

A woman with glasses and a purple long-sleeved shirt under a black vest is smiling as she tends to green leafy plants in a hydroponic system. The system consists of white foam containers filled with water and plants. In the background, other people are visible, suggesting an outdoor or semi-outdoor setting like a market or community garden.

# CARACTERIZACIÓN DE GRUPOS DE VALOR Y DE INTERÉS

**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA 2022**

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



# CARACTERIZACIÓN DE GRUPOS DE VALOR Y DE INTERÉS DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

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

2022



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

Carlos Alfonso Mayorga Prieto  
**Director**  
**Promoción y Relaciones Corporativas**

Yudy Torres Pérez  
**Coordinadora**  
**Grupo Nacional de Servicio al Ciudadano.**

Néstor Eduardo Mateus Báez  
**Contratista - Responsable del Proceso de Caracterización**  
**Grupo Nacional de Servicio al Ciudadano.**

Yaneth Rangel  
**Contratista - Responsable de Comunicaciones y Lenguaje Claro**  
**Grupo Nacional de Servicio al Ciudadano.**



## Mesa Técnica de Caracterización

**Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo**  
Grupo de Planeación Estratégica y Mejoramiento Organizacional  
Grupo Gestión de la Información y Evaluación de Resultados

**Dirección de Formación Profesional**  
Grupo Gestión Estratégica de la Formación Profesional

**Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo**

**Secretaría General**  
Grupo de Relaciones Laborales

**Oficina de Comunicaciones**  
Grupo de Prensa

**Oficina de Sistemas**

**Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas**  
Grupo Nacional de Servicio al Ciudadano.

### Secretaría Técnica de la Mesa:

Yudy Torres Pérez  
**Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas**  
**Coordinadora Nacional de Servicio al Ciudadano**

Néstor Eduardo Mateus Báez  
**Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas**  
**Contratista - Responsable del Proceso de Caracterización**



## Agradecimientos

### Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

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

### Dirección de Formación Profesional

Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado  
Grupo de Ejecución de la Formación

### Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Grupo de Gestión de Competencias Laborales.

### Dirección de Empleo y Trabajo

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

### Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

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



## Control de Cambios

Fecha	Cambios Introducidos
<b>Caracterización de Grupos de Valor y de Interés 2019</b>  <b>Versión 1</b>	Versión inicial del documento:  Se abordan dos Grupos de Valor: Aprendices y Empresas.
<b>Caracterización de Grupos de Valor y de Interés 2020</b>  <b>Versión 2</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se actualiza y profundiza información de dos Grupos de Valor: Aprendices y Empresas.</li><li>• Se abordan tres Grupos de Valor: Cooperantes, Egresados y Servidores Públicos.</li><li>• Se incluyen resultados de cuatro encuestas: Deserción 2017 – 2019, Deserción Estado de Emergencia 2020, Aprendices en Proceso de Certificación 2020 y Egresados 2019.</li></ul>
<b>Caracterización de Grupos de Valor y de Interés 2021</b>  <b>Versión 3</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se incorpora un nuevo Grupo de Valor: Personas Certificadas por Competencias Laborales.</li><li>• Se actualiza y profundiza información de cinco Grupos de Valor: Aprendices, Empresas, Cooperantes, Egresados y Servidores Públicos.</li><li>• Se abordan tres nuevos Grupos de Valor: Emprendedores, Buscadores de Empleo y Personas Certificadas por Competencias Laborales.</li><li>• Se incluyen resultados actualizados de cuatro encuestas: Deserción 2021, Deserción Estado de Emergencia 2020, Aprendices en Proceso de Certificación 2020 y Egresados 2020.</li></ul>
<b>Caracterización de Grupos de Valor y de Interés 2022</b>  <b>Versión 4</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se actualiza información de ocho Grupos de Valor: Aprendices, Empresas, Cooperantes, Egresados y Servidores Públicos, Emprendedores, Buscadores de Empleo y Personas Certificadas por Competencias Laborales.</li><li>• Se abordan tres nuevos Grupos de Valor: Gremios Empresariales, Gobierno y Academia.</li><li>• Se incluyen resultados actualizados de dos encuestas: Deserción 2022 y Egresados 2021 (Certificados durante el 2021)</li></ul>



## Contenido

Introducción .....	12
1. Objetivos.....	15
2. Metodología .....	17
2.1. Diseño Muestral .....	20
2.1.1. Egresados 2022 .....	21
2.2. Ficha Técnica .....	27
2.3. Fuentes de Información .....	28
3. Normatividad (Nacional e Institucional).....	29
4. Definición de Grupos de Valor y de Interés del SENA .....	31
5. Resultados por Grupo de Valor .....	34
5.1. Aprendices.....	36
5.1.1. El SENA en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES 2021.	36
5.1.2. Aprendices SOFIA 2022 .....	41
5.1.3. Aprendices que abandonaron el Proceso de Formación 2022 .....	52
5.2. Buscadores de Empleo .....	62
5.3. Emprendedores.....	68
5.4. Personas Certificadas por Competencias Laborales .....	76
5.5. Egresados .....	84
5.6. Cooperantes .....	89
5.7. Servidores Públicos .....	105
5.8. Gremios Empresariales .....	108
5.9. Empresas .....	117
5.10. Academia.....	133
5.11. Gobierno.....	137



Bibliografía .....	152
Anexos .....	154





## Listado de gráficas

Gráfica 1. Aprendices Matriculados por Nivel de Formación y Sexo 2021 .....	38
Gráfica 2. Aprendices Matriculados por Nivel de Formación 2022 .....	41
Gráfica 3. Aprendices por Grupo de Edad 2022.....	46
Gráfica 4. Reconocimiento étnico aprendices 2022 .....	48
Gráfica 5. Aprendices Deserción por Sexo 2022 .....	54
Gráfica 6. Aprendices Deserción por Grupo de Edad 2022.....	55
Gráfica 7. Aprendices Deserción por Estado Civil 2022. ....	56
Gráfica 8. Aprendices Deserción por Zona de Residencia 2022.....	56
Gráfica 9. Aprendices Deserción por último nivel de formación 2022 .....	57
Gráfica 10. Aprendices Deserción por estrato socioeconómico 2022 .....	58
Gráfica 11. Aprendices Deserción por Discapacidad 2022.....	59
Gráfica 12. Aprendices Deserción - Actualmente está estudiando en otra Institución de Educación Superior 2022 .....	59
Gráfica 13. Aprendices Deserción – Continuidad de programa que inicio en el SENA 2022 .....	60
Gráfica 14. Buscadores de Empleo por Departamento 2022. ....	63
Gráfica 15. Colocaciones por Sexo 2022 .....	64
Gráfica 16. Caracterización egresados por sexo .....	84
Gráfica 17. Participación de grupos étnicos.....	85
Gráfica 18. Tipo de Discapacidad - Egresados.....	85
Gráfica 19. Estrato Socioeconómico - Egresados.....	86
Gráfica 20. Cooperación por países 2022. ....	91
Gráfica 21. Cooperación por tipo de alianza 2022.....	92
Gráfica 22. Movilidad de Aprendices 2022. ....	99
Gráfica 23. Movilidad - Servidores Públicos 2022.....	100
Gráfica 24. Gremios por Tipología .....	110
Gráfica 25. Ubicación de Gremios Empresariales 2022 .....	115
Gráfica 26. Naturaleza de la Empresa 2022 .....	117
Gráfica 27. Tipo de Empresa: Pública o Privada.....	118
Gráfica 28. Tamaño de Empresas CRM 2022 .....	119
Gráfica 29. Solicitudes realizadas en la estrategia UAIE 2022 .....	121
Gráfica 30. Departamentos con convenios interadministrativos municipales. ....	140



## Listado de tablas

Tabla 1. Universo de Egresados 2021 .....	22
Tabla 2. Muestra por regional y nivel de formación. ....	23
Tabla 3. Muestra por regional y margen de error.....	24
Tabla 4: Muestra y margen de error por nivel de formación.....	26
Tabla 5. Normativa nacional e institucional del SENA. ....	29
Tabla 6. Aprendices Matriculados por Nivel de Formación y Sexo 2021.....	36
Tabla 7. Aprendices Matriculados por Área de Conocimiento 2021 .....	36
Tabla 8. Aprendices Matriculados por Departamento y Sexo 2021 .....	38
Tabla 9. Aprendices Matriculados por Metodología, Sexo y Semestre 2021 .....	40
Tabla 10. Aprendices por sexo y regionales - Nivel Técnico 2022 .....	42
Tabla 11. Aprendices por sexo y regionales – Educación Superior 2022.....	43
Tabla 12. Aprendices por sexo y regionales – Formación Complementaria 2022.....	44
Tabla 13. Aprendices por Grupo de Edad y Regionales 2022 .....	46
Tabla 14. Reconocimiento étnico aprendices por regionales 2022 .....	48
Tabla 15. Aprendices con discapacidad por regionales 2022. ....	50
Tabla 16. Categorías Aprendices en Deserción 2022.....	52
Tabla 17. Aprendices - Deserción por regionales 2022.....	53
Tabla 18. Población con Discapacidad por Departamento. ....	65
Tabla 19. Población por reconocimiento étnico 2022 .....	66
Tabla 20. Empleos potenciales por regional. ....	68
Tabla 21. Emprendedores orientados 2022.....	69
Tabla 22. Empresas Fortalecidas Poblaciones NARP.....	71
Tabla 23. Empresas Creadas Poblaciones NARP .....	72
Tabla 24. Número de Aprendices SENA - Empeude Rural .....	73
Tabla 25. Personas Certificadas por Competencias Laborales 2022.....	76
Tabla 26. Evaluaciones de Competencias Laborales 2022.....	78
Tabla 27. Personas evaluadas por competencias laborales por regionales 2022.....	79
Tabla 28. Certificaciones expedidas en competencias laborales 2022 por Regionales .....	80
Tabla 29. Personas Certificadas por Competencias 2022 por regional.....	82
Tabla 30. Lugar de Residencia - Egresados.....	86
Tabla 31. Reconocimiento - Víctimas del Conflicto.....	87
Tabla 32. Variables Caracterización - Cooperantes.....	91
Tabla 33. Modalidad de la Movilidad por actor 2022. ....	101
Tabla 34. Distribución de Instructores de Planta 2022. ....	105



Tabla 35. Distribución de Instructores – Prestación de Servicios 2022. ....	106
Tabla 36. Gremios Empresariales Ministerio de Comercio, Industria y Turismo .....	108
Tabla 37. Gremios por atención UAIE y Tipo de Asociación 2022 .....	110
Tabla 38. Tipo de Solicitudes 2022.....	115
Tabla 39. Distribución de Empresas por Regional y Tamaño UAIE 2022 .....	119
Tabla 40. Solicitudes realizadas en la estrategia UAIE por departamento 2022 .....	121
Tabla 41. Variables - Mesas Sectoriales .....	122
Tabla 42. Mesas Sectoriales, por Regional y Centro de Formación 2022 .....	123
Tabla 43. Redes de Conocimiento - Mesas Sectoriales.....	126
Tabla 44. Número de Empresas por Mesas Sectoriales .....	127
Tabla 45. Número de empresas por contrato de aprendizaje por sector económico .....	129
Tabla 46. Número de contratos de aprendizaje por sector económico .....	130
Tabla 47. Convenios de Cooperación. SENA - IES.....	133
Tabla 48. Beneficios de descuento programas de pregrado.....	133
Tabla 49. Variables - Gobierno .....	137
Tabla 50. Objetos Convenios Interadministrativos - Municipio.....	138
Tabla 51. Objetos Convenios Interadministrativos - Nivel nacional .....	139

## Listado de ilustraciones

Ilustración 1. Etapas de la Caracterización.....	17
Ilustración 2. Fuentes de Información - Caracterización de Grupos de Valor 2022. ....	28
Ilustración 3. Observatorio Laboral del SENA .....	66
Ilustración 4. Aspectos de Relacionamiento - Cooperación.....	90
Ilustración 5. Entidades de Cooperación 2022.....	98



## Introducción

Desde 2019 y por medio de un proceso investigativo, el SENA ha consolidado un ejercicio de caracterización de los grupos de valor y de interés que interactúan con cada uno de los servicios y trámites de la Entidad. Así, no solo ha identificado algunos atributos y necesidades para cada grupo, sino ha generado insumos estratégicos para la toma de decisiones de diferentes áreas de la Entidad y para la misma área de Servicio al Ciudadano, encargada de la implementación de la Política de Servicio al Ciudadano en el SENA.

Durante el 2022, y como parte de la finalización del estado de emergencia sanitaria, decretada por el gobierno nacional desde el 2020 la interacción los grupos de valor con los servicios y trámites de la Entidad cambiaron por la manera como la Entidad prestó los mismos, haciendo viable la transición de un modelo virtual y de alternancia al regreso a la presencialidad de varios servicios de las áreas de Formación, Empleo y Emprendimiento.

Con este contexto, y de acuerdo con el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional<sup>1</sup>, la Entidad ha establecido que la caracterización de grupos de valor sea liderada por la Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano junto con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativos como un ejercicio requerido para el desarrollo e implementación de las contenidas en tres (3) dimensiones:

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

---

<sup>1</sup> Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3>



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

El presente documento atiende e incorpora los lineamientos establecidos por el Departamento Nacional de Planeación, en la Guía Metodológica para la Caracterización de Ciudadanos, Usuarios y Grupos de Interés (2013)<sup>2</sup> y la nueva actualización en versión 5 de esta guía por parte del Departamento Administrativo Nacional de la Función Pública (2022), que entre otros, reconoce que el SENA ha venido desarrollando ejercicios con fortalezas metodológicas y lo considera una buena práctica para tener presente en las entidades del orden nacional y local. Este ejercicio promueve la identificación de particularidades de los grupos, con el fin segmentar teniendo en cuenta algunos atributos, que puedan mejorar la oferta de servicios de las entidades y establecer así, acciones concretas en relación con estrategias para mejorar los servicios brindados por la Entidad, la mejora en los canales de atención, y una estrategia de comunicaciones e información que permita fortalecer el relacionamiento con los grupos de valor y de interés de la Entidad.

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

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

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

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

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

---

<sup>2</sup> Guía Metodológica para la Caracterización de Ciudadanos, Usuarios y Grupos de Interés -

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Programa%20Nacional%20del%20Servicio%20al%20Ciudadano/Guia%20de%20Caracterizaci%C3%B3n%20de%20Ciudadanos.pdf>



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

Además de las consideraciones anteriores en este documento se presentan los resultados del ejercicio de caracterización realizado en 2022 para tres grupos de valor priorizados, de y la actualización de la información de ocho grupos que fueron abordados en el 2022. Por lo tanto, se presenta información de once grupos, los cuales son:

1. Aprendices.
  - a. Aprendices que abandonaron el proceso de formación 2022
2. Egresados 2021.
3. Servidores Públicos – Instructores.
4. Empresas.
5. Cooperantes.
6. Buscadores de Empleo.
7. Gremios Empresariales.
8. Academia.
9. Emprendedores.
10. Personas Certificadas por Competencias Laborales.
11. Gobierno.

De esta manera, el presente documento esta estructurado en seis partes: I. Objetivos; II Metodología; III Normatividad; IV Definiciones, VI Resultados por Grupos de Valor y por ultimo la bibliografía.



## 1. Objetivos

### Objetivo general del proceso

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

### Objetivo general de la caracterización 2022

- Identificar las características de los grupos de valor priorizados por la Mesa Técnica.
  - Aprendices
  - Egresados
  - Empresas
  - Cooperantes
  - Personas Certificadas por Competencias Laborales
  - Buscadores de Empleo
  - Emprendedores
  - Servidores Públicos
  - Gremios
  - Gobierno
  - Academia

### Objetivos específicos

- Actualizar información de la caracterización de los grupos de valor desde las variables: demográfica, geográfica, abordados en vigencias anteriores.
- Caracterizar a los grupos de valor academia, gobierno y gremios empresariales desde las variables: demográfica, geográfica e intrínseca y comportamental.



- Diseñar una propuesta de Ficha de Caracterización de Grupos de Valor para la estandarización de variables.





## 2. Metodología

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

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

La Guía Metodológica de Caracterización de Grupos de Valor y de Interés define los momentos, que se muestran en la siguiente ilustración:

*Ilustración 1. Etapas de la Caracterización*



Fuente: Elaboración Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano

### **Momento 1. Fase de alistamiento:**

Este momento implicó el desarrollo de actividades relacionadas con la planeación del ejercicio de caracterización de la vigencia 2022, la priorización de los grupos de valor y la actualización de los grupos que fueron abordados en 2021, por parte de la Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano y de la Mesa Técnica de Caracterización.



## **Momento 2. Definición de los objetivos de la caracterización**

Para la definición de los objetivos del documento de caracterización de 2022, se plantearon los objetivos para la vigencia, así como la identificación de los sistemas de información, en los que se encuentra la información de los grupos de valor, los cuales fueron:

- SOFIA – Grupo de Valor Aprendices
- SOFIA – Grupo de Valor Egresados
- SNIES – Grupos de Aprendices
- CRM – Grupo de Valor Empresas
- SGVA – Grupo de Valor Empresas
- DSNFT – Grupo de Valor Empresas
- Registros de la Grupo Nacional de Relaciones Internacionales y Cooperación – Grupo de Valor Cooperantes.
- Grupo de Valor Servidor Público – Funcionarios – Secretaría General y Repositorio Estadístico 2022
- Reportes Estadísticos SENA (corte octubre de 2022)

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

En el momento 3, se analizaron las variables disponibles en los sistemas de información y de manera articulada con la Dirección de Formación Profesional – Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado y la Dirección de Empleo y Trabajo – Grupo de la Agencia Pública de Empleo, se identificó la necesidad de aplicar 2 instrumentos de recolección de información tipo encuesta semiestructurada a los siguientes grupos.

1. Egresados 2021
2. Aprendices que abandonaron el proceso de formación 2022

La actualización de los instrumentos fue realizada de manera conjunta entre la Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano y la Coordinación de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado. De igual manera se realizó la adaptación del instrumento de deserción, conforme a las necesidades del área.

Con el fin de contar con representatividad de los grupos de valor encuestados, se realizó el diseño muestral para los grupos de Egresados, los cuales se muestran en el apartado de Diseño Muestral.



El proceso de aplicación de las encuestas se realizó por correo electrónico enviados a los aprendices y egresados y fue divulgada por medio de las campañas realizadas por parte del operador del Canal de Atención Telefónica y por cada uno de los líderes regionales de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado.



## 2.1. Diseño Muestral

Como parte del proceso de caracterización del grupo de valor aprendices y egresados, se realizaron dos encuestas; una de ellas con su respectivo diseño muestrales, el cual se desarrolla a continuación.

### Principales Características del Diseño Muestral

El diseño muestral de la Encuesta corresponde a un muestreo diseño Probabilístico y estratificado con selección sin reemplazamiento. La selección de la muestra se realiza en etapas en las regionales. La población objetivo de la encuesta son los egresados que obtuvieron su certificación durante el 2021, se envía el instrumento al egresado; informante idóneo para desarrollar el cuestionario.

#### Probabilística

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

#### Estratificada

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

#### Tamaño muestral individuos



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

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

Dónde:

$n$ : Tamaño de muestra.

$N$ : Tamaño del Universo.

$P$ : Probabilidad de ocurrencia del fenómeno estudiado.

$$Q = 1 - P$$

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

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

### 2.1.1. Egresados 2022

Definir para los egresados 2021, una muestra con representatividad nacional y regional, garantizando un nivel de confianza del 95% y un error relativo máximo de 7.7% por regiones, generación de resultados por dominios y estrategias necesarias para el operativo de campo de la encuesta.

#### Objetivos

- Estratificar la población, segmentarla, en subconjuntos homogéneos y cuantificarla.



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

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

*Tabla 1. Universo de Egresados 2021*

Regional	Auxiliar	Especialización Técnica	Especialización Tecnológica	Operario	Profundización Técnica	Técnico	Tecnólogo	Total
Antioquia	223	1	562	1.507	46	25.155	16.140	43.634
Atlántico	144		320	481		15.182	5.091	21.218
Distrito Capital	294		1.099	1.176	252	26.435	24.627	53.883
Bolívar	4		8	110		11.824	4.438	16.384
Boyacá	70		11	84		8.164	3.034	11.363
Caldas	37		49	164		4.729	1.941	6.920
Caquetá				61		2.837	324	3.222
Cauca	1		119	83	31	4.222	1.888	6.344
Cesar	53		1	79		8.145	2.195	10.473
Córdoba	35		18	200		8.785	653	9.691
Cundinamarca	168		94	208		21.300	5.858	27.628
Chocó			21	3		2.103	74	2.201
Huila	16		5	142	17	4.281	2.520	6.981
Guajira	26			44	61	3.707	870	4.708
Magdalena				3		6.991	983	7.977
Meta	37		13	43		6.218	1.133	7.444
Nariño	19	4	3	31	29	4.955	1.083	6.124
Norte De Santander	104		28	346	30	12.357	2.480	15.345
Quindío	2		58	48	17	3.466	1.337	4.928



Regional	Auxiliar	Especialización Técnica	Especialización Tecnológica	Operario	Profundización Técnica	Técnico	Tecnólogo	Total
Risaralda	56		46	115		4.763	1.993	6.973
Santander	33		133	270	127	14.357	4.477	19.397
Sucre						3.580	394	3.974
Tolima	56		45	271	3	7.778	2.945	11.098
Valle	157		212	170	54	23.401	6.011	30.005
Arauca				1		1.081	157	1.239
Casanare	1		37	30		3.555	530	4.153
Putumayo						2.397	491	2.888
San Andrés				13		338	181	532
Amazonas	15			36		555	73	679
Guainía	3			22		286	68	379
Guaviare	24			30		806	258	1.118
Vaupés	6			3		60	26	95
Vichada				2		182	126	310
<b>Total</b>	<b>1.584</b>	<b>5</b>	<b>2.882</b>	<b>5.776</b>	<b>667</b>	<b>243.995</b>	<b>94.399</b>	<b>349.308</b>

Fuente: SOFIA (2022)

Tabla 2. Muestra por regional y nivel de formación.

Regional	Auxiliar	Especialización Tecnológica	Operario	Profundización Técnica	Técnico	Tecnólogo	Total
ANTIOQUIA	20	30	30	-	107	98	265
ATLÁNTICO	15	20	20	-	160	63	263
DISTRITO CAPITAL	15	20	20	20	84	121	265
BOLÍVAR	-	-	7	-	185	71	263
BOYACÁ	5	-	7	-	184	70	261
CALDAS	5	15	20	-	150	72	257
CAQUETÁ	-	-	17	-	204	25	246
CAUCA	-	15	10	10	145	76	256
CESAR	10	-	7	-	199	54	260
CÓRDOBA	10	-	17	-	225	18	260
CUNDINAMARCA	20	20	7	-	181	56	264



Regional	Auxiliar	Especialización Tecnológica	Operario	Profundización Técnica	Técnico	Tecnólogo	Total
CHOCÓ	-	20	-	-	210	8	238
HUILA	5	-	17	10	137	93	257
GUAJIRA	5	-	7	10	188	47	252
MAGDALENA	-	-	-	-	226	32	258
META	5	-	3	-	216	39	258
NARIÑO	5	-	3	10	198	45	256
NORTE DE SANTANDER	10	-	20	10	190	42	262
QUINDÍO	10	20	7	10	147	69	253
RISARALDA	5	20	13	-	151	73	257
SANTANDER	-	20	13	15	154	61	263
SUCRE	-	-	-	-	225	25	250
TOLIMA	5	10	20	-	162	69	261
VALLE	5	20	3	-	188	53	264
ARAUCA	-	-	-	-	192	28	220
CASANARE	-	20	7	-	192	32	251
PUTUMAYO	-	-	-	-	203	41	244
SAN ANDRÉS	-	-	13	-	104	61	178
AMAZONAS	5	-	33	-	138	21	192
GUAINÍA	5	-	30	-	99	28	157
GUAVIARE	5	-	20	-	145	50	215
VAUPÉS	5	-	7	-	44	19	70
VICHADA	-	-	3	-	82	58	143
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>250</b>	<b>381</b>	<b>95</b>	<b>5.415</b>	<b>1.718</b>	<b>7.859</b>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Muestra por regional y margen de error

Regional	Total	Muestra	Margen de error
Antioquia	43.633	265	6,0%
Atlántico	21.218	263	6,0%
Distrito Capital	53.883	265	6,0%





Regional	Total	Muestra	Margen de error
Bolívar	16.384	263	6,0%
Boyacá	11.363	261	6,0%
Caldas	6.920	257	6,0%
Caquetá	3.222	246	6,0%
Cauca	6.344	256	6,0%
Cesar	10.473	260	6,0%
Córdoba	9.691	260	6,0%
Cundinamarca	27.628	264	6,0%
Chocó	2.201	238	6,0%
Huila	6.981	257	6,0%
Guajira	4.708	252	6,0%
Magdalena	7.977	258	6,0%
Meta	7.444	258	6,0%
Nariño	6.120	256	6,0%
Norte de Santander	15.345	262	6,0%
Quindío	4.928	253	6,0%
Risaralda	6.973	257	6,0%
Santander	19.397	263	6,0%
Sucre	3.974	250	6,0%
Tolima	11.098	261	6,0%
Valle	30.005	264	6,0%
Arauca	1.239	220	6,0%
Casanare	4.153	251	6,0%
Putumayo	2.888	244	6,0%
San Andrés	532	178	6,0%
Amazonas	679	192	6,0%
Guainía	379	157	6,0%
Guaviare	1.118	215	6,0%
Vaupés	95	70	6,0%



Regional	Total	Muestra	Margen de error
Vichada	310	143	6,0%
<b>Total</b>	<b>349.303</b>	<b>7.859</b>	<b>1,1%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4: Muestra y margen de error por nivel de formación

Nivel de Formación	Total	Muestra	Margen de error
<b>Auxiliar</b>	1.584	175	7,00%
Especialización Tecnológica	2.882	250	5,90%
Operario	5.776	381	4,90%
Profundización Técnica	667	95	9,30%
Técnico	243.995	5415	1,30%
Tecnólogo	94.399	1718	2,30%
<b>Total</b>	<b>349.303</b>	<b>7.859</b>	<b>1,10%</b>

Fuente: Elaboración propia.



## 2.2. Ficha Técnica

Egresados	
Periodo de Recolección	18 de junio de 2022 – 10 de agosto de 2022
Objetivo	Realizar seguimiento a egresados SENA certificados en el 2020 de todos los niveles y programas a nivel nacional, con el fin de conocer su percepción del programa de formación profesional, su nivel de ocupación laboral, e intereses de formación; de tal forma que se puedan identificar aspectos de mejoramiento institucional.
Lugar de recolección	Nacional
Población Objetivo	Egresados que obtuvieron su certificado en el año 2021
Unidades de Observación y análisis	Egresados del SENA certificados en el 2021 por Regional.
Cobertura Geográfica	33 regionales
Metodología muestral	Muestreo Estratificado
Metodología de aplicación	Instrumento Virtual
Tipo de muestreo	Muestreo por Conveniencia
Tipo de Instrumento Aplicado	Encuesta Semiestructurada
Muestra	7.859
Nivel de confianza	95%
Nivel de error	5%
Población que respondió la encuesta	9.184

Fuente: elaboración propia.



## 2.3. Fuentes de Información

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

Ilustración 2. Fuentes de Información - Caracterización de Grupos de Valor 2022.

### 6. Planeación SENA

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

**Encuestas**

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

Estimado Aprendiz,

Cordial saludo,

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

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

\* Obligatorio

1. Autorización de datos personales \*

Autorizo al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, para el tratamiento de mis datos personales, atendiendo de forma estricta los deberes de seguridad y confidencialidad ordenados por la Ley 1551 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013.

CRM Dynamics 365

**DINÁMICO EFICIENTE INTEGRADOR VISIÓN 360 SEGURO**

-Agencia Pública- DE EMPLEO

Secretaria General

SofiaPlus

Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

SGVA Sistema de Gestión Virtual de Aprendizices

olo te cuenta

Cooperación Internacional

FONDO emprender

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

SNIES Sistema Nacional de Información de la Educación Superior

CENSO NACIONAL DE POBLACIÓN Y VIVIENDA 2018 · COLOMBIA

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



### 3. Normatividad (Nacional e Institucional)

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

Tabla 5. Normativa nacional e institucional del SENA.

Normatividad Nacional	Normatividad SENA
Ley 2052 de 2020. Por medio de la cual se establecen disposiciones transversales a la rama ejecutiva del nivel nacional y territorial y a los particulares que cumplan funciones públicas y/o administrativas, en relación con la racionalización de trámites y se dictan otras disposiciones"	Resolución 1550 de 2019, "Por la cual se crean grupos internos de trabajo, se establece la conformación y funciones de los grupos de trabajo de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas de la Dirección General del SENA y se dictan otras disposiciones". Entre ellos el Grupo de Servicio al Ciudadano.
Ley 2080 de 2020. Por medio de la cual se reforma el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo -ley 1437 de 2011- y se dictan otras disposiciones en materia de descongestión en los procesos que se tramitan ante la jurisdicción	Resolución 0359 de 2016 "Por la cual se reglamenta el trámite y la atención de quejas, reclamos y sugerencias en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, se asigna unas funciones y se deroga la resolución No. 725 de 2013" Circular No. 3-2018-000093 del 11 de mayo de 2018.
Ley 1712 de 2014 Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.	Resolución 725 de 2013, Por la cual se reglamenta el trámite del Derecho de Petición ante el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).
Ley 1581 de 2012 Por la cual se expidió el Régimen General de Protección de Datos Personales.	Resolución 1961 del 2004 Por la cual se reglamenta el trámite de peticiones, quejas, reclamos y consultas presentadas ante el Servicio Nacional de Aprendizaje-Sena-.
Ley 1437 de 2011. Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo". En esta ley se establecen los deberes de los sujetos obligados en materia de información y derechos de petición.	Resolución 1365 del 2022 Por la cual se Reglamenta el Trámite Interno de las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Felicitaciones y Agradecimientos en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se dictan otras disposiciones
Ley 1474 de 2011. Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.	
Ley 962 de 2005. Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.	
Decreto 338 de 2019.	



### Normatividad Nacional

### Normatividad SENA

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

Fuente: Elaboración Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano



#### 4. Definición de Grupos de Valor y de Interés del SENA

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

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

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

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

**Egresados:** Es toda persona que después de haber aprobado todo el proceso de formación y cumplido los requisitos académicos y administrativos exigidos por el SENA, haya obtenido el título o certificado correspondiente al programa de formación.

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

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

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



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

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

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

**Personas Certificadas por Competencias Laborales:** Todo colombiano o extranjero, que demostró ante el SENA los conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñarse en un oficio, función o actividad laboral.





Somos **SENA**  
Somos cultura de  
Paz transformando **Vidas**



## 5. Resultados por Grupo de Valor





## 5.1. Aprendices

### 5.1.1. El SENA en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES 2021

El SENA durante el año 2021, registró en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES- 817.740 matrículas de aprendices en programas tecnológicos y de especialización tecnológica, de las cuales 364.684 corresponden al primer semestre y 453.056 al segundo semestre.

Se presentan datos del SNIES correspondientes al 2021, teniendo en cuenta que el Ministerio de Educación pública de manera anual la vigencia inmediatamente anterior,

Tabla 6. Aprendices Matriculados por Nivel de Formación y Sexo 2021

Nivel de Formación	I Semestre			II Semestre			2021
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Especialización Tecnológica	1.109	1.476	2.585	2.337	3.152	5.489	8.074
Tecnológica	175.203	186.896	362.099	217.732	229.835	447.567	809.666
<b>Total</b>	<b>176.312</b>	<b>188.372</b>	<b>364.684</b>	<b>220.069</b>	<b>232.987</b>	<b>453.056</b>	<b>817.740</b>

Fuente: Elaboración propia con base en SNIES (2021)

Para 2021, las 817.740 matrículas se ofertaron para 353 programas, de los cuales se desarrollaron 320 programas en el primer semestre, y 353 en el segundo semestre. En comparación con los datos del 2020, año en el cual se ofertaron 351 programas 322 programas en el primer semestre y 349 en el segundo semestre.

