

# SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y AUTOCONTROL - SIGA Y COMPROMISO



25 de febrero de 2026



# Alineación: PEI 2023 - 2026





# PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2023-2026

UN CAMINO JUSTO, SUSTENTABLE E INCLUYENTE



**2023**

Semilla



**2024**

Árbol



**2025**

Fruta



**2026**

Corazón

Plan Estratégico  
Institucional  
SENA  
2023 – 2026





PLAN DE ACCIÓN 2026  
ACELERA SENA 2.0



# Contexto Estratégico



## Mapa Estratégico Institucional

● Plan Estratégico Sectorial | ● Plan Nacional de Desarrollo | ● CONPES



Valor

VA-01 Promover la inclusión social y económica de la población, bajo un enfoque diferencial, fortaleciendo sus capacidades y las oportunidades de empleabilidad, contribuyendo así al desarrollo equitativo de las comunidades, y al fortalecimiento de las organizaciones populares, comunitarias y solidarias.



VA-02 Potenciar el desarrollo sostenible de los territorios por medio del fortalecimiento de las actividades productivas de la población, las empresas, agremiaciones, asociaciones, cooperativas y demás organizaciones, aportando a la transformación productiva del país.



Misión

MI-03 Aportar al fortalecimiento de la gestión capital humano del país, mejorando la cobertura, pertinencia y calidad de los servicios institucionales, con el fin de favorecer la gestión y cierre de brechas de capital humano, la productividad laboral, la competitividad empresarial, y el desarrollo personal ciudadano y sus comunidades.



MI-04 Innovar en la prestación integral de los servicios de la entidad, orientada a incrementar su calidad pertinencia y cobertura, con enfoque diferencial probacional y territorial.



MI-05 Contribuir a la cobertura, calidad y pertinencia de los servicios institucionales, a partir de la gestión de alianzas estratégicas y/o convenios nacionales e internacionales.



Desarrollo Institucional

DI-06 Fortalecer el modelo de operación institucional para lograr una gestión efectiva orientada a resultados.



Recursos

RE-07 Administrar los recursos institucionales con criterios de oportunidad, austeridad, eficiencia y eficacia.



