PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

FORMATO INFORME MENSUAL EJECUCIÓN CONTRACTUAL

Ciudad y fecha: Dosquebradas Febrero de 2025

Señor (a)
Henry Arévalo Espinosa
SUPERVISOR(A) CONTRATO **No. CO1.PCCNTR.7268284**
Cargo del supervisor
Coordinador Administrativo
Dosquebradas

Asunto: Informe mensual de ejecución contractual Mes de Febrero del año 2025

Referencia: No CO1.PCCNTR.7268284

Yuly Andrea Arcila Zapata, identificado con la cédula de ciudadanía No. 24398678 de , en mi calidad de Contratista del SENA, como Profesional de planeación estratégica , en cumplimiento del Contrato de Prestación de Servicios de la referencia, a continuación, presento el Informe de actividades realizadas en el mes objeto de cobro.

Valor y forma de Pago: *Se fija como valor total para el contrato la suma de CINCUENTA Y DOS MILLONES SEISCIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL QUINIENTOS PESOS M/CTE. ($ 52.684.500,00) Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente al mes de enero de 2025 por valor de DOS MILLONES TRESCIENTOS DIECISITE MIL QUINIENTOS PESOS M/CTE. ($ 2.317.500,00), b) Once (11) pagos iguales por los meses de (febrero) a (diciembre) de 2025, por valor de CUATRO MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS M/CTE. ($ 4.635.000,00) cada uno.*

Plazo: Será hasta el 31 de diciembre de 2025

OBJETO:
Prestar los servicios profesionales para apoyar la formulación, gestión y seguimiento de las políticas, estrategias, procesos, planes, programas y proyectos del centro de formación, en cumplimiento de las funciones que competen al centro de formación según las orientaciones y lineamientos emitidos por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

Obligaciones Especificas:

No	Obligaciones	Acciones realizadas	Evidencias
1	Apoyar a la subdirección de Centro en la elaboración de estudios sectoriales y tecnológicos orientados por el Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional, para mejorar la toma de decisiones estratégicas y la aplicación de los resultados.	Se realiza la socialización de las obligaciones del plan de acción, con subdirección y lideres del proceso del centro.	Anexo 1
2	Apoyar a la subdirección del centro en la implementación y seguimiento a las políticas definidas en el Modelo Integrado de fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos, seguridad digital, control interno, y apoyar las estrategias de relación estado ciudadano y demás estrategias en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.	Se proyectan todas las actividades del plan de acción, correspondientes al MIPG, y se proyecta seguimiento del mismo.	Anexo 2
3	Apoyar el levantamiento de la información financiera, estructurar y consolidar reportes sobre el		

	comportamiento financiero y presupuestal del centro de formación y apoyar a la consolidación de registros y reporte de los datos financieros, requeridos para el plan de centro y como insumo de la apertura presupuestal para la siguiente vigencia.		
4	Generar los reportes e informes de cumplimento de las políticas, estrategias, procesos, resultados, planes, programas y proyectos requeridos a nivel interno y externo apoyados en herramientas de análisis de datos.	Se realiza Comité Primario del Centro de Formación, para proyectar metas y cumplimientos de todas las estrategias y programas pertinentes para vigencia 2025	Anexo 3 Realizo el Martes 11 de Febrero de 2025
5	Apoyar el seguimiento y el monitoreo de los indicadores de gestión establecidos por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo para la medición del desempeño de del centro, monitoreando el estado de los ambientes de aprendizaje, la disponibilidad de materiales y el cumplimiento de las condiciones mínimas en las diferentes dependencias del centro de formación, generando alertas a la Subdirección del Centro y a la Dirección de Formación Profesional, cuando se presente algún incumplimiento.		
6	Elaborar la información y registrarla en los formularios dispuestos para la construcción del Plan de Acción en cada vigencia, con la participación de los grupos de trabajo de la		

	regional de acuerdo con el cronograma establecido por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.		
7	Acompañar metodológicamente la formulación, radicación y seguimiento de los proyectos que presente el centro de formación ante las diferentes alternativas dispuestas por la Dirección General.		
8	Realizar el seguimiento y validar los reportes de la ejecución del presupuesto del centro de formación.	Se realizado el seguimiento a los informes de ejecución presupuestal	Anexo 4
9	Apoyar metodológica y técnicamente a los grupos de trabajo del centro de formación en el análisis de los informes de costos, en el marco de la política de gestión presupuestal y eficiencia del gasto público.		
10	Acompañar a las distintas dependencias en el análisis, verificación y consolidación de necesidades presupuestales para la prestación de los servicios institucionales en el centro de formación.		
11	Participar en las jornadas que convoque la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo y desarrollar las actividades y compromisos que		

	se formulen para el mejoramiento en la respuesta institucional.		
12	Elaborar presentaciones e informes que le correspondan según su objeto contractual y obligaciones.		
13	Responder oportunamente las comunicaciones, peticiones, y demás actuaciones administrativas que le correspondan según su objeto contractual y obligaciones.	Auditoría Interna	Anexo 5

A continuación, relaciono los desplazamientos que realicé previo a la presentación de este informe. Una vez finalizado cada desplazamiento presenté al ordenador del gasto el informe en el Formato Informe Legalización Desplazamiento Contratista GTH-F-087, en el que se describieron las actividades desarrolladas y los resultados de cada desplazamiento. Cada informe cuenta con el visto bueno del Supervisor.

Se lista a continuación el soporte de la legalización de los desplazamientos realizados, los cuales forman parte integral del presente informe de ejecución contractual.

ITEM	No DE LA ORDEN DE VIAJE	LUGAR DE DESPLAZAMIENTO	FECHA DE DESPLAZAMIENTO INICIAL	FECHA DE DESPLAZAMIENTO FINAL
1.		No hubo en el periodo		
2.				

Nota 1: Por cada desplazamiento que haya realizado el contratista, adjuntará el respectivo informe que la soporte. En caso de haber realizado el desplazamiento en fecha posterior a

la presentación del informe de ejecución contractual, deberá reportarlo en el siguiente informe de ejecución contractual.

