



PROCESO			
RELACIONAMIENTO CON LA CIUDADANÍA, LA EMPRESA Y ACTORES INTERNACIONALES			
NOMBRE DEL FORMATO			
Formato Informe de rendición de cuentas a la ciudadanía			
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN			
Pública	☒	Pública Clasificada ☐	Pública Reservada ☐

Versión 2

Octubre 2025

Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol



Portada

Informe audiencia pública de rendición de cuentas a la ciudadanía

Regional Huila

Corte: 01 de octubre de 2024 hasta el 30 de septiembre de 2025

Octubre 2025



Lista de Tablas

Tabla 1. Indicador total de la Formación Profesional Integral.	13
Tabla 2. Indicadores formación titulada.	14
Tabla 3. Indicadores educación superior (tecnólogos).	16
Tabla 4. Indicadores formación laboral (Operarios, Auxiliar y técnico laboral, profundización técnica).	18
Tabla 5. Indicador total de Articulación con la Media.	21
Tabla 6. Ejecución Presupuestal Bienestar al Aprendiz 2025.	23
Tabla 7. Indicadores formación complementaria.	25
Tabla 8. Indicador total de Bilingüismo.	26
Tabla 9. Indicador total de la Formación Virtual	28
Tabla 10. Indicador total de Certificación.	30
Tabla 11. Indicador total de Deserción.	33
Tabla 12. Indicador total de Programas SENATIC.	39
Tabla 13. Indicador Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.	41
Tabla 14. Resultados participación WorldSkills 2025 – Regional Huila.	45
Tabla 15. Indicadores de Empleo y Empleabilidad.	49
Tabla 16. Indicadores Emprendimiento y Empresarismo.	55
Tabla 17. Indicador de mujeres impactadas en Formación Profesional Integral.	62
Tabla 18. Participación feria ExpoEmpleo SENA Mujer 2025.	63
Tabla 19. Indicadores de Poblaciones Vulnerables.	65
Tabla 20. Indicadores de Pueblos y Comunidades Étnicas.	70
Tabla 21. Participación feria ExpoEmpleo SENA Joven 2025.	73
Tabla 22. Indicadores Formación Profesional Integral jóvenes.	75
Tabla 23. Personas en condición de discapacidad atendidas a través de procesos de Formación Profesional Integral.	76
Tabla 24. Personas en condición de discapacidad por la Agencia Pública de Empleo.	79
Tabla 25. Indicadores de Formación Profesional Integral en el marco de la estrategia CampeSENA.	80
Tabla 26. Personas beneficiadas a través de la estrategia CampeSENA.	82
Tabla 27. Indicadores de Formación Profesional Integral en el marco de la estrategia Full Popular.	87
Tabla 28. Indicadores ejecución formación población.	91
Tabla 29. Planta de Personal SENA Huila 2025.	93
Tabla 30. Programas de Educación Formal octubre 2024 a septiembre 2025.	97
Tabla 31. Plan Institucional de Capacitación - PIC SENA Huila 2024.	98
Tabla 32. Plan Institucional de Capacitación - PIC SENA Huila 2025.	98
Tabla 33. Plan de Capacitación para Trabajadores Oficiales SENA Huila 2025.	99
Tabla 34. Beneficiarios del Servicio Médico Asistencial	100
Tabla 35. Comisiones de estudios y de servicios al exterior SENA Huila 2025.	104
Tabla 36. Relacionamiento empresarial - Gestor Empresarial 2024.	105
Tabla 37. Relacionamiento empresarial - Gestor Pyme 2024.	105
Tabla 38. Relacionamiento empresarial - Gestor Empresarial 2025.	106
Tabla 39. Relacionamiento empresarial - Gestor Pyme 2025.	106
Tabla 40. Indicadores contrato de aprendizaje en la vigencia del 1 de septiembre al 31 de diciembre de 2024.	109
Tabla 41. Indicadores contrato de aprendizaje en la vigencia del 1 de enero al 30 de septiembre de 2025.	111
Tabla 42. Recaudo Gerente Público octubre a diciembre 2024.	113
Tabla 43. Recaudo Gerente Público enero a septiembre 2025.	114
Tabla 44. Recaudo Cobro Coactivo septiembre a diciembre 2024.	114
Tabla 45. Recaudo Cobro Coactivo septiembre 2024 a septiembre 2025.	115



Tabla 46. Participación de instructores en cursos internacionales 2025.	116
Tabla 47. Participación de Aprendices en Pasantías Internacionales.	119
Tabla 48. Participación de instructores en Pasantías Internacionales.	120
Tabla 49. Participación de Aprendices en eventos internacionales 2025.	122
Tabla 50. Participación funcionarios en eventos internacionales	123
Tabla 51. Participación de instructores en misiones tecnológicas	125
Tabla . Relación asistentes Espacios de Participación de los Centros de formación de la regional Huila.	128



INTEGRANTES DEL CONSEJO REGIONAL

FENED BORRERO CASTILLO

Presidente - Representante Organizaciones Campesinas

JORGE ANDRÉS GECHEN ARTUNDUAGA

Representante Gobernación del Huila

CAMILO CHACUE COLLAZOS

Representante Ministerio del Trabajo

RUBEN DARÍO GÓMEZ WALTEROS

Representante Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas

SILVIA CRISTINA CUELLAR QUIROGA

Representante FENALCO

JAIME MACÍAS ARANGO

Representante Asociación Nacional de Empresarios de Colombia

ÓSCAR MAURICIO CERQUERA ORTIZ

Representante Confederación General del Trabajo

PAOLA ANDREA MANCERA MENDIETA

Representante Central Unitaria de Trabajadores de Colombia

FRANCISCO JOSÉ GARCIA SOTO

Representante de la SAC



EQUIPO DIRECTIVO DE LA REGIONAL

CAMPO ELÍAS GUTIÉRREZ POLANÍA

Director Regional (e)

FERMÍN BELTRÁN BARRAGÁN

Subdirector Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios.

GLORIA MARITZA SÁNCHEZ ALARCÓN

Subdirectora (e) Centro de Formación Agroindustrial.

LUIS HUMBERTO GONZÁLEZ ORTIZ

Subdirector (e) Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila.

DIEGO FERNANDO VILLALBA ARTUNDUAGA

Subdirector (e) Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila.

GABRIEL FERNANDO TORRES PRIETO

Subdirector (e) Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano.

MIGUEL ALIRIO ARGOTE

Coordinador Grupo Regional de Formación Profesional Integral.

ELIANA CONSTANZA TELLO ZAMBRANO

Coordinadora Grupo de Apoyo Administrativo Mixto.

CÁNDIDO HERRERA GONZÁLEZ

Coordinador Grupo Regional de Relaciones Corporativas e Internacionales

FAIBER ERNELY PÉREZ QUIROGA

Coordinador Agencia Pública de Empleo

YOLIMA MÉNDEZ PERDOMO

Coordinadora Grupo Regional Gestión de Talento Humano



1. Introducción

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio del Trabajo, presenta el Informe de Gestión y Avance en el Cumplimiento de las Metas Institucionales y Regionales correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2024 al 30 de septiembre de 2025 correspondiente a la Regional Huila.

Esta publicación se realiza en estricto cumplimiento de lo establecido en las Leyes 489 de 1998, 1474 de 2011 y 1757 de 2015, y en el marco de la Estrategia de Rendición de Cuentas de la entidad, reafirmando el compromiso con la transparencia, la participación ciudadana y la gestión pública responsable.

La Rendición de Cuentas constituye un pilar estratégico de la gestión pública, al fortalecer la transparencia, la responsabilidad administrativa y el acceso a la información, elementos esenciales para la consolidación del control social. Este proceso comprende acciones orientadas a la petición, explicación y evaluación de la gestión institucional, promoviendo la corresponsabilidad entre el Estado y la ciudadanía.

Para la Regional Huila del SENA, la consolidación de espacios de diálogo, participación y divulgación es de vital importancia, ya que permiten a la ciudadanía conocer de manera directa los avances, retos y resultados de su labor misional. En este sentido, la Rendición de Cuentas se enmarca como un componente fundamental del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, y a su vez, desarrolla la dimensión de gestión con valores para



resultados a través de la Política de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha contra la Corrupción, articulada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

La política de Rendición de Cuentas busca fortalecer los mecanismos de información y comunicación institucional, garantizando que los resultados y avances de la gestión sean divulgados de manera clara, comprensible y verificable. De esta forma, el SENA Regional Huila ratifica su compromiso con la mejora continua, la eficiencia administrativa y la transparencia en el uso de los recursos públicos, contribuyendo al desarrollo económico y social del territorio huilense.

2. Rendición de cuentas

En cumplimiento de la Política de Rendición de Cuentas del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la Regional Huila promoverá un espacio de diálogo y participación ciudadana con el propósito de presentar los logros alcanzados, las dificultades enfrentadas, las oportunidades de mejora y los retos asumidos durante el período comprendido entre el 1 de octubre de 2024 al 30 de septiembre de 2025.

Como parte de este proceso, se llevará a cabo la Audiencia Pública Participativa de Rendición de Cuentas el día 19 de noviembre de 2025 en la ciudad de Neiva (Huila).

La jornada se desarrollará de manera bimodal, con una sesión presencial en el Auditorio de la sede Comercio y Servicios del Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios, y una transmisión virtual a través de la fan page oficial de Facebook del SENA Huila. El horario establecido para la audiencia será de 9:00 am a 11:00 am, garantizando la participación de todos los grupos de valor y de interés, así como la amplia difusión de los resultados institucionales.

A través de este ejercicio, la Regional Huila reafirma su compromiso con la transparencia, la participación ciudadana y el fortalecimiento del control social, pilares fundamentales



para consolidar una gestión pública eficiente, ética y orientada a resultados que contribuyan al desarrollo integral del departamento y del país.

3. Contexto de la Regional

La Regional Huila, una de las treinta y tres (33) regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en Colombia, está conformada por un Despacho Regional y cinco (5) Centros de Formación ubicados estratégicamente en Pitalito, Garzón, La Plata, Campoalegre y Neiva. Estas unidades ejecutoras garantizan la cobertura integral de los 37 municipios del departamento con la oferta institucional, las funciones misionales de la entidad en los diferentes sectores productivos del departamento, contribuyendo al fortalecimiento de las capacidades laborales, empresariales y sociales de la población huilense.

Ubicada estratégicamente en el territorio, esta zona es considerada la puerta de entrada al sur colombiano, lo que representa una ventaja competitiva para los empresarios que cuentan con el acompañamiento de los cinco (5) Centros de Formación, propulsores del desarrollo del sector agropecuario y de otros renglones de la economía regional, tales como el emprendimiento, la innovación, el desarrollo tecnológico y la articulación con la media técnica.

Los centros de esta región ofrecen formación profesional integral en diversos sectores como el agroindustrial, pecuario y piscícola, confección industrial, cocina, servicios farmacéuticos, control ambiental, finanzas, turismo, granjas integrales, producción cafetera, biotecnología, logística, desarrollo de software, tecnologías pecuarias, salud, producción audiovisual, comercio y ganadería, entre otros.



El contexto geográfico en el que opera la Regional reviste de gran relevancia, dado que el departamento del Huila ocupa una posición estratégica en el Macizo Colombiano, reconocida como reserva de la biosfera y estrella fluvial de Colombia, donde se divide la cadena montañosa de los Andes en las Cordilleras Oriental y Central. Este territorio es atravesado por el río Magdalena, que nace en el sur del departamento y recorre su geografía pasando por el Parque Arqueológico de San Agustín, patrimonio de la humanidad; alimentando dos importantes represas hidroeléctricas y bordeando el desierto de La Tatacoa, principal sitio de observación astronómica del país.

La agroindustria de base tecnológica de productos como café, cacao y frutales, la minería, el turismo, la piscicultura y el sector energético se constituyen en los principales sectores estratégicos definidos por la entidad en el departamento. En estos ámbitos, las acciones conjuntas del SENA y de las entidades locales han permitido fortalecer las apuestas productivas regionales, consolidando al Huila como referente nacional en emprendimiento y empresarismo. Este liderazgo ha contribuido significativamente a la generación de empleo, oportunidades laborales y aumento de ingresos para la población huilense.

En el ámbito económico y social, la Regional Huila mantiene una estrecha relación con los actores de los diferentes eslabones de los sectores productivos del territorio. A través de la Escuela Nacional de la Calidad del Café, cuenta con un nodo especializado y una red de capacidades logísticas y de talento humano calificado para atender las necesidades de formación, innovación y emprendimiento del sector cafetero, reconociendo al Huila como principal productor de café del país. De igual forma, se brinda atención técnica y formativa a sectores estratégicos como el cacaotero, turístico, piscícola, minero, industrial, comercial y de servicios, fortaleciendo la competitividad regional.

Para el cumplimiento de su misión institucional, la Regional ha dispuesto ambientes modernos de formación equipados con tecnología de punta, laboratorios especializados y



espacios de innovación y desarrollo tecnológico pertinentes, entre los que se destacan dos (2) Tecnoacademias y tres (3) Tecnoparques, destinados a promover la ciencia, la tecnología y la innovación entre aprendices, emprendedores y comunidad en general. Así mismo, se ha fortalecido la articulación con las instituciones educativas mediante el programa de doble titulación en el marco de la estrategia de Articulación del SENA con la Educación Media, y con las universidades, favoreciendo la formación en cadena y la movilidad social de los aprendices.

Un eje relevante de la gestión regional ha sido el fortalecimiento de la empleabilidad, mediante la articulación entre la Agencia Pública de Empleo (APE) y los sectores productivos, facilitando el encuentro entre buscadores de empleo y empresarios a través de Ferias de Empleo y estrategias de intermediación laboral. Este componente se complementa con el impulso al Emprendimiento, Empresarismo y la Transformación Digital, como mecanismos efectivos para la generación de oportunidades laborales, la diversificación productiva y el desarrollo económico sostenible del Huila.

Finalmente, la Regional Huila prioriza la atención a poblaciones víctimas del conflicto armado, personas en proceso de reintegración y comunidades en condición de vulnerabilidad, con enfoque diferencial hacia el campesinado como sujeto de especial protección constitucional. Así mismo, promueve el fortalecimiento de las economías populares y comunitarias, consolidando el compromiso del SENA con un Huila incluyente, equitativo y con oportunidades para todos.

4. Formación profesional integral

La Formación Profesional Integral del SENA constituye el eje central de la misión institucional, orientada a desarrollar en los aprendices las competencias técnicas, tecnológicas y socioemocionales necesarias para su desempeño en el mundo productivo y para el ejercicio de una ciudadanía activa y responsable. En el SENA, la formación



profesional integral se estructura en tres componentes principales: la formación titulada, que comprende los niveles de educación superior (tecnólogos) y formación laboral (técnicos, auxiliares, operarios y profundización técnica); y la formación complementaria, que incluye los programas de actualización, cualificación y formación continua especializada, dirigidos tanto a personas como a empresas y sectores productivos del territorio.

El proceso de formación del SENA tiene como objetivo fundamental diseñar, planear y ejecutar la formación profesional integral mediante estrategias y programas basados en competencias laborales. Este proceso busca garantizar el acceso, la pertinencia y la calidad de la formación, contribuyendo a la empleabilidad, la inclusión social y la competitividad de las empresas y del país.

Durante el período comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, el SENA ha brindado formación titulada en los niveles de tecnólogo, técnico laboral, auxiliar y operario. Asimismo, ha ofrecido formación complementaria mediante cursos especiales de corta duración, programas de actualización y eventos de divulgación tecnológica, todos alineados con las necesidades del mercado laboral, las demandas de los sectores productivos y la demanda social con el propósito de contribuir con un talento humano capacitado y competente, capaz de responder a los retos y demandas del entorno productivo, social y económico del país.

La programación de la formación en cada uno de los cinco (5) centros de formación de la Regional Huila se ha diseñado para atender las necesidades específicas de la población y fortalecer la productividad, la competitividad, sostenibilidad y la inclusión social del departamento. Se destacan los sectores agropecuario y agroindustrial, con énfasis en café, cacao, pasifloras, ganadería y piscicultura, así como el ecosistema turístico. De igual



manera, se han priorizado especialidades transversales de alta demanda como las áreas administrativas, contables, financieras, de gestión documental, comercio y servicios.

La formación titulada debe cumplir con los porcentajes de trimestralización definidos institucionalmente, con el propósito de garantizar la sostenibilidad presupuestal y la ejecución eficiente de las metas de formación. Estos porcentajes corresponden al 60% en el primer trimestre, 70% en el segundo, 90% en el tercero y 100% en el cuarto trimestre, e incluyen los cupos trasladados de vigencias anteriores, la oferta abierta y las ofertas especiales.

Para la planeación y análisis de la oferta formativa, se consideran factores como los niveles de inscripción, deserción, permanencia y certificación de los programas, así como la capacidad instalada de los centros en términos de ambientes, instructores y recursos pedagógicos y tecnológicos. Además, se tienen en cuenta los compromisos de atención a población vulnerable, los programas especiales y los convenios de inclusión social, en coherencia con las estrategias nacionales del SENA que promueven la equidad, la formación con sentido territorial y la vinculación efectiva al empleo y al emprendimiento.

Tabla 1. Indicador total de la Formación Profesional Integral.

TOTAL FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL						
Periodo	Meta Cupos	Ejecución Cupos	% de Ejecución Cupos	Meta Aprendices	Ejecución Aprendices	% de Ejecución Aprendices
Sep. 2024	257.276	192.748	74,92%	207.310	156.874	75,67%
Dic. 2024	257.276	251.237	97,65%	207.310	195.405	94,26%
Sep. 2025	266.003	193.761	72,84%	-	-	-

Fuente. Informe Estadístico 2024/2025 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metadatos-informes-estadisticos-comprimidos.aspx>



Considerando que la población total estimada del Departamento del Huila para el año 2025 es de 1.205.318 habitantes según las proyecciones del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), y que el SENA brindó formación a 252.250 personas en el periodo analizado, la entidad alcanzó una cobertura de impacto formativo del 21% sobre la población total del departamento.

Este significativo porcentaje, equivale a la formación para el trabajo de más de una quinta parte de los huilenses, lo que subraya el rol estratégico del SENA Regional Huila. La acción coordinada de nuestros cinco centros de formación evidencia un compromiso profundo con el desarrollo del capital humano, proporcionando a niños, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad las herramientas esenciales para mejorar su empleabilidad y calidad de vida.

Este amplio alcance no solo demuestra la capacidad de la entidad para garantizar la inclusión social y adaptarse a las necesidades de una población diversa, sino que también resalta el valor de la formación técnica y tecnológica de calidad. El SENA es, sin duda, un motor fundamental para impulsar la competitividad y el crecimiento económico y sostenible de la región.

A continuación, se presentan los indicadores de formación profesional integral correspondientes a cada uno de los niveles de formación:

4.1 Formación Titulada.

Tabla 2. Indicadores formación titulada.

FORMACIÓN TITULADA						
Periodo	Meta Cupos	Ejecución Cupos	% de Ejecución Cupos	Meta Aprendices	Ejecución Aprendices	% de Ejecución Aprendices
Sep. 2024	31.206	27.946	89,55%	31.206	27.946	89,55%



Dic. 2024	31.206	30.716	98,43%	31.379	30.714	98,42%
Sep. 2025	31.873	29.038	91,11%	-	-	-

Fuente. Informe Estadístico 2024/2025 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metadatos-informes-estadisticos-comprimidos.aspx>

Es fundamental resaltar la atención que brinda el SENA garantizando una cobertura en el 100% de los municipios del departamento del Huila, reflejo de su compromiso con la formación profesional integral y con el fortalecimiento del talento humano en la región. Durante el período analizado, un total de 31.808 personas se encuentran en proceso de formación en los distintos niveles educativos que conforman la formación titulada: auxiliar, operario, técnico, tecnólogo y especialización tecnológica. Esta oferta formativa responde de manera directa a las necesidades del entorno productivo y laboral, alineándose con los sectores estratégicos, los ejes transformadores del Plana Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Institucional, los proyectos estratégicos de CampeSENA y Full Popular contribuyendo al desarrollo regional integral y nacional.

La formación titulada del SENA es una estrategia clave para el cierre de brechas de capital humano, al ofrecer oportunidades de aprendizaje y cualificación que fortalecen la empleabilidad, el emprendimiento y la competitividad de jóvenes y adultos.

La Regional Huila, a través de sus cinco centros de formación, desarrolla programas pertinentes y articulados con las vocaciones productivas del territorio, priorizando sectores como el agropecuario, agroindustrial, servicios, comercio y manufactura, además de áreas transversales como la gestión administrativa, financiera, logística y tecnológica.

Asimismo, esta formación impulsa la inclusión social y la equidad educativa, gracias a estrategias como CampeSENA y Economía Popular, que amplían el acceso y flexibilizan los requisitos de ingreso para la formación laboral con el fin de que toda persona mayor de 14 años pueda formarse y mejorar sus condiciones de vida.



De esta manera, el SENA Regional Huila reafirma su papel como actor esencial en la formación para el trabajo y el desarrollo humano, contribuyendo al crecimiento sostenible del departamento y al fortalecimiento del capital humano del país.

Dentro de la formación titulada, el nivel tecnológico representa uno de los pilares más relevantes, al constituirse en la principal vía de acceso a la educación técnica superior que ofrece el SENA, por lo que a continuación se presentan los indicadores de gestión para el período.

Tabla 3. Indicadores educación superior (tecnólogos).

TECNÓLOGO						
Periodo	Meta Cupos	Ejecución Cupos	% de Ejecución Cupos	Meta Aprendices	Ejecución Aprendices	% de Ejecución Aprendices
Sep. 2024	13.086	10.703	81,79%	13.086	10.702	81,78%
Dic. 2024	13.086	12.494	95,48%	13.086	12.493	95,47%
Sep. 2025	12.936	11.597	89,65%	-	-	-

Fuente. Informe Estadístico 2024/2025 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-informes-estadisticos-comprimidos.aspx>

Durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, la Regional Huila ha formado un total de 13.388 personas en el nivel de tecnólogo, reafirmando su compromiso con la educación superior y la cualificación del talento humano en el departamento.

El Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios se consolidó como el principal responsable de estos resultados, al ejecutar el 34,28% de la meta regional. Este desempeño obedece a su amplia capacidad instalada operativa, cobertura territorial y estrategias de



articulación con las alcaldías de los municipios del área de influencia, lo que ha permitido atender de manera efectiva a la población objetivo.

Dado que la formación tecnológica corresponde al nivel de educación superior, los programas requieren registro calificado otorgado por el Ministerio de Educación Nacional (MEN), autorización que certifica el cumplimiento de los estándares de calidad establecidos por la ley. Por esta razón, las formaciones deben desarrollarse en las instalaciones del SENA, garantizando las condiciones técnicas, pedagógicas y académicas necesarias.

Por su parte, el Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano alcanzó una ejecución del 22,95% de la meta regional, con incidencia directa en los nueve (9) municipios del sur del Huila. Su contribución ha sido fundamental para fortalecer la formación técnica y tecnológica en la región, impulsando el desarrollo de competencias que responden a las necesidades de los sectores productivos locales.

Es importante destacar que, para la vigencia 2025, la meta de formación fue modificada, pasando de una medición basada en el número de aprendices y en cupos a una definida únicamente por cupos conforme a lo establecido desde el nivel estratégico de la entidad.

Junto con la formación tecnológica, el segundo indicador de la formación titulada corresponde a los programas de formación laboral, que incluyen las titulaciones de técnico, auxiliar, operario y profundización técnica. Este nivel de formación cumple un papel esencial en la preparación de jóvenes y adultos para su inserción inmediata en el mercado laboral o en la implementar iniciativas productivas, al desarrollar competencias específicas orientadas a la ejecución de tareas productivas con calidad, eficiencia, integralidad y sentido de responsabilidad social. Los indicadores asociados a esta formación reflejan el compromiso del SENA con la generación de oportunidades educativas, inclusión,



pertinentes y articuladas con las necesidades de los sectores productivos del Huila y del país.

Tabla 4. Indicadores formación laboral (Operarios, Auxiliar y técnico laboral, profundización técnica).

TECNICO LABORAL Y OTROS						
Periodo	Meta Cupos	Ejecución Cupos	% de Ejecución Cupos	Meta Aprendices	Ejecución Aprendices	% de Ejecución Aprendices
Sep. 2024	18.120	17.243	95,16%	18.120	17.242	95,15%
Dic. 2024	18.120	18.222	100,56%	18.120	18.221	100,56%
Sep. 2025	18.937	17.441	92,10%	-	-	-

Fuente. Informe Estadístico 2024/2025 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metadatos-informes-estadisticos-comprimidos.aspx>

La formación laboral del SENA Regional Huila se desarrolla de manera articulada en los cinco centros de formación que conforman la regional, respondiendo a las demandas del sector productivo y las necesidades de la población del territorio. Este tipo de formación tiene como propósito fortalecer las competencias técnicas y prácticas de jóvenes y adultos, para facilitar su inserción rápida y efectiva en el mercado laboral, promoviendo así la inclusión, la productividad y la equidad social.

Durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, la Regional Huila formó un total de 18.420 personas en programas de formación laboral (técnico, auxiliar, operativo y de profundización técnica). Este resultado refleja el compromiso institucional con el fortalecimiento del talento humano y la pertinencia de la oferta formativa frente a las dinámicas del desarrollo económico regional.

En respuesta a la necesidad de ampliar la cobertura y garantizar el acceso a la educación para todos, el SENA ha fortalecido su presencia territorial, llevando la formación a los



municipios y comunidades rurales del departamento del Huila. A través de esta estrategia de descentralización, la formación no solo se realiza dentro de los ambientes de aprendizaje de los centros de formación, sino también en los territorios, permitiendo que las personas de zonas apartadas accedan a programas de calidad sin necesidad de desplazarse por grandes distancias a las sedes principales de los centros de formación.

Con el fin de garantizar la inclusión y la equidad, se ha flexibilizado los requisitos de ingreso, posibilitando que todas las personas mayores de 14 años puedan acceder a los programas de formación laboral, contribuyendo a democratizar la educación y promover la generación de oportunidades en todos los sectores de la población.

En coherencia con los lineamientos nacionales, la Regional Huila ha fortalecido su gestión formativa a través de estrategias de flexibilización del acceso y permanencia en la formación, especialmente en territorios rurales y poblaciones con mayores barreras de acceso. En este sentido, se destacan dos estrategias de gran impacto: CampeSENA y Economía Popular, orientadas a promover la inclusión, el desarrollo sostenible y la equidad de las economías campesinas, populares y comunitarias.

La estrategia CampeSENA impulsa el reconocimiento del campesinado colombiano como sujeto de derechos, fomentando la justicia social, ambiental y económica, y facilitando el acceso de esta población a los programas de formación y servicios institucionales del SENA. A través de ella, se fortalecen las capacidades productivas de las comunidades rurales, promoviendo la sostenibilidad y la mejora de su calidad de vida.

Por su parte, la estrategia de Economía Popular fomenta la formación dirigida a asociaciones, cooperativas, emprendimientos comunitarios y unidades productivas urbanas, con el propósito de consolidar modelos de producción sostenibles, solidarios e inclusivos. Esta estrategia permite articular la oferta formativa con los procesos de



desarrollo territorial, generando un impacto positivo en la economía local y en el bienestar de las comunidades.

