



COLOMBIA
POTENCIA DE LA
VIDA



Trabajo

Informe de Seguimiento

Plan Estratégico Institucional

PEI 2019-2022

II Semestre de 2022

Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Servicio Nacional de Aprendizaje **SENA**

2023



@SENAComunica

www.sena.edu.co



Perspectivas

Objetivos estratégicos

Valor público

VP 1. Incrementar la vinculación laboral de los egresados de formación titulada.

105% Dir. Empleo y Trabajo

VP 2. Contribuir a la creación y fortalecimiento de empresas formales y la generación de empleo decente.

219% Dir. Empleo y Trabajo

VP 3. Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial.

144% Dir. Formación Profesional
Dir. Empleo y Trabajo

VP 4. Contribuir a la movilidad educativa y laboral de las personas, aportando técnicamente desde el SENA a la construcción e implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones.

100% Dir. Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Procesos misionales

PM 1. Fomentar la cualificación de las personas basada en competencias laborales.

102,72% Dir. Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

PM 2. Formar el talento humano pertinente que demanda el sector empresarial del país.

223,81% Dir. Formación Profesional

PM 3. Fortalecer la intermediación laboral para cubrir las necesidades de talento humano requerido por las empresas.

93,13% Dir. Empleo y Trabajo

PM 4. Desarrollar capacidades de investigación aplicada e innovación en el capital humano y el tejido empresarial del país.

1300% Dir. Formación Profesional

Desarrollo institucional

DI 1. Promover el desarrollo integral del talento humano SENA.

102,92% Secretaría General

DI 2. Consolidar una cultura SENA humanista, responsable y competitiva.

148% Secretaría General

DI 3. Transformar digitalmente la provisión y prestación de los servicios institucionales.

100% Oficina Sistemas

DI 4. Potenciar el uso de las TIC para soportar la estrategia institucional.

100% Oficina Sistemas

DI 5. Actualizar los modelos y sistemas de gestión de la entidad.

94,45% Dir. Planeación

Recursos

R 1. Optimizar el uso de los recursos institucionales.

111,6% Dir. Admón y Financiera

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

113% Dir. Promoción y Relaciones Corporativas

Calidad y pertinencia

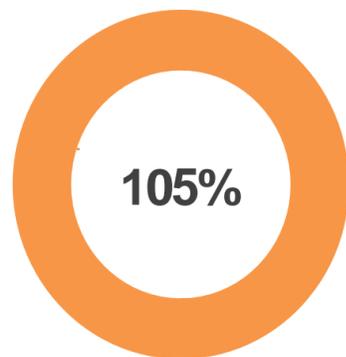
01

Cumplimiento objetivos

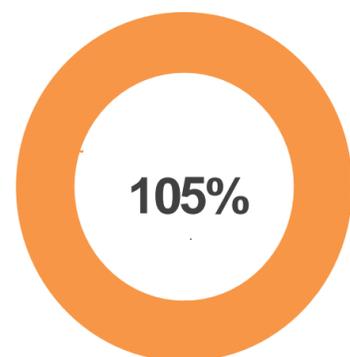
Perspectiva valor público



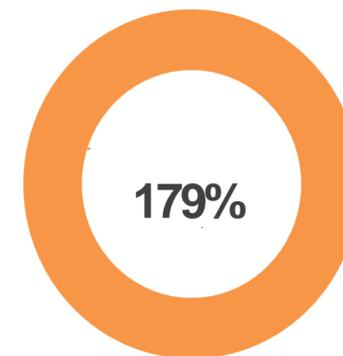
Análisis cuantitativo



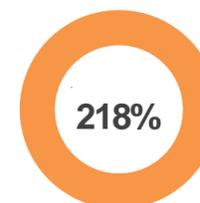
VP 1. Incrementar la vinculación laboral de los egresados de formación titulada.



Meta 57,50% > Real 60,4%



VP 2. Contribuir a la creación y fortalecimiento de empresas formales y la generación de empleo decente.



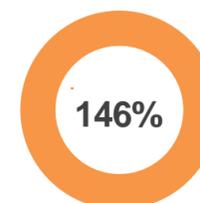
Meta 875 Real 1.909

KPI 1: Empleos directos Fondo Emprender pertenecientes a la economía naranja



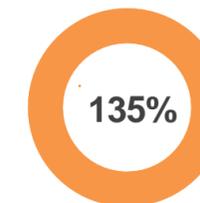
Meta 200 > Real 439

KPI 2: Empresas creadas Fondo Emprender pertenecientes a la economía naranja



Meta 5.176 > Real 7.572

KPI 3: Empleos directos generados por medio del Fondo Emprender.



Meta 1.294 > Real 1.743

KPI 4: Empresas creadas por medio del Fondo Emprender.

Análisis cualitativo

Vigencia 2022

Indicador: Vinculación laboral de los Titulados y certificados de la Formación Profesional que consiguen trabajo a los 6 meses de egresados: Este resultado es producto del cruce de información entre los datos de los certificados de formación titulada del segundo semestre de 2021 y los registros administrativos de aportes a seguridad social de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) entre los meses de enero y diciembre de 2022. La recuperación vivida durante este semestre, frente a lo visto en la pandemia, se explica en parte por las estrategias de empleabilidad lideradas por la Dirección de Empleo y Trabajo, en cabeza del Observatorio Laboral y la Agencia Pública de Empleo, donde se destaca la oferta de servicios de orientación vocacional y de plataformas de intermediación laboral dirigida a la población de certificados.