Para el trámite de la cuenta me permito adjuntar: Documentos electrónicos enunciados como evidencias del cumplimiento de las obligaciones contractuales y los desplazamientos realizados y el No. **7955673756** de la planilla mes de Enero 2025. (Decreto Ley 2106 de 2019 – "Decreto Ley Antitrámites")

Evidencias en (xx) folios

Cordialmente,

Firma

Yuly Andrea Arcila Zapata

Contratista

C.C. No. 24398678

Recibí a satisfacción:

Henry Arévalo Espinoza
SUPERVISOR(A) CONTRATO **No.**

Coordinador Administrativo

ANEXO N° 1

ANEXO 1 PLAN DE ACCIÓN – PROCESOS




ODS
PMI
Plan Progresivo de Protección Social para Trabajadoras y Trabajadores Rurales
Planes Nacionales para la Reforma Rural Integral
CONPES
Reindustrialización, Sistema Nal de Cuidado, desarrollo productivo, víctimas, equidad de género, transición energética, jóvenes, competitividad agropecuaria, industrias culturales, bioceánico, emprendimiento, comercio electrónico.
PND
2022 – 2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida


PLAN NACIONAL DE DESARROLLO
PLAN ESTRATÉGICO SECTORIAL
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
2023
Plan de Acción
Planes Institucionales
Decreto 612 de 2018
2026





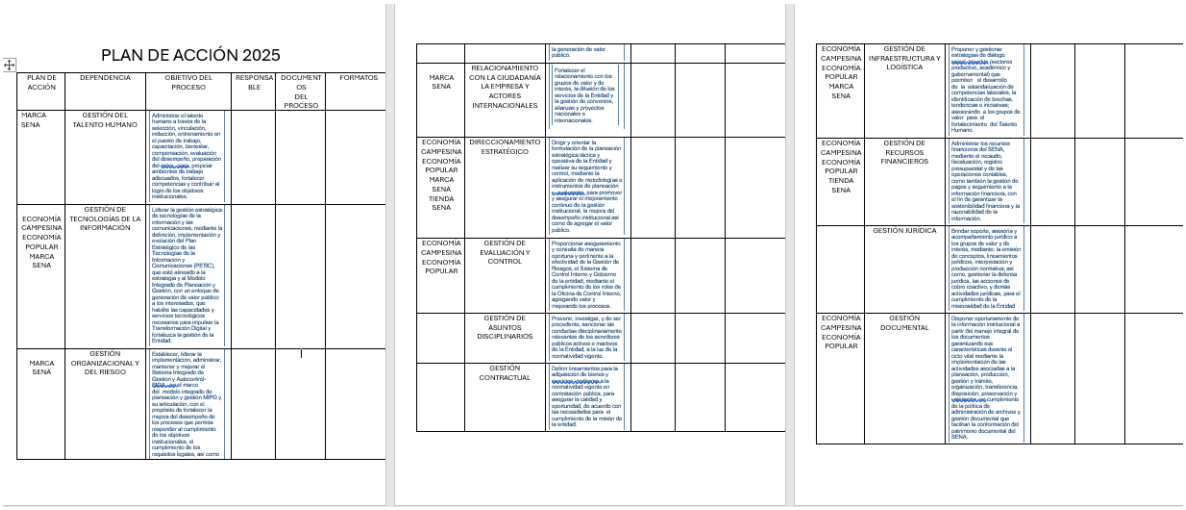
En cumplimiento de los requisitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el SENA formula el Plan de Acción, que será socializado por los directivos, incluyendo directores de área, jefes de oficina, directores regionales, subdirectores de centro y todos los colaboradores de la entidad, para facilitar su conocimiento y generar compromiso con el efectivo cumplimiento de las metas establecidas y con la articulación de los niveles estratégicos, tácticos y operativos.

Así mismo, el SENA ha desarrollado y reforzado estrategias de intervención destinadas a mitigar las brechas de capital humano y las limitaciones en la productividad laboral y empresarial. Este enfoque se alinea con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, donde el Gobierno Nacional prioriza la promoción de la economía popular y campesina como impulsores del desarrollo rural y la generación de ingresos en áreas rurales.