Los datos 2021, relacionados con áreas de conocimiento, se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 7. Aprendices Matriculados por Área de Conocimiento 2021

Área de Conocimiento	I Semestre	II Semestre	Total
Agronomía, veterinaria y afines	11.303	12.838	24.141
Bellas artes	9.522	11.535	21.057



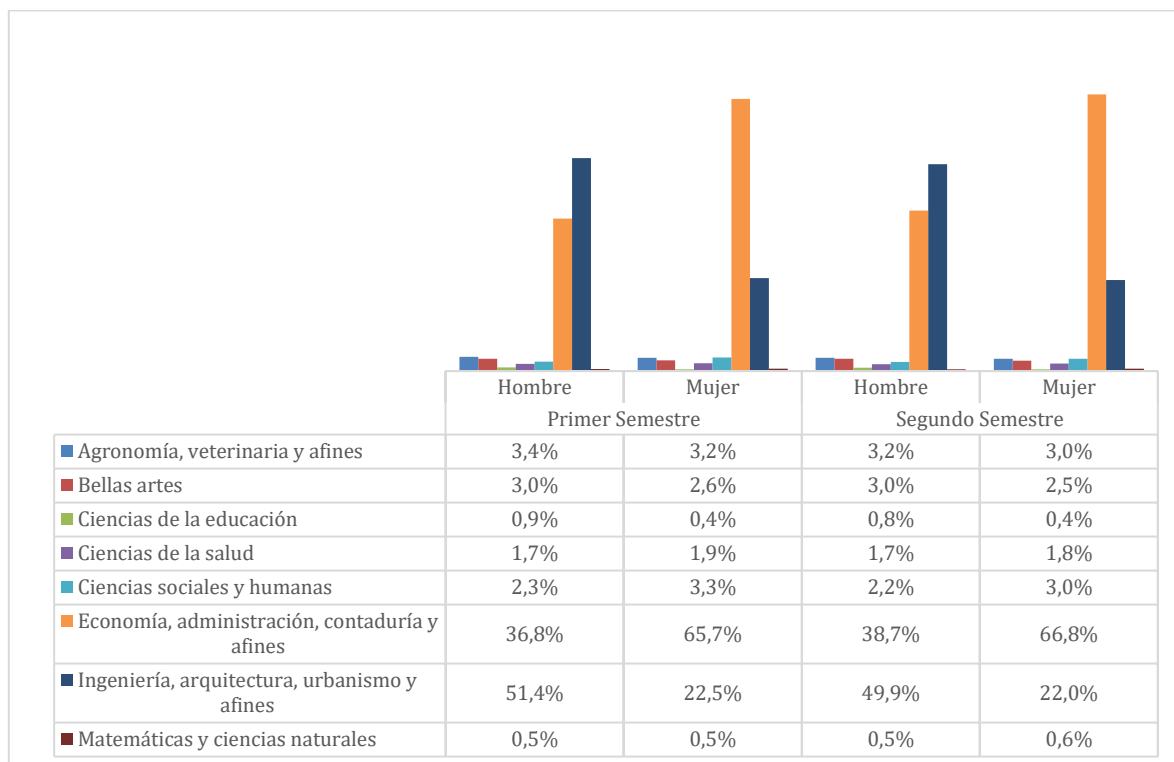
Área de Conocimiento	I Semestre	II Semestre	Total
Ciencias de la educación	2.178	2.540	4.718
Ciencias de la salud	6.133	7.228	13.361
Ciencias sociales y humanas	9.657	10.805	20.462
Economía, administración, contaduría y afines	177.232	221.228	398.460
Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines	125.649	148.836	274.485
Matemáticas y ciencias naturales	1.734	2.131	3.865
Sin clasificar	21.276	35.915	57.191
<b>Total</b>	<b>364.684</b>	<b>453.056</b>	<b>817.740</b>

Fuente: Elaboración propia con base en SNIES (2022)

Los campos específicos, con mayor demanda por parte de los aprendices del SENA, están relacionadas con Administración de Empresas y Derecho, seguido por Ingeniería, Industria y Construcción. En relación con los programas en los cuales se matriculan un mayor número de mujeres, se evidencia que es Administración de Empresas y Derecho con un 52.97% y 54.60% para el primer y segundo semestre respectivamente y para el caso de los hombres, son Administración de Empresas y Derecho e por Ingeniería, Industria y Construcción, en promedio con 28% y 26%, respectivamente, como se puede ver en la siguiente gráfica:



Gráfica 1. Aprendices Matriculados por Nivel de Formación y Sexo 2021



Fuente: Elaboración propia con base en SNIES (2022)

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

Tabla 8. Aprendices Matriculados por Departamento y Sexo 2021

Departamento	I Semestre		II Semestre		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Amazonas	253	240	143	177	813
Antioquia	27.173	31.670	24.268	28.626	111.737
Arauca	198	241	227	339	1.005
Archipiélago De San Andrés, Providencia Y Santa Catalina	404	604	117	350	1.475
Atlántico	10.538	10.302	8.402	8.247	37.489
Bogotá, D.C.	42.481	44.327	107.489	107.272	301.569



Departamento	I Semestre		II Semestre		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Bolívar	6.534	6.812	7.634	7.752	28.732
Boyacá	4.137	5.253	4.417	5.831	19.638
Caldas	2.718	3.166	2.125	2.410	10.419
Caquetá	392	568	543	743	2.246
Casanare	672	1.257	533	1.160	3.622
Cauca	5.691	5.615	4.419	4.600	20.325
Cesar	4.369	3.919	4.107	3.702	16.097
Chocó	222	210	307	280	1.019
Córdoba	1.431	1.862	1.264	1.516	6.073
Cundinamarca	12.578	14.335	8.530	10.744	46.187
Guainía	296	179	239	160	874
Guaviare	599	692	503	691	2.485
Huila	4.788	5.481	4.142	5.080	19.491
La Guajira	1.570	1.755	1.579	1.861	6.765
Magdalena	2.591	2.492	1.557	1.604	8.244
Meta	1.607	1.913	1.769	2.346	7.635
Nariño	1.637	1.944	1.547	1.920	7.048
Norte de Santander	4.837	6.117	3.665	4.942	19.561
Putumayo	404	842	476	1.009	2.731
Quindío	3.865	3.903	2.968	3.012	13.748
Risaralda	3.562	3.214	3.027	2.537	12.340
Santander	10.195	9.381	6.695	6.191	32.462
Sucre	586	666	621	699	2.572
Tolima	6.646	6.510	4.839	4.755	22.750
Valle del Cauca	13.209	12.712	11.778	12.233	49.932
Vaupés	7	15	17	23	62
Vichada	122	175	122	175	594
<b>Total</b>	<b>176.312</b>	<b>188.372</b>	<b>220.069</b>	<b>232.987</b>	<b>817.740</b>

Fuente: Elaboración propia con base en SNIES (2022)

En relación con la metodología, los programas que tienen mayor demanda por parte de los aprendices son orientados de manera presencial con un 71%, seguido por la metodología virtual con 27% y 2% para distancia en la siguiente gráfica se muestran los datos por modalidad, sexo y por semestre:



Tabla 9. Aprendices Matriculados por Metodología, Sexo y Semestre 2021

Metodología	I Semestre			II Semestre			Total 2021
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
A distancia	2.960	3.048	6.008	3.719	3.951	7.670	13.678
Presencial	123.116	139.355	262.471	145.665	162.926	308.591	571.062
Virtual	50.236	45.969	96.205	70.685	66.110	136.795	233.000
<b>Total</b>	<b>176.312</b>	<b>188.372</b>	<b>364.684</b>	<b>220.069</b>	<b>232.987</b>	<b>453.056</b>	<b>817.740</b>

Fuente: Elaboración propia con base en SNIES (2022)





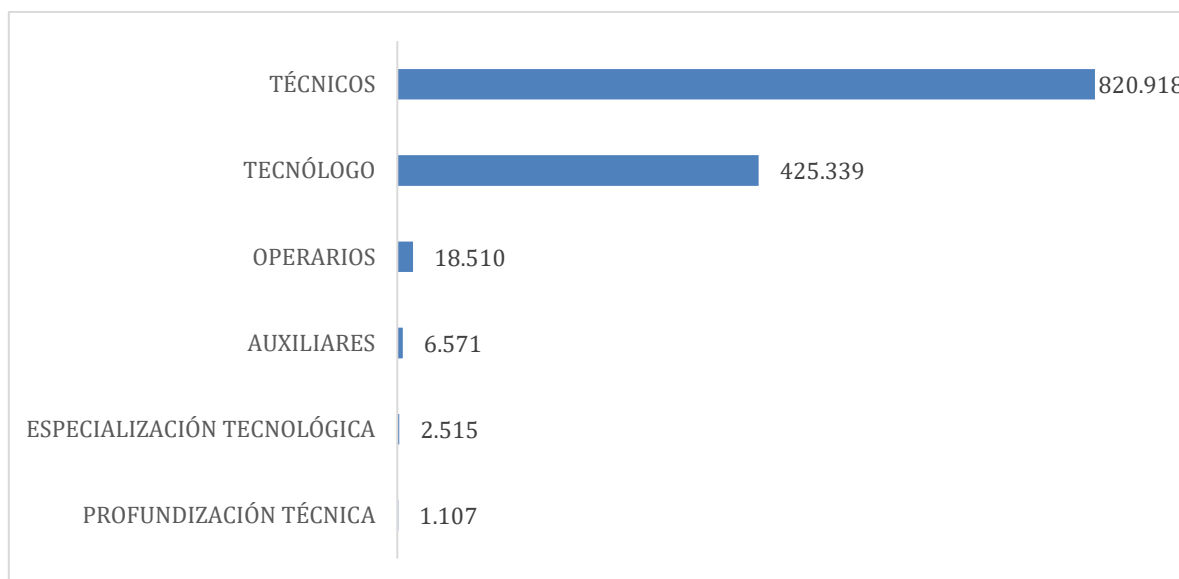
## 5.1.2. Aprendices SOFIA 2022

Para el año 2022 con los datos del reporte estadístico de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, con corte al 30 de octubre, se evidencia que durante la vigencia se matricularon 7.684.537 aprendices en los diferentes tipos de formación profesional integral que tiene la Entidad, en comparación con los 6.904.013 aprendices de 2021.

### Formación Profesional

En relación con el tipo de formación el 64.4% del nivel técnico, tiene la mayor concentración, seguido de los tecnólogos con 33.4%, los cuales corresponden a programas de larga duración entre 1 año y tres años y que operan como se mencionó en el apartado anterior sobre aprendices en el SNIES, con registro calificado, otorgado por parte del Ministerio de Educación Nacional.

Gráfica 2. Aprendices Matriculados por Nivel de Formación 2022



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2022)

### Técnico Laboral

Con relación al nivel de formación técnico, se evidencia que las regionales con mayor número de aprendices matriculados son: Antioquia, Distrito Capital y Valle del Cauca, con 12%, 11% y 9% respectivamente. Frente a la segmentación por sexo, este nivel, tiene en su mayoría mujeres con 55% y 45 hombres.



Tabla 10. Aprendices por sexo y regionales - Nivel Técnico 2022

Regional	Técnico Laboral y Otros		
	Femenino	Masculino	Total
Regional Antioquia	57,9%	42,1%	100,0%
Regional Distrito Capital	52,7%	47,3%	100,0%
Regional Valle del Cauca	53,4%	46,6%	100,0%
Regional Cundinamarca	55,4%	44,6%	100,0%
Regional Atlántico	50,4%	49,6%	100,0%
Regional Santander	55,4%	44,6%	100,0%
Regional Norte de Santander	54,0%	46,0%	100,0%
Regional Bolívar	55,2%	44,8%	100,0%
Regional Córdoba	54,2%	45,8%	100,0%
Regional Tolima	53,2%	46,8%	100,0%
Regional Cesar	54,6%	45,4%	100,0%
Regional Boyacá	51,1%	48,9%	100,0%
Regional Magdalena	54,6%	45,4%	100,0%
Regional Cauca	58,4%	41,6%	100,0%
Regional Risaralda	55,7%	44,3%	100,0%
Regional Meta	54,3%	45,7%	100,0%
Regional Huila	56,3%	43,7%	100,0%
Regional Nariño	58,1%	41,9%	100,0%
Regional Sucre	55,8%	44,2%	100,0%
Regional Caldas	53,8%	46,2%	100,0%
Regional Quindío	55,7%	44,3%	100,0%
Regional Guajira	57,0%	43,0%	100,0%
Regional Casanare	55,1%	44,9%	100,0%
Regional Putumayo	53,4%	46,6%	100,0%
Regional Caquetá	52,9%	47,1%	100,0%
Regional Chocó	60,7%	39,3%	100,0%
Regional Arauca	52,6%	47,4%	100,0%
Regional Guaviare	57,1%	42,9%	100,0%
Regional Amazonas	53,4%	46,6%	100,0%



Regional	Técnico Laboral y Otros		
	Femenino	Masculino	Total
Regional Guainía	48,1%	51,9%	100,0%
Regional San Andrés	64,6%	35,4%	100,0%
Regional Vichada	56,5%	43,5%	100,0%
Regional Vaupés	46,6%	53,4%	100,0%
<b>Total</b>	<b>54,6%</b>	<b>45,4%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2022)

### Educación Superior

Con relación al tipo de formación Educación Superior, se evidencia que las regionales con mayor número de aprendices matriculados son: Antioquia, Distrito Capital y Valle del Cauca, con 23%, 15% y 7% respectivamente. Frente a la segmentación por sexo, este nivel, tiene en su mayoría mujeres con 51% y 49% hombres.

Tabla 11. Aprendices por sexo y regionales – Educación Superior 2022

Regional	Educación Superior	
	Femenino	Masculino
Regional Distrito Capital	50%	50%
Regional Antioquia	53%	47%
Regional Valle	49%	51%
Regional Cundinamarca	53%	47%
Regional Atlántico	50%	50%
Regional Santander	48%	52%
Regional Bolívar	51%	49%
Regional Tolima	49%	51%
Regional Cauca	49%	51%
Regional Norte De Santander	54%	46%
Regional Huila	52%	48%
Regional Boyacá	53%	47%
Regional Cesar	48%	52%
Regional Quindío	51%	49%
Regional Risaralda	48%	52%



Regional	Educación Superior	
	Femenino	Masculino
Regional Caldas	51%	49%
Regional Magdalena	50%	50%
Regional Córdoba	53%	47%
Regional Guajira	52%	48%
Regional Meta	56%	44%
Regional Nariño	55%	45%
Regional Casanare	62%	38%
Regional Sucre	50%	50%
Regional Putumayo	68%	32%
Regional San Andrés	60%	40%
Regional Guaviare	54%	46%
Regional Caquetá	56%	44%
Regional Arauca	62%	38%
Regional Chocó	52%	48%
Regional Amazonas	56%	44%
Regional Guainía	39%	61%
Regional Vichada	58%	42%
Regional Vaupés	45%	55%

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2022)

### Formación Complementaria

Con relación a la Formación Complementaria, se evidencia que las regionales con mayor número de aprendices matriculados son: Distrito Capital, Antioquia y Tolima, con 11%, 10% y 7% respectivamente. Frente a la segmentación por sexo, este nivel, tiene en su mayoría mujeres con 61% y 39% hombres.

Tabla 12. Aprendices por sexo y regionales – Formación Complementaria 2022

Regional	Formación Complementaria	
	Femenino	Masculino
Regional Distrito Capital	60%	40%
Regional Antioquia	60%	40%



Regional	Formación Complementaria	
	Femenino	Masculino
Regional Tolima	61%	39%
Regional Atlántico	62%	38%
Regional Cundinamarca	61%	39%
Regional Valle	57%	43%
Regional Bolívar	66%	34%
Regional San Andrés	63%	37%
Regional Santander	62%	38%
Regional Quindío	59%	41%
Regional Huila	64%	36%
Regional Boyacá	58%	42%
Regional Risaralda	61%	39%
Regional Caldas	62%	38%
Regional Cesar	61%	39%
Regional Cauca	63%	37%
Regional Norte De Santander	59%	41%
Regional Córdoba	62%	38%
Regional Nariño	63%	37%
Regional Magdalena	60%	40%
Regional Guajira	62%	38%
Regional Sucre	63%	37%
Regional Meta	62%	38%
Regional Putumayo	58%	42%
Regional Chocó	65%	35%
Regional Caquetá	64%	36%
Regional Casanare	64%	36%
Regional Amazonas	60%	40%
Regional Guaviare	56%	44%
Regional Arauca	60%	40%
Regional Guainía	62%	38%
Regional Vichada	61%	39%
Regional Vaupés	38%	62%



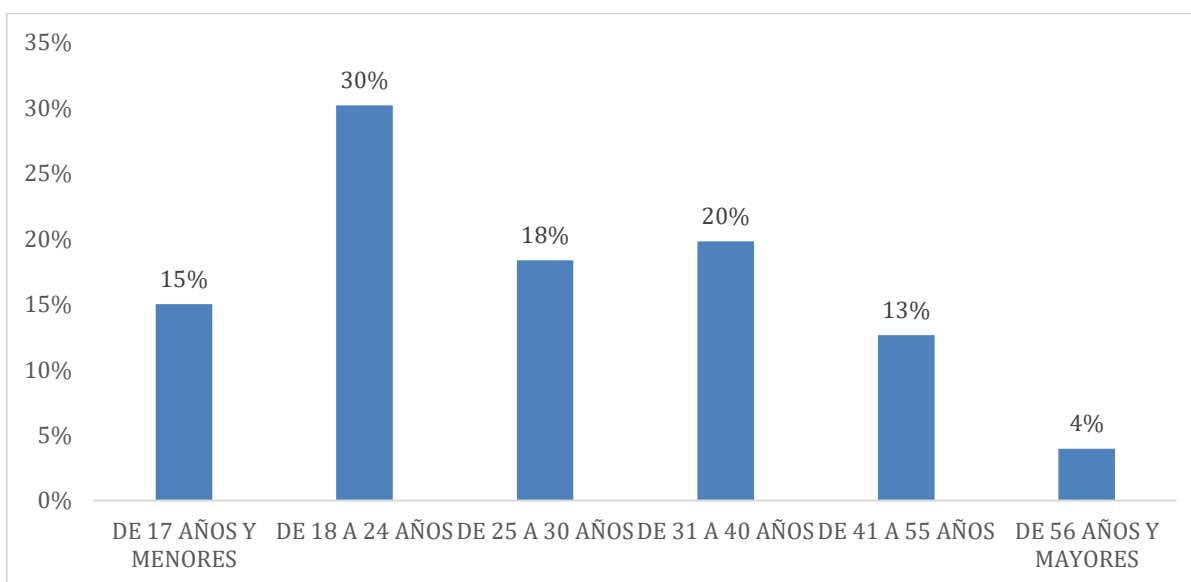
Regional	Formación Complementaria	
	Femenino	Masculino
<b>Total</b>	61%	39%

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2022)

### Grupos de Edad

Frente a los grupos de edad, para los diferentes niveles de formación de los aprendices SENA, se evidencia que el 30% son personas de 18 a 24 años, siendo el grupo de edad con mayor número de matriculados, seguido por el grupo de 31 a 40 años con 20% y 18% para aprendices entre 25 y 30 años., como se puede evidenciar en la siguiente gráfica.

Gráfica 3. Aprendices por Grupo de Edad 2022



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2022)

En relación con la distribución por grupos de edad, en las diferentes regionales, se pueden evidenciar que cada una sigue la misma tendencia, en la cual los aprendices de 18 a 24 años predominan.

Tabla 13. Aprendices por Grupo de Edad y Regionales 2022

Regional	De 17 años y menores	De 18 a 24 años	De 25 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 55 años	De 56 años y mayores
<b>Regional Amazonas</b>	11%	31%	20%	21%	13%	3%



Regional	De 17 años y menores	De 18 a 24 años	De 25 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 55 años	De 56 años y mayores
Regional Antioquia	15%	30%	18%	20%	13%	4%
Regional Arauca	20%	29%	17%	19%	12%	3%
Regional Atlántico	13%	34%	19%	20%	11%	2%
Regional Bolívar	13%	31%	18%	20%	13%	5%
Regional Boyacá	17%	29%	18%	19%	13%	4%
Regional Caldas	15%	30%	19%	20%	12%	4%
Regional Caquetá	17%	28%	17%	19%	14%	5%
Regional Casanare	20%	27%	17%	19%	13%	3%
Regional Cauca	13%	28%	18%	20%	14%	5%
Regional Cesar	17%	28%	16%	20%	14%	5%
Regional Chocó	12%	23%	18%	23%	16%	8%
Regional Córdoba	18%	30%	17%	17%	13%	5%
Regional Cundinamarca	19%	28%	17%	19%	12%	5%
Regional Distrito Capital	12%	32%	19%	21%	13%	3%
Regional Guainía	9%	33%	23%	22%	11%	2%
Regional Guajira	15%	31%	18%	19%	13%	4%
Regional Guaviare	15%	32%	18%	19%	12%	5%
Regional Huila	14%	31%	19%	20%	12%	4%
Regional Magdalena	20%	32%	16%	17%	11%	3%
Regional Meta	23%	28%	16%	17%	12%	4%
Regional Nariño	15%	28%	18%	19%	15%	6%
Regional Norte de Santander	22%	29%	16%	18%	12%	4%
Regional Putumayo	16%	27%	17%	20%	15%	6%
Regional Quindío	12%	31%	20%	20%	12%	4%
Regional Risaralda	15%	31%	18%	20%	12%	3%
Regional San Andrés	14%	30%	19%	22%	13%	2%
Regional Santander	17%	28%	18%	20%	13%	4%
Regional Sucre	20%	28%	15%	18%	14%	6%
Regional Tolima	12%	30%	21%	21%	13%	3%
Regional Valle	17%	30%	18%	19%	12%	4%
Regional Vaupés	13%	35%	16%	17%	14%	6%



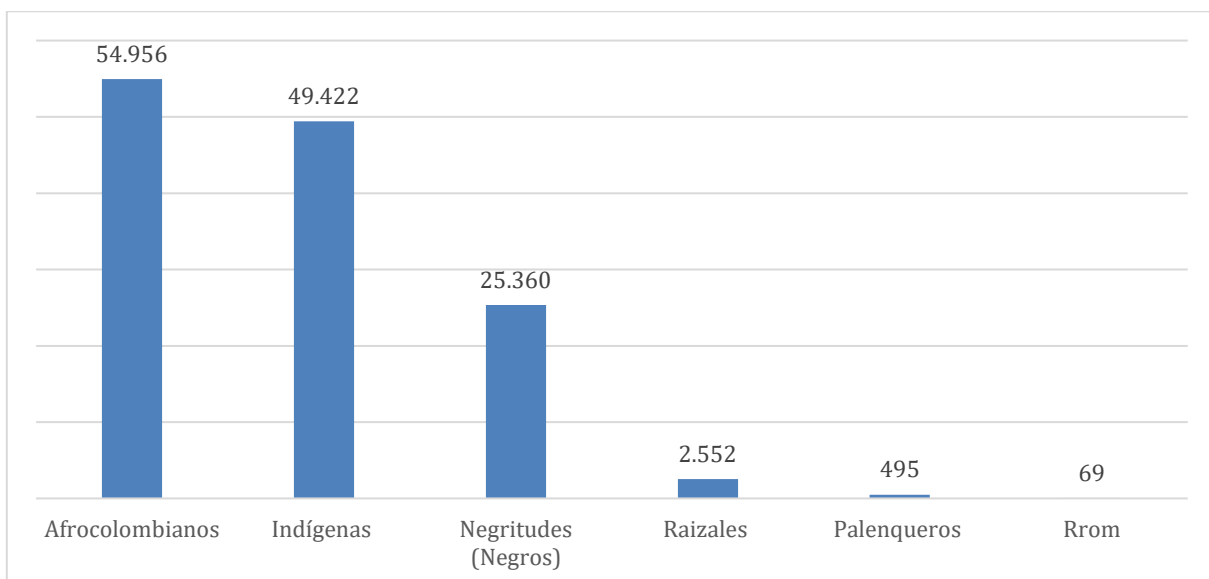
Regional	De 17 años y menores	De 18 a 24 años	De 25 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 55 años	De 56 años y mayores
<b>Regional Vichada</b>	13%	32%	19%	21%	12%	3%

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2022)

## Reconocimiento Étnico

Desde el enfoque étnico, 132.854 aprendices se autorreconocieron dentro de algunos grupos étnicos, en los cuales se evidencia que el 41% se reconoce como Afrocolombiano, seguido por Indígenas con el 37%, Negritudes 19%, Raizales 2%, Palenqueros 0.4% y ROM con el 0.1%.

Gráfica 4. Reconocimiento étnico aprendices 2022



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2022)

A continuación, se presenta por cada una de las regionales, la segmentación por reconocimiento étnico de los aprendices 2022.

Tabla 14. Reconocimiento étnico aprendices por regionales 2022

Regional	Indígenas	Negritudes (Negros)	Afrocolombianos	Palenqueros	Raizales	Rom
<b>Regional Amazonas</b>	3.363	14	71	-	5	-
<b>Regional Antioquia</b>	1.591	1.194	4.758	19	85	1





Regional	Indígenas	Negritudes (Negros)	Afrocolombianos	Palenqueros	Raizales	Rom
Regional Arauca	26	2	58	1	10	-
Regional Atlántico	1.423	1.607	4.545	17	74	10
Regional Bolívar	855	2.216	6.421	276	674	2
Regional Boyacá	251	73	387	3	14	-
Regional Caldas	849	69	448	6	29	2
Regional Caquetá	191	15	106	2	1	-
Regional Casanare	121	11	102	3	4	1
Regional Cauca	9.340	3.111	4.578	9	20	1
Regional Cesar	1.003	599	1.700	6	13	-
Regional Chocó	138	6.278	4.064	2	3	-
Regional Córdoba	3.210	333	713	3	16	-
Regional Cundinamarca	618	166	1.074	27	52	-
Regional Distrito Capital	1.593	481	2.256	41	121	21
Regional Guainía	3.304	5	39	-	3	-
Regional Guajira	8.964	1.877	5.689	-	14	-
Regional Guaviare	260	18	112	-	2	-
Regional Huila	715	113	588	4	36	2
Regional Magdalena	187	647	832	1	10	-
Regional Meta	184	27	118	3	9	-
Regional Nariño	2.967	3.048	660	3	17	1
Regional Norte De Santander	241	49	294	3	15	11
Regional Putumayo	650	27	82	-	3	-
Regional Quindío	706	146	755	6	25	1
Regional Risaralda	489	103	710	5	26	2
Regional San Andrés	522	160	954	5	999	-
Regional Santander	488	181	1.482	9	60	3
Regional Sucre	1.787	80	622	17	60	-
Regional Tolima	1.295	277	1.258	7	56	6
Regional Valle	687	2.365	9.280	12	82	3
Regional Vaupés	739	3	-	-	-	-
Regional Vichada	514	1	31	1	1	-



Regional	Indígenas	Negritudes (Negros)	Afrocolombianos	Palenqueros	Raizales	Rom
<b>Total</b>	<b>49.271</b>	<b>25.296</b>	<b>54.787</b>	<b>491</b>	<b>2.539</b>	<b>67</b>

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2022)

## Discapacidad

Frente a los aprendices por tipo de población, se encontró que 39.933 tienen alguna discapacidad, y especialmente, se encuentran en las regionales: Distrito Capital (18.77%) y Antioquia (12.59%).

Tabla 15. Aprendices con discapacidad por regionales 2022.

Regional	Número de Aprendices	Porcentaje
Regional Distrito Capital	7.505	18,79%
Regional Antioquia	5.028	12,59%
Regional Cundinamarca	3.037	7,61%
Regional Atlántico	2.637	6,60%
Regional Santander	2.313	5,79%
Regional Valle	2.196	5,50%
Regional Tolima	2.148	5,38%
Regional Bolívar	1.974	4,94%
Regional Quindío	1.714	4,29%
Regional San Andrés	1.372	3,44%
Regional Caldas	1.262	3,16%
Regional Boyacá	1.177	2,95%
Regional Huila	1.109	2,78%
Regional Risaralda	952	2,38%
Regional Cauca	831	2,08%
Regional Norte De Santander	694	1,74%
Regional Cesar	454	1,14%
Regional Nariño	442	1,11%
Regional Magdalena	435	1,09%
Regional Meta	410	1,03%
Regional Casanare	362	0,91%
Regional Córdoba	355	0,89%
Regional Sucre	306	0,77%



Regional	Número de Aprendices	Porcentaje
Regional Putumayo	291	0,73%
Regional Guajira	274	0,69%
Regional Caquetá	167	0,42%
Regional Arauca	107	0,27%
Regional Amazonas	97	0,24%
Regional Guaviare	97	0,24%
Regional Chocó	77	0,19%
Regional Guainía	69	0,17%
Regional Vichada	32	0,08%
Regional Vaupés	9	0,02%
<b>Total</b>	<b>39.933</b>	<b>100,0%</b>

*Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2022)*



### 5.1.3. Aprendices que abandonaron el Proceso de Formación 2022

En 2022, como parte del proceso de articulación entre la Dirección de Formación Profesional – Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado y la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas – Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano, se realizó una encuesta la cual fue aplicada desde los equipos de Bienestar al Aprendiz de los Centros de Formación Profesional a los aprendices que abandonaron el proceso de formación, una vez el estado cambiaba en el sistema. Por lo tanto, los resultados que se presentan a continuación muestran las características de este grupo poblacional, y los motivos y situaciones asociados a su deserción

Las categorías que tuvo presente la encuesta fueron las siguientes.

Tabla 16. Categorías Aprendices en Deserción 2022

Categoría	Definición de la categoría
<b>Características sociodemográficas</b>	Son el conjunto de características biológicas, socioeconómico y culturales que están presentes en la población a estudiar, las cuales pueden ser medibles.
<b>Motivos económicos</b>	Abarcan las situaciones financieras tanto de la familia como del mismo aprendiz que influyen en su ingreso y permanencia, así como su manutención durante el periodo formativo.
<b>Motivos laborales</b>	Se refiere a las condiciones que inciden en aspectos asociados al trabajo: horarios, cambio de responsabilidades, incertidumbre laboral, pérdida o ascenso.
<b>Motivos familiares</b>	Referidos a la relación del aprendiz con su familia y a su influencia como red de apoyo en la formación del aprendiz.
<b>Motivos de Salud</b>	Es el estado de bienestar del que goza un aprendiz, tanto a nivel físico y mental.
<b>Motivos Sociales</b>	Están asociados a aspectos que moldean el comportamiento individual, entre ellos se destacan el contexto territorial, la escala de valores, necesidades, logros, reconocimiento, entre otros.
<b>Motivos Académicos del individuo</b>	Referidos a aspectos individuales de carácter psicológicos y actitudinales que median en la motivación del aprendiz para permanecer en su formación.



Categoría	Definición de la categoría
<b>Motivos de Calidad del Programa</b>	Referidos a los aspectos externos del aprendiz que están referidos a la metodología, recursos y pertinencia del programa y la proyección laboral.

*Fuente: Elaboración propia*

La población, que contestó la encuesta fue de 15.739 aprendices y concentró respuestas de aprendices especialmente de tres regionales, con 51.42% como lo son Antioquia (18.4%), Cundinamarca (17.4%) y Distrito Capital (15.5%). A continuación, se presenta la tabla de participación para las 33 regionales.

*Tabla 17. Aprendices - Deserción por regionales 2022*

Regional	Número de Aprendices	Porcentaje de Aprendices
Antioquia	2.902	18,44%
Cundinamarca	2.752	17,49%
Distrito Capital	2.439	15,50%
Santander	1.055	6,70%
Valle del Cauca	1.033	6,56%
Quindío	589	3,74%
Cauca	506	3,21%
Boyacá	469	2,98%
Huila	450	2,86%
Bolívar	448	2,85%
Cesar	374	2,38%
Norte de Santander	335	2,13%
Córdoba	263	1,67%
Putumayo	248	1,58%
Tolima	233	1,48%
Risaralda	217	1,38%
Casanare	198	1,26%
Caldas	174	1,11%
La Guajira	145	0,92%
Atlántico	144	0,91%
Amazonas	134	0,85%
Nariño	105	0,67%
Magdalena	97	0,62%
Sucre	85	0,54%

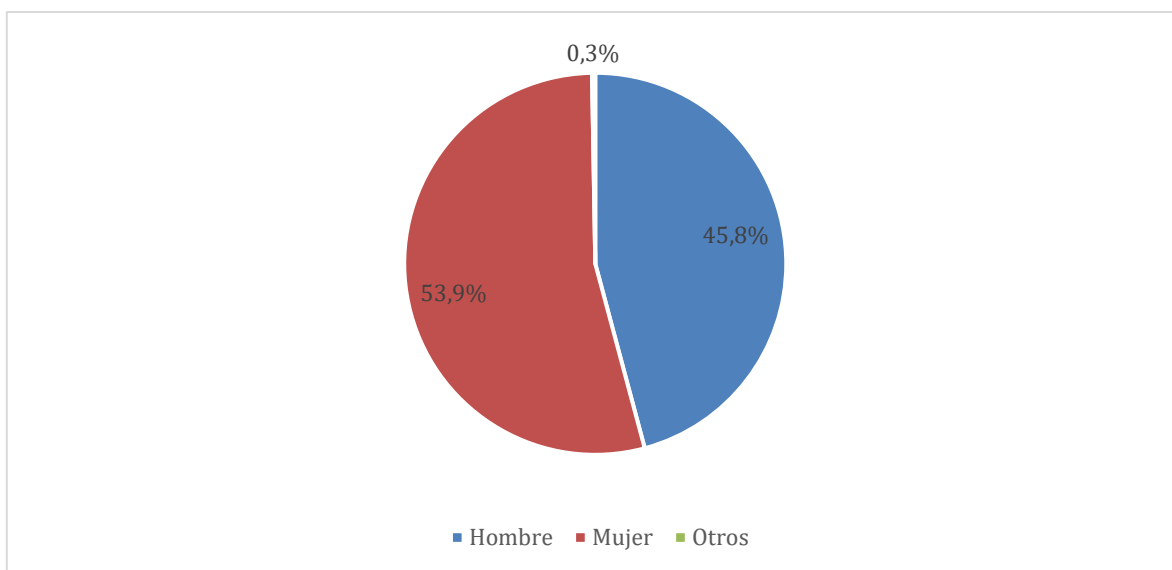


Regional	Número de Aprendices	Porcentaje de Aprendices
Guaviare	78	0,50%
Caquetá	63	0,40%
Risaralda	50	0,32%
Meta	48	0,30%
Arauca	38	0,24%
San Andrés	29	0,18%
Vichada	24	0,15%
Vaupés	10	0,06%
Guainía	3	0,02%
Choco	1	0,01%
<b>Total</b>	<b>15.739</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Deserción 2022

Respecto esta variable, los aprendices que abandonaron el proceso de formación y que respondieron la encuesta durante el 2022, el 54% son mujeres, el 46% son hombres y el 0.3% son otros, que no se identifican con la combinación binaria de la encuesta.