En conjunto, el comportamiento de los indicadores de formación laboral evidencia el esfuerzo continuo de la Regional Huila por garantizar una formación pertinente, flexible, territorial e incluyente, que fortalece la empleabilidad, la generación de ingresos de los aprendices y contribuye al desarrollo socioeconómico, sostenible e inclusivo del departamento.

4.2 Programa de Articulación del SENA con la Educación Media.

Por su parte, el Programa de Articulación del SENA con la Educación Media representa el 50,87% de la meta de formación laboral de la Regional Huila. Esta estrategia permite que los estudiantes de la educación media obtengan una doble titulación, al graduarse de manera simultánea como bachilleres y técnicos laborales del SENA. Su propósito es fortalecer las competencias técnicas y sociolaborales de los jóvenes, facilitar su vinculación temprana al sector productivo y potenciar su desarrollo personal, académico y profesional, contribuyendo al cierre de brechas en materia de formación y empleabilidad juvenil.

La estrategia de doble titulación no solo cierra la brecha de acceso a la formación técnica, sino que también promueve la continuidad educativa y facilita la inserción laboral pertinente. Los jóvenes bachilleres que obtienen la certificación de un programa técnico del SENA tienen mayores posibilidades de acceder a emprendimiento y empleo, lo que les permite integrarse de manera más efectiva al mercado laboral y a los sectores productivos de la región, como un aporte esencial a la consolidación de bancos de talento humano, al empalme generacional y a la sostenibilidad y desarrollo integral de las regiones y del país.



Para la implementación de esta estrategia, la Regional Huila tiene suscrito convenios interinstitucionales con la Gobernación del Huila, la Alcaldía de Neiva, la Alcaldía de Pitalito, y dos instituciones educativas privadas tales como: el Instituto Técnico y Académico Scout José Martí y el Colegio Reynaldo Matiz – Fundación Jorge Eliécer Gaitán.

Además, los aprendices vinculados a la estrategia cuentan con una oferta especial en la cadena de formación, que les permite acceder posteriormente a programas de nivel tecnológico ofertados por el SENA, asegurando la continuidad formativa y la consolidación de trayectorias de aprendizaje a lo largo de la vida.

Tabla 5. Indicador total de Articulación con la Media.

TOTAL ARTICULACIÓN CON LA MEDIA						
Periodo	Meta Cupos	Ejecución Cupos	% de Ejecución Cupos	Meta Aprendices	Ejecución Aprendices	% de Ejecución Aprendices
Sep. 2024	9.644	9.707	100,65%	9.644	9.706	100,64%
Dic. 2024	9.644	9.707	100,65%	9.644	9.706	100,64%
Sep. 2025	9.633	9.679	100,48%	-	-	-

Fuente. Informe Estadístico 2024/2025 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-informes-estadisticos-comprimidos.aspx>

La tabla anterior evidencia una matrícula total de 9.679 aprendices en el programa de Articulación del SENA con la Educación Media en la Regional Huila. Los programas con mayor número de participantes corresponden a Sistemas Teleinformáticos con un 16,86% con una atención de 1.633 aprendices, Sistemas Agropecuarios Ecológicos con un 11,24% equivalente a 1.088 aprendices y Asistencia Administrativa con un 11,10% que contempla 1.074 aprendices; reflejando una clara orientación hacia áreas tecnológicas, agropecuarias y administrativas de alta demanda en el contexto regional.



4.3 Estrategia de Bienestar al Aprendiz – PNIBA.

El Programa Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz (PNIBA) constituye una de las estrategias fundamentales dentro del proceso de formación profesional integral del SENA, orientada a garantizar la permanencia, la integralidad de la formación y la culminación exitosa de los aprendices en sus programas de formación. Este programa busca promover la calidad de vida de los aprendices, mediante acciones que fortalecen su bienestar físico, emocional y social, en coherencia con la misión institucional del SENA y los principios de equidad, inclusión y formación integral.

En la Regional Huila, la Dirección Regional tiene la responsabilidad de supervisar, controlar y garantizar la implementación del PNIBA en sus cinco centros de formación: Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios; Centro de Formación Agroindustrial La Angostura; Centro Agroempresarial y de Desarrollo Pecuario del Huila; Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano; y Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila. Esta labor se desarrolla en coherencia con las políticas institucionales del SENA, que promueven la atención con enfoque pluralista y diferencial, la inclusión de personas con discapacidad, y la promoción de la sostenibilidad ambiental como componentes esenciales del bienestar y la formación integral.

Cada uno de los centros, bajo la orientación de las Subdirecciones de centro, el liderazgo de los coordinadores misionales y los equipos de bienestar, formula y ejecuta su Plan de Bienestar al Aprendiz del Centro de Formación (PBACF), con el fin de implementar acciones que respondan de manera oportuna, pertinente y equitativa a las necesidades de los aprendices, matriculados en programas de formación titulada en todas sus modalidades: presencial, virtual y a distancia. Estas acciones buscan garantizar la permanencia y el éxito formativo, fortaleciendo la dimensión humana, la convivencia institucional y el sentido de pertenencia con el SENA.



Durante el periodo comprendido entre octubre de 2024 y septiembre de 2025, la Regional Huila ejecutó el Plan de Bienestar al Aprendiz en articulación con sus cinco centros de formación, destinando recursos económicos orientados a la entrega de apoyos y servicios de acompañamiento integral, tales como auxilios económicos alimentación, transporte, conectividad y apoyos de sostenimiento regular y FIC, actividades culturales, recreativas y de salud mental. A través de estas iniciativas se benefició a 29.038 aprendices, impactando de manera positiva su permanencia, su bienestar y desempeño académico.

Tabla 6. Ejecución Presupuestal Bienestar al Aprendiz 2025.

CENTRO DE FORMACIÓN	RECURSOS ASIGNADOS 2025	EJECUCION A 30 SEPTIEMBRE 2025	% EJECUCION A 30 SEPTIEMBRE 2025
Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila - 9525	\$ 2.447.971.218,00	\$ 1.468.354.278,00	77%
Centro de Formación Agroindustrial La Angostura - 9116	\$ 3.012.365.713,00	\$ 2.914.486.787,00	97%
Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila - 9526	\$ 1.857.637.733,00	\$ 1.613.912.274,00	87%
Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios - 9527	\$ 2.141.454.509,00	\$ 1.039.382.142,16	49%
Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano - 9528	\$ 3.175.963.285,00	\$ 2.883.400.597,00	91%
TOTAL 2025	\$ 5.623.934.503,00	\$ 4.351.754.875,00	77%

Fuente. Coordinación de Formación Profesional Integral – Regional Huila.



La ejecución del PNIBA en la Regional Huila evidencia claramente el compromiso institucional del SENA con la formación con sentido humano, garantizando que cada aprendiz cuente con las condiciones necesarias para culminar con éxito su proceso formativo. Este esfuerzo conjunto entre la Dirección Regional y sus centros de formación refleja el papel del SENA como una entidad que no solo desarrolla competencias técnicas, sino que también forma ciudadanos íntegros, comprometidos con el desarrollo social, productivo y sostenible del Huila.

4.4 Formación Complementaria.

Por su parte, la Formación Complementaria es un indicador vital y representativo de la gestión de la Regional Huila, debido a su capacidad para generar una respuesta rápida a las dinámicas del mercado laboral, las necesidades de las empresas, de las poblaciones priorizadas y la demanda social.

Este nivel de formación corresponde a cursos cortos y especializados, con duraciones flexibles que oscilan entre 48 horas y tres meses, ofrecidos en modalidades presencial y virtual.

La formación complementaria es esencial por su agilidad y capacidad de respuesta directa a las necesidades específicas del sector productivo. Estos programas no solo permiten la actualización rápida de habilidades del talento humano ya empleado, sino que también facilitan la inclusión y la reconversión laboral de ciudadanos que requieren conocimientos puntuales para su desempeño inmediato. Estos cursos son ideales para quienes desean



fortalecer sus conocimientos, actualizarse de acuerdo con las nuevas demandas del mercado laboral o explorar otras áreas del conocimiento.

Tabla 7. Indicadores formación complementaria.

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA						
Periodo	Meta Cupos	Ejecución Cupos	% de Ejecución Cupos	Meta Aprendices	Ejecución Aprendices	% de Ejecución Aprendices
Sep. 2024	226.070	164.802	72,90%	176.104	128.930	73,21%
Dic. 2024	226.070	220.521	97,55%	176.104	164.691	93,52%
Sep. 2025	234.130	164.723	70,36%	-	-	-

Fuente. Informe Estadístico 2024/2025 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metlas-informes-estadisticos-comprimidos.aspx>

Conforme a la tabla anterior, durante el periodo analizado se ejecutaron 220.442 cupos de formación complementaria, desarrollados en modalidades presencial y virtual. Se destaca la participación del Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios, responsable del 28,25% de la meta regional, así como los Centros de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano y el Centro de Formación Agroindustrial La Angostura, que gestionan el 20,19%. Este comportamiento evidencia la pertinencia y alcance estratégico de la formación complementaria como herramienta para el fortalecimiento de competencias laborales, la actualización del talento humano y el incremento de la productividad y competitividad en los sectores económicos del Huila, con especial impacto en el sector agropecuario, agroindustrial y de comercio y servicios.

Dentro de la formación complementaria, se destaca el Programa de Bilingüismo, constituye una respuesta estratégica de la Entidad a las demandas del sector productivo, orientada a fortalecer la formación de los futuros trabajadores en una lengua extranjera o segunda lengua, principalmente el inglés, que les permita un mejor desempeño laboral. Este



programa incrementa la competitividad y la calidad de los servicios ofrecidos por las empresas, favoreciendo que sus colaboradores se destaquen frente a sus pares a nivel mundial.

A través del Programa de Lenguas, la entidad brinda a los huilenses la oportunidad de acceder de manera gratuita a cursos de formación en diferentes idiomas, en modalidades presenciales y virtuales, alineados con las necesidades del mercado laboral. En este contexto, el programa de formación virtual English Does Work ofrece una alternativa flexible para desarrollar habilidades lingüísticas y comunicativas en inglés. Este programa está estructurado en 13 niveles, los cuales se articulan con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL), permitiendo que, al culminar el proceso formativo, los aprendices alcancen un nivel intermedio de competencia en el idioma.

En la Regional Huila, esta estrategia es liderada por los profesionales de bilingüismo de cada centro de formación, quienes se encargan de impartir la formación y garantizar que los aprendices adquieran las habilidades necesarias para enfrentar los retos de un entorno laboral globalizado. Durante el período analizado, el programa ejecutó 27.060 cupos de formación, beneficiando tanto a aprendices presenciales como a quienes participan en los niveles virtuales de English Does Work, conforme a la siguiente tabla:

Tabla 8. Indicador total de Bilingüismo.

TOTAL BILINGÜISMO						
Periodo	Meta Cupos	Ejecución Cupos	% de Ejecución Cupos	Meta Aprendices	Ejecución Aprendices	% de Ejecución Aprendices
Sep. 2024	31.080	21.861	70,34%	23.676	18.463	77,98%
Dic. 2024	31.080	27.921	89,84%	23.676	23.267	98,27%
Sep. 2025	26.310	21.000	79,82%	-	-	-



Fuente. Informe Estadístico 2024/2025 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metadatos-informes-estadisticos-comprimidos.aspx>

4.5 Formación virtual

En coherencia con la misión institucional del SENA de garantizar una formación profesional integral, incluyente y pertinente, la modalidad virtual se consolida como una alternativa estratégica para ampliar la cobertura y facilitar el acceso a la educación técnica y tecnológica en el departamento del Huila. Esta modalidad complementa y fortalece los procesos formativos presenciales y a distancia, tanto en la formación titulada como en la formación complementaria, respondiendo a las exigencias del mercado laboral y la transformación digital de los sectores productivos.

Este tipo de formación está orientada a preparar a las personas, para desempeñar oficios y ocupaciones demandadas por los sectores productivos y sociales, superando los paradigmas de tiempo y lugar, con el objetivo de satisfacer las necesidades de nuevo talento o la cualificación de trabajadores del país, ya sea que estén o no vinculados al mercado laboral.

El SENA Regional Huila, a través de sus cinco centros de formación, ofrece programas de formación virtual, los cuales se gestionan y articulan mediante las plataformas Betowa, donde los participantes se registran e inscriben, y el Portal Zajuna, a través de la cual realiza su proceso de aprendizaje. Estas herramientas garantizan el acceso a una educación flexible, de calidad y alineada con las demandas del entorno productivo, facilitando la inclusión educativa y la participación de poblaciones en zonas rurales o con limitaciones de tiempo y movilidad.



De manera progresiva, los aprendices y trabajadores se han familiarizado con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para su formación, lo que ha permitido fortalecer la cultura digital y potenciar las oportunidades de aprendizaje continuo.

La formación virtual busca ser una herramienta que permita responder a las necesidades de actualización profesional y desarrollo del talento humano, al brindar flexibilidad, acceso y pertinencia en los contenidos educativos. Esta modalidad se proyecta como un eje fundamental para el fortalecimiento del capital humano y la consolidación del Huila como una región innovadora, productiva y conectada con las dinámicas del conocimiento y la economía digital.

En el período correspondiente a esta audiencia pública de rendición de cuentas, el SENA Regional Huila ha ejecutado un total de 110.777 cupos de formación virtual en diversas especialidades, tanto titulados como complementarios. Entre estas, el bilingüismo se destaca como una de las ofertas más demandadas, reflejando la creciente necesidad de desarrollar competencias en idiomas que fortalezcan la empleabilidad y la competitividad en entornos globalizados, tal como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 9. *Indicador total de la Formación Virtual*

TOTAL FORMACIÓN VIRTUAL						
Periodo	Meta Cupos	Ejecución Cupos	% de Ejecución Cupos	Meta Aprendices	Ejecución Aprendices	% de Ejecución Aprendices
Sep. 2024	131.771	88.599	67,24%	106.651	84.196	78,95%
Dic. 2024	131.771	113.504	86,14%	106.651	106.793	100,13%
Sep. 2025	118.981	85.872	72,17%	-	-	-



Fuente. Informe Estadístico 2024/2025 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metadatos-informes-estadisticos-comprimidos.aspx>

Durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, la formación virtual del SENA Regional Huila alcanzó un avance significativo, aunque por debajo de las metas proyectadas. En 2024, la meta fue de 131.771 cupos, con una ejecución de 113.504, equivalente al 86,14% de cumplimiento; mientras que, para 2025, con una meta anual de 118.981 cupos, se registra al cierre del periodo un avance de 85.872 cupos, correspondiente al 72,17%, pendiente por consolidar la ejecución del último trimestre de la vigencia 2025.

Estos resultados evidencian un esfuerzo sostenido por mantener la cobertura en programas titulados y complementarios, pese a los desafíos asociados al acceso a conectividad, el uso de plataformas y la permanencia de los aprendices. No obstante, el comportamiento de los indicadores sugiere la necesidad de fortalecer estrategias de promoción y acompañamiento, optimizar la gestión pedagógica en los entornos virtuales y consolidar alianzas territoriales que faciliten la conectividad y el acceso.

La modalidad virtual continúa consolidándose como una herramienta esencial para la democratización de la formación profesional, permitiendo ampliar la cobertura educativa y garantizar oportunidades de aprendizaje flexible y pertinente para la población del departamento.

4.6 Certificación de la Formación Profesional Integral.

La certificación de la formación profesional constituye el acto administrativo mediante el cual el SENA reconoce formalmente las competencias adquiridas por los aprendices que culminan satisfactoriamente sus procesos formativos, garantizando así la validez



académica y laboral de los conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas. Este proceso se materializa a través de la expedición de títulos o certificados en tres modalidades: titulada, que otorga títulos de Técnico, Tecnólogo o en niveles de especialización tecnológica; complementaria, que acredita la aprobación de cursos de corta duración; y eventos de divulgación tecnológica, que certifican la participación en actividades formativas en temas específicos.

El proceso de certificación implica la verificación integral del cumplimiento de los resultados de aprendizaje teóricos y prácticos, asegurando que cada aprendiz haya alcanzado las competencias requeridas para su perfil ocupacional. Este control académico y pedagógico, liderado por los centros de formación, fortalece la calidad del proceso educativo y la pertinencia de la formación frente a las demandas del entorno productivo.

Tabla 10. Indicador total de Certificación.

TOTAL CERTIFICACIÓN			
Periodo	Cupos	Certificados	% Certificación
Sep. 2024	106.819	65.293	61,12%
Dic. 2024	106.819	124.289	116,35%
Sep. 2025	103.077	69.842	67,76%

Fuente. Informe Estadístico 2024/2025 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metadatos-informes-estadisticos-comprimidos.aspx>

Durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, el SENA Regional Huila expidió un total de 128.838 certificados, resultado que evidencia el compromiso institucional con el cierre de los ciclos formativos y el



reconocimiento formal de los aprendizajes adquiridos. De este total, el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios aportó aproximadamente el 30% de las certificaciones, consolidándose como el centro con mayor contribución a este logro regional.

Para la vigencia 2025, la meta establecida para la certificación de aprendices fue de 103.077 certificados, alcanzando al 30 de septiembre de 2025 una ejecución del 67,76%, con avance sostenido hacia el cumplimiento total proyectado al cierre del año. Este desempeño refleja la eficiencia administrativa y la capacidad operativa de los centros de formación en el seguimiento y consolidación de los procesos académicos, así como la confianza de los aprendices en la calidad de la formación recibida.

En términos de impacto, la certificación representa un mecanismo clave de validación de las competencias laborales y un factor determinante en la empleabilidad, ya que permite a los egresados acceder a oportunidades laborales formales o fortalecer sus iniciativas de emprendimiento. De esta manera, el proceso de certificación contribuye directamente al desarrollo económico y social del departamento del Huila, reafirmando el papel del SENA como principal referente de la formación profesional integral en la región.

En conjunto, los resultados obtenidos en los diferentes indicadores de la Formación Profesional Integral reflejan el compromiso del SENA Regional Huila con la formación y cualificación del talento humano y el desarrollo sostenible del territorio. A través de la formación titulada y complementaria en sus modalidades presencial y virtual y de los procesos de certificación, la entidad continúa consolidándose como un actor estratégico en la cualificación del capital humano, la inclusión social y la competitividad regional. El trabajo articulado de los cinco centros de formación ha permitido ampliar la cobertura, diversificar la oferta educativa y garantizar la pertinencia de los programas frente a las necesidades reales del sector productivo. Asimismo, la implementación de estrategias como CampeSENA, Economía Popular, la formación virtual y el Programa de Bilingüismo



hemos contribuido a democratizar el acceso a la educación técnica y tecnológica, impulsando la empleabilidad, la productividad y el bienestar de las comunidades huilenses. De esta manera, el SENA reafirma su papel como institución líder en la formación para el trabajo, comprometida con la transformación social y económica del departamento y del país.

4.7 Deserción

En el marco del Protocolo de la Ruta de Atención y Prevención de la Deserción de Aprendices del SENA, la deserción se entiende como la interrupción del proceso de formación por parte del aprendiz, generada por causas académicas, personales, socioeconómicas o institucionales, que impiden la continuidad o culminación del programa formativo. Esta situación se presenta cuando el aprendiz deja de asistir injustificadamente a su proceso formativo por tres (3) días consecutivos, no reingresa luego de un aplazamiento autorizado, o no presenta la evidencia de la etapa productiva dentro de los dos (2) años posteriores a la finalización de la etapa lectiva.

Adicionalmente, se consideran dentro del registro de deserción las novedades de retiro voluntario y aplazamiento, siempre que estas estén debidamente soportadas mediante documentación formal y cumplan con los criterios definidos por la entidad. La medición del indicador se realiza conforme a la siguiente expresión matemática:

$$\text{Tasa de deserción} = (\text{Desertores} / \text{Cupos}) \times 100$$

Donde cupos hace referencia al total de aprendices matriculados al inicio del periodo de estudio y desertores corresponde al número de aprendices que durante el mismo periodo registran alguno de los siguientes estados: cancelado, retiro voluntario o aplazado.



Durante la vigencia analizada, comprendida entre 1 de octubre de 2024 y septiembre de 2025, la Regional Huila presentó una tendencia general de disminución en la tasa de deserción, evidenciando los avances logrados gracias a la aplicación del protocolo institucional, la articulación de los equipos de Bienestar al Aprendiz, Coordinación Académica y Orientación Psicosocial, y la implementación de estrategias de acompañamiento integral y seguimiento diferenciado.

A continuación, se presentan los resultados del indicador de deserción por Centro de Formación:

Tabla 11. Indicador total de Deserción.

Centro de Formación	Sep. 2024	Dic. 2024	Sep. 2025
Centro de Formación Agroindustrial	33,11%	42,31%	29,89%
Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila	33,81%	44,17%	29,45%
Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila	43,31%	52,23%	45,30%
Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios	35,42%	39,42%	35,73%
Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano	34,78%	42,88%	31,08%

Fuente. Informe Estadístico 2024/2025 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metadatos-informes-estadisticos-comprimidos.aspx>

El análisis comparativo evidencia que, al cierre del periodo (septiembre de 2025), cuatro de los cinco Centros de Formación redujeron significativamente su tasa de deserción respecto a los trimestres anteriores. Los resultados más destacados se registran en el Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila y en el Centro de Formación Agroindustrial, con disminuciones de 14,72 y 12,42 puntos porcentuales respectivamente,



reflejando un impacto positivo de las acciones preventivas y de acompañamiento implementadas.

El Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios mantuvo un nivel de deserción estable con ligera reducción (de 39,42% a 35,73%), mientras que el Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila continúa presentando los mayores valores del indicador (45,30%), lo que evidencia la necesidad de reforzar las estrategias de retención, especialmente en programas con alta ruralidad, desplazamiento de aprendices y condiciones socioeconómicas críticas.

En conclusión, los resultados alcanzados durante la vigencia reflejan una mejora sostenida en la permanencia de los aprendices, producto del trabajo articulado de los equipos de bienestar, orientación y coordinación académica, en coherencia con el Protocolo de la Ruta de Atención y Prevención de la Deserción del SENA. Estas acciones contribuyen a la garantía de oportunidades que ofrece la Entidad para la formación y de manera integral toda su oferta institucional, y a la consolidación de procesos formativos inclusivos, equitativos y de calidad en los cinco Centros de Formación Profesional de la Regional Huila.

4.8 Giras Técnicas: Estrategia para el Fortalecimiento de las Competencias Prácticas.

Las Giras Técnicas constituyen una estrategia complementaria del proceso de Gestión de la Formación Profesional, particularmente del procedimiento de Ejecución de la Formación, y se aplican a los programas de los niveles auxiliar, operario, técnico laboral y tecnólogo, tanto en modalidad presencial como a distancia. Esta estrategia busca fortalecer los procesos de aprendizaje de los aprendices de los Centros de Formación del SENA, especialmente aquellos ubicados en regiones de la denominada Colombia Profunda y en territorios priorizados por los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET).



El propósito de las giras es complementar y afianzar los resultados de aprendizaje mediante la exposición de los aprendices a entornos productivos reales, en los cuales puedan aplicar tecnologías avanzadas o acceder a dotaciones tecnológicas no disponibles en su centro de origen. De esta manera, se promueve la equidad en la calidad de la formación y se garantiza que todos los aprendices, sin importar su ubicación geográfica, puedan alcanzar las competencias técnicas establecidas en los programas de formación.

Durante el periodo comprendido en esta Rendición Pública de Cuentas, las giras técnicas realizadas en la Regional Huila tuvieron un impacto significativo en la mejora de las competencias prácticas de los aprendices pertenecientes al Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila, el Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano y el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios. Se realizaron 3 giras beneficiando a 198 aprendices que se encuentran en su etapa lectiva de nivel tecnólogo de la región, quienes aplicaron conocimientos teóricos y técnicos en escenarios productivos reales, alineándose con las demandas del mercado laboral.

Para la ejecución de estas giras se asignó un presupuesto total de \$ 97.816.000,00, recursos que permitieron cubrir los costos de transporte, alojamiento y alimentación de los participantes. Los principales programas y centros favorecidos fueron los siguientes:

- Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila.
Programa: Tecnólogo Construcción en Edificaciones.
Aprendices impactados: 29.
Competencias desarrolladas: Controlar la construcción de sistemas estructurales acorde a planos y especificaciones; identificar el proceso constructivo de una edificación de acuerdo con planos y normatividad vigente. .



- Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano.
Programa: Tecnólogo Construcción de Infraestructura Vial.
Aprendices impactados: 91.
Competencias desarrolladas: Inspeccionar procesos constructivos de obras viales; interpretar estudios geotécnicos; y supervisar movimientos de tierra conforme a la normativa técnica.
- Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios.
Programas: Tecnólogos en Construcción en Edificaciones, Electricidad Industrial y Construcción en Infraestructura Vial.
Aprendices impactados: 78 (20, 30 y 28 respectivamente).
Competencias desarrolladas: Verificación de instalaciones de gas combustible conforme a la regulación vigente; y mantenimiento de motores y generadores eléctricos bajo estándares técnicos de operación y seguridad.

Las giras técnicas han demostrado ser un instrumento pedagógico esencial para el desarrollo integral de los aprendices, fortaleciendo la articulación entre la teoría y la práctica, potenciando sus capacidades técnicas y su adaptación a contextos productivos reales. Esta experiencia contribuye directamente a la empleabilidad y competitividad laboral de los egresados, reafirmando el compromiso del SENA con la formación pertinente, equitativa y de alta calidad en todo el territorio huilense.

4.9 Estrategia SENA de Ambientes Itinerantes – Aulas Móviles

En el marco de las políticas institucionales orientadas a garantizar la cobertura y el acceso equitativo a los servicios de formación profesional integral en todo el territorio nacional, el



SENA Itinerante, mediante la Estrategia de Ambientes Itinerantes – Aulas Móviles, ha consolidado un modelo de formación flexible y descentralizado que permite llegar a comunidades apartadas o con limitaciones geográficas y económicas para acceder a los servicios de los centros de formación en sus sedes físicas. Esta estrategia se fundamenta en la ejecución de cursos especializados y pertinentes, diseñados de acuerdo con las tendencias del progreso sectorial y productivo, así como con los programas y planes de desarrollo locales, regionales y nacionales.

Las Aulas Móviles son vehículos equipados con tecnología, maquinaria e infraestructura necesaria para impartir formación de calidad en diferentes especialidades, bajo una programación establecida por los centros de formación. Estas unidades se trasladan a los territorios donde se identifican necesidades formativas específicas, asegurando la pertinencia y oportunidad de la oferta educativa. Su operación se desarrolla a través de la coordinación entre Direcciones Regionales, Subdirecciones de Centros, Coordinadores de Formación, instructores y demás equipos técnicos, fortaleciendo la articulación institucional y el impacto territorial de la estrategia.

Desde la vigencia 2024, las Aulas Móviles concentran su atención en dos estrategias prioritarias que son Economía Popular y CampeSENA, con el propósito de fortalecer las capacidades técnicas, productivas y emprendedoras de comunidades rurales, urbanas y de especial protección, promoviendo el desarrollo local y la inclusión social. La propuesta operativa de Aulas Móviles se articula bajo un esquema de nodos regionales, que busca optimizar la gestión y cobertura de la formación itinerante. La Regional Huila hace parte del Nodo 3, asumiendo responsabilidades de liderazgo compartido y cooperación interregional para garantizar la continuidad y eficiencia del proceso formativo mediado por estos ambientes.



