previo concepto del Comité de Formación Profesional.

14. Modificado por el Artículo 2 del Decreto 2520 de 2013. Promover y orientar el servicio público de empleo y el observatorio laboral en función de la formación profesional integral y en beneficio de los desempleados, empleadores, entidades educativas y demás entes relacionados con la formación para el trabajo.

15. Adelantar procesos de concertación con los empleadores, con el fin de establecer programas de formación, que permitan implementar nuevas especialidades de aprendices requeridas por estos.

16. Imponer a los empleadores las sanciones a que haya lugar, en los términos establecidos en la ley y demás normas complementarias.

17. Conocer y fallar en segunda instancia, de conformidad con la ley, los procesos disciplinarios que se adelanten contra los funcionarios de la Entidad.

18. Reconocer y autorizar programas de Formación Profesional Integral metódica y completa a establecimientos especializados, entidades educativas y empresas que cumplan con los requisitos previstos para tal fin.

19. Suscribir convenios o contratos con entidades educativas, cadenas productivas o empresas para desarrollar acciones de formación profesional integral en nombre y bajo las condiciones administrativas y técnico-pedagógicas establecidas por el SENA, reglamentando las condiciones y características de la formación, de conformidad con el Registro que la Entidad establezca para tal fin, así como la

certificación de los alumnos y la evaluación de la calidad e impacto de esta formación, e informar al Consejo Directivo sobre los convenios o contratos suscritos.

20. Ordenar intervenciones administrativas a los centros de formación, cuando se evidencie la afectación de los servicios de formación profesional.

21. Determinar, mediante acto administrativo, el monto de los apoyos de transporte y manutención, que se reconocerán a los instructores que se desplacen para realizar acciones de formación o servicios tecnológicos, a un lugar diferente de la jurisdicción del Centro donde prestan sus servicios.

22. Celebrar convenios o contratos con las instituciones bancarias y financieras para el recaudo de los aportes y otros servicios financieros.

23. Crear Comités, Grupos Internos de Trabajo permanentes o transitorios y definir su composición, su coordinación y funciones.

24. Promover las alianzas y convenios con el sector público y privado que permitan el incremento de la cobertura, calidad y la pertinencia de la formación profesional, en el marco definido por la priorización de la demanda, por el Subsistema de Acreditación y por el Subsistema de Pertinencia del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. Una vez se produzca la definición de los subsistemas, el Director deberá suscribir los convenios y alianzas respectivos.

25. Las demás que le señalen la ley, que refiriéndose al funcionamiento general de la institución, no estén atribuidas a otra autoridad, las que le delegue el Consejo Directivo Nacional y las demás que se le asignen.





ARTÍCULO 3º.

Funciones del Consejo Directivo Nacional.

Además de las señaladas en el artículo 76 de la Ley 489 de 1998, son funciones del Consejo Directivo Nacional:

1. Definir y aprobar la política general de la Entidad y velar por su cumplimiento.
2. Aprobar los planes y programas estratégicos y operativos de la Entidad, a propuesta del Director General.
3. Aprobar las políticas para la contribución del SENA al Desarrollo Tecnológico y la Competitividad y los criterios generales de utilización de los recursos de la Ley 344 de 1996.
4. Aprobar las políticas para el fortalecimiento de la formación continua y los criterios generales para orientar recursos con la cofinanciación de empresas o grupos de empresas, en los términos establecidos en las normas vigentes.
5. Adoptar el reglamento de los programas de Formación Profesional Integral, previa recomendación del Comité Nacional de Formación Profesional Integral.
6. Reglamentar la composición, las funciones y el funcionamiento del Comité Nacional de Formación Profesional Integral.
7. Seleccionar los expertos y asesores que actuarán como miembros permanentes del Comité Nacional de Formación Profesional Integral, de ternas presentadas por el Director General, previa evaluación meritocrática.
8. Regular los sistemas o normas para la selección, orientación, promoción y formación profesional integral de los trabajadores alumnos y expedir el reglamento a que deben someterse, el cual comprenderá sus derechos, deberes, reglas de permanencia y el régimen sancionatorio.
9. Promover la celebración de convenios y programas de cooperación técnica nacional e internacional.
10. Señalar los criterios con arreglo a los cuales, se crearán, integrarán o suprimirán Centros o Programas Itinerantes.
11. Autorizar el anteproyecto de presupuesto anual de la Entidad y el programa anual mensualizado de caja, presentado previamente por el Director

General, para su aprobación de conformidad con la ley orgánica de presupuesto.

12. Conocer de las evaluaciones semestrales de ejecución presentadas por la administración de la Entidad.

13. Definir los porcentajes que las Direcciones Regionales y la Dirección del Distrito Capital, deberán transferir a la Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 119 de 1994.

14. Aprobar las Normas de Competencia Laboral Colombianas y las Titulaciones de Competencia Laboral Colombiana, de conformidad con el reglamento que al efecto expida.

15. Proferir la normatividad necesaria para la aplicación del Contrato de Aprendizaje.

16. Aprobar la relación de oficios y ocupaciones que serán objeto del Contrato de Aprendizaje.

17. Reglamentar el reconocimiento de programas de Formación Profesional Integral metódica y completa a



establecimientos especializados e instituciones educativas, así como la autorización de estos programas a las empresas que los impartan directamente.

18. Reglamentar la organización y operación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, así como los Subsistemas de Acreditación y Pertinencia, a más tardar dentro de los seis meses siguientes a la expedición de este decreto. Durante dicho período el Director General del SENA podrá efectuar la suscripción de los convenios de que trata el numeral 24 del artículo 4 del presente decreto.

19. Reglamentar la conformación, el proceso de selección y el funcionamiento de las mesas sectoriales.

20. Reglamentar el proceso de normalización, de evaluación y certificación de competencias laborales o certificación del desempeño de los trabajadores colombianos.

21. Reglamentar los apoyos de sostenimiento, de conformidad con lo previsto en el párrafo del artículo 41 de la Ley 789 de 2002, o las normas que lo modifiquen o adicionen.



22. Aprobar la política nacional de calidad de la Entidad, en el marco del Sistema de Gestión de Calidad institucional.

23. Modificado por el artículo 1 del Decreto 2520 de 2013. Aprobar los planes y programas sobre la gestión del servicio público de empleo, análisis del mercado laboral y ocupacional, en concordancia con la política de empleo definida por el Gobierno Nacional.

24. Decidir la financiación de los

proyectos empresariales presentados al Fondo Emprender, de conformidad con la reglamentación que al efecto se expida.

25. Adoptar su propio reglamento, el cual deberá comprender la periodicidad de las reuniones, su convocatoria y demás aspectos necesarios.

26. Aprobar las comisiones al exterior del Director General.

27. Las demás que le sean asignadas.

GRI 2: Contenidos generales 2-18 2-13



1.

Sistema Integrado de

Gestión y Autocontrol – SIGA

La Dirección Jurídica desarrolla dos procesos de soporte fundamentales para la Entidad: Proceso de Gestión Contractual y Proceso de Gestión Jurídica, por lo cual, durante el año 2022 desarrolló las políticas de: calidad; ambiental y energética; salud y seguridad en el trabajo; seguridad de la información; y administración del riesgo; dentro de sus procesos y grupos funcionales, utilizando y dando cumplimiento a las directrices y lineamientos establecidos en el aplicativo “Compromiso” en términos de caracterización de procesos, manuales, instructivos, guías, procedimientos y formatos para tal fin. De hecho, se evidencia la creación o actualización de 12 formatos y 3 documentos de proceso con corte al 31 de diciembre de 2022.

Por otro lado, desarrolló el análisis, autodiagnóstico, gestión y seguimiento al

desarrollo del Formulario Único de Reportes y Avances de Gestión (FURAG), Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y Plan de Cierre de Brechas (PCB), en cumplimiento de las políticas:

- Defensa Judicial.
- Mejora Normativa.
- Compras y Contratación Pública, nueva dentro del modelo para el año 2022.

Aunado a lo anterior, la Dirección Jurídica participó en el desarrollo del Plan de Acción, Proyecto Estratégico Institucional, Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, Evaluación por Dependencias, Cuadro de Mando Integral o Tablero de Gerente Público; seguimiento a indicadores propios de gestión, así como, participación en auditorías ante la Oficina de Control Interno, el ICONTEC y la Contraloría General de la República.



Modelo de Operación del SENA (modelos y sistemas de gestión del SENA)

El Modelo de Operación del SENA se encuentra establecido tomando como marco de referencia el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como la gran sombrilla que recoge los sistemas de gestión en un solo modelo denominado Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol (SIGA) con la articulación del Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

Este modelo de operación del SENA permite contar con una visión holística de la operación del SENA bajo el MIPG y los sistemas de gestión adoptados NTC ISO 9001, NTC ISO 14001, NTC ISO IEC 27001, NTC 45001, NTC ISO 50001 y la normatividad aplicable a cada uno de ellos; con el fin de ser más eficientes las actividades comunes y complementarias cuando se integren. De acuerdo con lo anterior, el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol (SIGA), se conformó por siete elementos articulados:



Fuente: SENA-Dirección de Planeación y Direcciónamiento Corporativo.
Ilustración 14. Elementos articulados SIGA



Modelo Integrado de Planeación y Gestión -

MIPG

Para la vigencia 2022 en la implementación del MIPG, se plantearon ocho aceleradores para la mejora y sostenibilidad en el SENA, la cual se desarrolló a partir del establecimiento de la ruta de sostenibilidad del MIPG 2022, estas estrategias tuvieron un cumplimiento del 100% y dentro de las cuales se destacan las siguientes:

① **Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** como instancia encargada de orientar, articular y ejecutar las acciones y estrategias para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del MIPG sesionó seis veces en el año, cuatro comités ordinarios y dos extraordinarios.

② Se estableció una propuesta de Institucional del MIPG a nivel nacional con el fin de dar soporte al Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la Dirección General.

③ Fortalecimiento de la articulación MIPG-SIGA: de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo 4 del 2021 en el cual se definió el modelo de operación del SENA y la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, estableciendo la metodología que sirve de base para la articulación del MIPG con los sistemas de gestión adoptados por el SENA: ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 14001, ISO 50001 e ISO IEC 27001.

