



**CON
DIG
NI
DAD,**

el Presidente me cumplió

Informe de Rendición de Cuentas

Regional Distrito
Capital

SENA

Rendición de Cuentas

Resultados que transforman

2 0 2 4 - 2 0 2 5





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

RCEI-F-079 V02



Portada

Informe Audiencia Pública de Rendición de Cuentas a la Ciudadanía

Regional Distrito Capital

Corte: 1 de octubre del 2024 al 30 de septiembre de 2025.

Octubre 2025



a. Introducción

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, establecimiento público perteneciente al Sector Trabajo, realizará la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas de acuerdo a lo establecido en las leyes 489 de 1998, Ley 1474 de 2011, la Ley 1757 de 2015 que regula y promueve el derecho de los ciudadanos a participar en la gestión pública, económica y social del país, además de establecer la participación ciudadana de estos, con la intención de ser involucrados en el control y evaluación de la gestión pública; Se presentarán los resultados de la gestión de la Entidad, durante la vigencia 2024 – 2025 y el periodo comprendido entre el mes de octubre 2024 a septiembre 2025.

b. Rendición de cuentas

La Rendición de cuentas 2025 se llevará a cabo en el 12 de noviembre de 2025 - Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos - Salón de Arrayanes, se estima un total de dos horas para la socialización con la ciudadanía, asimismo se plantea que se realice un conversatorio con el fin de garantizar que exista ese diálogo bidireccional entre el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y los diferentes grupos de valor que tienen injerencia en la gestión pública institucional; Los temas que se abordarán son según el informe preliminar: Audiencia Pública de Rendición de Cuentas SENA 2025.

c. Contexto

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, cuenta con 33 regionales en Colombia, con un objetivo es brindar formación técnica y tecnológica y complementaria a los colombianos interesados en formarse para el trabajo y para aquellos que desean crear empresa y así impulsar el crecimiento del país.

Asimismo, la Dirección Distrito Capital cuenta con quince (15) centros de formación distribuidos en la ciudad de Bogotá con el fin de garantizar la accesibilidad a todo el territorio:

- Centro de Tecnologías para la Construcción y la Madera
- Centro de Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones
- Centro de Gestión Industrial
- Centro de Manufactura en Textiles y Cuero
- Centro de Tecnologías del Transporte
- Centro Metalmecánico
- Centro de Materiales y Ensayos
- Centro de Diseño y Metrología
- Centro para la Industria de la Comunicación Gráfica
- Centro de Gestión de Mercados, Logística y Tecnologías de La Información
- Centro de Formación de Talento Humano en Salud
- Centro de Gestión Administrativa
- Centro de Servicios Financieros
- Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos.
- Centro de Formación en Actividad Física y Cultura



d. Contenido del informe

Este informe de rendición de cuentas presenta un resumen detallado de las actividades, resultados y gestión financiera de la Dirección Distrito Capital del SENA, durante el periodo correspondiente al 1 de octubre 2024 al 30 de septiembre 2025. Se incluye la gestión y ejecución de metas realizadas durante la vigencia en mención. El documento tiene como objetivo garantizar la transparencia y la responsabilidad ante los diferentes grupos de valor, incluyendo autoridades, colaboradores y la comunidad en general, facilitando la evaluación del cumplimiento de los objetivos institucionales y el uso adecuado de los recursos.

1. GESTIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

- **Formación Titulada**

En las vigencias 2024 y 2025 la Regional Distrito Capital del SENA brindó formación titulada en las modalidades presencial, virtual y a distancia en los diferentes niveles de formación.

- **Formación Titulada Presencial y a Distancia**

La formación titulada presencial y a distancia se desarrolló en las vigencias 2024 y 2025 bajo cinco (5) ofertas académicas abiertas (para toda la población interesada mediante los aplicativos Sena Sofía Plus y Betowa), por oferta especial empresarial y social a diferentes empresas privadas y entidades pública y población CampeSENA y full popular enfocada a estas asociaciones y agremiaciones. La ejecución con respecto a las metas asignadas es la siguiente:

Tabla 1: Ejecución formación presencial y a distancia vigencias 2024 y 2025

Nivel de formación	Meta 2024	Ejecución acumulada a 30 de septiembre de 2024		Ejecución del 01 de octubre al 31 de diciembre de 2024		Meta 2025	Ejecución del 01 de enero al 30 de septiembre de 2025		Ejecución del 01 de octubre de 2024 al 30 de septiembre de 2025
		Ejecución	% Cumplimiento	Ejecución	% Cumplimiento		Ejecución	% Cumplimiento	Ejecución
Tecnólogo	67.683	56.410	83,3	7.094	10,5	68.825	58.068	84,4	65.162
Técnico Laboral	38.323	34.477	90,0	4.199	11,0	34.528	28.121	81,4	32.320
Auxiliar	869	2.745	315,9	166	19,1	743	728	98,0	894
Operario	3.239	2.745	84,7	501	15,5	2.548	2.317	90,9	2.818
Profundización técnica	310	150	48,4	97	31,3	425	206	48,5	303
CampeSENA	495	222	44,8	448	90,5	771	639	82,9	1.087
Full popular	120	85	70,8	45	37,5	492	340	69,1	385
Total	111.039	96.834	87,21	12.550	11,3	108.332	90.419	83,5	102.969

Fuente: Reporte de indicadores FTP 2024 y 2025 – Reporte PE_04 Sofía Plus.



De esta manera, se muestra la gestión adelantada por los 15 centros de formación SENA que conforman la Regional Distrito Capital. En el período en mención en la Regional Distrito Capital se viene perfeccionando la “Matriz de priorización” para garantizar la pertinencia de los programas en cada una de sus ofertas académicas. En esta matriz se contemplan 18 criterios que tienen como objetivo analizar aspectos tanto internos como externos que se enfocan a validar la pertinencia de los programas de formación que serán definidos por los Centros de Formación, dicha oferta en las modalidades presencial y a distancia.

- **Formación Titulada Virtual**

La formación titulada virtual se desarrolló en las vigencias 2024 y 2025 bajo cuatro (4) ofertas académicas abiertas (para toda la población interesada mediante los aplicativos Sena Sofía Plus y Betowa), por oferta especial empresarial y social a diferentes empresas privadas y entidades pública y población CampeSENA y full popular enfocada a estas asociaciones y agremiaciones. La ejecución con respecto a las metas asignadas es la siguiente:

Tabla 2: Ejecución formación virtual vigencias 2024 y 2025

Nivel formación	Meta 2024	Ejecución acumulada a 30 de septiembre de 2024		Ejecución del 01 de octubre al 31 de diciembre de 2024		Meta 2025	Ejecución del 01 de enero al 30 de septiembre de 2025		Ejecución del 01 de octubre de 2024 al 30 de septiembre de 2025
		Ejecución	% Cumplimiento	Ejecución	% Cumplimiento		Ejecución	% Cumplimiento	Ejecución
Tecnólogo	21.609	24.416	113,0	4.280	132,8	32.229	29.469	91,4	33.749
Técnico	38.323	7.979	20,8	909	23,2	8.509	6.833	80,3	7.742
Total, Virtual	59.932	32.395	54,05	5.189	8,66	40.738	36.302	89,1	41.491

Fuente: Reporte de indicadores FTP 2024 y 2025 – Reporte PE_04 Sofía Plus

De esta manera, se muestra la gestión adelantada por los 15 centros de formación SENA adscritos a la Regional Distrito Capital.

