

FORMACIÓN EN LA EMPRESA

Juana Pérez Martínez

Servicio Nacional de Aprendizaje

SENA – Colombia

FORMACIÓN EN LA EMPRESA

1. CONTEXTO

- 115 Centros de formación
- 278 Sedes físicas
- 33 Direcciones Regionales
- Cobertura en los 100% del país

NUESTRA TAREA:

***Incremento de la productividad y
competitividad del país***

Liderar la construcción de capital social

FORMACIÓN EN LA EMPRESA

1. PORTAFOLIO DE SERVICIOS

- Desarrollo de programas de formación bajo premisas de: flexibilidad, oportunidad y pertinencia.
- Formación en sitio de trabajo o en Centros de Formación SENA.
- Otros programas: Colombia Certifica, Formación Virtual (www.senavirtual.edu.co), Biblioteca Virtual (<http://biblioteca.sena.edu.co>), Servicios Tecnológicos, Unidades de Emprendimiento (375), Servicio Nacional de Empleo (<http://colombianostrabajando.sena.edu.co>)
- Algunos casos exitosos de formación a la medida:
 - Cadena de Almacenes Carrefour
 - Empresas Grupo Éxito
 - AeroRepública
- Formación Especializada



Tiendas Carrefour

APERTURA DE TIENDAS. Se concertó la formación de aprendices mediante esta estrategia y al finalizar el curso cerca del 60 % de los aprendices fueron vinculados a la planta de la empresa: Bogotá (6 tiendas), Soacha (2 tiendas), Barranquilla (2 tiendas), Medellín (2 tiendas), Cali (2 Tiendas).

FORMACIÓN DE CAJEROS: Se impartió un programa específico en los 2 primeros años para formar un total de 160 cajeros.

FORMACIONES ESPECÍFICAS EN MANEJO DE PERECEDEROS Y CORTE DE CARNES: Se forman anualmente 60 aprendices con el programa concertado.

PLAN GENERAL DE CAPACITACIÓN DE LA EMPRESA:

Se forman trabajadores vinculados según el plan anual de capacitación



APERTURA DE TIENDAS.

Los aprendices vinculados llegan a un 50% de los formados en los cursos concertados en Bogotá (5 tiendas), Medellín (5 Tiendas), Cali (2 tiendas).

Empresas Grupo Éxito

PROGRAMA FORMACIÓN DE CAJEROS. Cada semestre se programó un curso en las 4 grandes ciudades: Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla.

FORMACIÓN DE PERECEDEROS Y CORTE DE CARNES. Un curso semestral en las 4 ciudades, adicionalmente Bucaramanga.

OTRAS EMPRESAS DEL GRUPO CON LOS MISMOS PROGRAMAS. Carulla, Surtimax, impartiendo formación adicionalmente a las grandes ciudades en ciudades intermedias como Zipaquirá, Sogamoso, Tunja, Santa Marta, Cartagena.



Aerorepublica:

Formación de agentes de viaje y apoyo en aeropuerto: El 70% de los aprendices fueron contratados como empleados de la aerolínea, se realizaron tres cursos con un total de 90 aprendices.

Formación IET (Inspector Técnico), técnicos de alto perfil en la línea de vuelo, certifican trabajos técnicos.

INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

- El Artículo 16 de la Ley 344 de 1996 estipula que el 20% de los recursos parafiscales del SENA deben ser destinados al desarrollo tecnológico productivo.
- La inversión directa de la Entidad en I&DT entre 2002 – 2009 fue de **\$US 547,8 millones**, financiando **9.407 proyectos** en los diferentes programas. En el 2010, es de **\$US 164,8 millones**, para financiar más de **1.293 proyectos**.

FORMACIÓN ESPECIALIZADA

Recursos (US\$Millones)	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	4,0	5,9	7,2	7,6	14,5	20,7	12,1	14,5

- Cofinanciación de proyectos de actualización y/o especialización del recurso vinculado a la empresa.

FORMACIÓN EN LA EMPRESA

2. EVALUACIÓN PROGRAMA
FORMACIÓN ESPECIALIZADA
DEL RECURSO HUMANO

¿POR QUE SE EVALUA EL PROGRAMA?