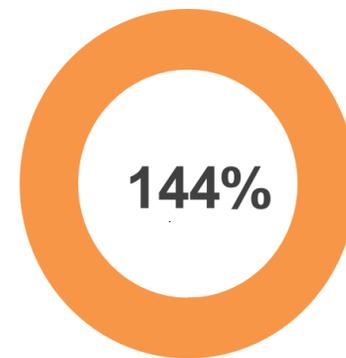
Indicador: Tasa de Certificados de Formación Profesional Integral (Auxiliares, Operarios, Técnicos) vinculados laboralmente a los 6 meses de egresados: Este resultado es producto del cruce de información entre los datos de los certificados de programas de nivel auxiliar, operario y técnico y los registros administrativos de aportes a seguridad social de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) durante el año 2022.

Avance cualitativo Tasa de Titulados de la Formación Profesional Integral (Tecnólogos y Especializaciones Tecnológicas) que consiguen trabajo a los 6 meses de egresados: Este resultado es producto del cruce de información entre los datos de los certificados de programas de nivel tecnológico y de especializaciones tecnológicas durante el año 2022 y los registros administrativos de aportes a seguridad social de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA)

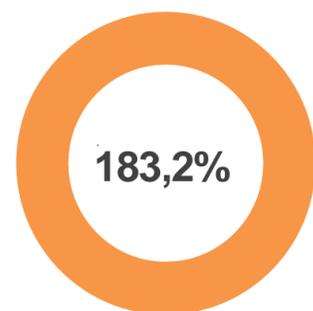
Análisis cuantitativo



Vigencia 2022

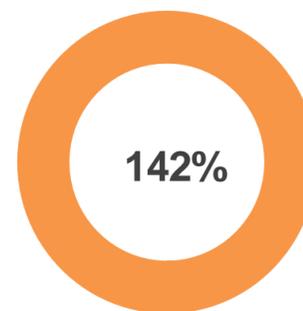


VP 3. Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial.



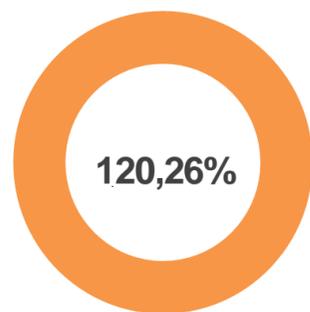
Meta 125 Real 229

KPI 1: Aumento de las empresas creadas por la población NARP.



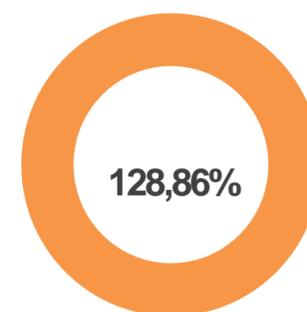
Meta 100 Real 142

KPI 2: Incremento de las empresas fortalecidas para la población NARP.



Meta 114.968 Real 96.744

KPI 3: Aprendices NARP que acceden a la formación profesional integral.



Meta 30.448 Real 39.234

KPI 4: Personas con discapacidad que recibieron capacitación para el trabajo.

Análisis cualitativo

Vigencia 2022



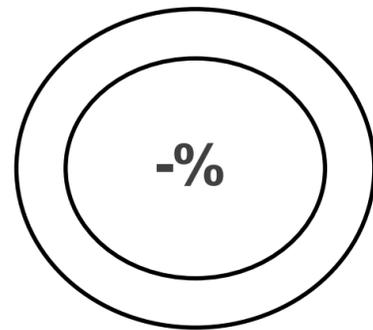
Aumento de las empresas creadas por la población NARP: Esta gestión corresponde a 229 las empresas creadas por personas auto reconocidas como poblaciones Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueros, a través de otras fuentes de financiación.

Incremento de empresas fortalecidas para la población NARP: La gestión desarrollada para el fortalecimiento de empresas pertenecientes a estas poblaciones NARP, se da por auto reconocimiento, teniendo como objetivo mejorar la productividad, competitividad y rentabilidad de las empresas, correspondiendo a 142 empresas.

Aprendices NARP que acceden a la formación profesional integral: En este periodo la entidad desarrolla diferentes espacios de socialización y concertación de su oferta institucional virtual o presencial considerando el enfoque diferencial poblacional y territorial, para dar un acceso pertinente a la oferta de formación profesional integral en sus diferentes modalidades, estas jornadas se desarrollan con colectivos de poblaciones NARP o a través de atención personalizada en los Centros de Formación, Agencias Públicas de Empleo a nivel nacional e *in situ*. Además de jornadas participativas desarrolladas con diferentes organizaciones de lideres y lideresas a nivel nacional y territorial. Adicionalmente se reportan: 96.744 aprendices de poblaciones NARP que tienen la doble condición de víctimas de la violencia.

Análisis cuantitativo y cualitativo

VP 4. Contribuir a la movilidad educativa y laboral de las personas, aportando técnicamente desde el SENA a la construcción e implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones.