La Formación Titulada virtual tiene un impacto importante, ya que su modalidad hace posible que cualquier persona en el mapa con acceso a internet y manejo de herramientas ofimáticas pueda llevar a cabo y culminar satisfactoriamente su proceso formativo.

En el período en mención en la Regional Distrito Capital se viene perfeccionando la “Matriz de priorización” para garantizar la pertinencia de los programas en cada una de sus ofertas académicas. En esta matriz se contemplan 18 variables aproximadamente que ayudan a definir a los centros de formación dicha oferta en modalidad virtual.



- **Formación complementaria presencial y virtual sin bilingüismo**

Tabla 3: Formación complementaria presencial y virtual sin bilingüismo

Modalidad de formación	Meta 2024	Ejecución acumulada a 30 de septiembre de 2024		Ejecución del 01 de octubre al 31 de diciembre de 2024		Meta 2025	Ejecución del 01 de enero al 30 de septiembre de 2025	
		Ejecución	% Cumplimiento	Ejecución	% Cumplimiento		Ejecución	% Cumplimiento
Formación complementaria virtual (sin bilingüismo)	337.280	222.321	65,9%	55.839	16,5%	315.760	206.114	65,3%
Formación complementaria presencial (sin bilingüismo)	309.870	216.297	69,8%	103.237	33,3%	294.270	224.508	76,3%

Fuente: Reportes PE_04 Sofia Plus

En el periodo 01 de octubre al 31 de diciembre de 2024, en la modalidad virtual, se alcanzaron 55.839 cupos, equivalente al 16,5% de cumplimiento, lo que refleja una desaceleración típica del cierre de año, asociada a la menor demanda durante el último trimestre.

En la modalidad presencial, se matricularon 103.237 cupos, con un cumplimiento del 33,3%, mostrando una mejor dinámica que la formación virtual.

Por su parte, entre el 01 de enero y el 30 de septiembre de 2025, la formación virtual alcanzó 206.114 participantes, logrando un 65,3% de cumplimiento frente a la meta 2025, lo que evidencia un comportamiento sostenido.

La formación presencial reportó 224.508 cupos, equivalentes al 76,3% de cumplimiento de la meta anual, manteniendo una tendencia positiva y consolidándose como la modalidad con mejor desempeño.

En conjunto, los resultados muestran que la formación presencial lidera la ejecución de la formación complementaria, mientras que la modalidad virtual requiere estrategias de fortalecimiento en cobertura.

Tabla 4: Bilingüismo virtual y presencial

Modalidad de formación	Meta 2024	Ejecución acumulada a 30 de septiembre de 2024		Ejecución del 01 de octubre al 31 de diciembre de 2024		Meta 2025	Ejecución del 01 de enero al 30 de septiembre de 2025	
		Ejecución	% Cumplimiento	Ejecución	% Cumplimiento		Ejecución	% Cumplimiento
Bilingüismo virtual	110.080	69.360	63,0%	15.120	13,7%	89.600	37.442	75,3%
Bilingüismo presencial	18.342	14.087	76,8%	4.993	27,2%	18.360	16.739	91,2%

Fuente: Reportes PE_04 Sofia Plus



Durante el periodo del 1 de octubre a 31 de diciembre de 2024, la formación en bilingüismo presentó niveles de cumplimiento del 13,7% en la modalidad virtual y un 27,2% en la presencial. En contraste, en el periodo del 1 de enero al 30 de septiembre de 2025, se observa un desempeño del 75,3% en bilingüismo virtual, mientras que el bilingüismo presencial logra un 91,2%. Este incremento refleja la continuidad de la oferta y mayor participación de aprendices en los primeros nueve (9) meses de la vigencia 2025 respecto a 2024.

- **Certificación de la formación profesional integral**

En el periodo de informe, la Regional Distrito Capital ha logrado emitir más de 625.000 certificados en los diferentes niveles, así:

Tabla:9 Certificaciones expedidas por nivel de formación

Nivel de formación	Meta 2024	Ejecución acumulada a 30 de septiembre de 2024		Ejecución del 01 de octubre al 31 de diciembre de 2024		Meta 2025	Ejecución del 01 de enero al 30 de septiembre de 2025	
		Ejecución	% Cumplimiento	Ejecución	% Cumplimiento		Ejecución	% Cumplimiento
Formación titulada	60.055	17.472	29,1%	25.407	42,3%	57.368	21.274	37,1%
Formación complementaria	359.119	177.602	49,5%	142.508	39,7%	370.084	241.278	65,2%
Total, Certificaciones Regional Distrito Capital	419.174	195.074	46,5%	362.989	86,6%	427.452	262.552	61,4%

Fuente: Dirección de planeación y direccionamiento corporativo - Grupo de gestión de la información y evaluación de resultados - Aplicativo Sofia Plus

Es importante mencionar que para la vigencia 2024 el SENA dentro de sus procesos de mejora, atraviesa una transición tecnológica importante incluyendo la migración de sus aplicativos, lo cual ha implicado que algunos procesos operativos como el funcionamiento **ZAJUNA**, el registro de información en el aplicativo académico- administrativo **SOFIAPLUS**, y finalmente la certificación se vio afectado, a pesar de las diversas estrategias adoptadas desde nivel central, la Regional y sus quince centros de formación, sin embargo, el avance acumulado de la Regional Distrito Capital se encontró por encima del promedio nacional.

Para el año 2025 se adelantó gestión desde el grupo de formación profesional de la Regional Distrito Capital de la mano con sus 15 centros de formación, desde la planeación del cumplimiento del indicador, así como el seguimiento del avance de este de manera quincenal y mensual, hasta el monitoreo del comportamiento de la certificación por programa de formación. Igualmente se adelanta el Proyecto de certificación académica: depuración y oportunidad de certificación de aprendices pendientes por definición de situación académica, estrategia apunta a certificar a los aprendices de vigencias pasadas que, cumplido el debido proceso, pueden terminar de completar los requisitos pendientes para poderse certificar, esperando superar el gran reto de certificar la mayor cantidad de aprendices que cumplan con los requisitos normados.