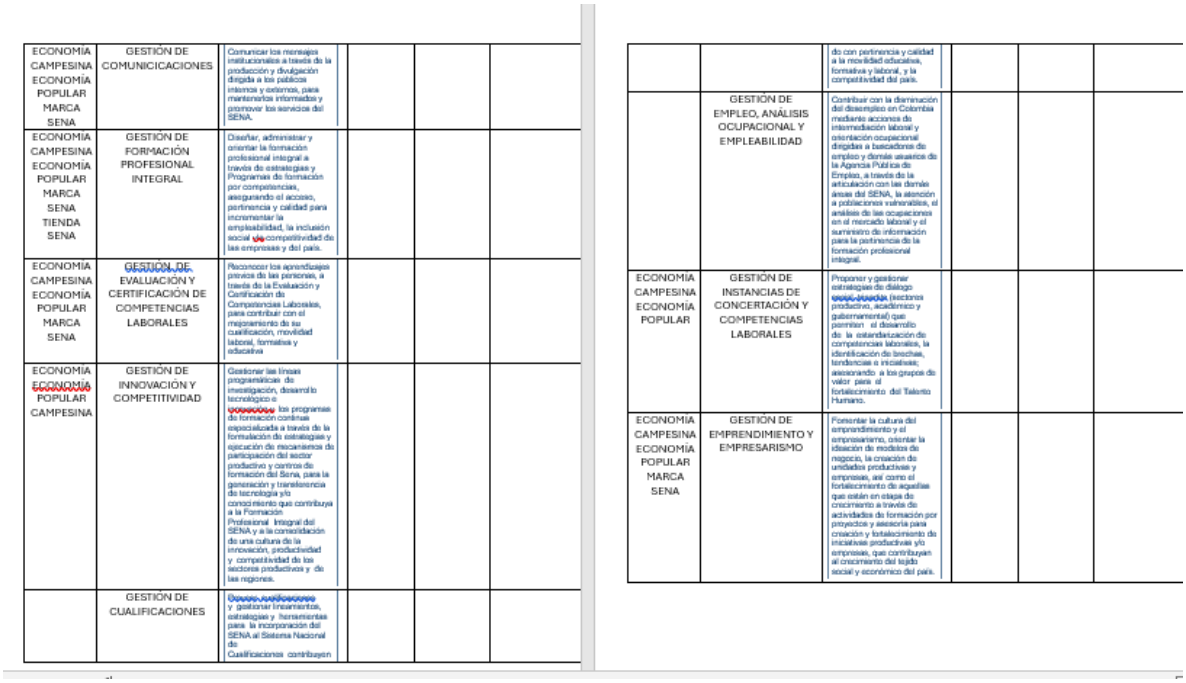
PLAN DE ACCIÓN 2025

PLAN DE ACCIÓN	DEPENDENCIA	OBJETIVO DEL PROCESO	RESPONSABLE	DOCUMENTOS DEL PROCESO	FORMATOS
MARCA SENA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR MARCA SENA	GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN				
MARCA SENA	GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DEL RIESGO				
MARCA SENA	RELACIONAMIENTO CON LA CIUDADANÍA LA EMPRESA Y ACTORES INTERNACIONALES				
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR MARCA SENA TIENDA SENA	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO				
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR	GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL				
	GESTIÓN DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS				
	GESTIÓN CONTRACTUAL				
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR	GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y LOGÍSTICA				
MARCA SENA					
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR TIENDA SENA	GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS				
	GESTIÓN JURÍDICA				
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR	GESTIÓN DOCUMENTAL				
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR MARCA SENA	GESTIÓN DE COMUNICICACIONES				
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR MARCA SENA TIENDA SENA	GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL				
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR MARCA SENA	GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES				
ECONOMÍA ECONOMÍA POPULAR CAMPESINA	GESTIÓN DE INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD				
	GESTIÓN DE CUALIFICACIONES				
	GESTIÓN DE EMPLEO, ANÁLISIS OCUPACIONAL Y EMPLEABILIDAD				



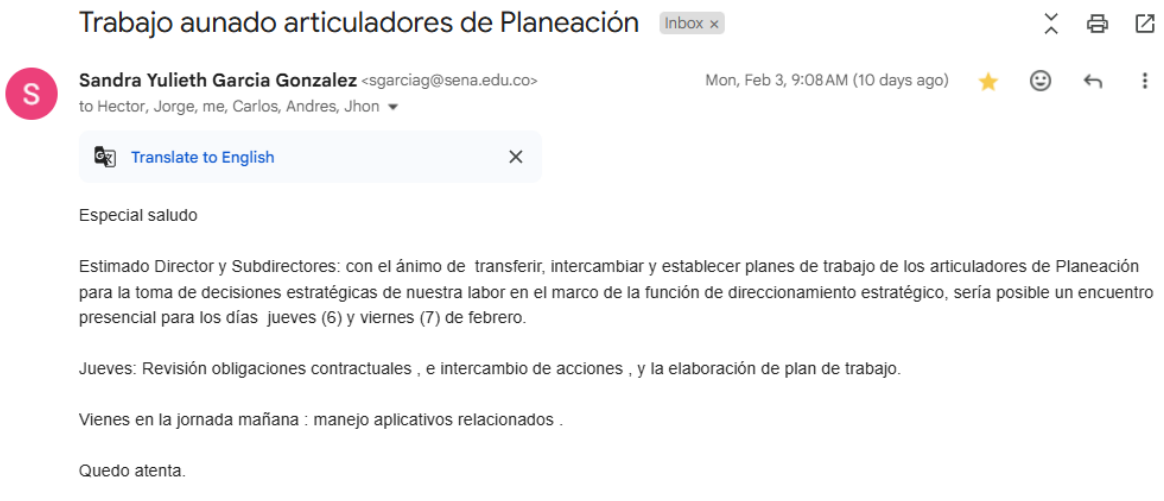
PLAN DE ACCIÓN 2025

PLAN DE ACCIÓN	DEPENDENCIA	OBJETIVO DEL PROCESO	RESPONSABLE	DOCUMENTOS DEL PROCESO	FORMATOS
MARCA SENA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Administrar el talento humano a través de la definición, vinculación, permanencia y desarrollo en el cuanto de trabajo, capacitación, bienestar, compensación, evaluación del desempeño, propiciando del [illegible] empresar ambientes de trabajo adecuados, fortalecer competencias y contribuir al logro de los objetivos institucionales.			
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR MARCA SENA	GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	Liderar la gestión estratégica de tecnologías de la información y las comunicaciones, mediante la definición, implementación y evolución del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (PETIC), que esté alineado a la estrategia y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con un enfoque de generación de valor público a los interesados, que habilite las capacidades y servicios tecnológicos necesarios para impulsar la Transformación Digital y fortalezca la gestión de la Entidad.			
MARCA SENA	GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DEL RIESGO	Establecer, liderar la implementación, administrar, mantener y mejorar el Subsistema Interno de Gestión y Autocontrol [illegible] del marco del modelo integrado de planeación y gestión MIPG y su articulación, con el propósito de fortalecer la mejora del desempeño de los procesos que permita el cumplimiento de los objetivos institucionales, el cumplimiento de los requisitos legales, así como			
		la generación de valor público.			
MARCA SENA	RELACIONAMIENTO CON LA CIUDADANÍA LA EMPRESA Y ACTORES INTERNACIONALES	Fortalecer el relacionamiento con los grupos de valor y de interés, la difusión de los servicios de la Entidad y la gestión de convenios, alianzas y proyectos nacionales e internacionales.			
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR MARCA SENA TIENDA SENA	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Dirigir y orientar la formulación de la planeación estratégica táctica y operativa de la Entidad y realizar su seguimiento y control, mediante la aplicación de metodologías e instrumentos de planeación [illegible], para promover y asegurar el mejoramiento continuo y la gestión institucional, la mejora del desempeño institucional así como de agregar el valor público.			
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR	GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	Proporcionar aseguramiento y consulta de manera oportuna y pertinente a la integridad de la Gestión de Riesgos, el Sistema de Control Interno y Gestión de la entidad, mediante el cumplimiento de los roles de la Oficina de Control Interno, agregando valor y mejorando los procesos.			
	GESTIÓN DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS	Proveer, investigar, y dar ser procedentes, sancionar las conductas que afecten el cumplimiento relevantes de los servidores públicos activos o inactivos de la Entidad, a la luz de la normatividad vigente.			
	GESTIÓN CONTRACTUAL	Definir lineamientos para la adquisición de bienes y [illegible] servicios, para la [illegible] en contratación pública, para asegurar la calidad y oportunidad, de acuerdo con las necesidades para el cumplimiento de la misión de la entidad.			
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR MARCA SENA	GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y LOGISTICA	Proponer y gestionar estrategias de dialogo [illegible] [illegible] (sectores productivo, académico y gubernamental) que permiten el desarrollo de la estandarización de procesos y procedimientos, la identificación de brechas, tendencias e iniciativas; asesorando a los grupos de valor para el fortalecimiento del Talento Humano.			
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR TIENDA SENA	GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS	Administrar los recursos financieros del SENA, mediante la programación, focalización, registro presupuestal y de las operaciones contables, como también la gestión de pagos y seguimiento a la información financiera, con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera y la razonabilidad de la información.			
	GESTIÓN JURÍDICA	Brindar soporte, asesoría y acompañamiento jurídico a los grupos de valor y de interés, mediante: la emisión de conceptos, lineamientos jurídicos, interpretación y producción normativa; así como la representación judicial y jurídica, las acciones de cobro coactivo, y demás actividades jurídicas, para el cumplimiento de la misionalidad de la Entidad			
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR	GESTIÓN DOCUMENTAL	Disponer oportunamente de la información institucional a través de la gestión integral de los documentos garantizando sus características durante el ciclo vital mediante la implementación de las actividades asociadas a la planeación, producción, gestión y trámite, organización, transferencia, disposición, preservación y [illegible] cumplimiento de la política de administración de archivos y gestión documental que facilitan la conformación del patrimonio documental del SENA.			



ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR MARCA SENA	GESTIÓN DE COMUNICICACIONES	Comunicar los mensajes institucionales a través de la producción y divulgación dirigida a los públicos internos y externos, para mantenerlos informados y promover los servicios del SENA.			
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR MARCA SENA TIENDA SENA	GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL	Diseñar, administrar y orientar la formación profesional integral a través de estrategias y Programas de formación por competencias, asegurando el acceso, pertinencia y calidad para incrementar la empleabilidad, la inclusión social y competitividad de las empresas y del país.			
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR MARCA SENA	GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES	Reconocer los aprendizajes previos de las personas, a través de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, para contribuir con el mejoramiento de su cualificación, movilidad laboral, formativa y educativa			
ECONOMÍA ECONOMÍA POPULAR CAMPESINA	GESTIÓN DE INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD	Gestionar las líneas programáticas de investigación, desarrollo tecnológico e [illegible] los programas de formación continua especializada a través de la formulación de estrategias y ejecución de mecanismos de participación del sector productivo y centros de formación del Sena, para la generación y transferencia de tecnología y/o conocimiento que contribuya a la Formación Profesional Integral del SENA y a la consolidación de una cultura de la innovación, productividad y competitividad de los sectores productivos y de las regiones.			
	GESTIÓN DE CUALIFICACIONES	[illegible] y gestionar lineamientos, estrategias y herramientas para la incorporación del SENA al Sistema Nacional de Cualificaciones contribuyen			
		do con pertinencia y calidad a la movilidad educativa, formativa y laboral, y la competitividad del país.			
	GESTIÓN DE EMPLEO, ANÁLISIS OCUPACIONAL Y EMPLEABILIDAD	Contribuir con la disminución del desempleo en Colombia mediante acciones de intermediación laboral y orientación ocupacional dirigidas a buscadores de empleo y demás usuarios de la Agencia Pública de Empleo, a través de la articulación con las demás áreas del SENA, la atención a poblaciones vulnerables, el análisis de las ocupaciones en el mercado laboral y el suministro de información para la pertinencia de la formación profesional integral.			
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR	GESTIÓN DE INSTANCIAS DE CONCERTACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES	Proponer y gestionar estrategias de diálogo social [illegible] (sectores productivo, académico y gubernamental) que permitan el desarrollo de la estandarización de competencias laborales, la identificación de brechas, tendencias e iniciativas; asesorando a los grupos de valor para el fortalecimiento del Talento Humano.			
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR MARCA SENA	GESTIÓN DE EMPRENDIMIENTO Y EMPRESARISMO	Fomentar la cultura del emprendimiento y el empresarismo, orientar la ideación de modelos de negocio, la creación de unidades productivas y empresas, así como el fortalecimiento de aquellas que están en etapa de crecimiento a través de actividades de formación por proyectos y asesoría para creación y fortalecimiento de iniciativas productivas y/o empresas, que contribuyan al crecimiento del tejido social y económico del país.			

ANEXO No 2



Trabajo aunado articuladores de Planeación Inbox ×

Sandra Yulieth Garcia Gonzalez <sgarciag@sena.edu.co> Mon, Feb 3, 9:08 AM (10 days ago)

to Hector, Jorge, me, Carlos, Andres, Jhon

Translate to English

Especial saludo

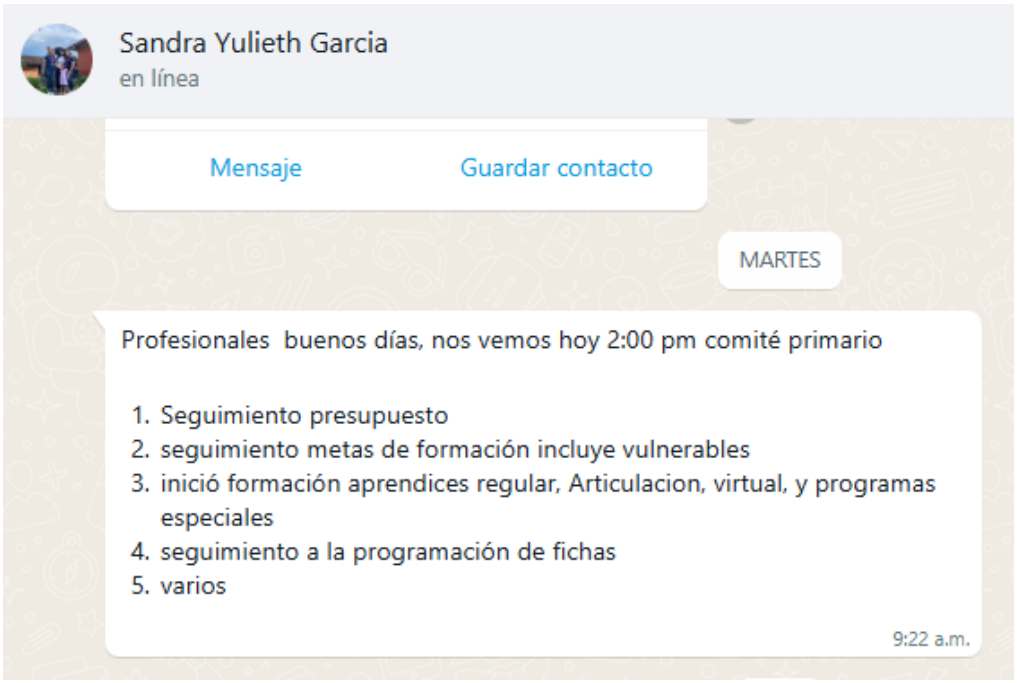
Estimado Director y Subdirectores: con el ánimo de transferir, intercambiar y establecer planes de trabajo de los articuladores de Planeación para la toma de decisiones estratégicas de nuestra labor en el marco de la función de direccionamiento estratégico, sería posible un encuentro presencial para los días jueves (6) y viernes (7) de febrero.