La Regional Huila cuenta con seis (6) Aulas Móviles, distribuidas entre tres centros de formación: el Centro Agroempresarial y de Desarrollo Pecuario del Huila, el Centro de Formación Agroindustrial La Angostura, y el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios. Estas aulas atienden cinco especialidades estratégicas como son Agricultura de Precisión (1), Tecnoacademia (1), Café (1), Lácteos (1) y Automatización (2); y recorren de manera itinerante los municipios del departamento, llevando formación complementaria a comunidades donde el SENA no cuenta con presencia permanente.

Durante el periodo comprendido entre octubre de 2024 y septiembre de 2025, esta estrategia permitió formar a 3.295 aprendices en 29 municipios y más de 46 instituciones educativas, fortaleciendo sus competencias técnicas y productivas en coherencia con las necesidades del entorno económico regional. La ejecución presupuestal destinada a la operación de las Aulas Móviles reafirma el compromiso del SENA con la equidad territorial, la pertinencia formativa y la inclusión educativa, contribuyendo al desarrollo económico y social del Huila.

En conclusión, las Aulas Móviles constituyen una herramienta estratégica de formación que materializa la presencia institucional del SENA en los territorios más apartados del país, garantizando que la educación y la cualificación del talento humano lleguen a todos los huilenses, sin importar su ubicación geográfica o condición socioeconómica.

4.10 Programas SENATIC

SENATIC es una iniciativa del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el objetivo de promover la capacitación en tecnologías de la información (TI), abordando temas como programación, blockchain, inteligencia artificial (IA), gestión de datos, entre otros. Esta iniciativa busca abrir nuevas oportunidades



para todos los colombianos, incluyendo estudiantes de educación media, así como jóvenes y adultos interesados en mejorar sus habilidades en este campo crucial en el mundo actual.

Tabla 12. Indicador total de Programas SENATIC.

CENTRO DE FORMACIÓN	META	MATRICULADOS	% EJECUCIÓN
Centro de Formación Agroindustrial	80	82	103%
Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila	180	169	94%
Centro De Desarrollo Agroempresarial y Turístico Del Huila	p61	61	100%
Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios	350	239	68%
Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano	240	153	64%
TOTAL	911	704	77%

Fuente. Coordinación de Formación Profesional Integral – Regional Huila.

Con esta estrategia, se busca crear valor económico y social a partir de las oportunidades existentes en la industria TIC del país, a los colombianos focalizados e impactados por el programa, a partir de la cooperación y la generación de valor agregado y mayor impacto teniendo en cuenta de la experiencia y capacidades de las partes del convenio. Por lo anterior, con los recursos que se destinarán por parte de MINTIC, y lo que aporten los cooperantes, se desarrollan conjuntamente estrategias que promuevan y faciliten el acceso de un estimado de nuevos aprendices que tengan el interés de adquirir habilidades digitales en cada una de las vigencias 2024, 2025 y 2026, para un total de 68.000 jóvenes de la media con título de técnicos en habilidades digitales, 234.900 colombianos formados en habilidades TIC a través de cursos de formación y 1.000 ciudadanos con vocación formadora en habilidades digitales, que le aportan a la macro meta de un millón de



colombianos formados en el cuatrienio 2023-2026. Se tiene estipulado el cumplimiento de la meta a través de 2 procesos formativos:

- Formación de Técnicos de articulación con la educación media SENATIC. Estudiantes de grados 10° y 11° en programas relacionados con las habilidades digitales.
- Formación con reconocimiento Industria TIC. Cursos que conlleven reconocimiento respaldado por gigantes tecnológicos (Google, Microsoft, IBM, Meta, AWS, entre otros), a través de certificados y de insignias digitales.
- Ciudadanos con vocación en habilidades digitales y en transformación Energética.

Con corte al 30 de septiembre de 2025, en la regional Huila se matricularon 704 adolescentes y jóvenes de los grados 10° y 11 de las instituciones educativas, quienes se encuentran formando en programas técnicos en sistemas e informática.

4.11 Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

En cumplimiento del artículo 19 del Decreto 933 de 2003, compilado en el artículo 2.2.6.3.20 del Decreto 1072 de 2015, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) mantiene la responsabilidad de regular, diseñar, normalizar y certificar las competencias laborales en Colombia. Este proceso constituye una herramienta estratégica para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), al reconocer los conocimientos, habilidades y desempeños adquiridos por los trabajadores en contextos formales, no formales e informales, contribuyendo así a la movilidad laboral, la productividad y la competitividad.

Durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, la Dirección Regional Huila, a través de sus cinco Centros de Formación, desarrolló una gestión significativa en el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias



Laborales (ECCL), alineada con las directrices emitidas por la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (DSNFT).

El proceso se orientó bajo un enfoque pluralista, diferencial e incluyente, garantizando la participación efectiva de diversos grupos poblacionales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, comunidades étnicas y población rural, en coherencia con las políticas institucionales de inclusión social y laboral del SENA.

La ECCL se consolidó como un mecanismo esencial de reconocimiento de saberes y aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida, permitiendo al sector productivo identificar las brechas de cualificación del talento humano y definir estrategias para la mejora continua de la formación y la gestión del conocimiento. Este proceso, además de potenciar la empleabilidad, fortalece la pertinencia de la oferta formativa en función de las demandas del mercado laboral regional.

Los resultados obtenidos por la Regional Huila durante este periodo reflejan la efectividad de las estrategias implementadas y el compromiso institucional con la pertinencia, calidad y cobertura del proceso

Tabla 13. Indicador Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

Indicador		dic-24	sep-24	IV Trimestre	Sep-25	Ejecución 1 oct 24 a 30 Sep 25
Número de Evaluaciones en Competencias Laborales	Meta	9.327			8.994	12.211
	Ejecución	10.363	6.379	3.984	8.227	



Personas Evaluadas en Competencias Laborales	Meta	8.059			7.894	10.051
	Ejecución	8.936	5.914	3.022	7.029	
Número de Certificaciones Expedidas en Competencias Laborales	Meta	9.064			8.828	12.436
	Ejecución	10.208	5.896	4.312	8.124	
Personas Certificadas en Competencias Laborales	Meta	7.792			7.683	10.353
	Ejecución	8.874	5.502	3.372	6.981	
Número de Instrumentos de Evaluación Construidos	Meta	36			51	52
	Ejecución	50	35	15	37	
Certificaciones de competencias laborales expedidas para CampeSENA	Meta	No hay meta establecida			2.033	2.008
	Ejecución	No hay meta establecida			2.008	
Certificaciones de competencia Laboral expedidas en Economía Popular	Meta	No Aplica para la vigencia			1.609	1.268
	Ejecución	No hay meta establecida			1.268	
Certificaciones expedidas en Competencias Laborales - Regular	Meta	No hay meta establecida			5.186	4.848
	Ejecución	No hay meta establecida			4.848	

Fuente. Informe Estadístico 2024/2025 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metadatos-informes-estadisticos-comprimidos.aspx>

Estos resultados evidencian el impacto positivo del proceso en el desarrollo del talento humano del Departamento del Huila, consolidando al SENA como la entidad líder en el reconocimiento de competencias laborales en el país.

Particularmente, en la vigencia 2025 se establecieron nuevos indicadores orientados al fortalecimiento de las estrategias de Economía Popular y CampeSENA, en concordancia con los lineamientos del Gobierno Nacional y la política institucional de inclusión productiva: bajo la estrategia CampeSENA se certificaron 2.008 campesinos y en Economía Popular, se expidieron 1.268 certificaciones, reconociendo los saberes de trabajadores informales,



emprendedores, productores rurales de las economías campesinas, artesanos y pequeños comerciantes, con el propósito de dignificar su labor, mejorar su productividad y promover la sostenibilidad laboral y económica.

De manera complementaria, la construcción de 52 nuevos instrumentos de evaluación evidencia la capacidad técnica de la Regional Huila para atender las demandas del sector productivo, garantizando pertinencia, rigor técnico y pertinencia con las necesidades territoriales.

En conclusión, durante el periodo analizado, la Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de la Regional Huila se consolidó como un eje articulador entre la formación, el empleo y la productividad regional, promoviendo el reconocimiento del aprendizaje a lo largo de la vida, la inclusión laboral y el fortalecimiento del tejido productivo.

Con estos resultados, el SENA Regional Huila reafirma su compromiso con el desarrollo del capital humano, la empleabilidad y la inclusión, en concordancia con los principios del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y las políticas de aprendizaje permanente y equidad social promovidas por el Estado colombiano.

4.12 Estrategia Worskills Colombia

Durante la vigencia 2025, la Regional Huila tuvo una participación significativa en la estrategia WorldSkills SENA, la cual promueve el fortalecimiento de las habilidades técnicas y tecnológicas de los aprendices, fomentando la excelencia en la formación profesional integral y la articulación con el sector productivo.



WorldSkills es un escenario en el que los aprendices de los programas de formación técnicos y de tecnólogos compiten en campeonatos nacionales, continentales y mundiales, para demostrar su destreza en habilidades para el trabajo. Con esta estrategia se promueve el desarrollo de habilidades vocacionales y se intercambian conocimientos que aportan a una mejor cualificación del talento humano. En Colombia, el SENA es la única entidad que representa al país en estas competencias, tanto en escenarios nacionales como internacionales, constituyéndose en una plataforma estratégica para visibilizar el talento y la calidad de la formación profesional integral.

En el primer semestre de 2025, se iniciaron las orientaciones desde la Dirección General del SENA para la planeación e implementación de la estrategia en todas las regionales del país. En el caso de la Regional Huila, los cinco Centros de Formación hicieron parte del proceso, promoviendo la participación de sus aprendices e instructores en las distintas fases de la competencia.

El proceso inició con las competencias internas en cada Centro de Formación en el mes de julio de 2025, en ellas se identificaron los aprendices con mayor dominio técnico y compromiso institucional. Posteriormente, del 28 al 30 de julio de 2025, se desarrollaron las Competencias Regionales WorldSkills Huila, con participación en 29 habilidades por parte de los cinco Centros de Formación. En total, 59 aprendices representaron a la regional, de los cuales 34 resultaron ganadores, clasificándose para la fase de preselección nacional.

Durante el mes de agosto de 2025, se llevó a cabo la preselección nacional, en la cual, los aprendices del Huila compitieron con representantes de otras regionales para definir los cupos hacia las competencias nacionales, realizadas en septiembre de 2025 en los departamentos de Chocó, Nariño y Córdoba.



Los ganadores de las fases nacionales avanzan a la competencia internacional, que se llevará a cabo en Chile durante la vigencia 2025 y en Shanghái en el año 2026, consolidando así el proceso de formación con estándares globales de calidad.

La Regional Huila participó con 23 habilidades, de las cuales 10 clasificaron a las competencias nacionales. De estos, tres correspondientes al Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios obtuvieron medallas: dos (2) de bronce en Peluquería e Instalaciones Eléctricas, y una (1) de plata en Robótica Móvil, reflejando el alto nivel de preparación técnica y la dedicación de los equipos de trabajo de la estrategia en el Centro de Formación.

El reconocimiento a la integralidad y liderazgo del talento humano del SENA Huila también se evidenció en la designación de cuatro instructores del Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios como Chief Expert Nacional en las habilidades de Robótica Móvil, Instalaciones Eléctricas, Drywall y Yesos, y Mampostería. Estos instructores lideraron el desarrollo técnico y la evaluación de las competencias en diferentes nodos del país, contribuyendo al fortalecimiento de la calidad y rigurosidad técnica del proceso.

Estos logros consolidan la participación del SENA Regional Huila como una de las regionales más destacadas en el fortalecimiento de las competencias técnicas y tecnológicas del país, reafirmando su compromiso con la formación de aprendices altamente competitivos y con la excelencia institucional.

Tabla 14. Resultados participación WorldSkills 2025 – Regional Huila.

RESULTADOS PARTICIPACIÓN DEL SENA HUILA EN WORLDSKILLS 2025 NIVEL NACIONAL



No	Centro de formación ganador competencia regional	Habilidades registradas en el SIGEF y en proceso de preselección nacional	Resultados preselección	Nodo	Aprendiz clasificado	Puntaje en clasificación de preselección	Resultado nacional	Instructor-líder regional experto
1	Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios -Neiva	18 Instalaciones Eléctricas	Clasificó	Chocó	Miguel Ángel Loaiza Gaona	68	Medalla de Bronce	Russdel Ramírez Trujillo
2	Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios -Neiva	29 Peluquería	Clasificó	Chocó	Paula Andrea Mosquera Medina	76.07	Medalla de Bronce	Maritza Plazas
3	Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano - Pitalito	40 Tecnologías Del Diseño Gráfico	Clasificó	Chocó	Manuela Noriega Torres	62.77	-	Edwar Arley Vergara
4	Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios -Neiva	38 Refrigeración y Aire Acondicionado	Clasificó	Córdoba	Samuel Jamin Caviedes Medina	80	-	Reinaldo González
5	Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano - Pitalito	17 Tecnologías Web	Clasificó	Córdoba	Luis Alejandro Bonilla	52,83	-	Wilson Martínez
6	Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano - Pitalito	39 IT Administración de Sistemas de Redes	Clasificó	Córdoba	Brayan Alexander Santofimio	16,5	-	Juan Sebastián Ruiz Suárez
7	Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano - Pitalito	58 Construcción Digital	Clasificó	Córdoba	Juan David Rativa Calderón	68	-	Cristian Villarreal
8	Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios - Neiva	23 Robótica Móvil	Clasificó	Nariño	Diego Quiroga	78	Medalla de plata	Gustavo Humberto Polanía



9	Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios - Neiva	23 Robótica Móvil	Clasificó	Nariño	Samuel Steven	78	Medalla de plata	Gustavo Humberto Polanía
10	Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila, La Plata	12 Enchape de Pisos y Paredes	Clasificó	Nariño	Sebastián Caldon Barrios	19,61	-	Marlon Arias Nasayo
11	Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano - Pitalito	73 Catación de Café	Clasificó	Nariño	Danny Alexandra Poveda Ortiz	15	-	Silvia Forero

Fuente. Coordinación de Formación Profesional Integral – Regional Huila.

4.13 AgroSENA

Se concibe como una estrategia articuladora e integradora de la política nacional e institucional del SENA para brindar atención al sector agropecuario, en función del desarrollo rural, la productividad y la innovación, en coordinación con los actores regionales y nacionales.

La ley 1876 de 2017, en la cual se establece el Sistema Nacional de Innovación Agropecuaria - SNIA, habilita al SENA para participar en dos subsistemas: En el Subsistema Nacional de Extensión Agropecuaria y en el Subsistema Nacional de Formación y Capacitación para la Innovación Agropecuaria. Espacios que facilitan la interacción entre actores del sector agropecuario a nivel nacional con el fin de incrementar la pertinencia de los programas y proyectos institucionales para las comunidades.

4.14 Estrategia Sistema de Bibliotecas



El Sistema Nacional de Bibliotecas - (SBS) proporciona recursos de información a la comunidad SENA y a los empresarios innovadores, aportando conocimiento para todos los colombianos. Entre los servicios brindados están:

- Consulta en sala del material bibliográfico.
- Préstamo externo, permite llevar a domicilio material bibliográfico.
- Diseminación selectiva de información.
- Préstamo intercentro e interbibliotecario.
- Consulta de bases de datos bibliográficas e internet.

La Regional Huila cuenta con 5 sedes ubicadas en los centros adscritos a esta.

4.15 Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono -ENI.

La ENI, lidera el desarrollo de estrategias en materia de formación, acompañamiento pedagógico, desarrollo profesional, retención, promoción, investigación pedagógica y el sistema de bibliotecas que atraigan, retengan y/o incentiven a los mejores colombianos a ser instructores del SENA.

Así mismo, la ENI promueve la cualificación del instructor en busca de la excelencia en su desempeño docente en el contexto de la Formación Profesional Integral en el enfoque para el desarrollo de competencias.

Entre las vigencias 2024 y 2025, se formaron 52 instructores principalmente en la áreas pedagógicas, técnicas y transversales.

5. Gestión de Empleo y Empleabilidad



Durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, la Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA Regional Huila desarrolló acciones estratégicas orientadas a fortalecer la intermediación laboral, la orientación ocupacional y la articulación con el sector productivo, con el propósito de generar mayores oportunidades de empleo formal para los habitantes del departamento.

Con relación a las metas institucionales establecidas para las vigencias 2024 y 2025, los resultados se evidencian de la siguiente manera:

Tabla 15. Indicadores de Empleo y Empleabilidad.

Indicador		Sep. 2024	Dic. 2024	IV Trimestre 2024	Sep 2025	Ejecución 1 oct 24 30 sep. 2025
INSCRITOS	Meta	34.189			34.514	39.380
	Ejecución	30.999	35.754	4.755	34.625	
VACANTES	Meta	17.578			20.376	28.098
	Ejecución	11.452	18.276	6.824	21.274	
COLOCACIONES	Meta	11.431			12.544	16.105
	Ejecución	6.157	11.001	4.844	11.261	
ORIENTADOS	Meta	55.192			56.610	61.434
	Ejecución	51.843	60.120	8.277	53.157	

Fuente. Informe Estadístico 2024/2025 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metad-informes-estadisticos-compnidos.aspx>

Los resultados evidencian un desempeño sólido y sostenido de la Regional Huila en materia de intermediación laboral. En particular, los indicadores de personas inscritas (39.380) y orientadas (61.434) superaron las metas proyectadas, reflejando el compromiso institucional con la atención integral a los buscadores de empleo, incluyendo población vulnerable, víctimas del conflicto, egresados del SENA y jóvenes de programas de formación titulada.



En cuanto a la dinámica del mercado laboral, se gestionaron 28.098 vacantes a través de la relación directa con el sector empresarial, mediante visitas presenciales y virtuales, promoción del portafolio de servicios, seguimiento a solicitudes activas y fortalecimiento de alianzas con los gremios productivos del Huila. De este proceso se derivaron 16.105 colocaciones, lo que demuestra la efectividad del acompañamiento realizado por los orientadores laborales y la pertinencia del talento humano formado por el SENA.

Entre las principales acciones desarrolladas se destaca la gestión empresarial, a través de la programación de visitas presenciales y virtuales a las empresas por parte de los orientadores laborales, con el propósito de dar a conocer el portafolio de servicios de la Agencia Pública de Empleo, capacitar en el manejo del aplicativo institucional y fidelizar a las empresas, logrando con ello la publicación constante de vacantes en la plataforma de la APE.

De igual manera, se efectuó seguimiento diario a los listados de solicitudes disponibles, en seguimiento y vacantes por validar, estableciendo contacto directo con las empresas para promover los procesos de postulación y colocación. Se realizó una revisión permanente de las alertas de solicitudes con cero postulados, contactando a los usuarios registrados que cumplieran con los perfiles requeridos e invitándolos a participar activamente en las vacantes ofertadas diariamente.

Asimismo, se adelantó un trabajo articulado con el Observatorio Laboral del SENA, revisando los proyectos y alertas de inversión remitidos, lo que permitió contactar nuevas empresas, presentarles el portafolio de servicios de la APE y captar vacantes derivadas de nuevos proyectos productivos, fortaleciendo el vínculo entre formación, emprendimiento y empleo.



Como parte de las estrategias de divulgación, se publicaron periódicamente en redes sociales las vacantes disponibles y aquellas con dificultad de colocación, logrando una mayor visibilidad de la oferta laboral. Además, se brindó orientación telefónica y virtual con calidad y oportunidad a buscadores de empleo, víctimas del conflicto, población vulnerable y egresados SENA, apoyándolos en el registro, actualización y validación de datos, soporte documental, búsqueda y postulación a vacantes.

Se llevaron a cabo talleres de orientación laboral y vocacional, tanto presenciales como virtuales, dirigidos a aprendices de los diferentes programas de formación de los Centros, universitarios y buscadores de empleo. En estos espacios se abordaron temas como manejo del aplicativo de la APE, elaboración de hoja de vida, entrevista laboral, habilidades blandas, orientación vocacional, motivación y autoestima, contribuyendo al fortalecimiento de las competencias sociolaborales.

En articulación con los Centros de Desarrollo Empresarial, se promovió la vinculación de las empresas creadas con recursos del Fondo Emprender y otras fuentes de financiación, brindándoles orientación sobre el uso de la plataforma APE y facilitando la publicación de sus vacantes para la comunidad en general.

Durante la vigencia se desarrollaron 13 ferias de empleo, 11 microferias y un encuentro empresarial en diferentes municipios del departamento, que permitieron conectar a buscadores de empleo con empresas de diversos sectores económicos, promoviendo la inclusión laboral y la formalización del empleo.

Complementariamente, a través de la Oficina Móvil de Empleo, se realizaron 20 recorridos en municipios y centros poblados del Huila, de los cuales 8 correspondieron a la estrategia CampeSENA, acercando los servicios de intermediación laboral a comunidades rurales y zonas apartadas, garantizando así el acceso equitativo a la oferta institucional del SENA.



En conjunto, estas acciones reflejan el compromiso de la Dirección Regional Huila con el fortalecimiento del mercado laboral y la promoción de la empleabilidad en el territorio, consolidando al SENA como un actor clave en la articulación entre la formación profesional integral y las necesidades reales del tejido empresarial. Estas acciones consolidaron al SENA como un actor estratégico en la reactivación y sostenimiento del empleo formal en el Huila, impulsando el desarrollo económico territorial con enfoque de inclusión y equidad.

Las acciones adelantadas por la Agencia Pública de Empleo Regional Huila tuvieron un impacto significativo en la dinamización del mercado laboral del departamento, al facilitar la vinculación de más de once mil personas a empleos formales, y al fortalecer los canales de comunicación entre el sector empresarial, la población buscadora de empleo y el SENA como entidad articuladora.

De manera particular, la ampliación de la cobertura territorial mediante la Oficina Móvil de Empleo y la estrategia CampeSENA permitió acercar la oferta laboral a municipios con limitada presencia institucional, generando equidad en el acceso a oportunidades. A su vez, los talleres de orientación y la atención personalizada fortalecieron las competencias blandas y la preparación laboral de los usuarios, contribuyendo al mejoramiento de sus condiciones de empleabilidad.

En el ámbito empresarial, las estrategias de fidelización y la articulación con proyectos productivos impulsaron la confianza del sector privado en los servicios de intermediación laboral del SENA, consolidando una red sólida de aliados estratégicos para la generación de empleo en la región.

Entre los principales retos para la siguiente vigencia se encuentra ampliar la cobertura territorial de los servicios de intermediación laboral, fortalecer la trazabilidad del proceso



de orientación garantizando un acompañamiento integral desde la formación hasta la colocación efectiva, consolidar alianzas con nuevos sectores productivos emergentes, especialmente agroindustria, energías limpias, turismo sostenible y tecnologías digitales, promover la inclusión laboral de poblaciones vulnerables a través de acciones afirmativas, y optimizar el uso del aplicativo de la Agencia Pública de Empleo mediante jornadas de formación dirigidas a empresarios y usuarios. Con ello, la Dirección Regional Huila reafirma su compromiso con la promoción del empleo digno, la equidad en el acceso a las oportunidades y la consolidación de un mercado laboral incluyente, sostenible y alineado con las políticas nacionales de empleo y desarrollo productivo.

6. Gestión de Emprendimiento y Empresarismo

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA Regional Huila, a través de su Dirección Regional y de los cinco centros de formación, consolidó su liderazgo durante el período comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025 en el fortalecimiento del ecosistema de emprendimiento y empresarismo del departamento, mediante acciones orientadas a la generación y fortalecimiento de unidades productivas como contribución a la generación de empleo, el desarrollo territorial, la innovación y la productividad regional. Durante este periodo, la gestión del componente de emprendimiento y empresarismo reflejó una ejecución destacada en los programas y servicios dirigidos a los grupos de valor del SENA, especialmente aprendices, egresados, población joven, mujeres emprendedoras, asociaciones campesinas, comunidades étnicas y sectores de la economía popular.

En el marco del Fondo Emprender, la Regional Huila para el 2024 mantuvo un desempeño sobresaliente, reafirmando su posición como una de las más destacadas del país. Durante la vigencia 2024 se formularon 572 planes de negocio, de los cuales 446 fueron viabilizados y permitieron la creación de 163 empresas, movilizandando más de \$15.671 millones en capital semilla y generando 563 empleos potenciales directos. A corte de septiembre de 2025, se formularon 111 planes adicionales, 36 fueron viabilizados y 33 empresas creadas con más



de \$1.700 millones en capital semilla, aportando 33 nuevos empleos directos. De acuerdo con la Coordinación Nacional de Emprendimiento, el Huila al cierre de la vigencia 2024 se ubicó entre los primeros departamentos en creación de empresas Fondo Emprender, con 163 nuevas unidades productivas y 10 grupos asociativos fortalecidos por un valor superior a \$16.231 millones; de los cuales para el período del informe de rendición se gestionaron 136 y 8 respectivamente.

En lo que va corrido del año 2025, la estrategia de emprendimiento en el Huila se alineó con la nueva política nacional de fomento a la asociatividad, promoviendo la presentación de más de 111 planes de negocio en convocatorias enfocadas en el impulso a cooperativas, asociaciones y unidades productivas colectivas. Estas acciones se enmarcan en la visión de potenciar la economía popular, campesina y comunitaria, con líneas de financiación en sectores como economía verde, ecoturismo, industrias culturales, emprendimiento femenino y fortalecimiento empresarial. Esta orientación permitió que el SENA Regional Huila se consolidara como referente nacional en emprendimiento asociativo y sostenible, impulsando modelos empresariales colectivos que contribuyen a la cohesión social y al desarrollo rural del departamento.

En cuanto al fortalecimiento empresarial, se evidenció un crecimiento sostenido en la consolidación y sostenibilidad de las unidades productivas existentes. A diciembre de 2024, se registraron 171 empresas con planes de acción formulados (85,93% de ejecución), y para septiembre de 2025 la cifra ascendió a 183 empresas fortalecidas, logrando un cumplimiento del 96,83%; dando como resultado 189 empresas en fortalecimiento para el periodo del 1 de octubre 2024 al 30 septiembre 2025. Los procesos de fortalecimiento contribuyeron al mantenimiento y expansión de 198 empleos directos, de los cuales 170 se gestionaron en la vigencia 2025 superando ampliamente la meta establecida (180,85% de cumplimiento). Además, la participación en la Convocatoria Nacional Fondo Emprender N.º



122 – Fortalecimiento Empresarial, permitió la formulación de 68 planes de negocio enfocados en la innovación, sostenibilidad y competitividad empresarial.

Durante el periodo de análisis (1 de octubre de 2024 al 30 de septiembre de 2025), se acompañaron 38.227 emprendedores orientados, se formularon 471 planes de negocio, se brindó asesoría a 8 empresas nacientes, se fortalecieron 189 empresas y se consolidaron 198 empleos en fortalecimiento, cifras que reflejan el compromiso institucional con la promoción del emprendimiento sostenible y la dinamización del desarrollo económico territorial, tal como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 16. Indicadores Emprendimiento y Empresarismo.