KPI 1: Modelo de Cualificaciones del SENA elaborado

0%  |  80% - 89%
0% - 79%  |  90% - 100%

Vigencia 2022



Se elaboró la versión final del documento con lineamientos de política institucional para la definición del Modelo de Cualificaciones del SENA –

En la vigencia 2020 se dio cumplimiento a esta meta

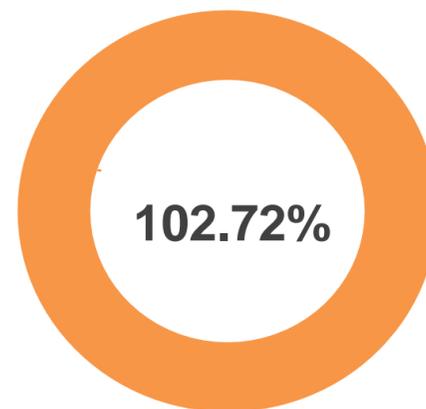
02

Cumplimiento objetivos Perspectiva procesos misionales

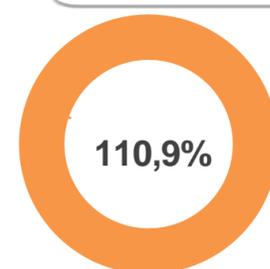
Análisis cuantitativo



Vigencia 2022

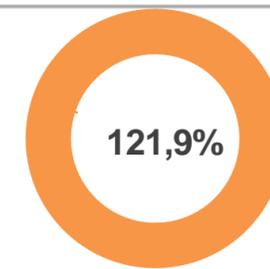


PM 1. Fomentar la cualificación de las personas basada en competencias laborales.



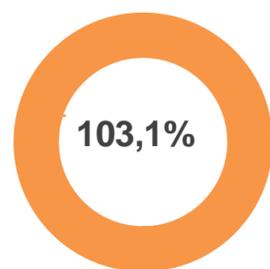
Meta 180.758 Real 200.385

KPI 1: Personas certificadas en competencias laborales



Meta 217.407 Real 265.033

KPI 2: Certificaciones en competencias laborales



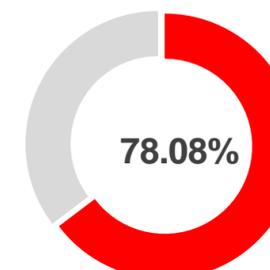
Meta 353 Real 364

KPI 3: Perfiles de cargo normalizados con base en competencias laborales



Meta 2 Real 2

KPI 4: Catálogo de cualificaciones elaborado



Meta 100.000 Real 78.084

KPI 5: Cupos del programa de formación continua especializada



EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES: Los indicadores de ECCL presentan un avance promedio del 102,72% de la meta anual, en el año 2022 se evaluaron un total de 204.875 personas. Se continuó con el apoyo al cumplimiento de las metas concertadas con los Centros de Formación para el 2022; el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales cerró el 2022 con 43 proyectos nacionales, de los cuales 13 fueron creados para las Certificatones como la general, sector turismo, mujeres, evaluadores, entre otras; también a proyectos especiales como el programa “Saber Hacer Vale” del Ministerio de Trabajo nacionales. Con la divulgación del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, a través de las Certificatones (9) y el empoderamiento de las estrategias de redimensionamiento como el Reconocimiento de Aprendizajes Previos - RAP, Estrategias Inmersivas, Identificación de Brechas, Nuevas Oportunidades para la Empleabilidad -NOE, se llegó a más personas y municipios a nivel nacional, en total fueron 1.019 municipios atendidos, 147 de los cuales fueron PDET.

Para el cierre del 2022 se certificaron 200.385 personas en competencias laborales superando la meta en 110.86%, de las cuales 23.438 son personas identificadas como población vulnerable. A través de las alianzas con el programa "Saber Hacer Vale" del Ministerio del Trabajo, OIT mujeres, OIT Café, ACNUR, se realizaron procesos a más de 7.000 personas, cabe resaltar que se expidieron 265.033 certificaciones en competencias laborales, igualmente se evaluaron 204.875 personas para una ejecución superior a la meta trazada del 108.08% De las 200.385 personas certificadas.

NORMAS SECTORIALES DE COMPETENCIA LABORAL: Se elaboraron/actualizaron un total de 364 Normas Sectoriales de Competencia Laboral -NSCL-, las cuales fueron avaladas por Consejo Ejecutivo de Mesa Sectorial y aprobadas por el Consejo Directivo Nacional del SENA.



CATÁLOGOS DE CUALIFICACIONES: A diciembre de 2022, se logró la aprobación de 364 NSCL a nivel nacional por parte del Consejo Directivo Nacional del SENA. Adicionalmente, fueron diseñadas las Estructuras de Cualificación de los Catálogos de “Cuero, Calzado y Marroquinería” y “Diseño y Mobiliario”, logrando llegar al cumplimiento de 100% de la meta (2 Catálogos de cualificaciones).