Operación del Modelo, el cual se realiza a través de la ruta anual para la implementación del MIPG, la cual se centra en la aplicación de los autodiagnósticos, FURAG y la gestión del Plan de Cierre de Brechas. Tal y como se muestra en la siguiente ilustración:

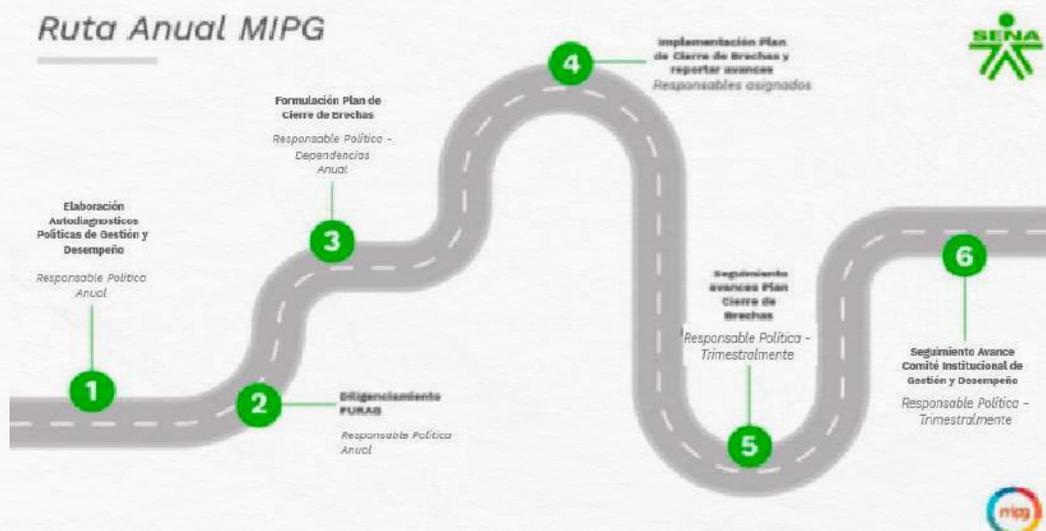


Ilustración 15. Ruta Anual del SENA para la Implementación del MIPG.

Fuente: Elaboración propia.



**Sistema Integrado de
Gestión y Autocontrol -**

SIGA

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

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

Como parte del proceso de implementación y mejora del SIGA, se estructuró el Plan Anual de Mantenimiento y Mejora del SIGA – PAM 2022, en el cual se determinaron las acciones y proyectos con todos los sistemas de gestión que conforman el SIGA, articulando la gestión a nivel nacional para asegurar la entrega de productos que permitieran dar cumplimiento a los requisitos normativos.

Durante el 2022, el SENA continuó con el fortalecimiento y mejora del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol SIGA bajo las normas técnicas ISO 9001:2015 para Gestión de la Calidad, ISO 14001:2015 para Gestión Ambiental, ISO 45001:2018 y Decreto 1072 de 2015 para Seguridad y Salud en el Trabajo e ISO 50001:2018 para Eficiencia Energética en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).



Para la gestión de riesgos el Sistema de Gestión de la Calidad ha sido fundamental, no solo en la estrategia y acciones que se han desarrollado para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y cada una de sus políticas, sino también en la articulación con los demás sistemas de gestión con los que cuenta la Entidad, en los temas transversales como la identificación de contexto, identificación de necesidades y expectativas de los grupos de valor y de interés de la Entidad, auditorías, revisión por la Dirección, planes de mejoramiento, temas asociados a toma de conciencia, entre otros.

Durante 2022 brindó apoyo metodológico y asesoría a las regionales a nivel nacional junto con sus centros de formación y a la cadena de procesos de Dirección General, sobre el manejo y gestión de los riesgos de gestión y corrupción, con lo anterior al primer semestre de 2022 se logró actualizar 4.600 riesgos de gestión con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y depurar más de 600 riesgos en el año.

Adicionalmente, se crearon tutoriales para la gestión del riesgo institucional en la plataforma CompromISO disponibles en bibliotecas digitales.

En la actualidad la Gestión de Riesgo Institucional tiene los identificados y gestionados los siguientes riesgos:



Ilustración 16. Riesgos identificados.

Fuente: SENA-Dirección de Planeación y Dirección Corporativa.



Para fortalecer la actualización de conocimientos en gestión de los riesgos se realizaron mesas de transferencias de conocimientos interinstitucionales con los dinamizadores SIGA nacionales con entidades públicas como Universidad Nacional, Departamento Administrativo de la Función Pública, Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, así como con entidades privadas líderes en gestión del riesgo tales como Holística, 360 Grados, entre otros.

En el periodo evaluado adicionalmente, desde el equipo de Gestión del Riesgo, se lideró el desarrollo y normalización tanto de la Guía de Implementación de Control Interno y la actualización de Guía de Administración de Riesgos. Adicionalmente, se realizó acompañamiento y mesas técnicas para soportar el proyecto de la Oficina de Comunicaciones y el grupo Holística, a partir del cual se diseñó e implementó el Manual de Crisis Reputacional del SENA GC-M-007, que está publicado en CompromISO.

En el primer trimestre se realizó propuesta de plan de mejora de la plataforma CompromISO de los módulos de Riesgos de Gestión y de Riesgos de Corrupción que fueron aprobados y desarrollados por el proveedor. Dichos cambios fueron entregados en ambiente de pruebas en noviembre de 2022 y aprobados para ambiente de producción en diciembre de 2022.



Subsistema de Gestión de la Calidad

El Sistema de Gestión de Calidad ha sido fundamental en la estrategia y acciones que se han desarrollado para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y cada una de sus políticas.

Es importante resaltar el papel fundamental que ha tenido el Sistema de Gestión de Calidad en la articulación con los demás sistemas de gestión con los que cuenta la Entidad (ambiental, eficiencia energética, y seguridad y salud en el trabajo), en los temas transversales como son identificación de contexto, identificación de necesidades y expectativas de los grupos de valor y de interés de la Entidad, auditorías internas y externas, planes de mejoramiento, definición de roles y responsabilidades, revisión por la Dirección, temas asociados a toma de conciencia, entre otros, todo esto como una contribución importante a ese proceso de transformación y de consolidación de una cultura humanista, responsable y competitiva.

Para fortalecer la cultura de la calidad, durante lo corrido de 2022, la Entidad realizó diferentes actividades de sensibilización relacionadas con pensamiento basado en riesgos, enfoque de procesos, planes de mejoramiento, salidas no conformes, auditorías, redacción de hallazgos, gestión contractual, análisis de contexto, identificación de necesidades y expectativas de los grupos de valor e interés, actividades dirigidas a los servidores públicos de la Entidad a nivel nacional.

Subsistema Modelo Estándar de Control Interno - MECI

En el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se establece en la Séptima Dimensión la Política de Control Interno. La implementación de la política se realiza a través de la identificación del autodiagnóstico que incluye los cinco componentes del MECI: ambiente de control, gestión del riesgo, monitoreo, información y comunicación, y monitoreo. Posteriormente se estableció el Plan de Cierre de Brechas del cual se identificaron 33 aspectos por mejorar, de los cuales fueron gestionados en un 100%.

Uno de los principales logros este año para el Sistema de Control Interno, fue la elaboración de la Guía de Implementación de Control Interno donde se definieron, lineamientos y orientaciones, en función de las líneas de defensa, para el fortalecimiento de la gestión del riesgo y los controles, que permita contar una seguridad razonable para el cumplimiento de los objetivos. Así mismo, se resaltan las siguientes estrategias, entre otras:

- Fortalecimiento de las comunicaciones internas y externas, a través de la evaluación de los canales de información.
- Implementar y normalizar el Manual de Auditoría, Estatuto de Auditoría, Política de Comunicaciones, Política de Auditoría Interna, Procedimientos de Planeación Anual, Procedimiento de Trabajo de Aseguramiento, Procedimiento de Trabajo de Cumplimiento de Ley, Procedimiento de Trabajo de Consultoría, fortalecimiento la gestión de la Oficina de Control Interno como tercera línea de defensa.
- Fortalecer la operación de los canales de información internos para la denuncia anónima o confidencial de posibles situaciones irregulares de manera tal que generen la confianza para su utilización.





GRI 2: Contenidos generales 2-6 2-29 2-15

CAPÍTULO 2

GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA LA GENERACIÓN DE

VALOR PÚBLICO

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



2.1 Gestión de la Formación profesional integral

En línea con su misión, el SENA ofrece formación profesional integral en diferentes niveles y modalidades de formación a través de un catálogo de más de 3.000 programas, que responden a las necesidades de los sectores productivos.

FORMACIÓN INTEGRAL	APRENDICES			CUPOS		
	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
Especialización Tecnológica	2.867	2.640	92.08%	2.867	2.640	92.08%
Tecnólogo	458.072	444.532	97.04%	458.072	444.573	97.05%
(A) Total Educación Superior	460.939	447.172	97.01%	460.939	447.213	97.02%
Operarios	19.748	19.528	98.89%	19.748	19.528	98.89%
Auxiliares	7.455	7.182	96.34%	7.455	7.182	96.34%
Técnicos	823.367	832.939	101.16%	823.367	832.953	101.16%
Profundización Técnica	1.645	1.268	77.08%	1.645	1.268	77.08%
(B) Total Técnico Laboral y Otros	852.215	860.917	101.02%	852.215	860.931	101.02%
(A+B) Total Formación Titulada	1.313.154	1.308.089	99.61%	1.313.154	1.308.144	99.62%
(C) Formación Complementaria	8.245.014	5.686.788	68.97%	9.793.773	7.406.174	75.62%
(A+B+C) Total Formación Profesional Integral	9.558.168	6.994.877	73.18%	11.106.927	8.714.318	78.46%

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, aplicativo SOFIA Plus.