- **Retención y Deserción**

El SENA ofrece 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 (Ley 119/1994); en este sentido y desde su misión, la ejecución de la formación exige incorporar estrategias institucionales que coadyuven a nuestros aprendices para que permanezcan en su formación y así superen situaciones que pueden derivarse de la interacción individuo-contexto-programa-institución- y logren certificarse en la ocupación elegida.

En este contexto, se relaciona el comportamiento que tuvo la tasa de retención y deserción en el periodo 2024-2025:

Tabla: 10. Deserción formación integral 2024-2025

Concepto	Deserción 01 de enero a 30 de septiembre de 2024			Deserción 01 de enero a 31 de diciembre de 2024			Deserción 01 de enero a 30 de septiembre de 2025		
	Cupos	Desertores	% Deserción	Cupos	Desertores	% Deserción	Cupos	Desertores	% Deserción
Formación Titulada	171.372	16.897	9,8%	188.568	26.415	14,01%	171.193	17.171	10,03%
Formación Complementaria	522.065	236.255	45,2%	701.254	358.180	51,08%	527.350	229.761	43,57%
Formación integral	693.437	253.152	36,5%	889.822	384.595	43,22%	698.543	246.932	35,35%

Fuente: Reportes PE_35 Sofia Plus

La deserción a 31 de diciembre de 2024 alcanzó un 14,01% en formación titulada, frente al 51,08% en complementaria, lo que representa un 43,22% en la formación profesional integral.

Por su parte, entre el 01 de enero y el 30 de septiembre de 2025 se reportó una deserción del 10,03% en formación titulada y del 43,57% en complementaria, equivalente al 35,35% en la formación profesional integral.

El comportamiento de los niveles de permanencia en la formación se sustenta estadísticamente acorde con los aprendices matriculados versus aprendices activos en formación.

Teniendo en cuenta lo anterior y como estrategia para asegurar niveles de permanencia de los aprendices en el proceso formativo, la Regional Distrito Capital implementó de manera articulada con los centros de formación el protocolo ruta de atención, prevención de la deserción. GFPI-PR-001 versión 01 del 05 de diciembre de 2022.

Tabla 11. Retención formación integral 2024 – 2025

Concepto	Retención 01 de enero a 30 de septiembre de 2024			Retención 01 de enero a 31 de diciembre de 2024		Retención 01 de enero a 30 de septiembre de 2025		
	Meta 2024	% Retención	% Cumplimiento	% Retención	% Cumplimiento	Meta 2025	% Retención	% Cumplimiento
Formación Titulada	80,58%	90,14%	111,86%	85,99%	106,71%	80,95%	90,0%	111,1%
Formación Complementaria	50,9%	54,75%	107,63%	48,92%	96,18%	55,2%	56,4%	102,29%
Formación integral	65,73%	63,49%	69,60%	56,78%	86,39%	68,06%	64,7%	94,99%

Fuente: Reporte PE_35 Sofia Plus



El comportamiento de la retención para la formación profesional integral a 31 de diciembre de 2024 fue del 86,39% del total de la meta asignada (65,73%), lo cual indica que la Regional Distrito Capital se encontraba por encima de la meta total asignada en el año 2024; respecto a la vigencia 2025, a corte 30 de septiembre se ha logrado un cumplimiento del 94,99% frente a la meta total regional del 68,06%.

- ***Recomendación para mejorar estos procesos***

A continuación, se describen las orientaciones a nivel Regional acorde con los procedimientos de formación profesional, con el fin de que los centros de formación puedan aplicarlo, proyectarlo y adoptarlo a sus procesos, en el cual intervienen los subdirectores, coordinadores misionales, coordinadores de administración educativa, coordinadores académicos, referente de ingreso, profesional de bienestar al aprendiz, instructores, referente de alternativa etapa productiva y referente de contrato de aprendizaje de los centros de formación de la regional distrito capital.

- ***Ingreso***

- Identificación de estrategias de promoción y divulgación de la oferta educativa que sean claras, acordes y pertinentes a la atención de metas, compromisos y población a impactar (campesinos, población vulnerable, programas especiales e inclusión social).
- Planeación, ejecución de jornadas de sensibilización y charlas informativas del perfil del egresado, así como las aptitudes y actitudes de este.
- Identificación de necesidades de los aspirantes para que se brinde apoyos suficientes en la incursión del proceso formativo (ej. seguimiento psicológico, apoyo académico, intérpretes, adaptación de mobiliario, eliminación de barreras para ejecución del proceso).
- Seguimiento y monitoreo a la publicación de la oferta educativa, apertura de fichas, caracterización de las fichas, cupos, inscripciones regulares, baja demanda y matriculados.

- ***Ambiente virtual de aprendizaje LMS***

Para llevar a cabo la formación incluida en el portafolio de programas del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), se han implementado las siguientes plataformas:

- **Learning Management System (LMS):** Esta plataforma facilita la gestión del aprendizaje en línea mediante un entorno virtual accesible a través de internet, donde se desarrolla el proceso educativo. Este sistema permite administrar, distribuir y evaluar actividades formativas programadas, apoyando el proceso de enseñanza en línea o e-Learning.
- **ZAJUNA- SENA:** Como parte de sus objetivos para el año 2024, el SENA ha desarrollado una plataforma de gestión virtual de aprendizaje llamada ZAJUNA, en honor a la tribu Arhuaca y que significa "semilla." Esta plataforma promoverá la interoperabilidad académica y administrativa en la formación profesional integral, asegurando resultados de calidad, eficacia y eficiencia en los servicios ofrecidos.
- **SENA Sofía Plus:** Desde el año 2010, el sistema de gestión académico-administrativo SOFIA Plus ha apoyado los procesos de actualización y modernización en la formación profesional. Este sistema,



cuyo nombre significa Sistema Optimizado para la Formación Integral del Aprendizaje Activo, optimiza la administración de los procesos de formación, aumentando la eficiencia y calidad del aprendizaje. Facilita la gestión, operación y evaluación organizativa, ofreciendo transparencia y flexibilidad a los aprendices.

SOFIA Plus respalda todos los procesos clave de formación en el SENA, cubriendo desde el registro hasta la certificación de los aprendices, e impulsa las estrategias de emprendimiento e innovación como parte fundamental de la formación integral.

- **Betowa:** Plataforma oficial del SENA implementada en el 2025 para consultar la oferta académica y gestionar inscripciones a programas de formación técnica, tecnológica y complementaria, la cual reemplaza a Sofía Plus para estos fines. Este aplicativo ofrece un sistema más ágil, transparente, intuitivo y accesible para los aspirantes, con filtros, información detallada de cada programa, fechas de inscripción, requisitos, modalidad, etc.