## Plan Nacional de Desarrollo



Seguridad humana y justicia social



Derecho humano a la alimentación



Paz total



Actores diferenciales para el cambio



Convergencia regional



Transformación productiva



Ordenamiento del territorio alrededor del agua y justicia ambiental

## Objetivos de Desarrollo Sostenible



Innovación y pertinencia

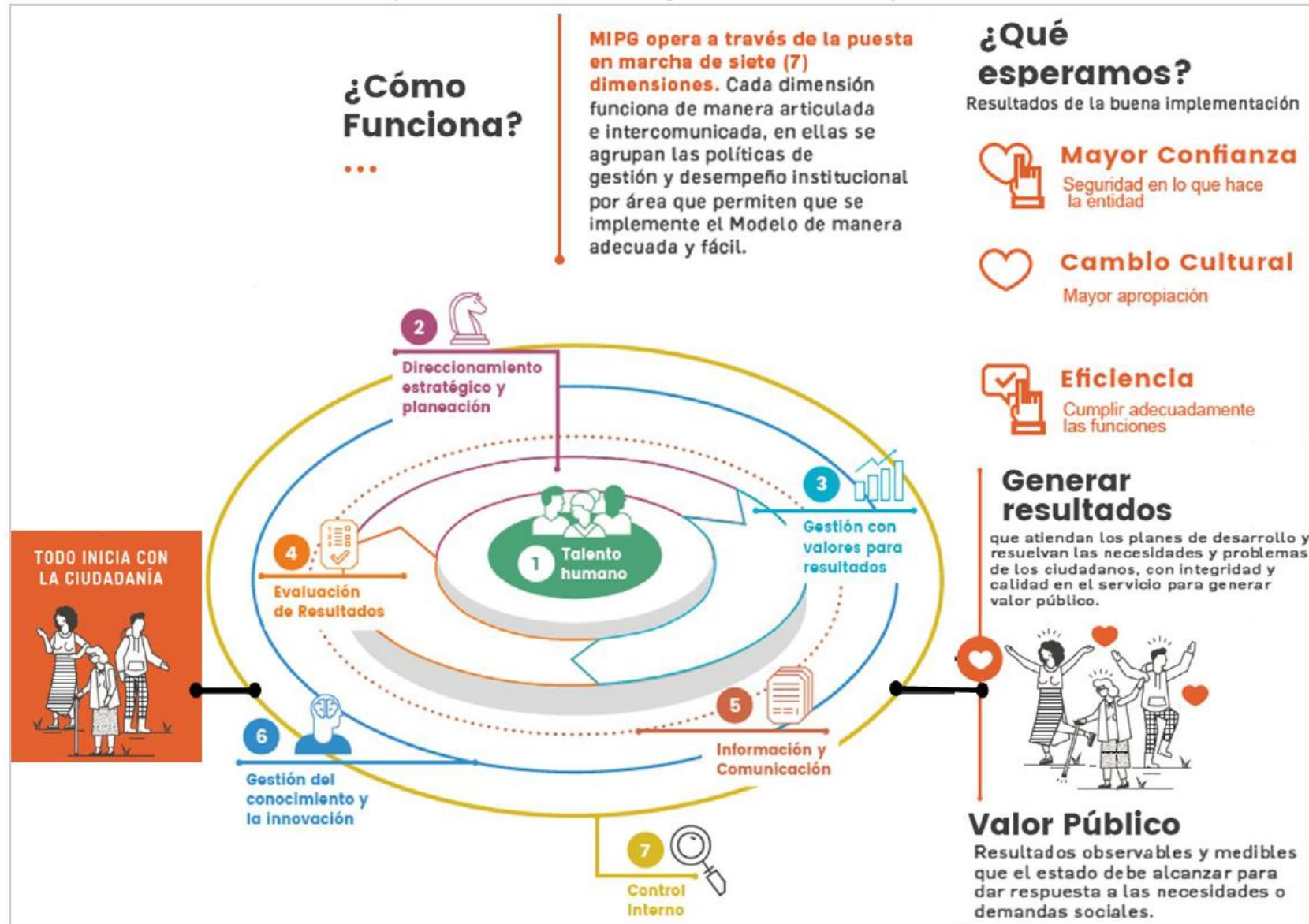


# MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN Y SIGA

25 de Febrero de 2026



# Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG



Fuente: Función Pública, 2017



## Antecedentes normativos

A hand with a green sleeve and a blue cuff is pointing towards the text.

### *Decreto 1499 de 2017*

Adopción del MIPG como marco de referencia para la gestión de las entidades públicas y consolidar en un solo modelo la operación en las entidades

A hand with a green sleeve is holding the box.

### *Acuerdo 4/ 2021* *Acuerdo 6/2024*

Adopción MIPG y el modelo de operación SIGA con sus elementos en el SENA

A hand with a green sleeve is holding the box.

### *Resolución 2472/2021* *Resolución 3415/2024*

Se articula el SIGA al MIPG en el SENA

Two hands, one dark and one light, are holding the box.

### *Resolución 3414/2024*

Se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del SENA.