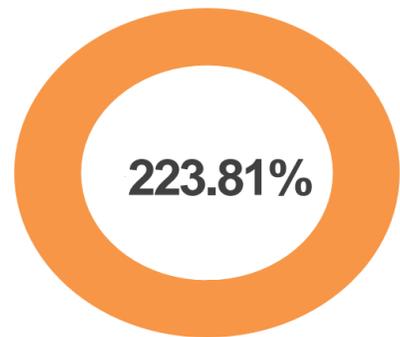
También se elaboró el documento con lineamientos y recomendaciones para las áreas misionales del SENA sobre el Modelo Institucional de Cualificaciones, y se realizaron jornadas de apropiación conceptual de las cualificaciones con funcionarios del SENA. De igual forma, se acompañó al Ministerio del Trabajo en talleres para proporcionar elementos conceptuales sobre el contenido y uso de las cualificaciones de la formación para el trabajo dirigidos a 302 Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano y Entidades de Educación Superior y SENA.

No se cumplieron las metas de los indicadores de trabajadores y cupos del Programa de Formación Continua Especializada debido a que de acuerdo con la información de los 41 convenios especiales de cooperación que fueron aprobados en el marco de la convocatoria 2022 del Programa de Formación Continua Especializada se alcanzaría la formación de un total de 68.130 trabajadores, cifra que solo fue posible establecer una vez fueron aprobados los proyectos presentados, la cual resultó menor a la inicialmente prevista para el plan de acción 2022 del Programa. El ajuste de la meta fue solicitado a la Dirección de Planeación teniendo en cuenta la cantidad de proyectos aprobados y los beneficiarios potenciales, pero el cambio no fue aprobado.

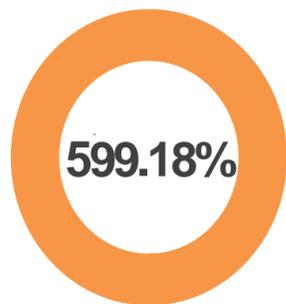
Sin embargo, se logró formar a 69.824 trabajadores (102,5% de la meta potencial) que representaron 78.084 cupos, a través de 348 acciones de formación desarrolladas en 1.851 grupos de formación, quienes participaron de conferencias, foros, talleres, seminarios cursos y diplomados, beneficiando a 952 municipios de 33 departamentos, incluyendo Bogotá.

FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA: Este indicador no presenta ejecución debido a que la apertura de la Convocatoria 2022 del Programa de Formación Continua Especializada no present ejecución en el Segundo semestre debido a que se realizó en el primer semestre del 2022, las propuestas presentadas fueron evaluadas técnicamente los resultados publicados a mitad del 2022. Los proyectos viabilizados técnicamente fueron aprobados por el Consejo Directivo Nacional del SENA el 29 de junio y su ejecución inició en julio; en el marco del nuevo acuerdo del Programa (Acuerdo 0007 de 2021).

Análisis cuantitativo



PM 2. Formar el talento humano pertinentes que demanda el sector empresarial del país.



Meta 8.500 > Real 50.930

KPI 1: Personas beneficiarias de la formación en entorno laboral SENA – Oferta especial empresarial (T)



Meta 3.615 > Real 3.619

KPI 2: Empresas beneficiarias de la formación en entorno laboral (T)



Meta 174.046 > Real 167.696

KPI 3: Estudiantes de educación media con doble titulación (T)



Meta 1.313.154 > Real 1.308.089

KPI 4: Personas con formación titulada del SENA

Análisis cualitativo

Vigencia 2022



Personas beneficiarias de la formación en entorno laboral SENA – Oferta especial empresarial (T): Durante la vigencia del 2022 se beneficiaron 50.930 personas con la oferta especial empresarial (T) superando la meta en un 599,18%

Estudiantes de educación media con doble titulación (T): Para el segundo semestre del 2022 se tenía una meta de 174.046 estudiantes de educación media y se logró ejecutar una meta del 96,35%.

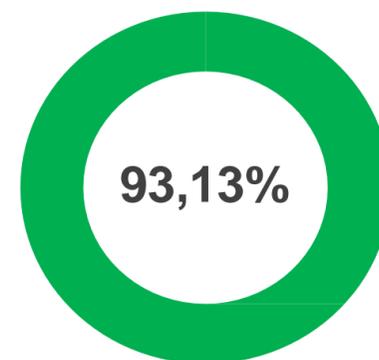
Empresas beneficiarias de la formación en entorno laboral (T): Para el cierre de la vigencia del 2022 se logró beneficiar a 167.696 empresas en la formación del entorno laboral (T) cumpliendo un 100,11%

Personas con formación titulada del SENA: Durante la vigencia del 2022 el SENA logró formar 1.308.089 con un cumplimiento del 99,61%

Análisis Cuantitativo



Vigencia 2022

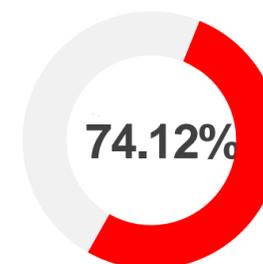


PM 3. Fortalecer la intermediación laboral para cubrir las necesidades de talento humano requerido por las empresas.