- **Programa de Articulación con la Educación Media**

La articulación del SENA con la educación media es el programa que permite el acceso de estudiantes de educación media de establecimientos educativos públicos y privados a la formación de nivel técnico, desarrollándola en el plantel educativo, favoreciendo la pertinencia y la calidad de la formación y generando mejores oportunidades a los aprendices para su incursión en el mercado laboral colombiano.

Su objetivo general es brindar formación profesional integral con calidad en programas técnicos pertinentes con el desarrollo nacional, regional y local a los aprendices-estudiantes de la educación media que contribuyan al desarrollo económico y social del país.

¿Cuáles son las acciones más significativas desarrolladas durante el periodo?

Para dar respuesta a esta estrategia, la Regional Distrito Capital de conformidad con el cumplimiento de las metas de formación en técnico laboral con integración - doble titulación, registró el siguiente impacto:

01 octubre 2024 – 31 de diciembre 2024, contó con un total de 73 convenios suscritos y perfeccionados con Secretaría de Educación y entidades sin ánimo de lucro, establecimientos educativos de carácter privado.

Tabla:12. Número de convenios suscritos y en ejecución programa articulación a 31 de diciembre de 2024

Institución Educativa	No. convenios suscritos y en ejecución 2024	No. instituciones educativas articuladas 2024
Oficial- Distritales	01	204
No Oficial- Privado	72	72
Total	73	276

Fuente: Reporte PE_04 Sofia Plus / Directorio único de establecimientos educativos de Bogotá D.C. (DUE)



La Regional Distrito Capital, en ese periodo contó con un incremento en el total de instituciones educativas articuladas, pasando de 267 a 276, distribuidas entre oficiales-públicas un 74% y privadas un 26% así:

Tabla:13. Instituciones oficiales y privadas a 31 de diciembre de 2024

Número de instituciones oficiales y privadas a 31 de diciembre de 2024	
Número de Instituciones Oficiales de Carácter Académico	184
Número de Instituciones Oficiales de Carácter Técnico	20
Número de Instituciones Oficiales Articuladas	204
Número de Instituciones Privadas de Carácter Académico	61
Número de Instituciones Privadas de Carácter Técnico	11
Número de Instituciones Privadas Articuladas	72
Gran Total de Instituciones	276

Fuente: Reporte PE_04 Sofia Plus / Directorio único de establecimientos educativos de Bogotá D.C. (DUE)

1 de enero 2025 a 30 septiembre 2025, contó con un total de 75 convenios suscritos y perfeccionados con Secretaría de Educación y entidades sin ánimo de lucro, establecimientos educativos de carácter privado.

Tabla:14. Número de convenios suscritos y en ejecución programa articulación con la educación media a 30 de septiembre de 2025

Institución Educativa	No. convenios suscritos y en ejecución 2025	No. instituciones educativas articuladas 2025
Oficial- Distritales	1	202
No Oficial- Privado	74	74
Total	75	276

Fuente: Reporte PE_04 Sofia Plus a 30 septiembre de 2025 / Directorio único de establecimientos educativos de Bogotá D.C. (DUE)

La Regional Distrito Capital, en ese periodo contó con un incremento en el total de instituciones educativas articuladas, distribuidas entre oficiales-públicas 73% y privadas un 27% así:

Tabla:15 Instituciones oficiales y privadas en programa de articulación con la educación media a 30 de septiembre de 2025

Número de instituciones oficiales y privadas a 30 de septiembre de 2025	
Número de Instituciones Oficiales de Carácter Académico	176
Número de Instituciones Oficiales de Carácter Técnico	26
Número de Instituciones Oficiales Articuladas	202
Número de Instituciones Privadas de Carácter Académico	65
Número de Instituciones Privadas de Carácter Técnico	9
Número de Instituciones Privadas Articuladas	74
Gran Total de Instituciones	276

Fuente: Reporte PE_04 Sofia Plus a 30 septiembre de 2025 / Directorio único de establecimientos educativos de Bogotá D.C. (DUE)



- **Población beneficiada (grupos de valor) número y características.**

Durante la vigencia 2024 se beneficiaron **44.323** aprendices del programa y se certificaron **21.177** aprendices que cursaron grado once.

Variables	01 de octubre 2024	31 de diciembre de 2024
Aprendices beneficiados	44.323	44.323
Proyección de Certificación	21.177	21.062

A 30 de septiembre de 2025, se han beneficiado **44.660** aprendices del programa y al finalizar el año, se proyecta la certificación de **21.625** aprendices que se encuentran cursando grado once (11).

Variables	30 de septiembre 2025
Aprendices beneficiados	44.660
Proyección de Certificación	21.625

Explique el nivel de cumplimiento de metas

Para la implementación del programa garantizando aplicación de principios de planeación y ejecución efectiva, la Regional Distrito Capital genero el cumplimiento de las metas de formación en técnico laboral con integración - doble titulación, de la siguiente manera:

01 octubre 2024 – 31 de diciembre 2024.

COD	CENTRO DE FORMACIÓN	CUPOS PASAN	CUPOS NUEVOS	TOTAL (PASAN Y NUEVOS)	EJECUCIÓN (PASAN Y NUEVOS) PE_04	% EJECE_PE_04
9209	TECNOLOGIAS PARA LA CONSTRUCCION Y LA MADERA	855	850	1.705	1.695	99%
9210	ELECTRICIDAD, ELECTRÓNICA Y TELECOMUNICACIONES	1.517	1.538	3.055	3.185	104%
9211	GESTION INDUSTRIAL	312	446	758	762	101%
9212	MANUFACTURA EN TEXTILES Y CUERO	198	256	454	482	106%
9213	TECNOLOGÍAS DEL TRANSPORTE	451	386	837	898	107%
9214	METALMECANICO	558	550	1.108	1.246	112%
9215	MATERIALES Y ENSAYOS	531	412	943	985	104%
9216	DISEÑO Y METROLOGIA	455	369	824	795	96%
9217	PARA LA INDUSTRIA DE LA COMUNICACIÓN GRAFICA	1.435	1.629	3.064	3.168	103%
9303	GESTION DE MERCADOS, LOGISTICA Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	3.893	4.468	8.361	8.560	102%
9404	GESTION ADMINISTRATIVA	2.336	2.021	4.357	4.575	105%
9405	SERVICIOS FINANCIEROS	6.554	6.939	13.493	13.480	100%
9406	NACIONAL DE HOTELERIA, TURISMO Y ALIMENTOS	1.020	1.091	2.111	2.150	102%
9508	FORMACIÓN EN ACTIVIDAD FÍSICA Y CULTURA	1.062	1.210	2.272	2.342	103%
	TOTAL	21.177	22.165	43.342	44.323	102,3%



1 de enero 2025 a 30 septiembre 2025.