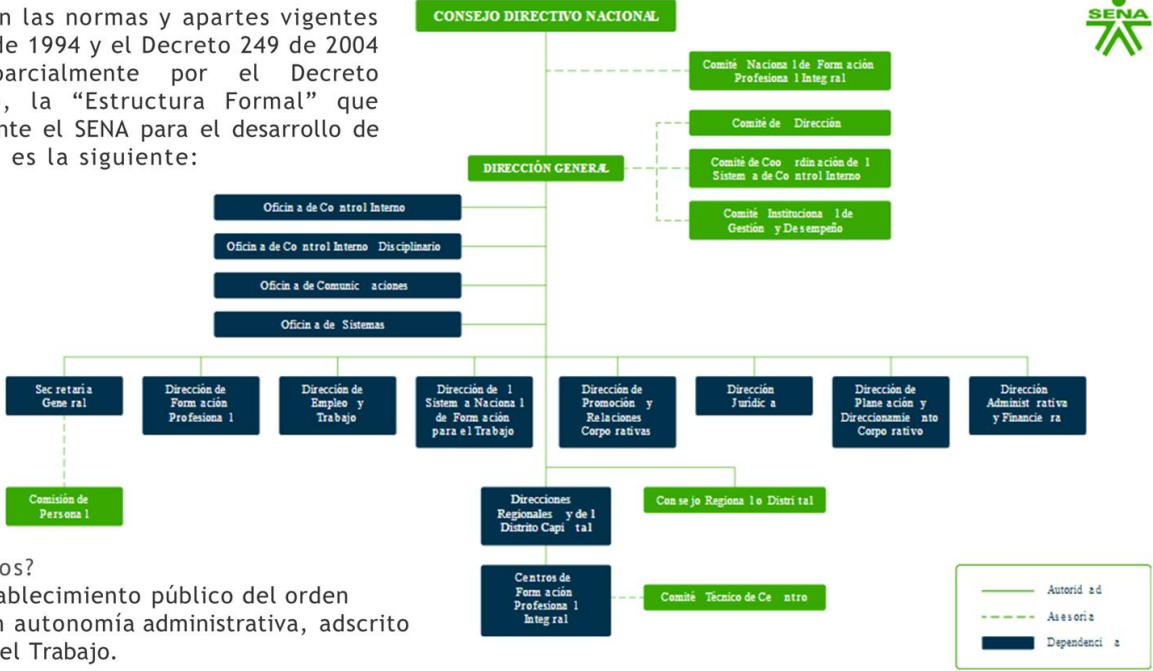
# Estructura Organizacional



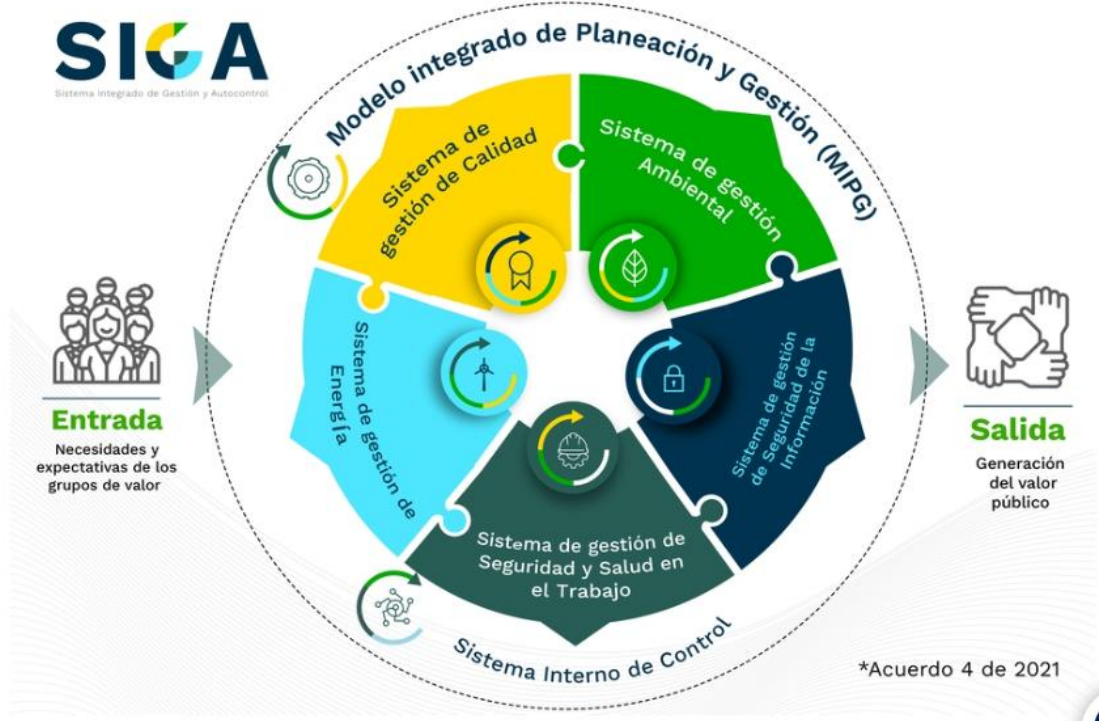
SIGA

## 1.1 Estructura Organizacional SENA

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



¿Quiénes somos?  
Somos un establecimiento público del orden Nacional y con autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo.



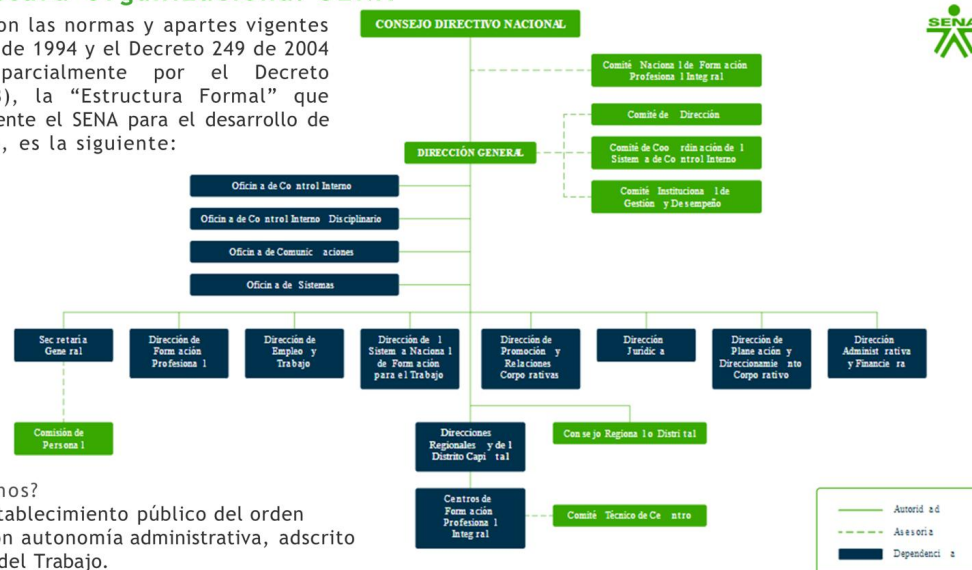




## Estructura Organizacional

### 1.1 Estructura Organizacional SENA

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



¿Quiénes somos?  
Somos un establecimiento público del orden Nacional y con autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo.