Jueves: Revisión obligaciones contractuales , e intercambio de acciones , y la elaboración de plan de trabajo.

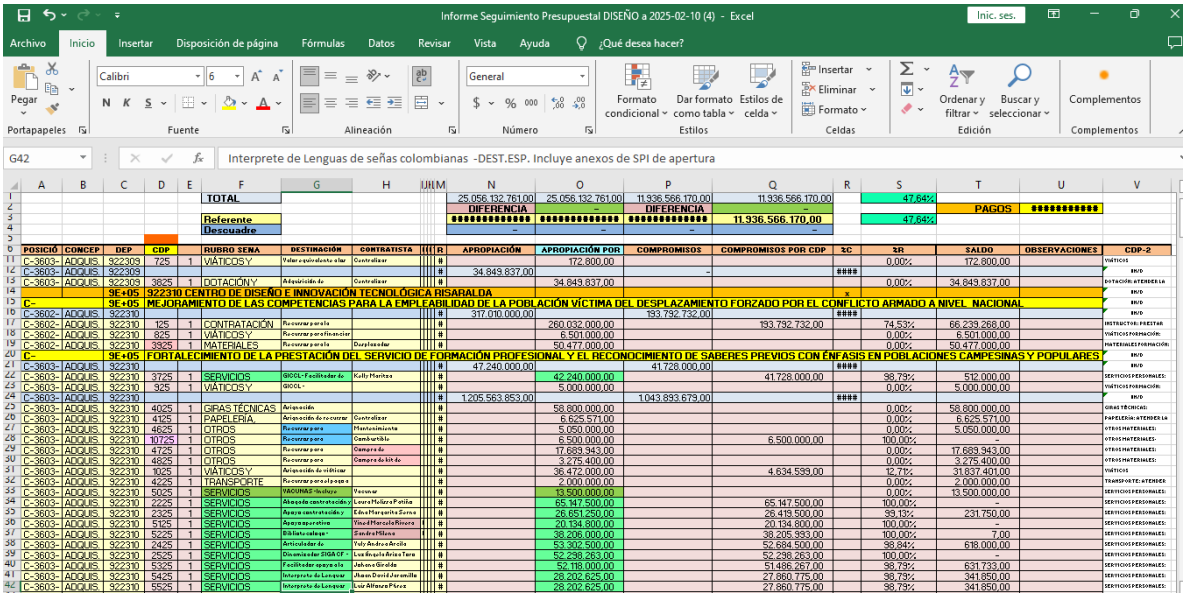
Vienes en la jornada mañana : manejo aplicativos relacionados .

Quedo atenta.

ANEXO No 3



ANEXO 4



ANEXO 5

Proceso Gestión, Evaluación y Control

Formato Informe de Cierre Auditoría Interna

Código: GEC-F-034

Versión: 03

Diciembre de 2024

Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol

Esta Auditoría cumple con las Normas Internacionales de Auditoría Interna emitidas por el Instituto de Auditoría Interna – IIA Global, de acuerdo con los resultados de la auditoría de calidad de la función de auditoría interna realizada en junio de 2022.

CONTENIDO

1. OBJETIVO GENERAL 4
2. ALCANCE 4
2.1. LIMITACIÓN AL ALCANCE 5
3. CONFORMACIÓN EQUIPO DE TRABAJO DE AUDITORÍA 5
4. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS DE AUDITORÍA 6
5. ANEXOS 15

Tipo de trabajo de aseguramiento	**Auditoría Especial**		**Auditoría Regular**	**X**
	Consultoría		**Trabajo de cumplimiento de ley**	
Código trabajo de aseguramiento	AR-2024-01-6060-23 Informe de Cierre			
Fecha trabajo de aseguramiento	29-10-2024 al 26-12-2024			
Dirección / Regional	Dirección General-Dirección de Formación Profesional, Regional Boyacá, Regional Risaralda y Regional Valle.			
Área / Centro de Formación	Regional Boyacá: Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial y Centro Minero. Regional Risaralda: Centro de Diseño e Innovación Tecnológica e Industrial y Centro de Comercio y Servicios. Regional Valle: Centro de la Construcción y Centro Náutico Pesquero de Buenaventura.			

1. OBJETIVO GENERAL

Realizar una evaluación y entregar una conclusión independiente sobre los procesos de gobierno, gestión de riesgos y control asociados con la **Planeación y Publicación de la Oferta Educativa,** determinados en el alcance de la auditoría que se adelanta en Dirección General con despliegue a Regionales y Centros de Formación Profesional.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.1.1. Proceso GFPI - Gestión de la Formación Profesional Integral

Verificar y evaluar el diseño y la efectividad de los controles del proceso de Gestión de Formación Profesional Integral relacionados con Planeación y Publicación de la Oferta Educativa en el alcance de la auditoría interna regular.

2. ALCANCE

El Alcance se determinó como resultado de un análisis de:

- Exposición a eventos externos e internos de la Entidad.
- Criterio profesional de los auditores aprobado por el jefe de la OCI.
- Disponibilidad de recurso humano, técnico, financiero, etc.

Por lo anterior, esta auditoría incluyó la verificación del cumplimiento a los siguientes procesos y procedimientos ejecutados en todas las etapas de la Planeación y Publicación de la Oferta Educativa en el período comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de octubre de 2024.

GFPI - Gestión de la Formación Profesional Integral

- GFPI-P-003 PROCEDIMIENTO PLANEACIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA OFERTA EDUCATIVA.
- GFPI-G-031 GUIA PLANEACIÓN INDICATIVA
- GFPI-G-030. GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DE METAS FORMACIÓN

2.1. LIMITACIÓN AL ALCANCE

En el desarrollo del trabajo de aseguramiento **No se presentaron limitaciones en el alcance**, toda vez que la información fue suministrada por los líderes y/o responsables de los procesos evaluados en el alcance de la auditoría.