COD	CENTRO DE FORMACIÓN	CUPOS PASAN	CUPOS NUEVOS	TOTAL (PASAN Y NUEVOS)	EJECUCIÓN (PASAN Y NUEVOS) PE_04	% EJE_C PE_04
9209	TECNOLOGIAS PARA LA CONSTRUCCION Y LA MADERA	840	865	1.705	1.467	86%
9210	ELECTRICIDAD, ELECTRÓNICA Y TELECOMUNICACIONES	1.678	1.381	3.059	3.240	106%
9211	GESTION INDUSTRIAL	454	304	758	796	105%
9212	MANUFACTURA EN TEXTILES Y CUERO	284	230	514	501	97%
9213	TECNOLOGÍAS DEL TRANSPORTE	447	480	927	899	97%
9214	METALMECANICO	688	420	1.108	1.283	116%
9215	MATERIALES Y ENSAYOS	454	579	1.033	1.008	98%
9216	DISEÑO Y METROLOGIA	337	502	839	833	99%
9217	PARA LA INDUSTRIA DE LA COMUNICACIÓN GRAFICA	1.780	1.279	3.059	3.554	116%
9303	GESTION DE MERCADOS, LOGISTICA Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	4.693	3.666	8.359	8.716	104%
9404	GESTION ADMINISTRATIVA	2.236	2.121	4.357	4.414	101%
9405	SERVICIOS FINANCIEROS	6.944	6.549	13.493	13.149	97%
9406	NACIONAL DE HOTELERIA, TURISMO Y ALIMENTOS	1.147	964	2.111	2.097	99%
9508	FORMACIÓN EN ACTIVIDAD FÍSICA Y CULTURA	1.247	1.040	2.287	2.703	118%
	TOTAL	23.229	20.380	43.609	44.660	102,4%

¿De qué manera los servicios o programas de la entidad beneficiaron a los grupos de valor e interés?

Se generó fortalecimiento de la articulación institucional de los actores involucrados, teniendo en cuenta todos los niveles de gestión del programa para lograr un proceso viable y sostenible por medio del continuo seguimiento y evaluación.

Aplicación de un enfoque de calidad de los procesos de formación desarrollados en los programas de articulación, favoreciendo ampliación de cobertura de la oferta con criterios de pertinencia regional.

Articulación curricular mediante la gestión académica y pedagógica con los diversos actores, generando de esta manera la pertinencia y calidad en el Saber-Saber, Saber- Ser y Saber- Hacer, impacto con calidad en la ejecución de los programas de formación.

Ejecución de estrategias conjuntas entre los actores para la permanencia de los aprendices en la Educación Media Técnica, garantizando la certificación una vez culminada satisfactoriamente el proceso de formación.

Fomento del emprendimiento y la investigación por medio de la etapa productiva de los programas de formación, incentivando de esta manera la creación de empresa.

Acceso de los aprendices/egresados del programa de articulación con la facilidad a programas de formación de nivel tecnólogo en el SENA con base en su línea tecnológica



Cuáles son los principales retos que tiene la regional.

	Priorización de los programas a partir de la pertinencia, con énfasis en TICS, Servicios del cuidado, otros resultantes de los análisis de tendencia y prospectiva
	Garantizar el enfoque de calidad de los procesos de formación desarrollados en los programas de articulación, ampliando cobertura de la oferta con criterios de pertinencia regional
	Generar estrategias conjuntas entre los actores para la permanencia de los aprendices en la educación media técnica y la certificación efectiva una vez se culmine el proceso de formación
	Ampliar y fortalecer la estrategia de circulación estudiantil
	Garantizar infraestructura y Software que cumpla las condiciones de manera permanente para orientar los programas de formación SENA con la calidad requerida

Fuente propia.

Convenios Interadministrativos

Es el negocio jurídico en el cual están presentes dos entidades públicas en desarrollo de relaciones interadministrativas cuyo objeto es coordinar, cooperar, colaborar o distribuir competencias en la realización de funciones administrativas de interés común a los sujetos negociales pueden celebrar contratos o convenios interadministrativos a través de la modalidad de contratación directa, siempre que las obligaciones derivadas del mismo tengan relación directa con el objeto de la entidad ejecutora, el cual se señala en la ley o en sus reglamentos.

Además de las obligaciones del convenio, también se deben tener en cuenta los lineamientos del plan de acción 2024- 2025, a saber:

- La desconcentración, orientada en delegar y retornar competencias en las Regionales.
- La vigilancia de la formación, orientada en realizar monitoreo, seguimiento y evaluación a la ejecución de los procesos, planes, programas y estrategias.
- La actualización normativa, orientada a la revisión, adopción y actualización del soporte normativo y documental que sustenta las acciones que se implementan.
- El fortalecimiento de la arquitectura empresarial, orientada en la revisión, adopción y actualización del soporte tecnológico que se requiere en las acciones que se implementan.



En el periodo de informe, la Regional Distrito Capital cuenta con los siguientes datos de ejecución:

Tabla: 20 Informe de Ejecución a 30 de septiembre de 2025

EJECUCION VIGENCIA 2024 - 2025	NIVEL FORMACIÓN	MATRICULADOS	ACTIVOS	% RETENCIÓN	% DESERCIÓN
CONVENIO INTERINSTITUCIONAL SENA-FUNDACION ZONA FRANCA	TITULADA	225	173	77%	23%
LA FEDERACIÓN NACIONAL DE SMERALDAS DE COLOMBIA - FEDESMERALDAS	TITULADA	95	90	95%	5%

EJECUCION VIGENCIA 2024 - 2025	NIVEL FORMACIÓN	MATRICULADOS	ACTIVOS	% RETENCIÓN	% DESERCIÓN
FUNDACION ZONA FRANCA	COMPLEMENTARIA	1783	1158	65%	35%
LA FEDERACIÓN NACIONAL DE SMERALDAS DE COLOMBIA	COMPLEMENTARIA	1091	985	90%	10%
METRO LÍNEA 1 SAS	COMPLEMENTARIA	1094	992	91%	9%
CONVENIO-DV01-2019-M2621-17 - CENTRO DE TALENTO CREATIVO MULTICAMPUS BRONX	COMPLEMENTARIA	80	80	100%	0%

Fuente: Aplicativo Sofía Plus

Docencia Servicio

Es un acuerdo de voluntades suscrito entre las instituciones participantes en la relación docencia-servicio, frente a las condiciones, compromisos y responsabilidades de cada una de las partes formalizadas en un documento. Cuando el escenario de práctica y la institución educativa tienen integración de propiedad, deberá existir un documento donde se definan los lineamientos de la relación docencia-servicio, el cual reemplazará el convenio.

Estos convenios se celebran en virtud de lo establecido en el Decreto 780 de 2016, para los programas de formación del talento humano en salud.