Se avanza en la construcción de una guía metodológica que permita adelantar el monitoreo, seguimiento y evaluación de los programas de formación del SENA. Se adelantaron dos mesas técnicas con la participación de más de 130 personas con roles de subdirectores de centros, directores regionales, coordinadores misionales y académicos, e instructores, quienes revisaron y aportaron en la

validación de la guía que propone el monitoreo, seguimiento y evaluación de los programas a través del análisis de más de 20 aspectos relacionados con su ejecución. (Matrícula, certificación, deserción, gestión de fichas, programación de instructores, ambientes, materiales de formación, giras técnicas, entre otros).

Implementación de servicios de apoyo a la formación a través de las 131 bibliotecas que conforman el Sistema de Bibliotecas del SENA como red transversal de conocimiento institucional, encargada de fortalecer la cadena de valor mediante la integración del talento humano, los servicios y recursos de información, así como la infraestructura tecnológica y física, necesarios para apoyar la transferencia, el desarrollo y el aprendizaje asociados a los programas de formación y a los procesos de investigación e innovación.

Durante la vigencia 2022, el Sistema de Bibliotecas ha realizado cerca de 62.000 préstamos de material bibliográfico físico a los aprendices de la formación titulada.

Más de 47.000 consultas realizadas por los aprendices en las diferentes bases de datos bibliográficas que permiten el acceso a miles de recursos digitales multidisciplinarios y especializados en idioma español e inglés, los cuales se pueden consultar desde cualquier lugar y dispositivo a través de la biblioteca digital

[Ir a la biblioteca digital](#)

Desarrollo del programa de extensión cultural del sistema de bibliotecas, impactando a más de 48.000 aprendices a través de cineforos, programas de lectura, escritura y oralidad, programas lúdicos y artísticos, conferencias y conversatorios, orientados a contribuir con la transformación cultural de la Entidad y a la calidad de la formación, fortaleciendo la cultura informacional y el desarrollo integral de los aprendices.



Formación Complementaria:

Se refiere a aquella formación que tiene por objeto la actualización o el desarrollo de conocimientos, habilidades y desempeños de normas de competencia laboral o componentes de esta y corresponden a demandas específicas del sector productivo y la comunidad en general. Esta formación incluye los Eventos de Divulgación Tecnológica.



Programa de Articulación con la Educación Media:

esta estrategia permite a estudiantes de la Educación Media de los colegios articulados con la Entidad, graduarse con el título de bachiller y el certificado de técnico laboral SENA, buscando fortalecer sus competencias laborales y promover la continuidad educativa, a través de esta doble titulación.



Convenios de Ampliación de Cobertura: este programa tiene por objetivo la formación de un mayor número de colombianos en formación para el trabajo y el desarrollo humano, y en la educación superior, permitiéndoles mayores oportunidades de acceso a programas de formación integral con criterios de calidad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos destinados al aprendizaje mediante la utilización de la capacidad instalada de las instituciones inscritas en el Banco de Instituciones Educativas del SENA (BIE-SENA) y la cofinanciación de programas de formación profesional integral a través de estas.

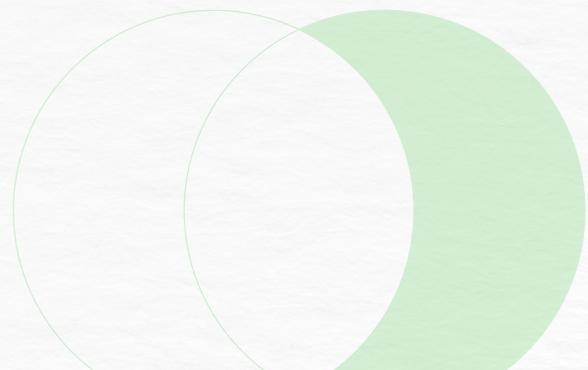
Para el cumplimiento de esta meta se contó con un total de 6 programas en el nivel tecnólogo, 18 técnicos y 3 especializaciones tecnológicas, asimismo esta meta se distribuyó en 111 centros de formación quienes participaron activamente de los procesos mediados por la plataforma virtual de aprendizaje (LMS).



Programa de Bilingüismo: este programa es la respuesta de la Entidad a los requerimientos del sector productivo en cuanto a la formación de sus futuros trabajadores en una segunda lengua, que les permita un mejor desempeño laboral, aumentando la competitividad y calidad del servicio de sus empresas en comparación con sus pares a nivel mundial.



Formación Virtual: se realizaron cuatro ofertas abiertas, que contaron con la matrícula de un total de 187.949 aprendices (corte noviembre 2022). A 31 de diciembre de 2022 se atendieron 131.544 aprendices en nivel de formación tecnólogo, 55.820 aprendices en el nivel de formación técnico y 1.648 aprendices en el nivel de formación especialización tecnológica. Enseguida se presenta la formación total virtual de la vigencia 2022.



El objetivo general del programa es fortalecer el aprendizaje de lengua extranjera en los aprendices SENA con calidad y pertinencia, para mejorar los índices de empleabilidad del país mediante la implementación de programas estratégicos que, de manera articulada, impactan el diseño, desarrollo y ejecución de la formación titulada y complementaria de lenguas en el SENA.



Aprendices: se llevó a cabo la actualización de los diseños curriculares de los cursos virtuales de inglés denominados “English Dot Works”.

Se llevaron a cabo el segundo y tercer piloto dirigido a los 117 centros de formación para definir los requerimientos técnicos de la plataforma que soportará las pruebas de nivel de lenguas en la Entidad. La prueba SET (SENA English Test) fue tomada por 3.351 aprendices pertenecientes a 351 fichas de programas técnicos y tecnólogos correspondientes a 21 regionales y 65 centros de formación. Por otro lado, la prueba SEPT (SENA English Placement Test) fue tomada por 203 aprendices pertenecientes a 117 fichas de programas de formación complementaria virtual en inglés, correspondientes a 10 regionales y 13 centros de formación.



Instructores: en articulación con la Escuela Nacional de Instructores se llevó a cabo la primera capacitación dirigida a 20 instructores de carrera administrativa, nombramiento provisional y planta temporal de la Red Institucional de la Enseñanza de Idiomas. El curso “Inglés con propósitos específicos para la formación profesional integral” se efectuó entre el 8 y el 13 de agosto de 2022.

Se efectuó la actualización de las matrices de correlación y diseños de las competencias de bilingüismo para los programas de formación titulada, con lo que se pretende fortalecer la enseñanza del inglés como lengua extranjera, con un estándar que aplica para todos los nuevos programas de formación.

Para la vigencia 2022 se llevaron a cabo tres Bootcamps diseñados y ejecutados por el Programa de Bilingüismo de la Dirección de Formación Profesional. Las Regionales impactadas fueron Risaralda, Magdalena y Quindío, en donde participaron un total de 89 personas beneficiarias de esta iniciativa orientada por instructores del Programa en estas regionales.



Con el apoyo de profesionales e instructores del Programa, se desarrolló la actualización del instructivo de uso de más de 44.800 recursos digitales, el cual se divulgó en el marco de la VII Semana Institucional de los Idiomas, y que beneficia a todos los instructores del orden nacional, considerando la diversidad y flexibilidad que presentan estos recursos.



Aulas Móviles: hacen parte de una estrategia de la Dirección de Formación Profesional del SENA que permite llevar formación complementaria a poblaciones rurales, vulnerables o comunidades que por sus condiciones no pueden acceder a las instalaciones en los centros de formación.

Actualmente, la Entidad cuenta con 84 aulas móviles en operación distribuidas a lo largo del territorio nacional, que imparten formación en especialidades como: agricultura de precisión, contenidos audiovisuales, gastronomía, automatización, biotecnología, automotriz, construcción, tecnologías del café, electrónica, confecciones, minería y mecánica industrial, entre otras.

La formación impartida mediante esta estrategia se define por demanda de las comunidades beneficiarias, atendiendo las prioridades de formación propias de los mercados laborales locales, o según demanda de atención establecida por el Gobierno Nacional en zonas que ameritan atención.



Población Vulnerable: desde la Coordinación Nacional de la Agencia Pública de Empleo se articulan y gestionan acciones para la inclusión de estos grupos poblacionales en la oferta de servicios de la Entidad, mediante una atención diferencial que promueva el desarrollo de habilidades y competencias encaminadas a mejorar los perfiles ocupacionales de esta población y

brindarles oportunidades de acceso al mercado laboral y productivo. Asimismo, a dar cumplimiento a las Políticas Públicas y Programas Sociales del Gobierno Nacional.



Población Víctima de la Violencia: En el marco de la Estrategia de Acceso Preferente otorgada a la población víctima de la violencia para facilitar su ingreso a la formación titulada, se logró en el periodo 2022 (corte a 31 de diciembre de 2022) la vinculación de 82.469 personas matriculadas de las cuales 45.395 fueron mujeres y 37.074 hombres en los diferentes niveles de formación (auxiliar, operario, técnico, profundización técnica, tecnologías y especializaciones tecnológicas) en las modalidades presencial, a distancia y virtual.





Articulación SENA – Cruz Roja Internacional: en la vigencia 2022 se aunaron esfuerzos interinstitucionales con el Comité Internacional de la Cruz Roja, para la ejecución del proyecto “Fortalecimiento de Unidades Productivas” en el municipio de Dabeiba, occidente de Antioquia, beneficiando a 25 mujeres víctimas de la violencia a las cuales el SENA les brindó capacitación en “Comportamiento Emprendedor” y “Asesoría para la Formulación de los Planes de Negocios” a los cuales este organismo internacional financió el fortalecimiento de las unidades productivas con una inversión total de \$50.000,000 asimismo, se realizó una feria de empleo para la comunidad en general en la cual se brindó orientación ocupacional y se adelantaron procesos de intermediación laboral.



Articulación SENA – Servicio Público de Empleo: las Agencias Públicas de Empleo de las regionales Antioquia, Quindío, Bolívar, Guajira y Cundinamarca, en el marco de la Estrategia Integral de Inclusión Laboral para las Víctimas del Conflicto Armado en la vigencia 2022, recibieron reconocimiento por parte de la Unidad del Servicio Público de Empleo y de la Organización de Estados Iberoamericanos por la implementación de buenas prácticas que permitieron mitigar las barreras de empleabilidad y lograron la colocación efectiva de las víctimas del conflicto armado.