3. CONFORMACIÓN EQUIPO DE TRABAJO DE AUDITORÍA

Auditor Responsable de la Auditoría – ARA

Juan Camilo González Caicedo – Administrador de Empresas

Auditoras

- Angélica María Páramo Gualteros – Administradora de Empresas
- Mayra Alejandra Carvajal Gómez – Ingeniera Ambiental
- María Angélica Carvajal Niviayo - Economista

4. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS DE AUDITORÍA

DESCRIPCIÓN DE OBSERVACIONES	NORMATIVIDAD/CRITERIO
Proceso: GFPI – Gestión de Formación Profesional Integral	
Procedimiento: GFPI-P-003 Procedimiento Planeación y Publicación de la Oferta Educativa	
Auditora: Angélica María Páramo Gualteros	
N°01 DEBILIDADES EN LA VERIFICACIÓN DE INHABILIDADES DE ASPIRANTES A LA OFERTA TITULADA CERRADA **Responsable del plan de mejoramiento:** • Regional Boyacá, Centro Minero y Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial. • Regional Risaralda, Centro de Diseño e Innovación Tecnológica Industrial y Centro de Comercio y Servicios. • Regional Valle, Centro Náutico Pesquero de Buenaventura y Centro de la Construcción. Desarrollados los procedimientos de auditoría en los centros de formación seleccionados, no se obtuvo evidencia de la verificación de inhabilidades de los aspirantes asociados a las 175 ofertas cerradas aprobadas en los correspondientes comités directivos regionales.	**GFPI-P-003 V2. Procedimiento planeación y publicación de la oferta educativa** Generalidad 16. Para la Publicación y Oferta Titulada Cerrada, se debe verificar adicionalmente inhabilidades de los aspirantes con los listados enviados por las empresas solicitantes, y si el requerimiento de la empresa es de nivel tecnológico, verificar la posibilidad de solicitar al Ministerio de Educación la modificación del registro calificado.

DESCRIPCIÓN DE OBSERVACIONES	NORMATIVIDAD/CRITERIO

OFERTA EDUCATIVA PRESENCIAL Y A DISTANCIA 2024
APROBACIONES OFERTA TITULADA CERRADA

REGIONAL	CENTRO DE FORMACIÓN	I OFERTA 2024	II OFERTA 2024	III OFERTA 2024	III OFERTA 2024	Total Centro
Boyacá	Centro Minero	52	0	2	0	**54**
	Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial	0	8	2	0	**10**
Risaralda	Centro de Diseño e Innovación Tecnológica Industrial	3	3	10	11	**27**
	Centro de Comercio y Servicios	5	5	7	0	**17**
Valle	Centro Náutico Pesquero de Buenaventura	3	1	18	10	**32**
	Centro de la Construcción	6	5	17	7	**35**
	Total muestra	**69**	**22**	**56**	**28**	**175**

Adicional a esto, se encontró que la verificación efectuada en los centros de formación evaluados de las regionales Boyacá, Risaralda y Valle, correspondió para el caso del Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial de la Regional Boyacá a comunicaciones de solicitud de formación al centro auditado, listados en Excel de aspirantes e inscritos a programas de formación, con registros de novedades y

DESCRIPCIÓN DE OBSERVACIONES	NORMATIVIDAD/CRITERIO
estados reportados por Sofia Plus; para el Centro de Comercio y Servicios de Risaralda a la validación de los aspirantes en Sofia Plus, donde se aportó en un listado sin formato, fecha, nombre del programa, que la causal de inhabilidad para 3 aspirantes correspondía a "Matriculado En Otro Programa"; para el Centro de Diseño e Innovación Tecnológica Industrial, también de Risaralda la validación se realizó en el momento de la matrícula del aspirante; y en el caso del Centro Náutico Pesquero de Buenaventura, se aportaron capturas de mensajes de WhatsApp y correos electrónicos, confirmando la validación en Sofia Plus. El Centro de la Construcción del Valle y el Centro Minero de Boyacá no aportaron evidencias de la validación de inhabilidades de los aspirantes a oferta cerrada. Las situaciones anteriormente expuestas pudieron presentarse por deficiencias en la ejecución de las actividades definidas en los procedimientos, particularmente en las contenidas en el GFPI-P-003 Planeación y Publicación de la Oferta Educativa, lo que lleva a que cada centro de formación realice las verificaciones qué y cómo considere pertinentes, desarrollando actividades que no contribuyen al procedimiento como verdaderas actividades de control, generando reprocesos y desconociendo las políticas de atención a poblaciones vulnerables. **Riesgo:** Posibilidad de afectación reputacional por aprobación de la oferta académica sin la validación de aspectos de pertinencia y calidad por parte	

DESCRIPCIÓN DE OBSERVACIONES	NORMATIVIDAD/CRITERIO
de los responsables en las direcciones regionales y la Dirección de Formación Profesional.	
N°02 DEBILIDADES EN EL ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS PARA LA PLANEACIÓN DE LA OFERTA ACADÉMICA **Responsable del plan de mejoramiento:** • Regional Boyacá, Centro Minero y Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial. • Regional Risaralda, Centro de Comercio y Servicios. • Regional Valle, Centro Náutico Pesquero de Buenaventura. Verificada la documentación aportada por los centros de formación objeto de esta auditoría, no se encontraron en su totalidad las evidencias relacionadas con los análisis de pertinencia y necesidades a que hace referencia el procedimiento de Planeación y Publicación de la Oferta Educativa para la primera oferta del 2024. De acuerdo con el precitado procedimiento, la propuesta de la oferta se debe generar basado en necesidades sectoriales, planes de desarrollo regionales y locales, planes de acción anuales de cada centro de formación, análisis de matriz de pertinencia y de acuerdo con los niveles que se requieran, la aprobación de registros calificados. Del mismo modo, se tienen en cuenta las necesidades de población vulnerable, víctimas, indígenas, afro y reinsertados. Para este análisis se identificaron seis (6) criterios que fueron validados con la información proporcionada por cada centro de formación:	**GFPI-P-003 V2. Procedimiento planeación y publicación de la oferta educativa** La propuesta de la oferta se debe generar basado en las necesidades sectoriales, planes de desarrollo regionales y locales, plan de acción anual de los Centros de Formación, análisis de matriz de pertinencia, y para los niveles que se requieran, aprobación del registro calificado. Adicionalmente, se tiene en cuenta las necesidades de población vulnerable, víctimas, indígenas, afro, reinsertados, así como sentencias y demás actos judiciales ordenados por las autoridades competentes. El Grupo de Gestión de Administración educativa en los centros de formación, son el encargado de la elaboración, seguimiento, y modificación de la programación indicativa. Este procedimiento hace referencia a dos momentos de la planeación de la oferta registrados en la programación indicativa: Programación indicativa anual: Corresponde a la planeación anual de la oferta, que se realiza en el segundo semestre para la siguiente vigencia. 2.Programación periodica de acuerdo a lo definido en el calendario academico ver actividad xx: Asociada a la programación de la oferta referido en las fechas del calendario académico. Nota 1: En los centros de formación donde no esté conformado un comité primario, el equipo pedagógico será el encargado de concertar y planear