Meta Real
475.280 533.037

KPI 1: Colocaciones a través de la Agencia Pública de Empleo



Meta Real
115.640 85.716

KPI 2: Colocaciones a través de la Agencia Pública de Empleo en sectores de la Economía Naranja

Análisis cualitativo

Vigencia 2022



El indicador de Colocaciones a través de la Agencia Pública de Empleo, presenta una ejecución del 112,2%, sobre el 100% esperado.

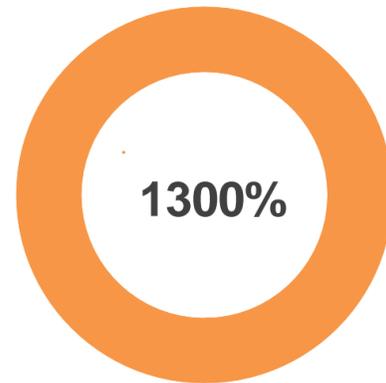
Para el indicador de economía naranja, cabe resaltar que fue uno de los sectores más afectados por la pandemia, lo que hace que el comportamiento de este indicador sea bajo, 74,1%, sobre el 100% esperado, adicionalmente que en marzo y junio de 2020 se hizo una parametrización en el sistema producto del trabajo de varias instituciones del Gobierno Nacional y esto afectó negativamente las colocaciones catalogadas dentro de este grupo. En los comités técnicos con el Director ya se definieron algunas estrategias de seguimiento para poder velar por el cumplimiento de este indicador.

Análisis

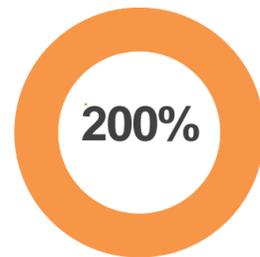
Cuantitativo y cualitativo

0%  | 80% - 89% 
0% - 79%  | 90% - 100% 

Vigencia 2022 

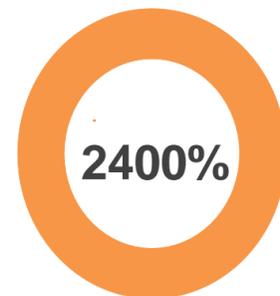


PM 4. Desarrollar capacidades de investigación aplicada e innovación en el capital humano y el tejido empresarial del país



Meta 1  Real 2

KPI 1: Patentes otorgadas al SENA por parte de la Superintendencia de industria y comercio



Meta 1  Real 24

KPI 2: Patentes solicitadas por el SENA a la Superintendencia de Industria y Comercio

El Plan de Acción como hoja de ruta de las actividades a cumplir por parte de la Dirección de Formación Profesional contiene las métricas de las estrategias principales a efectuar durante la vigencia 2022 que apunten al cumplimiento de los objetivos del plan estratégico institucional 2019-2022; por lo anterior, los indicadores de la Dirección de Formación Profesional tuvieron un cumplimiento superior al 100%, el cual se observa que la meta establecida del indicador de Patentes otorgadas al SENA por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio tuvo un cumplimiento del 200% teniendo en cuenta que se concedieron dos patentes; igualmente en la meta establecida del indicador las patentes solicitadas por el SENA a la Superintendencia de Industria y Comercio tuvo un cumplimiento del 2.400%, este porcentaje se debe a que se solicitaron 24 patentes superando así la meta establecida de 1 patente

03

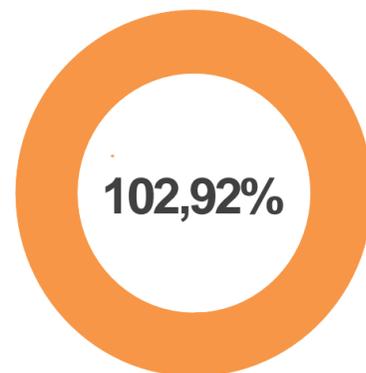
Cumplimiento objetivos Perspectiva desarrollo institucional

Análisis

Cuantitativo y cualitativo

0%  | 80% - 89% 
0% - 79%  | 90% - 100% 

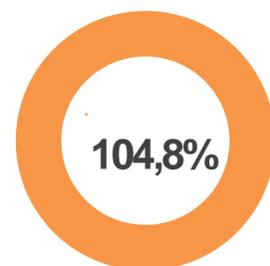
Vigencia 2022



102,92%

DI 1. Promover el desarrollo integral del talento humano SENA

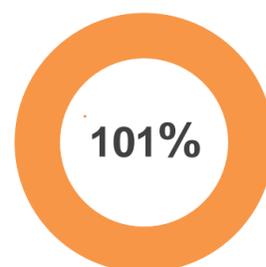
Evolución del índice de clima organizacional: Se llevo a cabo en el mes de diciembre 2022 la medición del ambiente laboral bajo la metodología Great Place To Work, arrojando un resultado de "MUY SATISFACTORIO" con un puntaje de 87 superando la expectativa de 83, registrando un avance significativo frente a la medición ejecutada en la vigencia 2019, cuyo índice era de 80.