Acciones Diferenciales en Emprendimiento: con el fin de



brindar una atención diferencial a la población víctima de la violencia, se cuenta a nivel regional con un equipo de profesionales encargados de brindar asesoría y acompañamiento técnico personalizado a la población que se le identifiquen habilidades emprendedoras, logrando la formulación de 1.992 planes de negocio por personas caracterizadas como desplazados por la violencia, 177 por discapacitados desplazados, 353 por afrocolombianos desplazados y 183 por indígenas desplazados, para un total de 2.705 planes de negocios con corte a 31 de diciembre de 2022, de los cuales 2.043 son iniciativas de mujeres y 662 son hombres; así mismo, se logró la creación de 1.904 unidades productivas de desplazados por la violencia, 99 de discapacitados desplazados, 206 de afrocolombianos desplazados y 104 de indígenas desplazados, para un total de 1.503 unidades productivas, de las cuales 1.132 fueron creadas por mujeres y 371 por hombres.

El 1 de julio de 2022 se realizó la primera Feria Nacional de Emprendimiento para población víctima de la violencia de manera presencial y simultánea en 32 regionales, con el fin de promover la comercialización y ventas de los productos y servicios de 300 unidades productivas pertenecientes a esta población, logrando una asistencia de 12.201 visitantes y ventas por valor de \$102.721.699

Se desarrolló e implementó a manera de prueba piloto la caja de herramientas, con el fin de potenciar las asesorías en esta materia e incrementar la participación de emprendedores de la población víctima de la violencia en los demás servicios de emprendimiento de la institución y del ecosistema emprendedor.

○ Poblaciones negras afrocolombianas raizales y palenqueras - NARP: en el marco de la atención con enfoque diferencial étnico a la población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera (NARP), la Entidad generó diferentes estrategias para flexibilizar y ajustar los procesos de atención a las necesidades específicas de las poblaciones asociadas a su cosmovisión, saberes y prácticas ancestrales muy relacionadas con su cultura propia y la relación con su territorio.

GRI 2: Contenidos generales 2-6

○ Programa Integral de Garantías para Mujeres Líderesas y Defensoras de Derechos Humanos: La garantía, seguridad y goce efectivo de los derechos de las mujeres líderes sociales y defensoras de Derechos Humanos constituyen una prioridad para el Estado colombiano y por esto se creó (a través del Decreto 1314 de 2016), la Comisión Intersectorial de Garantías para las Mujeres Líderesas y Defensoras de los Derechos Humanos, la cual tiene como objetivo coordinar y orientar la formulación, implementación y seguimiento del Programa Integral de Garantías para las Mujeres Líderesas y Defensoras de Derechos Humanos.

Desde el SENA se desarrollan acciones que buscan brindar apoyo a esta población desde la oferta institucional.



Mujer y Equidad de Género:

Con el fin de contribuir en el cierre de brechas laborales, la entidad implementó diferentes estrategias para facilitar el acceso de las mujeres a la oferta institucional. Principales logros año 2022:

- En articulación con alcaldías y casas de mujeres municipales, se adelantaron jornadas de socialización de la oferta institucional virtual y presencial, dirigidas a mujeres, con el fin de dar a conocer el portafolio de servicios de la Entidad e identificar necesidades de atención.
- Realización el 6 de marzo de 2022 de Expoempleo SENA Mujer, una feria virtual desarrollada en entornos 2D y 3D en la que se lograron 3.044 colocaciones de mujeres.
- A través de la articulación con el sector empresarial y la intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo, en 2022 se generaron 243.869 colocaciones para mujeres.
- El 8 de septiembre de 2022, se realizó jornada nacional de orientación ocupacional dirigida a mujeres en la cual se lograron orientar 2.345 mujeres.

A diciembre de 2022, a través de los programas de emprendimiento SENA, se ha asesorado la creación de 2.049 empresas lideradas por mujeres. De igual manera, se fortalecieron 1.445 empresas gerenciadas por mujeres.



Atención a personas con discapacidad:

la Política Institucional para Atención de las Personas con Discapacidad, adoptada mediante resolución 1726 de 2014, responde de manera progresiva a los mandatos de ley contemplados en la Ley 1346 de 2009 y la Ley Estatutaria 1618 de 2013 y busca asegurar el acceso efectivo de las personas con discapacidad a los distintos servicios que ofrece la Entidad.



Comunidades Indígenas y Pueblo Rrom:

atendiendo los compromisos del Plan Nacional de Desarrollo con grupos étnicos, se adelantaron acciones integrales del portafolio SENA con enfoque pluralista y diferencial al pueblo Rrom (Grupo étnico gitano, cuentan con el Romaní como lengua propia), y comunidades indígenas.



Migrantes provenientes de Venezuela y colombianos retornados:

dentro la resolución 01-01449 de 2022 del SENA, en el artículo 9: “funciones de la Coordinación Nacional de la Agencia Pública de Empleo”, se define que se desde la Agencia Pública de Empleo se deben proponer directrices e implementar estrategias y mecanismos para la promoción, gestión y operación de planes, programas y proyectos para impulsar la empleabilidad de los usuarios de la Agencia Pública de Empleo; en ese sentido, se atienden a los buscadores migrantes venezolanos provenientes de Venezuela; así mismo, la atención a esta población busca respaldar los compromisos pendientes del CONPES (Consejo Nacional de Política Económica y Social) 3950; así como lo que establece el nuevo CONPES 4100 y la Ley 2136 Por

medio de la cual se establecen las definiciones, principios y lineamientos para la reglamentación y orientación de la Política Integral Migratoria del Estado Colombiano - PIM, y se dictan otras disposiciones, específicamente lo relacionado en el capítulo V con el tema de los servicios de gestión y colocación de empleo.



Estrategia Futuro para los jóvenes: en el marco de la atención para la población joven, la Entidad ha generado diferentes estrategias para atender las necesidades y particularidades propias de esta población ofreciendo actividades focalizadas que permitan promover y facilitar el acceso a los servicios de la Agencia Pública de Empleo SENA para minimizar las barreras de empleabilidad que se les puedan presentar para acercarse a una oportunidad laboral.



Concursos o estrategias de innovación Worldskills: esta estrategia WorldSkills Colombia es una iniciativa del SENA para mejorar la calidad de los procesos de formación de la Entidad, alcanzando estándares internacionales, a partir de la ejecución o la participación en competencias nacionales o internacionales de habilidades que permiten identificar brechas y realizar análisis Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas que lleven a la implementación de planes de mejora.

Para el año 2022 el SENA tuvo la oportunidad de participar en las competencias WorldSkills 2022 Edición Especial, que se desarrollaron entre septiembre y noviembre en diferentes ciudades y países, donde 20 jóvenes aprendices del SENA representaron al país en un total de 17 habilidades de acuerdo con la siguiente relación:

ID	HABILIDAD	PAÍS / CIUDAD	FECHA	
			INICIO	FIN
04	Mecatrónica	Alemania (Stuttgart)	30-09-22	9-10-22
40	Tecnologías del Diseño Gráfico	Suiza (Aarau)	8-10-22	17-10-22
08	Desarrollo de Aplicaciones Móviles	Corea (Goyang)	9-10-22	18-10-22
09	IT Soluciones de Software para Negocios	Corea (Goyang)	9-10-22	18-10-22
17	Tecnologías Web	Corea (Goyang)	9-10-22	18-10-22
39	IT Administración de Sistemas de Redes	Corea (Goyang)	9-10-22	18-10-22
02	Cableado de Redes de Información	Japón (Kyoto)	11-10-22	20-10-22
10	Soldadura	USA (Cleveland)	13-10-22	22-10-22
05	Ingeniería Mecánica CAD	Francia (Burdeos)	15-10-22	24-10-22
23	Robótica Móvil	Francia (Burdeos)	15-10-22	24-10-22
31	Tecnología de la Moda	Finlandia (Helsinki)	16-10-22	25-10-22
34	Cocina	Suiza (Lucerna)	19-10-22	28-10-22
35	Servicio de Restaurantes	Suiza (Lucerna)	19-10-22	28-10-22
37	Jardinería de Paisajes	Estonia (Tallinn)	20-10-22	29-10-22
33	Tecnología Automotriz	Alemania (Dresden)	21-10-22	30-10-22
12	Enchape de Pisos y Paredes	Italia (Bolzano)	30-10-22	8-11-22

Tabla 5. Competencias WorldSkills 2022
Fuente: SENA Dirección de Formación Profesional

Como resultado de esta participación se obtuvieron seis medallones de excelencia en las habilidades de Cableado de Redes de Información, Mecatrónica, IT Soluciones de Software para Negocios, Robótica Móvil, Jardinería de Paisajes e IT Administración de Sistemas de Redes, resultados con los cuales se logró la posición número 20 en el ranking mundial, constituyéndose así en la mejor posición alcanzada por el SENA en una competencia mundial desde el ingreso a la organización WorldSkills en el año 2008, según es posible constatar en la gráfica que se presenta a continuación:

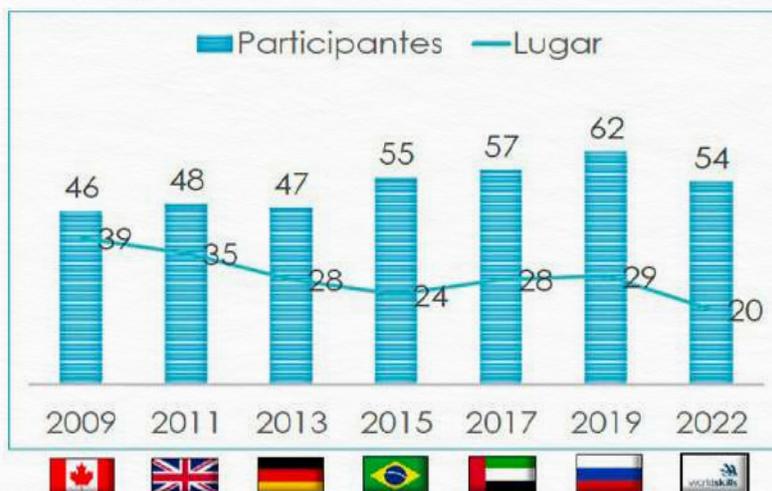


Ilustración 17. Posición alcanzada por el SENA en una competencia mundial.
Fuente: SENA Dirección de Formación Profesional.