Gráfica 5. Aprendices Deserción por Sexo 2022



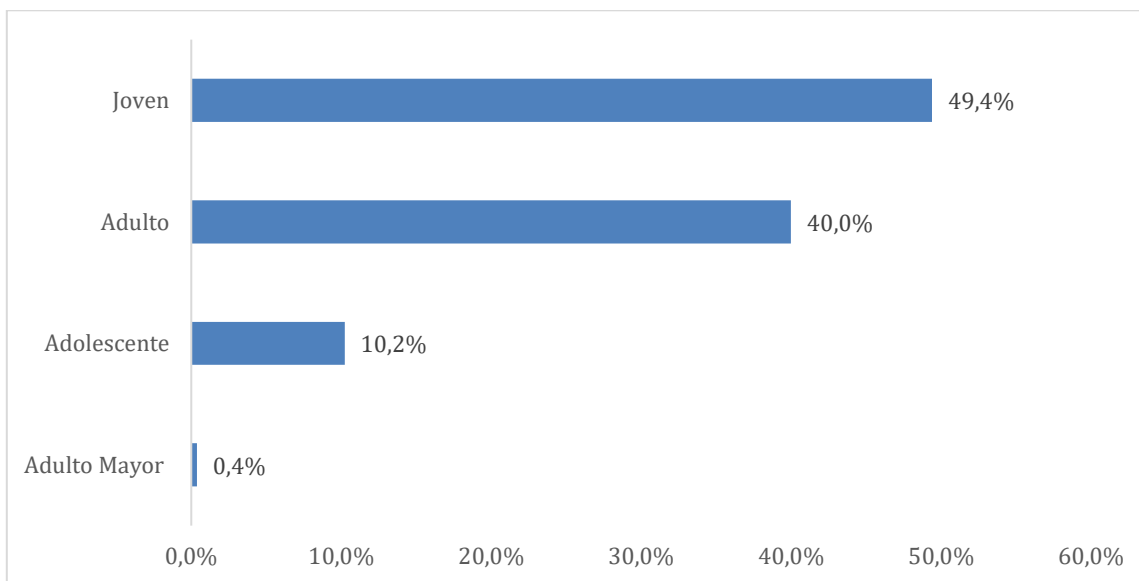
Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Deserción 2022

La variable grupo de edad se agrupa por rango de edades determinándose 4 grupos etarios así: Adolescente (14 - 18 años), Joven (19 - 28 años), Adulto (29- 59 años) y Adulto Mayor (60 años o



más. Se observa que la mayor concentración de los aprendices que desertaron son jóvenes (49,4%) y adultos (40%).

Gráfica 6. Aprendices Deserción por Grupo de Edad 2022

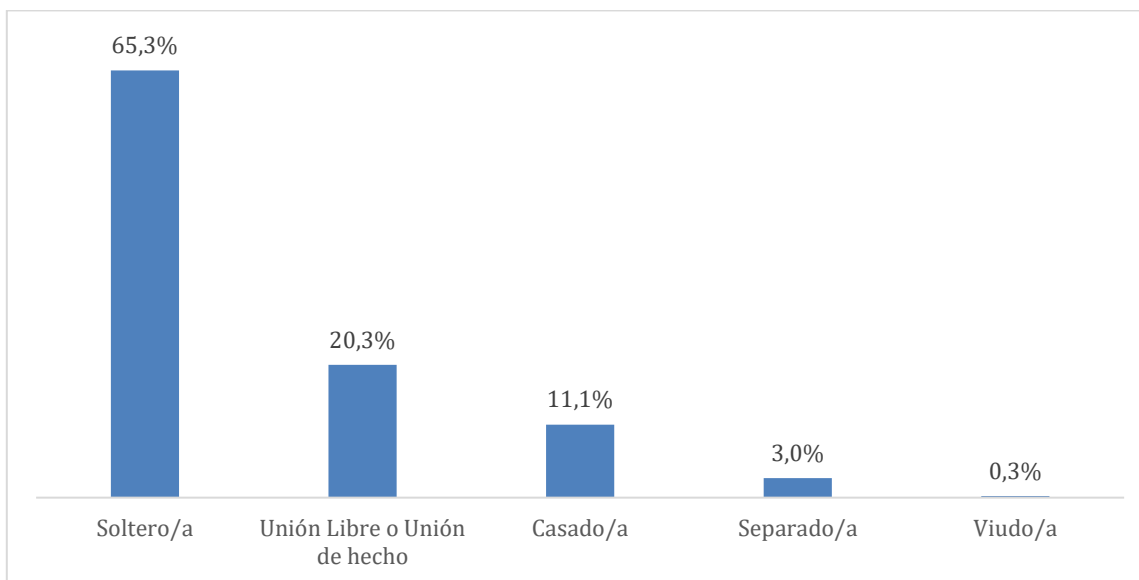


Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Deserción 2022

Respecto al estado civil, los aprendices encuestados son en su mayoría solteros (65,3%), seguido por aprendices en unión libre o en unión de hecho (20,3%) y casados (11,1%).



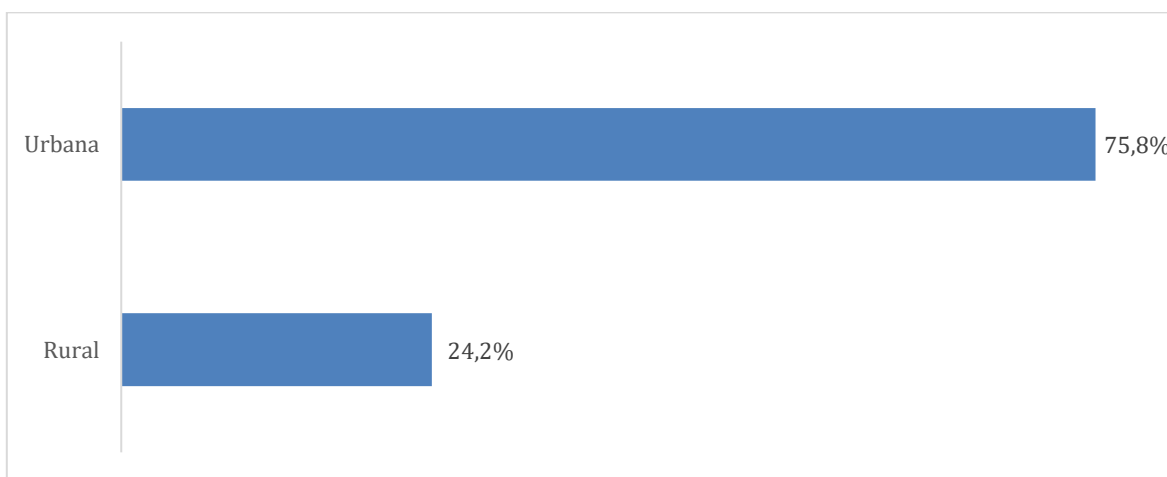
Gráfica 7. Aprendices Deserción por Estado Civil 2022.



Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Deserción 2022

En relación con la zona donde se encuentra la vivienda, el mayor porcentaje de aprendices que abandonaron el proceso de formación residen en la zona urbana con 75.8% y el 24.2% en la zona rural, lo que evidencia una importante necesidad de profundizar en las dinámicas de los aprendices en el fenómeno de la deserción, desde las lógicas urbano y rural, que ente otras se pueden expresar con los costos más alto de desplazamiento y con los horarios.

Gráfica 8. Aprendices Deserción por Zona de Residencia 2022



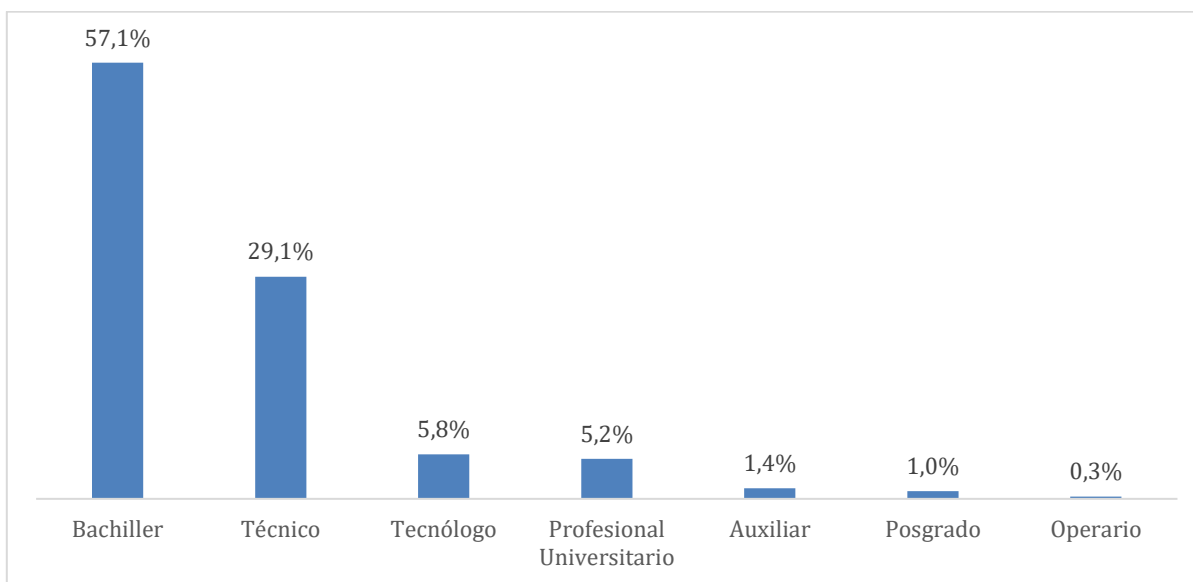
Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Deserción 2022





Desde la mirada del último nivel de formación en el que se ha titulado o certificado el aprendiz que abandonó el proceso, se evidencia que en coherencia con los niveles de formación que ofrece la Entidad, los niveles alcanzados son: bachillerato con 57.1%, seguido de Técnico con 29.1% y Tecnólogo con 5.8%.

Gráfica 9. Aprendices Deserción por último nivel de formación 2022

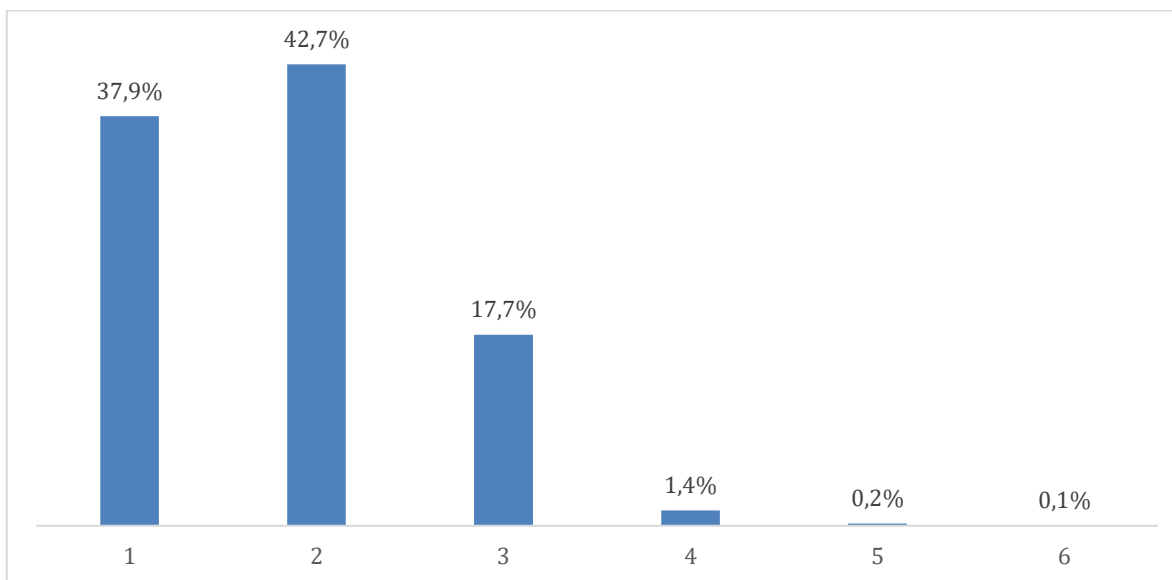


Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Deserción 2022

Para el caso de estrato socioeconómico del lugar donde viven los aprendices que abandonaron el proceso de formación, se evidencia que el mayor porcentaje está relacionado con el estrato 2 con 42.7%, seguido por 37.9% del estrato 2 y 17,7% del estrato 3.



Gráfica 10. Aprendices Deserción por estrato socioeconómico 2022

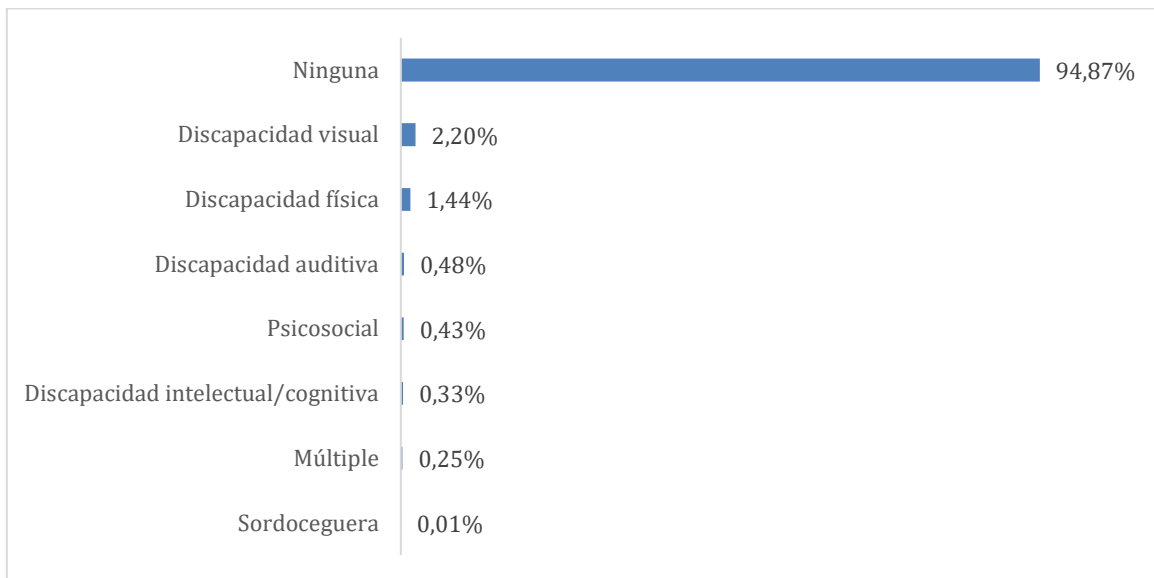


Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Deserción 2022

Para la población con discapacidad, se observa que el 94,8% de los aprendices refiere no tener condición alguna de discapacidad; sin embargo, de los aprendices en deserción que respondieron la encuesta, refieren tener alguna discapacidad, entre las cuales se encuentran la discapacidad visual con 2.20% y física, con 1.44%.



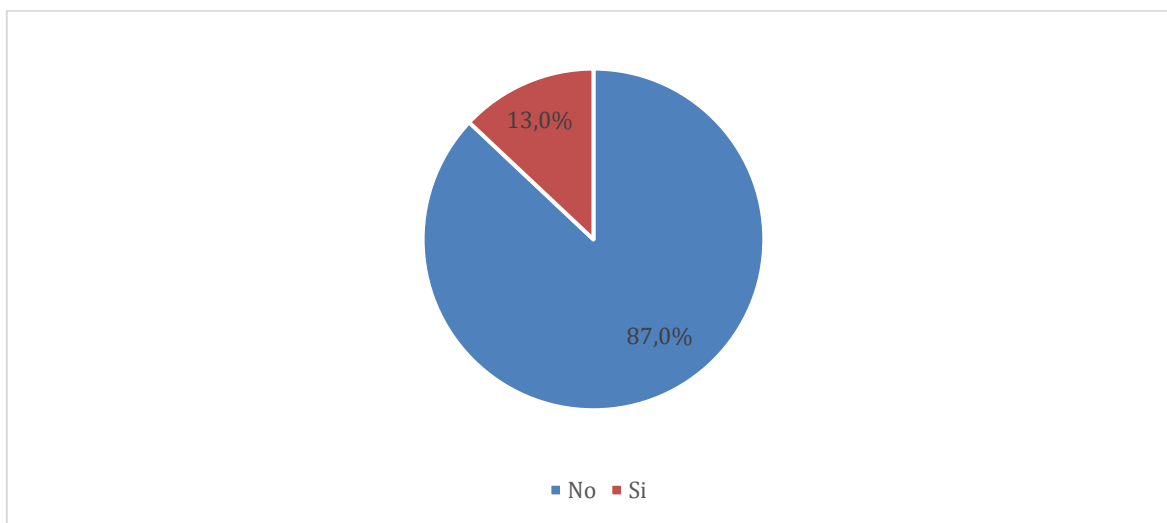
Gráfica 11. Aprendices Deserción por Discapacidad 2022



Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Deserción 2022

La encuesta de deserción abordó a los aprendices acerca si en este momento se encontraban estudiando, en otra institución de educación, con el fin de identificar procesos de movilidad dentro del sistema de formación y usar esta variable, como variable de control sobre las diferentes razones de la deserción. En relación con esta dinámica, se evidencia que el 13% de los aprendices si continuaron sus estudios, frente al 87% que aún está por fuera del sistema educativo.

Gráfica 12. Aprendices Deserción - Actualmente está estudiando en otra Institución de Educación Superior 2022

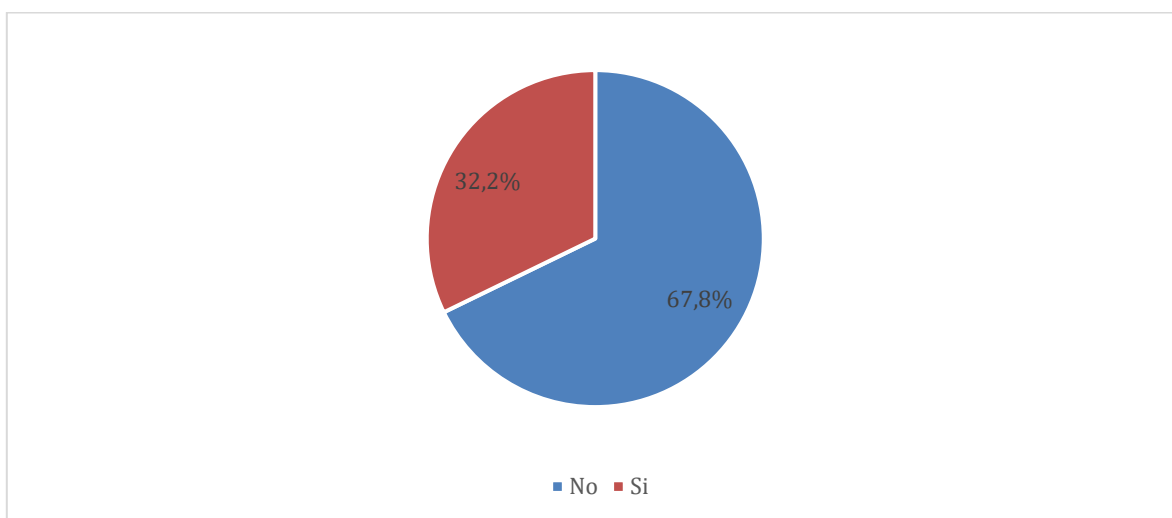




*Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Deserción 2022*

En este sentido, y con el fin de establecer si los aprendices que abandonaron el proceso de formación y continuaron sus estudios en otra institución, se profundizó acerca de la continuidad en la misma área del conocimiento, preguntando acerca de, si lo que estudia actualmente está relacionado con el programa SENA que inició y que no continuó. Sobre este resultado se identifica que el 32.2% si presenta continuidad, mientras el 67.8% cambio sobre el programa que inicio en la Entidad.

*Gráfica 13. Aprendices Deserción – Continuidad de programa que inicio en el SENA 2022*



*Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Deserción 2022*





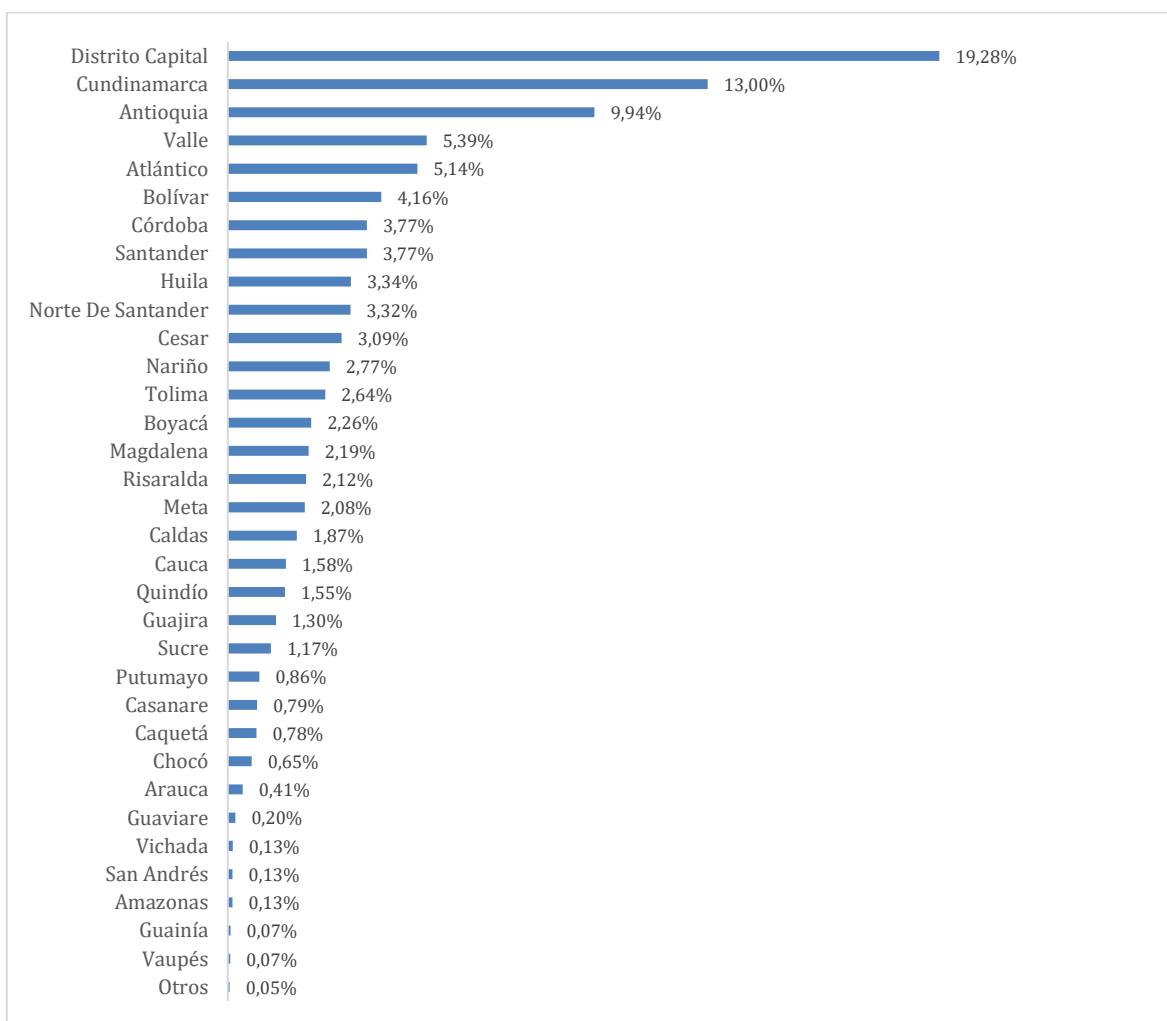
## 5.2. Buscadores de Empleo

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

Durante el 2022, con corte al 30 de octubre, la Agencia Pública de Empleo contó con 978.083 registros, de los cuales el 52% se concentran en 5 departamentos, Bogotá (19%), Cundinamarca (13%), Antioquia (10%), Valle del Cauca (5%) y Bolívar (4%)



Gráfica 14. Buscadores de Empleo por Departamento 2022.

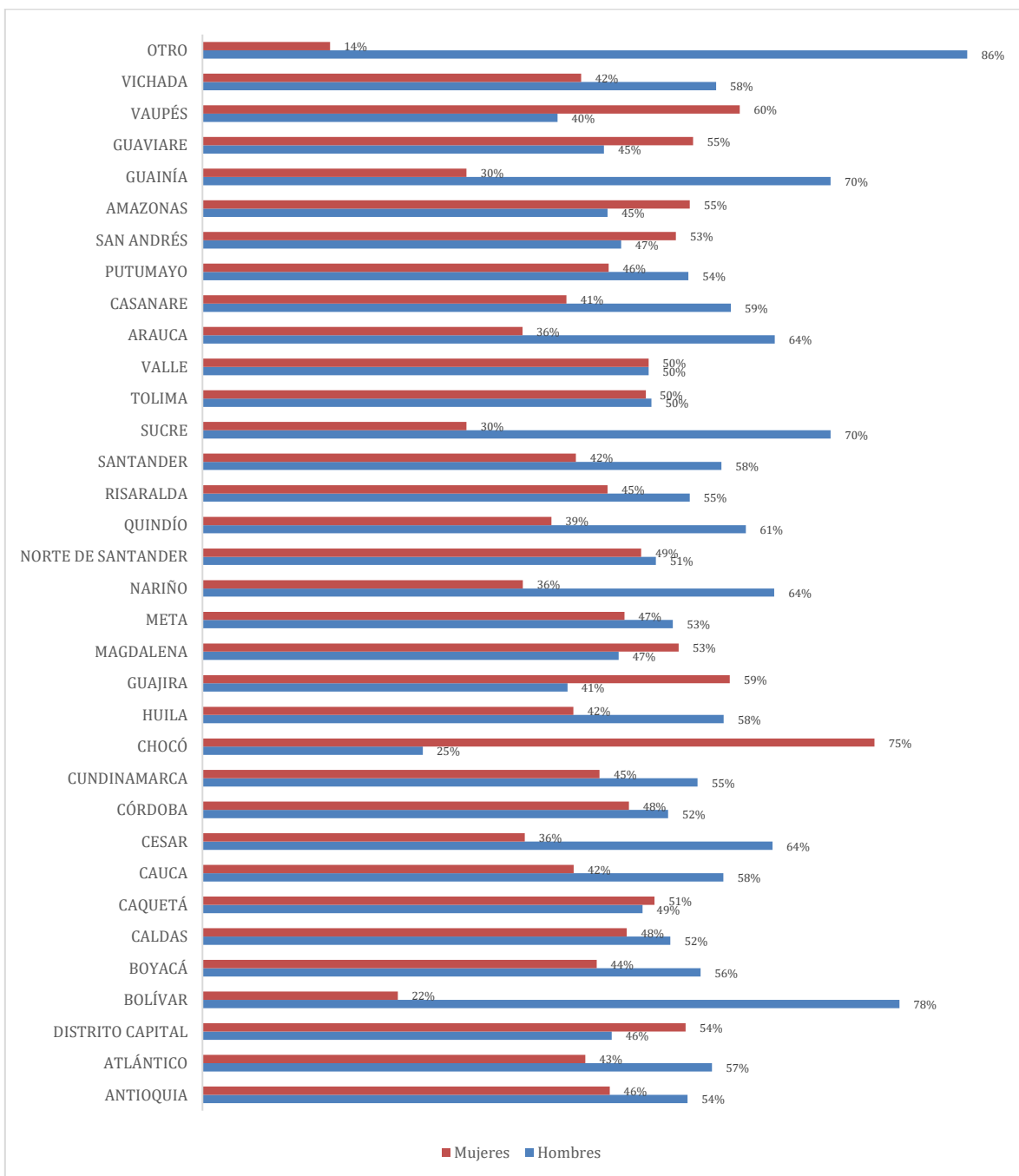


Fuente: Elaboración propia – Reportes Estadísticos 2022

Para el caso de las colocaciones, se registraron 509.903, de las cuales el 52% corresponden a hombres y el 48% a mujeres.



Gráfica 15. Colocaciones por Sexo 2022



Fuente: Elaboración propia – Agencia Pública de Empleo 2022

Sobre la segmentación por sexo a nivel regional, se muestra que departamentos como Bolívar (78%), Sucre (70%), Guainía (70%), Arauca (64%), Nariño (64%), Cesar (64%) y Quindío (71%); tienen un

64





mayor nivel de colocaciones de hombres por encima del 60%. Por su parte, Choco (75%), Vaupés (60%) y La Guajira (59%), tienen la mayor concentración de mujeres.

Para el caso de la población con discapacidad se registraron 2.256, lo cual equivalen a 0.44% de las colocaciones, siendo Caquetá y Vaupés, los departamentos con mayor población con discapacidad con 1.16% y 1.02%, respectivamente.

Tabla 18. Población con Discapacidad por Departamento.

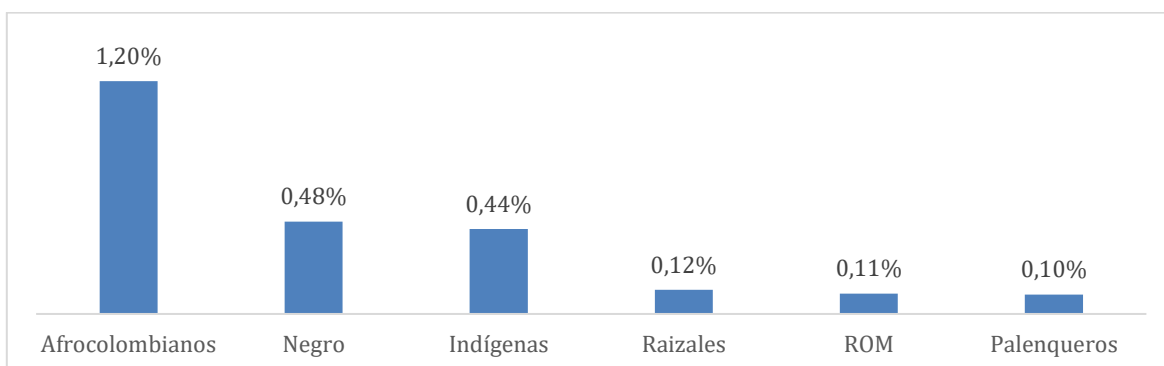
Departamento	Colocaciones	Población con Discapacidad	Porcentaje Población con Discapacidad
Otro	112	3	2,68%
Caquetá	2.242	26	1,16%
Vaupés	196	2	1,02%
Vichada	516	5	0,97%
Guainía	419	4	0,95%
Tolima	8.559	74	0,86%
Chocó	3.220	27	0,84%
Guaviare	740	6	0,81%
San Andrés	1.434	10	0,70%
Risaralda	13.947	97	0,70%
Bolívar	8.263	56	0,68%
Antioquia	60.184	375	0,62%
Norte de Santander	12.698	78	0,61%
Caldas	11.356	65	0,57%
Casanare	4.109	23	0,56%
Boyacá	7.179	39	0,54%
Huila	10.397	56	0,54%
Putumayo	2.877	15	0,52%
Cauca	3.879	20	0,52%
Guajira	3.973	18	0,45%
Magdalena	7.675	34	0,44%
Atlántico	12.845	53	0,41%
Meta	9.637	39	0,40%
Valle	24.458	96	0,39%
Distrito Capital	159.453	606	0,38%
Sucre	3.548	12	0,34%
Córdoba	10.186	32	0,31%
Quindío	6.390	20	0,31%
Arauca	2.889	9	0,31%
Nariño	7.097	22	0,31%
Cundinamarca	70.231	217	0,31%
Cesar	10.268	31	0,30%
Santander	28.536	85	0,30%
Amazonas	390	1	0,26%
Total	509.903	2.256	0,44%

Fuente: Elaboración propia – Agencia Pública de Empleo 2022



Para el caso de la población con reconocimiento técnico, los datos suministrados por la Agencia Pública de Empleo muestran que el 2.44% de las colocaciones se reconocen como parte de algún grupo étnico, en los cuales la mayoría son Afrocolombianos (1.20%).

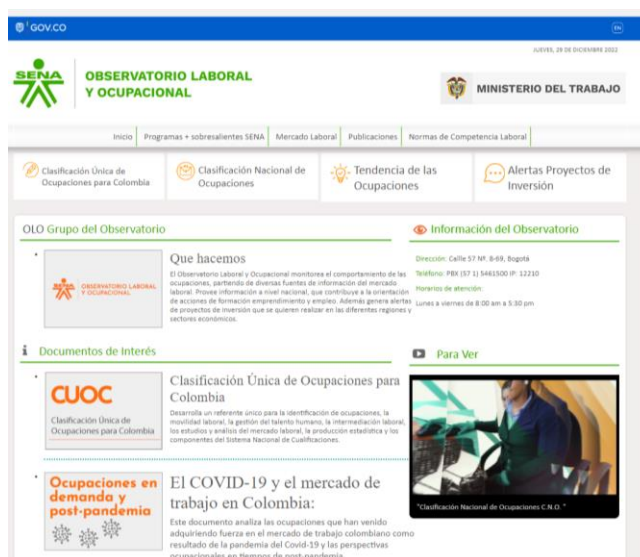
Tabla 19. Población por reconocimiento étnico 2022



Fuente: Elaboración propia – Agencia Pública de Empleo 2022

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

Ilustración 3. Observatorio Laboral del SENA





Mauricio Velasco





### 5.3. Emprendedores

El grupo de valor de emprendedores está asociado al servicio Asesoría para la Creación de Empresas y Desarrollo Empresarial, el cual, mediante acompañamiento, formación y financiación, la Entidad financia iniciativas empresariales y accedan a los recursos. El servicio está dirigido a los ciudadanos colombianos, mayores de edad, que estén interesados en iniciar un proyecto empresarial, desde la formulación del plan de negocio, y que acrediten al momento del aval del plan de negocio los requisitos requeridos. De esta manera, por medio del Fondo Emprender se facilita el acceso a capital semilla, y se pone a disposición de los beneficiarios los recursos necesarios para la puesta en marcha de las nuevas unidades productivas.

Para 2022, en relación con los empleos potenciales directos derivados del Fondo Emprender, se destaca su impacto en las regiones, al registrar en 1.665 empresas creadas por el fondo, 7.315 empleos potenciales distribuidos en las 33 regionales, en las cuales 8 concentran el 50.6% de estos.

Tabla 20. Empleos potenciales por regional.

Regional	Empleos potenciales	Porcentaje
Regional Valle de Cauca	801	11,0%
Regional Antioquia	706	9,7%
Regional Boyacá	662	9,0%
Regional Huila	529	7,2%
Regional Distrito Capital	498	6,8%
Regional Atlántico	437	6,0%
Regional Nariño	301	4,1%
Regional Santander	287	3,9%
Regional Cundinamarca	284	3,9%
Regional Caquetá	253	3,5%
Regional Norte De Santander	253	3,5%
Regional Bolívar	249	3,4%
Regional Tolima	222	3,0%
Regional Quindío	221	3,0%



Regional	Empleos potenciales	Porcentaje
Regional Cesar	189	2,6%
Regional Guajira	175	2,4%
Regional Casanare	161	2,2%
Regional Córdoba	137	1,9%
Regional Risaralda	135	1,8%
Regional Caldas	125	1,7%
Regional Cauca	124	1,7%
Regional Magdalena	112	1,5%
Regional Putumayo	79	1,1%
Regional San Andrés	71	1,0%
Regional Arauca	61	0,8%
Regional Chocó	52	0,7%
Regional Meta	51	0,7%
Regional Guaviare	32	0,4%
Regional Amazonas	29	0,4%
Regional Sucre	27	0,4%
Regional Guainía	26	0,4%
Regional Vichada	16	0,2%
Regional Vaupés	10	0,1%

*Fuente: elaboración propia con base a Reportes Estadísticos SENA (2022)*

Para el caso de los emprendedores que fueron orientados hasta octubre de 2022, el Grupo Nacional de Emprendimiento de la Dirección General, registra 394.724, de los cuales el 50.82% está concentrado en 7 regionales; Antioquia, Valle del Cauca, Distrito Capital, Cundinamarca, Huila, Boyacá y Santander.