104,8%

Meta 83  Real 87

KPI 1. Evolución del índice de clima organizacional



101%

Meta 98  Real 99

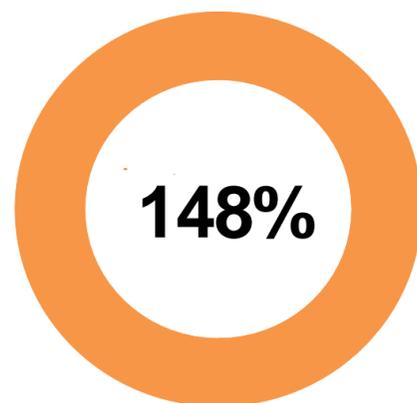
KPI 2: Mejorar el índice de desempeño de la Dimensión Operativa de Talento Humano

El índice de desempeño de la Dimensión Operativa de Talento Humano: A diciembre de 2022 se registró un índice de resultado de la medición del Furag para la vigencia 2022, del 101%

Análisis cuantitativo y cualitativo



DI 2. Consolidar una cultura SENA humanista, responsable y competitiva.



Meta  Real
- 0.42 -0,90

KPI 1. Evolución del cierre de brechas hacia la cultura organizacional SENA requerida

Evolución del cierre de brechas hacia la cultura organizacional SENA requerida:

Durante el cuarto trimestre 2022 en el marco de la Ruta de Sostenibilidad de la IV Fase del Proyecto de Renovación Cultural se han venido desarrollando las siguientes estrategias que le apuntan a la sostenibilidad de la renovación con tres ejes esenciales como la apropiación, la valoración y el conocimiento como parte del pilar principios se llevaron a cabo dos charlas virtuales con la asistencia aproximada de 310 personas

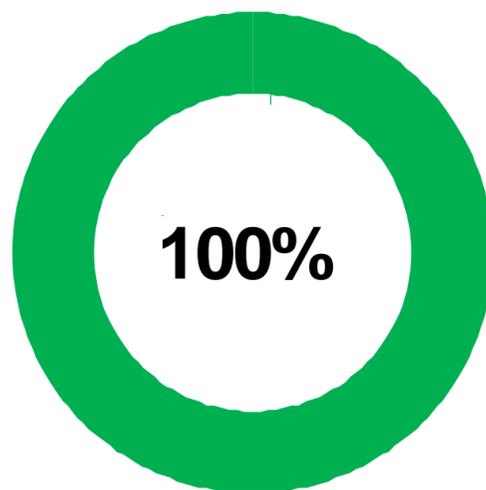
Entre estas están Mindfulness cultura de bienestar y vida plena Neurociencia y Liderazgo Inspirador. Así mismo, se adelantaron espacios estratégicos de reflexión y difusión de mensajes claves de la Renovación Cultural como Bootcamp, regional Risaralda taller cultura VIP semana de inclusión, taller gestión de cambio y comunicación asertiva dirección de formación.

En el marco del pilar talento en el mes de octubre se desarrolló el 3er Foro virtual Cultura y convergencias sociales de los retos de las organizaciones en contextos de cambio, en el cual se obtuvieron por YouTube 108 visualizaciones en un tiempo de 28 horas de visualizaciones, Impresiones (número de veces que se muestra la miniatura a los usuarios) 4536 Facebook Espectadores simultáneos 1214 Interacciones 198 Comentarios 57 Veces compartido 20 Impresiones o personas alcanzadas 6249

Análisis cuantitativo y cualitativo



DI 3. Transformar diligentemente la provisión y prestación de los servicios institucionales



Meta Real
90% 90%

KPI 1. Evolución del cierre de brechas del índice de Transformación Digital del SENA

Evolución del cierre de brechas del Índice de Transformación Digital – TD del SENA: En lo corrido del segundo semestre de 2022 se llevaron a cabo acciones de Gestión del Cambio y experiencia de usuario, Identificando necesidades, así: divulgación y socialización de las acciones de TD del SENA; fortalecimiento de gestión del cambio y experiencia en los proyectos del Plan de TD y el tercero, fortalecimiento y generación de capacidades institucionales.

En el marco del modelo de ciudades y territorios inteligentes y sostenibles del SENA se entregaron tableros de control y se trabaja en el desarrollo de pruebas piloto en ocho (8) regionales, Formulación de los Planes de Transformación Digital de las regionales, alineadas a las brechas identificadas en el Plan de Transformación Digital del SENA, Fortalecimiento del banco de instructores a través del desarrollo de nuevos módulos para optimizar los procesos de postulación y selección, Implementación del ChatBot para mejorar la interacción con los grupos de interés, implementación de un nuevo canal de relacionamiento con grupos de interés a través del WhatsApp Bussines, Creación de la estrategia Conectados y puesta en funcionamiento de la herramienta SENA App que permite a través de una aplicación móvil la creación y fortalecimiento de comunidades virtuales de interacción entre los diferentes grupos de interés y el SENA, actualización del gestor de relacionamiento institucional con los grupos de interés (CRM), Diseño e implementación de nuevos programas de formación complementaria para el desarrollo de habilidades digitales que incluyen estrategias formativas inmersivas, participación en webinars, talleres y actividades de divulgación en competencias y habilidades digitales, Estrategia SENA en formación para la INDUSTRIA 4.0, Conformación del equipo de dinamizadores de Ciudadanía digital