- La inversión del programa es de gran pertinencia para el sector productivo, toda vez que parte de la definición de necesidades identificadas en las empresas.
- Necesidad de contar con información idónea sobre la contribución del SENA al desarrollo del sector productivo.
- No hay estudios sobre el impacto del SENA en estos programas.
- Garantizar independencia y credibilidad en los resultados de la evaluación.

METODOLOGÍA EMPLEADA

IMPACTOS EVALUADOS	METODOLOGIA	ANALISIS
<p>Productividad empresa y trabajador</p> <p>Movilidad laboral</p> <p>Transferencia de tecnología</p>	<p>Análisis de datos a partir de encuestas a egresados SENA 2009 (tratamiento) y no beneficiarios (control) del programa, para estudiar diferencias en los resultados esperados.</p> <p>Metodología: diseño cuasi-experimental.</p> <p>Grupo de tratamiento: Empresas beneficiarias 2008.</p>	<p><u>Análisis cuantitativo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Métodos econométricos (Antes y después, diferencias en diferencias) <p><u>Análisis cualitativo :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Grupos focales. • Entrevistas en profundidad

RESULTADOS ANALISIS CUANTITATIVO

La evaluación cuantitativa se vio afectada por el número de empresas que aceptó diligenciar la encuesta. En efecto, sólo 100 empresas de 382 contactadas diligenciaron el formulario y de estas, apenas 55 lo diligenciaron completamente.

Con esta información las estimaciones para la evaluación de impacto cuantitativa no mostraron efectos positivos ni negativos, o los resultados no fueron significativos.

Como alternativa se hizo evaluación de impacto cualitativa a partir de trabajo de grupos focales y entrevistas en profundidad, para las líneas SENA-Empresa modalidad agremiados y Alta Gerencia.

RESULTADOS ANALISIS CUALITATIVO

Generalidades

- Las empresas cuentan con diferentes opciones que les proveen capacitación en diferentes niveles e instancias.
- Dado el valor que representa, el SENA se convierte en uno de los principales proveedores, y se posiciona como una de las entidades que lidera y representa un importante aval y respaldo, dada su trayectoria como formador y como certificador.

RESULTADOS ANALISIS CUALITATIVO

Impactos directos de los procesos de capacitación:

1. Mejor calidad en productos y servicios (posicionamiento de marca, mejores índices de gestión, satisfacción del cliente, selección de insumos, entre otros)
2. Disminución de re-procesos y tiempos de respuesta (mejoramiento de procesos, sistematización de procesos, manejo de inventarios, entre otros).
3. Motivación (empoderamiento, mayor eficiencia en la ejecución de tareas, actitud, entre otros).
4. Aumento en las ventas de la empresa (apertura de nuevos mercados, volumen de facturación, alianzas y convenios, esquemas más comerciales, entre otros).

RESULTADOS ANALISIS CUALITATIVO

Impactos indirectos de los procesos de capacitación:

1. Disminución de costos de producción (menor tiempo para ejecución de procesos, mayor aprovechamiento de insumos, reducción de pérdida de materiales, entre otros).
2. Mejoría en el ambiente laboral (mejores relaciones interpersonales, trabajo en equipo, fluidez en la comunicación, entre otros).
3. Logro de ascensos laborales / movilidad en la empresa (oportunidad en otra área de trabajo, mayor remuneración, afianzar el cargo actual, entre otros).
4. Reducción de rotación del personal (sentido de pertenencia, sensación de estabilidad, entre otros).
5. Aporte en el impacto del medio ambiente (implementación de procesos de reciclaje, manejo de alimentos, selección de insumos, entre otros).

EVALUACIÓN DE IMPACTO
PROGRAMA TÉCNICOS Y TECNÓLOGOS DEL SENA

GRACIAS

Ing. Juana Pérez Martínez
jpmartinez@sena.edu.co

Directora Planeación y Direccionamiento Corporativo
SENA: Conocimiento y Emprendimiento para Todos los
Colombianos

www.sena.edu.co

Bogotá - Colombia