*Tabla 21. Emprendedores orientados 2022*

Regional	Emprendedores Orientados	Porcentaje
Regional Antioquia	44.181	11,19%



Regional	Emprendedores Orientados	Porcentaje
Regional Valle	31.759	8,05%
Regional Distrito Capital	28.690	7,27%
Regional Cundinamarca	27.895	7,07%
Regional Huila	24.906	6,31%
Regional Boyacá	23.734	6,01%
Regional Santander	19.434	4,92%
Regional Tolima	15.034	3,81%
Regional Bolívar	14.954	3,79%
Regional Atlántico	14.892	3,77%
Regional Cauca	12.699	3,22%
Regional Nariño	12.227	3,10%
Regional Caquetá	11.497	2,91%
Regional Guajira	11.036	2,80%
Regional Norte De Santander	10.788	2,73%
Regional Córdoba	10.243	2,59%
Regional Quindío	9.748	2,47%
Regional Caldas	8.763	2,22%
Regional Sucre	8.541	2,16%
Regional Risaralda	7.810	1,98%
Regional Putumayo	5.974	1,51%
Regional Cesar	5.852	1,48%
Regional Chocó	5.620	1,42%
Regional Meta	5.606	1,42%



Regional	Emprendedores Orientados	Porcentaje
Regional Arauca	4.780	1,21%
Regional Casanare	4.450	1,13%
Regional Magdalena	4.203	1,06%
Regional Guaviare	2.803	0,71%
Regional San Andrés	2.209	0,56%
Regional Guainía	1.646	0,42%
Regional Amazonas	1.171	0,30%
Regional Vichada	835	0,21%
Regional Vaupés	744	0,19%

*Fuente: elaboración propia con base a Reportes Estadísticos SENA (2022)*

Para el caso de las Empresas Fortalecidas Poblaciones NARP, el Fondo Emprender estuvo presente en 15 regionales, con 125 empresas, de las cuales el 58% corresponden a regionales como Chocó, Valle del Cauca y Bolívar, esto en consonancia con la definición realizada por el Ministerio de Justicia y el Derecho (2022), sobre la población NARP la cual expresa que “Es el conjunto de familias de ascendencia afrocolombiana que poseen una cultura propia, comparten una historia y tienen sus propias tradiciones y costumbres dentro de la relación campo-poblado, las cuales revelan y conservan la conciencia e identidad que las distinguen de otros grupos étnicos”.

*Tabla 22. Empresas Fortalecidas Poblaciones NARP*

Regional	Empresas (fortalecidas) NARP	Porcentaje
Regional Chocó	35	28%
Regional Valle del Cauca	25	20%
Regional Bolívar	13	10%
Regional Nariño	13	10%
Regional Sucre	8	6%
Regional Cauca	5	4%
Regional Córdoba	5	4%
Regional Guajira	5	4%
Regional Magdalena	5	4%



Regional Atlántico	3	2%
Regional San Andrés	3	2%
Regional Distrito Capital	2	2%
Regional Antioquia	1	1%
Regional Guainía	1	1%
Regional Guaviare	1	1%

Fuente: elaboración propia con base a Reportes Estadísticos SENA (2022)

Frente a las empresas, para la misma población, pero desde el acompañamiento para su creación, el Fondo Emprender registró 216, de las cuales el 52.8% están en Chocó, Cauca y Nariño.

Tabla 23. Empresas Creadas Poblaciones NARP

Regional	Empresas (creadas) NARP	Porcentaje
Regional Chocó	61	28,2%
Regional Cauca	28	13,0%
Regional Nariño	25	11,6%
Regional Valle	25	11,6%
Regional Bolívar	18	8,3%
Regional Atlántico	9	4,2%
Regional Córdoba	8	3,7%
Regional Antioquia	7	3,2%
Regional San Andrés	7	3,2%
Regional Distrito Capital	6	2,8%
Regional Sucre	4	1,9%
Regional Guajira	3	1,4%
Regional Arauca	2	0,9%
Regional Caquetá	2	0,9%
Regional Guaviare	2	0,9%
Regional Magdalena	2	0,9%
Regional Cesar	1	0,5%
Regional Cundinamarca	1	0,5%
Regional Huila	1	0,5%
Regional Putumayo	1	0,5%





Regional	Empresas (creadas) NARP	Porcentaje
Regional Quindío	1	0,5%
Regional Risaralda	1	0,5%
Regional Tolima	1	0,5%

Fuente: Elaboración propia con base a Reportes Estadísticos SENA (2022)

Desde la perspectiva de la ruralidad, el programa SENA Emprende Rural, contó con la participación de 218.744 aprendices en 32 regionales (no se cuenta con la Regional Distrito), de las cuales el 52% están en 7 regionales:

Tabla 24. Número de Aprendices SENA - Emprende Rural

Regional	Número de Aprendices	Porcentaje
Regional Antioquia	27.688	12,7%
Regional Cundinamarca	19.383	8,9%
Regional Santander	14.551	6,7%
Regional Valle	14.286	6,5%
Regional Huila	12.925	5,9%
Regional Cauca	12.685	5,8%
Regional Córdoba	12.190	5,6%
Regional Nariño	11.178	5,1%
Regional Boyacá	10.699	4,9%
Regional Bolívar	10.581	4,8%
Regional Cesar	8.911	4,1%
Regional Sucre	8.488	3,9%
Regional Tolima	6.750	3,1%
Regional Caldas	4.978	2,3%
Regional Norte De Santander	4.872	2,2%
Regional Magdalena	4.558	2,1%
Regional Guajira	3.861	1,8%
Regional Risaralda	3.769	1,7%
Regional Atlántico	3.339	1,5%
Regional Meta	3.154	1,4%
Regional Caquetá	3.151	1,4%



Regional Chocó	2.998	1,4%
Regional Quindío	2.828	1,3%
Regional Putumayo	2.720	1,2%
Regional Arauca	1.869	0,9%
Regional Guaviare	1.736	0,8%
Regional Casanare	1.266	0,6%
Regional Vichada	1.224	0,6%
Regional Amazonas	720	0,3%
Regional Guainía	670	0,3%
Regional Vaupés	426	0,2%
Regional San Andrés	290	0,1%

*Fuente: Elaboración propia con base a Reportes Estadísticos SENA (2022)*





## 5.4. Personas Certificadas por Competencias Laborales

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

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

Durante 2022, con corte al 31 de octubre se inscribieron 207.744 personas para ser evaluadas en sus competencias laborales, de los cuales el 54.8% está concentrado en 5 regionales: Distrito Capital (15.4%), Antioquia (11.9%), Cundinamarca (10.7%), Valle del Cauca (8.5%) y Santander (7.8%).

Tabla 25. Personas Certificadas por Competencias Laborales 2022.

Regional	Número de Personas	Porcentaje
Regional Distrito Capital	31.947	15,4%
Regional Antioquia	24.692	11,9%
Regional Cundinamarca	22.170	10,7%
Regional Valle del Cauca	17.612	8,5%
Regional Santander	16.251	7,8%
Regional Córdoba	9.365	4,5%
Regional Atlántico	9.030	4,3%
Regional Nariño	6.575	3,2%
Regional Huila	6.286	3,0%
Regional Boyacá	5.847	2,8%
Regional Caldas	5.720	2,8%
Regional Bolívar	5.140	2,5%
Regional Cesar	4.925	2,4%



Regional	Número de Personas	Porcentaje
Regional Risaralda	4.662	2,2%
Regional Meta	4.466	2,1%
Regional Casanare	3.900	1,9%
Regional Magdalena	3.858	1,9%
Regional Cauca	3.716	1,8%
Regional Tolima	3.385	1,6%
Regional Norte de Santander	3.040	1,5%
Regional Caquetá	2.780	1,3%
Regional Quindío	2.434	1,2%
Regional Guajira	2.314	1,1%
Regional Chocó	1.400	0,7%
Regional Putumayo	1.394	0,7%
Regional Sucre	1.377	0,7%
Regional Arauca	1.120	0,5%
Regional San Andrés	640	0,3%
Regional Vichada	578	0,3%
Regional Amazonas	440	0,2%
Regional Guaviare	350	0,2%
Regional Vaupés	180	0,1%
Regional Guainía	150	0,1%
<b>Total</b>	<b>207.744</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia – Reportes Estadísticos 2022

En relación con las evaluaciones de competencias laborales durante 2022, se realizaron 228.574. El 54.5% está concentrado en 5 regionales: Distrito Capital (15.3%), Antioquia (12.7%), Cundinamarca (10.3%), Valle del Cauca (8.8%) y Santander (7.4%).



Tabla 26. Evaluaciones de Competencias Laborales 2022.

Regional	Número de Evaluaciones	Porcentaje
Regional Distrito Capital	35.084	15,3%
Regional Antioquia	28.989	12,7%
Regional Cundinamarca	23.574	10,3%
Regional Valle	20.024	8,8%
Regional Santander	16.986	7,4%
Regional Córdoba	12.247	5,4%
Regional Atlántico	9.892	4,3%
Regional Caldas	6.798	3,0%
Regional Huila	6.688	2,9%
Regional Boyacá	6.567	2,9%
Regional Bolívar	6.296	2,8%
Regional Nariño	5.966	2,6%
Regional Risaralda	5.752	2,5%
Regional Cesar	5.402	2,4%
Regional Magdalena	4.482	2,0%
Regional Meta	4.442	1,9%
Regional Cauca	3.831	1,7%
Regional Tolima	3.577	1,6%
Regional Casanare	3.360	1,5%
Regional Norte De Santander	3.098	1,4%
Regional Quindío	3.012	1,3%
Regional Caquetá	2.899	1,3%
Regional Guajira	2.108	0,9%
Regional Chocó	1.350	0,6%
Regional Sucre	1.287	0,6%
Regional Putumayo	1.258	0,6%
Regional Arauca	1.064	0,5%
Regional San Andrés	927	0,4%
Regional Vichada	540	0,2%
Regional Amazonas	396	0,2%



Regional	Número de Evaluaciones	Porcentaje
Regional Guaviare	315	0,1%
Regional Vaupés	195	0,1%
Regional Guainía	168	0,1%

Fuente: Elaboración propia – Reportes Estadísticos 2022

En relación con la cantidad de personas evaluadas por competencias laborales, se registraron 189.566, de las cuales 5 regionales consolidaron el 53.6% de las personas, siendo Distrito Capital con 15.1% la regional con mayor porcentaje, seguido Antioquia con 11.9%, Cundinamarca con 10.8%, Valle del Cauca con 8.36% y Santander con 7.67%.

Tabla 27. Personas evaluadas por competencias laborales por regionales 2022

Regional	Número de Personas	Porcentaje
Regional Distrito Capital	28.661	15,12%
Regional Antioquia	22.660	11,95%
Regional Cundinamarca	20.560	10,85%
Regional Valle del Cauca	15.842	8,36%
Regional Santander	14.548	7,67%
Regional Córdoba	8.862	4,67%
Regional Atlántico	8.342	4,40%
Regional Nariño	5.916	3,12%
Regional Huila	5.860	3,09%
Regional Boyacá	5.532	2,92%
Regional Caldas	5.315	2,80%
Regional Cesar	4.756	2,51%
Regional Bolívar	4.705	2,48%
Regional Risaralda	4.419	2,33%
Regional Meta	4.008	2,11%
Regional Magdalena	3.710	1,96%
Regional Casanare	3.360	1,77%
Regional Cauca	3.257	1,72%



Regional	Número de Personas	Porcentaje
Regional Tolima	2.942	1,55%
Regional Norte de Santander	2.691	1,42%
Regional Quindío	2.247	1,19%
Regional Caquetá	2.241	1,18%
Regional Guajira	2.108	1,11%
Regional Chocó	1.350	0,71%
Regional Sucre	1.287	0,68%
Regional Putumayo	1.258	0,66%
Regional Arauca	1.007	0,53%
Regional San Andrés	576	0,30%
Regional Vichada	540	0,28%
Regional Amazonas	396	0,21%
Regional Guaviare	315	0,17%
Regional Vaupés	155	0,08%
Regional Guainía	140	0,07%

*Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2022)*

Sobre las certificaciones expedidas en competencias laborales, durante 2022, se registraron 212.514, las cual se concentraron especialmente en Distrito Capital (16.43%), Antioquia (13.59%) y Cundinamarca (10.81%)

*Tabla 28. Certificaciones expedidas en competencias laborales 2022 por Regionales*

Regional	Certificaciones	Porcentaje
Regional Distrito Capital	34.924	16,43%
Regional Antioquia	28.890	13,59%
Regional Cundinamarca	22.967	10,81%
Regional Valle	17.311	8,15%
Regional Santander	16.053	7,55%
Regional Córdoba	10.491	4,94%
Regional Atlántico	8.672	4,08%





Regional	Certificaciones	Porcentaje
Regional Huila	6.594	3,10%
Regional Bolívar	5.882	2,77%
Regional Boyacá	5.870	2,76%
Regional Caldas	5.243	2,47%
Regional Risaralda	5.019	2,36%
Regional Cesar	4.774	2,25%
Regional Cauca	4.412	2,08%
Regional Nariño	4.397	2,07%
Regional Casanare	4.043	1,90%
Regional Meta	3.964	1,87%
Regional Tolima	3.638	1,71%
Regional Magdalena	3.183	1,50%
Regional Norte De Santander	3.140	1,48%
Regional Quindío	2.945	1,39%
Regional Caquetá	2.895	1,36%
Regional Guajira	2.175	1,02%
Regional Putumayo	1.139	0,54%
Regional Chocó	895	0,42%
Regional Sucre	890	0,42%
Regional Arauca	664	0,31%
Regional San Andrés	482	0,23%
Regional Guaviare	287	0,14%
Regional Amazonas	249	0,12%
Regional Vichada	246	0,12%
Regional Vaupés	106	0,05%
Regional Guainía	74	0,03%
	212.514	

*Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2022)*

Finalmente, frente a este grupo de valor, las personas certificadas por Competencias laborales fueron de 162.046, y se concentró especialmente en el Distrito Capital con 15.59%, Cundinamarca con 11.88% y Antioquia con 11.08



Tabla 29. Personas Certificadas por Competencias 2022 por regional

Regional	Personas Certificadas en Competencias Laborales	Porcentaje
Regional Distrito Capital	25.257	15,59%
Regional Cundinamarca	19.259	11,88%
Regional Antioquia	17.955	11,08%
Regional Santander	13.460	8,31%
Regional Valle	13.352	8,24%
Regional Atlántico	6.899	4,26%
Regional Córdoba	6.711	4,14%
Regional Huila	5.632	3,48%
Regional Boyacá	4.637	2,86%
Regional Cesar	4.271	2,64%
Regional Nariño	4.172	2,57%
Regional Bolívar	4.021	2,48%
Regional Caldas	3.831	2,36%
Regional Risaralda	3.827	2,36%
Regional Cauca	3.580	2,21%
Regional Casanare	3.382	2,09%
Regional Meta	3.304	2,04%
Regional Tolima	2.720	1,68%
Regional Magdalena	2.642	1,63%
Regional Norte De Santander	2.579	1,59%
Regional Guajira	2.104	1,30%
Regional Caquetá	2.052	1,27%
Regional Quindío	1.901	1,17%
Regional Putumayo	1.047	0,65%
Regional Sucre	859	0,53%
Regional Chocó	790	0,49%
Regional Arauca	611	0,38%
Regional San Andrés	281	0,17%
Regional Guaviare	250	0,15%
Regional Amazonas	249	0,15%
Regional Vichada	232	0,14%
Regional Vaupés	106	0,07%
Regional Guainía	73	0,05%

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2022)



EL SUBDIRECTOR DEL CENTRO DE GESTIÓN DE MERCADOS LOGÍSTICA  
Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

HACE CONSTAR

Que **MARIA CAMILA SABDGAJ HERNANDEZ**, identificado (a) con Cedula de Ciudadanía No. 1.023.008.187 de Bogotá, realizó y aprobó el programa de **TECNICO EN DESARROLLO DE OPERACIONES LOGISTICAS EN LA CADENA DE ABASTECIMIENTO**, cumpliendo con las normas establecidas en el reglamento de alumnos del SENA adoptado por Resolución 0218 del 7 de Noviembre de 1996.

Se expide en Bogotá a los 14 días del mes de Agosto de 2019

NORMA CONSTANZA CASTELLANOS LOPEZ  
SUBDIRECTORA (E)



[www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co)



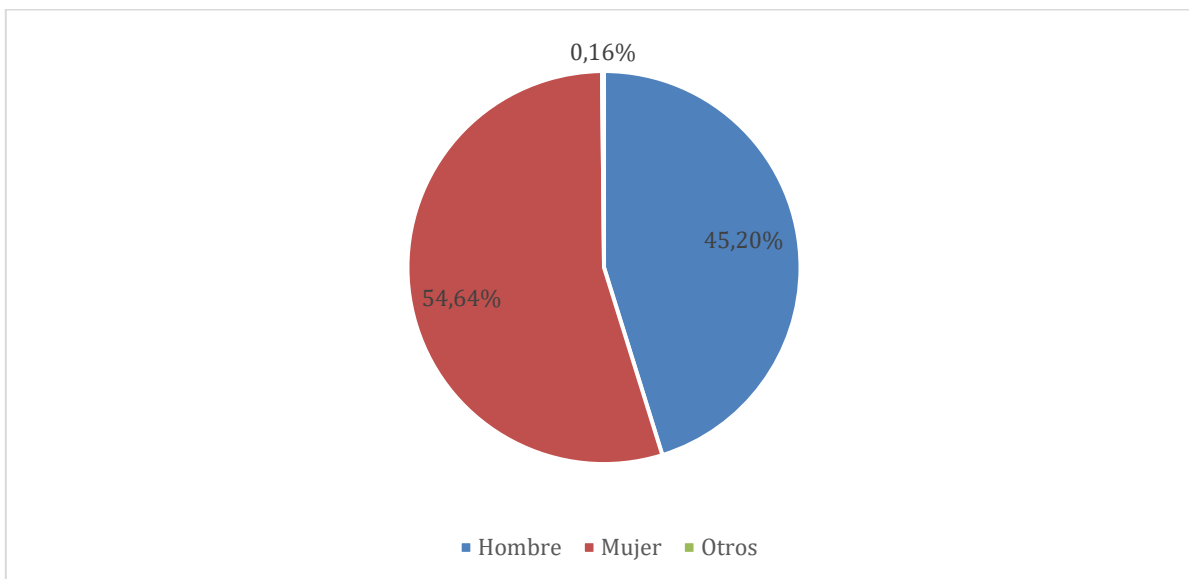
## 5.5. Egresados

La Encuesta de Egresados 2022, realizada de manera articulada con la Dirección de Formación Profesional y la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, cuya ficha técnica se presentó en el apartado metodológico, evidenció la percepción de los programas de formación adelantados por los egresados en el SENA y los resultados del nivel de ocupación laboral e intereses de formación.

### Características sociodemográficas

De los 349.308 egresados (certificados en 2021), se obtuvieron respuestas válidas de 9.184 con las siguientes características. Para los egresados encuestados predominan las respuestas de mujeres con 54.64%, seguido por los hombres con 45.20% y otros con 0.16%.

Gráfica 16. Caracterización egresados por sexo

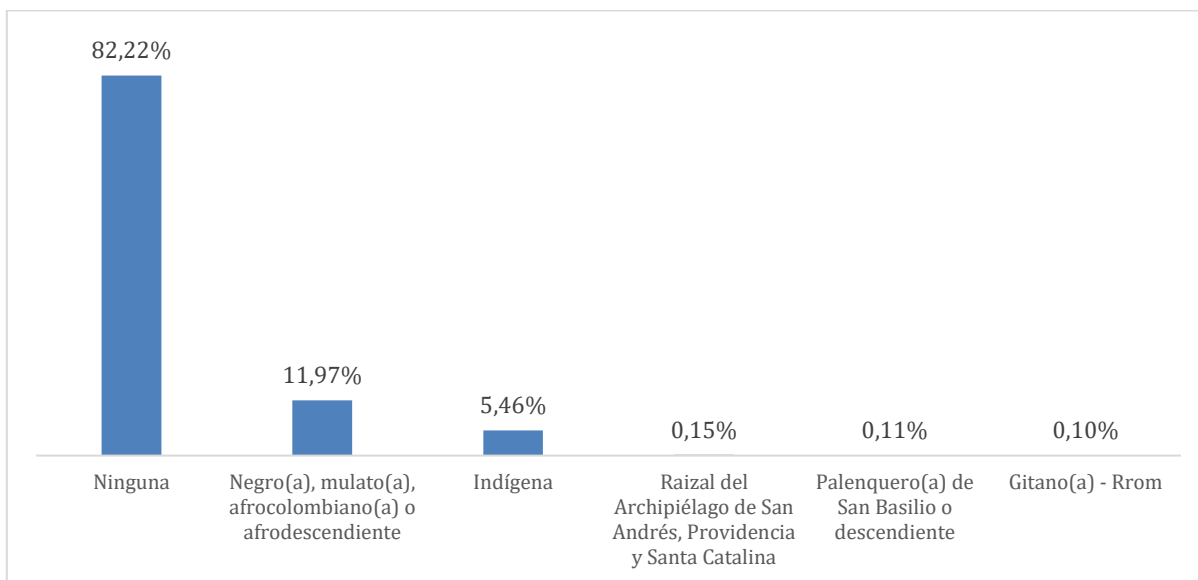


Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Egresados (2022)

Para el caso de los grupos étnicos, un 82.22 % de los encuestados no se reconoce en ningún grupo poblacional específico; el 11.9% se considera negro(a), mulato(a), afrocolombiano(a) o afrodescendiente, indígena con 5.46%, y con una menor participación el grupo gitano - rrom con 0.10%.



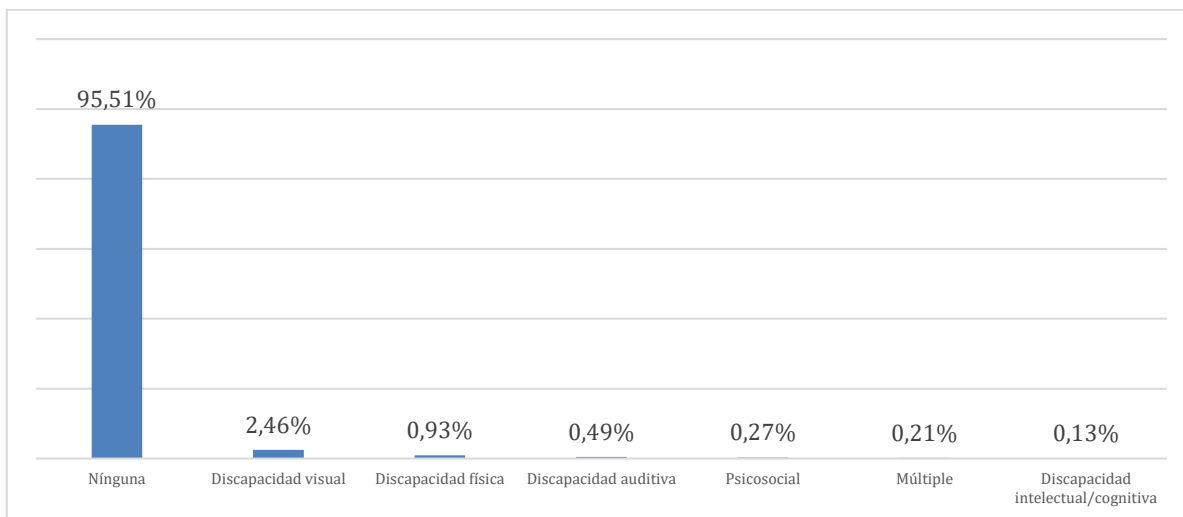
Gráfica 17. Participación de grupos étnicos



Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Egresados (2022)

Frente a la variable discapacidad, los egresados encuestados evidencian que el 4.49% tienen algún tipo de discapacidad, y predominan las personas con discapacidad visual con 2.46% (226 egresados)

Gráfica 18. Tipo de Discapacidad - Egresados

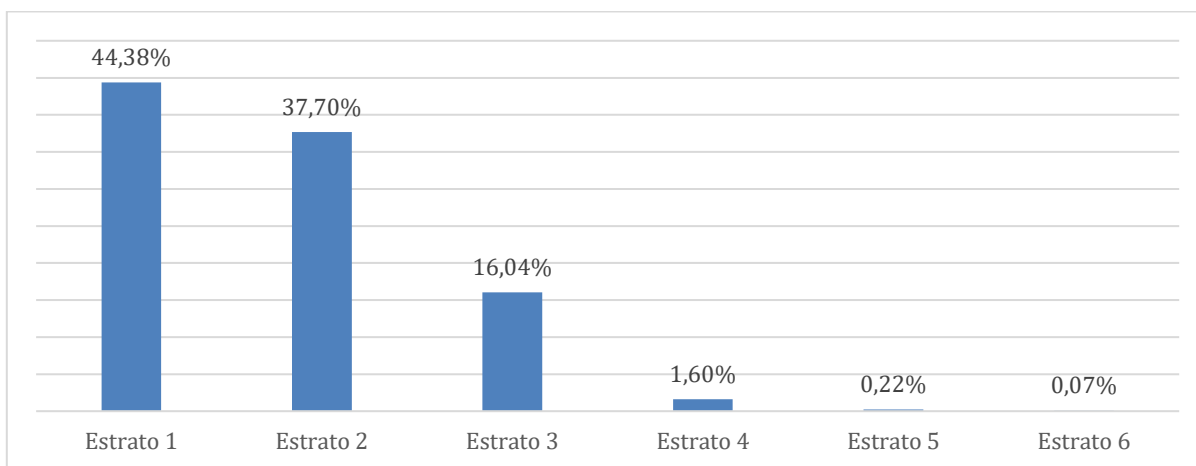


Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Egresados (2022)



Frente al estrato socioeconómico, los egresados expresan que se encuentran especialmente en estrato 1 con 44.38%, seguido de estrato 2 con 37.70% y estrato 3 con 16.04%

Gráfica 19. Estrato Socioeconómico - Egresados



Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Egresados (2022)

De igual manera, y con el fin de contar con información sobre procesos de movilidad de los egresados, se presenta el lugar de residencia, los cuales muestran concentración especialmente en Bogotá con 15.92%, seguido de Antioquia con 15.35% y Bolívar con 8.73%.

Tabla 30. Lugar de Residencia - Egresados

Lugar de residencia – Departamento	No de Aprendices	Porcentaje de Aprendices
Bogotá	1.462	15,92%
Antioquia	1.410	15,35%
Bolívar	802	8,73%
Valle del Cauca	726	7,91%
Cundinamarca	710	7,73%
Santander	596	6,49%
Magdalena	359	3,91%
Norte de Santander	327	3,56%
Sucre	307	3,34%
Cauca	258	2,81%
Huila	247	2,69%
Cesar	209	2,28%
Nariño	203	2,21%
Risaralda	197	2,15%



Lugar de residencia – Departamento	No de Aprendices	Porcentaje de Aprendices
Boyacá	196	2,13%
Tolima	182	1,98%
Meta	175	1,91%
Caldas	159	1,73%
Quindío	105	1,14%
Arauca	103	1,12%
La Guajira	91	0,99%
Amazonas	87	0,95%
Casanare	81	0,88%
Caquetá	80	0,87%
Putumayo	59	0,64%
Chocó	25	0,27%
Guainía	14	0,15%
Vichada	9	0,10%
Guaviare	3	0,03%
Vaupés	2	0,02%
<b>Total</b>	<b>9.184</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Egresados (2022)

Frente a la variable de reconocimiento de víctima del conflicto, los egresados en 19.35% expresaron que si son víctimas del conflicto.

Tabla 31. Reconocimiento - Víctimas del Conflicto.

¿Usted se reconoce como víctima del conflicto armado?	No de Aprendices	Porcentaje de Aprendices
No	7.407	80,65%
Si	1.777	19,35%
<b>Total</b>	<b>9.184</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Egresados (2022)



world skills  
Colombia

SENA

SENA INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA AMAZONIA  
Regional Caquetá

SENA





## 5.6. Cooperantes

El presente capítulo, muestra la actualización de información e incorporación de datos de la movilidad entrante y saliente de la formación, producto del relacionamiento internacional.

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

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

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

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

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

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

---

<sup>3</sup> SENA (2022). <https://sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/internacionalizacion.aspx>



Ilustración 4. Aspectos de Relacionamiento - Cooperación



### Articulación con Áreas Misionales, Regionales y Centros de Formación.

Apoyo a regionales, centros de formación y áreas misionales



Fuente: SENA – Internacionalización (2022)



Teniendo en cuenta la información disponible de cada una de las alianzas, se seleccionaron las siguientes variables.

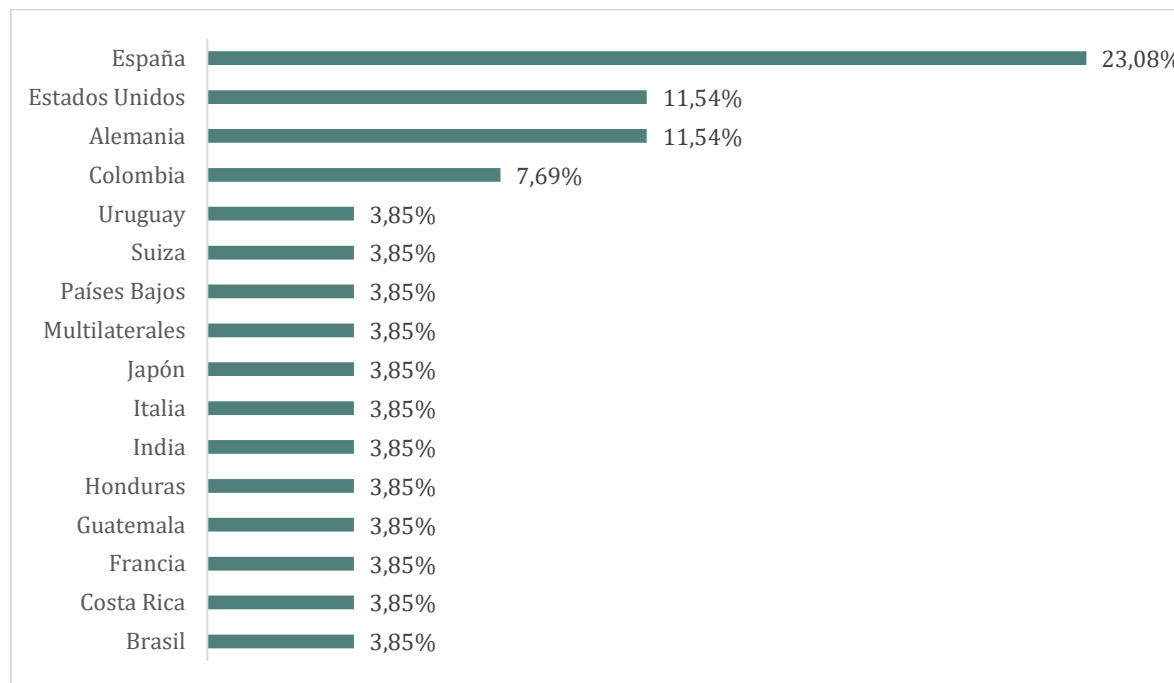
Tabla 32. Variables Caracterización - Cooperantes

Categoría	Definición de la categoría	Variables
<b>Identificación</b>	VARIABLES DE IDENTIFICACIÓN DEL COOPERANTE, LA UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y EL ESCRITORIO QUIEN TIENE A CARGO EL CONVENIO DESDE EL SENA	Cooperante País Objeto de la alianza
<b>Tipo de Cooperantes</b>	CLASIFICACIÓN DEL TIPO DE COOPERACIÓN Y DE ORGANISMO QUE LO REALIZA	Tipo de alianza Tipo de Organismo

Fuente: Elaboración propia con base en registros de alianzas de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.

En 2022, con corte a 30 de octubre, se registraron 26 alianzas de cooperación, de los cuales el 23% están concentrados en España, 12% en Alemania y 12% en Estados Unidos; como se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica 20. Cooperación por países 2022.

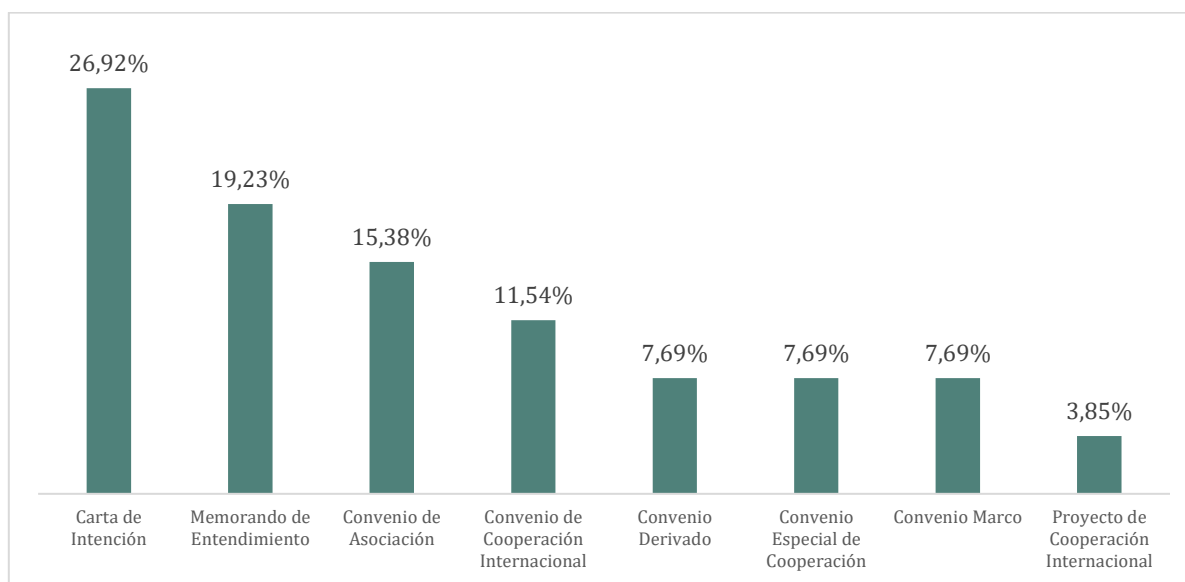


Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2022)



Frente al tipo de alianza se evidencia que el 27% corresponde a Carta de Invitación, 19% a Memorando de Entendimiento, 15%, Convenio de Asociación, 12% para los Convenios de Cooperación Internacional:

Gráfica 21. Cooperación por tipo de alianza 2022.



Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2022)

A continuación, se presenta el detallado de las organizaciones, el tipo de alianza y el objeto por el cual se suscribió el convenio:

Institución	Tipo de alianza	Objeto
Academia de Sajonia	Carta de intención	Aunar esfuerzos y capacidades entre las partes para que propendan por el desarrollo de acciones que contribuyan al fortalecimiento y desarrollo de competencias en el sector de energías renovables
Afos Stiftung Für Unternehmerische Entwicklungszusammenarbeit	Carta de intención	Implementación de la metodología de formación dual en economía digital y turismo en Antioquia, Colombia
Agencia de cooperación alemana - GIZ	Carta de intención	Fortalecimiento de capacidades a instructores de la regional huila del Sena en calidad de cacao, mediante metodologías de evaluación física y sensorial para catación de cacao. De esta forma, se podrá multiplicar el conocimiento técnico del cacao.



Institución	Tipo de alianza	Objeto
Agencia de cooperación internacional del Japón - JICA	Proyecto de cooperación internacional	La estrategia de desarrollo local inclusivo, OVOP Colombia, se implementa de manera continua para la reactivación de la economía local en Colombia.
Alianza colombo francesa	Convenio de asociación	Aunar esfuerzos para fortalecer las competencias en lenguas extranjeras e interculturalidad de los aprendices del Sena, mediante la enseñanza del idioma francés, con el fin de potencializar su competitividad e inserción en el mercado laboral.
Associazione per la Cooperazione Internazionale allo sviluppo - coopermondo	Carta de intención	Implementación conjunta de la iniciativa denominada "colores: comunidades locales resilientes. Las mujeres y los jóvenes construyen economías sostenibles e inclusivas en apoyo del proceso de paz en Colombia.", a realizarse en Colombia, en la región de departamento del putumayo, con una duración prevista de 36 meses
Banco centroamericano de integración económica – BCIE, la universidad de Zamorano, el Ministerio de Trabajo de Colombia - Sena	Memorando de entendimiento	Formalizar un marco general no exclusivo de colaboración dentro del cual las partes podrán implementar acciones tendientes a desarrollar, en forma conjunta, iniciativas de interés común que apoyen a las poblaciones más vulnerables a desarrollar sus habilidades y prepararse de mejor manera para su inserción en el mercado laboral.
Centro interamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional - OIT/CINTERFOR	Convenio marco	Aunar esfuerzos a través de acciones que conduzcan a impulsar el desarrollo institucional del Sena y al fortalecimiento de sus capacidades, mediante la generación y transferencia conjunta de conocimientos, el impulso al avance de la ciencia y tecnología, la innovación y las mejores prácticas en el campo de la formación profesional integral y el desarrollo del talento humano.
Consultoría 4.0 SL LINKERS	Convenio especial de cooperación	Aunar esfuerzos entre las partes para fortalecer y actualizar los conocimientos y buenas prácticas de la red de hotelería y turismo frente a las principales tendencias internacionales de innovación gastronómica y gestión de restaurantes adaptados a una nueva realidad mundial post pandemia en instructores y aprendices del Sena.



Institución	Tipo de alianza	Objeto
<b>Corporación instituto Brasil Colombia / IBRACO</b>	<b>Convenio de asociación</b>	Aunar esfuerzos para fortalecer las competencias en lenguas extranjeras e interculturalidad de los aprendices del Sena, mediante la enseñanza del idioma portugués, con el fin de potencializar su competitividad e inserción en el mercado laboral.
<b>Cuerpo de paz</b>	<b>Carta de intención</b>	Aunar esfuerzos a futuro entre el Sena y cuerpo de paz, teniendo como una prioridad los proyectos gestionados por el Sena en las líneas de emprendimiento y emprendimiento rural, debido a que éstos se verán positivamente impactados a través de un acompañamiento continuo por parte de los voluntarios estadounidenses. Al vivir directamente los voluntarios con las comunidades, el impacto social de estas líneas será aún mayor y el intercambio cultural será aún más intenso.
<b>Fundación Real Madrid</b>	<b>Convenio de asociación</b>	Aunar esfuerzos entre las partes para fortalecer y actualizar el desarrollo de prácticas innovadoras relacionadas a las habilidades blandas y relación con el deporte para instructores y aprendices del Sena.
<b>INA</b>	<b>Memorando de entendimiento</b>	Aunar esfuerzos tendientes al desarrollo de programas y proyectos de cooperación en materia de formación y capacitación profesional, educativa y técnica, en áreas de interés mutuo que atiendan a las necesidades de los sectores productivos de los dos países, el cual se desarrollara a través de un convenio para su ejecución.
<b>Instituto de Biomecánica de Valencia</b>	<b>Convenio de cooperación internacional</b>	Aunar esfuerzos para la transferencia de conocimientos, tecnología e intercambio de buenas prácticas en materia de biomecánica, ergonomía y la ingeniería emocional para fortalecer las redes de conocimiento de salud; actividad física, recreación y deporte; materiales para la industria; cuero, calzado y marroquinería; mecánica industrial y otras afines al objeto del presente convenio.



Institución	Tipo de alianza	Objeto
<b>INTECAP</b>	<b>Memorando de entendimiento</b>	<p>Manifiestar la intención de aunar esfuerzos a futuro entre las partes para fortalecer y actualizar los conocimientos y buenas prácticas en diferentes redes de conocimiento para instructores y aprendices de ambas entidades y así mismo, para fortalecer las competencias en innovación relacionadas con la economía naranja, industrias creativas y materiales para la industria 4.0 por medio de transferencias de conocimientos y capacitaciones a instructores y aprendices de ambas entidades</p>
<b>Jorge Tadeo lozano / Instituto Confucio</b>	<b>Convenio de asociación</b>	<p>Aunar esfuerzos para fortalecer las competencias en lenguas extranjeras e interculturalidad de los aprendices del Sena, mediante la enseñanza del idioma chino mandarín, con el fin de potencializar su competitividad e inserción en el mercado laboral.</p>
<b>La oficina del alto comisionado de las naciones unidas para los refugiados ACNUR</b>	<b>Carta de intención</b>	<p>El ACNUR y el Sena, en adelante “las partes”, acuerdan suscribir la presente carta de entendimiento con el objeto de complementar la oferta de servicios de este, de tal forma que facilite el acceso a las personas en riesgo y/o en situación de desplazamiento forzado, refugiadas, solicitantes del reconocimiento de la condición de refugiado, migrantes, en riesgo de apátrida, colombianos retornados y con necesidad de protección internacional, en adelante personas a las que servimos, a la inserción laboral, a un empleo formal, o al autoempleo a través del emprendimiento, en el marco de las competencias de las partes con un enfoque rural y de edad, género y diversidad.</p>
<b>Mercy Corps</b>	<b>Convenio de cooperación internacional</b>	<p>Aunar esfuerzos técnicos, humanos y económicos entre el programa Sena emprende rural -ser- y el programa de emprendimiento del Sena con el programa de tierras y desarrollo rural de Mercy Corps, para promover la cultura del emprendimiento rural que posibilite la creación y el fortalecimiento de unidades productivas, con el fin de generar ingresos en la población rural que habita en los municipios del departamento del Cauca, focalizados por el programa de desarrollo rural inclusivo (DRI), de Mercy Corps en su segunda fase.</p>



Institución	Tipo de alianza	Objeto
<b>Mnemo</b>	<b>Convenio derivado</b>	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para fortalecer la formación profesional integral a través de la transferencia tecnológica y de conocimientos a instructores en temas de ciberseguridad, el fortalecimiento de la oferta de formación Sena y el acceso a certificaciones de industria, todo esto para el desarrollo de competencias en aprendices e instructores de las redes de conocimiento asociadas a las industrias 4.0
<b>Organismo internacional de juventud para Iberoamérica - OIJ</b>	<b>Convenio marco</b>	Aunar esfuerzos para el fomento de la formación en competencias y habilidades digitales, dirigido a instructores y aprendices del Sena.
<b>Planeta de Agostini Formación Colombia S.A.S.</b>	<b>Memorando de entendimiento</b>	Manifestar la intención de aunar esfuerzos a futuro entre las partes para fortalecer las competencias en innovación y emprendimiento del Sena relacionadas con la creación, producción y distribución de contenido audiovisual y digital para fortalecer y desarrollar la pertinencia de la oferta formativa del Sena y el impulso de las industrias creativas, culturales y afines a la economía naranja.
<b>Sheworks INC</b>	<b>Convenio especial de cooperación</b>	Aunar esfuerzos para el fomento de la formación en habilidades digitales, dirigido a mujeres aprendices de los programas de formación titulada del Sena y la reactivación del empleo femenino en el nuevo mercado laboral digital, mediante acciones que promuevan la inclusión transversal de las mujeres aprendices Sena, egresadas, buscadoras de empleo y público en general.
<b>TCS- Solution Center Sucursal Colombia</b>	<b>Memorando de entendimiento</b>	Aunar esfuerzos para fortalecer los procesos misionales del Sena con apoyo de TCS Solution center Sucursal Colombia a través de acciones conjuntas que fortalezcan los conocimientos de los instructores del Sena, por medio de cursos virtuales que contribuyan en el mejoramiento de sus habilidades técnicas.





Institución	Tipo de alianza	Objeto
<p><b>Unión temporal Swissphoto – Incige</b></p>	<p><b>Carta de intención</b></p>	<p>Aunar esfuerzos a futuro entre las partes para impulsar el desarrollo del talento humano, actualización del conocimiento e intercambio de buenas prácticas en temáticas relacionadas a metodologías de administración del territorio y áreas relacionadas a la implementación del catastro multipropósito en el país, para impactar a instructores y aprendices de las redes de conocimiento de ambiental, infraestructura, construcción y afines,</p>
<p><b>Universidad Antonio de Nebrija</b></p>	<p><b>Convenio de cooperación internacional</b></p>	<p>Aunar esfuerzos entre las partes a nivel académico, técnico, logísticos, científicos e investigativos para fortalecer e internacionalizar las redes de conocimiento del Sena y el desarrollo conjunto de transferencias de conocimiento, capacitaciones e intercambio de buenas prácticas relacionadas a la formación profesional, formación continua, investigación, certificación de normas de competencia laboral, fortalecimiento de la oferta formativa y la innovación</p>
<p><b>Worldskills International</b></p>	<p><b>Convenio derivado</b></p>	<p>Aunar esfuerzos entre las partes para la participación de la delegación del Sena en las competencias Worldskills International Shanghai 2022, así como en los procesos de generación de insumos, cubrimiento y transferencia de conocimientos en tecnología asociados, que permitan la retroalimentación de los procesos de formación del Sena.</p>

Los convenios fueron suscritos con 26 cooperantes entre: agencias de cooperación de diferentes países, entidades públicas, embajadas, organismo multilaterales, organizaciones no gubernamentales, empresas privadas e instituciones educativas.

El listado de actores que suscribieron los convenios durante el 2022 es:



Ilustración 5. Entidades de Cooperación 2022.

MERCY CORPS	UNIVERSIDAD ANTONIO DE NEBRIJA	INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA	MNEMO
SHEWORKS INC	WORLDSKILLS INTERNATIONAL	BANCO CENTROAMERICANO DE INTEGRACIÓN ECONÓMICA - BCIE, LA UNIVERSIDAD DE ZAMORANO, EL MINISTERIO DE TRABAJO DE COLOMBIA - SENA	ASSOCIAZIONE PER LA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE ALLO SVILUPPO - COOPERMONDO
ACADEMIA DE SAJONIA	AGENCIA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DEL JAPON - JICA	CUERPO DE PAZ	LA OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS REFUGIADOS ACNUR
PLANETA DE AGOSTINI FORMACION COLOMBIA S.A.S.	ALIANZA COLOMBO FRANCESA	CORPORACIÓN INSTITUTO BRASIL COLOMBIA / IBRACO	JORGE TADEO LOZANO / INSTITUTO CONFUCIO
TCS - SOLUTION CENTER SUCURSAL COLOMBIA	UNIÓN TEMPORAL SWISSPHOTO - INCIGE	INTECAP	INA
CENTRO INTERAMERICANO PARA EL DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL - OIT/CINTERFOR	AGENCIA DE COOPERACIÓN ALEMANA - GIZ	AFOS STIFTUNG FÜR UNTERNEHMERISCHE ENTWICKLUNGSZUSAMMENARBEIT	CONSULTORIA 4.0 SL LINKERS
	ORGANISMO INTERNACIONAL DE JUVENTUD PARA IBEROAMÉRICA - OIJ	FUNDACIÓN REAL MADRID	

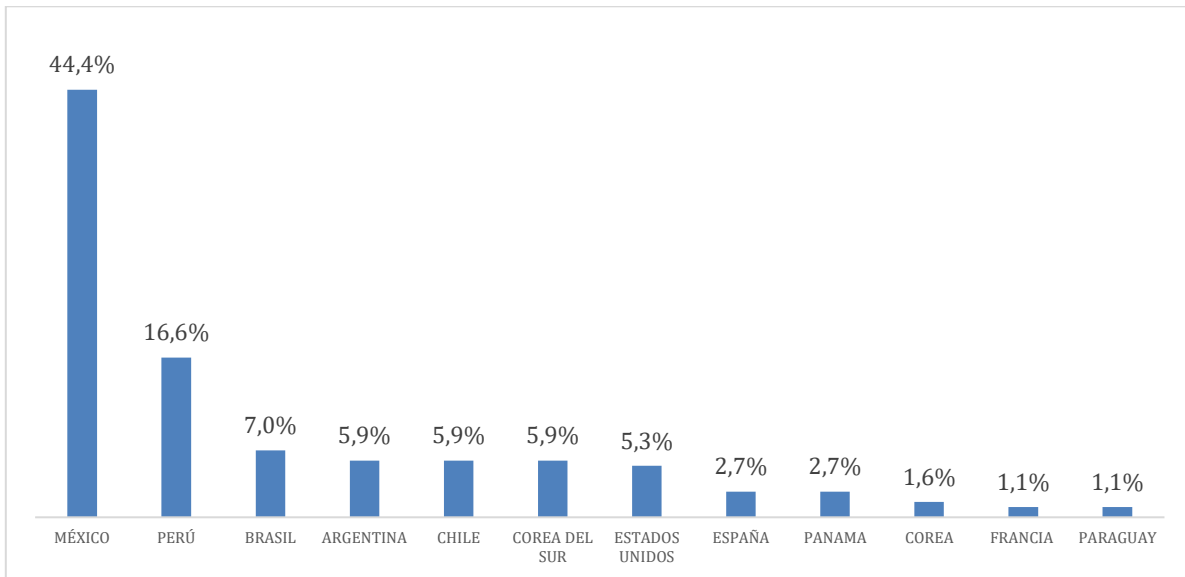
Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2022)



## Movilidad - Aprendices

La movilidad de aprendices evidencia que fue desarrollada especialmente en México con 44%, (83 aprendices), Perú con 16% (31 aprendices) y Brasil con 7% (13 aprendices).

Gráfica 22. Movilidad de Aprendices 2022.

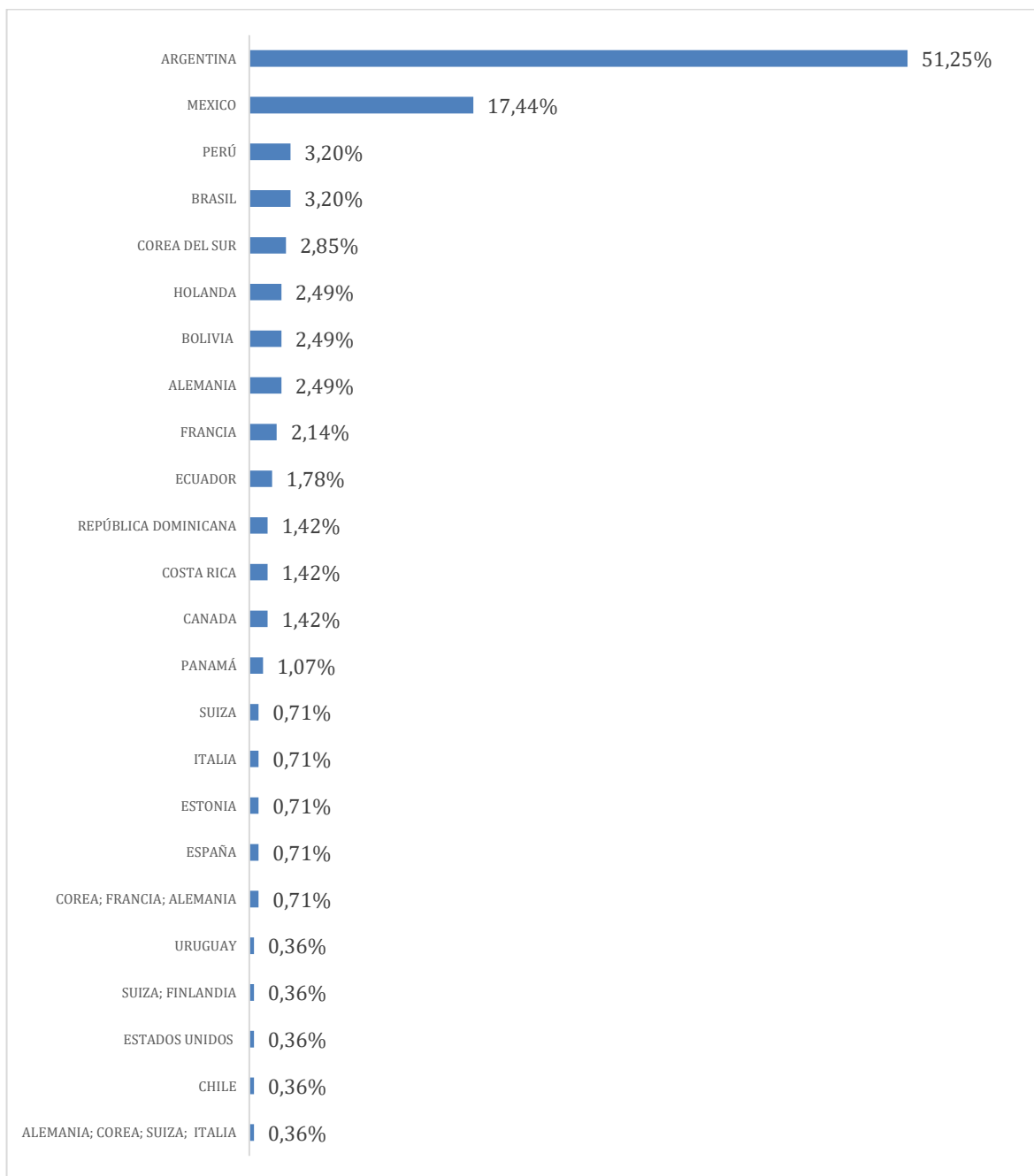


Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2022)

La movilidad de servidores públicos fue de 281 de las cuales el 51% se desarrolló en Argentina, 17% en México.



Gráfica 23. Movilidad - Servidores Públicos 2022



Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2022)



Frente a los expertos internacionales se evidencia que la movilidad se desarrolló especialmente con 10 expertos, distribuidos en Holanda 8 expertos y España con 2.

Tabla 33. Modalidad de la Movilidad por actor 2022.

Modalidad	Aprendices	Expertos internacionales	Servidores Públicos	Total
Presencial	86	8	215	309
Virtual	101	2	66	169
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>10</b>	<b>281</b>	<b>478</b>

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2022)

El listado de las instituciones de formación por país es:

País	Institución Formadora
Brasil	SENAI -CAF
Holanda	HORTIFUTURO
Holanda	AERES TRAINING CENTER
España	MNEMO
Holanda	KADASTER
México	PROGRAMA DELFIN
Argentina	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA - UNLP
Costa Rica	INA
Argentina	ITU-UNIVERSIDAD DE CUYO
Estados Unidos	VEX ROBOTICS WORLD CHAMPIONSHIP
España	RED GLOBAL DE COMPETENCIAS CIENTÍFICAS E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA "DIVERCIENCIA"
México	UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO
Ecuador	CONSEJO ECUATORIANO DE EDIFICACIÓN SUSTENTABLE (CEES)
Holanda	CINOP
Corea	SEOUL INSTITUTE OF TECHNOLOGY & EDUCATION, NAMBU CAMPUS
México	INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DEL ORIENTE DEL ESTADO DE HIDALGO (ITESA)
Bolivia	UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN SIMÓN
Uruguay	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL URUGUAY
Argentina	ITU SEDE LUJAN
Perú	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Ecuador	UNIVERSIDAD DE CUENCA
México	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VICTORIA



<b>País</b>	<b>Institución Formadora</b>
México	TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE JOCOTITLÁN
Panamá	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ
Bolivia	UNIVERSIDAD CATÓLICA BOLIVIANA "SAN PABLO" REGIONAL COCHABAMBA
Bolivia	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE ORURO
Bolivia	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA TOMÁS FRÍAS
Bolivia	FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS Y NATURALES
México	UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
México	UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO
México	UNIVERSIDAD VERACRUZANA
México	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CIUDAD JUÁREZ
México	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
México	BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA
México	INSTITUTO TECNOLÓGICO DE HERMOSILLO
México	INSTITUTO TECNOLÓGICO DE PACHUCA
México	INSTITUTO TECNOLÓGICO DE TOLUCA
México	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA FIDEL VELÁZQUEZ
México	UNIVERSIDAD VIZCAYA DE LAS AMÉRICAS
México	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA SELVA
México	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
México	UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DEL ESTADO DE SINALOA
México	INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE HUAUCHINANGO
México	CONSEJO QUINTANARROENSE DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
México	INSTITUTO TECNOLÓGICO DE REYNOSA
México	UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
México	TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE VALLE DE BRAVO
México	INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE LOS RÍOS
Corea Del Sur	INSTITUTO GLOBAL PARA LA TRANSFERENCIA DE HABILIDADES (GIFTS) DE HRDK
Alemania	AGENCIA DE COOPERACIÓN ALEMANA - GIZ
Francia	WORLDSKILLS - CENTRE D'EXCELLENCE D'ANGERS
España	INSTITUTE FOR CAREERS AND INNOVATION IN LOGISTICS & SUPPLY CHAIN
Canadá	CEGEP DE CHICOUTIMI (PROGRAMA EPE EN LA ALIANZA DEL PACÍFICO)
Argentina	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO
Alemania	CÁMARA DE INDUSTRIA Y COMERCIO COLOMBO-ALEMANA
Brasil	INSTITUTO GLOBAL PARA LA TRANSFERENCIA DE HABILIDADES (GIFTS) DE HRDK
Brasil	SENAI
Brasil	SENAI



<b>País</b>	<b>Institución Formadora</b>
<b>Argentina</b>	CORPORACIÓN PARA LA EDUCACIÓN Y EL DESARROLLO DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE-CEDALC Y LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA
<b>Panamá</b>	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMA
<b>Perú</b>	UNIVERSIDAD CONTINENTAL DE PERU
<b>Perú</b>	PASANTÍA CEAP ALIANZA PACIFICO
<b>Francia</b>	RESTAURANT MASAMA
<b>República Dominicana</b>	INFOTEP
<b>Italia</b>	WORLD SKILLS
<b>Corea; Francia; Alemania</b>	WORLD SKILLS
<b>Alemania</b>	WORLD SKILLS
<b>Suiza; Finlandia</b>	WORLD SKILLS
<b>Suiza</b>	WORLD SKILLS
<b>Estonia</b>	WORLD SKILLS
<b>Francia</b>	WORLD SKILLS
<b>Estados Unidos</b>	WORLD SKILLS
<b>Alemania; Corea; Suiza; Italia</b>	WORLD SKILLS
<b>Chile</b>	REDCOLSI

*Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2022)*







## 5.7. Servidores Públicos

La Caracterización 2021 presentó información relacionada desde una mirada geográfica en los instructores de planta permanente, provisional y contratistas, quienes son un pilar fundamental en el desarrollo misional de la Entidad. El 2022, contó con 26.517 Instructores, de los cuales el 23% son de planta y los cargos se encuentran provistos y el 77% restante son contratistas.

A continuación, se presenta el listado de instructores de planta vinculados por cada una de las 33 regionales en las cinco zonas, en el cual se evidencia que 5 regionales, desde el punto de vista geográfico concentran el 50.4% del total a nivel nacional, las cuales son: Distrito Capital (15.9%), Antioquia (13%), Valle del Cauca (10%), Cundinamarca (5.9%) y Santander (5.6%).

Tabla 34. Distribución de Instructores de Planta 2022.

Regional	Número de Instructores	Porcentaje
Regional Distrito Capital	966	15,9%
Regional Antioquia	793	13,0%
Regional Valle del Cauca	606	10,0%
Regional Cundinamarca	358	5,9%
Regional Santander	343	5,6%
Regional Atlántico	324	5,3%
Regional Bolívar	226	3,7%
Regional Tolima	211	3,5%
Regional Boyacá	203	3,3%
Regional Caldas	184	3,0%
Regional Huila	167	2,7%
Regional Cauca	158	2,6%
Regional Norte de Santander	154	2,5%
Regional Risaralda	153	2,5%
Regional Cesar	149	2,4%
Regional Nariño	136	2,2%
Regional Córdoba	127	2,1%
Regional Meta	123	2,0%
Regional Quindío	105	1,7%



Regional	Número de Instructores	Porcentaje
Regional Guajira	98	1,6%
Regional Magdalena	95	1,6%
Regional Sucre	58	1,0%
Regional Caquetá	44	0,7%
Regional Casanare	41	0,7%
Regional Chocó	40	0,7%
Regional Arauca	38	0,6%
Regional Putumayo	38	0,6%
Regional San Andrés	31	0,5%
Regional Amazonas	28	0,5%
Regional Guaviare	28	0,5%
Regional Guainía	22	0,4%
Regional Vichada	22	0,4%
Regional Vaupés	14	0,2%
<b>Total</b>	<b>6083</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2022)

Los instructores contratados por prestación de servicios en el SENA para el 2022 fue de 20.434 personas para 33 regionales. Para este caso la concentración geográfica de contratistas esta en 6 regionales: Distrito Capital (13.8%), Antioquia (12.4%), Atlántico (7.8%), Valle del Cauca (7%), Cundinamarca (6%) y Santander (4.7%).

Tabla 35. Distribución de Instructores – Prestación de Servicios 2022.

Regionales	Número de Instructores	Porcentaje
Regional Distrito Capital	2.828	13,8%
Regional Antioquia	2.540	12,4%
Regional Atlántico	1.594	7,8%
Regional Valle del Cauca	1.425	7,0%
Regional Cundinamarca	1.226	6,0%
Regional Santander	966	4,7%
Regional Bolívar	954	4,7%
Regional Cauca	781	3,8%
Regional Tolima	702	3,4%



Regionales	Número de Instructores	Porcentaje
Regional Norte De Santander	651	3,2%
Regional Córdoba	629	3,1%
Regional Huila	592	2,9%
Regional Cesar	585	2,9%
Regional Boyacá	524	2,6%
Regional Risaralda	456	2,2%
Regional Quindío	429	2,1%
Regional Magdalena	383	1,9%
Regional Sucre	367	1,8%
Regional Nariño	348	1,7%
Regional Caldas	347	1,7%
Regional Meta	344	1,7%
Regional Guajira	299	1,5%
Regional San Andrés	273	1,3%
Regional Putumayo	266	1,3%
Regional Chocó	206	1,0%
Regional Caquetá	174	0,9%
Regional Casanare	167	0,8%
Regional Arauca	109	0,5%
Regional Guaviare	84	0,4%
Regional Guainía	58	0,3%
Regional Amazonas	56	0,3%
Regional Vichada	53	0,3%
Despacho - Regionales	12	0,1%
Regional Vaupés	6	0,0%
<b>Total</b>	<b>20.434</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia con base en Informes Estadísticos SENA (2022)

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



## 5.8. Gremios Empresariales

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en su página web ha identificado 37 gremios empresariales, de los cuales su gran mayoría las sedes principales están ubicadas en Bogotá (36 gremios) y una sede en Cartagena.

Tabla 36. Gremios Empresariales Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

SIGLA	RAZÓN SOCIAL	CIUDAD
ASOBANCARIA	Asociación Bancaria y de Entidades Financieras de Colombia	Bogotá
ASOBARES	Asociación de Bares de Colombia	Bogotá
ANATO	Asociación Colombiana de Agencias de Viajes y Turismo	Bogotá
ARTIERRA	Asociación Colombiana de Ceramistas	Bogotá
ASOCOLFLORES	Asociación Colombiana de Exportadores de Flores	Bogotá
ACOLFA	Asociación Colombiana de Fabricantes de Autopartes	Bogotá
ACICAM	Asociación Colombiana de Industriales del Calzado del Cuero y sus Manufacturas	Bogotá
ACOPLÁSTICOS	Asociación Colombiana de Industrias Plásticas	Bogotá
ANDIGRAF	Asociación Colombiana de la Industria de la Comunicación Gráfica	Bogotá
ACODRÉS	Asociación Colombiana de la Industria Gastronómica	Bogotá
ACOPI	Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias	Bogotá
ACOTUR	Asociación Colombiana de Turismo Responsable	Bogotá
ARMCOL	Asociación de Armadores de Colombia	Cartagena
AUGURA	Asociación de Bananeros de Colombia	Bogotá
ASOCAÑA	Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar de Colombia	Bogotá
ASINFAR	Asociación de Industrias Farmacéuticas	Bogotá
ASOMOVIL	Asociación de la Industria Celular de Colombia	Bogotá
AFIDRO	Asociación de Laboratorios Farmacéuticos de Investigación	Bogotá
ASOPARTES	Asociación del Sector Automotriz y sus Partes	Bogotá
ANALDEX	Asociación Nacional de Comercio Exterior	Bogotá
ANDI	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia	Bogotá



SIGLA	RAZÓN SOCIAL	CIUDAD
ANIF	Asociación Nacional de Instituciones Financieras	Bogotá
ANALAC	Asociación Nacional de Productores de Leche	Bogotá
CAMACOL	Cámara Colombiana de la Construcción	Bogotá
CEA	Consejo de Empresas Americanas	Bogotá
COTELCO	Asociación Hotelera de Colombia	Bogotá
FITAC	Federación Colombiana de Agentes Logísticos en Comercio Internacional	Bogotá
FEDELONJAS	Federación Colombiana de Lonjas de Propiedad Raíz	Bogotá
FENAVI	Federación Nacional de Avicultores de Colombia	Bogotá
FEDECACAO	Federación Nacional de Cacaoteros	Bogotá
FNC	Federación Nacional de Cafeteros	Bogotá
FENALCO	Federación Nacional de Comercio	Bogotá
FEDEPALMA	Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite	Bogotá
FEDEPANELA	Federación Nacional de Productores de Panela	Bogotá
FEDEPAPA	Fondo Nacional de Fomento de la Papa	Bogotá
CONFECAMARAS	Red de Cámaras de Comercio	Bogotá
CAMPETROL	Cámara Colombiana de Bienes y Servicios Petroleros	Bogotá

*Fuente: Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (2022)*

El SENA, se relaciona con este grupo de valor desde diferentes dinámicas, este documento aborda tres:

1. Relacionamiento Empresarial (CRM)
2. Mesas Sectoriales
3. Contratos de Aprendizaje.

### **Relacionamiento Empresarial**

La herramienta de relacionamiento CRM, registra 129 gremios empresariales, de los cuales el 81% están categorizados como gremios (105), 18% como Grupos Empresariales (23) y 0.78% (equivalente a una sola entidad) a organización indígena. Igualmente se evidencia, que el 74% de los gremios (95) registrados son atendidos en el marco de la estrategia Unidad de Atención Integral al Empresario.



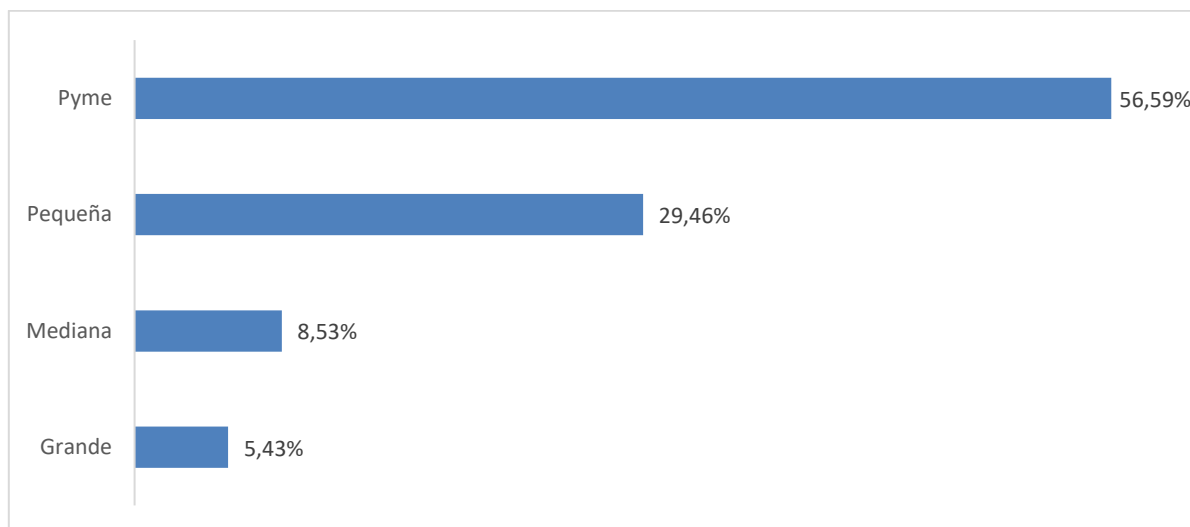
Tabla 37. Gremios por atención UAIE y Tipo de Asociación 2022

Unidad de Atención Integral al Empresario	Tipo Asociación	Número de Gremios	Porcentaje de Gremios
No	Gremio	11	8,53%
	Grupo empresarial	22	17,05%
	Organización Indígena	1	0,78%
Sí	Gremio	94	72,87%
	Grupo empresarial	1	0,78%
<b>Total</b>		<b>129</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia con base en CRM (2022)

De los gremios empresariales, la variable correspondiente al tamaño permite mostrar que el 57% son microempresas (menos de 50 empleados), seguido por pequeñas empresas con 29%.