9

GEC-F-034 V3

DESCRIPCIÓN DE OBSERVACIONES	NORMATIVIDAD/CRITERIO
Proceso: GFPI – Gestión de Formación Profesional Integral	
Procedimiento: GFPI-G-030. Guía para la Formulación de Metas Formación	
Auditora: Mayra Alejandra Carvajal Gómez	
N° 03 INCERTIDUMBRE EN EL ANÁLISIS DE LAS VARIABLES ASOCIADAS AL CÁLCULO DE METAS **Responsable del plan de mejoramiento:** • Regional Boyacá, Centro Minero y Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial. • Regional Risaralda, Centro de Diseño e Innovación Tecnológica Industrial y Centro de Comercio y Servicios. • Regional Valle, Centro Náutico Pesquero de Buenaventura y Centro de la Construcción. Revisada la información suministrada por el Grupo de Gestión de la Oferta, la Ejecución y Certificación de la Formación y los centros de formación al equipo auditor, no se evidenciaron soportes que den cuenta del análisis de la totalidad de las variables asociadas al cálculo de metas, que de acuerdo con la GFPI-G-030 Guía para la Formulación de Metas Formación, deben realizar los centros de formación para el establecimiento oficial de las metas. De acuerdo con la guía mencionada, el cálculo de metas se debe generar basado en la tecnología medular, capacidad instalada del centro, registros calificados y pertinencia de los programas de formación.	**GUIA GFPI-G-030. V3. GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DE METAS FORMACIÓN** **7. Variables asociadas al cálculo de metas** Las variables que se tendrán en cuenta para el cálculo de metas serán las siguientes: **7.1 Tecnología Medular** La tecnología medular del centro de formación debe estar asociada a las necesidades de los sectores productivos de la región, los centros de formación históricamente han estado relacionados con un sector principal, sin embargo, actualmente, algunos centros de formación se pueden clasificar como multisectoriales, debido a que, por su ubicación geográfica, necesidades locales y regionales, requieren atender diversos sectores productivos. La tecnología medular en los Centros de Formación no debe ser un factor restrictivo en la planeación de los cupos nuevos a desarrollar en la siguiente vigencia, la variedad de necesidades que hay que atender en las regiones va más allá de los límites de la tecnología medular inicial o histórica de cada centro de formación. Para la atención de la formación a través de la modalidad virtual, los centros no se deben enmarcar en las tecnologías medulares, ya que los aprendices de estos programas están ubicados en cualquier parte del

11

GEC-F-034 V3

DESCRIPCIÓN DE OBSERVACIONES	NORMATIVIDAD/CRITERIO
Para este análisis se validaron cuatro (4) variables de acuerdo con la información proporcionada por cada centro de formación: 1. Análisis tecnología medular 2. Análisis capacidad instalada de centro 3. Análisis registros calificados 4. Análisis pertinencia de los programas de formación *Anexo 2.* Lo anteriormente expuesto pudo obedecer a la carencia de un ejercicio técnico que permita determinar la capacidad operativa de los centros de formación y las regionales para la concertación de metas, situación que puede llevar a que estas no se encuentren ajustadas con las capacidades operativas reales de los centros de formación. **Riesgo:** Posibilidad de afectación económica por deficiencias en la estimación y proyección inicial de las metas de formación titulada y complementaria debido a errores en el cálculo de variables asociadas.	territorio y la respuesta a estas necesidades del país se da a nivel nacional con cada uno de los centros. Es importante que el centro planee los programas de formación virtual a atender para que la contratación de instructores (cuando no se cuenta con instructores de planta) sea acorde a lo requerido por los diseños curriculares. **7.2 Capacidad instalada de centro.** Esta variable se refiere a la infraestructura, cantidad y capacidad de ambientes convencionales y especializados, dotación de herramientas y equipos, instructores, con los que cuenta un centro de formación, y de esta manera, determinar la cantidad de aprendices a atender durante la vigencia. Es importante resaltar que la capacidad está impactada por la disponibilidad de ambientes y el número de jornadas que oferta el centro de formación. En la proyección de metas, se debe tener presente, que la programación de los instructores de planta debe ser prioridad para cada uno de los centros, en ese sentido, se deben revisar los perfiles de los instructores de planta con los que cuenta y priorizar la proyección de la atención de la formación en dichas áreas, de acuerdo con la normatividad vigente (resolución 642 de 2004). **7.3 Registros Calificados** Los registros calificados aplican únicamente a la formación de los niveles: tecnólogo y especialización tecnológica.

DESCRIPCIÓN DE OBSERVACIONES	NORMATIVIDAD/CRITERIO
	El centro de formación debe proyectar las metas para la siguiente vigencia, teniendo en cuenta los registros calificados vigentes, sus fechas de vencimiento y los tiempos para la obtención y aval por el Ministerio de Educación de los que se encuentran en proceso. **7.4 Pertinencia de los programas de formación** Actualmente, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, para el análisis de la pertinencia de un programa de formación cuenta con la herramienta "Matriz de Pertinencia" emitida por la Dirección de Empleo, dicha Matriz tiene como objetivo, la autoevaluación del desempeño de los programas de formación ejecutados, desde 5 componentes: vinculación laboral, etapa productiva, dinámica ocupacional, demanda social y apuestas productivas, determinando si un programa de formación responde a las necesidades del mercado laboral colombiano, y su relación con los planes y objetivos del país, con el fin de que contribuya a la toma de decisiones por parte de los subdirectores para continuar ofertando o no un programa de formación. (GEOOE-AN-008 Anexo metodológico para la elaboración de la matriz de pertinenecia, 2019) Se debe tener presente que la matriz o índice de pertinencia tiene los siguientes alcances, referidos por la Dirección de Empleo: • No incluye en sus cálculos el programa de articulación con la media. • Se incluyen los programas de Ampliación de cobertura que son asignados a las metas de las Regionales. • Este índice no abarca la formación complementaria, solo incluye programas de formación titulada. • En la variable contrato de aprendizaje, solo se tienen en cuenta los egresados que desarrollaron en su etapa productiva en dicha