EMPREDIMIENTO Y FORTALECIMIENTO		Sep. 2024	Dic. 2024	Sep. 2025	Ejecución 1 oct 24 a 30 sep. 2025
Emprendedores Orientados	Meta	35.623		36.287	38.227
	Ejecución	29.150	35.702	31.675	
Planes de Negocio Formulados	Meta	260		340	471
	Ejecución	212	572	111	
Empresas nacientes acompañadas en el proceso de emprendimiento y asesoradas para su ejecución	Meta	289			8
	Ejecución	216	223	85,93%	
Empresas en Fortalecimiento	Meta	199		189	189
	Ejecución	165	171	183	
Empleos en Fortalecimiento	Meta	99		94	198
	Ejecución	64	92	170	
Planes de negocios formulados de Full Popular	Meta	Estos indicadores se establecen para la vigencia 2025		10	0
	Ejecución			0	
Número de Campesinos atendidos en el programa de emprendimiento	Meta			3.807	4.780
	Ejecución			4.780	
Número de personas de Ful Popular atendidos en el programa de emprendimiento	Meta			481	1.210
	Ejecución			1.210	
FONDO EMPRENDER		Sep 2024	Dic 2024	La ejecución se limita al	



Empresas Creadas por el Fondo Emprender	Meta			cierre de la convocatoria y la asignación de recursos CNE	136
	Ejecución	27	163		
Empleos Potenciales Directos Fondo Emprender	Meta				463
	Ejecución	100	563		
Empresas con asignación de recursos para sostenibilidad	Meta				8
	Ejecución	2	10		

Fuente. Informe Estadístico 2024/2025 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metad-informes-estadisticos-comprimidos.aspx>

En términos de impacto, la gestión del SENA Regional Huila benefició de manera directa a emprendedores, egresados y empresarios de los cinco centros de formación: Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila, Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios, Centro de Formación Agroindustrial La Angostura, Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano y Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila; garantizando cobertura en los 37 municipios del departamento y aportando significativamente a la formalización empresarial y la generación de empleo digno.

Entre los emprendimientos más destacados del periodo se encuentran la empresa “**Agroverde del Alto Magdalena S.A.S.**”, dedicada a la transformación de productos agrícolas con enfoque de sostenibilidad y economía circular, y “Café Mujer Huilense”, liderada por mujeres rurales que han logrado posicionarse en el mercado nacional e internacional gracias al apoyo del Fondo Emprender. Estas experiencias son solo una muestra que representa el potencial transformador del emprendimiento huilense y la articulación efectiva entre innovación, formación profesional, inclusión social y desarrollo económico.

Los principales retos para la gestión de emprendimiento y empresarismo en el próximo periodo se centran en fortalecer los mecanismos de acompañamiento post creación de empresas, incrementar la sostenibilidad financiera de las unidades productivas, ampliar la



cobertura hacia zonas rurales dispersas, consolidar el enfoque de economía popular y solidaria, y potenciar la digitalización de los procesos de orientación y asesoría empresarial. Asimismo, se requiere continuar articulando esfuerzos interinstitucionales con alcaldías, gobernación, cámaras de comercio y sector productivo para dinamizar la cadena de valor de los emprendimientos regionales y garantizar su permanencia en el tiempo.

En conclusión, la gestión del componente de emprendimiento y empresarismo del SENA Regional Huila durante el periodo comprendido entre octubre de 2024 y septiembre de 2025 evidencia resultados sobresalientes, una ejecución eficiente de los recursos, alto impacto en los grupos de valor y una incidencia directa en la competitividad del territorio. Estos logros ratifican el compromiso institucional del SENA con la transformación productiva, la inclusión social y el fortalecimiento del tejido empresarial del departamento del Huila.

7. Gestión de la Innovación y Competitividad.

La Gestión de la Innovación y la Competitividad es la estrategia institucional del SENA orientada a fortalecer las capacidades tecnológicas, científicas y de innovación en los territorios, con el propósito de aportar al desarrollo productivo, la sostenibilidad y la transformación social del país.

Esta estrategia busca articular la investigación aplicada, la transferencia tecnológica, el emprendimiento, la formación y los servicios tecnológicos como ejes dinamizadores de la productividad Regional. Se centra en generar soluciones pertinentes a los desafíos del entorno, mediante la integración de los actores del ecosistema de innovación: aprendices, instructores, empresarios, comunidades y aliados estratégicos.

En este marco, la Regional Huila ha consolidado una gestión basada en la articulación de proyectos y capacidades locales que fortalecen la innovación y la competitividad del



Departamento. Desde los centros de formación, se promueven iniciativas de investigación aplicada, desarrollo tecnológico y apropiación social del conocimiento, orientadas a los sectores agroindustrial, tecnologías de la información y las comunicaciones, energético, turístico y de servicios.

Como parte de la estrategia, se establecen unas Líneas Tecnológicas, las cuales son áreas específicas de investigación, desarrollo e innovación en tecnología que se identifican como clave para potenciar, transformar o crear productos, procesos, o servicios. (Diseño de Productos, Producción y Transformación, Materiales y Biotecnología, TICs e Inteligencia Artificial, usuario, Comercialización y Logística, SENA se transforma, sociedad, cultura y pedagogía y economía popular y campesina.

A través de estas se formulan e implementan proyectos, planes y actividades centradas en el desarrollo de tecnologías, nuevas aplicaciones o mejoras significativas que pueden impactar la calidad y competitividad de los sectores de la economía popular, campesina y otros; para consolidar el desarrollo territorial, reducir la desigualdad y facilitar la convergencia de las regiones a través de un análisis dinámico de recursos como tierra, trabajo, conocimiento y tecnología.

El SENA Regional Huila cuenta actualmente con cinco grupos de investigación reconocidos por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, de los cuales dos se encuentran clasificados en Categoría B, dos en Categoría C y uno con reconocimiento institucional. Estos grupos están integrados por 41 instructores que, a través de su labor, fortalecen la cultura investigativa y el desarrollo científico en la Región.

Asimismo, la Regional promueve la vinculación activa de los aprendices en los procesos de investigación mediante su participación en 40 semilleros, conformados por 462 aprendices



que desarrollan competencias en investigación aplicada, creatividad e innovación como parte de su formación integral.

Durante el último año se ejecutaron más de 65 planes operativos correspondiente a proyectos de investigación y desarrollo tecnológico orientados a dar respuesta a las necesidades reales de las comunidades, empresas e instituciones, promoviendo el desarrollo tecnológico y la innovación en el sector productivo. Estas iniciativas se llevaron a cabo en los cinco centros de formación de la Regional Huila, con una inversión superior a los \$3.678 millones, fortaleciendo la competitividad y el impacto de la formación profesional en el territorio.

Por medio de los tecnoparques, se finalizaron 465 proyectos de base tecnológica, 110 productos o servicios fueron puestos en el mercado y se realizaron 7 acompañamientos para la gestión de patentes.

Cabe destacar que los proyectos desarrollados están orientados a responder a las necesidades de la población, promoviendo el desarrollo económico y generando nuevas oportunidades de progreso. Estas iniciativas fortalecen la innovación y las capacidades tecnológicas y productivas, contribuyendo a la creación de empleo y al crecimiento sostenible de los diferentes sectores productivos. De esta manera, se aporta al bienestar de las comunidades y al avance del país en ámbitos estratégicos, garantizando que las soluciones implementadas sean pertinentes frente a los retos actuales del mercado y generen un impacto positivo en la sociedad.

La Regional articula la innovación, el talento humano especializado y los ambientes de formación con infraestructura tecnológica de vanguardia, factores que permiten la prestación de Servicios Tecnológicos orientados a apoyar a las empresas en su propósito



de fortalecer su productividad y competitividad. Durante el último año, se ejecutaron recursos por un valor de \$2.414 millones, destinados a este fin.

Por medio de la línea Fomento de la Innovación y Desarrollo Tecnológico de las Empresa y Proyectos de Investigación Aplicada, en el último año se llevaron a cabo en nuestros cinco centros de formación 59 proyectos enfocados a responder las necesidades reales de las comunidades, empresas e instituciones, con el propósito de generar nuevo conocimiento, con una inversión que supera los \$1.560 millones.

Para la actualización y modernización tecnológica de los ambientes de formación, se desarrollaron 8 proyectos en la Regional Huila, con una inversión de \$791 millones. Estos recursos han permitido la adopción de nuevas tecnologías y la implementación de actualizaciones que fortalecen los procesos de investigación y desarrollo en la región.

Asimismo, las Tecnoacademias han beneficiado a 2.541 aprendices y 46 instituciones educativas del Huila, brindando a niños y jóvenes de educación básica, secundaria y media la oportunidad de fortalecer sus capacidades científicas y tecnológicas. Gracias a esta estrategia, el conocimiento y la innovación están llegando también a las Instituciones Educativas ubicadas en zonas rurales y dispersas del Departamento.

8. El SENA y su papel en la inclusión

8.1 El cambio es con las mujeres.

Durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, el SENA Regional Huila reafirmó su compromiso con la garantía de los derechos de las mujeres, fortaleciendo acciones orientadas al empoderamiento económico, la formación con enfoque de género y la reducción de brechas estructurales en el acceso a



oportunidades laborales, educativas y empresariales. La regional ha trabajado de manera articulada con entidades territoriales, organizaciones sociales y sectores productivos para consolidar estrategias que promuevan la autonomía económica de las mujeres, la superación de estereotipos y la erradicación de violencias basadas en género.

El SENA Huila ha priorizado el empoderamiento económico de las mujeres como una herramienta de equidad y desarrollo social. A 31 de diciembre de 2024, se reportaron 18 empresas creadas por mujeres, 50 empresas fortalecidas y 16.727 mujeres orientadas. Para septiembre de 2025, se registraron 15 empresas creadas, 66 fortalecidas y 15.847 mujeres orientadas, consolidando un avance del 160,2% respecto a la meta regional. Asimismo, se realizaron 59 jornadas de orientación dirigidas a mujeres, superando en 295% la meta programada, evidenciando el compromiso institucional con la inclusión productiva y el liderazgo femenino en el territorio.

Entre las acciones más significativas desarrolladas durante este periodo se destacan los procesos de formación dirigidos a mujeres rurales, madres cabeza de hogar, emprendedoras, jóvenes y víctimas del conflicto armado, quienes han accedido a programas de formación titulada y complementaria que fortalecen sus competencias técnicas, digitales y empresariales. Estas estrategias se han implementado bajo un enfoque inclusivo, reconociendo la diversidad étnica, cultural y territorial del departamento del Huila, donde las mujeres beneficiadas pertenecen a comunidades campesinas, afrodescendientes, indígenas y a zonas urbanas y rurales de los 37 municipios.

Durante el periodo analizado, la Regional logró una cobertura significativa en sus programas de formación, alcanzando un total de 155.813 mujeres formadas en los distintos niveles de formación profesional integral, de las cuales 10.375 correspondieron a formación técnica laboral y otros programas, 6.337 a educación superior, 16.712 a formación titulada y 139.101 a formación complementaria. De este universo, se destaca el



impacto social de la atención a 10.647 madres cabeza de hogar, quienes accedieron a formación orientada a la empleabilidad, el emprendimiento y la autonomía económica, contribuyendo directamente al mejoramiento de sus condiciones de vida y al bienestar de sus núcleos familiares; tal como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 17 . Indicador de mujeres impactadas en Formación Profesional Integral.

Formación		Dic 2024	Sep 2024	Sep 2025	Ejecución 1 oct 24 a 30 Sep 2025
Técnico Laboral y Otros	Cupos	10.177	9.656	9.854	10.375
Educación Superior	Cupos	5.929	5.078	5.486	6.337
Formación Titulada	Cupos	16.106	14.734	15.340	16.712
Formación Complementaria	Cupos	141.54	106.28	103.843	139.101
Formación Profesional Integral	Cupos	157.65	121.02	119.183	155.813

Fuente. Informe Estadístico 2024/2025 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metad-informes-estadisticos-comprimidos.aspx>

Las mujeres en la Regional Huila se vinculan principalmente a programas de formación en áreas como confección industrial, gastronomía, belleza integral, agroindustria, servicios administrativos, salud, tecnologías de la información, emprendimiento y liderazgo. Estas líneas de formación se han consolidado como espacios de desarrollo integral, donde las aprendices no solo adquieren competencias técnicas, sino también herramientas para el fortalecimiento personal, el liderazgo comunitario y la participación en escenarios económicos y sociales.

En cuanto al nivel de cumplimiento de metas, la Regional Huila evidencia resultados sobresalientes, alcanzando y superando los objetivos proyectados en materia de cobertura femenina y formación inclusiva. La integración del enfoque de género en los servicios



institucionales permitió fortalecer el acceso equitativo de las mujeres a la oferta formativa, el acompañamiento en procesos de emprendimiento y la articulación con programas nacionales como Fondo Emprender, que impulsa proyectos empresariales liderados por mujeres rurales y urbanas en sectores estratégicos de la economía regional.

Adicionalmente, se llevó a cabo la Feria ExpoEmpleo SENA Mujer el 7 de marzo de 2025, con el propósito de facilitar el acceso de las mujeres huilenses a oportunidades laborales y fortalecer su autonomía económica. Durante esta jornada se ofertó una amplia variedad de vacantes laborales dirigidas especialmente a mujeres en búsqueda de empleo formal, promoviendo la igualdad de oportunidades, la inclusión y una mayor participación femenina en el mercado laboral. Como resultado, 817 mujeres recibieron orientación laboral y se ofertaron 620 vacantes a nivel regional, distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 18. Participación feria ExpoEmpleo SENA Mujer 2025.

CENTRO DE FORMACIÓN	MUNICIPIO	ASISTENTES	VACANTES
Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios – Sede Comercio.	Neiva	398	296
Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico.	La Plata	120	84
Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano.	Pitalito	194	99
Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila.	Garzón	105	141
TOTAL ATENDIDOS		817	620

Fuente. Información propia Agencia Pública de Empleo – Regional Huila.

Con esta estrategia, el SENA Regional Huila ratifica su liderazgo en la promoción de la inclusión laboral con enfoque de género, contribuyendo al cierre de brechas y al fortalecimiento del tejido productivo regional a través del talento y la capacidad transformadora de las mujeres.



Los beneficios derivados de los servicios del SENA se reflejan en el incremento de la participación femenina en actividades productivas, el fortalecimiento de capacidades emprendedoras, la generación de ingresos sostenibles y el acceso a procesos de certificación de competencias laborales. Estos resultados consolidan al SENA Regional Huila como un actor clave en la promoción de la igualdad de oportunidades y en la transformación social de las comunidades mediante la formación con equidad y enfoque diferencial.

No obstante, persisten retos importantes para continuar avanzando en la igualdad de derechos de las mujeres. Entre ellos se encuentran el fortalecimiento de la formación en sectores no tradicionales particularmente en áreas STEM, construcción, industria y tecnología, la expansión de la cobertura hacia zonas rurales dispersas, la creación de entornos seguros y libres de violencias en los ambientes de aprendizaje y la consolidación de alianzas interinstitucionales que promuevan la empleabilidad femenina. Igualmente, se proyecta seguir incorporando la perspectiva de género en todos los procesos misionales, garantizando que las políticas, programas y proyectos del SENA continúen contribuyendo al cierre de brechas y al reconocimiento pleno del papel de las mujeres como agentes del desarrollo económico y social del Huila.

8.2 Población sujeta de especial protección constitucional.

Por una Región sin Barreras: Fortaleciendo Capacidades de Poblaciones Vulnerables

Durante la vigencia comprendida entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, el SENA Regional Huila consolidó su compromiso con la inclusión social y la atención integral de las poblaciones sujetas a especial protección constitucional, promoviendo la formación, la empleabilidad y el emprendimiento como herramientas para la superación



de condiciones de vulnerabilidad y exclusión. Entre los grupos priorizados se encuentran las víctimas del conflicto armado, las personas en situación de desplazamiento forzado, las mujeres cabeza de hogar, jóvenes en condición de vulnerabilidad, personas con discapacidad, comunidades indígenas, afrocolombianas, negras, raizales y palenqueras, personas privadas de la libertad (INPEC), adolescentes en conflicto con la ley penal, personas en proceso de reintegración y desvinculación de grupos armados, adultos mayores, adolescentes trabajadores y la población Rom.

En el proceso de formación profesional integral, los resultados evidencian un desempeño sobresaliente frente a las metas establecidas. Durante el periodo se registró una ejecución de 40.766 cupos para personas desplazadas por la violencia, superando ampliamente la meta de 18.611 y alcanzando un cumplimiento del 168,16% en lo corrido de la vigencia 2025. Así mismo, se formaron 1.973 personas con hechos victimizantes distintos al desplazamiento. En total, 42.739 víctimas del conflicto armado accedieron a programas de formación, que para el último trimestre de 2024 se ejecutaron 9.972 cupos y en lo que va corrido de la vigencia 2025 presentó un incremento sustancial ejecutando el 159,79%. En cuanto a otras poblaciones vulnerables, se beneficiaron 56.973 personas, de los cuales 17.588 se ejecutaron en el último trimestre del 2024 y para la vigencia 2025 este indicador tiene un cumplimiento del 73,58%. De esta manera, el total de población vulnerable atendida en formación alcanzó 99.712 cupos, de los cuales 27.560 corresponden al último trimestre de 2024, lo que equivale a una ejecución de 72.152 cupos con un cumplimiento del 97,46% para la vigencia 2025, consolidando a la Regional Huila como líder en inclusión educativa con enfoque diferencial; indicadores que se evidencian en la siguiente tabla:

Tabla 19. *Indicadores de Poblaciones Vulnerables.*

PROCESO	INDICADOR	dic-24	sep-24	sep-25	Ejecución 1 oct 24 a 30 Sep 25
---------	-----------	--------	--------	--------	--------------------------------------



FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL (Cupos)	Desplazados por la violencia	Meta	18.069		18.611	40.766
		Ejecución	42.666	33.197	31.297	
	Hechos Victimizantes	Meta	1.895		1.895	1.973
		Ejecución	2.077	1.574	1.470	
	Victimas	Meta	19.964		20.506	42.739
		Ejecución	44.743	34.771	32.767	
	Otras Poblaciones Vulnerables	Meta	54.064		53.524	56.973
		Ejecución	57.218	39.630	39.385	
	Total Poblaciones Vulnerables	Meta	74.028		74.030	99.712
		Ejecución	101.961	74.401	72.152	
AGENCIA PUBLICA DE EMPLEO	Orientados Desplazados	Meta	10.699		11.020	13.068
		Ejecución	15870	12.844	10.042	
EMPRENDIMIENTO Y FORTALECIMIENTO	Planes de Negocio Desplazados por la Violencia	Meta	135		139	152
		Ejecución	137	119	134	
	Unidades Productivas Desplazados por la Violencia	Meta	74		77	78
		Ejecución	90	88	76	

Fuente. Informe Estadístico 2024/2025 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metadatos-informes-estadisticos-comprimidos.aspx>

En la línea de empleabilidad, la Agencia Pública de Empleo fortaleció los procesos de orientación e intermediación laboral, atendiendo a 13.068 personas desplazadas por la violencia, de las cuales 3.026 fueron orientadas en el último trimestre de la vigencia 2024 y 10.042 orientadas en la vigencia 2025 a 30 de septiembre con un cumplimiento del 91,13%. Estas acciones se orientaron a mejorar las competencias laborales, brindar acompañamiento psicosocial y facilitar la vinculación efectiva de la población desplazada a oportunidades de trabajo formal y digno.



En cuanto al eje de emprendimiento y fortalecimiento empresarial, se elaboraron 152 planes de negocio formulados por personas desplazadas para el periodo de este informe de rendición de cuentas. Igualmente, se fortalecieron 78 unidades productivas pertenecientes a esta misma población, logrando un cumplimiento por encima de la meta establecida. Estas acciones permitieron fomentar la autonomía económica, la generación de ingresos y la consolidación de iniciativas sostenibles que aportan al desarrollo regional y a la construcción de paz.

Entre las acciones más significativas desarrolladas durante el periodo se destacan la ejecución de estrategias territoriales de formación en municipios priorizados por alta incidencia de desplazamiento y pobreza; la articulación con la Unidad para las Víctimas, las alcaldías municipales, la Gobernación del Huila y las oficinas de paz; así como la implementación de programas de orientación laboral y emprendimiento con enfoque psicosocial y diferencial. Igualmente, se fortalecieron procesos de formación flexible ajustados a las necesidades y contextos de las comunidades indígenas, afrodescendientes, rurales y urbanas, garantizando la accesibilidad y pertinencia de los servicios institucionales.

Los resultados obtenidos reflejan un impacto positivo en la calidad de vida de las personas atendidas, quienes, a través de la formación, el acompañamiento ocupacional y el impulso emprendedor lograron fortalecer sus capacidades, acceder a oportunidades productivas y avanzar hacia la estabilidad económica. El SENA Regional Huila reafirma así su papel como agente transformador del territorio, generando inclusión, equidad y desarrollo social.

No obstante, persisten retos importantes como ampliar la cobertura formativa en zonas rurales dispersas, fortalecer los mecanismos de intermediación laboral formal, garantizar la accesibilidad educativa para personas con discapacidad, y consolidar estrategias de sostenibilidad y seguimiento a las unidades productivas creadas. En adelante, la Regional



continuará profundizando la transversalización del enfoque de derechos, de género e inclusión en todos sus servicios, asegurando que las poblaciones vulnerables continúen siendo protagonistas y beneficiaria de la oferta institucional de SENA Huila.

8.3 Pueblos y Comunidades Étnicas.

Formación con Identidad: Construyendo Equidad para las Comunidades Étnicas del Huila

Durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, el SENA Regional Huila fortaleció su compromiso con la inclusión social, educativa y productiva de las poblaciones étnicas del departamento, promoviendo la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de la diversidad cultural de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras (NARP).

En coherencia con la Política Pública de Derechos de los Pueblos Étnicos, la Regional desarrolló acciones integrales orientadas al fortalecimiento de capacidades, la empleabilidad, el emprendimiento y la formación con enfoque diferencial, garantizando la participación de estas comunidades en los procesos de desarrollo económico y social del Huila.

Entre las actividades más significativas se destaca la Feria de Servicios en conmemoración del Día de la Afrocolombianidad, realizada el miércoles 21 de mayo de 2025, liderada por la Agencia Pública de Empleo del SENA Regional Huila en articulación con las alcaldías locales y organizaciones de base comunitaria. Este espacio tuvo como propósito promover la inclusión laboral y productiva de las comunidades afrodescendientes, brindándoles acceso directo a la oferta institucional del SENA y al portafolio de servicios empresariales disponibles en la región.



Durante la feria se ofertaron 286 vacantes en diferentes sectores económicos, con perfiles como asistente administrativo, asesor comercial, mercadeo, psicólogo en seguridad y salud en el trabajo, cocinero, mesero, auxiliar de enfermería, contable y oficios varios, entre otros. Como resultado, se registraron 11 personas inscritos, 270 orientados y 5 colocados en empleos formales, consolidando este evento como una de las acciones más relevantes de inclusión laboral para las comunidades afrodescendientes en el departamento.

Por otra parte, El Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, contempla una serie de acuerdos derivados de la consulta previa con los pueblos y comunidades étnicas. En el Acuerdo NT2-71, se prevé la implementación de estrategias concertadas con las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, dirigidas a mejorar el acceso y pertinencia de la formación profesional, evaluación y certificación de competencias laborales, y fomento del emprendimiento por parte del SENA.

Para el cumplimiento de dicho compromiso, el 5 de noviembre de 2024 se llevó a cabo en la ciudad de Medellín una sesión de trabajo con la Comisión IV del Espacio Nacional de Consulta Previa (ENCP), con la participación de delegados del SENA, Ministerio del Interior, Defensoría del Pueblo y representantes de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, espacio en el cual se presentó y discutió la propuesta institucional del SENA para la implementación del Acuerdo NT2-71, que fue acogida en esa mesa de trabajo y de la cual se derivaron 9 compromisos.

En agosto de 2025, en la Regional Huila se realizó articulación con los delegados de la comisión IV del espacio nacional de consulta previa – ENCP en donde se revisaron cada uno de los compromisos, y se establecieron acciones muy puntuales para la vigencia 2025. De igual manera, y de acuerdo con lineamientos a nivel nacional de presenta el plan de acción de la Regional.



En el Huila se tienen reconocidos resguardos indígenas, donde el SENA, a través de la Agencia Pública de Empleo gestionó un grupo con la comunidad Indígena Nasa - de Páez Huila en el municipio de Íquira, vereda Caloto para formación en Peluquería, al cual se le brindó taller de empleabilidad y socialización de la oferta institucional de manera virtual encontrándose una población participativa e interesada.

De igual manera, a nivel regional se beneficiaron 666 personas con cupos de formación profesional integral dirigidos a integrantes de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, mediante programas de formación titulada y complementaria diseñados con pertinencia territorial y enfoque diferencial. Estas acciones estuvieron orientadas al fortalecimiento de habilidades técnicas, empresariales y socioculturales, priorizando áreas como emprendimiento comunitario, gastronomía tradicional, transformación de alimentos, liderazgo social, gestión de proyectos productivos y economía cultural afrodescendiente. Con ello, el SENA Regional Huila contribuyó a la preservación de los saberes ancestrales, la promoción de la identidad cultural y el desarrollo sostenible de los territorios étnicos del departamento.

Los resultados de esta gestión se pueden evidenciar en la tabla que se relaciona a continuación:

Tabla 20. Indicadores de Pueblos y Comunidades Étnicas.

	Negritudes (Negros)			
	Meta Cupos	Ejecución Cupos	Meta Aprendices	Ejecución Aprendices
Sep - 2024		41		41
Dic - 2024		59		58



Dic - 2025	0	113		
Sep - 2024	Afrocolombianos			
	Meta Cupos	Ejecución Cupos	Meta Aprendices	Ejecución Aprendices
	838	421	838	391
	Dic - 2024	555		513
	Dic - 2025	688	373	
Sep - 2024	Raizales			
	Meta Cupos	Ejecución Cupos	Meta Aprendices	Ejecución Aprendices
		36		29
	Dic - 2024	36		31
	Dic - 2025	0	22	
Sep - 2024	Palenqueros			
	Meta Cupos	Ejecución Cupos	Meta Aprendices	Ejecución Aprendices
		7		6
	Dic - 2024	7		7
	Dic - 2025	0	6	
Sep - 2024	NARP			
	Meta Cupos	Ejecución Cupos	Meta Aprendices	Ejecución Aprendices
	838	505	838	467
	Dic - 2024	657		609
	Dic - 2025	688	514	
Ejecución 01 oct. 2024 30 sep. 2025	666		142	

Fuente. Informe Estadístico 2024/2025 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metad-informes-estadisticos-comprimidos.aspx>



Así mismo, desde la línea de emprendimiento y fortalecimiento empresarial, se brindó acompañamiento y asesoría técnica a iniciativas productivas lideradas por mujeres y jóvenes afrodescendientes, con el objetivo de fomentar la autonomía económica, la generación de ingresos y la consolidación de proyectos sostenibles basados en la identidad cultural.