En este contexto, se puede indicar que la Regional Distrito Capital, a corte presenta las siguientes cifras de ejecución:

Tabla21: Ejecución formación titulada de convenios programa Docencia Servicio a 30 de septiembre de 2025

EJECUCION VIGENCIA 2024-2025	MATRICULADOS	ACTIVOS	% RETENCIÓN	% DESERCIÓN
DROGUERIAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.S	32	30	94%	6%
HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN IGNACIO	59	41	69%	31%
Total, Regional	91	71	78%	22%



Tabla:22 Ejecución formación complementaria de convenios programa Docencia Servicio a 30 de septiembre de 2025

EJECUCION VIGENCIA 2024-2025	MATRICULADOS	ACTIVOS	% RETENCIÓN	% DESERCIÓN
HOSPITAL SANTA CLARA	211	142	67%	33%
COLSUBSIDIO - CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR	108	84	78%	22%
DIRECCION DE SANIDAD POLICIA NACIONAL	169	149	88%	12%
SUBRED INTEGRADA DE SERVIVIOS DE SALUD NORTE- UNIDAD DE SERVICIOS DE SALUD CHAPINERO	244	92	38%	62%
IDIME S.A.	32	15	47%	53%
HOSPITAL UNIVERSITARIO NACIONAL DE COLOMBIA	58	19	33%	67%
CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR CAFAM	582	534	92%	8%
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIO DE SALUD SUROCCIDENTE	83	82	99%	1%
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	242	182	75%	25%
HOSPITAL MILITAR CENTRAL	80	78	98%	3%
HOSPITAL CENTRAL DE LA POLICIA NACIONAL	31	15	48%	52%
Total, Regional	1840	1392	76%	24%

Nota: Los convenios interadministrativos, interinstitucionales y de docencia servicio, mencionados anteriormente, no generan erogaciones presupuestales a cargo de ninguna de las Partes. Asimismo, durante el desarrollo de este, cada parte asume los costos y gastos relacionados con su participación en la colaboración objeto del convenio en procura del desarrollo de las actividades de cooperación y colaboración consideradas en el mismo.

- **Ejecución Convenios Interadministrativos SENA con la Alcaldía Mayor de Bogotá**

En el marco del Memorando de Entendimiento, firmado entre el SENA y la Alcaldía de Bogotá, las dos entidades se comprometieron a trabajar en torno al desarrollo de procesos de formación para el trabajo, articulación de estrategias para el emprendimiento, el fortalecimiento empresarial y la inclusión laboral, evaluación y certificación de competencias laborales.

Para el periodo del 1 de octubre a 31 de diciembre 2025, llegaron a su fin 12 de los 13 convenios con las secretarías, institutos y alcaldías menores que conforman la Alcaldía mayor de Bogotá. Y para el periodo comprendido entre el 01 de enero al 30 de septiembre del 2025.



En el primer semestre del 2025 se concertaron y llevo a cabo la parte precontractual con las siguientes entidades:

- Secretaría de Educación del Distrito - SED
- Secretaría Distrital de Desarrollo Económico - SDDE
- Secretaría Distrital de Integración Social – SDIS
- Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte – SCR D
- Secretaría Distrital de la Mujer – SDMUJER
- Secretaría Distrital de Movilidad – SDM
- Instituto Distrital de las Artes – IDARTES
- Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON
- Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal -IDPAC

El Objeto en Común de Los 9 Convenios

Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, logísticos y financieros, entre, para adelantar acciones conjuntas enmarcadas dentro de la misión institucional de las partes, que permitan desarrollar las estrategias en: asesoría para la creación de empresas y desarrollo empresarial, evaluación y certificación de competencias laborales, formación profesional integral, gestión para el empleo, y préstamo de ambientes dotados y espacios físicos; con el fin de mejorar la productividad del tejido empresarial y la calidad de vida de los habitantes de Bogotá distrito capital.

Los Convenios Especiales de Cooperación con la IES.

Se está desarrollando desde la Dirección Regional Distrito Capital del **SENA, los Convenios Especiales de Cooperación con la IES.** convenios tienen como objetivo fortalecer las relaciones estratégicas entre instituciones y promover oportunidades de crecimiento, en cuanto a investigación, Ciencia, tecnología, innovación y aprendizaje para toda la comunidad educativa.

Los convenios se desarrollarán con los distintos programas de los 15 Centros de Formación Profesional SENA que además de la formación profesional integral, brinda servicios de formación continua del recurso humano vinculado a las empresas en información, orientación y capacitación para el empleo, apoyo al desarrollo empresarial, servicios tecnológicos para el sector productivo y apoyo a proyectos de innovación, desarrollo tecnológico y competitividad a través de acciones encaminadas a:

La Dirección Distrito Capital a través de los 15 centros de formación SENA y la Agencia Pública de Empleo, en articulación con Las Universidades- implementarán acciones en cuanto a:

- O Investigación: Establecer agendas de cooperación entre las estructuras de investigación del SENA y La Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano con el fin de desarrollar acciones conjuntas que permitan ampliar y mejorar las condiciones de la investigación, la innovación y el desarrollo de nuevo conocimiento mediante el uso compartido de recursos académicos, tecnológicos y de infraestructura y contribuir al reconocimiento y categorización de grupos.
- O Empleo y Emprendimiento: Articular con la Agencia Pública de Empleo, las acciones de acompañamiento al Observatorio Laboral de La Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, que



incorporen componentes de tecnología, innovación, desarrollo, capacitación, formación tecnológica y administrativa para buscar soluciones, estrategias y metodologías acordes para satisfacer las necesidades de los beneficiarios de los programas de emprendimiento, que propendan por el aumento de la inclusión productiva con el Fondo Empezar.

- O Investigación: Establecer agendas de cooperación entre las estructuras de investigación del SENA y La Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano con el fin de desarrollar acciones conjuntas que permitan ampliar y mejorar las condiciones de la investigación, la innovación y el desarrollo de nuevo conocimiento mediante el uso compartido de recursos académicos, tecnológicos y de infraestructura y contribuir al reconocimiento y categorización de grupos.
- O Evaluación y Certificación de Competencias Laborales: Es un proceso gratuito que el SENA ofrece para reconocer las capacidades de las personas en términos de conocimientos, destrezas y habilidades (aprendizajes previos) propios de un oficio u ocupación, sin importar dónde, cuándo y cómo las hayan obtenido, con el fin de facilitar la vinculación laboral y empleabilidad; Este proceso es diferente a la formación profesional que ofrece el SENA. Es un proceso voluntario y concertado entre la entidad pública evaluadora y certificadora de competencias (SENA) y el candidato, en el que se debe demostrar el desempeño en la función laboral que realiza, teniendo como referente las Normas Sectoriales de Competencia Laboral.
- O Formación: Realizar los procesos académicos que den lugar al reconocimiento y homologación de créditos a egresados del SENA, para cursar programas académicos relacionados con su área de formación La Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano y con adaptaciones que respondan al enfoque diferencial de acuerdo con requerimientos de algunas de las categorías especiales de población (vulnerable, grupos étnicos, servidores públicos, contratistas y ciudadanía en general).