13

GEC-F-034 V3

DESCRIPCIÓN DE OBSERVACIONES	NORMATIVIDAD/CRITERIO
	alternativa. Es decir, que no se tienen en cuenta los egresados que realizaron en su etapa productiva las demás alternativas como son: Monitorias, Pasantías, participación en proyectos productivos, vínculo laboral y apoyo a unidad productiva. Dentro del análisis de la pertinencia de los programas de formación, las regionales y centros de formación deben incluir datos de territorio, asociados a: • Información resultado del desarrollo de las Mesas Sectoriales con relación a la identificación de necesidades del sector productivo para el desarrollo del talento humano por competencias, generando conocimiento transferible a la formación profesional. • Información del Anexo estadístico de demanda laboral del Servicio Público de Empleo –SPE- del Ministerio de Trabajo. • Estudios de prospectiva y vigilancia tecnológica, realizados en los Centros de Formación y desde las Redes de Conocimiento Sectorial, ya que son un insumo importante para conocer el comportamiento y la visión a futuro de los sectores económicos del país. • Información relacionada con los planes de desarrollo regional y local. **10. Aspectos importantes en el cálculo de metas** Para el cálculo de metas es fundamental tener presentes, los siguientes aspectos, que impactan en dichos cálculos: **10.1 Calidad de Información**

14

DESCRIPCIÓN DE OBSERVACIONES	NORMATIVIDAD/CRITERIO
	El proceso de proyección de metas para las diferentes vigencias tiene como condición que la Dirección de Formación Profesional cuente con información precisa, relevante, oportuna y comprensible para la toma de decisiones. Para esto se requiere, por un lado, que los funcionarios de los Centros de Formación realicen registros de calidad en los diferentes aplicativos, o sistemas que se dispongan para la recolección de información, y, por otra parte, que los líderes de proceso en Centro analicen la información disponible, la contrasten y puedan hacer sus aportes en los momentos oportunos, de acuerdo con la metodología de trabajo colaborativo. De esta forma, se garantiza que los resultados del análisis de las variables asociadas al proceso sean confiables y expongan la realidad de los Centros de Formación, las Direcciones Regionales y la Entidad en su conjunto.

5. ANEXOS

AR-2024-01-6060-23 Anexos Informe de cierre Auditoría P y P Oferta.xlsx

DESCRIPCIÓN DE OBSERVACIONES	NORMATIVIDAD/CRITERIO
1. Análisis necesidades sectoriales 2. Análisis planes de desarrollo regionales y locales 3. Análisis plan de acción 4. Análisis matriz de pertinencia 5. Verificación de registros calificados 6. Análisis necesidades de población vulnerable, víctimas, indígenas, afro, reinsertados *Anexo 1*. Las situaciones anteriormente expuestas se presentaron por deficiencias en el registro y documentación de las acciones requeridas en la planeación periódica de la oferta educativa, de acuerdo con el procedimiento de Planeación y Publicación de la Oferta Educativa y las circulares trimestrales de Planeación, Oferta e Ingreso, que emite la Dirección de Formación Profesional, lo que puede llevar a generar aprobación y financiación de programas de formación que no respondan a las necesidades sectoriales, regionales y locales, a la desatención de poblaciones vulnerables, a las políticas y estrategias del gobierno y a la promoción de programas sin registros calificados vigentes y ser objeto de sanciones por entes de control y afectación de la imagen institucional. **Riesgo:** Posibilidad de afectación reputacional por aprobación de la oferta académica sin la validación de aspectos de pertinencia y calidad por parte de los responsables en las direcciones regionales y la Dirección de Formación Profesional.	la oferta. Posteriormente, el centro de formación, liderado por el Subdirector, podrá socializar y consultar la oferta con el Comité Técnico del Centro de Formación donde se podrán realizar ajustes, si así lo requiere, generando un acta de dicho comité.

ANEXO 4 PLAN DE ACCIÓN – PROCESOS




ODS
PMI
Plan Progresivo de Protección Social para Trabajadoras y Trabajadores Rurales
Planes Nacionales para la Reforma Rural Integral
CONPES
Reindustrialización, Sistema Nal de Cuidado, desarrollo productivo, víctimas, equidad de género, transición energética, jóvenes, competitividad agropecuaria, industrias culturales, bioceánico, emprendimiento, comercio electrónico.
PND 2022 – 2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida


PLAN NACIONAL DE DESARROLLO
PLAN ESTRATÉGICO SECTORIAL
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
2023
Plan de Acción
Planes Institucionales
Decreto 612 de 2018
2026





En cumplimiento de los requisitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el SENA formula el Plan de Acción, que será socializado por los directivos, incluyendo directores de área, jefes de oficina, directores regionales, subdirectores de centro y todos los colaboradores de la entidad, para facilitar su conocimiento y generar compromiso con el efectivo cumplimiento de las metas establecidas y con la articulación de los niveles estratégicos, tácticos y operativos.

Así mismo, el SENA ha desarrollado y reforzado estrategias de intervención destinadas a mitigar las brechas de capital humano y las limitaciones en la productividad laboral y empresarial. Este enfoque se alinea con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, donde el Gobierno Nacional prioriza la promoción de la economía popular y campesina como impulsores del desarrollo rural y la generación de ingresos en áreas rurales.

PLAN DE ACCIÓN 2025

PLAN DE ACCIÓN	DEPENDENCIA	OBJETIVO DEL PROCESO	RESPONSABLE	DOCUMENTOS DEL PROCESO	FORMATOS
MARCA SENA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR MARCA SENA	GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN				
MARCA SENA	GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DEL RIESGO				
MARCA SENA	RELACIONAMIENTO CON LA CIUDADANÍA LA EMPRESA Y ACTORES INTERNACIONALES				
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR MARCA SENA TIENDA SENA	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO				
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR	GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL				
	GESTIÓN DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS				
	GESTIÓN CONTRACTUAL				
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR	GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y LOGÍSTICA				
MARCA SENA					
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR TIENDA SENA	GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS				
	GESTIÓN JURÍDICA				
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR	GESTIÓN DOCUMENTAL				
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR MARCA SENA	GESTIÓN DE COMUNICICACIONES				
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR MARCA SENA TIENDA SENA	GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL				
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR MARCA SENA	GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES				
ECONOMÍA ECONOMÍA POPULAR CAMPESINA	GESTIÓN DE INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD				
	GESTIÓN DE CUALIFICACIONES				
	GESTIÓN DE EMPLEO, ANÁLISIS OCUPACIONAL Y EMPLEABILIDAD				

ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR	GESTIÓN DE INSTANCIAS DE CONCERTACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES				
ECONOMÍA CAMPESINA ECONOMÍA POPULAR MARCA SENA	GESTIÓN DE EMPRENDICMIENTO Y EMPRESARISMO				