Gráfica 24. Gremios por Tipología



Fuente: Elaboración propia con base en CRM (2022)

### Gremios – Tipo de Empresa: Grandes

- Federación Colombiana de Ganaderos
- Federación Nacional de Arroceros Fedearroz
- Federación Nacional de Cacaoteros
- Federación Nacional de Cafeteros De Colombia
- C I Unión De Bananeros De Urabá S A. UNIBAN

### Gremios – Tipo de Empresa: Mediana



- Asociación Bancaria y de Entidades Financieras de Colombia Asobancaria
- Asociación Colombiana de Productores de Concreto
- Asociación Hortifrutícola de Colombia - ASOHOFRUCOL
- Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio Confecámaras
- Federación Colombiana de Productores De Papa – Fedepapa.
- Federación de Aseguradores Colombianos Fasecolda
- Federación Nacional de Cultivadores de Palma De Aceite - Fedepalma
- Federación Nacional De Avicultores de Colombia
- Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar de Colombia Asocaña

#### **Gremios – Tipo de Empresa: Pequeña**

- Asociación Colombiana de Cooperativas - ASCOOP
- Asociación Colombiana de Criadores de Ganado Cebu - ASOCEBU.
- Asociación Colombiana de Criadores de Ganado Normando ASONORMANDO
- Asociación Colombiana de Droguistas Detallistas ASOCOLDRO
- Asociación Colombiana de Empresas de Medicina Integral ACEMI
- Asociación Colombiana de Exportadores de Flores ASOCOLFLORES
- Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas
- Asociación Colombiana de Industriales del Calzado El Cuero y sus Manufacturas ACICAM
- Asociación Colombiana de Industrias Plásticas
- Asociación Colombiana de Piscicultura Y Pesca-PISPESCA
- Asociación Colombiana del Petróleo
- Asociación del Sector Automotriz y Sus Partes
- Asociación Hotelera y Turística de Colombia - COTELCO
- Asociación Nacional de Cajas de Compensación Familiar
- Asociación Nacional de Comercio Exterior ANALDEX
- Asociación Nacional de Empresas de Servicios públicos y Comunicaciones ANDESCO.
- Asociación Nacional de Fondos de Empleados - ANALFE
- Asociación Nacional de Instituciones Financieras ANIF
- Cámara Colombiana de la Construcción - CAMACOL
- Cámara Colombiana de la Infraestructura CCI
- Cámara Colombiana de Servicios Petroleros CAMPETROL
- Cámara Colombiana del Libro
- Federación Colombiana de Agentes logísticos en Comercio Internacional
- Federación Colombiana de Asociaciones Equinas FEDEQUINAS



- Federación Colombiana de Transportadores de Carga por Carretera COLFECAR
- Federación Nacional de Cajas de Compensación Familiar FEDECAJAS
- Federación Nacional de Comerciantes Fenalco
- Federación Nacional de Productores de Panela FEDEPANELA
- Sociedad de Agricultores de Colombia
- Unión Colombiana de Empresas Publicitarias
- Unión Nacional de Asociaciones Ganaderas Colombianas UNAGA
- Asociación para el Fomento de la Innovación y Desarrollo de los gremios AFIDG
- Gremios Atlántico SAS
- Grupo Empresarial B Y V Stilos S.A.S.
- Grupo Empresarial Del Huila SAS
- Grupo Investex SAS

#### **Gremios – Tipo de Empresa: Microempresa**

- ACOLFA
- ALAICO
- ASINFAR
- Asociación Colombiana de Corredores de Seguros
- Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales ACOSET
- Asociación Colombiana de Empresas Licoreras
- Asociación Colombiana de Exportadores de Esmeraldas ACODES
- Asociación Colombiana de Generadores de Energía Eléctrica ACOLGEN
- Asociación Colombiana de Ingeniería Sanitaria Ambiental ACODAL
- Asociación Colombiana de La Industria de la Comunicación Gráfica
- Asociación Colombiana de Medios de Información AMI
- Asociación Colombiana de Porcicultores
- Asociación Colombiana de Semillas y Biotecnología ACOSEMILLAS
- Asociación Colombiana de Soldadura y Ensayos No Destructivos
- Asociación Colombiana de Tiempo Compartido ASTIEMPO
- Asociación Colombiana de Venta Directa
- Asociación de Confeccionistas de Colombia "ASCONFECION"
- Asociación de Entidades del Sector Eléctrico
- Asociación de Ferreteros de Colombia
- Asociación de Fiduciarias
- Asociación de Laboratorios Farmacéuticos de Investigación y Desarrollo O AFIDRO





- Asociación Holstein de Colombia
- Asociación Nacional Agropecuaria de Criadores de Caballos de Paso y Otros Equinos Colombianos ACOPASOS
- Asociación Nacional de Acuicultores de Colombia ACUANAL
- Asociación Nacional de Agentes Navieros ASONAV
- Asociación Nacional de Empresas Transportadoras de Carga ASECARGA
- Asociación Nacional de Exportadores de Café de Colombia ASOEXPORT
- Asociación Nacional de Productores de Leche ANALAC
- Asociación Nacional de Recicladores ANR
- Asociación Nacional de Transportadores
- Asociación Nacional de Transporte Especial y de Turismo ASONALTET
- Asociación para el Desarrollo Integral del Transporte Terrestre Intermunicipal, ADITT
- Asociación de Recicladores Ambientales Un Mejor Vivir
- ATAC
- Cámara Colombiana de informática Y Telecomunicaciones (CCIT)
- Corporación Nacional De Terminales De Transporte
- FEDELONJAS
- Federación Católica de Educación CONACED Bogotá y Cundinamarca Filial de la Confederación Nacional Católica de Educación CONACED
- Federación Colombiana de Empresas de Localización Monitoreo y Tecnologías afines FECETEC
- Federación Colombiana de Cooperativas de Productores de Leche
- Federación Colombiana de Distribuidores Minoristas de Derivados Líquidos del Petróleo y Otros Energéticos - FEDISPETROL Colombia
- Federación Colombiana de Gestión Humana ACRIP
- Federación Colombiana de la Industria de Software Y Tecnologías Informáticas Relacionadas
- Federación Colombiana de Productores de Mango
- Federación Nacional de Molineros de Trigo FEDEMOL
- Grupo Miproteína SAS
- Inbana Farma
- Federación De Loterías Y Entidades Públicas de Juegos de Suerte de Azar de Colombia FEDELCO
- TECPROIND S.A.S
- Asociación de Bananeros de Colombia.

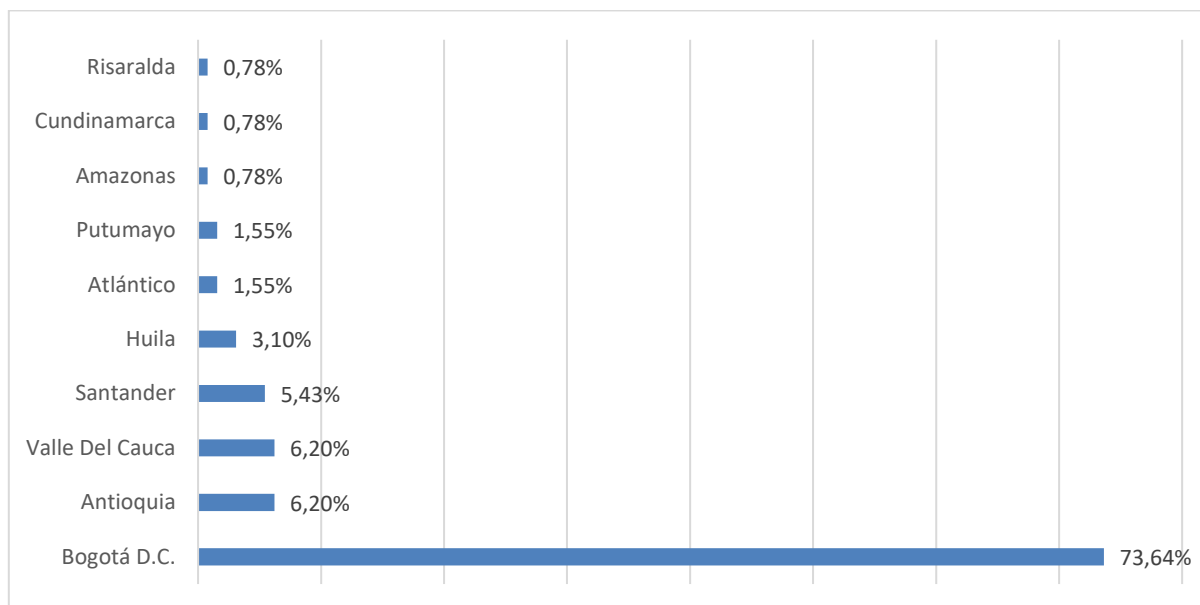


- Asociación de Iniciativas Productivas de Desarrollo Local (INZA Cauca)
- Asociación de Peleteros de Colombia
- Asociación de Productores y Comercializadores de Derivados Lácteos en el Municipio de Puerto Asís
- Asociación Oricultura y Arte
- Asociación Sistemas Cafeteros Sostenibles
- Comercializadora Agroindustrial L Y J S A S
- Corporación Integracol Solución
- Federación De Empresas Transportadoras De Carga De Colombia
- FIMSA Constructora SAS
- Flores del Tequendama S A S
- Grupo Empresarial & Consultores del Valle S.A.S.
- Grupo Empresarial de La Salud S.A.S.
- Grupo Empresarial de Servicios Integrados S.A.S.
- Grupo Empresarial Oxitecnicas SAS
- Grupo Empresarial Santander S.A.S.
- Grupo Empresarial Versátil SAS
- Grupo Empresarial VMG SAS
- Grupo Prado JM
- Prueba Amazonas
- Unión De Transportadores - UTRANS
- Universo Gastronómico SAS
- Valores E Inversiones Financieras De Colombia S.A.

Frente a la ubicación de los gremios registrados en el CRM, se evidencia que se concentran especialmente en 4 departamentos: Bogotá con 74%, Antioquia 6%, Valle del Cauca 6% y Santander 6%.



Gráfica 25. Ubicación de Gremios Empresariales 2022



Fuente: Elaboración propia con base en CRM (2022)

Frente a las solicitudes realizadas por los gremios, en el marco de la estrategia de relacionamiento empresarial, durante el primer semestre de 2022, se registraron 72, de las cuales el 58% corresponde a Servicios y 42% a Trámites.

Tabla 38. Tipo de Solicitudes 2022

Clasificación	Servicio/Trámite/Trámite No Regulado	No de Solicitudes	% de Solicitudes
<b>Servicio</b>	Asesoría para el crecimiento y escalabilidad empresarial	2	3%
	Formación Profesional Integral - Especialidades	21	29%
	Gestión para el Empleo	18	25%
	Normalización de competencias laborales	1	1%
<b>Trámite</b>	Certificaciones SENA	4	6%
	Novedades Contrato de Aprendizaje	26	36%
<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia con base en CRM (2022)



67º Congreso Nacional  
**COLOMBIA:**  
MIPYMES COMPETITIVAS

MIPYMES SOMOS MOTOR SOCIAL  
Y ECONOMICO DEL PAÍS

 **ACOPI**

 legalite

 legalite

 legalite

 legalite

 legalite

 ACOPI



## 5.9. Empresas

El Grupo de Valor Empresas, está relacionado con el SENA, desde diferentes procesos misionales y administrativos:

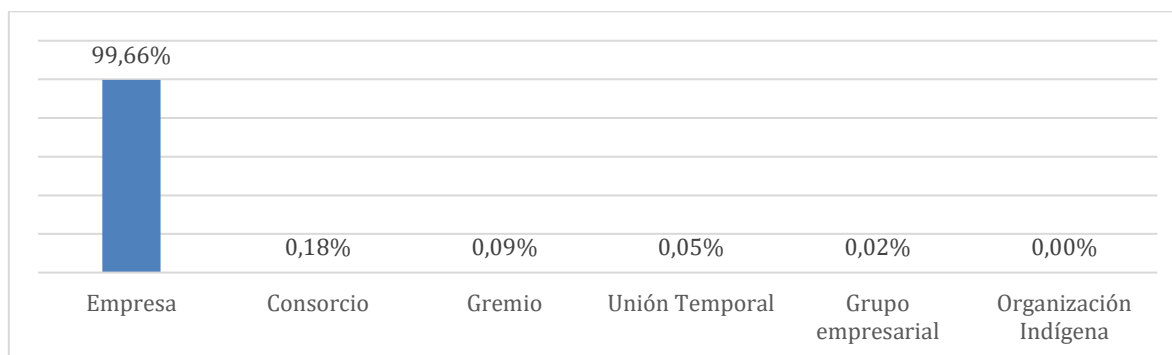
1. Relacionamiento con los Canales de Atención y PQRS - CRM
2. Relacionamiento Empresarial – Unidad de Atención Integral al Empresario – UAIE.
3. Mesas Sectoriales
4. Contratos de Aprendizaje
5. Colocación de vacantes – Agencia Pública de Empleo.

A continuación, se presentarán las características que desde cada sistema de información se pueden obtener del grupo Empresas, en cada una de las dinámicas de relacionamiento con la Entidad.

### Empresas CRM

La herramienta de relacionamiento con los grupos de valor y de interés que tiene el SENA, es el CRM – (por sus siglas en inglés, *Customer Relationship Management* - Gestión de Relación con los Clientes). A corte de 31 de septiembre de 2022, se contaba con información de 119.899 empresas, de las cuales el 97% de definen como empresas (119.493), 0.18% como Consorcio (221) y 0.09% son Gremios Empresariales con 105 registrados (sobre este grupo, se brindará información detallada en el siguiente apartado). Además, como parte de las orientaciones del nuevo gobierno, se incorporó dentro del formulario de identificación el campo Organización Indígena, el cual ya cuenta con una empresa asociada a este modelo de empresa.

Gráfica 26. Naturaleza de la Empresa 2022

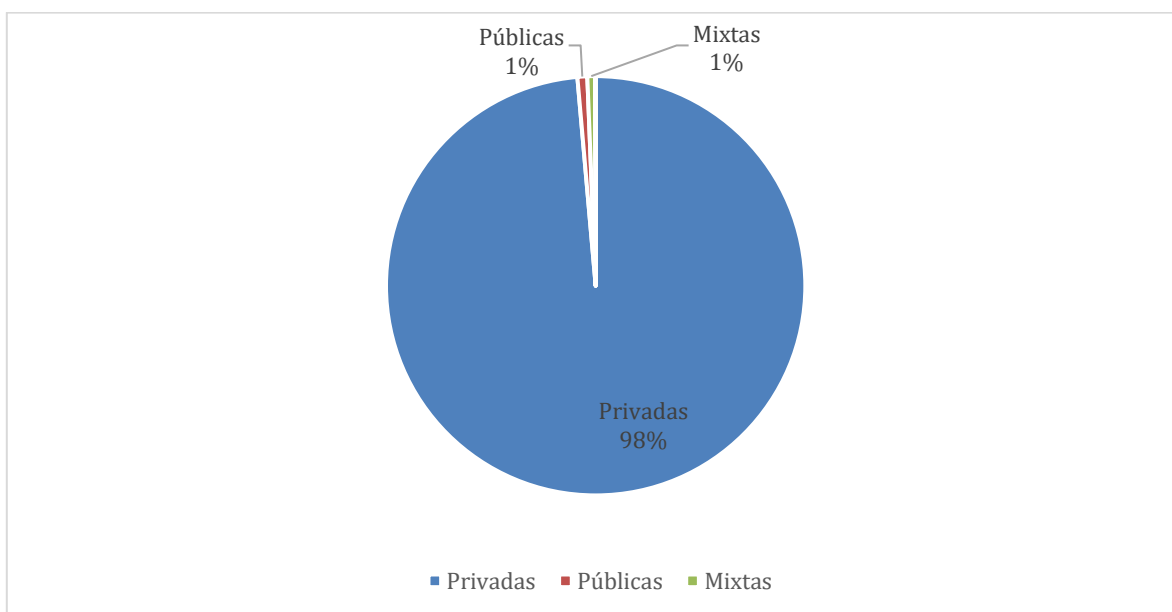


Fuente: elaboración propia con base en CRM 2022



Frente al tipo de empresa, desde si es pública o privada, se evidencia que el 98% son privadas, el 1% son públicas, el 1% son mixtas y un 0.03% (35 empresas) se encuentran en depuración de información sobre esta variable.

Gráfica 27. Tipo de Empresa: Pública o Privada.

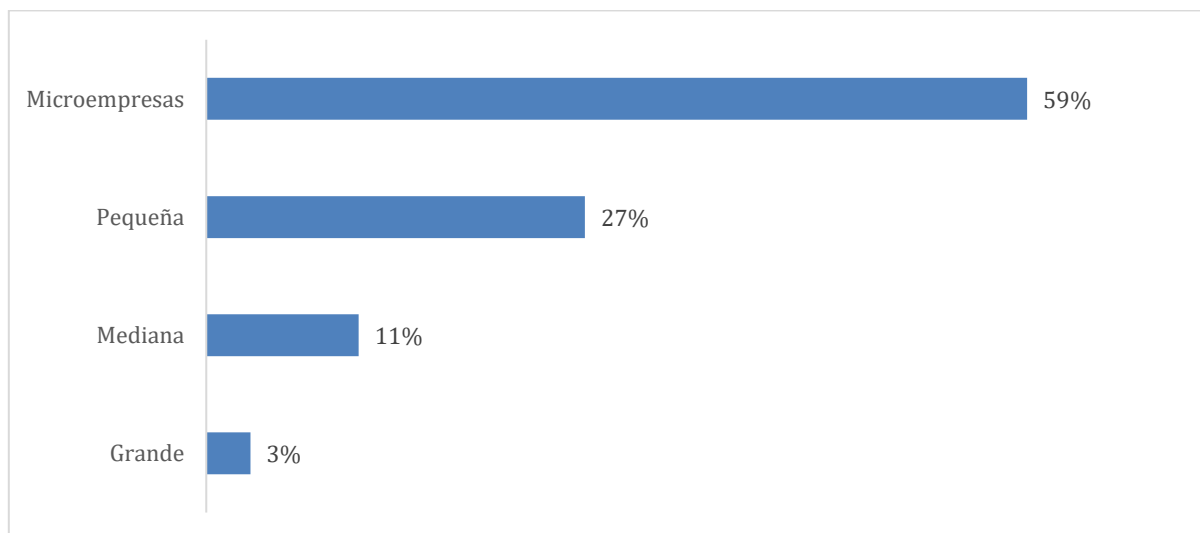


Fuente: elaboración propia con base en CRM 2022

Para el tamaño de las empresas, la herramienta permite mostrar que el 86 son microempresas (59%) y pequeñas (27%), es decir que tiene dentro de su estructura organizacional hasta 50 empleados.



Gráfica 28. Tamaño de Empresas CRM 2022



Fuente: elaboración propia con base en CRM 2022

### Empresas UAEI

Para el grupo de valor Empresas, que hacen parte de la Estrategia de la Unidad de Atención al Empresario – UAIE, se caracterizaron por generar alto impacto en el sector y en las regiones donde realizan su actividad económica. La estrategia estuvo compuesta por 49.562 empresas.

Frente a las regionales a las que pertenecen las empresas, el 62.4% están ubicadas en las Distrito Capital, Antioquia y Valle del Cauca, en la cuales predominan las microempresas.

Tabla 39. Distribución de Empresas por Regional y Tamaño UAIE 2022

Departamento	Grande	Mediana	Pequeña	Microempresa	Total
Amazonas	1	11	27	10	49
Antioquia	645	2.554	5.381	1.164	9.744
Arauca	5	23	42	25	95
Atlántico	188	621	1.367	411	2.587
Bogotá D.C.	1.522	4.353	8.207	2.071	16.153
Bolívar	84	337	733	157	1.311
Boyacá	22	126	437	147	732
Caldas	53	173	364	103	693
Caquetá	5	33	74	36	148
Casanare	12	72	206	92	382



Departamento	Grande	Mediana	Pequeña	Microempresa	Total
Cauca	46	130	303	64	543
Cesar	22	80	208	74	384
Chocó	10	17	88	42	157
Córdoba	29	117	239	117	502
Cundinamarca	130	680	1.419	233	2.462
Guainía	1	2	5	7	15
Guaviare	1	10	12	4	27
Huila	28	106	350	133	617
La Guajira	15	83	121	48	267
Magdalena	45	169	332	137	683
Meta	26	152	306	187	671
Nariño	31	117	253	95	496
Norte De Santander	45	202	434	163	844
Putumayo	5	23	53	26	107
Quindío	27	82	265	67	441
Risaralda	68	239	654	221	1.182
San Andrés Y Providencia	5	25	95	13	138
Santander	126	460	1.061	496	2.143
Sucre	17	67	178	88	350
Tolima	36	170	362	192	760
Valle Del Cauca	370	1.089	2.671	720	4.850
Vaupés	1	1	2	3	7
Vichada	1	5	6	10	22
<b>Total</b>	<b>3.622</b>	<b>12.329</b>	<b>26.255</b>	<b>7.356</b>	<b>49.562</b>

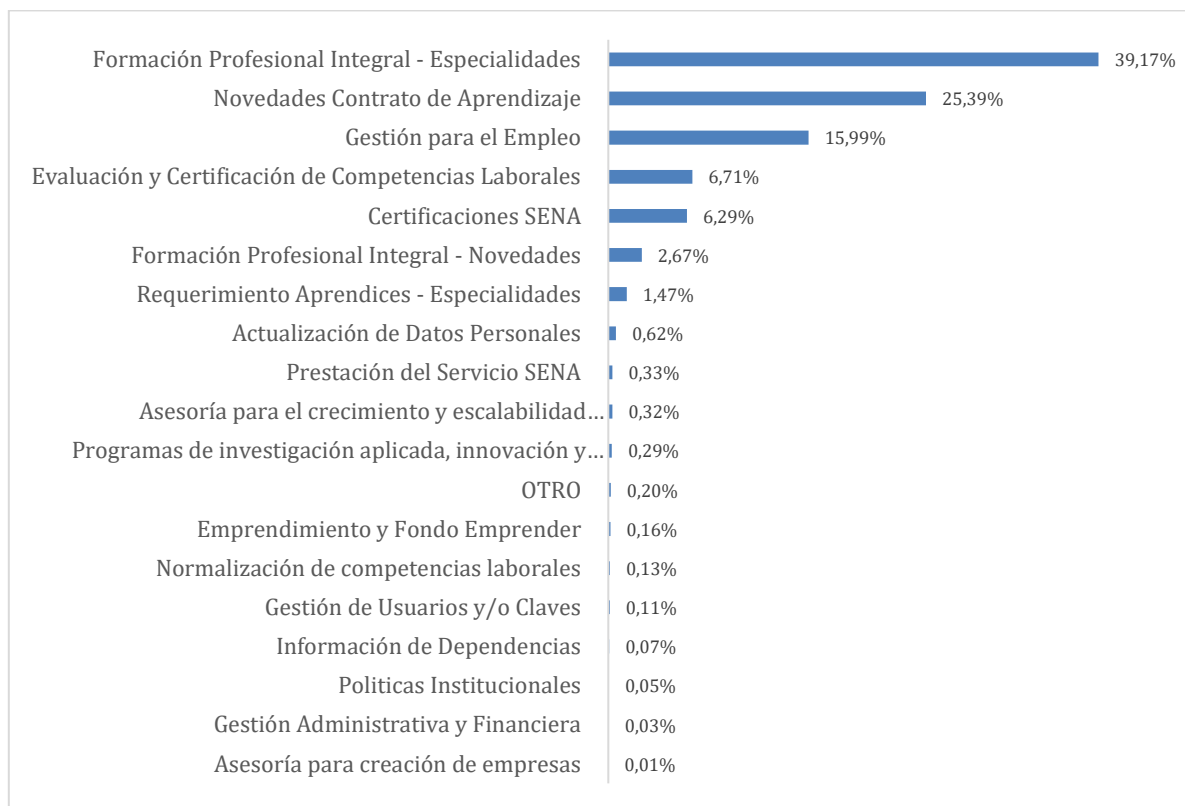
Fuente: elaboración propia con base en CRM 2022

En 2022, desde el 02 de enero hasta el 31 de julio, la estrategia realizó 15.026 solicitudes relacionadas con diferentes servicios y trámites, de las cuales la Formación Profesional Integral – Especialidades, con 39.17%, tiene el mayor nivel de solicitudes, seguido por Novedades - Contrato de Aprendizaje con 25.39%, y Gestión para el Empleo con 15.9%, como se puede ver en la siguiente gráfica:





Gráfica 29. Solicitudes realizadas en la estrategia UAIE 2022



Fuente: elaboración propia con base en CRM 2022

Teniendo en cuenta el departamento del cual se realizó la solicitud, el 20.26% se concentran en Antioquia, con 19.31%, Bogotá y Valle del Cauca con 9.38%.

Tabla 40. Solicitudes realizadas en la estrategia UAIE por departamento 2022

Departamento	Número de Solicitudes	Porcentaje de Solicitudes
Antioquia	3.045	20,26%
Distrito Capital	2.902	19,31%
Valle del Cauca	1.410	9,38%
Cundinamarca	1.319	8,78%
Santander	1.146	7,63%
Atlántico	790	5,26%
Norte de Santander	633	4,21%
Sucre	480	3,19%
Huila	329	2,19%
Risaralda	320	2,13%
Guajira	319	2,12%



Cauca	316	2,10%
Tolima	265	1,76%
Magdalena	236	1,57%
Nariño	228	1,52%
Bolívar	169	1,12%
Boyacá	156	1,04%
Amazonas	133	0,89%
Meta	115	0,77%
Cesar	106	0,71%
Caldas	99	0,66%
Arauca	95	0,63%
Quindío	94	0,63%
Córdoba	85	0,57%
Guaviare	52	0,35%
San Andrés	49	0,33%
Caquetá	44	0,29%
Casanare	41	0,27%
Chocó	24	0,16%
Putumayo	9	0,06%
Vaupés	8	0,05%
Guainía	7	0,05%
Vichada	2	0,01%
<b>Total</b>	<b>15.026</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia con base en CRM 2022.

## Empresas Mesas Sectoriales

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

Las variables son:

Tabla 41. Variables - Mesas Sectoriales

Categoría	Definición de la categoría	Variabes
Identificación	Grupo de variables que permiten conocer acerca de la ubicación geográfica de las empresas	Nombre de la Empresa
		Ubicación de la Empresa
Tipo de Empresa	Grupo de variables que permiten conocer acerca de los atributos generales de las empresas asociadas	Tamaño de la Empresa
		Tipo de Participante
		Sector de la Empresa



Actividad Económica

Intrínseca	Grupo de variables que permiten conocer acerca de la relación de las empresas con el SENA, en su participación en las Mesas Sectoriales.	Nombre de la Mesa Sectorial Centro de Formación – Secretaría Técnica
------------	--	---

Fuente: Elaboración propia con base en el DSNFT (2022)

Para 2022, se registraron en el Sistema de Formación Nacional para el Trabajo - SFNT, 85 mesas sectoriales, ubicadas en 19 Regionales y 56 Centros de Formación Integral, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 42. Mesas Sectoriales, por Regional y Centro de Formación 2022

Regional	Centro Formación	Mesa Sectorial
Antioquia	Centro De Formación En Diseño, Confección Y Moda	Diseño, Confección Y Moda
	Centro De Los Recursos Naturales Renovables La Salada	Agua Potable Y Saneamiento Básico Producción Forestal
	Centro De Servicios de Salud	Servicios Funerarios
	Centro De Servicios Y Gestión Empresarial	Dirección Y Gerencia Sector Educativo
	Centro De Tecnología De La Manufactura Avanzada	Telecomunicaciones
	Centro Para El Desarrollo Del Hábitat Y La Construcción	Gas Gestión Del Riesgo
	Centro Tecnológico Del Mobiliario	Diseño Y Mobiliario Materiales Compuestos Y Cerámicos Técnicos
	Centro Textil Y De Gestión Industrial	Industria Textil
	Complejo Tecnológico Agroindustrial, Pecuario Y Turístico	Agroindustria Del Banano
	Centro De Comercio Y Servicios	Servicios Portuarios Transporte Fluvial
Atlántico	Centro Industrial Y De Aviación	Aeronáutica
	Centro Nacional Colombo Alemán	Soldadura Y Ensayos No Destructivos
	Centro Para El Desarrollo Agroecológico Y Agroindustrial	Producción Agropecuaria Ecológica
Bolívar	Centro Internacional Náutico, Fluvial Y Portuario	Transporte Marítimo
	Centro Para La Industria Petroquímica	Industria Petroquímica
Boyacá	Centro De Gestión Administrativa Y Fortalecimiento Empresarial	Artesanías



Regional	Centro Formación	Mesa Sectorial
	Centro Minero	Minería
<b>Caldas</b>	Centro De Automatización Industrial	Metalmecánica
	Centro Para La Formación Cafetera	Café
<b>Caquetá</b>	Centro Tecnológico De La Amazonía	Caucho
<b>Casanare</b>	Centro Agroindustrial Y Fortalecimiento Empresarial De Casanare	Producción De Hidrocarburos
<b>Cauca</b>	Centro De Comercio Y Servicios	Gestión Documental
	Centro De Teleinformática Y Producción Industrial	Patrimonio Cultural
<b>Cundinamarca</b>	Centro De Biotecnología Agropecuaria	Floricultura
		Producción Pecuaria
	Centro De Desarrollo Agroindustrial Y Empresarial	Agroindustria De La Panela
<b>Distrito Capital</b>	Centro De Diseño Y Metrología	Diseño
		Metrología
	Centro De Electricidad, Electrónica Y Telecomunicaciones	Equipos Electro-Electrónicos
	Centro De Formación De Talento Humano En Salud	Servicios A La Salud
	Centro De Formación En Actividad Física Y Cultura	Artes Escénicas
		Audiovisuales
		Deporte, La Recreación Y La Actividad Física
		Música
	Centro De Gestión Administrativa	Administración De Justicia
		Bibliotecas
		Gestión Administrativa
		Seguridad Y Vigilancia Privada
		Servicios De Avalúos
		Talento Humano
	Centro De Gestión De Mercados, Logística Y Tecnologías De La Información	Business Process Outsourcing BPO - KPO - ITO
		Gestión De Tecnología Y Talento Digital
		Logística
		Mercadeo
	Centro De Gestión Industrial	Gestión De Procesos Productivos
		Química
	Centro De Servicios Financieros	Contabilidad Y Finanzas
		Servicios Financieros
	Centro De Tecnologías Del Transporte	Transporte



Regional	Centro Formación	Mesa Sectorial
	Centro De Tecnologías Para La Construcción Y La Madera	Construcción E Infraestructura
	Centro Metalmecánico	Mantenimiento
	Centro Nacional De Hotelería, Turismo Y Alimentos	Procesamiento De Alimentos
		Turismo
	Centro Para La Industria De La Comunicación Gráfica	Industria De La Comunicación Gráfica
<b>Magdalena</b>	Centro De Logística Y Promoción Ecoturística Del Magdalena	Transporte Férreo
<b>Nariño</b>	Centro Internacional De Producción Limpia - Lope	Fique Y Otras Fibras Naturales
<b>Norte De Santander</b>	Centro De La Industria, La Empresa Y Los Servicios	Sector Eléctrico
	Centro Agroindustrial	Cosecha Y Pos Cosecha De Frutas Y Hortalizas
<b>Quindío</b>	Centro Para El Desarrollo Tecnológico De La Construcción Y La Industria	Cadena De La Guadua
<b>Risaralda</b>	Centro De Diseño E Innovación Tecnológica Industrial	Industria Automotriz
<b>San Andrés</b>	Centro De Formación Turística, Gente De Mar Y De Servicios	Multilingüismo
		Pesca
	Centro Agroturístico	Tabaco
		Avícola
	Centro De Atención Al Sector Agropecuario	Cacao Y Chocolatería
<b>Santander</b>	Centro Industrial Del Diseño Y La Manufactura Floridablanca	Cadena Del Cuero, Calzado Y Marroquinería
		Joyería Y Relojería
		Palma De Aceite Y Oleaginosas
	Centro Industrial Y Del Desarrollo Tecnológico	Refinación Y Transporte De Petróleo, Gas Y Derivados
<b>Tolima</b>	Centro Agropecuario La Granja	Acuicultura
		Producción Agrícola
	Centro Agropecuario De Buga	Confitería
<b>Valle</b>	Centro De Biotecnología Industrial	Biotecnología
		Industria Del Azúcar Y Los Biocombustibles
	Centro De Diseño Tecnológico Industrial	Producción De Bebidas
	Centro De Electricidad Y Automatización Industrial - CEAI	Automatización
	Centro De Gestión Tecnológica De Servicios	Servicios Personales
	Centro Nacional De Asistencia Técnica A La Industria - ASTIN	Consultoría Empresarial
		Plásticos, Caucho Y Fibras Sintéticas

Fuente: Elaboración propia con base en el DSNFT (2022)



## Redes de conocimiento

Las 84 Mesas Sectoriales, están distribuidas en 30 redes de conocimiento:

Tabla 43. Redes de Conocimiento - Mesas Sectoriales

Red de Conocimiento	Número de Mesas Sectoriales
Agrícola	14
Gestión Administrativa Y Financiera	12
Mecánica Industrial	5
Hidrocarburos	4
Hotelería Y Turismo	4
Transporte	4
Cultura	3
Logística Y Gestión De La Producción	3
Materiales Para La Industria	3
Servicios Personales	3
Textil, Confección, Diseño Y Moda	3
Acuícola Y De Pesca	2
Ambiental	2
Comercio Y Ventas	2
Construcción E Infraestructura	2
Electrónica Y Automatización	2
Pecuaría	2
Salud	2
Actividad Física, Recreación Y Deporte	1
Aeroespacial	1
Artes Gráficas	1
Artesanías	1
Automotor	1
Biotecnología	1
Cuero, Calzado Y Marroquinería	1
Energía Eléctrica	1
Informática, Diseño Y Desarrollo De Software	1
Minería	1
Química Aplicada	1
Telecomunicaciones	1

Fuente: Elaboración propia con base en el DSNFT (2022)



Las 6.294 empresas conforman las 85 Mesas Sectoriales, de la siguiente manera:

Tabla 44. Número de Empresas por Mesas Sectoriales

Mesa Sectorial	Número de Empresas
Equipos electro-electrónicos	196
Construcción e infraestructura	195
Cadena del cuero, calzado y marroquinería	184
Palma de aceite y oleaginosas	165
Telecomunicaciones	164
Minería	160
Turismo	159
Mantenimiento	158
Transporte	155
Consultoría empresarial	150
Gestión de tecnología y talento digital	142
Logística	141
Mercadeo	139
Talento humano	136
Servicios ambientales	131
Avícola	128
Industria textil	128
Dirección y gerencia	127
Sector eléctrico	127
Servicios a la salud	119
Diseño y mobiliario	118
Procesamiento de alimentos	117
Joyería y relojería	111
Diseño	110
Gestión de procesos productivos	109
Metrología	107
Metalmecánica	105
Producción de bebidas	102
Diseño, confección y moda	101
Seguridad y vigilancia privada	93
Producción agrícola	91
Agroindustria de la panela	84
Café	79



Mesa Sectorial	Número de Empresas
Plásticos, caucho y fibras sintéticas	79
Business Process Outsourcing BPO - KPO - ITO	77
Gas	74
Sector educativo	72
Producción de hidrocarburos	70
Química	70
Materiales compuestos y cerámicos técnicos	68
Refinación y transporte de petróleo, gas y derivados	67
Industria petroquímica	66
Servicios personales	66
Automatización	65
Cosecha y postcosecha de frutas y hortalizas	64
Caucho	62
Gestión administrativa	62
Audiovisuales	60
Transporte fluvial	55
Gestión documental	51
Acuicultura	49
Música	49
Aeronáutica	43
Soldadura y ensayos no destructivos	42
Transporte marítimo	41
Agua potable y saneamiento básico	40
Artesanías	38
Floricultura	38
Producción agropecuaria ecológica	37
Servicios portuarios	36
Artes escénicas	34
Deporte, la recreación y la actividad física	34
Industria automotriz	32
Biotecnología	28
Confitería	28
Industria de la comunicación gráfica	28
Cacao y chocolatería	25
Cadena de la guadua	25
Industria del azúcar y los biocombustibles	22
Pesca	20

128





Mesa Sectorial	Número de Empresas
Contabilidad y finanzas	17
Patrimonio cultural	16
Servicios financieros	16
Producción pecuaria	15
Transporte férreo	15
Servicios funerarios	12
Fique y otras fibras naturales	11
Bibliotecas	9
Gestión del riesgo	9
Agroindustria del banano	8
Tabaco	7
Producción forestal	5
Administración de justicia	3
Servicios de avalúos	3
<b>Total</b>	<b>6.294</b>

Fuente: Elaboración propia con base en el DSNFT (2022)

## Empresas SGVA

El ejercicio de caracterización permitió evidenciar que 21.443 empresas tienen con contratos de aprendizaje, en los siguientes sectores económicos.