## Modelo Operacional por Procesos



# Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol - SIGA

Es el Modelo de Operación del SENA que contribuye a mejorar el desempeño institucional y a la creación del valor público.

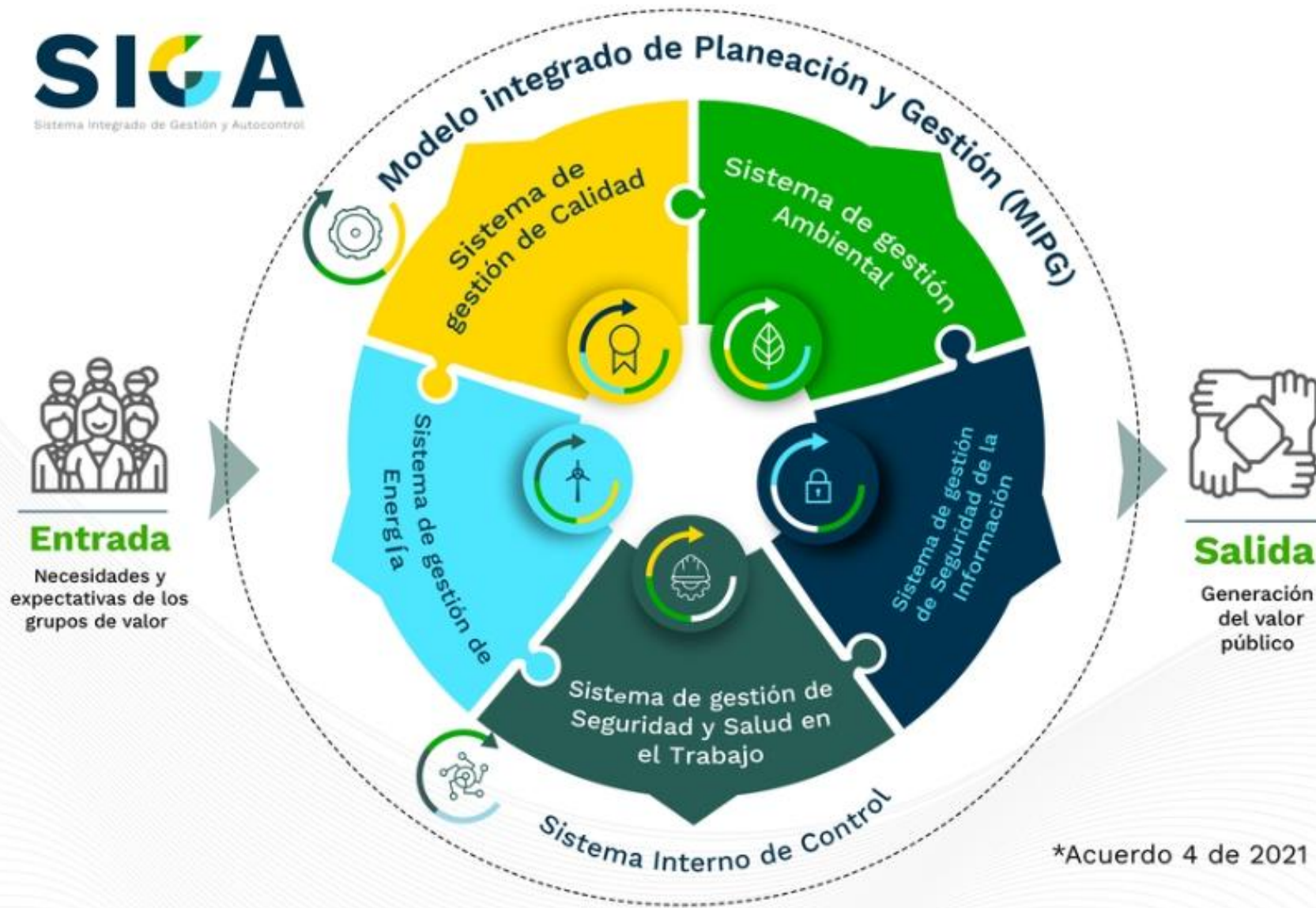


El Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol (SIGA) del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA se constituye como el modelo de operación, que bajo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, articula los sistemas de gestión implementados en la Entidad (Calidad, Ambiental, Energía, Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad y Privacidad de la Información) con el Sistema de Control Interno, y transversalmente opera con las dimensiones y Políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Al unificar su modelo de operación bajo el MIPG, el SENA logra una visión holística de su funcionamiento, con el fin de optimizar sus operaciones y de esta manera incrementar el valor público.

De acuerdo con lo anterior, el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol -SIGA, está integrado por siete elementos, en el cual muestra cómo funciona la operación de SENA de manera integral adoptados a través del Acuerdo 4 de 2021.