Actualmente está finalizando el proceso de construcción de la documentación de retroalimentación que se genera y entrega a la Entidad, producto de la participación en la competencia mundial, como parte de la cual se incluyen análisis de brecha, análisis DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas, Amenazas), observaciones sobre mejores prácticas y tecnologías de punta en el mundo, además de sugerencias para el fortalecimiento de planes de capacitación de instructores o para mejorar las proyecciones para nuevos convenios o alianzas internacionales, que permitan a las instancias del SENA a cargo de los diferentes procesos, implementar acciones para el fortalecimiento de los procesos de formación de la Entidad.



SENASOFT: SENASoft Colombia es el mayor encuentro tecnológico que tiene

el SENA, que se realiza de manera anual, el cual reúne a los aprendices que hacen parte de los programas relacionados con las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), especialmente en los ámbitos de conocimiento de software, infraestructura en tecnologías de información e industrias creativas y de contenidos digitales que pertenecen a la Red de Conocimiento de Informática, Diseño y Desarrollo de Software. La ejecución de SENASoft contribuye a reducir las diferencias y brechas, en términos de habilidades y conocimiento técnico y pedagógico, que se dan entre los aprendices en las diferentes regiones en las que tiene presencia la Institución, contribuyendo así al desarrollo mismo de la región y a su vez, al de todo un país.

En el 2022 la estrategia fue liderada por el Centro de Gestión de Mercados, Logística y Tecnologías de la Información de la Regional Distrito Capital. La versión número 13 de la estrategia, trajo consigo múltiples beneficios para toda la comunidad SENA, especialmente para los 308 aprendices que participaron, de 60 centros de formación, de 24 regionales del país, quienes participaron activamente de las diferentes Rutas de Habilitación que fueron impartidas por algunas de las empresas que generosamente se unieron a esta iniciativa.

Entre los participantes están: Adobe, PC Mac, IBM, QVision, Huawei, Siigo, CloudLabs, Diptongo, Mnemo, Cisco, así como expertos de WorldSkills del SENA.



Cine al SENA:

La estrategia de Cine al SENA tiene como objetivo principal potencializar la formación en contenidos audiovisuales y articular al sector productivo, para brindar oportunidades laborales a los aprendices del SENA que se forman en los programas técnicos y tecnológicos de contenidos audiovisuales. En la actualidad, la estrategia impacta a más de 2.700 aprendices de nueve programas de formación a nivel técnico y 12 del nivel tecnólogo.

El impacto a los aprendices se realizó por medio de convenios y contratos con entidades como la Academia Colombiana de Artes y Ciencias Cinematográficas, DOC:CO Agencia de Promoción y Distribución, Festival Internacional de

Cine de Cartagena, Smartfilms, Congo Films, Bogotá Audiovisual Market – BAM, Diptongo y Bogoshorts.



Cultura como creadora de identidad, generadora de inclusión y catalizadora de diversidad:

Durante la vigencia 2022 y bajo el marco del cronograma de eventos propuestos en el Plan de Bienestar al Aprendiz - PNIBA, con 24 actividades para realizar en el año desde la Gestión del Aprendiz y el Relacionamiento con el Egresado se dieron lineamientos y se acompañó a los centros de formación y las regionales durante las diferentes actividades donde se evidenció el uso de la cultura como creadora de identidad, generadora de inclusión y catalizadora de diversidad, en eventos como la conmemoración del día de la afrocolombianidad, el día de la población indígena, entre otros.

Se apoyó en el despliegue de estrategias de sensibilización en la toma de videos y fotografías en más de 40 eventos, tanto del calendario del Plan Nacional como en otras actividades; se realizaron alrededor de 800 videos, 1.000 piezas gráficas, tres Facebook Live y se creó el Boletín de Bienestar al Aprendiz con su sexta edición en diciembre, así como diferentes canales de comunicación entre líderes de bienestar y los aprendices a nivel nacional.



CAPÍTULO 3

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

3. Presupuesto General

Para la vigencia 2022 a la Entidad le fue asignado un presupuesto de \$4.054.436 Millones, con el cual se alcanzó una ejecución en compromisos de \$3.943.680 Millones equivalente al 97.27% y en pagos de \$ 3.772.337 Millones equivalente al 93.04%, una de las mejores ejecuciones en pagos en los últimos diez años. El presupuesto asignado para gastos de funcionamiento durante la vigencia fue de \$99.411Millones de los cuales se ejecutaron recursos por un total de \$90.574 millones, equivalentes al 97.11% en compromisos representados principalmente en gastos de personal, y de \$89.682 millones en pagos, equivalentes al 90.21%, la mejor ejecución en compromisos y pagos en los últimos diez años.

El presupuesto asignado por inversión a nivel nacional fue de \$3.955.025 millones, de los cuales al cierre de la vigencia se alcanzó en compromisos, una ejecución de \$3.853.106 equivalentes al 97.42% y en pagos de \$3.682.654 Millones correspondientes al 93.11%. Cabe destacar que la ejecución de estos recursos se concentró principalmente en el proyecto de Mejoramiento con una ejecución del 71.93 de dichos recursos, para cubrir la nómina, seguridad social de los funcionarios de la Entidad, gastos de vigilancia, aseo y cafetería, entre otros. El proyecto de Innovación con una participación del 5.89%, con las

adquisiciones de equipos, maquinarias, software, convenios y demás para fomentar el desarrollo tecnológico y la innovación de las empresas y organizaciones del sector productivo, entre otros proyectos que aportaron a su buena ejecución, como es el caso del proyecto de vivienda con el 4.55%, el proyecto de Infraestructura con el 3.68, el proyecto de Fondo Emprender con el 3.46%, el proyecto de Recaudo de Aportes con el 3.11% La ejecución de estos seis proyectos de inversión aportaron el 92.62% de los recursos asignados para desarrollar Tlos proyectos de Inversión.

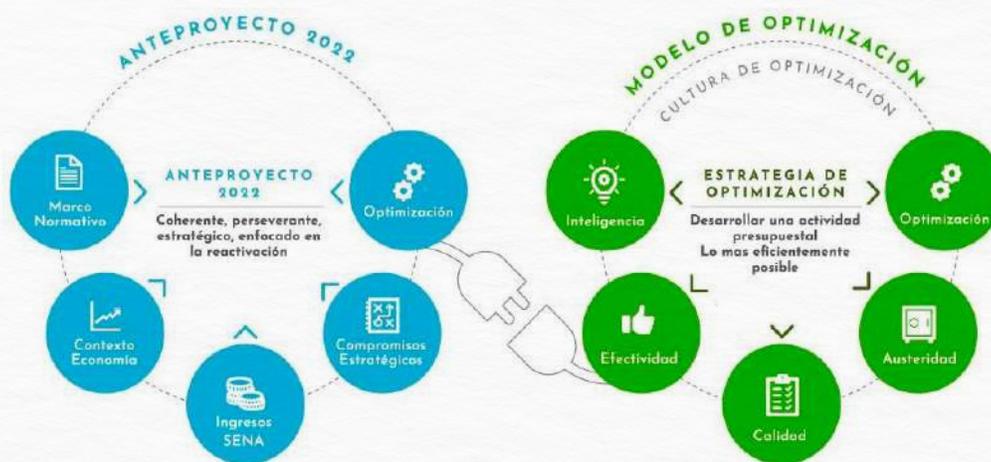


Ilustración 18. Modelo Formulación Anteproyecto de presupuesto 2022.
Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direcciónamiento Corporativo.

En el siguiente enlace, se provee información vigente del presupuesto y de los ingresos por aportes parafiscales, así como de los proyectos de inversión registrados por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en el Banco de Programas y Proyectos de Inversión Nacional (BPIN).

[**Consultar el BPIN**](#)

La Entidad, como impulsora del desarrollo socioeconómico en el país, se ha trazado una ruta estratégica que orienta el accionar en relación con los procesos misionales, el desarrollo institucional y la asignación de recursos, de tal manera que se promuevan transformaciones que impacten el emprendimiento, la productividad, la equidad y la generación de empleo decente. De esta manera, la Entidad cumple su misión, aportando de manera significativa al bienestar y la equidad del país como ejes fundamentales de la ecuación del bienestar en la que está fundamentado el Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022, en articulación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el aporte a cada uno de ellos.



GESTIÓN DE EMPLEO Y EMPLEABILIDAD

2.5.1

Agencia Pública de Empleo APE

La Agencia Pública de Empleo del SENA, brinda servicio de orientación ocupacional e intermediación laboral público, gratuito e indiscriminado que opera desde hace más de 30 años y facilita el contacto organizado entre los buscadores de empleo y las empresas que requieren talento humano.

Es operador autorizado de la red de prestadores de servicios que integran el Servicio Público de Empleo del Ministerio del Trabajo para la intermediación laboral en Colombia y con empresas del exterior que requieran talento humano colombiano. Actualmente, se tiene cobertura nacional con 33 oficinas regionales principales ubicadas en las ciudades capitales donde se concentra la mayor cantidad de población para la

intermediación laboral y más de 130 oficinas satélites que funcionan en alcaldías, gobernaciones, universidades, empresas y centros de formación SENA a nivel nacional.

La Agencia Pública de Empleo SENA cuenta con una aplicación virtual disponible 24 horas al día en ape.sena.edu.co en la que las empresas pueden publicar las vacantes y los ciudadanos consultar las vacantes disponibles en las diferentes regiones del país.

A continuación, se presentan los indicadores de la Agencia Pública de Empleo:

INDICADOR	META	EJECUCIÓN	% CUMPL.
Inscritos	978.083	1.061.731	108.55%
Vacantes	751.042	944.492	125.76%
Colocaciones	475.280	533.037	112.15%
Colocaciones Egresados SENA	263.846	306.072	116.00%
Orientados	1.175.838	1.282.551	109.08%
Tasa de Colocación	63%	56%	89.18%

Tabla 6. Indicadores Agencia Pública de Empleo.
Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento.