Tabla 45. Número de empresas por contrato de aprendizaje por sector económico

Actividad Económica	Número de Empresas
Comercio al por mayor y al por menor;	5.462
Otras actividades de servicios	3.439
Industrias manufactureras	3.411
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	1.188
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	1.173
Transporte y almacenamiento	926
Educación	853
Alojamiento y servicios de comida.	782
Información y comunicaciones	765
Actividades profesionales, científicas y técnicas	598
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	587
Explotación de minas y canteras	466
Actividades financieras y de seguros	382



Actividad Económica	Número de Empresas
Actividades no definidas	306
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	218
Actividades inmobiliarias	205
Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	175
Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio.	151
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	116
Construcción	103
Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales	89
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	48
<b>Total</b>	<b>21.443</b>

Fuente: *Elaboración propia con base en el SGVA (2022)*

Durante el 2022, se realizaron 121.154 vinculación aprendices vinculados contratos de aprendizaje, de los cuales 23.075 corresponde a Comercio al por mayor y al por menor y 20.124 a Industrias Manufactureras, como se muestra en la siguiente tabla

Tabla 46. *Número de contratos de aprendizaje por sector económico*

Sector económico	Contratos de aprendizaje
Comercio al por mayor y al por menor;	23.075
Industrias manufactureras	20.124
Otras actividades de servicios	12.547
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	10.598
Información y comunicaciones	7.707
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	6.486
Actividades financieras y de seguros	6.223
Educación	5.999
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	5.087
Transporte y almacenamiento	4.700
Alojamiento y servicios de comida.	3.990
Explotación de minas y canteras	2.951
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2.749
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	1.563
Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	1.423



Sector económico	Contratos de aprendizaje
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1.331
Actividades no definidas	1.150
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	846
Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales	807
Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio.	707
Actividades inmobiliarias	550
Construcción	541

*Fuente: Elaboración propia con base en el SGVA (2022)*





## 5.10. Academia

El SENA, como parte del cumplimiento de su misionalidad se relaciona con Instituciones de Educación superior desde diferentes dinámicas:

1. Convenios con instituciones para aunar esfuerzos técnicos, humanos, académicos, logísticos, científicos e investigativos, con el fin que los convenientes se beneficien mutuamente de los programas de bienestar y capacitación, formación continua y emprendimiento – Servidores Públicos.
2. Convenios con instituciones para que los egresados continúen su proceso de formación – Homologación.
3. Mesas Sectoriales

### Convenios – Servidores públicos

Tabla 47. Convenios de Cooperación. SENA - IES

Tipo de Convenio	Nombre de la IES
Marco de Cooperación	Fundación Autónoma de Colombia
Marco Especial de Cooperación	Corporación Universitaria Iberoamericana
Cooperación Técnica	Corporación Universitaria del Meta
Cooperación Técnica	Fundación Universitaria Agraria de Colombia
Cooperación Técnica	Fundación Universidad de América
Cooperación Técnica	Fundación Universitaria Panamericana
Cooperación Técnica	Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá
Cooperación Técnica	Universidad Santo Tomas

Fuente: elaboración propia con base en SENA Instructores Convenio con universidades (2022)

De igual manera, y como parte de los mismos convenios con las instituciones de educación superior se cuentan con beneficios para acceder a programas de pregrado, especialmente a descuento, como se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 48. Beneficios de descuento programas de pregrado

Universidad	Beneficios de descuento programas de pregrado (%)
Medellín	50
Iberoamericana	50
EAN	50
Uniempresarial	50
Politécnico Gran Colombiano	50



Universidad	Beneficios de descuento programas de pregrado (%)
La Gran Colombia	50
Autónoma de Colombia	50
Autónoma de Bucaramanga	50
Del Meta	50
Santo tomas	50
América	40
Compensar	40
Minuto de dios	40
INPAHU	40
UNITEC	40
Are Andina	40
San Buenaventura – Medellín	40
De Santander	40
Libertadores	30
El bosque	30
U.D.C.A.	30
Agraria de Colombia	30
Católica del norte – Medellín	30
María cano	30
Central	30
Piloto de Colombia	30
Cafam	30
ECCI	30
Pontificia Javeriana Bogotá	30
Navarra del Huila	30

*Fuente: elaboración propia con base en SENA Instructores Convenio con universidades (2022)*

Frente a la duración de convenios revisados, se evidencia que todos los convenios están suscritos en periodos de 5 años.

Para el caso de los grupos de valor, que pueden acceder a los beneficios de los convenios revisados, se encuentran 5, los cuales son:

1. Aprendices.
2. Egresados.
3. Emprendedores.
4. Servidores Públicos.
5. Personas Certificadas por Competencias Laborales.

Desde un ejercicio de revisión de las diferentes obligaciones que tienen las instituciones, como parte de los convenios, se consolidaron las siguientes categorías:

- Apoyo Económico beneficiarios
- Otorgar descuentos



- Homologación
- Participar en seminarios
- Educación continua
- Capacitación
- Publicaciones
- Educación continua
- Divulgación de resultados
- Instalaciones
- Eventos
- Materiales de formación
- Descuentos económicos
- Capacitación
- Vinculación del APE
- Proyectos de investigación
- Programaciones académicas
- actualización de información
- Entrega de soportes







## 5.11. Gobierno

El SENA, en el marco de desarrollar su objeto misional se relaciona con diferentes entidades del gobierno nacional, departamental y municipal; aunando esfuerzos para que la ciudadanía en general acceda a los servicios que la Entidad, tiene disponible. El siguiente apartado muestra los diferentes convenios que se han celebrado que aún tienen vigencia.

Las variables, que se contemplaron fueron:

Tabla 49. Variables - Gobierno

Categoría	Variable	Descripción
Geográfica	Departamento	Departamento de la sede central de la Entidad
	Municipio	Municipio de la sede central de la Entidad
Intrínseca	Nivel	Corresponde al ámbito de operación de la Entidad (Nacional, Departamental y Municipal)
Comportamental	Objeto del convenio	Objeto del convenio
	Servicio	Corresponde al servicio, trámite u otros procesos por los cuales se suscribió el convenio

Fuente: elaboración propia.

Durante el 2021, el SENA suscribió 114 convenios interadministrativos con 100 entidades del orden nacional, departamental y local. De los cuales 97 con municipios, distritos especiales y con Bogotá, 11 son del nivel departamental y 6 con entidades del orden Nacional.

Los convenios desarrollados por el orden departamental se realizaron Antioquia, Arauca, Casanare, Cauca, Cundinamarca, La Guajira, Meta y Quindío.



Tabla 50. Objetos Convenios Interadministrativos - Municipio

Conviniente	Objeto contractual
Departamento de La Guajira	Desarrollar conjuntamente programas de Formación Titulada y Complementaria para atender todo tipo de población, y acciones de emprendimientos, impulsando a los Aprendices para proyectar sus potencialidades y mejorar sus perfiles con orientación a la creación, consolidación y fortalecimiento de empresas, que les permita su inserción al mercado laboral, facilitar su empleabilidad, mejorar su calidad de vida e impactar en la productividad y competitividad de los sectores de la economía, en cumplimiento de las actividades e indicadores contemplados en el Plan Operativo.
Contraloría de Cundinamarca	Aunar esfuerzos para la promoción, desarrollo y ejecución de procesos de formación, capacitación y certificación del recurso humano de acuerdo con las necesidades y el requerimiento expreso de la Contraloría Departamental de Cundinamarca
Departamento del Quindío	Aunar esfuerzos entre el SENA Regional Quindío y la Gobernación del Quindío, para la creación y puesta en funcionamiento de una oficina satélite: Agencia Pública de Empleo APE, dirigida a atender a los habitantes del Departamento del Quindío, la cual funcionará en instalaciones de la Gobernación del Quindío
Secretaría de Educación y Cultura del Departamento del Cauca	El objeto del presente convenio interadministrativo consiste en el desarrollo de programas de formación profesional integral en sus diferentes niveles y el Programa de Articulación del SENA con la Educación Media en las Instituciones educativas del sector oficial pertenecientes a la Secretaría de Educación y Cultura del Departamento del Cauca, de carácter técnico y académico.
Departamento del Meta - Secretaría Educación Departamental	Aunar esfuerzos, capacidades y conocimientos para el desarrollo del programa de articulación del SENA con la educación media en los establecimientos educativos públicos de carácter técnico y académico del Departamento del Meta con el fin de brindar formación profesional integral con calidad en programas técnicos a los aprendices- estudiantes en los grados 10º y 11º de educación media, que contribuya al desarrollo económico y social de la región.
Departamento de Antioquia - Secretaría de Minas	Convenio interadministrativo suscrito con la finalidad de aunar esfuerzos, y cofinanciar el desarrollo del proyecto “construcción de la fase II del Centro de Formación Minero Ambiental de Antioquia Municipio de El Bagre”; comprendiendo las fases de estudios, diseños, obra, interventoría, administración y gastos indirectos; en el marco de la convocatoria de proyectos de inversión para el fomento minero Resolución 40356 de noviembre 30 del 2020 “por la cual se adopta una metodología de distribución y asignación de recursos de regalías por comercialización de mineral sin identificación de origen y se toman otras determinaciones”.
Departamento de Arauca	Cooperación entre las partes para ofertar formación para el trabajo por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- en Puerto Jordán
Empresa de Vivienda E Infraestructura de Antioquia - Viva	AUNAR ESFUERZOS ENTRE LA EMPRESA DE VIVIENDA E INFRAESTRUCTURA DE ANTIOQUIA – VIVA- Y EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA- PARA ARTICULAR ACCIONES QUE PERMITAN EL DESARROLLO DE CAPACIDADES, COMPETENCIAS LABORALES, HABILIDADES Y DESTREZAS OCUPACIONALES DE LA POBLACIÓN ANTIOQUEÑA, PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS COMUNIDADES BENEFICIARIAS DE LOS PROYECTOS DE VIVA MEDIANTE ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS.
Instituto Tecnológico Metropolitano	Regular las relaciones de las partes para el desarrollo conjunto de la investigación científica titulado “Compuestos de Polipropileno reciclado con Caucho natural reforzado con fibras de Yute y residuos de cuero provenientes de la industria Marroquinera, hacia aplicaciones industriales”.
Departamento de Arauca	Aunar esfuerzos para el desarrollo de actividades del C.T e I. (Ciencia, Tecnología e Innovación), que permitan la transferencia de los conocimientos adquiridos y generados a partir de los proyectos de I+D+i (Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación), a los sectores productivos del Municipio y la Región a través del Centro Tecnológico



<b>Departamento del Casanare</b>	Aunar Esfuerzos para desarrollar el programa de articulación del SENA con la educación media en las Instituciones Educativas públicas, de modalidad técnico y académico, cuyo propósito es el desarrollo de competencias específicas contenidas en los programas de formación profesional integral del SENA
----------------------------------	---

*Fuente: elaboración propia con base en Grupo de Gestión de Convenios - Dirección Jurídica.*

Los convenios desarrollados por el orden nacional se suscribieron con las siguientes entidades:

*Tabla 51. Objetos Convenios Interadministrativos - Nivel nacional*

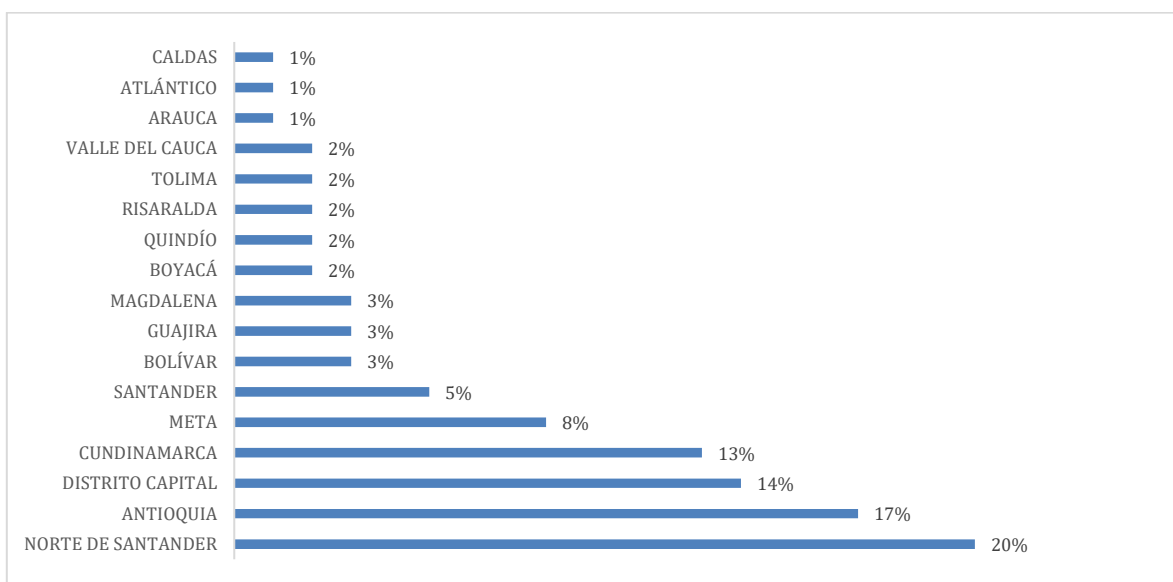
Conviniente	Objeto contractual
<b>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL</b>	Aunar esfuerzos y recursos humanos, técnicos, tecnológicos y logísticos, con el propósito de realizar el cruce de bases de datos que sirvan de apoyo para el cumplimiento de las funciones de cada una de las partes.
<b>INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA Y SUEJE SISTEMA UNIVERSITARIO DEL EJE CAFETERO</b>	Articular esfuerzos entre el Instituto Colombiano Agropecuario ICA, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y Sistema Universitario del Eje Cafetero SUEJE, dirigidas al fortalecimiento del proceso de certificación de las BPA en el sector agropecuario.
<b>ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A</b>	Aunar esfuerzos institucionales con el objetivo de apoyar la competitividad del sector artesanal del país, promoviendo la transferencia de conocimiento técnico y tecnológico, que permitan el mejoramiento de la calidad, fortalecimiento de programas de formación, proyectos de evaluación y certificación de competencias laborales, desarrollo y fortalecimiento de emprendimientos e innovación para su comercialización.
<b>AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA - ANI</b>	Aunar esfuerzos, capacidades, recursos técnicos, físicos y humanos que faciliten y promuevan la implementación del portafolio de servicios del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, en las zonas de influencia de los proyectos de concesión y otras formas de Asociación pública Privada APP, que estén a cargo de la Agencia Nacional de Infraestructura ANI- con el fin de promover la asistencia integral del Estado, la productividad nacional, el desarrollo económico y social del país.
<b>MINISTERIO DEL TRABAJO</b>	Aunar esfuerzos administrativos, humanos y técnicos para el cumplimiento a las funciones a cargo de la entidad nacional competente en el marco de lo regulado en el mecanismo de Obras por Impuestos y el convenio suscrito entre el Ministerio del Trabajo, Ecopetrol S.A. y el Servicio Nacional de Aprendizaje para la ejecución del proyecto "Dotación de ambientes y laboratorios de la subsele del centro agroindustrial y fortalecimiento empresarial del Sena – Regional Casanare en el municipio de Monterrey", identificado con código BPIN 20191719000019.
<b>MINISTERIO DEL TRABAJO ECOPELROL S.A</b>	ECOPETROL, como contribuyente, se compromete para con LA ENTIDAD NACIONAL COMPETENTE Ministerio del Trabajo, o quien este delegue, a ejecutar bajo su cuenta y riesgo el proyecto de inversión "Dotación de Ambientes y Laboratorios de la Subsele del Centro Agroindustrial y Fortalecimiento Empresarial del SENA - Regional Casanare en el Municipio de Monterrey", identificado con el código BPIN No. 20191719000019, garantizando su desarrollo conforme con lo registrado en el Banco de proyectos de inversión de Obras por Impuestos del Sistema Unificado de Inversiones y Finanzas Públicas -SUIFP, el cronograma general del proyecto y cumplir con los términos, procedimientos y demás requisitos y estipulaciones previstos para la ejecución delos proyectos de inversión del mecanismo de Obras por Impuestos según la normatividad legal y reglamentaria vigente, el Manual Operativo de Obras por Impuestos, y las cláusulas de que trata el presente Convenio.

*Fuente: elaboración propia con base en Grupo de Gestión de Convenios - Dirección Jurídica.*



Los convenios interadministrativos, se suscribieron especialmente en municipios de los siguientes departamentos: Norte de Santander (20%), Antioquia (17%), Bogotá (14%) y Cundinamarca (13%), lo cual concentra el 63% de los convenios.

Gráfica 30. Departamentos con convenios interadministrativos municipales.



Fuente: elaboración propia con base en Grupo de Gestión de Convenios - Dirección Jurídica.

Los convenios desarrollados por el orden municipal se suscribieron con las siguientes entidades:

Departamento	Conviniente	Objeto contractual
ANTIOQUIA	MUNICIPIO DE BELLO	Desarrollar las condiciones generales necesarias para la implementación de la Articulación del SENA con la Educación Media, en las Instituciones educativas del sector público, de carácter técnico y académico cuyo propósito es el desarrollo de competencias específicas contenidas en los programas de formación profesional integral del SENA en los estudiantes de los grados 10 ° y 11 ° y que pertenecen o lleguen a pertenecer a la Secretaría de Educación del Municipio de Bello durante la vigencia
ANTIOQUIA	MUNICIPIO DE RIONEGRO	Aunar esfuerzos, capacidades, medios, experiencia, recursos técnicos, físicos, humanos y financieros para desarrollar acciones tendientes a la cooperación, colaboración y transferencia de conocimientos y recursos tecnológicos entre el SENA y el Municipio de Rionegro para impartir formación técnica, tecnológica y capacitación necesaria a través de la oferta de programas de las áreas empresariales, industriales, agroindustriales, gastronomía y turismo que sean requeridas por la dinámica del Municipio para la generación de empleo y auto empleo y para elevar el nivel productivo y competitivo de los sectores empresariales y, en general, de los habitantes del Municipio a través de la Innovación, el emprendimiento y el desarrollo tecnológico entre otros



Departamento	Conviniente	Objeto contractual
ANTIOQUIA	MUNICIPIO DE SONSON	Aunar esfuerzos para brindar formación profesional integral técnica y tecnológica a la comunidad y las empresas del Municipio de Sonsón, con el aporte del Municipio de Sonsón de la infraestructura física para impartir formación y por parte del SENA la formación profesional pertinente.
ANTIOQUIA	MUNICIPIO DE GUARNE	Aunar esfuerzos para brindar formación profesional integral técnica y tecnológica a la comunidad y las empresas del Municipio de Guarne y el Oriente Antioqueño, con el aporte del Municipio de Guarne de la infraestructura física para impartir formación y por parte del SENA la formación profesional pertinente.
ANTIOQUIA	MUNICIPIO DE MEDELLIN	Convenio interadministrativo para aunar esfuerzos, para desarrollar procesos de formación técnica, empresarial y comercial para productores agropecuarios, profesionales y técnicos del sector agropecuario.
ANTIOQUIA	MUNICIPIO DE FRONTINO	Aunar esfuerzos para facilitar la implementación del portafolio de servicios del - SENA- en el municipio de Frontino - Ciudadela educativa Guillermo Gaviria Correa, como sede alterna del Complejo Tecnológico, Turístico y Agroindustrial del Occidente Antioqueño para todo el Occidente Lejano
ANTIOQUIA	INSTITUTO TECNOLÓGICO METROPOLITANO	Aunar esfuerzos técnicos y administrativos para el desarrollo e implementación de estrategias, programas, proyectos y actividades orientadas a la ciencia, tecnología e innovación necesarios para la articulación y fortalecimiento de capacidades interinstitucionales de la Ciudad de Medellín.
ANTIOQUIA	MUNICIPIO DE EL SANTUARIO	Aunar esfuerzos para brindar formación profesional integral técnica y tecnológica a la comunidad y las empresas del Municipio de El Santuario y el Oriente Antioqueño, con el aporte del Municipio de El Santuario de la infraestructura física para impartir formación y por parte del SENA la formación profesional pertinente.
ANTIOQUIA	MUNICIPIO DE MEDELLIN	Desarrollar las condiciones generales necesarias para la implementación de la Articulación del SENA con la Educación Media, en las Instituciones educativas del sector público, de carácter técnico y académico cuyo propósito es el desarrollo de competencias específicas contenidas en los programas de formación profesional integral del SENA en los estudiantes de los grados 10 ° y 11 ° y que pertenecen o lleguen a pertenecer a la Secretaría de Educación del Municipio de Medellín ...
ANTIOQUIA	MUNICIPIO DE MARINILLA	Aunar esfuerzos y recursos para la creación de una OFICINA SATELITE DE LA AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO DE SENA EN EL MUNICIPIO DE MARINILLA, orientada a los habitantes de dicho municipio, la cual funcionará en las instalaciones donde ha funcionado anteriormente o en un nuevo lugar que de común acuerdo se asigne.
ANTIOQUIA	MUNICIPIO DE MARINILLA	Aunar esfuerzos y recursos para la creación de una OFICINA SATELITE DE LA AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO DE SENA EN EL MUNICIPIO DE MARINILLA, orientada a los habitantes de dicho municipio, la cual funcionará en las instalaciones donde ha funcionado anteriormente o en un nuevo lugar que de común acuerdo se asigne.
ANTIOQUIA	MUNICIPIO DE SAN ROQUE	Aunar esfuerzos y recursos para la creación de una OFICINA SATELITE DE LA AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO DE SENA EN EL MUNICIPIO DE SAN ROQUE, orientada a los habitantes de dicho municipio, la cual funcionará en las instalaciones donde ha funcionado anteriormente o en un nuevo lugar que de común acuerdo se asigne.
ANTIOQUIA	MUNICIPIO DE SAN ROQUE	Aunar esfuerzos y recursos para la creación de una OFICINA SATELITE DE LA AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO DE SENA EN EL MUNICIPIO DE SAN ROQUE, ANTIOQUIA orientada a los habitantes del municipio de San Roque la cual funcionará en las instalaciones donde ha funcionado anteriormente o en un nuevo lugar que de común acuerdo se asigne.



Departamento	Conviniente	Objeto contractual
ANTIOQUIA	MUNICIPIO DE YARUMAL	El convenio interadministrativo entre el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – ejecutado a través de su Centro Textil y de Gestión Industrial – Subsede Santa Rosa de Osos y el municipio de Yarumal, tiene por objeto aunar esfuerzos y recursos entre ambas partes, con el propósito de que el Municipio suministre la infraestructura física necesaria para que el SENA brinde formación profesional integral tecnológica, técnica y complementaria a la población y demás necesidades relacionadas que soliciten las instituciones convinientes.
ANTIOQUIA	MUNICIPIO DE SAN PEDRO DE LOS MILAGROS	"El convenio interadministrativo entre el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – ejecutado a través de su Centro Textil y de Gestión Industrial – Subsede Santa Rosa de Osos y el Municipio de San Pedro de los Milagros, tiene por objeto aunar esfuerzos y recursos entre ambas partes, con el propósito de que el Municipio de San Pedro de los Milagros suministre la infraestructura física necesaria para que el SENA brinde formación profesional integral tecnológica, técnica y complementaria a la población y demás necesidades relacionadas que soliciten las instituciones convinientes"
ANTIOQUIA	MUNICIPIO DE BELLO	Articular acciones entre el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y la Gobernación de Antioquia, para fortalecer y facilitar los procesos de formación y certificación en competencias, en las nueve subregiones del Departamento de Antioquia.
ARAUCA	FUNDACION EL ALCARAVAN	Aunar esfuerzos para la creación y operación de la Tecnoacademia fija en el Municipio de Arauca, Departamento de Arauca.
ATLÁNTICO	AREA METROPOLITANA DE BARRANQUILLA	Aunar esfuerzos, conocimientos, capacidades administrativas y logísticas, recursos técnicos, físicos y humanos, medios y experiencia entre el SENA y el Área Metropolitana de Barranquilla, con miras a contribuir al fortalecimiento de la formación profesional integral, el emprendimiento, innovación y empleabilidad de la población impactada, así como a la generación de crecimiento y desarrollo social y económico de los municipios que comprenden el presente Convenio
BOLÍVAR	INSTITUCION EDUCATIVA JOSE MANUEL RODRIGUEZ TORICES	Aunar esfuerzos técnicos, humanos, logísticos, científicos e investigativos, con el fin de desarrollar con estándares de calidad y pertinencia programas de formación profesional presencial en los niveles técnicos y tecnológicos de conformidad con los procesos de Aseguramiento de la Calidad de la Dirección de Formación Profesional del SENA
BOLÍVAR	FONDO EDUCATIVO REGIONAL DE BOLIVAR	El objeto del presente convenio es la cooperación entre las partes para desarrollar el Programa de Articulación del SENA con la Educación Media en las Instituciones educativas del sector Oficial (secretarías de educación) o Privado (representantes legales o propietarios), de carácter técnico y académico, cuyo propósito es el desarrollo y seguimiento a los programas de la formación profesional integral del SENA en los estudiantes de los grados 10° y 11°.
BOLÍVAR	MUNICIPIO DE MAGANGUE ALCALDIA MUNICIPAL	El objeto del presente convenio es la cooperación entre las partes para desarrollar el Programa de Articulación del SENA con la Educación Media en las Instituciones educativas del sector Oficial (Secretarías de educación) o Privado (representantes legales o propietarios), de carácter técnico y académico, cuyo propósito es el desarrollo y seguimiento a los programas de la formación profesional integral del SENA en los estudiantes de los grados 10° y 11°.
BOYACÁ	MUNICIPIO DE SAN PABLO	Aunar esfuerzos administrativos y técnicos para incentivar la formación profesional integral de la población del Municipio de San Pablo de Borbur y sectores aledaños, con el propósito de contribuir al fortalecimiento del talento humano de la región, que permita su vinculación al mundo del trabajo.



Departamento	Conviniente	Objeto contractual
BOYACÁ	MUNICIPIO DE TUNJA	Aunar esfuerzos para desarrollar el programa de articulación del SENA con la educación media de las instituciones educativas de carácter técnico o académico con el propósito de contribuir a la calidad de la formación técnica en el Municipio de Tunja y facilitar a los estudiantes de los grados 10 y 11 el desarrollo de las competencias contenidas en los programas de formación del SENA, de manera que permita su movilidad académica y/o su vinculación al mundo del trabajo
CALDAS	MUNICIPIO DE LA DORADA, PARA LA CREACIÓN DE UNA OFICINA SATÉLITE DE EMPLEO	Aunar esfuerzos y recursos para la creación de una OFICINA SATÉLITE DE LA AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO DE SENA EN EL MUNICIPIO DE LA DORADA, CALDAS con el propósito de extender los servicios de gestión y colocación de empleo a localidades y sectores que carezcan de estos servicios, orientada a los habitantes del mencionado municipio.
CUNDINAMARCA	MUNICIPIO DE VILLAPINZON	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y tecnológicos entre el Municipio de Villapinzón y la Agencia Pública de Empleo del SENA para generar oportunidades laborales de inclusión al empleo en la región a través de las empresas inscritas en la APE
CUNDINAMARCA	MUNICIPIO DE MADRID	Aunar esfuerzos para el apoyo, cooperación en el desarrollo y ejecución de procesos de formación, capacitación, emprendimiento, empleabilidad, certificación, extensión, innovación, desarrollo tecnológico e investigación aplicada, en beneficio de la población del municipio de Madrid, Cundinamarca
CUNDINAMARCA	MUNICIPIO DE LA CALERA CUNDINAMARCA	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y tecnológicos entre el Municipio de La Calera y la Agencia Pública de Empleo del SENA para generar oportunidades laborales de inclusión al empleo en la región a través de las empresas inscritas en la APE.
CUNDINAMARCA	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL GUAVIO CORPOGUAVIO	Aunar esfuerzos técnicos y administrativos que permitan promover la formación, capacitación, extensión agropecuaria ligada a la formación profesional, cooperación técnica, transferencia científica y tecnológica, gestión de proyectos de investigación, desarrollo e innovación, certificación de competencias laborales para el trabajo (empleabilidad), promoción, emprendimiento y desarrollo sostenible entre CORPOGUAVIO y el SENA para el sector ambiental, especialmente en temas relacionados con el fortalecimiento de los negocios verdes, procesos de producción más limpia, educación y gestión agroambiental, en las provincias que hacen parte de la jurisdicción de la Corporación.
CUNDINAMARCA	MUNICIPIO DE NILO	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y tecnológicos entre el Municipio de Nilo y la Agencia Pública de Empleo del SENA para generar oportunidades laborales de inclusión al empleo en la región a través de las empresas inscritas en la APE
CUNDINAMARCA	MUNICIPIO DE TABIO	Aunar esfuerzos para el apoyo, cooperación en el desarrollo y ejecución de procesos de formación, capacitación, emprendimiento, empleabilidad, certificación, extensión, innovación, desarrollo tecnológico e investigación aplicada, en beneficio de la población del municipio de Tabio, Cundinamarca.
CUNDINAMARCA	ALCALDÍA EL COLEGIO	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y tecnológicos entre el Municipio de El Colegio y la Agencia Pública de Empleo del SENA para generar oportunidades laborales de inclusión al empleo en la región a través de las empresas inscritas en la APE
CUNDINAMARCA	MUNICIPIO DE PUERTO SALGAR	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y tecnológicos entre el Municipio de Puerto Salgar y la Agencia Pública de Empleo del SENA para generar oportunidades laborales de inclusión al empleo en la región a través de las empresas inscritas en la APE.
CUNDINAMARCA	MUNICIPIO DE SOPO	Aunar esfuerzos entre el Municipio de Sopó y el Sena con el fin de aportar en el desarrollo de actividades y proyectos que promuevan la ciencia, la tecnología y la innovación; fomentando la apropiación social del conocimiento y transferencia de tecnología y procesos innovadores para la generación de productos y servicios que contribuyan al crecimiento económico y la competitividad del municipio y la región.