Los resultados alcanzados ratifican el compromiso institucional del SENA Regional Huila con la reivindicación de los derechos de las comunidades étnicas, a través de la formación, la empleabilidad y el emprendimiento como instrumentos de transformación social y económica.

Entre los principales retos para la siguiente vigencia se encuentran fortalecer los procesos de caracterización y focalización de las comunidades NARP en los aplicativos institucionales, ampliar la cobertura formativa en zonas rurales dispersas, consolidar alianzas con consejos comunitarios y organizaciones étnicas, e impulsar la inclusión digital y tecnológica para facilitar el acceso equitativo a la oferta institucional.

De esta manera, el SENA Regional Huila continúa posicionándose como un actor clave en la promoción de la equidad, la diversidad y el desarrollo humano sostenible, reconociendo el valor cultural y económico de las comunidades étnicas como pilares del progreso regional.

8.4 Jóvenes con derechos que lideran las transformaciones para la vida.

La Regional Huila del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, a través de la Agencia Pública de Empleo (APE), fortaleció las acciones orientadas al ejercicio de los derechos de los



jóvenes y a su inserción laboral efectiva, contribuyendo al desarrollo económico y social del territorio.

En este propósito, se realizó la Feria ExpoEmpleo SENA Joven, llevada a cabo el 12 de agosto de 2025, con la intención de generar oportunidades laborales inmediatas para jóvenes entre 18 y 28 años, fortalecer su desarrollo profesional y promover la empleabilidad juvenil en el departamento. Durante la jornada, se ofreció una amplia oferta de vacantes laborales en articulación con empresas del sector productivo regional, permitiendo la participación de jóvenes en búsqueda de su primera experiencia laboral o en procesos de fortalecimiento de su perfil ocupacional.

En el marco de estas acciones, se llevó a cabo la Feria ExpoEmpleo SENA Joven, realizada el 12 de agosto de 2025, que contó con la participación de 243 asistentes y la oferta de 289 vacantes laborales. Este espacio de intermediación permitió acercar de manera directa a jóvenes buscadores de empleo con empresas que requieren talento humano calificado.

Tabla 21. Participación feria ExpoEmpleo SENA Joven 2025.

CENTRO DE FORMACIÓN	MUNICIPIO	ASISTENTES	VACANTES
Centro de la industria, la empresa y los servicios – Sede Comercio	Neiva	116	145
Centro de desarrollo agroempresarial y turístico	La Plata	39	39
Centro de gestión y desarrollo sostenible Surcolombiano	Pitalito	61	66
Centro agroempresarial y desarrollo pecuario del huila	Garzón	27	39
TOTAL ATENDIDOS		243	212

Fuente. Información propia Agencia Pública de Empleo – Regional Huila.



De igual manera, en el marco del desarrollo del Convenio ICBF–SENA, se han venido ejecutando estrategias orientadas a fortalecer la empleabilidad de adolescentes y jóvenes en conflicto con la ley penal, mediante formaciones complementarias y procesos de orientación ocupacional. En este contexto, se desarrollaron 11 talleres de orientación ocupacional dirigidos a 247 adolescentes y jóvenes beneficiarios de los programas SRPA y Atrapasueños.

Del total de talleres, cinco (5) se realizaron con 40 adolescentes y jóvenes del programa SRPA en los municipios de Neiva y Pitalito, mientras que el programa Atrapasueños contó con seis (6) talleres, en los que participaron 207 adolescentes y jóvenes de los municipios de Neiva, Algeciras, Santa María, Nátaga, La Plata, Guadalupe, Suaza, Isnos, Palestina, Oporapa y Pitalito.

Las temáticas abordadas en estos espacios incluyeron la elaboración de hoja de vida, el fortalecimiento de competencias blandas, la presentación del portafolio de servicios APE y la preparación para entrevistas laborales, con un enfoque integral que busca potenciar las habilidades para la empleabilidad y el desarrollo personal de esta población.

Complementariamente, se llevaron a cabo 73 talleres de orientación ocupacional con adolescentes y jóvenes en articulación con la educación media, fortaleciendo las rutas de transición hacia el empleo y la formación para el trabajo, y consolidando al SENA como un actor estratégico en la generación de oportunidades laborales para la juventud.

Durante la vigencia comprendida entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, la Regional Huila alcanzó 140.256 cupos de formación profesional integral, de los cuales 66.559 correspondieron a jóvenes entre 18 y 24 años. En la formación titulada se ejecutaron 11.883 cupos, en la formación complementaria 54.676 cupos, y en educación superior 7.103 cupos para este mismo grupo poblacional, evidenciando el compromiso



institucional con la cualificación del talento joven y su preparación para el mercado laboral; como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 22. Indicadores Formación Profesional Integral jóvenes.

INDICADOR		Sep - 24	Dic - 24	Sep - 25	Ejecución 1 oct 24 a 30 Sep 2025
Formación Laboral	De 17 años y menores	8.959	8.569	9.029	8.639
	De 18 a 24 años	4.228	4.961	4.047	4.780
	De 25 a 30 años	1.477	1.691	1.479	1.693
	Total	14.664	15.221	14.555	15.112
Educación Superior	De 17 años y menores	648	930	770	1.052
	De 18 a 24 años	6.040	6.866	6.277	7.103
	De 25 a 30 años	1.841	2.140	2.008	2.307
	Total	8.529	9.936	9.055	10.462
Formación Titulada	De 17 años y menores	9.607	9.499	9.799	9.691
	De 18 a 24 años	10.268	11.827	10.324	11.883
	De 25 a 30 años	3.318	3.831	3.487	4.000
	Total	23.193	25.157	23.610	25.574
Formación Complementaria	De 17 años y menores	21.140	25.340	19.656	23.856
	De 18 a 24 años	40.467	55.341	39.802	54.676
	De 25 a 30 años	28.010	37.338	26.822	36.150
	Total	89.617	118.019	86.280	114.682
Formación Profesional Integral	De 17 años y menores	30.747	34.839	29.455	33.547
	De 18 a 24 años	50.735	67.168	50.126	66.559
	De 25 a 30 años	31.328	41.169	30.309	40.150
	Total	112.810	143.176	109.890	140.256

Fuente. Informe Estadístico 2024/2025 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metadatos-informes-estadisticos-comprimidos.aspx>

En materia de emprendimiento juvenil, el fortalecimiento de las capacidades emprendedoras en jóvenes huilenses ha sido una prioridad estratégica para la Regional. Durante el año 2024, 15.335 jóvenes fueron orientados y 2.652 entrenados en comportamiento emprendedor; mientras que, a septiembre de 2025, las cifras alcanzaron



13.699 jóvenes orientados y 1.978 entrenados. A través de la Convocatoria N.º 115 de 2024, se apoyaron 32 jóvenes emprendedores, con una inversión de \$2.365.816.800 en capital semilla, impulsando la creación de nuevas unidades productivas lideradas por jóvenes del territorio.

De esta manera, el SENA Regional Huila reafirma su compromiso con la generación de oportunidades para la juventud huilense, fortaleciendo su liderazgo, autonomía y participación en la transformación productiva y social del territorio. La Agencia Pública de Empleo y el Fondo Empezar se consolidan como actores estratégicos en este proceso, articulando esfuerzos con el sector empresarial y generando espacios como ExpoEmpleo SENA Joven, que conectan la formación, la empleabilidad y el emprendimiento con el propósito de construir un futuro con más equidad, innovación e inclusión.

8.5 Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad.

Durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, el SENA Regional Huila reafirmó su compromiso con la inclusión, equidad y accesibilidad plena de las personas con discapacidad, en coherencia con la Política Institucional de Atención con Enfoque Pluralista y Diferencial, la Ley 1618 de 2013 y los lineamientos del Sistema Nacional de Discapacidad.

A través de los cinco Centros de Formación de la Regional se ejecutaron un total de 1.731 cupos de formación profesional integral dirigidos a personas con discapacidad, garantizando su acceso a programas técnicos, tecnológicos y complementarios con pertinencia laboral y territorial, conforme a la tabla que se relaciona a continuación:

Tabla 23. Personas en condición de discapacidad atendidas a través de procesos de Formación Profesional Integral.



	PERSONA EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD			
	Meta Cupos	Ejecución Cupos	Meta Aprendices	Ejecución Aprendices
Dic - 2024	775	1.481	639	1.114
Sep - 2024		726		567
Sep - 2025	783	976		
Ejecución 01 Oct. 2024 30 Sep 2025	1.731			

Fuente. Informe Estadístico 2024/2025 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metad-informes-estadisticos-comprimidos.aspx>

Para asegurar condiciones de equidad en los procesos formativos, la Regional fortaleció las acciones de accesibilidad física, comunicativa y pedagógica en los ambientes de aprendizaje. En los Centros donde se encuentran aprendices con discapacidad auditiva, se cuenta con el apoyo permanente de intérpretes de lengua de señas colombiana, lo que ha permitido garantizar la participación, la comprensión y la apropiación del conocimiento durante el proceso formativo.

En materia de infraestructura incluyente, las adecuaciones físicas están orientadas a eliminar barreras arquitectónicas y promover la movilidad autónoma de los aprendices con discapacidad. Entre las acciones más destacadas se encuentran la implementación de paraderos y estacionamientos exclusivos, la adecuación de baños públicos con baterías sanitarias adaptadas, la instalación de señalización en alto relieve y en sistema braille, así como la incorporación de señalética en otros idiomas y lenguas, con el propósito de garantizar un entorno accesible, seguro y universal.



Estas adecuaciones, junto con el fortalecimiento del acompañamiento psicosocial y la capacitación continua de instructores en competencias inclusivas, han permitido avanzar hacia una educación técnica y tecnológica sin barreras, centrada en el respeto a la diversidad y en la igualdad de oportunidades para todas las personas.

El impacto de estas acciones se evidencia no solo en el número de personas con discapacidad que accedieron a procesos formativos, sino también en el fortalecimiento de una cultura institucional de inclusión y respeto, en la que la accesibilidad, la empatía y la participación se reconocen como ejes fundamentales del aprendizaje y el desarrollo social.

Entre los principales retos identificados para la próxima vigencia se encuentra continuar con la ampliación de la oferta formativa con materiales y metodologías adaptadas, fortalecer el uso de tecnologías accesibles y asistidas, consolidar redes de apoyo interinstitucional con entidades especializadas en discapacidad, y garantizar la formación continua del talento humano en atención diferencial e inclusión educativa.

A través de la Agencia Pública de Empleo el SENA comienza la ruta de atención y el acceso efectivo de las Personas con discapacidad a la oferta de servicios, en donde se les atiende de manera prioritaria y personalizada.

De acuerdo con sus necesidades se les brinda orientación y asesoría, según su necesidad lo que nos ha llevado a tener casos exitosos como la contratación de personas con discapacidad en empresas que les brindan estabilidad y empleo digno.

Así como la gestión, preinscripción y conformación de grupos para formación en panadería, pastelería mejorando sus habilidades y productivas.



De igual manera, el equipo que atiende población víctima y vulnerable participa en diferentes espacios como comités regionales de discapacidad municipal, comités departamentales de discapacidad, articulan permanentemente con los líderes de las asociaciones, este año se concertaron acciones para personas con discapacidad del departamento del Huila con la dinámica participación de Jeison Giraldo, integrante del comité de discapacidad departamental, de igual manera se fortaleció la articulación con Alcaldía Municipales.

En articulación con la Defensoría del pueblo en Neiva, la APE dispuso de Oficina Móvil para la feria que se organizó para la población en condiciones de discapacidad en donde accedieron a toda la ruta de servicio del SENA.

Tabla 24. *Personas en condición de discapacidad por la Agencia Pública de Empleo.*

COLOCADOS DISCAPACIDAD	ORIENTADOS DISCAPACIDAD
117	434

Fuente. *Información propia Agencia Pública de Empleo – Regional Huila.*

De esta manera, el SENA Regional Huila consolida su liderazgo en la promoción y aporte a la inclusión educativa, social y laboral de las personas con discapacidad, reafirmando su compromiso con la construcción de un mundo sin barreras, más equitativo, accesible e incluyente para todos.

8.6 El campesinado colombiano como actor de cambio.

CampeSENA: Fortalecimiento del Campo y la Economía Rural del Huila

Durante la vigencia comprendida entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, el SENA Regional Huila consolidó la estrategia CampeSENA como uno de los pilares más importantes para el fortalecimiento de la economía campesina, la dignificación del



trabajo rural y la construcción de territorios productivos sostenibles. Esta estrategia se orienta al reconocimiento integral de la labor del campesinado colombiano, fomentando su inclusión social y económica a través del acceso preferente y flexible a los programas de formación, certificación, emprendimiento y fortalecimiento empresarial.

En el marco de CampeSENA, la Regional Huila logró 41.911 cupos de formación profesional campesina, de los cuales 1.762 correspondieron a formación titulada y 40.149 a formación complementaria, de las cuales se han emitido 16.810 certificaciones en la vigencia 2025, con un porcentaje de retención del 90%. Asimismo, desde el programa de evaluación y certificación de competencias laborales, se expidieron 2.629 certificaciones que reconocen los saberes empíricos y la experiencia de los campesinos en sus oficios tradicionales, reafirmando el compromiso institucional con la valoración de los conocimientos adquiridos en el territorio; conforme a los indicadores reportados en los informes estadísticos de la entidad y que se relacionan en la siguiente tabla:

Tabla 25. Indicadores de Formación Profesional Integral en el marco de la estrategia CampeSENA.

CAMPESENA	Dic - 2024		Sep - 2024		Sep - 2025		EJECUCION 01 oct. 24 30 sep. 25
	META	EJECUCIÓN	META	EJECUCIÓN	META	EJECUCIÓN	
Tecnólogos	135	267	135	193	189	240	314
Operarios	165	232	165	258	149	134	108
Auxiliares					30	0	0
Técnico Laboral	750	900	750	562	866	1.002	1.340
Formación Titulada	1050	1399	1.050	1.013	1.234	1.376	33.566
Formación Complementaria	14513	19013	14.513	12.044	39.360	33.180	40.149
Total Formación Profesional	15.563	20.412	15.563	13.057	40.594	34.556	41.911
OTRAS METAS RELACIONADAS CON FORMACIÓN PROFESIONAL							
Retención					85%	90%	90,32%



Certificación (Incluidas en Formación Profesional Integral)					29.698	16.810	16.810
CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES							
Certificaciones de competencias laborales expedidas	1975	2464	1975	1843	2033	2008	2.629
EMPRENDIMIENTO Y FORTALECIMIENTO							
Número de Campesinos atendidos en el programa de emprendimiento	3467	8673	3467	7785	3807	4780	5.668
PRODUCTIVIDAD CAMPESENA							
Unidades productivas creadas	17	17	17	0	187	0	17
Unidades productivas fortalecidas					332	250	250
Proyectos productivos beneficiados					56	0	0
Proyectos productivos formulados	34	34	34	8	78	76	102

Fuente. Informe Estadístico 2024/2025 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metadatos-informes-estadisticos-comprimidos.aspx>

En el componente de emprendimiento, se atendieron 5.668 campesinos mediante procesos de orientación y asesoría empresarial, logrando la creación de 17 nuevas unidades productivas, el fortalecimiento de 250 emprendimientos rurales existentes, y la formulación de 102 proyectos productivos, evidenciando la articulación efectiva entre la formación, la productividad y el desarrollo local. Estas acciones han impulsado modelos



asociativos campesinos que promueven la generación de ingresos, el relevo generacional y la permanencia en el campo.

Durante la vigencia 2024, la estrategia CampeSENA logró un impacto significativo en la población rural del departamento del Huila, beneficiando a un total de 13.030 personas campesinas en 37 municipios del territorio. De esta población, 7.275 fueron mujeres, lo que representa el 55,8% del total de participantes, mientras que 5.753 fueron hombres (44,1%) y 2 personas se identificaron con género no binario, reflejando el enfoque incluyente y pluralista de la estrategia, tal como se evidencia en la tabla que se presenta a continuación:

Tabla 26. Personas beneficiadas a través de la estrategia CampeSENA.

Código Regional	Regional	CÓDIGO MUNICIPIO	NOMBRE MUNICIPIO	TOTAL ESTRATEGIA CAMPESENA (CONVENIO MAS PROGRAMAS ESPECIALES ESTRATEGIA CAMPESENA)			
				Masculino	Femenino	No Binario	Total
41	HUILA	1	NEIVA	629	691	-	1.320
41	HUILA	6	ACEVEDO	20	42	-	62
41	HUILA	13	AGRADO	16	12	-	28
41	HUILA	16	AIPE	197	123	-	320
41	HUILA	20	ALGECIRAS	258	324	-	582
41	HUILA	26	ALTAMIRA	73	80	-	153
41	HUILA	78	BARAYA	63	92	-	155
41	HUILA	132	CAMPOALEGRE	321	367	-	688
41	HUILA	206	COLOMBIA	45	44	-	89
41	HUILA	244	ELIAS	54	12	-	66
41	HUILA	298	GARZÓN	374	509	-	883
41	HUILA	306	GIGANTE	144	215	-	359
41	HUILA	319	GUADALUPE	107	131	-	238



41	HUILA	349	HOBO	62	67	-	129
41	HUILA	357	IQUIRA	124	67	-	191
41	HUILA	359	ISNOS	134	292	-	426
41	HUILA	378	LA ARGENTINA (PLATA VIEJA)	246	212	-	458
41	HUILA	396	LAPLATA	601	904	-	1.505
41	HUILA	483	NATAGA	71	204	-	275
41	HUILA	503	OPORAPA	68	103	-	171
41	HUILA	518	PAICOL	120	163	-	283
41	HUILA	524	PALERMO	330	440	-	770
41	HUILA	530	PALESTINA	26	41	-	67
41	HUILA	548	PITAL	67	86	-	153
41	HUILA	551	PITALITO	441	490	-	931
41	HUILA	615	RIVERA	270	332	-	602
41	HUILA	660	SALADOBLANCO	23	41	-	64
41	HUILA	668	SAN AGUSTÍN	97	163	-	260
41	HUILA	676	SANTA MARÍA	77	68	1	146
41	HUILA	770	SUAZA	63	95	-	158
41	HUILA	791	TARQUI	77	160	-	237
41	HUILA	797	TESALIA	84	159	-	243
41	HUILA	799	TELLO	172	229	1	402
41	HUILA	801	TERUEL	77	89	-	166
41	HUILA	807	TIMANÁ	75	159	-	234
41	HUILA	872	VILLAVIEJA	49	30	-	79
41	HUILA	885	YAGUARÁ	98	39	-	137
Total		37		5.753	7.275	2	13.030

Fuente: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo-Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados – Aplicativo SofíaPlus.

Este nivel de participación evidencia el compromiso del SENA Regional Huila con la equidad de género, la diversidad y la inclusión en el ámbito rural, garantizando que los procesos de formación, certificación y emprendimiento lleguen de manera efectiva a comunidades campesinas en contextos de alta dispersión geográfica. La cobertura alcanzada permitió fortalecer capacidades productivas, promover la asociatividad, impulsar proyectos



sostenibles y fomentar la permanencia de los jóvenes y mujeres en el campo, contribuyendo así a la transformación económica y social de la ruralidad huilense.

En el marco de la conmemoración del Día del Campesino, realizada el 1 de junio de 2025 en el municipio de Palermo (Huila), la Regional lideró una jornada de integración y reconocimiento a las comunidades rurales, articulada con la Alcaldía Municipal y organizaciones locales. Durante este evento se realizaron muestras productivas, actividades formativas y la entrega simbólica de certificaciones en competencias laborales, resaltando el papel transformador del SENA en los territorios rurales del departamento.

A partir del año 2025, la Regional Huila implementó la Estrategia de Formación Continua Especial Campesina (FEEC), como un nuevo programa del SENA orientado a fortalecer las competencias técnicas, asociativas y productivas de los campesinos, reconociendo sus saberes ancestrales y su rol fundamental en la economía nacional. Esta estrategia busca desarrollar proyectos de formación diseñados a la medida de las necesidades de las organizaciones campesinas y cooperativas, con el propósito de fortalecer la asociatividad, incrementar la productividad rural y facilitar la integración de estas comunidades a los mercados locales y nacionales.

Para su implementación, se asignaron recursos por \$1.992.912.827, destinados a la compra de elementos de protección y dotación para aprendices, contratación de instructores, apoyos de permanencia, adquisición de maquinaria y herramientas menores, materiales para la formación profesional, suministros y viáticos. La meta establecida fue de 1.680 participantes, alcanzando a septiembre de 2025 una ejecución del 2,86%, correspondiente a la fase inicial de alistamiento y puesta en marcha de los proyectos.

Los cinco centros de formación del SENA Huila actúan como ejecutores de la estrategia FEEC, desarrollando acciones específicas según las vocaciones productivas del territorio:



- Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano: Básico en Agricultura Ecológica; Criar gallinas ponedoras con alimentación alterna para producir huevos semicriollos.
- Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios: formación en Construcción de pavimentos con placa huella para vías terciarias y Mejoramiento de vivienda rural.
- Centro de Formación Agroindustrial: Básico en Agricultura Ecológica; Criar gallinas ponedoras con alimentación alterna para producir huevos semicriollos; Construcción de Pavimento con placa huella para vías terciarias 6.
- Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila: Básico en Agricultura Ecológica; Criar gallinas ponedoras con alimentación alterna para producir huevos semicriollo.
- Centro Agroempresarial y de Desarrollo Pecuario del Huila: Básico en Agricultura Ecológica; Criar gallinas ponedoras con alimentación alterna para producir huevos semicriollos; Construcción de Pavimento con placa huella para vías terciarias 6; Mejoramiento de Vivienda.

La puesta en marcha de esta estrategia marca un hito en la atención integral al campesinado huilense, permitiendo que la formación técnica del SENA se adapte a los contextos rurales, promueva la productividad sostenible y contribuya al relevo generacional en el campo. En este sentido, la Regional Huila se consolida como referente nacional en la implementación de políticas institucionales orientadas a la justicia social, ambiental y económica, avanzando hacia una ruralidad más equitativa, competitiva e inclusiva.

Entre los principales retos que enfrenta la Regional Huila en la consolidación de las estrategias CampeSENA y Formación Continua Especial Campesina (FEEC), se destacan la necesidad de ampliar la cobertura territorial hacia otras zonas rurales dispersas con limitaciones de conectividad y acceso a los servicios del SENA, así como fortalecer los mecanismos de acompañamiento y seguimiento post-formación para garantizar la sostenibilidad de los proyectos productivos creados. De igual manera, se requiere ampliar



y fortalecer la articulación interinstitucional con alcaldías, gobernación, asociaciones campesinas y entidades del sector agropecuario, con el fin de potenciar la productividad rural y la comercialización de los productos campesinos. Otros desafíos clave incluyen garantizar la efectiva y eficaz ejecución presupuestal de la estrategia FEEC, consolidar procesos formativos pertinentes a las dinámicas del campo huilense, y promover la participación de jóvenes rurales y mujeres campesinas como actores estratégicos del relevo generacional y la economía popular, asegurando que la formación y el emprendimiento rural sean motores sostenibles de transformación social y económica en el departamento.

Todo lo anterior evidencia que la estrategia CampeSENA en el Huila se consolida como un modelo de desarrollo rural integral, articulado con los actores territoriales y enfocado en el fortalecimiento del talento humano campesino. Los resultados alcanzados reflejan una transformación estructural del campo huilense hacia una economía más productiva, asociativa y sostenible, reafirmando el compromiso del SENA con la justicia social, la equidad territorial y el progreso del país desde sus raíces rurales.

8.7 Población vinculada a la Economía Popular

Full Popular: Impulsando la Economía Popular para la Inclusión y la Productividad Regional.

La economía popular se ha consolidado como uno de los pilares estratégicos del SENA Regional Huila para impulsar la inclusión productiva, la formalización progresiva y la generación de ingresos sostenibles en el territorio. Este enfoque, enmarcado en el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “*Colombia Potencia de la Vida*”, reconoce el valor social y económico de los oficios y ocupaciones ejercidas por trabajadores que, desde la informalidad o la autogestión, sostienen gran parte de la economía local. En este contexto, la Regional Huila ha promovido acciones concretas para fortalecer las capacidades de



pequeños productores, comerciantes, artesanos, tenderos, emprendedores, y demás actores de la economía popular, tanto en zonas urbanas como rurales del departamento.

Durante la vigencia comprendida entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, se ejecutaron 8.764 cupos de formación profesional integral dirigidos a personas pertenecientes a la economía popular, distribuidos en 183 cupos de operarios, 71 de auxiliares, 250 de técnicos laborales y 8.260 de formación complementaria; de las cuales 5.241 fueron certificados. Esta oferta formativa se centró en fortalecer las competencias productivas de pequeños comerciantes, productores, artesanos, emprendedores y trabajadores independientes, priorizando sectores clave como la agricultura sostenible, la bioproducción, la transformación alimentaria, la economía solidaria, los servicios técnicos y artesanales, y la gestión empresarial.

En materia de certificación de competencias laborales, se expidieron 1.740 certificaciones a personas de la economía popular que acreditaron sus conocimientos y experiencia en diferentes oficios y saberes empíricos, fortaleciendo su perfil ocupacional y su posibilidad de inserción laboral o fortalecimiento empresarial. De igual forma, la Regional alcanzó un nivel de retención del 84%, demostrando la efectividad de las estrategias de acompañamiento y bienestar implementadas para garantizar la permanencia de los participantes en los procesos de formación.

Indicadores que se evidencian en las cifras oficiales reportadas en los informes estadísticos de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, consolidadas en la siguiente tabla:

Tabla 27. *Indicadores de Formación Profesional Integral en el marco de la estrategia Full Popular.*

FULL POPULAR	Dic - 2024	Sep - 2024	Sep - 2025	
--------------	------------	------------	------------	--



	META	EJECUCIÓN	META	EJECUCIÓN	META	EJECUCIÓN	EJECUCION 01 oct. 24 30 sep. 25
Operarios	75	121	75	70	82	132	183
Auxiliares					99	71	71
Técnico Laboral		148		147	267	249	250
Formación Complementaria	885	5893	885	5439	4.100	7.806	8.260
Total Formación Profesional	960	6162	960	5656	4.548	8.258	8.764
OTRAS METAS RELACIONADAS CON FORMACIÓN PROFESIONAL							
Retención					61%	84%	84%
Certificación (Incluidas en Formación Profesional Integral)					2.501	5.241	5.241
CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES							
Certificaciones de competencia Laboral expedidas	1491	1304	1491	832	1.609	1.268	1.740
EMPRENDIMIENTO Y FORTALECIMIENTO							
Personas de Economía Popular atendidos en el programa de emprendimiento		454		324			130
Planes de negocios formulados					10	0	0
Empresas Creadas en Economía popular a través del Fondo Emprender		1					1
Empleos potenciales directos de economía popular a través del Fondo Emprender		1					1



Fuente. Informe Estadístico 2024/2025 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metadatos-informes-estadisticos-comprimidos.aspx>

En el componente de emprendimiento y fortalecimiento empresarial, 130 personas vinculadas a la economía popular fueron atendidas mediante asesoría, orientación y acompañamiento técnico. En el marco de la Convocatoria Nacional Fondo Emprender No. 123 – Economía Popular, con apertura el 6 de marzo de 2025 y cierre el 16 de junio del mismo año, la Regional Huila logró la formulación de 194 planes de negocio enfocados en promover la competitividad, sostenibilidad y capacidad de innovación de las unidades productivas locales. Como resultado directo, una empresa fue creada con apoyo del Fondo Emprender, generando un empleo potencial directo y sentando las bases para la expansión de futuras iniciativas en el territorio.