Gestión de emprendimiento y empresarismo

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



Iniciativas empresariales mediante Fondo Emprender

El Fondo Emprender se constituye en la fuente de capital semilla más grande de Colombia, a través de la cual, se financian iniciativas empresariales de la masa emprendedora del país, para crear empresas productivas, sostenibles y generadoras de empleo, con el soporte de parte del SENA y sus 117 centros de desarrollo empresarial en donde se cuenta con una ruta de servicio conformada con sesiones de orientación, entrenamientos, procesos de formación, que permiten el desarrollo de habilidades blandas y de las iniciativas que posteriormente pueden ser presentadas al



Fondo Emprender, tal como se expone en el presente documento. Se cuenta con dos líneas de servicio, la Línea Crear para financiar iniciativas empresariales de emprendedores, con recursos condonables y la Línea Crecer para financiar iniciativas empresariales de empresas con recursos reembolsables.

Durante la vigencia 2022 se dispusieron más de 136.000 millones de pesos para el fomento de iniciativas emprendedoras y empresariales.

FONDO EMPRENDER	META	EJECUCIÓN	%
Empresas creadas por el Fondo Emprender	1.294	1.743	134.70%
Empleos potenciales generados en el Fondo Emprender	5.176	7.572	146.29%

Tabla 7. Indicadores Fondo Emprender.
Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento.

2.8.1

Apropiación de la Ciencia y Cultura de la Innovación

Esta Línea Programática Apropiación de la Ciencia, la Tecnología y Cultura de la Innovación del Ecosistema SENNOVA busca fortalecer e incentivar actividades de apropiación del conocimiento y de tecnologías en los centros de formación y hacia las regiones, estableciendo los lineamientos para una política editorial que permitan el fortalecimiento de competencias y capacidades del recurso humano por medio de herramientas como escritura científica, formulación y seguimiento a proyectos, divulgación de resultados por medio de eventos científicos y tecnológicos en el ámbito nacional e internacional, construcción de lineamientos en temas y gestión de la propiedad intelectual, fortalecimiento de la producción académica y documentación de la investigación aplicada resultado en las actividades.



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

El SENA cuenta con 119 Grupos de Investigación los cuales mantienen la categorización ante el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (MinCiencias), con base en los resultados de la Convocatoria No. 894 de 2021, como se muestra a continuación: 1 en categoría A, 12 en B, 73 en C y 11 reconocidos.

Durante la presente vigencia, desde los grupos de investigación se ejecutaron 170 proyectos de Investigación Aplicada y 90 proyectos de Innovación enfocados a fortalecer el relacionamiento con el sector productivo, buscando dar respuesta a sus necesidades reales.



AgroSENA

La estrategia AgroSENA fortalece los procesos de Extensión Rural dentro de la formación para el trabajo para el campo colombiano por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, mediante la planeación y ejecución de actividades de formación profesional para las personas que están en el sector rural con extensión agropecuaria según Ley 1876 de 2017 en los procesos formativos y/o productivos que se desarrollen, teniendo como objetivo tecnificar la actividad agropecuaria para incrementar los indicadores productivos y mejorar las condiciones del trabajo rural en territorios propios de las comunidades.

Es una estrategia articuladora e integradora de la política nacional agropecuaria, en función del desarrollo rural, la productividad y la innovación agropecuaria en congruencia con los actores regionales y nacionales que en materia de ruralidad habla la legislación

vigente; que, desde los centros de formación del SENA a nivel nacional y haciendo uso de las capacidades institucionales instaladas en las dependencias operativas y tácticas (centros y regionales), coordina acciones con los procesos misionales para el desarrollo del sector rural brindando formación con metodologías “fuera del aula”.

Desde 2017 la Entidad, a través de la estrategia AgroSENA, en equipo con la Agencia de Desarrollo Rural, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y Agrosavia diseñaron programas de formación complementaria, enfocados al fortalecimiento del Subsistema Nacional de Extensión Agropecuaria dentro de la Ley 1876 de 2017. Los programas de formación y capacitación a los extensionistas agropecuarios impartidos por el equipo de la Entidad son programas de formación complementaria que están diseñados para permitir la apropiación de conocimientos, habilidades y destrezas que debe tener el profesional, el tecnólogo y el técnico, que ha decidido dedicar su vida laboral a la Extensión Rural.

Integral al Empresario (UAIE) que realiza un gran trabajo articulado con los equipos de las 33 regionales y centros de formación, brindando atención a 45.933 empresas, gremios, asociaciones y grupos empresariales con calidad y pertinencia ante los requerimientos de portafolio de servicios institucionales.

El equipo de Key Accounts y gestores, en la vigencia 2022 ha realizado 94.312 atenciones de manera presencial y virtual a las empresas priorizadas en la estrategia, lo que han generado 25.568 solicitudes de los servicios que ofrece la Entidad al sector productivo. Dentro de los principales servicios solicitados están: Formación Profesional Integral, requerimiento de aprendices, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, Intermediación Laboral por medio de la Agencia Pública de Empleo, entre otros. Se establecieron lineamientos de trabajo para brindar una respuesta oportuna a los grupos de interés (Empresarios, Aprendices, Clientes Internos); así mismo, se ha afianzado la integración con las diferentes direcciones misionales, regionales y centros de formación, logrando dar cumplimiento a la promesa de servicio dentro de los tiempos establecidos.

GRI 2: Contenidos generales 2-28



Relacionamiento Empresarial y **Gestión del Cliente**

2.10.1

Servicio a la empresa y al cliente

La Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas e Internacionales en apoyo con la Coordinación Nacional de Servicio a la Empresa y Contrato de Aprendizaje con el principal propósito de continuar con el fortalecimientos de las relaciones con el sector empresarial del país, a través de la estrategia de la Unidad de Atención





Desarrollo de Fortalecimiento Institucional

3.1

Gestión del talento humano

3.1.1

Planta de personal

La planta global de personal del SENA se encuentra compuesta por cargos de Carrera Administrativa, cargos de Libre Nombramiento y Remoción, cargos de la Planta Temporal y Trabajadores Oficiales. El estado actual de la planta de personal del SENA con corte a 31 de diciembre de 2022 es el siguiente:



Ilustración 19. Planta de Personal SENA.ipsum
Fuente SENA- Secretaría General, diciembre de 2022.

Quiere decir lo anterior, que de los 10.705 cargos del SENA se cuenta con un porcentaje de provisión (con corte a 31 de diciembre de 2022), del 93.27%, equivalente a 9.892 empleos provistos tanto de manera definitiva, como transitoria.

A continuación, se muestra la distribución de los cargos por niveles jerárquicos ocupacionales con corte a 31 de diciembre de 2022:



Ilustración 20. Cargos por nivel jerárquico en el SENA.
Fuente: SENA- Secretaría General.

La distribución de funcionarios activos por género en la entidad, con corte 31 de diciembre de 2022 es la siguiente:

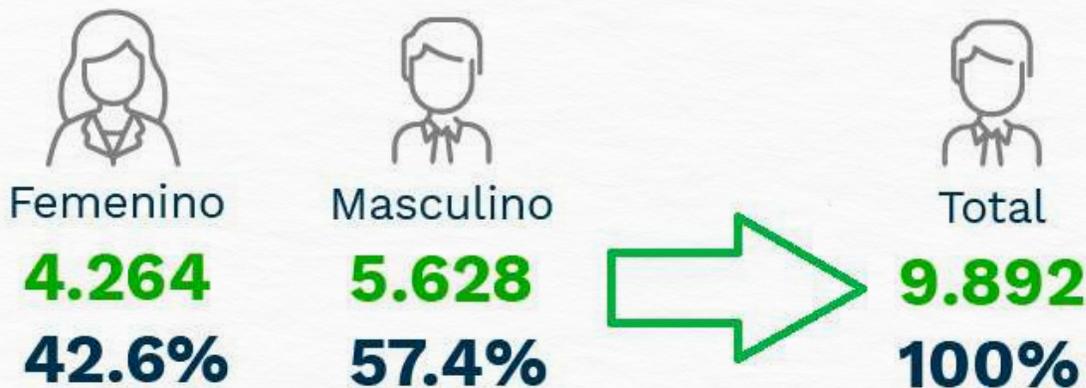


Ilustración 21. Funcionarios Activos.
Fuente: SENA- Secretaría General.



Política de Integridad

Para la vigencia 2022 se formuló el Plan asociado a la política de integridad (Plan de Acción del Código de Integridad y Plan de Gestión de Conflictos de Interés), el cual fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño; la implementación de los dos planes se ha llevado a cabo de forma paralela y se ha elaborado el Plan de cierre de brechas correspondiente.

El objetivo del plan de acción del código es establecer una guía para el desarrollo de estrategias y acciones que permitan la consolidación de los valores institucionales como ejes de actuación de los colaboradores, en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y de la Renovación Cultural del SENA. Dentro de este plan de acción se adelantó en esta vigencia la remisión de lineamiento a las regionales para la divulgación y apropiación del Código de Integridad

y para la selección de representantes a nivel nacional, se efectuaron las sesiones para la socialización de lineamientos con delegados de las regionales y de la Dirección General y se actualizó la información de la política de integridad en la página web institucional sección Valores y compromisos. Se ha administrado el repositorio de integridad institucional en el cual los representantes de las regionales y centros de formación cargan las evidencias de actividades de afianzamiento y apropiación del Código. Así como también se diseñó y aplicó la encuesta anual de integridad.

El segundo plan asociado a la política de integridad es el Plan de Gestión de Conflictos de Interés, cuyo objetivo es desarrollar mecanismos para prevenir y controlar la aparición de conflictos de intereses en la Entidad con el fin de evitar la afectación del servicio y el interés general. Este plan de gestión se incluyó también en los lineamientos del Plan de Acción y del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano de esta vigencia. Así mismo, se impartió lineamiento institucional orientado para que todo el personal vinculado (contratistas de prestación de servicios y servidores públicos) realicen su declaración de conflictos de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública “Aplicativo por la Integridad Pública”.