## Enfoque SIGA

- Establecimiento de un solo modelo de operación que permita la articulación de los componentes del SIGA, y a su vez fortalezca la eficiencia administrativa y con un enfoque en resultados que permita agregar valor a lo público.
- Centrado en la satisfacción de los grupos de valor e interés
- Orientación de la entidad para el logro de los objetivos
- Participación del personal a todos los niveles
- Enfoque por procesos
- Orientado a resultados con criterios de eficiencia, eficacia y efectividad.
- Mejora continua





## Beneficios del SIGA

- Fortalece la implementación y articulación entre los lineamientos de política de gestión y desempeño del MIPG.
- Promueve el incremento del índice de desempeño institucional -IDI a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión -FURAG
- Promueve el seguimiento y control de los procesos.
- Promueve el aumento del índice de satisfacción de los grupos de valor e interés.
- Fortalece la imagen institucional.
- Promueve la transparencia y el acceso a la información.
- Dinamiza la gestión de la Entidad.
- Promueve la prestación de servicios con calidad y pertinencia .
- Reduce la utilización de materias primas y energía.
- Ofrece servicios más respetuosos con el medio ambiente.
- Fomenta la conciencia ambiental y energética.
- Facilita el cumplimiento de los requisitos de los grupos de valor e interés, los legales, normativos y de la Entidad.
- Contribuye a la disminución del porcentaje de quejas y reclamos.
- Minimiza los re-procesos.
- Fortalece la cultura del mejoramiento continuo.



## Alcance

El SENA determinó el alcance de su Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA considerando los límites físicos y organizacionales y la aplicabilidad de los requisitos de las Normas Técnicas y Legales bajo las cuales se implementan los sistemas de gestión que lo conforman:

- ISO 9001:2015; Sistema de Gestión de la Calidad
- ISO 14001:2015; Sistema de Gestión Ambiental
- ISO 50001:201; Sistema de Gestión de Eficiencia Energética
- ISO 45001:2018 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ISO 27001:2022 Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información
- Sistema Interno de Control (SIC)

El SENA desde el Sistema de Gestión de Calidad **promueve la prestación de sus servicios con requisitos de sus productos y servicios definidos**, en el marco del plan estratégico institucional y la promesa de valor del SIGA, se reafirma el compromiso con:



El aumento en la satisfacción de los grupos de valor e interés



El fortalecimiento de la conformidad de los productos y servicios generados en los procesos



La implementación de estrategias que permitan mejorar la gestión del desempeño institucional



La consolidación de la cultura de mejora continua.

## Objetivos

Aumentar la satisfacción de los grupos de valor e interés frente a la experiencia en la prestación del servicio en el marco de las políticas de relación estado ciudadano.

Mejorar la conformidad de los productos y servicios generados en los procesos, asegurando su alineación con los estándares de calidad establecidos

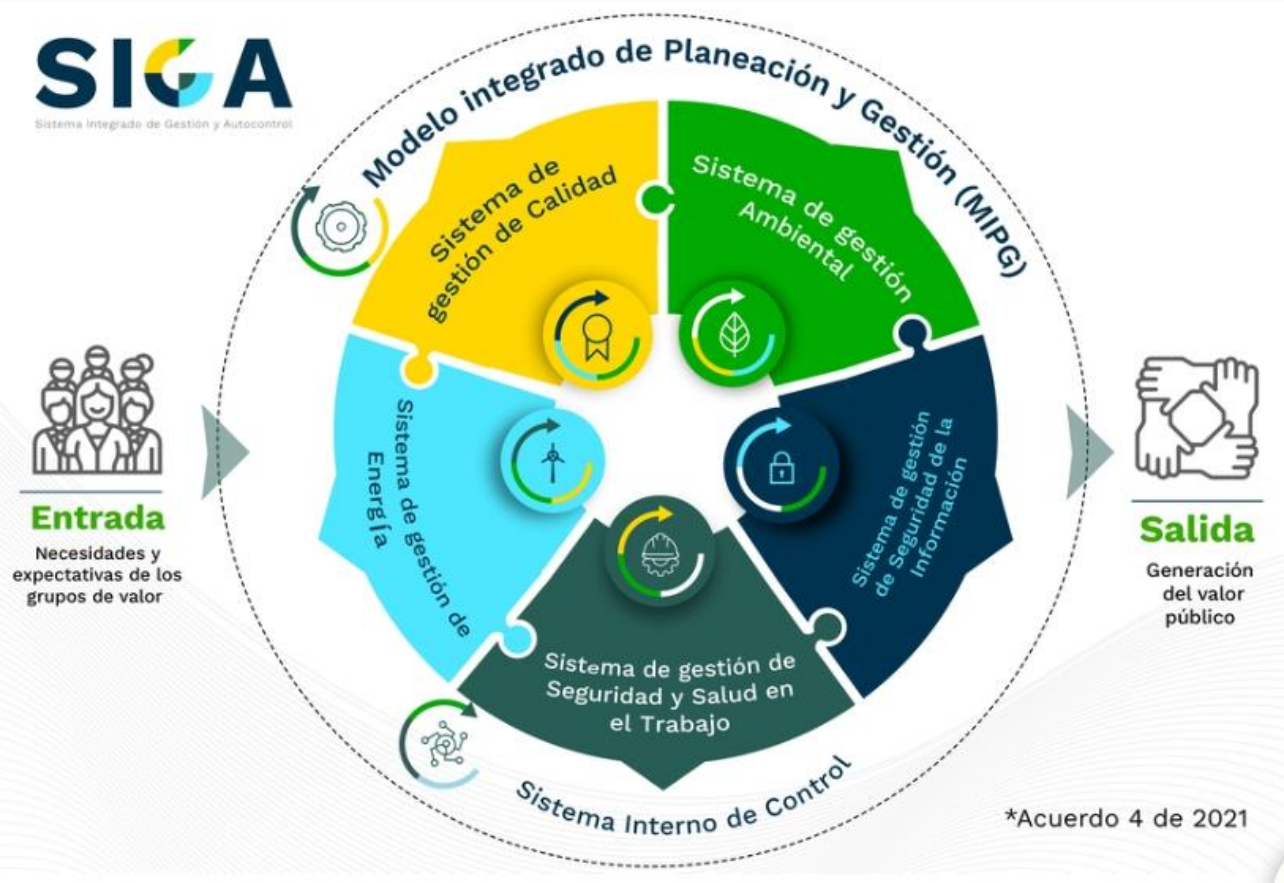
Optimizar los procesos mediante metodologías y herramientas innovadoras que permitan la mejora continua