Departamento	Conviniente	Objeto contractual
<b>CUNDINAMARCA</b>	MUNICIPIO DE MADRID	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y tecnológicos entre el Municipio de Madrid y la Agencia Pública de Empleo del SENA para generar oportunidades laborales de inclusión al empleo en la región a través de las empresas inscritas en la APE.
<b>CUNDINAMARCA</b>	MUNICIPIO DE GUASCA	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y tecnológicos entre el Municipio de Guasca y la Agencia Pública de Empleo del SENA para generar oportunidades laborales de inclusión al empleo en la región a través de las empresas inscritas en la APE
<b>CUNDINAMARCA</b>	MUNICIPIO DE GACHANCIPA	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y tecnológicos entre el Municipio de Gachancipá y la Agencia Pública de Empleo del SENA para generar oportunidades laborales de inclusión al empleo en la región a través de las empresas inscritas en la APE
<b>DISTRITO CAPITAL</b>	BOGOTA DISTRITO CAPITAL	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, financieros y logísticos, entre EL SENA Y USAQUEN, para adelantar acciones conjuntas enmarcadas dentro de la misión institucional de las partes, que permitan desarrollar las estrategias en: asesoría para la creación de empresas y desarrollo empresarial, evaluación y certificación de competencias laborales, formación profesional integral, gestión para el empleo, y préstamo de ambientes dotados y espacios físicos; con el fin de mejorar la productividad del tejido empresarial y la calidad de vida de los habitantes de Bogotá distrito capital contribuyendo a consolidar un "Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI"; con enfoque poblacional, diferencial, territorial y de género.
<b>DISTRITO CAPITAL</b>	BOGOTA DISTRITO CAPITAL	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, financieros y logísticos, entre EL SENA Y LA ALCALDÍA LOCAL DE LA CANDELARIA-, para adelantar acciones conjuntas enmarcadas dentro de la misión institucional de las partes, que permitan desarrollar las estrategias en: asesoría para la creación de empresas y desarrollo empresarial, evaluación y certificación de competencias laborales, formación profesional integral, gestión para el empleo, y préstamo de ambientes dotados y espacios físicos; con el fin de mejorar la productividad del tejido empresarial y la calidad de vida de los habitantes de Bogotá distrito capital contribuyendo a consolidar un "Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI"; con enfoque poblacional, diferencial, territorial y de género.
<b>DISTRITO CAPITAL</b>	BOGOTA DISTRITO CAPITAL	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, financieros y logísticos, entre EL SENA Y CIUDAD BOLIVAR, para adelantar acciones conjuntas enmarcadas dentro de la misión institucional de las partes, que permitan desarrollar las estrategias en: asesoría para la creación de empresas y desarrollo empresarial, evaluación y certificación de competencias laborales, formación profesional integral, gestión para el empleo, y préstamo de ambientes dotados y espacios físicos; con el fin de mejorar la productividad del tejido empresarial y la calidad de vida de los habitantes de Bogotá distrito capital contribuyendo a consolidar un "Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI"; con enfoque poblacional, diferencial, territorial y de género.
<b>DISTRITO CAPITAL</b>	SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD - BOGOTA DISTRITO CAPITAL	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, y financieros, entre EL SENA Y SDM, para adelantar acciones conjuntas enmarcadas dentro de la misión institucional de las partes, que permitan desarrollar las estrategias en: asesoría para la creación de empresas y desarrollo empresarial, evaluación y certificación de competencias laborales, formación profesional integral, gestión para el empleo y préstamo de ambientes dotados y espacios físicos; con el fin de mejorar la productividad del tejido empresarial y la calidad de vida de los habitantes de Bogotá distrito capital contribuyendo a consolidar un "Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI"; con enfoque poblacional, diferencial, territorial y de género.





Departamento	Conviniente	Objeto contractual
DISTRITO CAPITAL	INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCION DE LA NIÑEZ Y DE LA JUVENTUD	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, logísticos y financieros, entre el SENA y IDIPRON, para adelantar acciones conjuntas enmarcadas en la misión institucional de las partes, que permitan desarrollar las estrategias en: asesoría para la creación de empresas y desarrollo empresarial, formación profesional integral, gestión para el empleo, y préstamo de ambientes dotados y espacios físicos; para la población focalizado y caracterizado por IDIPRON.
DISTRITO CAPITAL	BOGOTA DISTRITO CAPITAL	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, logísticos y financieros, entre el SENA y la SCRCD, para adelantar acciones conjuntas enmarcadas en la misión institucional de las partes, que permitan desarrollar las estrategias en: formación profesional integral, evaluación y certificación de competencias laborales, préstamo de ambientes dotados y espacios físicos; con el fin de fomentar la formación, cualificación y profesionalización de ciudadanos y ciudadanas en temas relacionados con arte, cultura, patrimonio y deporte.
DISTRITO CAPITAL	BOGOTA DISTRITO CAPITAL	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, logísticos y financieros, entre el SENA - SED e IBM que permitan replicar el modelo P-TECH propuesto por IBM que se viene implementado en el (IED) Gerardo Paredes, en el cual IBM cumple el rol de aliado de la industria; en las Instituciones Educativas Distritales - IED que se encuentren dentro del programa SENA articulación con la media a través de la vinculación de nuevos aliados de la industria.
DISTRITO CAPITAL	BOGOTA DISTRITO CAPITAL	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, logísticos y financieros, para adelantar acciones conjuntas enmarcadas dentro de la misión institucional del SENA y LA SED, que permitan desarrollar formación tecnológica mediante la estrategia de cadena de formación y complementaria en bilingüismo, en las diferentes modalidades que ofrece el SENA; con el fin de fortalecer las competencias de la y los jóvenes, así como de los docentes, contribuyendo a consolidar un "Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI"; con enfoque poblacional, diferencial, territorial y de género.
DISTRITO CAPITAL	BOGOTA DISTRITO CAPITAL -SECTOR DE DESARROLLO ECONOMICO-SDDE-	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, financieros y logísticos, entre EL SENA Y SDDE, para adelantar acciones conjuntas enmarcadas dentro de la misión institucional de las partes, que permitan desarrollar las estrategias en: asesoría para la creación de empresas y desarrollo empresarial, evaluación y certificación de competencia laborales, formación profesional integral, gestión para el empleo, y préstamo de ambientes dotados y espacios físicos; con el fin de mejorar la productividad del tejido empresarial y la calidad de vida de los habitantes de Bogotá distrito capital contribuyendo a consolidar un "Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI"; con enfoque poblacional, diferencial, territorial y de género.
DISTRITO CAPITAL	BOGOTA DISTRITO CAPITAL	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, logísticos y financieros, entre el SENA y SDMUJER, para adelantar acciones conjuntas enmarcadas dentro de la misión institucional de las partes, que permitan desarrollar las estrategias en: evaluación y certificación de competencias laborales, formación profesional integral, y préstamo de ambientes dotados y espacios físicos; con el fin de mejorar la productividad del tejido empresarial y la calidad de vida de la mujeres en Bogotá Distrito Capital contribuyendo a consolidar un "Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI"; con enfoque poblacional, diferencial, territorial y de género.
DISTRITO CAPITAL	FUNDACIÓN ZONA FRANCA DE BOGOTÁ	Aunar esfuerzos interinstitucionales, logísticos, técnicos y administrativos entre el SENA y la FUNDAZIÓN ZFB para la formación en los diferentes niveles y modalidades que ofrece el SENA y el proceso de evaluación y certificación del desempeño laboral; para los colaboradores del grupo empresas instaladas y comunidades aledañas a la FUNDAZIÓN ZFB.



Departamento	Conviniente	Objeto contractual
<b>DISTRITO CAPITAL</b>	BOGOTA DISTRITO CAPITAL	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, logísticos y financieros, entre EL SENA y La SDIS, para adelantar acciones conjuntas enmarcadas dentro de la misión institucional de las partes, que permitan desarrollar las estrategias en: asesoría para la creación de empresas y desarrollo empresarial, evaluación y certificación de competencias laborales, formación profesional integral, gestión para el empleo, y préstamo de ambientes dotados y espacios físicos; con el fin de mejorar la productividad del tejido empresarial y la calidad de vida de los habitantes de Bogotá Distrito Capital contribuyendo a consolidar un "Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI"; con enfoque poblacional, diferencial, territorial y de género.
<b>DISTRITO CAPITAL</b>	Secretaría Distrital de Salud	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros entre el SENA y SDS-FFDS, para adelantar acciones conjuntas enmarcadas dentro de la misión institucional de las partes, que permitan desarrollar las estrategias en: asesoría para la creación de empresas y desarrollo empresarial, evaluación y certificación de competencias laborales, formación profesional integral, gestión para el empleo, normalización de competencias laborales y programas de investigación aplicada, innovación y desarrollo tecnológico y formación continua.
<b>Dirección General</b>	ALCALDÍA MUNICIPIO DE BELLO	Articular y unir esfuerzos para desarrollar e implementar actividades y proyectos que contribuyan al desarrollo de los habitantes del territorio del municipio de bello, por medio de la generación de competencias, consolidación de buenas prácticas dejar página transferencia adopción de tecnologías que incrementen la producción de los sectores de la economía bellanita.
<b>Dirección General</b>	ALCALDIA DISTRITAL BARRANCABERMEJA	Convenio marco interadministrativo para aunar esfuerzos, capacidades, medios, experiencia, recursos técnicos, físicos, económicos y humanos para, articular y aperturar programas de formación integral titulada y complementaria en el distrito; aumentar la formación de capital humano y certificación por competencias laborales; generar capacidades para sostener empresas en el largo plazo; gestionar instancias de concertación; impulsar el emprendimiento y la empleabilidad; fomentar la investigación.
<b>GUAJIRA</b>	MUNICIPIO DE MAICAO	Desarrollar conjuntamente programas de Formación Titulada y Complementaria para atender todo tipo de población, y acciones de emprendimientos, impulsando a los Aprendices para proyectar sus potencialidades y mejorar sus perfiles con orientación a la creación, consolidación y fortalecimiento de empresas, que les permita su inserción al mercado laboral, facilitar su empleabilidad, mejorar su calidad de vida e impactar en la productividad y competitividad de los sectores de la economía, en cumplimiento de las actividades e indicadores contemplados en el Plan Operativo.
<b>GUAJIRA</b>	MUNICIPIO DE URIBIA	Desarrollar conjuntamente programas de Formación Titulada y Complementaria para atender todo tipo de población, y acciones de emprendimientos, impulsando a los Aprendices para proyectar sus potencialidades y mejorar sus perfiles con orientación a la creación, consolidación y fortalecimiento de empresas, que les permita su inserción al mercado laboral, facilitar su empleabilidad, mejorar su calidad de vida e impactar en la productividad y competitividad de los sectores de la economía, en cumplimiento de las actividades e indicadores contemplados en el Plan Operativo.
<b>GUAJIRA</b>	DISTRITO ESPECIAL, TURÍSTICO Y CULTURAL DE RIOHACHA	Desarrollar conjuntamente programas de Formación Titulada y Complementaria para atender todo tipo de población, y acciones de emprendimientos, impulsando a los Aprendices para proyectar sus potencialidades y mejorar sus perfiles con orientación a la creación, consolidación y fortalecimiento de empresas, que les permita su inserción al mercado laboral, facilitar su empleabilidad, mejorar su calidad de vida e impactar en la productividad y competitividad de los sectores de la economía, en cumplimiento de las actividades e indicadores contemplados en el Plan Operativo.



Departamento	Conviniente	Objeto contractual
MAGDALENA	MUNICIPIO DE CIENAGA	La cooperación entre el SEVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA y la ALCADIA DEL MUNICIPIO DE CIENAGA para desarrollar el Programa de Articulación del SENA con la Educación Media en las instituciones educativas del sector Oficial, de carácter técnico y académico, cuyo propósito es el desarrollo y seguimiento a los programas de formación profesional integral del SENA en los estudiantes de los grados 10º y 11º
MAGDALENA	DISTRITO TURISTICO CULTURAL E HISTORICO DE SANTA MARTA	Cooperación entre el SEVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA y la ALCALDIA DEL DISTRITO DE SANTA MARTA para desarrollar el Programa de Articulación del SENA con la Educación Media en las instituciones educativas del sector Oficial, de carácter técnico y académico, cuyo propósito es el desarrollo y seguimiento a los programas de formación profesional integral del SENA en los estudiantes de los grados 10º y 11º.
MAGDALENA	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DEL DISTRITO DE SANTA MARTA - ESSMAR E.S.P.	Estipular las condiciones para la prestación del servicio público de agua para las instalaciones del SENA REGIONAL MAGDALENA, en sus sedes y subsedes en el Distrito de Santa Marta, por un lado, y por otro, garantizar el correcto funcionamiento de las infraestructuras de pozos profundos en terrenos del SENA-Regional Magdalena-Centro Acuicola y Agroindustrial de Gaira
META	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO	Aunar esfuerzos, capacidades y conocimientos para el desarrollo del programa de articulación del Sena con la educación media en los establecimientos educativos públicos de carácter técnico y académico del Municipio de Villavicencio con el fin de brindar formación profesional integral con calidad en programas técnicos a los aprendices- estudiantes en los grados 10º y 11º de educación media, que contribuya al desarrollo económico y social de la región.
META	MUNICIPIO DE PUERTO LÓPEZ	Aunar esfuerzos para contribuir al desarrollo económico, la inclusión social y productiva de los miembros de la comunidad del Municipio de Puerto López, a través de la ejecución de acciones de formación, promoción del emprendimiento, capacitación laboral, el apoyo a la empleabilidad y la certificación de competencias laborales en el marco de los programas y proyectos establecidos en el Plan de Desarrollo Municipal y el Plan Estratégico del SENA.
META	MUNICIPIO BARRANCA DE UPIA	Adelantar un programa de cooperación para integrar acciones de formación titulada y complementaria y la capacitación laboral a miembros de la comunidad del Municipio de Barranca de Upiá en el marco de los programas y proyectos establecidos en el Plan de Desarrollo Municipal y el Plan Estratégico del SENA, aunando para tal fin esfuerzos y recursos.
META	MUNICIPIO DE PUERTO GAITAN	Realizar un convenio interadministrativo entre el SENA Regional Meta y el Municipio de Puerto Gaitán, que permita garantizar el acceso a la formación en el área de trabajo en alturas a los habitantes de la Región, mediante la instalación y utilización del escenario adecuado con todas las especificaciones técnicas establecidas en la resolución 1178 de 2017 expedida por el ministerio de trabajo o las normas que las modifiquen, de acuerdo al plan institucional del SENA y de la Alcaldía de Puerto Gaitán.
META	MUNICIPIO DE CASTILLA LA NUEVA	Adelantar un programa de cooperación técnica para integrar acciones de formación titulada y complementaria con el desarrollo empresarial y la capacitación laboral a miembros de la comunidad pertenecientes al Municipio de Castilla la Nueva - Meta, el marco de los programas y proyectos establecidos en el plan de desarrollo municipal y el plan estratégico del SENA, aunando para tal fin esfuerzos y recursos.
META	INSTITUTO DE TURISMO DE VILLAVICENCIO	Aunar esfuerzos y recursos para contribuir al desarrollo socioeconómico y al mejoramiento de la competitividad de los servicios turísticos del municipio de Villavicencio a través de la promoción y ejecución de acciones de formación capacitación laboral y apoyo a la empleabilidad en el marco de programas y proyectos establecidos por el instituto de turismo de Villavicencio y el Servicio Nacional de Aprendizaje Sena Regional Meta.



Departamento	Conviniente	Objeto contractual
<b>META</b>	MUNICIPIO DE ACACIAS	Aunar esfuerzos y recursos para contribuir al desarrollo económico, la inclusión y productiva de los miembros de la comunidad del Municipio de Acacias Meta a través de la ejecución de acciones de formación, la promoción del emprendimiento, la capacitación laboral y el apoyo a la empleabilidad; en el marco de los programas y proyectos establecidos en el plan de desarrollo municipal y el plan estratégico del SENA.
<b>META</b>	MUNICIPIO DE SAN MARTIN	Adelantar un programa de cooperación para integrar acciones de formación profesional y la capacitación laboral a miembros de la comunidad del Municipio de San Martin de los Llanos en el marco de los programas y proyectos establecidos en el plan de desarrollo municipal y el plan estratégico del SENA, aunando para tal fin esfuerzos y recursos.
<b>NORTE DE SANTANDER</b>	MUNICIPIO DE PAMPLONITA	CONVENIO PARA ADELANTAR ACCIONES CONJUNTAS QUE COMPROMETAN RECURSOS DE DEL MUNICIPIO Y DEL SENA, EN PROYECTOS CONCRETOS QUE ATIENDAN LAS NECESIDADES PREVIAMENTE IDENTIFICADAS Y QUE SE DESARROLLEN PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE PAMPLONITA, AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y APOYAR EL CRECIMIENTO ECONÓMICO REGIONAL.
<b>NORTE DE SANTANDER</b>	MUNICIPIO DE VILLA CARO	CONVENIO PARA ADELANTAR ACCIONES CONJUNTAS QUE COMPROMETAN RECURSOS DE DEL MUNICIPIO Y DEL SENA, EN PROYECTOS CONCRETOS QUE ATIENDAN LAS NECESIDADES PREVIAMENTE IDENTIFICADAS Y QUE SE DESARROLLEN PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE VILLA CARO, AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y APOYAR EL CRECIMIENTO ECONÓMICO REGIONAL.
<b>NORTE DE SANTANDER</b>	MUNICIPIO DE ARBOLEDAS	CONVENIO PARA ADELANTAR ACCIONES CONJUNTAS QUE COMPROMETAN RECURSOS DE DEL MUNICIPIO Y DEL SENA, EN PROYECTOS CONCRETOS QUE ATIENDAN LAS NECESIDADES PREVIAMENTE IDENTIFICADAS Y QUE SE DESARROLLEN PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE ARBOLEDA, AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y APOYAR EL CRECIMIENTO ECONÓMICO REGIONAL.
<b>NORTE DE SANTANDER</b>	MUNICIPIO DE PAMPLONA	CONVENIO PARA ADELANTAR ACCIONES CONJUNTAS QUE COMPROMETAN RECURSOS DE DEL MUNICIPIO Y DEL SENA, EN PROYECTOS CONCRETOS QUE ATIENDAN LAS NECESIDADES PREVIAMENTE IDENTIFICADAS Y QUE SE DESARROLLEN PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE PAMPLONA, AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y APOYAR EL CRECIMIENTO ECONÓMICO REGIONAL.
<b>NORTE DE SANTANDER</b>	MUNICIPIO DE OCAÑA	CONVENIO PARA ADELANTAR ACCIONES CONJUNTAS QUE COMPROMETAN RECURSOS DE DEL MUNICIPIO Y DEL SENA, EN PROYECTOS CONCRETOS QUE ATIENDAN LAS NECESIDADES PREVIAMENTE IDENTIFICADAS Y QUE SE DESARROLLEN PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE OCAÑA, AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y APOYAR EL CRECIMIENTO ECONÓMICO REGIONAL.
<b>NORTE DE SANTANDER</b>	MUNICIPIO SAN CALIXTO	CONVENIO PARA ADELANTAR ACCIONES CONJUNTAS QUE COMPROMETAN RECURSOS DE DEL MUNICIPIO Y DEL SENA, EN PROYECTOS CONCRETOS QUE ATIENDAN LAS NECESIDADES PREVIAMENTE IDENTIFICADAS Y QUE SE DESARROLLEN PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE SAN CALIXTO, AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y APOYAR EL CRECIMIENTO ECONÓMICO REGIONAL.
<b>NORTE DE SANTANDER</b>	MUNICIPIO DE TIBU	CONVENIO PARA ADELANTAR ACCIONES CONJUNTAS QUE COMPROMETAN RECURSOS DE DEL MUNICIPIO Y DEL SENA, EN PROYECTOS CONCRETOS QUE ATIENDAN LAS NECESIDADES PREVIAMENTE IDENTIFICADAS Y QUE SE DESARROLLEN PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE TIBÚ, AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y APOYAR EL CRECIMIENTO ECONÓMICO REGIONAL.



Departamento	Conviniente	Objeto contractual
NORTE DE SANTANDER	MUNICIPIO DE TOLEDO	CONVENIO PARA ADELANTAR ACCIONES CONJUNTAS QUE COMPROMETAN RECURSOS DE DEL MUNICIPIO Y DEL SENA, EN PROYECTOS CONCRETOS QUE ATIENDAN LAS NECESIDADES PREVIAMENTE IDENTIFICADAS Y QUE SE DESARROLLEN PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE TOLEDO, AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y APOYAR EL CRECIMIENTO ECONÓMICO REGIONAL.
NORTE DE SANTANDER	MUNICIPIO DE CUCUTILLA	CONVENIO PARA ADELANTAR ACCIONES CONJUNTAS QUE COMPROMETAN RECURSOS DE DEL MUNICIPIO Y DEL SENA, EN PROYECTOS CONCRETOS QUE ATIENDAN LAS NECESIDADES PREVIAMENTE IDENTIFICADAS Y QUE SE DESARROLLEN PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE CUCUTILLA, AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y APOYAR EL CRECIMIENTO ECONÓMICO REGIONAL.
NORTE DE SANTANDER	MUNICIPIO LA ESPERANZA	CONVENIO PARA ADELANTAR ACCIONES CONJUNTAS QUE COMPROMETAN RECURSOS DE DEL MUNICIPIO Y DEL SENA, EN PROYECTOS CONCRETOS QUE ATIENDAN LAS NECESIDADES PREVIAMENTE IDENTIFICADAS Y QUE SE DESARROLLEN PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE LA ESPERANZA, AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y APOYAR EL CRECIMIENTO ECONÓMICO REGIONAL.
NORTE DE SANTANDER	MUNICIPIO DE LA PLAYA	CONVENIO PARA ADELANTAR ACCIONES CONJUNTAS QUE COMPROMETAN RECURSOS DE DEL MUNICIPIO Y DEL SENA, EN PROYECTOS CONCRETOS QUE ATIENDAN LAS NECESIDADES PREVIAMENTE IDENTIFICADAS Y QUE SE DESARROLLEN PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE LA PLAYA DE BELEN, AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y APOYAR EL CRECIMIENTO ECONÓMICO REGIONAL.
NORTE DE SANTANDER	MUNICIPIO DE MUTISCUA	CONVENIO PARA ADELANTAR ACCIONES CONJUNTAS QUE COMPROMETAN RECURSOS DE DEL MUNICIPIO Y DEL SENA, EN PROYECTOS CONCRETOS QUE ATIENDAN LAS NECESIDADES PREVIAMENTE IDENTIFICADAS Y QUE SE DESARROLLEN PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE MUTISCUA, AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y APOYAR EL CRECIMIENTO ECONÓMICO REGIONAL.
NORTE DE SANTANDER	MUNICIPIO DE EL TARRA	NTAR ACCIONES CONJUNTAS QUE COMPROMETAN RECURSOS DE DEL MUNICIPIO Y DEL SENA, EN PROYECTOS CONCRETOS QUE ATIENDAN LAS NECESIDADES PREVIAMENTE IDENTIFICADAS Y QUE SE DESARROLLEN PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO EN EL MUNICIPIO DEL TARRA, AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y APOYAR EL CRECIMIENTO ECONÓMICO REGIONAL.
NORTE DE SANTANDER	MUNICIPIO DE HERRAN	CONVENIO PARA ADELANTAR ACCIONES CONJUNTAS QUE COMPROMETAN RECURSOS DE DEL MUNICIPIO Y DEL SENA, EN PROYECTOS CONCRETOS QUE ATIENDAN LAS NECESIDADES PREVIAMENTE IDENTIFICADAS Y QUE SE DESARROLLEN PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE HERRAN, AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y APOYAR EL CRECIMIENTO ECONÓMICO REGIONAL.
NORTE DE SANTANDER	MUNICIPIO DE SILOS	CONVENIO PARA ADELANTAR ACCIONES CONJUNTAS QUE COMPROMETAN RECURSOS DE DEL MUNICIPIO Y DEL SENA, EN PROYECTOS CONCRETOS QUE ATIENDAN LAS NECESIDADES PREVIAMENTE IDENTIFICADAS Y QUE SE DESARROLLEN PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE SANTO DOMINGO DE SILOS, AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y APOYAR EL CRECIMIENTO ECONÓMICO REGIONAL.
NORTE DE SANTANDER	MUNICIPIO DE SARDINATA	CONVENIO PARA ADELANTAR ACCIONES CONJUNTAS QUE COMPROMETAN RECURSOS DE DEL MUNICIPIO Y DEL SENA, EN PROYECTOS CONCRETOS QUE ATIENDAN LAS NECESIDADES PREVIAMENTE IDENTIFICADAS Y QUE SE DESARROLLEN PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE SARDINATA, AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y APOYAR EL CRECIMIENTO ECONÓMICO REGIONAL.



Departamento	Conviniente	Objeto contractual
NORTE DE SANTANDER	MUNICIPIO DE GRAMALOTE	CONVENIO PARA ADELANTAR ACCIONES CONJUNTAS QUE COMPROMETAN RECURSOS DE DEL MUNICIPIO Y DEL SENA, EN PROYECTOS CONCRETOS QUE ATIENDAN LAS NECESIDADES PREVIAMENTE IDENTIFICADAS Y QUE SE DESARROLLEN PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE GRAMALOTE, AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y APOYAR EL CRECIMIENTO ECONÓMICO REGIONAL.
NORTE DE SANTANDER	MUNICIPIO DE CACHIRA	ONVENIO PARA ADELANTAR ACCIONES CONJUNTAS QUE COMPROMETAN RECURSOS DE DEL MUNICIPIO Y DEL SENA, EN PROYECTOS CONCRETOS QUE ATIENDAN LAS NECESIDADES PREVIAMENTE IDENTIFICADAS Y QUE SE DESARROLLEN PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE CACHIRA, AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y APOYAR EL CRECIMIENTO ECONÓMICO REGIONAL.
NORTE DE SANTANDER	MUNICIPIO VILLA DEL ROSARIO	CONVENIO PARA ADELANTAR ACCIONES CONJUNTAS QUE COMPROMETAN RECURSOS DE DEL MUNICIPIO Y DEL SENA, EN PROYECTOS CONCRETOS QUE ATIENDAN LAS NECESIDADES PREVIAMENTE IDENTIFICADAS Y QUE SE DESARROLLEN PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE VILLA DEL ROSARIO, AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y APOYAR EL CRECIMIENTO ECONÓMICO REGIONAL.
QUINDÍO	MUNICIPIO DE ARMENIA	Aunar esfuerzos entre el SENA Regional Quindío y la Alcaldía de Armenia para la creación y puesta en funcionamiento de una "Oficina Satélite: Agencia Pública de Empleo APE" dirigida a atender a los habitantes del municipio de Armenia, la cual funcionará en instalaciones de la administración municipal.
QUINDÍO	MUNICIPIO DE MONTENEGRO	Aunar esfuerzos entre el SENA Regional Quindío y la Alcaldía de Montenegro para la creación y puesta en funcionamiento de una "Oficina Satélite: Agencia Pública de Empleo-APE", dirigida a atender a los habitantes del Municipio de Montenegro, la cual funcionará en las instalaciones de la Administración Municipal.
RISARALDA	MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros, entre el MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS, EL DEPARTAMENTO DE RISARALDA Y EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, REGIONAL RISARALDA, para implementar la "Escuela Nacional de Habilidades y Destrezas para la Industria de Risaralda.
RISARALDA	MUNICIPIO DE PEREIRA	Aunar esfuerzos para establecer bases de cooperación, coordinación e integración entre los MUNICIPIOS DE PEREIRA Y DOSQUEBRADAS Y EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, REGIONAL RISARALDA, para realizar la formación en el idioma inglés a la ciudadanía en general que permita contribuir al desarrollo del departamento de Risaralda con talento humano competente como respuesta a los requerimientos del sector productivo BPO.
SANTANDER	EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE SANTANDER S.A. E.S.P	Aunar esfuerzos, recursos e impactos de los programas de formación para Capacitar el personal de los diferentes municipios pertenecientes al PDA-Santander en formación complementaria, formación titulada en la modalidad de Técnicos, evaluación y certificación por competencias Laborales (con la cual promueve y reconoce el aprendizaje y la experticia adquirida a lo largo de la vida laboral de los trabajadores) e intermediación laboral de la Empresa con la Agencia Pública de Empleo
SANTANDER	MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	Establecer un convenio interadministrativo 2021 - 2023 Alcaldía de Bucaramanga - SENA Regional Santander para Aunar esfuerzos, recursos e impactos de los programas de formación profesional, de emprendimiento, empresarismo, empleo, bilingüismo y certificación de competencias laborales, así como para proyectos de innovación e investigación para el desarrollo económico sostenible de la región en beneficio de la productividad y competitividad de la Alcaldía de Bucaramanga
SANTANDER	MUNICIPIO DE RIONEGRO	Aunar esfuerzos, recursos e impactos de los programas de formación, proyectos productivos, certificación de competencias laborales, formulación de proyectos de I+D+i, pasantías, programas de Bilingüismo, proyecto de emprendimiento, Sena Emprende Rural SER que permita la atención de los requerimientos del municipio de Rionegro, beneficie la comunidad de su área de influencia y genere crecimiento y desarrollo en la región.



Departamento	Conviniente	Objeto contractual
<b>SANTANDER</b>	MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA	Aunar esfuerzos, recursos e impacto de los programas de formación entre el SENA Regional Santander y la Alcaldía de Floridablanca, para garantizar la capacitación y la formación en el desarrollo económico, la Objeto del contrato reinversión del turismo, el impulso empresarial, el emprendimiento, la empleabilidad y el desarrollo rural de los habitantes de Floridablanca en pro del cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan de desarrollo municipal “unidos avanzamos 2020-2023
<b>SANTANDER</b>	MUNICIPIO DE PIEDECUESTA	Aunar esfuerzos, recursos e impactos en programas de formación en la creación de una Oficina Satélite de la Agencia Pública de Empleo SENA, para la comunidad del Municipio de Piedecuesta, la cual funcionará en la carrera 6 N° 9 – 98, Barrio El Centro, y fortalecer los esfuerzos para apoyar los procesos de formación, certificación por competencias laborales y emprendimiento
<b>TOLIMA</b>	MUNICIPIO DE MELGAR	Aunar esfuerzos para la creación de una OFICINA SATÉLITE de la Agencia Pública de Empleo (APE), para la comunidad del municipio de Melgar en el departamento del Tolima, la cual funcionará en el punto de información turística ubicado en el parque principal.
<b>TOLIMA</b>	MUNICIPIO DE IBAGUE	Aunar esfuerzos para la creación de una OFICINA SATÉLITE de la Agencia Pública de Empleo (APE), para la comunidad del municipio de Ibagué en el departamento del Tolima, la cual funcionará en la carrera 2 No. 12-58 piso 9 edificio Blue Center en el centro de Ibagué.
<b>VALLE DEL CAUCA</b>	MUNICIPIO DE JAMUNDI	Aunar esfuerzos técnicos, operativos y administrativos entre el municipio de Jamundí Valle del Cauca y el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA - Regional Valle del Cauca, para el desarrollo de competencias específicas contenidas en los programas de formación profesional integral del SENA, en el marco de la articulación con la educación media, en las Instituciones Educativas públicas de carácter técnico y académico del municipio.
<b>VALLE DEL CAUCA</b>	MUNICIPIO DE PALMIRA	Aunar esfuerzos técnicos y administrativos para ejecutar políticas de desarrollo competitivo y económico local, para apoyar el desarrollo empresarial y social a través del fortalecimiento de las competencias de los habitantes del Municipio de PALMIRA de modo que se puedan incorporar en actividades productivas que contribuyan al crecimiento social, económico y tecnológico de la Región a través de tres ejes: la formación profesional integral, el empleo, emprendimiento y el desarrollo empresarial.

*Fuente: elaboración propia con base en Grupo de Gestión de Convenios - Dirección Jurídica.*



## Bibliografía

**Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional** (2019). Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Visitado en línea el 30 de noviembre de 2022 en: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3>

**Departamento Administrativo de la Función Pública** (2022) Guía de caracterización de ciudadanía y grupos de valor. Visitado en línea el 07 de noviembre de 2022 en [https://www.funcionpublica.gov.co/inicio?p\\_p\\_id=com.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&com.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet.mvcPath=%2Fview\\_content.jsp&com.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet.redirect=https%3A%2F%2Fwww.funcionpublica.gov.co%2Finicio%3Fp\\_p\\_id%3Dcom.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dmaximized%26p\\_p\\_mode%3Dview%26com.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet.redirect%3Dhttps%253A%252F%252Fwww.funcionpublica.gov.co%252Finicio%253Fp\\_p\\_id%26com.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet.mvcPath%3D%252Fsearch.jsp%26com.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet.keywords%3Dcaracterizaci%25C3%25B3n%26com.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet.formDate%3D1672436773086%26com.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet.scope%3Deverything&com.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet.assetEntryId=41834448&com.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet.type=document](https://www.funcionpublica.gov.co/inicio?p_p_id=com.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&com.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet.mvcPath=%2Fview_content.jsp&com.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet.redirect=https%3A%2F%2Fwww.funcionpublica.gov.co%2Finicio%3Fp_p_id%3Dcom.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26com.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet.redirect%3Dhttps%253A%252F%252Fwww.funcionpublica.gov.co%252Finicio%253Fp_p_id%26com.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet.mvcPath%3D%252Fsearch.jsp%26com.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet.keywords%3Dcaracterizaci%25C3%25B3n%26com.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet.formDate%3D1672436773086%26com.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet.scope%3Deverything&com.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet.assetEntryId=41834448&com.liferay.portal.search.web.portlet.SearchPortlet.type=document)

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

**SENA** (2022). Informe estadístico octubre de 2021. Visitado en línea el 26 de noviembre de 2022. <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gesti%c3%b3n-.aspx>

**Ministerio de Comercio, Industria y Turismo** (2022). Directorio de agremiaciones y asociaciones. Visitado en línea el 25 de octubre de 2022. <https://www.mincit.gov.co/servicio-ciudadano/enlaces-de-interes/directorio-de-agremiaciones-y-asociaciones>





**SNIES – Ministerio de Educación Nacional (2022) ESTADÍSTICAS.** Visitado en línea el 15 de noviembre de 2022 en <https://snies.mineducacion.gov.co/portal/ESTADISTICAS/Bases-consolidadas/>



## Anexos

1. Diseños Muestrales.
2. Bases de datos anonimizados.
3. Instrumentos de Caracterización
4. Repositorio estadístico SENA 2022
5. Ficha propuesta de Caracterización de Aprendices