La oferta formativa asociada a la economía popular en el Huila se destacó por su integralidad y enfoque productivo, con una alta demanda en programas relacionados con bioproductos, catación y barismo, gastronomía saludable, confección, estética, servicios técnicos, economía circular, gestión empresarial y cultura emprendedora. Este enfoque permitió fortalecer tanto las competencias técnicas como las habilidades blandas y de gestión, impulsando la creación y consolidación de unidades productivas sostenibles y resilientes.

En conjunto, estas acciones reafirman el compromiso del SENA Regional Huila con la dignificación del trabajo popular y comunitario, la reducción de brechas sociales y el fomento de la productividad inclusiva. Al reconocer y potenciar los saberes locales, la Entidad contribuye activamente a la construcción de un modelo económico más justo, solidario y sostenible, que integra a los sectores históricamente excluidos en los procesos de desarrollo territorial.



Dentro de los principales retos: pese a los avances significativos, la Regional enfrenta desafíos como fortalecer los mecanismos de financiación y acompañamiento post-emprendimiento, potenciar la formalización progresiva de los micronegocios, ampliar la cobertura de formación en zonas rurales dispersas y mejorar la articulación interinstitucional con alcaldías, gremios, cámaras de comercio y asociaciones solidarias. Asimismo, es prioritario consolidar un sistema de seguimiento y medición de impacto de las unidades productivas de la economía popular, garantizando su sostenibilidad y contribución efectiva al desarrollo económico del departamento del Huila.

9. Paz total e integral

Paz Total e Integral: Formación para la Reconciliación y la Inclusión Productiva

Durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, el SENA Regional Huila reafirmó su compromiso con la construcción de una Paz Total e Integral, contribuyendo de manera activa a los objetivos del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, en especial a los puntos 1 (Reforma Rural Integral) y 3 (Fin del Conflicto).

La Entidad, aunque cuenta con un único indicador formal en el Sistema Integral de Información del Posconflicto (SIIPO), desarrolla múltiples acciones que inciden de manera directa en la generación de capacidades, la inclusión productiva y la reconciliación social de comunidades afectadas por el conflicto armado.

En este contexto, la Regional Huila ejecutó un total de 40.766 cupos de formación profesional integral dirigidos a personas desplazadas por la violencia, facilitando su acceso a programas de cualificación laboral y fortalecimiento de competencias productivas. Esta oferta formativa se enfocó en sectores estratégicos como la agricultura sostenible, la



transformación de alimentos, la construcción, el emprendimiento rural y la economía solidaria, permitiendo avanzar en la reconstrucción del tejido económico y social de los territorios más afectados por el conflicto.

De igual forma, se ejecutaron 231 cupos de formación para personas en proceso de reintegración y adolescentes desvinculados de grupos armados organizados al margen de la ley, garantizando su reinserción a la vida civil mediante procesos de capacitación técnica, emprendimiento y certificación por competencias laborales. Estos espacios formativos contribuyeron al fortalecimiento de la confianza institucional y al desarrollo de proyectos de vida sostenibles, con enfoque de reconciliación y convivencia pacífica.

Tabla 28. Indicadores ejecución formación población.

	Desplazados por la violencia				Proceso de Reintegración y Adolescentes desvinculados de Grupos Armados Organizados al margen de la ley			
	Meta Cupos	Ejecución Cupos	Meta Aprendizices	Ejecución Aprendizices	Meta Cupos	Ejecución Cupos	Meta Aprendizices	Ejecución Aprendizices
Dic - 2024	18.069	42.666	12.907	30.960	175	256	157	160
Sep - 2024		33.197		25.306		228		143
Sep - 2025	18.611	31.297			175	203		
Ejecución 01 oct. 2024 30 sep. 2025	40.766				231			



Fuente. Informe Estadístico 2024/2025 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados - <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metadatos-informes-estadisticos-comprimidos.aspx>

En el marco de la Convocatoria PDET No. 113 del 2024, el SENA Regional Huila brindó apoyo a 12 emprendedores del municipio de Algeciras, mediante la asignación de \$1.037.191.040 en capital semilla, con la generación de 24 empleos directos. Esta iniciativa promueve la reconstrucción del tejido social, la inclusión productiva y la consolidación de la paz sostenible en territorios priorizados por el posconflicto, evidenciando la articulación efectiva entre formación, emprendimiento y desarrollo territorial.

Las acciones adelantadas se articularon con entidades como la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), la Unidad para las Víctimas, la Gobernación del Huila, y las alcaldías municipales, permitiendo ampliar la cobertura territorial de la oferta y priorizar municipios con alta incidencia de desplazamiento forzado y presencia histórica del conflicto.

El impacto de estas estrategias se refleja en la creación de capacidades locales y la inclusión socioeconómica de la población víctima y reincorporada, demostrando que la formación profesional integral es un pilar esencial para la consolidación de la paz territorial y el desarrollo sostenible.

Entre los principales retos se encuentra fortalecer la oferta formativa en zonas rurales dispersas, consolidar procesos de empleabilidad y emprendimiento para la población en proceso de reintegración, ampliar la certificación de competencias laborales con enfoque de reconciliación, y mantener la articulación interinstitucional que garantice la sostenibilidad de los resultados alcanzados.



De esta manera, el SENA Regional Huila continúa posicionándose como un actor clave en la construcción de paz desde la formación, el trabajo y el emprendimiento, impulsando el desarrollo de capacidades para una sociedad más equitativa, productiva y reconciliada.

10. Fortalecimiento institucional

El proceso de Gestión de Talento Humano se encarga de administrar el talento humano a través de la selección, vinculación, inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, capacitación, bienestar, compensación, evaluación del desempeño, preparación del retiro, para propiciar ambientes de trabajo adecuados, fortalecer competencias y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

10.1 Planta de personal

La Regional Huila actualmente, cuenta con un total de 287 funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, planta temporal, nombramientos provisionales y trabajadores oficiales asignados a los diferentes Centros de Formación, los cuales se detallan de la siguiente manera:

Tabla 29. *Planta de Personal SENA Huila 2025.*

PLANTA DE PERSONAL SENA HUILA 2025 287 FUNCIONARIOS				
DEPENDENCIA CENTRO DE FORMACION	TIPO DE VINCULACIÓN			
	Carrera Administrativa	Nombramiento Provisional	Libre Nombramiento y Remoción	Trabajador Oficial
Dirección Regional	8			
Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios	100	12	1	3



Centro de Formación Agroindustrial	33	10		4
Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila	35	5		
Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila	19	7		2
Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano	36	11		1
Total	231	45	1	10

Fuente. Coordinación Grupo Regional de Talento Humano, Regional Huila 2025.

10.2 Política de Integridad

En el marco del fortalecimiento de la Política de Integridad y Transparencia del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, la Regional Huila ha desarrollado diversas acciones orientadas a consolidar una cultura organizacional fundamentada en los valores institucionales, la ética pública y la prevención del conflicto de intereses. Estas actividades, impulsadas desde el Eje “SENA Mentalmente Saludable”, buscan promover la apropiación del Código de Integridad, sensibilizar a los servidores públicos y contratistas sobre su papel en la gestión transparente de lo público, y fortalecer los mecanismos de control social y rendición de cuentas.

A través de estrategias pedagógicas, formativas y comunicativas, la regional ha propiciado espacios de reflexión y buenas prácticas que contribuyen al cumplimiento de los lineamientos nacionales en materia de integridad y lucha contra la corrupción, reforzando así el compromiso institucional con la transparencia y la confianza ciudadana.

Actividades desarrolladas

1. Socialización y comunicación:



Difusión del Código de Integridad y el Conflicto de Intereses mediante el correo electrónico institucional, con el propósito de mantener informados a los colaboradores sobre los valores y principios que orientan la actuación ética dentro del SENA.

2. Formación y transferencia de conocimiento:

Capacitación dirigida a los servidores públicos de la institución sobre la importancia de aplicar los principios de ética, transparencia e imparcialidad en todas las actividades institucionales. Esta acción busca fortalecer la cultura organizacional, fomentar comportamientos coherentes con la integridad en la toma de decisiones y prevenir posibles conflictos de interés, garantizando la confianza pública en la gestión de la entidad.

3. Espacio de reflexión ética, en el proceso de inducción:

Desarrollo del espacio denominado “Actitudes, Roles y Normas”, orientado a promover la reflexión sobre el Código de Conducta del SENA y la importancia de incorporar los valores éticos en la práctica cotidiana. Este espacio permitió generar conciencia sobre la responsabilidad individual y colectiva en la construcción de una entidad íntegra, transparente y comprometida con el servicio público.

10.3 Plan de bienestar social y estímulos

El Programa de Bienestar Social de funcionarios tiene como objetivo generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuya al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad, tanto a nivel individual como grupal, a través de las siguientes actividades:

10.3.1 En el Programa Deportivo

- Participación de funcionarios en Juegos Nacionales en la ciudad de Cartagena y Cali.
- Actividades lúdico-deportivas.



10.3.2 En el Programa Recreativo:

- Ingresos a Cine para funcionarios y beneficiarios del grupo familiar.
- Spa para funcionarios y beneficiarios del grupo familiar.
- Vacaciones recreativas para hijos de los funcionarios.
- Aguinaldo infantil para hijos de funcionarios menores de 12 años.

10.3.3 En el Programa Cultural:

- Participación de 21 funcionarios en el Encuentro Nacional Cultural
- Participación de 164 funcionarios en el “Encuentro Regional Festival Cultural “**SENA** *Un Encuentro con la Huilensidad*”.

10.3.4 Actividades de Integración del grupo familiar

- Actividad Cocinando en familia donde se integra el funcionario y su grupo familiar.

10.3.5 Programa de Educación - Auxilio Educativo

- Beneficio para los hijos y/o hijastros del empleado público, destinado a facilitar el pago de conceptos escolares.

Octubre a diciembre 2024

No. Auxilio Educativos 0

Valor cancelado: \$ 0

Enero a septiembre de 2025

No. Auxilio Educativo: 187

Valor cancelado: \$ 254.977.320.00

Trabajadores Oficiales: 8

Valor Cancelado: \$ 33.452.250.00



10.4 Programa de Educación formal – Estímulos

Para la convocatoria del sistema General de Estímulos se asignaron los apoyos económicos para nuevas solicitudes y continuidad de estudios de educación formal para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, que cumplieron los requisitos establecidos para tal fin.

Tabla 30. Programas de Educación Formal octubre 2024 a septiembre 2025.

OCTUBRE A DICIEMBRE DE 2024	
Nuevas solicitudes de financiación de educación formal a funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del SENA.	Continuidad de estudios de pregrado y postgrado a funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.
2	1

ENERO A SEPTIEMBRE DE 2025	
Nuevas solicitudes de financiación de educación formal a funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del SENA.	Continuidad de estudios de pregrado y postgrado a funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.
7	1

Fuente. Coordinación Grupo Regional de Talento Humano, Regional Huila 2025.

10.5 Plan Institucional de Capacitación – PIC



El PIC 2024 para funcionarios administrativos del SENA Regional Huila, se ejecutó en los meses de octubre y noviembre, con el desarrollo de los siguientes temas:

Tabla 31. Plan Institucional de Capacitación - PIC SENA Huila 2024.

TEMA	FECHAS	NO. FUNCIONARIOS
Auditoría Interna	21 al 25 de octubre	10
Programación Neurolingüística (PNL)	28 de octubre al 1 de noviembre	14
Manejo de información mediante IA	18 al 22 de noviembre	24
Innovación y Creatividad en Alta Gerencia y Aplicativos IA	25 al 29 noviembre	18

Fuente. Coordinación Grupo Regional de Talento Humano, Regional Huila 2025.

En la vigencia 2025, el PIC para funcionarios administrativos se ejecutó en el mes de septiembre con el desarrollo de los siguientes temas:

Tabla 32. Plan Institucional de Capacitación - PIC SENA Huila 2025.

TEMA	FECHAS	NO. FUNCIONARIOS
Comunicación, liderazgo y resolución de conflictos: creatividad e innovación en el sector público.	08 al 12 de septiembre	23
Contratación estatal y actualización SECOP II.	15 al 19 de septiembre	25
Solución de problemas y automatización con tecnología, ofimática e inteligencia artificial.	22 al 26 de septiembre	22
Desarrollo de comunicación asertiva y fluida para diferentes audiencias con lenguaje claro y comprensible.	29 de septiembre al 3 de octubre	11

Fuente. Coordinación Grupo Regional de Talento Humano, Regional Huila 2025.



10.6 Plan de Capacitación para Trabajadores Oficiales

Durante el periodo de octubre a diciembre de 2024, participaron 3 trabajadores oficiales de la Regional en capacitaciones asignadas por la Dirección General.

Durante el periodo de enero a septiembre de 2025, participaron 5 trabajadores oficiales de la Regional en capacitaciones asignadas por la Dirección General:

Tabla 33. Plan de Capacitación para Trabajadores Oficiales SENA Huila 2025.

TEMAS	FECHAS		NO. PARTICIPANTES
Aplicación de la Ética y Habilidades Sociales en el Entorno Laboral y Social.	26/05/2025	30/05/2025	1
Montaje de Circuitos Hidráulicos en Sistemas Automatizados.	9/06/2025	13/06/2025	1
Capacitación Alimentación en Ganado Bovino.	16/06/2025	20/06/2025	1
Montaje de Circuitos Hidráulicos en Sistemas Automatizados.	21/07/2025	25/07/2025	1
Habilitación Eléctrica para Vehículos Eléctricos e Híbridos.	11/08/2025	15/08/2025	1

Fuente. Coordinación Grupo Regional de Talento Humano, Regional Huila 2025.

10.7 Programa de Vivienda

En el periodo de octubre a diciembre de 2024, fueron asignados 2 créditos de Vivienda a la Regional.

En el periodo de enero a septiembre de 2025 fueron asignados 8 créditos de vivienda.

10.8 Pensiones

Durante el periodo de enero a septiembre 2025, se pensionaron 6 funcionarios



Pre pensionados: Se desarrollaron actividades enfocadas al acompañamiento en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de que puedan asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral.

- En la vigencia 2024, participaron 23 servidores públicos de la Regional Huila.
- En la vigencia 2025, participaron 15 servidores públicos de la Regional Huila.

10.9 Servicio Médico Asistencial

Tabla 34. Beneficiarios del Servicio Médico Asistencial

ÍTEM	GRUPO ETARIO	CANTIDAD	% PARTICIPACIÓN
1.	Primera Infancia (0 – 5 años).	2	1
2.	Infancia (6 – 11 años).	13	9
3.	Adolescencia (12 – 18 años).	18	12
4.	Juventud (19 – 24 años).	17	11
5.	Adulthood (36 – 59 años).	19	13
6.	Persona Mayor (60 años o más).	71	51
TOTAL		140	100

Fuente. Coordinación Grupo Regional de Talento Humano, Regional Huila 2025.

En cuanto a la vigencia 2024, se cerró con una asignación presupuestal de \$1.067.041.178, ejecutando un valor total de \$1.067.041.178, cumplimiento al 100%.

Con corte a septiembre de 2025, se ha realizado una asignación presupuestal de \$1.202.187.074, de los cuales se ha ejecutado un valor total de \$1.109.022.349, que representa el 92% de los recursos, al corte 30/09/2025. Esta ejecución corresponde a los servicios contratados con Instituciones prestadoras de servicios de salud, como lo son: Atención integral de mediana y alta complejidad a nivel de urgencias, hospitalarios y ambulatorios, en hospitalización y cirugías, servicios de consulta externa y ambulatoria apoyo diagnóstico y complementación terapéutica; Salud Visual; Medicamentos; Terapias especializadas y servicios ambulatorios de terapias; Salud odontológica especializada y de



la misma manera dentro de este presupuesto se atienden Reembolsos por servicios no contratados y Resoluciones motivadas por servicio de urgencias.

10.10 Eje SENA Mentalmente Saludable

Desde el Eje SENA Mentalmente Saludable se promueven acciones integrales orientadas al bienestar psicológico y social de los servidores públicos y contratistas, priorizando la prevención, identificación y atención de los riesgos psicosociales tanto intralaborales como extralaborales. Estas acciones se desarrollan a través de líneas estratégicas que fortalecen la cultura del autocuidado, la convivencia y la salud mental en el entorno laboral, mediante la articulación de programas, jornadas pedagógicas y acompañamientos individuales y grupales.

1) Prevención del riesgo psicosocial

Se realizan intervenciones primarias, secundarias y terciarias orientadas a la sensibilización, identificación y atención de factores de riesgo.

Intervención primaria: sensibilización puesta a puesto, talleres sobre manejo del estrés, control de impulsos, emociones, clima laboral, comunicación asertiva y pausas activas.

Intervención secundaria: atención de casos con sintomatología leve o moderada a través de conversatorios y acompañamiento psicológico.

Intervención terciaria: atención individual especializada a casos vinculados al Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial, con seguimiento y orientación a los grupos blanco de vigilancia.



Durante el periodo se registraron 210 intervenciones en total, fortaleciendo la salud mental y el equilibrio emocional en los ambientes laborales.

2) Calidad de vida en el trabajo y prevención del acoso laboral

Se han desarrollado actividades grupales (13) y acciones dirigidas a la promoción de un clima laboral saludable y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

Entre ellas se destacan:

Conversatorios sobre actitudes, roles y normas, enfocados en el reconocimiento de las emociones y el trabajo en equipo.

Evaluación del clima laboral y socialización de resultados por centro de formación.

Atención a grupos con el fin de mejorar la comunicación y prevenir conflictos.

De igual manera, en el marco de la prevención del acoso laboral, se adelantaron ocho actividades grupales orientadas a sensibilizar sobre los mecanismos de denuncia y acompañar a los Comités de Convivencia Laboral (CCL) en la elección de representantes y desarrollo de capacitaciones. Estas estrategias fortalecen la convivencia, la equidad y la prevención de las violencias basadas en género.

3) Orden y limpieza basada en comportamiento

Se implementó un proceso de sensibilización mediante jornadas pedagógicas, material audiovisual y diagnóstico de percepción, promoviendo el orden, la disciplina y el sentido de pertenencia en los espacios laborales.



Se realizaron 3 inspecciones cruzadas y 1 planeada por cada centro de formación, además de 8 actividades grupales de socialización del programa “Orden y Limpieza Basada en Comportamiento”.

Esta línea busca consolidar ambientes laborales seguros, organizados y saludables, en coherencia con los valores del Código de Integridad y los principios del autocuidado.

4) Prevención del consumo de sustancias psicoactivas (SPA)

En articulación con las estrategias planeadas desde bienestar funcionario de la Regional Huila, se ejecutaron 42 actividades grupales orientadas a la prevención del consumo de SPA, la promoción de estilos de vida saludables y el aprovechamiento del tiempo libre.

Las acciones incluyeron sensibilizaciones puesto a puesto, conversatorios virtuales, difusión de material audiovisual educativo y jornadas de recreación y autocuidado.

Estas intervenciones fortalecieron la conciencia colectiva sobre la importancia de mantener hábitos saludables y de prevenir comportamientos de riesgo en los entornos de trabajo y formación.

5) Prevención del Acoso en el Trabajo

Se llevaron a cabo 8 actividades grupales orientadas a la prevención del acoso laboral y la promoción de ambientes seguros y respetuosos.

Entre las acciones implementadas se incluyen:

- Convocatoria y elección de representantes del Comité de Convivencia Laboral (CCL).



- Capacitaciones especializadas para los integrantes del CCL sobre identificación, atención y resolución de situaciones de acoso laboral.
- Sensibilizaciones puesto a puesto dirigidas a servidores y contratistas sobre el adecuado relacionamiento, la empatía y la comunicación asertiva.

Estas intervenciones fortalecen el clima organizacional, promueven el respeto mutuo y garantizan el cumplimiento de los lineamientos de la Ley 1010 de 2006, sobre prevención, corrección y sanción del acoso laboral.

10.11 Comisiones de estudios y de servicios al exterior

En el periodo de enero a septiembre de 2025, se presentó 1 comisión al Exterior.

Tabla 35. Comisiones de estudios y de servicios al exterior SENA Huila 2025.

CURSO	FECHA	LUGAR	FUNCIONARIO
Marca Regional para el Desarrollo Local.	19 de mayo al 08 de junio de 2025	Tokio, Tsukuba, Shisouko.	Cándido Herrera González

Fuente. Coordinación Grupo Regional de Talento Humano, Regional Huila 2025.

11. Relacionamiento con la ciudadanía

El proceso se encarga de fortalecer el relacionamiento con los grupos de valor y de interés, la difusión de los servicios de la Entidad y fomentar nuevos convenios, alianzas y proyectos nacionales e internacionales.



11.1 Servicio a la empresa

El objetivo de este proceso es promover y consolidar en coordinación con las áreas misionales la prestación oportuna, pertinente y de calidad de los servicios ofrecidos por el SENA para las empresas, grupos empresariales y gremios que integran la Unidad de Atención Integral al Empresario (UAIE), gestionando las solicitudes derivadas del Relacionamento Empresarial y fomentando así la suscripción de nuevos convenios, acuerdos y/o alianzas con el sector productivo de la región. Como resultado de la gestión efectuada por el equipo de trabajo del Grupo de Relaciones Corporativas e Internacionales de la Regional Huila, durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre y 31 de diciembre de 2024 se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 36. Relacionamento empresarial - Gestor Empresarial 2024.

GESTOR EMPRESARIAL	META VIGENCIA 2024 (# EMPRESAS)	EJECUCION OCTUBRE 2024	%	EJECUCION DICIEMBRE 2024	%
Primera Atención Visita	234	234	100	240	102
Solicitudes 2 Nivel	472	526	111	529	112

Fuente. Informe Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas 2024.

Tabla 37. Relacionamento empresarial - Gestor Pyme 2024.

GESTOR PYME	META VIGENCIA 2024 (# EMPRESAS)	EJECUCION OCTUBRE 2024	%	EJECUCION DICIEMBRE 2024	%
Primera Atención Llamada	500	500	100	500	100
Solicitudes 1 Nivel	500	502	100	502	100



Solicitudes 2 Nivel	150	156	104	157	104
---------------------	-----	-----	-----	-----	-----

Fuente. Informe Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas 2024.

Para la vigencia 2025 las metas establecidas en relacionamiento empresarial para los roles Gestor empresarial y Gestor Pyme, se conformaron con la realización de una primera atención (visita/llamada) para establecer contacto con el empresario, brindar una información detallada sobre el portafolio de servicios regional e identificar sus necesidades actuales. La segunda meta se refiere a las solicitudes de primer nivel, relacionadas con asesorías sobre un tema en específico, por ejemplo, socialización de un instructivo, manejo del aplicativo SGVA, entre otros. Y por último solicitudes de segundo nivel, que corresponden a la gestión de los servicios del portafolio de la entidad (no incluye contrato de aprendizaje), las cuales deben registrarse en el aplicativo CRM para su trazabilidad y seguimiento.

Durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2025, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 38. Relacionamiento empresarial - Gestor Empresarial 2025.

GESTOR EMPRESARIAL	META VIGENCIA 2025 (# EMPRESAS)	EJECUCION ENERO SEPTIEMBRE 2025	%
Primera Atención Visita	236	236	100
Solicitudes 2 nivel	472	521	110

Fuente. Informe Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas 2025.

Tabla 39. Relacionamiento empresarial - Gestor Pyme 2025.

GESTOR PYME	META VIGENCIA 2025 (# EMPRESAS)	EJECUCION ENERO SEPTIEMBRE 2025	%
Primera Atención Llamada	500	497	99
Solicitudes 1 nivel	500	517	104
Solicitudes 2 nivel	150	123	82

Fuente. Informe Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas 2025.



11.2 Unidad de Atención Integral al Empresario

Desde la Coordinación de Servicio a la Empresa y en el marco de la Estrategia Unidad de Atención Integral al Empresario, en el año 2024 se han seguido cumpliendo los lineamientos y objetivos referentes a brindar una atención ágil y pertinente que responda a las necesidades empresariales de carácter nacional y regional basados en el portafolio de servicios especializado para el sector productivo del país, por lo que se ha logrado un solo frente de atención, trabajo articulado y eficiencia en el proceso.

La estrategia nos ha dispuesto de un grupo de apoyo y seguimiento denominado Grupo Integrador, quienes son los encargados de redireccionar todas las solicitudes de los Gestores Empresariales, Pymes y Key Account a los responsables del servicio, asegurando agilidad en la respuesta a las solicitudes empresariales de carácter nacional y/o regional, mejorando así los procesos internos entre las áreas misionales, tiempos de respuesta, efectividad y satisfacción del empresario frente a sus solicitudes.

Adicionalmente ha permitido obtener la trazabilidad y seguimiento de las solicitudes empresariales a través del aplicativo CRM. Este sistema está implementado para el registro de las solicitudes que realizan las empresas por medio de los Gestores Empresariales, Pymes y Key Account, derivadas de la atención personal y telefónica que realizan nuestras gestoras (Empresarial y Pyme) a los diferentes grupos de valor e interés, como resultado de la presentación del portafolio de servicio con que cuenta la entidad. Además, permite el cumplimiento de la promesa de servicio y los diferentes criterios de calidad en la respuesta (Coherencia, Claridad, Calidez y Oportunidad), para que nuestros empresarios reciban una respuesta de fondo y dentro de los términos normativos.

A continuación, se comparte un análisis con base a la información arrojada del aplicativo CRM:



Dentro de la Estrategia UAIE (Unidad de atención Integral al Empresario) entre octubre de 2024 y septiembre de 2025, la Regional Huila recibió un total de 1165 solicitudes empresariales a través de la herramienta CRM; de ellas, 641 fueron gestionadas por el Gestor Pyme de las cuales, 124 corresponden a solicitudes de segundo nivel y 517 a solicitudes de primer nivel. Las restantes 524 corresponden a solicitudes de segundo nivel, gestionadas por la Gestora Empresarial.

Otra estrategia dispuesta desde la Unidad de Atención Integral al Empresario para fortalecer el contacto con el tejido empresarial y articular la oferta institucional con las necesidades de formación de los sectores productivos, consistió en la realización de 5 encuentros empresariales enfocados al mismo número de sectores productivos, en los cuales los empresarios compartieron experiencias, conocieron el portafolio de servicios de la entidad y adquirieron conocimientos en la aplicación de inteligencia artificial, entre otros temas.

El SENA Regional Huila también abrió sus puertas al sector productivo con 5 giras técnicas empresariales guiadas, brindando una oportunidad para conocer los ambientes especializados y laboratorios de los 5 centros de formación. En estas jornadas, 180 empresarios del departamento conocieron de manera directa el portafolio de servicios institucional y la capacidad instalada de los Centros de Formación y ampliaron su conocimiento en los diferentes perfiles de nuestros aprendices.