Promover en los procesos implementación de **planes de mejoramiento** que permita contribuir al fortalecimiento del desempeño institucional



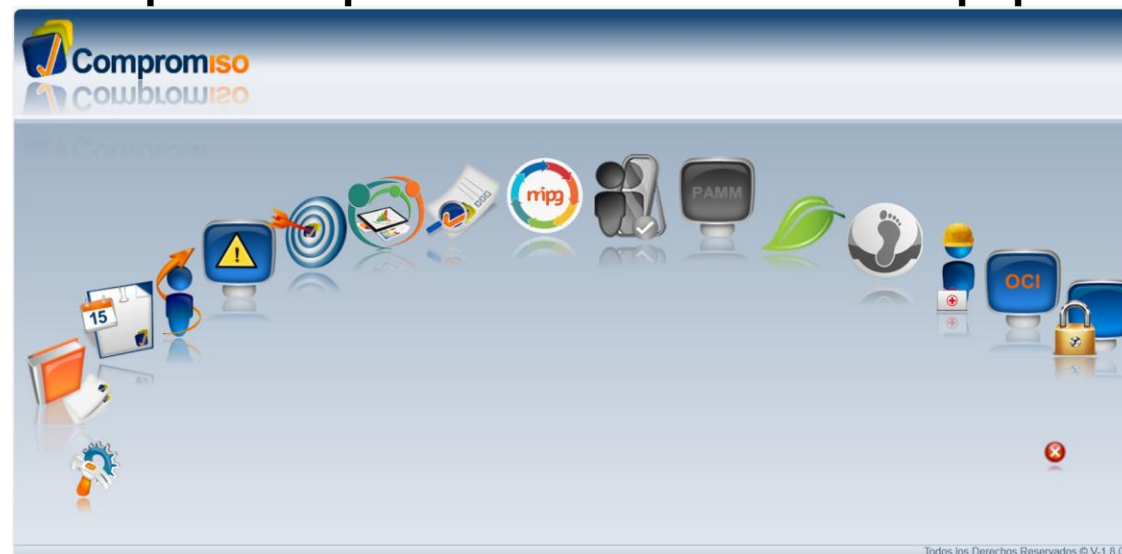


## Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol



## Plataforma Tecnológica

<https://compromiso.sena.edu.co/inicio.php>





## Plataforma Compromiso

Para administrar, mantener, controlar y mejorar el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol, el SENA adquirió la Plataforma Compromiso, con la cual se asegura el fácil acceso a información confiable, oportuna y controlada para apoyar la gestión institucional, contribuyendo a que las tareas se realicen en forma más eficiente, a tiempo y de acuerdo con una secuencia planeada y estandarizada; apoya la mejora continua de los procesos a través del ciclo PHVA y contribuye a la creación de conciencia y cultura de la calidad.