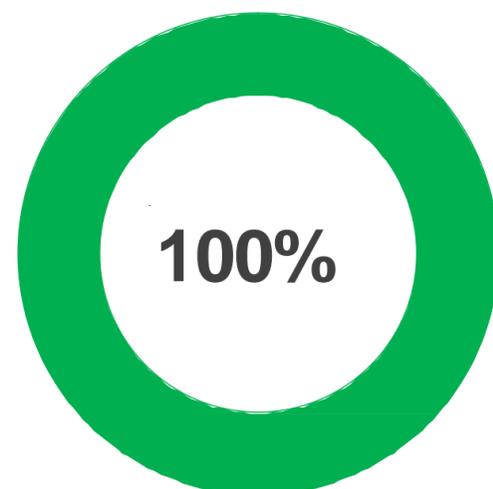
Análisis cuantitativo y cualitativo

0%  | 80% - 89% 
0% - 79%  | 90% - 100% 

Vigencia 2022



DI 4. Potenciar el uso de las TIC's para soportar la estrategia institucional



Meta  Real
100% 100%

KPI 1. Evolución del cierre de brechas tecnológicas institucionales

Para el segundo semestre de 2022 el indicador el cual se mide a través del porcentaje de implementación de la Política de Gobierno Digital genera como resultado: 100% de cumplimiento, resultado obtenido del promedio de los 2 componentes:

TIC para el estado: 100%

TIC para la sociedad: 100%

Resultados por Habilitador:

Arquitectura (100%)

Seguridad y Privacidad (100%)

Servicios Ciudadanos Digitales (100%)

Resultados por Propósito:

Servicios Digitales de Confianza y Calidad (100%)

Procesos Internos Seguros y Eficientes a partir de las capacidades de gestión (100%)

Toma de Decisiones Basadas en Datos (100%)

Empoderamiento ciudadano a través de la consolidación de un estado abierto (100%)

Impulso en el desarrollo de territorios y ciudades inteligentes (100%)

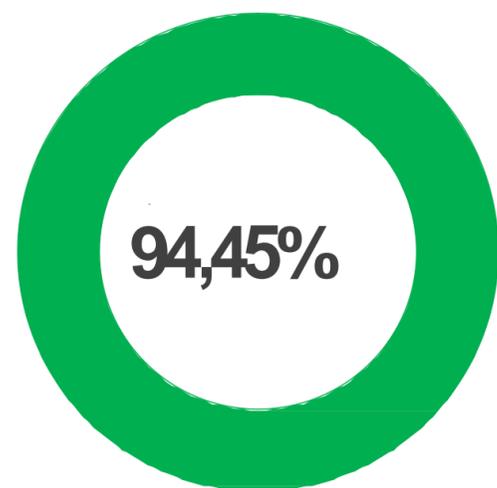
Análisis cuantitativo y cualitativo

0%  | 80% - 89% 
0% - 79%  | 90% - 100% 

Vigencia 2022



DI 5. Actualizar los modelos y sistemas de gestión de la entidad



Meta  Real
95 93,9

KPI 1. Mejora del índice de Desempeño Institucional del SENA

Se publicaron los resultados del FURAG por parte del DAFP en el cual se establece al SENA con un IDI de 93,9. El IDI del SENA fue establecido como una de las seis entidades que mayores avances en el cuatrienio, se socializaron los resultados del FURAG a nivel nacional y a partir de estos resultados se establecieron los planes de cierre de brecha.

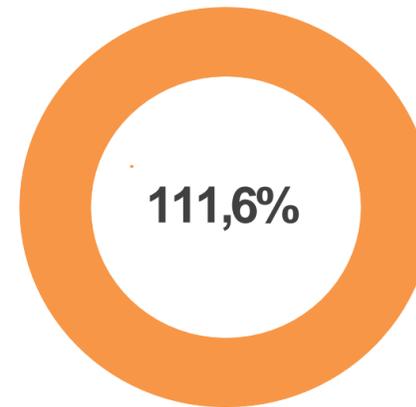
04

Cumplimiento objetivos Perspectiva recursos

Análisis cuantitativo

0%  | 80% - 89% 
0% - 79%  | 90% - 100% 

Vigencia 2022 

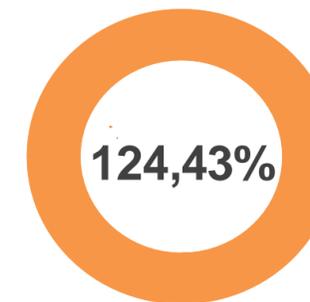


R 1. Optimizar el uso de los recursos institucionales



Meta 98,70%  Real 98,74%

KP 1. Evolución de la ejecución de los recursos financieros de funcionamiento e inversión (compromisos)



Meta 100%  Real 124.43%

KP 2. Evolución del recaudo financiero

Análisis cualitativo

Vigencia 2022



De la tres (3) obras ejecutadas por la Dirección General y totalmente financiadas por el SENA, quedaron en ejecución: Bogotá: 69 %, Buenaventura: 95 % y Soacha: 32 %.

De un presupuesto apropiado a las áreas de Dirección General por \$2.240.495 Mill al corte de diciembre 31-2022 se refleja en compromisos \$2.212.197 mil con el 98,74%.