11.3 Contrato de Aprendizaje

En el proceso de formación, los aprendices desarrollan una etapa lectiva, en la cual reciben formación teórica en los Centros de Formación, y una etapa productiva en la cual pueden realizar contratos de aprendizaje dentro de las empresas para complementar sus conocimientos, competencias técnicas y en habilidades blandas.



Desde nuestra regional se ha contribuido a mejorar las oportunidades laborales de nuestros aprendices, quienes gracias a la formación integral recibida y complementada en su etapa productiva, aportan competitividad a las empresas, fortaleciendo sus competencias, adquiriendo experiencia práctica y de esta manera se logra contribuir a mejorar su calidad de vida.

Tabla 40. Indicadores contrato de aprendizaje en la vigencia del 1 de septiembre al 31 de diciembre de 2024.

INDICADORES CONTRATO DE APRENDIZAJE	META VIGENCIA 2024	EJECUCIÓN OCTUBRE 2024 %	%	EJECUCIÓN DIC 2024	%
Empresa Reguladas	428	468	109%	471	110%
Empresas Voluntarias con Contrato	140	114	81%	134	96%
Contratos voluntarios con empresas reguladas y no reguladas	584	458	78%	497	85%
Aprendices con Contrato SENA y NO SENA	5.190	5.554	107%	6.110	118%

Fuente. Sistema de Gestión Virtual de Aprendices – SGVA.<https://caprendizaje.sena.edu.co/>

Desde las estrategias dispuestas por el Grupo de Relaciones Corporativas e Internacionales, a través de sus tecnólogos de contrato de aprendizaje se desarrollaron distintas actividades planeadas y ejecutadas de manera eficiente en el asesoramiento empresarial para atender las necesidades de las empresas reguladas y voluntarias.

Dentro del marco de actividades realizadas en el tiempo indicado, se pueden resaltar tales como:



- Seguimiento quincenal a las empresas que tienen contratos próximos a finalizar en el aplicativo Sistema de Gestión Virtual de Aprendices- SGVA, remitiendo los perfiles disponibles.
- Seguimiento a los perfiles solicitados por las empresas en el aplicativo Sistema de Gestión Virtual de Aprendices.
- Invitación mediante oficio a la contratación de aprendices a las empresas que se les modificó la cuota a cero, entidades públicas y empresas del sector de la construcción.
- Seguimiento a las empresas con presunto incumplimiento en la contratación de aprendices. Para ello se remite estado de cuenta, se realizan llamadas telefónicas, se hace visita de fiscalización, se remiten perfiles disponibles.
- Desde el equipo de trabajo del Grupo de Relaciones Corporativas e internacionales se sensibilizó a los empresarios el cumplimiento de su cuota regulada por la modalidad de la contratación de aprendices desde su etapa lectiva – productiva, lo cual resulta más beneficioso para el empresario económicamente y por otro lado evitando la deserción de los aprendices e incentivando la culminación de su proceso de formación.
- Requerimientos de planta de personal a las empresas potenciales a regular con las bases de datos de la UGPP.
- Los diferentes factores económicos y políticos han influido en el sector empresarial, afectando con el cierre o disminución de su planta de personal, por lo tanto, algunas empresas de la regional pasaron a cuota cero, pese a esta situación se logró la consecución de nuevas empresas potenciales a regular y con ello el cumplimiento de la meta.
- Participación y preparación logística evento Héroes Fest en la capacitación de oficios y ocupaciones acuerdo 010 del 2024.



- Al contar con una elevada contratación de aprendices por las empresas reguladas de la regional y de otras regionales con sedes en el departamento, para cumplimiento de la cuota regulada, no se contó con el número suficiente de aprendices disponibles en etapa productiva los cuales son los más requeridos por las empresas que contratan de forma voluntaria.

Tabla 41. Indicadores contrato de aprendizaje en la vigencia del 1 de enero al 30 de septiembre de 2025.

INDICADORES CONTRATO DE APRENDIZAJE	META VIGENCI A 2025	EJECUCIÓN ENERO 2025 %	%	EJECUCIÓN SEPTIEMBRE 2025	%
Empresa Reguladas	433	426	98%	453	105 %
Empresas Voluntarias con Contrato	140	46	33%	98	70 %
Contratos voluntarios con empresas reguladas y no reguladas	584	184	32%	335	57%
Aprendices con Contrato SENA y NO SENA	5.296	2.895	55%	4.588	87 %

Fuente. Sistema de Gestión Virtual de Aprendices – SGVA.<https://caprendizaje.sena.edu.co/>

Para la presente vigencia se destacan las siguientes actividades catalogadas como buenas prácticas:

- Se realizó comunicación por medio electrónico, a las empresas reguladas de la regional, con el fin que se reporte la planta de personal, conforme al Acuerdo 002 publicado el 03 de marzo del 2025. Por medio del cual se excluye para la base de la regulación de la cuota los vigilantes, aseadores, mensajeros y conductores para el cálculo de su cuota regulada.



- Socialización virtual impartida a las empresas reguladas sobre la Ley 2466 del 25 de junio 2025 de la reforma laboral y la Circular externa 083 del 2025 emitida por el Ministerio de Trabajo, sobre contrato de aprendizaje laboral especial a término fijo.
- De acuerdo con el informe de listado de oficios y ocupaciones de las empresas, se realizó el análisis de planta de personal y modificación de cuota de aprendices de acuerdo con la opción escogida, del Decreto 1334 de 2018.
- Seguimiento mensual a las empresas que tienen contratos próximos a finalizar remitiendo los perfiles disponibles.
- Seguimiento a los perfiles solicitados por las empresas en el aplicativo Sistema de Gestión Virtual de Aprendices.
- A pesar de que la oferta de perfiles más solicitados por los empresarios (áreas administrativas y/o a fines), no alcanza a suplir la necesidad de las empresas, los tecnólogos de contrato realizan un trabajo conjunto ofertando los perfiles de difícil colocación (áreas operativas e industrial), y la contratación de aprendices desde su etapa lectiva.
- Remisión de correos a las empresas adjuntando la base de datos de perfiles disponibles en los diferentes Centros de Formación.
- Requerimientos de planta de personal a las empresas potenciales a regular de la base de datos de la UGPP.

Por otra parte, relacionamos situaciones que afectan el cumplimiento de las metas institucionales y que se convierten en retos y oportunidades de mejora.

- Los diferentes factores económicos y geopolíticos han influido en el sector empresarial, afectando con el cierre o disminución de su planta de personal, por lo tanto, algunas empresas de la regional pasaron a cuota cero, sin embargo, se logró la consecución esperada de nuevas empresas potenciales a regular.
- Debido a la reforma laboral Ley 2466 del 25 de junio 2025, algunas empresas han decidido monetizar su cuota regulada de forma total o parcial, incidiendo



directamente en el cumplimiento de los indicadores de Aprendices con Contrato SENA y NO SENA

- En consecuencia, de la aprobación de la Ley 2466 del 25 de junio 2025, las empresas no reguladas y reguladas, quienes les interesaba suscribir contratos de forma voluntaria no encuentran un estímulo suficiente para la contratación de estos aprendices, pues según estos se debe cancelar a ellos lo mismo que a un trabajador con experiencia, por lo cual se ve una disminución en el interés de contratar aprendices de forma voluntaria.

11.4 Recaudo Gerente Público

Para la vigencia 2024, a la Regional Huila le fue asignada una meta de recaudo de \$13.896 millones por concepto de FIC, aportes parafiscales y contrato de aprendizaje. En el periodo de octubre a diciembre se recaudó por concepto de FIC, aportes parafiscales y contrato de aprendizaje, \$4.378 millones. El total de ejecución del año 2024 por los conceptos anteriores fue de \$15.928.827.842 correspondiendo a un 114.62 %.

Tabla 42. Recaudo Gerente Público octubre a diciembre 2024.

CONCEPTO	META 2024	OCT. A DIC. DE 2024	ACUMULADO A DICIEMBRE 2024	%
FIC	\$ 2.020.136.349	\$ 634.202.820	\$ 2.206.238.588	109.21%
APORTES PARISCALES	\$ 11.227.556.729	\$ 3.649.036.900	\$13.393.935.042	119.30%
CTO APRENDIZAJE	\$ 649.248.861	\$ 95.672.571	\$ 328.654.212	50.62%
TOTAL, META	\$ 13.896.941.939	\$ 4.378.912.291	\$15.928.827.842	114.62%

Fuente. Coordinación Relaciones Corporativas e Internacionales regional Huila.

Por otra parte, para el año 2025, la Regional Huila estableció una meta de recaudo de \$15.585.778.458.00, que comprende los conceptos de FIC, aportes parafiscales y contrato de aprendizaje. A septiembre de 2025, se ha logrado un recaudo acumulado de



\$12.772.581.720.00, lo que corresponde al 81,95 % de la meta anual, superando así el umbral del 75 % proyectado para esta fecha.

Tabla 43. Recaudo Gerente Público enero a septiembre 2025.

CONCEPTO	META 2025	EJECUTADO ENERO A SEPTIEMBRE 2025	%
FIC	\$ 2.370.251.896	\$ 1.927.209.358	81.31%
APORTES PARAFISCALES	\$ 12.521.830.471	\$ 10.226.206.053	81.67 %
CTO APRENDIZAJE	\$ 693.696.091	\$ 619.166.309	89.26%
TOTAL, META	\$15.585.778.458.	\$ 12.772.581.720.	81.95%

Fuente. Coordinación Relaciones Corporativas e Internacionales regional Huila.

En cobro coactivo, al cierre del año 2024, se consolidaron los siguientes resultados:

Tabla 44. Recaudo Cobro Coactivo septiembre a diciembre 2024.

CONCEPTO	META 2024	EJECUTADO A SEP 2024	%	EJECUTADO SEP A DIC 2024	EJECUTADO 2024	%
COBRO COACTIVO	390.672.376	170.937.844	44%	47.498.590	218.436.434	56%

Fuente. Coordinación Relaciones Corporativas e Internacionales regional Huila.

Frente a la meta de recaudo de 2025, con corte a 30 de septiembre de 2025, se ha consolidado en aproximadamente \$234 millones de pesos, frente a la meta del año 2025 de \$225 millones, siendo este recaudo igual a un 104%, se muestra como el resultado de los esfuerzos que viene realizando el área de cobro coactivo y recaudo de la regional, para alcanzar el máximo rendimiento en la recuperación de obligaciones a favor. Esta cifra, frente al recaudo efectuado en el mismo periodo en el año anterior, se tiene que se ha superado en aproximadamente un 38%, teniendo en cuenta que las metas del año anterior fueron más ambiciosas.



Tabla 45. Recaudo Cobro Coactivo septiembre 2024 a septiembre 2025.

CONCEPTO	META 2024	EJECUTADO A SEP 2024	%	EJECUTADO SEP A DIC 2024	EJECUTADO 2024	%
COBRO COACTIVO	390.672.376	170.937.844	44%	225.000.000	234.132.233	104%

Fuente. Coordinación Relaciones Corporativas e Internacionales regional Huila.

En conjunto con las Alcaldías, La DIAN, empresas sociales del estado se accedió a información de los aportantes a la contribución FIC (Fomento a la Industria y la Construcción), se ha podido consolidar una base de constructores potenciales sobre los cuales se puede realizar un proceso de verificación y posible fiscalización del pago a la contribución FIC (con el cual se brinda apoyo económico a los aprendices que cursan programas de formación relacionados con la construcción).

11.5 Relaciones Internacionales y Cooperación

El SENA Regional Huila, a través de la Coordinación de Relaciones Corporativas e Internacionales, promueve la política de internacionalización, alianzas y el trabajo interinstitucional, a través de la movilidad de aprendices e instructores, promoción de eventos internacionales especializados, entre otros, que fortalecen la capacidad institucional, a través de la transferencia de conocimientos y tecnologías e intercambio de buenas prácticas.

Nos permite como Institución, contribuir a la nivel nacional e internacional, a fortalecer nuestra capacidad instalada, desarrollando las competencias y habilidades de aprendices, instructores y funcionarios, apropiando este intercambio de conocimiento y buenas prácticas a nuestros diseños curriculares, para aportar al desarrollo de la productividad y competitividad en el país y poder responder de manera coherente a los avances en un mundo globalizado.



11.6 Participación de instructores en cursos internacionales

La participación de instructores del SENA en eventos internacionales ha sido clave para el fortalecimiento de los procesos formativos. Estas experiencias permiten la actualización en metodologías, tecnologías y tendencias globales, que luego son transferidas a los aprendices en el aula. Este intercambio de conocimiento contribuye directamente al mejoramiento de la calidad de la formación, impactando positivamente en la preparación del talento humano que demanda el sector productivo nacional e internacional.

Tabla 46. Participación de instructores en cursos internacionales 2025.

PARTICIPACIÓN DE INSTRUCTORES EN EVENTO INTERNACIONAL						
Instructor	Centro de Formación	Alianza	Evento	Objetivo	País	Lugar y Fecha
Luis Yadir Morales	Centro de Formación Agroindustrial	PROCOLOMBIA - SENA	Expo - Osaka 2025	Presentar el proyecto CampeSENA Café y Cacao: Con Aromas de Colombia, resaltando su impacto nacional a través de iniciativas estratégicas en desarrollo tecnológico, innovación y formación para el trabajo, que fortalecen las regiones y contribuyen al posicionamiento de Colombia como un país comprometido con el desarrollo social y económico.	Japón	Osaka, del 29 de agosto al 9 de septiembre de 2025



Diego Camilo Celada Lozada	Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios	PROCOLOMBIA - SENA	Expo - Osaka 2026	Participar como expositor en el Pabellón de Colombia en la Expo Osaka 2025, presentando el proyecto “Sistemas Agropecuarios Inteligentes para la Sostenibilidad y Reducción de Costos en el Departamento del Huila” y el proyecto “CampeSENA Café y Cacao: Con Aromas de Colombia”, con el propósito de visibilizar iniciativas de alto impacto en desarrollo tecnológico, innovación y formación para el trabajo, que fortalecen las regiones y contribuyen al posicionamiento de Colombia como un país comprometido con el desarrollo social y económico.	Japón	Osaka, del 9 al 20 de septiembre de 2025.
Kathryn Yadira Guzmán Pacheco	Centro de Formación Agroindustrial	PROCOLOMBIA - SENA	Expo - Osaka 2027	Participar como expositor en el Pabellón de Colombia en la Expo Osaka 2025, presentando el proyecto “Sistemas Agropecuarios Inteligentes para la Sostenibilidad y Reducción de Costos en el Departamento	Japón	Osaka, del 18 al 29 de septiembre de 2025.



				del Huila” y el proyecto “CampeSENA Café y Cacao: Con Aromas de Colombia”, con el propósito de visibilizar iniciativas de alto impacto en desarrollo tecnológico, innovación y formación para el trabajo, que fortalecen las regiones y contribuyen al posicionamiento de Colombia como un país comprometido con el desarrollo social y económico.		
--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Coordinación Relaciones Corporativas e Internacionales Regional Huila.

11.7 Pasantías Internacionales

Fomentar el desarrollo tecnológico y técnico de nuestros aprendices, quienes se benefician de la oportunidad de obtener experiencia en entornos globales, acceso a tecnologías avanzadas e intercambio de conocimientos en un contexto intercultural. Las pasantías internacionales son una excelente oportunidad para la adquisición de una experiencia de aprendizaje complementaria en el lugar de trabajo, que se llevan a cabo en empresas e instituciones de renombre a nivel mundial, donde los participantes pueden aplicar técnicas de aprendizaje activo y adquirir habilidades prácticas en su campo.



Para el SENA, esta movilidad es una herramienta fundamental para capacitar a un ser humano del más alto nivel en concordancia con los estándares internacionales y preparar los procesos de unir a la economía de un mundo globalizado.

A continuación, se relaciona la participación de nuestros aprendices:

Tabla 47. Participación de Aprendices en Pasantías Internacionales.

PARTICIPACIÓN DE APRENDICES - PASANTIA INTERNACIONAL						
Aprendices	Programa de Formación	Centro de Formación	Alianza	Objetivo	País	Lugar y Fecha
Yeferson Estive Quesada Miguel Andrés Fajardo Polanía	Técnico en producción agrícola	Centro de Formación Agroindustrial	Memorando de Entendimiento suscrito entre el SENA y Ministerio de Agricultura y Soberanía Alimentaria de Francia	Fortalecer los conocimientos y realizar intercambio de buenas prácticas en agricultura, en el marco de la Convocatoria Visita Liceos Agrícolas del Ministerio de Agricultura y Soberanía Alimentaria de la República de Francia – Maquinaria y Agroequipos.	Francia	Lille, Lycée prive de Savy Berlette, del 17 de septiembre al 17 de octubre de 2025.
Miguel Andrés Fajardo Polanía	Técnico en producción agrícola	Centro de Formación Agroindustrial				
Andrés Hernando Vidal.	Tecnólogo en prevención y control ambiental.	Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila.	COMMUNITY COLLEGE INITIATIVE PROGRAM: Embajada de Estados Unidos- Departamento	Desarrollar habilidades técnicas, mejorar el dominio del inglés, participar en intercambios culturales y de	Estados Unidos	IOWA State University agosto 2024- mayo 30 2025



			de Estado y el SENA	aprendizaje de servicio, y fortalecer sus capacidades de liderazgo a través de un año de estudio Universitario.		
--	--	--	---------------------	---	--	--

Fuente: Coordinación Relaciones Corporativas e Internacionales Regional Huila.

Las pasantías internacionales realizadas por instructores del SENA han sido espacios clave para el fortalecimiento de sus competencias técnicas y pedagógicas. Estas experiencias permiten la inmersión en entornos formativos de alto nivel, el intercambio de buenas prácticas y la actualización en tecnologías emergentes. El conocimiento adquirido se transfiere directamente a los procesos de formación, impactando positivamente en la calidad educativa y en la preparación de aprendices para responder a las exigencias del sector productivo global.

A continuación, se relaciona la participación de nuestros instructores:

Tabla 48. Participación de instructores en Pasantías Internacionales.

PARTICIPACIÓN DE INSTRUCTORES EN PASANTÍA INTERNACIONAL						
Instructor	Centro de Formación	Alianza	Convenio	Objetivo	País	Lugar y Fecha



Arelis Criollo Criollo	Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano	Convenio especial de cooperación entre el servicio nacional de aprendizaje – SENA, Siemens S.A.S.	convenio CO1.PCCNT R.6824916 de 2024	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, financieros y tecnológicos para fortalecer y fomentar la formación profesional, mediante la implementación de actividades científicas y tecnológicas orientadas a la ejecución de la estrategia institucional CampeSENA. En este marco de cooperación, la instructora fue seleccionada para participar en la pasantía internacional “Innovación Agroindustrial con Siemens S.A.S.” en Alemania y Países Bajos, fortaleciendo sus competencias y capacidades técnicas.	Alemania	Núremberg y Erlangen, Alemania- La Haya, Países Bajos durante los días comprendidos entre el 14 al 20 de septiembre de 2025.
------------------------	---	---	--------------------------------------	--	----------	--

Fuente: Coordinación Relaciones Corporativas e Internacionales Regional Huila.

11.8 Participación en eventos internacionales

La participación del SENA en eventos internacionales es un componente estratégico en la consolidación de su rol como líder en la formación técnica y tecnológica de alta calidad. Estos espacios globales representan una plataforma excepcional para que la institución promueva su oferta académica, fortalezca alianzas con instituciones y empresas de prestigio, y se mantenga a la vanguardia en innovación educativa y tecnológica.



A través de la presencia en ferias, conferencias, competencias y foros internacionales, el SENA amplía su impacto y alcance, permitiendo que instructores y aprendices intercambien conocimientos y se enriquezcan de prácticas avanzadas en sus respectivos campos. Además, esta participación permite a la institución anticiparse a las tendencias emergentes, garantizando una formación ajustada a los requerimientos de un entorno globalizado y en constante evolución.

Los aprendices del SENA han tenido la oportunidad de participar en eventos internacionales que promueven el intercambio cultural, técnico y académico. Estas experiencias fortalecen sus competencias, amplían su visión global y contribuyen al desarrollo de habilidades clave para enfrentar los retos del entorno productivo internacional. La participación en estos espacios refleja el compromiso institucional con la formación integral y la internacionalización del talento joven colombiano.

Tabla 49. Participación de Aprendices en eventos internacionales 2025.

PARTICIPACIÓN DE APRENDICES EN EVENTO INTERNACIONAL						
Instructor	Programa de Formación	Centro de Formación	Evento	Objetivo	País	Lugar y Fecha
Andrés Trujillo Ossa	Tecnólogo en procesamiento de alimentos	Centro de Formación Agroindustrial	Expo - Osaka 2025	Presentar el proyecto CampeSENA Café y Cacao: Con Aromas	Japón	Osaka, del 29 de agosto al 9 de



Salome Martínez Villanueva	Tecnólogo en procesamiento de Alimentos			de Colombia, destacando su impacto nacional a través de iniciativas estratégicas en desarrollo tecnológico, innovación y formación para el trabajo, que fortalecen las regiones y posicionan a Colombia como un país comprometido con el desarrollo social y económico.		septiembre de 2025
Aldy Perdomo	Técnicos en servicio de Barismo.					
Andrés Felipe Barrios	Técnicos en servicio de Barismo.					

Fuente: Coordinación Relaciones Corporativas e Internacionales Regional Huila.

11.9 Participación de funcionarios en eventos internacionales

Durante el periodo evaluado, se resalta la participación de funcionarios del SENA en múltiples eventos internacionales, fruto de las gestiones adelantadas en materia de cooperación internacional. Estas experiencias han facilitado la apropiación de conocimientos estratégicos, el fortalecimiento de capacidades técnicas y la actualización frente a las tendencias globales, lo que se traduce en una mejora continua de la oferta institucional. La articulación con actores internacionales ha sido clave para consolidar el posicionamiento del SENA como referente en formación profesional integral y aliado estratégico en la formulación e implementación de proyectos de cooperación internacional.

Tabla 50. Participación funcionarios en eventos internacionales

PARTICIPACIÓN DE FUNCIONARIOS EN CAPACITACIONES INTERNACIONALES						
Funcionario	Alianza	Cargo	Centro de Formación o Regional	Objetivo	País	Lugar y Fecha



Carlos Andrés Jiménez Morea	Agencia Presidencial de Colombia - APC - SENA	Profesional	Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila - Garzón.	Seminario sobre cooperación pesquera entre China y América Latina.	China	Del 13 al 30 de septiembre de 2024
Paula Carolina Clavijo Suarez	Convenio derivado No. 01-2024 del convenio marco de cooperación internacional CO1.PCCNTR.25660 30 de 2021, suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y la Fundación Once para la Solidaridad con Personas Ciegas de América Latina.	Coordinadora de Formación Profesional	Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila, La Plata.	Sensibilizar al personal del Sena respecto a los procesos de atención y servicio a personas con discapacidad visual	España	Madrid, 12 al 15 de noviembre de 2024
Cándido Herrera González	Agencia de Cooperación Internacional de Japón - JICA.	Coordinador Grupo de Relaciones Corporativas e Internacionales	SENA Regional Huila	Realizar el curso de Construcción de Marcas territoriales para la revitalización comunitaria en países Latinoamericanos.	Japón	Del 21 de mayo al 7 de junio de 2025

Fuente: Coordinación Relaciones Corporativas e Internacionales Regional Huila.

11.10 Participación de instructores en misiones tecnológicas

En el marco de un proyecto financiado con recursos de regalías, instructores del SENA participaron en una misión tecnológica internacional orientada al fortalecimiento del sector productivo. Esta experiencia permitió la identificación de buenas prácticas, la apropiación de tecnologías emergentes y el desarrollo de capacidades técnicas que se transfieren directamente a los procesos de formación. Como resultado, se fortalecen las



competencias de los aprendices y se promueve una formación más pertinente y alineada con las necesidades del entorno económico y laboral.

Tabla 51. Participación de instructores en misiones tecnológicas

PARTICIPACIÓN DE INSTRUCTORES EN MISIÓN TECNOLÓGICA						
Instructor	Centro de Formación	Alianza	Proyecto	Objetivo	País	Lugar y Fecha
Kathryn Yadira Guzmán Pacheco	Centro de Formación Agroindustrial	Sistema de Gestión de Regalías - SGR. sistema general de regalías. Gobernación del Huila- SENA	Proyecto de Ciencia Tecnología e Innovación denominado "investigación de las ventajas comparativas del subsector del cacao en el Huila" – SGR. sistema general de regalías. Gobernación del Huila- SENA	Participar en la misión tecnológica Proyecto de Ciencia Tecnología e Innovación denominado "investigación de las ventajas comparativas del subsector del cacao en el Huila" – SGR. sistema general de regalías. Gobernación del Huila- SENA	España	Madrid y Málaga (España), del 3 al 11 de noviembre de 2024
Claudia Mercedes Ordoñez						

Fuente: Coordinación Relaciones Corporativas e Internacionales Regional Huila.

11.11 Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias - PQRS

Durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2024, la Regional Huila recibió un total de (610) PQRS a través de sus canales oficiales: presencial, virtual y telefónico.



Del total registrado, la mayoría correspondió a peticiones (581), lo que evidencia que la ciudadanía acudió principalmente a la entidad para solicitar información o acceder a sus servicios. En menor proporción se reportaron quejas (14) y reclamos (4), lo que indica algunas inconformidades frente a la atención recibida o los procesos institucionales.

Adicionalmente, se recibieron (5) tutelas, un número relevante si se tiene en cuenta que esta herramienta jurídica se utiliza para la protección de derechos fundamentales, lo cual resalta la importancia de garantizar el acceso efectivo a los servicios por parte de la entidad. En cuanto a las manifestaciones positivas o propositivas, se registraron (4) agradecimientos, (1) felicitación y (1) sugerencia, reflejando una baja participación de los usuarios en este tipo de comunicaciones, lo que podría interpretarse como una oportunidad para fortalecer los canales de retroalimentación positiva.

Para el periodo comprendido entre enero al 30 de septiembre 2025, la Regional Huila recibió 4.740 PQRSD a través de sus canales oficiales (presencial, virtual y telefónico). La mayoría correspondió a peticiones (4.457), evidenciando que la ciudadanía acude principalmente a la entidad para solicitar información o acceder a sus servicios. En menor proporción se registraron 115 quejas y 78 reclamos, asociados principalmente a inconformidades con la atención o procedimientos institucionales. Adicionalmente, se recibieron 52 tutelas, lo que resalta la importancia de garantizar un acceso oportuno y adecuado a los servicios institucionales. En cuanto a manifestaciones positivas y propositivas, se reportaron 25 sugerencias, 6 agradecimientos, 6 denuncias y 1 felicitación, reflejando una baja participación ciudadana en este tipo de comunicaciones, pero también una oportunidad para fortalecer los mecanismos de retroalimentación y reconocimiento.

Para garantizar una atención oportuna, la Regional implementó una estrategia de seguimiento permanente basada en alertas tempranas diarias y reportes semanales, asegurando el cumplimiento de la promesa de servicio de ocho días hábiles establecida en



el procedimiento RCEI-P-004. De forma complementaria, se desarrollaron jornadas de sensibilización dirigidas a los equipos responsables de la gestión de PQRS, abordando temas como normatividad vigente, clasificación de requerimientos, uso adecuado de canales oficiales y criterios de calidad (coherencia, claridad, calidez y oportunidad).