### Acceso a compromiso

<https://compromiso.sena.edu.co/index.php>

El usuario de compromiso es igual al usuario del correo SENA, por ejemplo, para el correo [micorreo@sena.edu.co](mailto:micorreo@sena.edu.co); el usuario de compromiso es *micorreo*

La contraseña inicialmente es igual al usuario; después de actualización es propia



# http://compromiso.sena.edu.co



Miércoles, Marzo 5 de 2025

**Empresa**  
  
RED DE PROCESOS SIGA  
MISION  
VISION  
PROMESA DE VALOR  
POLITICA DE CALIDAD  
POLITICA AMBIENTAL Y ENERGETICA  
POLITICA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO  
POLITICA SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACION  
POLITICA PARA LA ADMINISTRACION DEL RIESGO

**Comunicación Interna**  
RED DE PROCESOS SIGA

## ¡Actualizamos el Mapa de procesos SIGA!

**20** PROCESOS

- Procesos Estratégicos
- Procesos de Evaluación
- Procesos de Soporte
- Procesos Misionales

### Nueva articulación

Procesos de desarrollo organizacional + Gestión del riesgo = **Gestión organizacional y del riesgo**  
Dirección de Planificación y Dirección de Gestión Corporativa

### Actualización de proceso

Relacionamento con la ciudadanía, la Empresa y Actores internacionales  
\*Deja de ser un proceso de soporte a ser un proceso estratégico.  
Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

Usuario:   
Contraseña:   
**Enviar**  
Necesita Ayuda ?  
Activar Usuario y/o Recuperar Contraseña

ALCANCE DEL SIGA  
CRONOGRAMA DE VIDEOCONFERENCIAS 2025.  
RESOLUCION NO. 1-02472 DE 2021  
CONSERVACION DE LECCIONES APRENDIDAS Y BUENAS PRACTICAS  
QUE HACER EN EMERGENCIA

Registrar Tarjeta de Observación





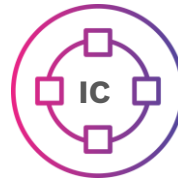
# Proceso Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales

## GICCL

**Objetivo del proceso:** Proponer y gestionar estrategias de diálogo social tripartito (sectores productivo, académico y gubernamental) que permiten 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.



Proceso Misional



**Instancias de concertación**  
Mesas y Consejos Sectoriales



Normalización/estandarización de  
competencias laborales



# CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO

Vamos a CompromISO.....

# Proceso Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales



## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DE INSTANCIAS DE CONCERTACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Información General

Documentos de Referencia y Normograma de Proceso

Documentos del Proceso

Ver	Código	Fecha Última Revisión	Versión	Nombre	Estado	Documentos Relacionados
	GICL-AN-001	2023-08-23	03	Anexo Red de trabajo interna Nodos	Formalizado	GICL-G-001 - Guía de Funcionamiento de Instancias de Concertación
	GICL-AN-002	2018-07-30	03	Anexo Modelo para envío de comunicaciones	Formalizado	GICL-G-002 - Guía para Normalización de Competencias Laborales
	GICL-AN-003	2023-08-23	02	Anexo Preguntas orientadoras para investigaciones sectoriales	Formalizado	GICL-G-002 - Guía para Normalización de Competencias Laborales GICL-G-001 - Guía de Funcionamiento de Instancias de Concertación
	GICL-AN-004	2023-08-23	02	Anexo Clasificación Ocupaciones	Formalizado	GICL-G-001 - Guía de Funcionamiento de Instancias de Concertación GICL-G-002 - Guía para Normalización de Competencias Laborales
	GICL-AN-007	2023-10-20	02	Anexo de Trabajo en Red	Formalizado	
	GICL-AN-008	2023-08-24	02	Anexo Caja de herramientas metodológicas	Formalizado	GICL-G-002 - Guía para Normalización de Competencias Laborales
	GICL-AN-009	2024-03-07	01	Anexo Logística de Eventos	Formalizado	
	GICL-AN-010	2024-03-07	01	Modelo de Comunicaciones Instancias de Concertación	Formalizado	GICL-G-001 - Guía de Funcionamiento de Instancias de Concertación
	GICL-C-001	2024-04-11	03	Caracterización Proceso Gestión Instancias de Concertación y Competencias Laborales	Formalizado	
	GICL-G-001	2024-03-07	03	Guía de Funcionamiento de Instancias de Concertación	Formalizado	
	GICL-G-002	2023-11-03	05	Guía para Normalización de Competencias Laborales	Formalizado	
	GICL-P-001	2024-03-07	01	Procedimiento traslado de secretaria técnica de las Instancias de Concertación	Formalizado	GICL-G-001 - Guía de Funcionamiento de Instancias de Concertación
	GICL-P-002	2024-03-07	01	Procedimiento de Inactivación de mesas Sectoriales	Formalizado	GICL-G-001 - Guía de Funcionamiento de Instancias de Concertación
	GICL-P-003	2024-03-07	01	Procedimiento de reactivación de las Mesas Sectoriales	Formalizado	GICL-G-001 - Guía de Funcionamiento de Instancias de Concertación
	GICL-P-004	2024-03-07	01	Procedimiento de fusión de las Mesas Sectoriales	Formalizado	GICL-G-001 - Guía de Funcionamiento de Instancias de Concertación
	GICL-P-005	2024-03-07	01	Procedimiento elección consejo ejecutivo de las Mesas Sectoriales	Formalizado	GICL-F-004 - Formato Acuerdo de Voluntades GICL-G-001 - Guía de Funcionamiento de Instancias de Concertación
	GICL-P-006	2024-03-07	01	Procedimiento renovación de cartas de interés de las Mesas Sectoriales	Formalizado	GICL-F-004 - Formato Acuerdo de Voluntades GICL-G-001 - Guía de Funcionamiento de Instancias de Concertación