Los proyectos que se viabilizaron al cuarto trimestre de 2022 están distribuidos de la siguiente manera: Amazonas 3; Antioquia 5; Arauca 3; Atlántico 5; Bogotá D.C. 7; Bolívar 1; Boyacá 3; Caldas 0; Caquetá 0; Casanare 1; Cauca 1; Cesar 0; Chocó 5; Córdoba 2; Cundinamarca 5; Guainía 1; Guajira 0; Guaviare 10; Huila 8; Magdalena 1; Meta 0; Nariño 1; Norte De Santander 3; Putumayo 1; Quindío 2; Risaralda 2; San Andrés 3; Santander 7; Sucre 0; Tolima 1; Valle 8; Vaupés 1; Vichada 3 para un total de 93 proyectos viabilizados a nivel nacional.

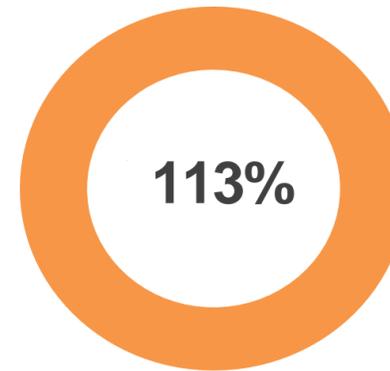
En la vigencia 2022 con corte al 31 de diciembre se presentó recaudo del 118% de lo proyectado para el año, con ingresos superiores por valor de \$206.189 millones lo anterior impulsado por el crecimiento sostenido de la economía, el crecimiento constante de la tasa de interés de política monetaria y los altos niveles de inflación.

En la vigencia 2022 con corte al 31 de dic se presentó recaudo del 116% de lo proyectado para el año, con ingresos superiores por valor de \$23.867 millones lo anterior impulsado por el crecimiento sostenido de la economía, el crecimiento constante de la tasa de interés de política monetaria y los altos niveles de inflación.

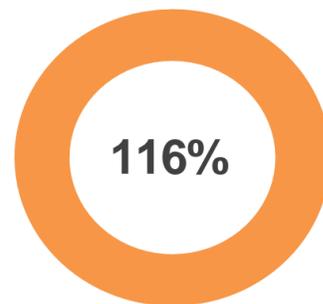
Análisis cuantitativo

0%  | 80% - 89% 
0% - 79%  | 90% - 100% 

Vigencia 2022

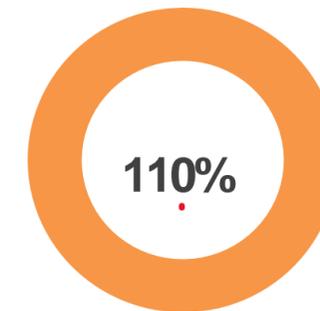


R 2. Robustecer las alianzas estratégicas con entidades nacionales e internacionales



Meta 25  Real 29

KP 1. Alianzas estratégicas, convenios y/o proyectos nacionales e internacionales suscritos y/o fortalecidos por el SENA.



Meta \$2.200  Real \$2.417,52

KP 2. Aportes efectuados en especie por los aliados de cooperación mediante las alianzas estratégicas, convenios y/o proyectos del SENA.

Análisis cualitativo

Vigencia 2022



La Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas durante el año 2022 destacando su gestión, logró nuevos espacios de practica a través de la regulación de cuota y la convocatoria de empresas para el patrocinio de aprendices de manera voluntaria; alcanzando el cumplimiento de los indicadores de contrato de aprendizaje en donde los aprendices lograrán culminar su proceso formativo y por ende obtener su certificación; así mismo, promoviendo la política de internacionalización, se suscribieron más de 29 alianzas con cooperantes nacionales e internacionales para posibilitar una activa generación y transferencia de conocimientos que permita al personal formado insertarse y responder a los retos del mercado altamente competitivo; de igual manera es preciso indicar que 4 de esas alianzas se realizaron con prestigiosas entidades tales como Sheworks, Ibraco, Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano y Oit/Cinterfor con quienes se lograron aportes en especie que permitieron dar cumplimiento superior al 100% del indicador propuesto.

Conclusiones

Vigencia 2022



En el Plan estratégico 2019- 2022 se cumplieron las metas establecidas para el año 2022 de las 4 perspectivas (Valor Publico, Procesos Misionales, Desarrollo Institucional y Recursos) que se alinearon con el mapa estratégico, de esta manera se cumplió con los diferentes procesos de formación del SENA , la creación y fortalecimiento empresarial, así mismo se generó empleo decente a través del Fondo Emprender; se propició la creación de oportunidades a la población vulnerable y se certificaron diferentes competencias laborales; por otra parte SENNOVA solicitó patentes de diferentes proyectos de ciencia, tecnología e innovación, los cuales superaron las metas establecidas.

El SENA realizó la medición del ambiente laboral bajo la metodología Great Place To Work arrojando un resultado muy satisfactorio.

Finalmente hubo una buena optimización de recursos financieros de funcionamiento e inversión, superando la meta establecida, al tiempo que se suscribieron y fortalecieron alianzas estratégicas y convenios nacionales e internacionales por parte de la entidad.



GRACIAS

Línea de atención al ciudadano: 01 8000 910270

Línea de atención al empresario: 01 8000 910682



@SENAComunica

www.sena.edu.co