También, se han implementado acciones para la identificación de riesgos asociados a conflictos de interés; en la presente vigencia se efectuó la actualización del procedimiento institucional para la identificación y declaración de conflictos de interés, así como también se ha continuado con la divulgación en medios de comunicación institucional de cumplimiento a la circular sobre la obligatoriedad para todo el personal vinculado de la realización del curso Integridad, Transparencia y Lucha contra

la Corrupción impartido a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, contando con la certificación de 38.542 colaboradores en dicho curso (un 86.38% de las personas que laboraron en el SENA a corte noviembre de 2022).



Plan de bienestar social e Incentivos

El objetivo del Plan de Bienestar Social e Incentivos es generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.



Relacionamiento sindical

En virtud del fundamento normativo, la Secretaría General tiene como función coordinar las relaciones con las organizaciones sindicales de la Entidad y efectuar los trámites que demande dicha actividad; entre estos, se encuentra el desarrollo del proceso de la negociación colectiva, así como el seguimiento al cumplimiento de los acuerdos laborales suscritos por el SENA y el relacionamiento sindical.

En cuanto al relacionamiento sindical nacional, el Acuerdo Colectivo firmado el 3 de diciembre de 2021, que fue acogido conforme a la Resolución No. 01-00032 del 2022, establece la realización de 30 reuniones por cada vigencia. En lo corrido de 2022, con corte a 6 de diciembre, la Secretaría General realizó 27 reuniones, discriminadas así: 11 con Sindesena, 11 con Setrasena y 5 de manera conjunta con Sinsindesena, Unaltrasena, Cossena, y Siidsena.



Auditoría

Se estableció un modelo de auditoría que permitiera contar con información oportuna y consolidada, de acuerdo con el cronograma establecido para cada Regional.

Por lo anterior, durante la vigencia 2022 se viene desarrollando y mejorando el módulo de Auditoría en el aplicativo Sistema de procesos unificados, beneficiando la planeación, realización y verificación de las actividades establecidas en el modelo de auditoría para cada vigencia, facilitando el seguimiento, de cara a la oportunidad de los reportes de cada regional. De igual manera, se cuenta con un equipo de profesionales quienes por medio del aplicativo y de visitas a las regionales validan el cumplimiento del cronograma del modelo de auditoría.



Estrategia de promoción y mantenimiento de la salud

Se elaboró y socializó el lineamiento actividades de promoción y mantenimiento de la salud, el cual incluye en detalle la orientación para la ejecución de acciones de atención en salud en el Servicio Médico Asistencial, a fin de que sean desarrolladas por las regionales del SENA de manera articulada e integral, adaptándose a las condiciones de servicios, características de la demanda, capacidad en talento humano y tecnológico necesarios en cada regional, actividades encaminadas principalmente al logro de resultados esperados en la salud, contribuyendo al mejoramiento de estilos de vida saludable, fortalecimiento de la participación individual en el autocuidado de la salud y en ese sentido, afianzando la promoción y el

mantenimiento de la salud, adoptando comportamientos que ayuden a promover y proteger la salud durante el curso de la vida de los beneficiarios, mejorando así la adherencia a tratamientos y mitigando los riesgos que la afectan.



3.3 Renovación Cultural

En el 2022 el Proyecto de Renovación implementó la Fase IV, a través de objetivos como:

- Motivar la apropiación y la vivencia de los valores institucionales, como motores para la generación de resultados y principales criterios de

actuación de los servidores públicos del SENA.

- Fortalecer el liderazgo en el SENA como un eje fundamental para la generación de confianza, cambio, crecimiento y desarrollo de los equipos de trabajo.
- Incentivar el desarrollo, crecimiento y reconocimiento del talento humano como principal activo de la transformación y Renovación Cultural del SENA.
- Fomentar en el SENA un ambiente de innovación, con entornos para la reflexión, creatividad y experimentación.
- Fortalecer las relaciones del SENA con sus grupos de interés.





GRI 2: Contenidos generales 2-14 2-17 2-22

IV GESTIÓN AMBIENTAL - **GESTIÓN DE ENERGÍA**

En el 2022 se logró la implementación del Modelo de Sostenibilidad Estratégica con importantes logros que le apuntan a la meta de tener una entidad Carbono Neutral. A continuación, los resultados obtenidos de la implementación del Modelo de Sostenibilidad:

Se logró la verificación por parte de ICONTEC del inventario de Gases Efecto Invernadero SENA bajo el estándar internacional Green House Gas Protocol – (GHG Protocol), como primer paso para dar cumplimiento de lo establecido en la Ley 2169 de 2021 que tiene por objeto establecer metas

y medidas mínimas para alcanzar la carbono neutralidad. El Inventario GEI 2021 SENA se encuentra publicado en la siguiente ruta: *Inventario de GEI-2022-01-09.pdf* (sena.edu.co)

Se logró la verificación por parte de ICONTEC del Primer Informe de Sostenibilidad bajo el estándar internacional: Global Reporting Initiative GRI, el cual quedó publicado en la página de las Naciones Unidas en el siguiente enlace de consulta:

Consultar Informe

El Informe de Sostenibilidad fue acogido por el SENA para continuar su presentación anual bajo Resolución 1-02472 de 2021.

El mantenimiento de la Certificación del Sistema de Gestión Ambiental bajo la ISO 14001:2015 para 32 despachos regionales, 107 centros de formación y 66 subsedes.

El mantenimiento de la Certificación del Sistema de Gestión Energética bajo la ISO 50001:2018 para 25 despachos regionales, 99 centros de formación y 10 subsedes.

Se efectuó el reporte oportuno de la información a las autoridades ambientales en temas como: Registro de Generadores de Residuos Peligrosos, Registro de Generadores de Aceite de Cocina Usado y Reporte de Inventario de Bifenilos Policlorados -PCB's en las plataformas definidas por las autoridades ambientales para el 100% de las sedes a las que les aplica.



Resultados de Economía Circular SENA Sostenible

Como apoyo a la estrategia nacional de Economía Circular, la Entidad implementa acciones de sostenibilidad para aprovechar y transformar los residuos para producir abono o generar energía. En este periodo, la Entidad dejó de llevar al relleno sanitario 1.055 toneladas de residuos, de las cuales 671.9 toneladas fueron aprovechadas en los procesos internos de formación tales como compostaje, lombricultivo, biodigestores y nuevas materias primas.

Como aporte a los procesos de formación relacionados con el sector agroalimentario, a partir de la implementación de prácticas de compostaje y lombricultivo se generaron 191,48 toneladas de abono orgánico que mejoran la productividad de los suelos y a su vez le representa a la Entidad un ahorro de 874 millones en compra de fertilizantes edáficos.

Mediante la implementación de tecnologías ambientales durante los procesos de formación se logró la recirculación de 54.000 m³ de agua.

Para asegurar el cumplimiento de los objetivos ambientales se implementaron con éxito los programas de “Sostenibilidad Ambiental” y “SENA SAPIENS”, a través de los cuales se alcanzó la siembra 37.351 árboles y se realizaron sensibilizaciones internas en temas como: uso eficiente de los recursos, requisitos legales ambientales y energéticos, riesgo químico, manejo de residuos y plan de emergencias.

Priorización de estrategias relacionadas con el compromiso ambiental de la Entidad, #SENASostenible como la Toma nacional Sostenible SENA, un evento virtual simultáneo en donde se inauguraron más de 12 plantas solares fotovoltaicas en los territorios SENA, el Primer informe de Sostenibilidad y el informe de la Huella de Carbono SENA.



Gestión uso de la bicicleta

Para la vigencia 2022 se han impulsado diferentes campañas de comunicación, invitando a los diferentes funcionarios a inscribirse en la citada estrategia, así como para sumarse al uso de la bicicleta como alternativa de transporte urbano. Para el caso de la Dirección General se cuentan con nueve bicisuarios inscritos.



4.1. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, la Entidad implementa su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de dar cumplimiento a los requerimientos legales establecidos, los objetivos del sistema, y en pro de minimizar los accidentes y enfermedades laborales.

Dentro de lo establecido en el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2022 se desarrollaron acciones que permitieron dar cumplimiento a cada eje de acuerdo con los objetivos del sistema.



Gestión de la Oficina de Comunicaciones

La Estrategia Nacional de Comunicaciones 2022 tiene como base la investigación integral para articular las 33 regionales en todo el país, considerando el enfoque diferencial de las comunicaciones en los territorios. En la vigencia 2022 se avanza en la ejecución de campañas de comunicación y pedagogía sobre los servicios misionales que ofrece el SENA, la transformación digital y la Renovación Cultural de la Entidad, la gestión de riesgo y crisis reputacional, entrenamiento de vocería, la investigación sobre la comunicación y su impacto entre los públicos de interés, la sistematización de la memoria institucional y el reconocimiento de buenas prácticas del talento SENA en todo el país.

En mayo de 2022 el SENA ocupa el primer lugar en el top 10 de las empresas que impulsan sus conversaciones en redes sociales de acuerdo con el estudio de LLYC en alianza con Portafolio.

Y en julio de 2022, luego de un trabajo articulado para consolidar una estrategia de comunicación nacional para las postulaciones del SENA al premio Alta Gerencia, la Entidad fue galardonada por la Presidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública al premio Alta Gerencia en el Énfasis “La ecuación de la equidad: Legalidad, Emprendimiento y Equidad.” Experiencia “Tecnoacademia Popayán - Juventud naranja que construye región” SENA.

En octubre de 2022 se actualizan los lineamientos de imagen corporativa del SENA, para la conservación y el adecuado manejo de la marca SENA en armonía con los lineamientos del

Gobierno nacional y el sector trabajo, esto con el fin de generar mayor impacto y alcance de las campañas de comunicación que, en sinergia con el Gobierno nacional, se divulguen a los ciudadanos.



Estrategias de comunicación misionales

Para las campañas misionales y transversales se orientan estrategias de comunicación 360° con el fin de ampliar el alcance a través de publicaciones en redes sociales nacionales y regionales, parrilla de contenidos y sinergias con otras entidades, eventos y transmisiones virtuales, canales de comunicación interna y externa, canales nacionales aliados freepress nacional, pauta en redes sociales, divulgación de piezas a través del portal web, WhatsApp, intranet, pauta en medios como radio, televisión, prensa y digital, y entrevistas en profundidad, foros, y eventos con medios de comunicación.