# Proceso Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales

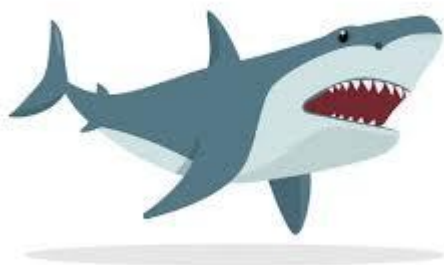
## GICCL – Documentos del proceso

	GICL-P-007	2024-03-07	01	Procedimiento registro de vinculación de organizaciones a las Mesas Sectoriales	Formalizado	GICL-G-001 - Guía de Funcionamiento de Instancias de Concertación GICL-F-004 - Formato Acuerdo de Voluntades
	GICL-P-008	2024-03-07	01	Procedimiento sustitución integrante Consejo Ejecutivo de las Mesas Sectoriales	Formalizado	GICL-F-004 - Formato Acuerdo de Voluntades GICL-G-001 - Guía de Funcionamiento de Instancias de Concertación
	GICL-P-009	2024-03-07	01	Procedimiento apertura de comisión de las Mesas Sectoriales	Formalizado	GICL-G-001 - Guía de Funcionamiento de Instancias de Concertación
	GICL-P-010	2024-03-07	01	Procedimiento designación delegado de las Mesas Sectoriales antes el comité técnico de Centro	Formalizado	GICL-G-001 - Guía de Funcionamiento de Instancias de Concertación
	GICL-P-011	2024-03-07	01	Procedimiento plan de acción de las Mesas Sectoriales	Formalizado	GICL-G-001 - Guía de Funcionamiento de Instancias de Concertación
	GICL-P-012	2024-06-28	01	Procedimiento de conformación de Mesas Sectoriales	Formalizado	

## **6.1.1 Riesgos y Oportunidades.**

---

# Riesgos del proceso GICCL



1. Posibilidad de afectación reputacional por impactar negativamente la satisfacción de los grupos de valor debido a que los **productos de normalización no cumplan con los requisitos y/o expectativas de CALIDAD**, porque no se cuente con suficientes recursos humanos y/o con la representatividad tripartita de los actores idóneos, y/o a que no se cumpla con el proceso (metodología) establecida, y/o a la falta de información confiable para la elaboración o actualización de los productos de normalización.



2. Posibilidad de afectación reputacional por impactar negativamente la satisfacción de los grupos de valor debido a que los **productos de normalización no cumplan con los requisitos y/o expectativas de OPORTUNIDAD**, porque no se cuente con suficientes recursos humanos y/o con la representatividad tripartita de los actores idóneos, y/o a que no se cumpla con el proceso (metodología) establecida, y/o a la falta de información confiable para la elaboración o actualización de los productos de normalización.



3. Posibilidad de afectación reputacional por impactar negativamente la satisfacción de los grupos de valor debido a que los **productos de normalización no cumplan con los requisitos y/o expectativas de PERTINENCIA**, porque no se cuente con suficientes recursos humanos y/o con la representatividad tripartita de los actores idóneos, y/o a que no se cumpla con el proceso (metodología) establecida, y/o a la falta de información confiable para la elaboración o actualización de los productos de normalización.





4. Posibilidad de afectación reputacional por impactar negativamente la satisfacción de los grupos de valor debido al **incumplimiento en el Proyecto Anual de Estandarización (PAE)**, porque no se cuente con suficientes recursos humanos, y/o con la representatividad tripartita de los actores idóneos en el proceso, incumpliendo con los tiempos establecidos en las fases, actividades y pasos de la normalización de competencias laborales.

5. Posibilidad de afectación reputacional por impactar negativamente la satisfacción de los grupos de valor debido al **desconocimiento del uso del aplicativo de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (DSNFT)**, porque no se cuente con suficientes recursos humanos y/o por rotación y cambio de personal para brindar una adecuada y oportuna capacitación, orientación, acompañamiento y solución de novedades o inquietudes del usuario final.





# GRACIAS



@SENACOMUNICA

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

**Líneas de atención al ciudadano, empresarios y PQRS:**

Bogotá: +(57) 601 736 60 60

Línea gratuita resto del país: 018000 91 02 70

Línea nacional: +(57) 601 546 15 00