Asimismo, se socializaron formatos guía para la atención de peticiones externas, con el fin de estandarizar la redacción de respuestas de fondo y asegurar uniformidad, pertinencia y calidad en cada comunicación institucional. Esta estrategia integral consolida el compromiso de la Regional Huila con una gestión eficiente, transparente y centrada en el ciudadano, fortaleciendo la confianza, la oportunidad en la respuesta y la calidad del servicio.

Gracias a este enfoque sistémico e inclusivo, la Regional fomenta relaciones empáticas y participativas con la comunidad, alineándose con los principios de buen gobierno, responsabilidad social y legitimidad institucional. Como resultado, se proyecta como un referente regional y nacional en gestión pública, con capacidad de respuesta sólida, enfoque innovador y mejora continua en la atención ciudadana.

11.12 Relacionamiento con la ciudadanía

Espacios de Participación: Diálogo, Transparencia y Construcción Colectiva para el Desarrollo del Huila.

Durante la vigencia comprendida entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, el SENA Regional Huila fortaleció su relacionamiento con la ciudadanía mediante la realización de diversos espacios de participación, diálogo y rendición pública de cuentas en los cinco centros de formación. Estos escenarios se consolidaron como mecanismos



efectivos para promover la transparencia, la corresponsabilidad institucional y el fortalecimiento de la confianza entre la comunidad, el sector productivo y la Entidad.

Tabla 52. *Relación asistentes Espacios de Participación de los Centros de formación de la regional Huila.*

ASISTENTES A LOS ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA REGIONAL HUILA 2025	
Centro de Formación	No. De Asistentes
Centro de Formación Agroindustrial	133
Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila	54
Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila	87
Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios	129
Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano	107
Total	510

Fuente. *Coordinación Relaciones Corporativas e Internacionales regional Huila.*

Estos espacios permitieron a los ciudadanos conocer de primera mano los logros alcanzados, expresar sus inquietudes, plantear propuestas de mejora y fortalecer los lazos de cooperación con la Entidad. El SENA Regional Huila reafirma así su compromiso con una gestión pública participativa, incluyente y transparente, que integra a la ciudadanía en la construcción de soluciones conjuntas para el desarrollo social, productivo y sostenible del territorio.



Los Grupos de Valor e Interés que participaron activamente de los espacios de participación fueron los siguientes:

Tabla 53. Relación porcentual de los grupos de Valor e Interés de los asistentes a los Espacios de Participación de los Centros de formación de la regional Huila.

GRUPOS DE VALOR E INTERES				
Aprendices	Emprendedores	Empresas	Ciudadanía en General	Egresados
25%	15%	10%	40%	10%

Fuente. Coordinación Relaciones Corporativas e Internacionales regional Huila.

Gestión Realizada por los Centros de Formación

Durante las sesiones de participación, cada centro de formación de la Regional Huila presentó un informe detallado de la gestión realizada en el último año, lo cual permitió evidenciar los avances, resultados y desafíos en los distintos programas de formación. Estas presentaciones destacaron aspectos clave en la implementación de la formación técnica y tecnológica, proyectos especiales, y alianzas con el sector productivo, así como en la atención y el acompañamiento a los aprendices.

En cada informe se abordaron temas de importancia regional, tales como la adaptación de programas de formación a las demandas del sector productivo, el fortalecimiento de competencias técnicas y la inserción laboral de los aprendices. Los espacios de participación son escenarios que contribuyen a fortalecer una auténtica participación comunitaria y posibilitan a los asistentes conocer el impacto de las acciones realizadas en el territorio y reafirmaron el compromiso de cada centro de formación con el desarrollo social y económico de la región.

Resultados y Compromisos



A partir de las actividades desarrolladas en el marco de la Estrategia de Rendición de Cuentas, la Regional Huila obtuvo información valiosa sobre las expectativas y necesidades de la ciudadanía, lo cual contribuirá a la formulación de acciones orientadas a mejorar la gestión institucional y a optimizar los servicios ofrecidos. Se asumieron compromisos específicos en áreas clave como la mejora en los canales de comunicación con los ciudadanos, la simplificación de trámites y el fortalecimiento de la atención y respuesta a las solicitudes ciudadanas.

Este ejercicio de transparencia y participación ciudadana reafirma el compromiso del SENA con una gestión abierta y participativa, enfocada en generar valor a la sociedad, impulsar la calidad en la formación profesional y responder de manera efectiva a las necesidades de la ciudadanía y del sector productivo de la región Huila.

12. Gestión administrativa – Presupuestal

Durante el período comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, la Regional Huila del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA adelantó una gestión presupuestal eficiente, orientada a garantizar el cumplimiento de las metas institucionales y la ejecución oportuna de los programas misionales de formación profesional integral, empleo, talento humano, emprendimiento e inclusión social.

Para la vigencia 2024, el presupuesto total asignado ascendió a \$19.203.474.370,71, de los cuales se ejecutaron \$19.039.712.530,91, lo que representa un 99,15% de ejecución global. En el IV trimestre de 2024, se asignaron recursos adicionales por \$5.387.804.603,02, con una ejecución de \$6.231.322.870,17 y pagos por \$4.916.946.969,98, equivalentes al 15,35 % del total ejecutado de la vigencia.



Este resultado evidencia un manejo responsable y eficiente de los recursos, orientado principalmente a la financiación de proyectos tales como el mantenimiento de infraestructura, adquisición de equipos de cómputo, bienestar de funcionarios e insumos para el desarrollo de unidades productivas de proyectos asociativos rurales SER y CampeSENA.

En cuanto a la vigencia 2025, la Regional contó con un presupuesto inicial de \$12.146.865.317,00, que, tras un incremento de \$4.973.959.091,62, alcanzó un total asignado de \$17.120.824.408,62. De este monto, se ha ejecutado \$11.402.172.950,67, equivalente al 66,60 %, con pagos por \$6.930.365.469,24 y un saldo por ejecutar de \$5.718.651.457,95.

En el periodo consolidado entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, la ejecución presupuestal total de la Regional Huila alcanzó los \$17.633.495.820,84, cifra que refleja una gestión financiera sólida, orientada a la optimización de los recursos institucionales y al cumplimiento de los objetivos misionales.

En términos generales, la Regional Huila mantiene una gestión presupuestal eficiente, transparente y con enfoque en resultados, garantizando la sostenibilidad de las operaciones, el cumplimiento de los compromisos financieros y la generación de valor público en beneficio de los aprendices, instructores, servidores públicos y comunidades del departamento.

Entre los principales retos identificados se encuentra fortalecer la eficiencia del gasto y la ejecución oportuna de los recursos en los primeros trimestres del año fiscal, consolidar mecanismos de planificación presupuestal por resultados, optimizar los procesos contractuales, e impulsar la cofinanciación de proyectos estratégicos con entidades territoriales y del sector productivo. Asimismo, es prioritario continuar fortaleciendo la



inversión en infraestructura física y tecnológica, mejorar la gestión del gasto operativo, e implementar estrategias de control que aseguren la sostenibilidad financiera y la equidad territorial en la asignación de recursos.

Durante la vigencia comprendida entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, la Regional Huila destinó una parte significativa de su presupuesto a la ejecución de proyectos estratégicos de infraestructura, modernización tecnológica de equipos de cómputo, transición e implementación de un Sistema de Alimentación Ininterrumpida (UPS) propias, mobiliario y bienestar de funcionarios; y fortalecimiento de programas y estrategias de alto impacto como CampeSENA y programa SER y las áreas administrativas con el propósito de mejorar las condiciones físicas y técnicas. Entre los proyectos más destacados se encuentra:

CONTRATAR LA ADQUISICIÓN, INSTALACIÓN Y PUESTA EN FUNCIONAMIENTO, DE LOS EQUIPOS NECESARIOS PARA EL SERVICIO DE ENERGÍA ELÉCTRICA REGULADA EN EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA – REGIONAL HUILA

Presupuesto oficial: TRES MIL TRESCIENTOS DIECISIETE MILLONES TRESCIENTOS TREINTA Y TRES MIL DOSCIENTOS DOS PESOS (\$3.317.333.202) M/CTE

La Oficina de Sistemas de la Dirección General del SENA, lidera la formulación e implementación de políticas y proyectos orientados a la modernización de la infraestructura tecnológica institucional, la transformación digital de sus procesos y la mejora sustancial de la conectividad de la Entidad. En dicho marco, resulta imperativo el fortalecimiento de los sistemas de respaldo energético, especialmente mediante la adquisición e instalación de Sistemas de Alimentación Ininterrumpida (UPS), que garanticen la continuidad operativa, mitiguen riesgos tecnológicos y protejan los activos digitales institucionales.



Dicha necesidad se encuentra plenamente armonizada con el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI) del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) para el período 2023–2026, el cual promueve la adopción de lineamientos de Gestión de TI, la transformación digital en las entidades públicas y el fortalecimiento de soluciones tecnológicas con criterios de eficiencia, autonomía y gobernanza.

A su vez, el PETI institucional del SENA contempla el desarrollo del proyecto estratégico de “Proyecto Servicios TIC”, el cual prevé como productos esperados:

1. Datacenter
2. Conectividad
3. Energía eléctrica regulada
4. Mesa de servicios regional (Líder TIC, especialista en redes, especialista en energía eléctrica regulada, soporte en sitio)
5. Seguridad

En particular, el tercer componente relativo a la gestión energética contempla el diseño e implementación de un sistema eficiente de respaldo eléctrico, que permita garantizar la disponibilidad ininterrumpida de los servicios digitales de la Entidad.

El Despacho Regional, en aras de cumplir la misión de: “(...) invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la Formación Profesional Integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.”, requiere contar con un sistema de energía eléctrica regulada con el fin de garantizar el normal funcionamiento de las sedes de los centros de formación y el despacho Regional. La adquisición de sistemas de alimentación ininterrumpida (UPS) para los centros de cableado y circuitos eléctricos regulados de la dirección regional y los centros de formación



del SENA, regional Huila, son una iniciativa que tiene como propósito optimizar el rendimiento operativo de los servicios, garantizar la continuidad en la prestación de los mismos, y fortalecer la seguridad de los sistemas digitales en el ámbito regional. A través de la implementación de UPS se busca, además, consolidar la infraestructura tecnológica institucional, en coherencia con los objetivos de gobernanza tecnológica de la entidad.

ASIGNACIÓN DE RECURSOS VIGENCIA 2024 - RESERVAS

Contratar la adquisición de equipos de cómputo a través del Acuerdo Marco de Precios ETP III CCE-280-AMP-2021 para los Centros de Formación del SENA

Valor contratado \$3.557.393.596,59

En el contexto de la transformación digital, el SENA se esfuerza por mantenerse a la vanguardia de los avances tecnológicos, dado que el cumplimiento de su misión educativa requiere el uso de aplicaciones y software específicos. Las tecnologías digitales y los datos se convierten en impulsores clave para fortalecer la misión de ofrecer un servicio público de calidad. En este escenario, la creación, almacenamiento, transferencia y aplicación del conocimiento se ven potenciados por estas tecnologías, lo que impacta positivamente en la vida de los ciudadanos y en la efectividad del servicio brindado.

El despacho regional adelantó en la vigencia 2024, proceso de contratación para la adquisición de nuevos equipos de cómputo que reemplazaran aquellos que fueron reintegrados al contratista al finalizar el contrato con Telefónica. Aunque el reemplazo de los equipos se ha realizado de manera gradual, la carencia de computadores sigue afectando significativamente a varios centros de formación, limitando su capacidad para cumplir con sus actividades diarias. Esta situación no solo repercute en la calidad de la formación impartida, sino que también obstaculiza el desarrollo integral de los aprendices, quienes requieren herramientas tecnológicas adecuadas para adquirir las competencias necesarias en un entorno laboral cada vez más digitalizado.



La inversión en estos equipos atendió las necesidades inmediatas y contribuyó en mejora continua de los procesos educativos del SENA, alineándose con los objetivos institucionales de promover el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos. Esta adquisición resultó una estrategia clave para fortalecer la infraestructura tecnológica de la entidad, asegurando que el SENA continúe cumpliendo su misión de ofrecer formación profesional integral y de calidad.

Garantizar la adquisición y entrega de elementos e insumos necesarios para el desarrollo de unidades productivas de proyectos asociativos rurales SER y CampeSENA.

Valor contratado: \$827.537.839

Para la Regional Huila y conforme a las actas de priorización, se aprobaron 24 proyectos asociativos rurales SER y CampeSENA. La Dirección Regional del SENA Huila realizó la compra de los kits productivos, que permitirán continuar con el desarrollo de la etapa dos del programa Ruta UNO "incubación de ideas de negocio y proyectos productivos asociativos", que tiene como objetivo mejorar las oportunidades del sector rural colombiano, donde se encuentran bajos niveles de calidad de vida, por los insuficientes y débiles proyectos productivos y la alta fragilidad del capital social asociativo, que pueden ser mitigados con el Fortalecimiento de la capacidades asociativas y emprendedoras comunitarias. Con esta combinación de acciones de formación y asesoría se pretende dar respuesta a la necesidad de las comunidades y organizaciones rurales en sus primeras etapas del camino emprendedor; frente a la importancia que representa la generación y desarrollo ideas de emprendimiento innovadoras que contribuyan a la resolución de problemáticas propias de la comunidad, tanto como la satisfacción de forma directa la demanda del mercado y con productos y servicios con características diferenciales

ASIGNACIÓN DE RECURSOS VIGENCIA 2025



ADQUIRIR A TÍTULO DE COMPRA, MUEBLES Y ENSERES PARA EL SENA REGIONAL HUILA, ASÍ COMO EQUIPOS REQUERIDOS PARA EL PROCESO DE GESTIÓN DOCUMENTAL DEL DESPACHO REGIONAL.

Presupuesto Oficial \$ 453.613.302

Contrato en ejecución.

El Despacho Regional, en aras de cumplir la misión de: “(...) invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la Formación Profesional Integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.”, por ello en sus áreas administrativas, de atención al público, de archivo y zonas de uso común, deben contar con los elementos y mobiliarios que faciliten a cada uno de los que utilizan las áreas, desarrollar sus actividades laborales o de atención al ciudadano de manera óptima, contando con los elementos mínimos para su confort.

Actualmente las áreas administrativas, de atención al ciudadano y de archivo no son uniformes, se cuenta con varias formas, tamaños, colores y composición de mobiliarios que hacen que las zonas de trabajo se vean desordenadas, en algunos casos obstruidas por muebles que son muy antiguos y obsoletos. En el caso de las zonas de archivo se cuenta con archivadores o estanterías que están deteriorados y no son de acuerdo con las necesidades evidenciadas por los técnicos expertos en el área.

Por último, el área de atención al ciudadano no cuenta con mobiliario adecuado para desarrollar sus actividades, por lo que los funcionarios que desarrollan actividades de atención al público en esta zona deben trabajar en puestos improvisados.

A lo anterior y respondiendo a la necesidad estratégica identificada a partir de diagnósticos regionales que evidenciaron la urgencia de mejorar las condiciones físicas y tecnológicas



de los espacios donde se presta el servicio de emprendimiento, atención al ciudadano y gestión documental.

REALIZAR ADECUACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA DE LAS SEDES DEL CENTRO DE LA INDUSTRIA, LA EMPRESA Y LOS SERVICIOS DEL SENA REGIONAL HUILA.

PRESUPUESTO OFICIAL: TRESCIENTOS DIEZ MILLONES MIL TREINTA PESOS M/CTE (\$310.001.030)

La Dirección Regional del SENA Huila en cumplimiento de los objetivos y metas trazadas por el SENA y en concordancia con los proyectos aprobados para la vigencia 2025, cuenta con recursos para realizar el mantenimiento a la infraestructura física del Despacho Regional de SENA Huila: impermeabilización de cubiertas, canales y cubiertas, sistema de bombeo e hidro Flow, tanque de almacenamiento de agua, la red eléctrica y mantenimiento de jardines, en aras de propender un espacio que cumpla con lo estipulado en la normatividad colombiana y que se reglamenta a través de la Ley 09 de 1979 Código Sanitario Nacional, en los decretos Decreto 1076 de 2015 del Ministerio del Medio Ambiente, Decreto 1072 de 2015, Decreto 1443 de 2014 y Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo y en la norma Técnica Colombiana No. NTC4595 de 2018.

Estas acciones de mantenimiento buscan mejorar aspectos importantes como la funcionalidad, seguridad, productividad, confort, imagen institucional, salubridad e higiene, con el fin de disminuir las tasas de deterioro de la infraestructura física, evitando altas pérdidas de inversión de capital y elevados costos de operación. Así mismo, para proteger la inversión patrimonial del SENA, conservando y prolongando la vida útil de la infraestructura física de los establecimientos, con la finalidad de brindar un mejor servicio de calidad a la comunidad en general y para mejorar la capacidad operativa del SENA en



sus diferentes edificaciones que permita brindar una atención adecuada en forma permanente e ininterrumpida.

De igual forma contribuye a mejorar los ambientes para el desarrollo pedagógico de los educandos, hecho que se traduce en aspectos motivacionales que llevan a un mejor aprehender, al tiempo que asegura la capacidad del sistema para absorber y retener al mayor número de población estudiantil y a largo plazo favorece los índices de desarrollo social de la población, aportando arraigo y correspondencia de parte de la comunidad allí formada.

Actualmente la sede Comercio y Servicios, donde se encuentra también ubicada la Dirección Regional, recibe un alto flujo de personal que se mueve dentro del edificio, resultando importante garantizar que los mismos se encuentren en condiciones adecuadas, siendo de gran importancia que desde la administración se garantice el buen estado de la infraestructura física, que permita salvaguardar la seguridad y garantizar que los servicios que ofrece la Entidad se puedan prestar de manera efectiva.

Para la vigencia 2024 mediante contrato No. CO1.PCCNTR.6517705 se contrató las obras de mantenimiento de la infraestructura física a las sedes donde funciona el despacho regional y el centro de la industria la empresa y los servicios del Sena Regional Huila, sin embargo y pese a los esfuerzos que se realizan año a año para mantener en condiciones adecuadas los espacios, estas continúan presentando deterioro en su infraestructura física.

En articulación con las directrices nacionales y regionales, los cinco centros de formación que integran el SENA Regional Huila desempeñaron un papel fundamental en la ejecución de proyectos estratégicos orientados al fortalecimiento de la formación profesional integral, la modernización de la infraestructura, la promoción de la innovación y el impulso de la productividad territorial. Cada centro, desde su vocación misional, contribuyó con



iniciativas que responden a las necesidades específicas de sus comunidades y sectores productivos de influencia, garantizando un impacto directo en el desarrollo social y económico del departamento. A continuación, se relacionan los principales proyectos ejecutados por los centros de formación durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025.

En articulación con las directrices nacionales y regionales, los cinco centros de formación que integran el SENA Regional Huila desempeñaron un papel fundamental en la ejecución de proyectos estratégicos orientados al fortalecimiento de la formación profesional integral, la modernización de la infraestructura, la promoción de la innovación y el impulso de la productividad territorial. Cada centro, desde su vocación misional, contribuyó con iniciativas que responden a las necesidades específicas de sus comunidades y sectores productivos de influencia, garantizando un impacto directo en el desarrollo social y económico del departamento. A continuación, se relacionan los principales proyectos ejecutados por los centros de formación durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025.

CENTRO DE LA INDUSTRIA, LA EMPRESA Y LOS SERVICIOS (NEIVA)

Durante la vigencia comprendida entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila ejecutó recursos por \$20.235.530.711,66, destinados al fortalecimiento de la infraestructura física, tecnológica y pedagógica, con el propósito de mejorar la calidad de la formación profesional integral, fomentar la innovación y atender las demandas del norte del departamento del Huila que es el área de cobertura del centro de formación.

Entre los principales proyectos desarrollados se destacan:

Entregar a título de compraventa maquinaria pesada para el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila



Presupuesto asignado de \$1.269.841.931

Permitió la actualización y fortalecimiento de los ambientes de formación del área de maquinaria pesada, mejorando las condiciones de enseñanza práctica y la articulación con la estrategia transversal de Placa Huella, que impacta directamente a la población campesina del norte del departamento del Huila. Esta iniciativa fortalece la formación técnica de los aprendices en operación de maquinaria pesada, incrementa su empleabilidad en obras de infraestructura vial y contribuye al desarrollo rural sostenible mediante la generación de capacidades locales para la ejecución de proyectos comunitarios.

Adquirir a título de compraventa con instalación equipos y menaje para las cocinas del Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila.

Presupuesto asignado de \$700.000.000

La adquisición de equipos para las cocinas del Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios constituye una inversión estratégica alineada con la misionalidad del SENA, orientada a fortalecer la formación profesional integral y el bienestar de los aprendices. Esta acción se enmarca en la Estrategia Nacional “Cafeterías como Ambientes de Formación”, permitiendo consolidar espacios pedagógicos innovadores que integran la teoría con la práctica en programas de cocina, panadería, barismo y gastronomía sostenible.

Los nuevos equipos no solo fortalecen la capacidad institucional para desarrollar procesos formativos con estándares de calidad y pertinencia, sino que también son utilizados para la operación del Restaurante del Centro, que busca ofrecer raciones alimentarias a precios accesibles para los aprendices. Esta estrategia contribuye directamente a los propósitos misionales de promover la permanencia en la formación, reducir la deserción, fomentar la inclusión y garantizar el acceso equitativo a servicios de bienestar.



Adquirir equipos, maquinaria y materiales de formación necesarios para la modernización tecnológica del ambiente de formación destinado para la producción didáctica y validación de módulos solares fotovoltaicos del Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila y adecuaciones para la puesta en marcha.

Presupuesto asignado de \$3.384.674.903,90

El proyecto permite diseñar e implementar una línea didáctica para la producción y validación de módulos solares fotovoltaicos, enmarcada en la metodología de Investigación Acción Participativa (IAP), articulando aprendices, instructores y comunidades rurales del Huila. Esta iniciativa fortalece la formación técnica en energías renovables, fomenta la innovación aplicada y promueve la validación de soluciones energéticas sostenibles para zonas no interconectadas. Contribuye al desarrollo territorial, la inclusión social y la transición energética justa, en coherencia con la misión institucional del SENA de formar para el trabajo y la transformación productiva del país. Su ejecución incluye la adecuación de infraestructura por valor de \$211.590.541, la adquisición de equipos especializados por \$2.923.084.363, y la compra de materiales para la formación profesional por \$250.000.000; recursos que permiten la instalación de una línea didáctica completamente operativa en el Centro.

Sustitución y modernización de aires acondicionados

Presupuesto asignado: \$338.520.512

El proyecto permitió sustituir equipos obsoletos por sistemas de climatización de alta eficiencia energética, con tecnologías ecológicas y refrigerantes amigables con el ambiente. Esta inversión responde al compromiso institucional del SENA con la mitigación del cambio climático, la sostenibilidad ambiental y la modernización de los ambientes de formación, garantizando condiciones óptimas para el aprendizaje y una reducción significativa en el consumo energético y los costos operativos.



Entregar a título de compraventa Clinical Care Simulator para el ambiente de salud del Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila y adquirir equipos para la modernización de la Red de Electrónica y Automatización

Presupuesto asignado de \$490.852.800

El proyecto permitió la modernización tecnológica de los ambientes de formación en Salud y Control Numérico Computarizado (CNC), fortaleciendo la pertinencia y calidad de los programas del Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila. La adquisición del Clinical Care Simulator – Nursing Anne Simulator responde a la necesidad de dotar los ambientes del área de la salud con un simulador de alta fidelidad, que potencia las competencias clínicas de los aprendices en la atención integral del paciente.

De igual forma, la incorporación de un equipo CNC para la fabricación de circuitos impresos amplía las capacidades formativas en automatización, electrónica y mecatrónica, permitiendo el diseño y prototipado de componentes electrónicos con tecnología de precisión. Estas acciones consolidan ambientes de formación innovadores, orientados al aprendizaje práctico, la investigación aplicada y la formación de talento humano altamente competente, en coherencia con la misión institucional del SENA de impulsar la productividad, la innovación y la transformación social del país.

Mantenimiento y actualización del Ambiente 221 FACT FESTO

Presupuesto asignado de \$272.820.709

El proyecto permitió el mantenimiento, actualización y modernización de los equipos del ambiente de formación 221 FACT FESTO, fortaleciendo los procesos de automatización, control industrial y mecatrónica. Esta inversión garantiza la vigencia tecnológica de los recursos didácticos, mejora las condiciones para el aprendizaje práctico y la simulación de procesos industriales, y refuerza la pertinencia de la formación frente a los requerimientos del sector productivo. Con ello, el SENA consolida su compromiso con la formación de



talento humano especializado, alineado con los retos de la industria 4.0 y la innovación tecnológica para la competitividad regional.

Entregar a título de compraventa mobiliario y equipos para la dotación de los gimnasios para el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila

Presupuesto asignado de \$200.000.000

El proyecto permitió la modernización y dotación de los gimnasios del Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios, con el propósito de fortalecer las estrategias de bienestar integral dirigidas a los aprendices. Esta inversión promueve hábitos de vida saludable, la actividad física y el autocuidado, contribuyendo al bienestar emocional y la permanencia en la formación.

Entregar a título de Compraventa Entrenador de aire acondicionado automotriz, equipo escolar, equipo de capacitación vocacional, equipo educativo automotriz para el Centro de la industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila.

Presupuesto asignado de \$222.251.984

El proyecto permitió la adquisición de un entrenador de aire acondicionado automotriz, destinado a fortalecer los procesos formativos en el área de refrigeración y climatización. Este equipo didáctico facilita la simulación y práctica de diagnóstico, reparación y calibración de sistemas de climatización automotriz, mejorando las competencias técnicas de los aprendices. La inversión eleva la calidad y pertinencia de la formación profesional, en coherencia con la misión del SENA de formar talento humano especializado y competitivo para responder a las exigencias del sector productivo y tecnológico.

En conclusión, el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila ejecutó proyectos por un valor total de \$20.235.530.711,66, orientados al fortalecimiento de la infraestructura tecnológica, la innovación pedagógica y el bienestar de los aprendices.



Cada inversión realizada respondió a la planeación institucional ya los lineamientos estratégicos del SENA, priorizando la pertinencia de la formación profesional, la modernización de los ambientes de aprendizaje, la eficiencia energética y la sostenibilidad ambiental. Proyectos como la Ensambladora de Paneles Solares, la modernización de equipos en el área de Maquinaria Pesada, la adquisición de equipos de cocina, la renovación de aires acondicionados, la actualización de ambientes en Salud y CNC, y la modernización de gimnasios; reflejan el compromiso institucional con la formación integral, la productividad y la equidad social.

La gestión y la ejecución de estas inversiones consolidan al Centro como un referente regional en la implementación de tecnologías de punta, la transferencia de conocimiento y el impulso de la transición energética justa, aportando al desarrollo territorial sostenible y al fortalecimiento del capital humano del Huila. De esta manera, el SENA reafirma su misión de formar para el trabajo, la innovación y la transformación social, garantizando oportunidades de aprendizaje con calidad, pertinencia y visión de futuro.

CAMPO ELÍAS GUTIÉRREZ POLANÍA
Director Regional (E)