*Tabla: 25 convenio que se encuentra 8) convenio bajo la modalidad de **Convenios Especiales de Cooperación con la IES***

No	Convenio SENA -Universidad	Número convenio
1	UNIVERSIDAD DISTRITAL JOSÉ FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	N.28
2	UNIVERSIDAD COLEGIOS DE COLOMBIA - UNICOC-	<i>Se encuentra en perfeccionamiento minutas planes operativos e ingreso en el Secop II</i>
3	UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO	CO1.PCCNTR.7516202
4	FUNDACION UNIVERSITARIA HORIZONTE	CO1.PCCNTR.7838434
5	FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA	<i>Se encuentra en Perfeccionamiento minutas planes operativos e ingreso en el Secop II</i>



No	Convenio SENA -Universidad	Número convenio
6	FUNDACION UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA Nota: Universidad es virtual	Se encuentra en Perfeccionamiento minutas planes operativos e ingreso en el Secop II
7	UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTRA	Se encuentra en Perfeccionamiento minutas planes operativos e ingreso en el Secop II
8	UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA	Se encuentra en análisis aportados por la universidad y presentarlo al consejo Directivo de al mes de noviembre.

Fuente: Referente Dirección Regional convenios Especial de Cooperación con la IES.

Tabla: 26 Convenio No. 007, 008, 009, en Proceso de Liquidación (convenio de cadena de Formación)

No	Convenio SENA -Universidad	Número convenio
1	Uniempresarial – Fundación universitaria Empresarial (cámara de comercio)	No. 007
2	Coruniversitec –corporación Uniempresarial de investigación y tecnología	No. 008
	Unihorizonte - Fundación Universitaria Horizonte	No. 009

Fuente: Referente regional cadena de formación

Nota: los convenios relacionados NO generan afectación presupuestal.

- **Evaluación Y Certificación Por Competencias**

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA es responsable de evaluar y certificar las competencias laborales en Colombia por disposición del artículo 19 del Decreto 933 de 2003, compilado en el artículo 2.2.6.3.20. del Decreto 1072 de 2015. Este proceso se ha convertido en una importante herramienta para que el sector productivo identifique las brechas de cualificación de los trabajadores y así pueda definir e implementar políticas y estrategias para el desarrollo y gestión del talento humano.

El proceso gestión de evaluación y certificación de competencias laborales, se diseña desde la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo - DSNFT y se ejecuta en los centros de formación del SENA a nivel nacional, el cual es incluyente, promueve de manera progresiva el acceso efectivo a través de la identificación e implementación de ajustes para la adecuación del proceso y procedimientos, asegurando una efectiva atención a la población pluralista, diferencial y de acuerdo con la dinámica del mercado laboral. En el contexto anterior, en el proceso de evaluación y certificación de competencias se puede observar que, para el periodo a 30 de septiembre 2025, los indicadores observados para el periodo en mención muestran un comportamiento bueno dentro de lo esperado para el logro de la meta establecida. Al final del año, el número de personas certificadas en competencias laborales es de 39.434, lo cual corresponde a un cumplimiento del 102%.



Tabla:30 Certificación de competencias del 1 octubre 2024 a 30 septiembre 2025.

Variables	Personas Certificadas en Competencias Laborales	Certificaciones en Competencias Laborales Expedidas	Personas Evaluadas en Competencias Laborales	Evaluaciones en Competencias Laborales	Proyecto de Instrumentos
Cumplimiento	39.434	57.350	39.961	58.069	181
Meta	35.204	43.097	36.343	44.459	141
Cumplimiento	102%	133%	110%	130%	128%

Fuente: Referente regional evaluación y certificación de competencias laborales

- El número de personas evaluadas en competencias laborales fue de 39.961, el cual corresponde al 110%.
- El número de evaluaciones en competencias laborales para el periodo es de 58.069, el cual corresponde al 130%.

Finalmente, el proyecto de instrumentos alcanza un 128% de ejecución sobre la meta propuesta por Dirección General.

Tabla: 31 Avances en certificación de competencias laborales 1 de octubre a diciembre 2024

Personas Certificadas en Competencias Laborales		Certificaciones en Competencias Laborales Expedidas		Personas Evaluadas en Competencias Laborales		Evaluaciones en Competencias Laborales	
Meta año	% cumplimiento a la fecha	Meta anual	% cumplimiento a la fecha	Meta anual	% cumplimiento a la fecha	Meta anual	% cumplimiento a la fecha
34.306	51%	33.851	73%	35.602	46%	42.846	55%

Fuente: Referente regional evaluación y certificación de competencias laborales

La cantidad de certificaciones en competencias laborales expedidas fue de 24.635 para un cumplimiento del 73%.

- El número de personas evaluadas en competencias laborales fue de 16.546, para un cumplimiento 46%.
- El número de evaluaciones en competencias laborales fue de 23.681 para un porcentaje del 55%.

En resumen, todas las metas fueron cumplidas y superadas, lo que indica una ejecución exitosa de los programas de evaluación y certificación de competencias laborales para la vigencia 2024. Este rendimiento sobresaliente es el resultado de una planificación efectiva, una implementación eficaz y una demanda creciente de estos servicios.



En conclusión, estos indicadores muestran un impacto significativo en un gran número de ciudadanos, con miles de personas inscribiéndose en proyectos de competencias laborales, siendo evaluadas y certificadas. Estos avances son cruciales para el desarrollo de una fuerza laboral capacitada y el crecimiento económico del país.

Tabla:32 Certificación de competencias 01 de enero a 30 de septiembre de 2025

Variables	Personas Certificadas en Competencias Laborales	Certificaciones en Competencias Laborales Expedidas	Personas Evaluadas en Competencias Laborales	Evaluaciones en Competencias Laborales	Proyecto de Instrumentos
Cumplimiento	22.047	32.715	23.415	34.388	77
Meta	35.204	43.100	36.343	44.459	155
Cumplimiento	63%	76%	64%	77%	50%

Fuente: Referente regional evaluación y certificación de competencias laborales

De acuerdo con los indicadores anteriores se puede apreciar que para este periodo los porcentajes están por debajo de lo esperado. Los aspectos más notables se encuentran en los indicadores de:

- Evaluaciones en competencias laborales: con una meta anual de 44.459, hasta el periodo en análisis se tenía un porcentaje alcanzado del 77%, lo que equivale a 34.388 personas aproximadamente. Este porcentaje depende de la cantidad de personas evaluadas.
- Certificaciones en competencias laborales expedidas: para este indicador, el porcentaje de cumplimiento es del 76% de la meta anual de 43.100, lo que equivale a 32.715 personas aproximadamente. Este indicador muestra una ejecución media.
- Personas certificadas y evaluadas en competencias laborales: aunque estos indicadores tienen un cumplimiento del 63% y 64% respectivamente. Estas cifras aun reflejan una baja ejecución ya que dependen de los proyectos en ejecución y del resultado verificaciones al proceso y hasta no subir las actas y certificar a los candidatos no se verá reflejado estos indicadores.