GRI 2: Contenidos generales 2-27 2-26



Normativa SENA

Contiene toda la información relacionada con la normatividad, determina su alcance, si aplica para la actividad que la persona desempeña y el impacto que tienen en el desarrollo de sus funciones.



Portal web SENA: Transparencia y cumplimiento Ley 1712 de 2014

La Oficina de Comunicaciones ha dado cumplimiento a los lineamientos establecidos por el Departamento

Administrativo de la Función Pública en el componente Comunicaciones, de la Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción en el SENA así:

Con las divulgaciones en los canales de comunicación internos y externos, la Oficina Nacional de Comunicaciones aporta al cierre de brechas FURAG 2021 en la política de transparencia y acceso a la información pública, a la vez que garantiza a los ciudadanos el derecho fundamental de acceder a la información pública de calidad, en lenguaje claro, oportuna y gratuita, a través de canales de comunicación accesibles.



Gestión de la Evaluación y Control

Dentro de las competencias de la Oficina de Control Interno enmarcadas en la Ley 87 de 1993 está evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los controles, asesorando a la Dirección General en:

- a.** Continuidad del Proceso Administrativo.
- b.** Revaluación de los planes establecidos.
- c.** Introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas y objetivos previstos por la Entidad.

Los roles de la Oficina de Control Interno del SENA se desarrollan con base en lo dispuesto en el Decreto 648 de 2017, siendo estos:

Roles de la Oficina de Control Interno



Ilustración 22. Roles de la Oficina de Control Interno. ipsum
Fuente: SENA-Oficina de Control Interno.



Liderazgo Estratégico y Resultados de la Evaluación Externa de Calidad en Normas Internacionales de Auditoría

Para el 2022 el Instituto de Auditores de Colombia - IIA Colombia, efectuó la evaluación del proceso de auditoría interna establecido por la Oficina de Control Interno del SENA, con el fin de determinar el nivel de madurez alcanzado en los últimos cuatro años con los siguientes objetivos:

Evaluar el nivel de madurez alcanzado por la Oficina de Control Interno.

Evaluar los seis elementos del modelo de madurez.

Proponer oportunidades de mejora.

El proceso de Evaluación inició el 16 de mayo de 2022, con la entrega de las evidencias relacionadas con los 43 puntos de evaluación solicitados por el IIA. La evaluación terminó el 17 de junio de 2022, alcanzando la máxima calificación “Cumple Generalmente”, lo que implica la certificación de calidad del proceso de auditoría interna por parte del IIA Global.

La Oficina de Control Interno demostró que su actividad de auditoría interna cumplía

con el nivel 3 del modelo de madurez del IIA; sin embargo, en desarrollo de su visión a largo plazo estableció un plan estratégico para alcanzar el nivel 4 del modelo en el 2025, el cual implica las iniciativas estratégicas en: uso de tecnologías, desarrollo de competencias del equipo auditor, madurez de la función de auditoría interna, conectividad y cultura de autocontrol.



Enfoque Hacia la Prevención

La Oficina de Control Interno debe contribuir al cumplimiento de los objetivos de Entidad en cumplimiento de los roles de Liderazgo Estratégico y Enfoque hacia la Prevención asignados por el artículo 17 del Decreto 648 de 2017, convirtiéndose en un soporte estratégico para la toma de decisiones y para agregar valor de manera independiente, mediante la presentación de informes y alertas oportunas ante cambios actuales o potenciales que puedan retardar el cumplimiento de tales objetivos. Es así como, para brindar valor agregado a la Entidad, esta Oficina debe prestar servicios de asesoría y formular Recomendaciones con Alcance

Preventivo que sirvan a la Alta Dirección para la toma de decisiones oportunas frente al quehacer institucional y a la mejora continua.

GRI 2: Contenidos generales 2-16 2-25



Resultados de la atención a las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias - **PQRSD**

El proceso de PQRSD planteó e implementó diferentes estrategias de seguimiento en la gestión y respuesta oportuna de las PQRSD. Por lo que a la fecha se evidencia un cumplimiento del 99,17% en la atención oportuna de las PQRSD, lo cual corresponde a 194.856 de las 195.690 PQRSD recibidas entre enero y diciembre de 2022, de la misma manera para facilitar la visualización y análisis de los Informes de dicho proceso, hoy en día se generan utilizando la herramienta Power Bi, la cual permite consolidar y organizar gran cantidad de variables facilitando la generación y publicación de los informes periódicos, con un mayor nivel de comprensión, permitiendo

identificar los aspectos más relevantes y claves para mejorar la gestión tanto a nivel de las regionales como de la Dirección General. Otro aspecto que se ha venido fortaleciendo es el mejoramiento del proceso en general a través de la actualización de la documentación y la actualización del reglamento interno.



Servicio al Ciudadano

El SENA está comprometido con brindar el mejor servicio para sus diferentes públicos de interés.



Ilustración 22. Implementamos la Política de Atención de Servicio al Ciudadano por medio de 7 procesos.

Fuente: SENA-Servicio al Ciudadano.



Anexo 1. Índice de contenidos

GRI de conformidad

Declaración de uso	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 01 Enero 2022 fecha de inicio y 31 Diciembre 2022 fecha final.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares Universals GRI aplicables	Estándares Universales: GRI 1, GRI 2 y GRI 3

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN	OMISIÓN			N.º REF. DEL ESTÁNDAR SECTORIAL GRI
			REQUISITOS OMISIÓN:	MOTIVO	EXPLICACIÓN	
Contenidos Generales						
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Contenido Detalles organizacionales.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx		Anexo Indicadores GRI
	2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/regionales/Paginas/default.aspx		Anexo Indicadores GRI
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Lists/Noticias/DispForm.aspx?ID=5885		Anexo Indicadores GRI
	2-4 Actualización de la información.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Lists/Noticias/DispForm.aspx?ID=5885		Anexo Indicadores GRI
	2-5 Verificación externa			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Lists/Noticias/DispForm.aspx?ID=5885		Anexo Indicadores GRI
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/sig.aspx		Anexo Indicadores GRI
	2-7 Empleados			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/Directorio-Servidores-P%C3%BAblicos-y-Contratistas.aspx		Anexo Indicadores GRI
	2-8 Trabajadores que no son empleados.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/Directorio-		Anexo Indicadores GRI

**GRI 2:
Contenidos
Generales 2021**

2-9 Estructura de gobernanza y composición.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/estructuraOrganica.aspx	Anexo Indicadores GRI
2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/estructura-organizacional.aspx	Anexo Indicadores GRI
2-11 presidente del máximo órgano de gobierno.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/estructura-organizacional.aspx Artículo 2 del Decreto 249 de 2004, por el cual se modificó la estructura del Servicio nacional de aprendizaje SENA.	Anexo Indicadores GRI
2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/estructura-organizacional.aspx Artículo 3 del Decreto 249 de 2004, por el cual se modificó la estructura del Servicio nacional de aprendizaje SENA.	Anexo Indicadores GRI
2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/estructura-organizacional.aspx Artículo 4 al 30 funciones dependencias regionales y centros de formación del Decreto 249 de 2004, por el cual se modificó la estructura del Servicio nacional de aprendizaje SENA.	Anexo Indicadores GRI
2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/estructura-organizacional.aspx Artículo 10 del Decreto 249 de 2004, por el cual se modificó la estructura del Servicio nacional de aprendizaje SENA. Dirección de planeación y direccionamiento corporativo.	Anexo Indicadores GRI
2-15 Conflictos de interés.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/valores-y-compromisos-institucionales.aspx	Anexo Indicadores GRI
2-16 Comunicación de inquietudes críticas.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/mecanismosContacto.aspx	Anexo Indicadores GRI
2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/planes-estrategicos-institucionales.aspx	Anexo Indicadores GRI
2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/planeacion.aspx numeral 4.7, informes de gestión, evaluación y auditorías.	Anexo Indicadores GRI
2-19 Políticas de remuneración.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/plan-de-bienestar-social-e-incentivos.aspx	Anexo Indicadores GRI
2-20 Proceso para determinar la remuneración			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/plan-de-prevision-de-recursos-humanos.aspx	Anexo Indicadores GRI
2-21 Ratio de compensación total anual.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/plan-de-bienestar-social-e-incentivos.aspx	Anexo Indicadores GRI
2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/layouts/15/osssearchresults.aspx?u=https%3A%2F%2Fwww%2Fesena%2Fedu%2Fco%2Fes%2Dco%2FNoticias&k=GRI	Anexo Indicadores GRI
2-23 Compromisos y políticas			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/sig.aspx	Anexo Indicadores GRI

GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/sig.aspx	Anexo Indicadores GRI	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/planMejoramiento.aspx	Anexo Indicadores GRI	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/participa.aspx	Anexo Indicadores GRI	
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las Normativas.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/normatividad-introduccion.aspx	Anexo Indicadores GRI	
	2-28 Afiliación a asociaciones.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/Directorio-Agreмиaciones.aspx	Anexo Indicadores GRI	
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/ciudadano/Paginas/Caracterizaci%C3%B3n-de-Usuarios.aspx	Anexo Indicadores GRI	
	2-30 Convenios de negociación colectiva.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://normograma.sena.edu.co/docs/resolucion_sena_0032_2022.htm	Anexo Indicadores GRI	
Temas materiales						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/Paginas/default.aspx	Anexo Indicadores GRI	
	3-2 Lista de temas materiales.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/Paginas/default.aspx	Anexo Indicadores GRI	
	3-3 Gestión de los temas materiales.			Para ampliar la información consultar el siguiente enlace: https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/plan-anticorrupcion-atencion-ciudadano.aspx	Anexo Indicadores GRI	
Estándares Temáticos (información específica sobre sus temas materiales aplicables considerados)						
Estándares Temáticos.	201: Desempeño Económico	202: Presencia en el mercado	203: Impactos económicos indirectos	205: Anticorrupción	301: Materiales	302: Energía
	303: Agua y Efluentes	305: Emisiones	306: Residuos.	401: Empleo	402: Relación trabajador empresa	403: Salud y seguridad en el trabajo
	404: Formación y educación					



INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2022

ESTANDARES GRI SENA SOSTENIBLE