En conclusión, estos indicadores mostrarían un mejor panorama si en condiciones normales los centros de formación cumplieran a cabalidad con las programaciones realizadas con antelación. Sin embargo, se trabajó de manera manual y en línea hasta donde fue permitido por el proceso. Se evidencia un compromiso por parte de la regional y de los centros de formación para dar cumplimiento en las certificaciones a la población trabajadora.

- ***Aulas móviles Ambientes Itinerantes de Formación.***

La Regional Distrito Capital actualmente fortalece los procesos de Formación Profesional Integral – FPI con once 10 Aulas Móviles Itinerantes que cubren y permiten formar ciudadanos en Bogotá Distrito Capital que no cuentan con la facilidad de desplazamiento a los quince 15 Centros de Formación con que cuenta la Capital Bogotana.

Estas Aulas Móviles se encuentran dotadas de tecnología acorde a las necesidades del sector productivo, cuentan inmobiliario y accesos para personas en condición de discapacidad estos son esfuerzos que realiza la institución para fortalecer la inclusión.



La población beneficiada tendrá la oportunidad de tomar formación complementaria en mecánica automotriz, bicicletas, mecánica de motos, artes gráficas, marroquinería, construcción, cinematografía, audiovisuales, instalaciones hidráulicas y sanitarias que les permiten inserción en el mundo laboral con calidad y pertinencia.

Es cada vez más notorio que la ciudadanía dada sus múltiples actividades requiere formación acorde a sus necesidades y el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA es consciente de esta realidad por eso cada vez más fortalece la estrategia como se puede identificar en el incremento en la asignación de cupos:

Tabla:33 Aulas móviles ejecución cupos 30 de septiembre de 2023 al 31 de diciembre de 2023

Concepto	Ejecución cupos 31 de septiembre del 2023	Ejecución cupos 31 de diciembre del 2023
Aulas móviles	375	595

Fuente: Reporte PE_04 Sofia Plus

Se evidencia en el periodo comprendido entre septiembre y diciembre del 2023 un esfuerzo significativo alrededor de 220 cupos ofertados los cuales se traducen en oportunidades para nuestros aprendices y sus familias impactando Bogotá Región continuando con el compromiso institucional.

Tabla34 aulas móviles ejecución cupos 31 de octubre de 2024

Concepto	Ejecución cupos a 30 septiembre del 2024
Aulas móviles	702

Fuente: Reporte PE_04 Sofia Plus

Las Aulas Móviles itinerantes tienen un impacto significativo dado que estas llegan a donde se encuentran nuestros campesinos de la mano de la Estrategia CampeSena y fortalece en las 20 localidades de Bogotá a los vendedores informales con la estrategia Full Popular estos esfuerzos se ven reflejados en las cifras que en lo corrido de este tercer trimestre se pueden evidenciar impactando familiar que requieren la presencia del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA Regional D.C para fortalecer y mejorar su calidad de vida.

El SENA tiene proyectado para vigencias futuras seguir fortaleciendo la cobertura y especialidad de las aulas móviles en pro de la ciudadana que requiere formación acorde a sus necesidades.

- **Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz**

La Regional Distrito Capital ha cumplido de manera efectiva con los lineamientos establecidos en la Resolución No. 01-1399 de 2021, orientando sus esfuerzos hacia el bienestar de los aprendices. A través de diversas actividades, se busca garantizar la permanencia y certificación de los aprendices en sus procesos formativos. Este enfoque territorial se alinea con la política de atención pluralista y diferencial, asegurando



que se aborden las diversas necesidades de cada aprendiz. Este compromiso refleja un enfoque inclusivo y de calidad en la formación, fundamental para el desarrollo integral de los estudiantes.

La ruta para implementar las acciones enfocadas en el Bienestar al Aprendiz está alineada con los objetivos estratégicos y operativos establecidos en la resolución mencionada. Su alcance permite ofrecer a los aprendices matriculados en formación laboral y tecnológica valiosas oportunidades para fortalecer su desarrollo humano integral.

➤ *Las actividades realizadas son las siguientes:*

- Promoción y desarrollo de la cultura institucional, ciudadana y ambiental para incentivar el cumplimiento de normas, manual de convivencia y establecimiento de pactos.
- Fomentar el uso responsable del internet y las nuevas tecnologías.
- Impulsar el desarrollo de capacidades individuales y colectivas en pro de la salud mental, y física, a través de actividades deportivas a nivel de los centros de formación, intercentros y zonal nacional.
- Promover los derechos sexuales y reproductivos, dentro de las acciones de promoción y prevención de la salud.
- Talleres de fortalecimiento de habilidades blandas como son liderazgo y trabajo en equipo; creatividad e innovación, inteligencia emocional, resolución de conflictos, habilidades comunicativas, entre otros.
- Promoción de la actividad física como estrategia de adopción de hábitos de vida saludable y manejo adecuado del tiempo libre organizando caminatas, gimnasio, hábitos de vida saludable.
- Formular planes deportivos que involucren la participación de los aprendices en jornadas intercentros e intercentros.
- Implementar planes que promuevan expresiones de arte de los aprendices en su formación profesional integral, realizando concursos para la muestra de habilidades artísticas, clases de danzas y talleres de expresión artística, preparación de los grupos artísticos y fortalecimiento de las tradiciones culturales.
- Representatividad y liderazgo con la elección de representantes con sus suplentes y voceros de enfoque diferencial NARP, indígenas, discapacidad y LGBTQ+.
- Participación de los representantes de aprendices en los diferentes comités de los centros de formación.
- Asistencia de los representantes y voceros a los zonales de liderazgo y cumbre.
- Realización de Conversatorios bimensuales de los representantes de los aprendices y voceros de enfoque diferencial con el director regional, con el fin de abordar inquietudes generales que afectan a la regional.
- Realización de convocatorias de incentivos de apoyos socioeconómicos, como transporte, alimentación y medios tecnológicos.
- Reconocimientos a la excelencia a través de monitorias, apoyos de sostenimiento regular y FIC.
- Gestión de actividades para la apropiación del reglamento del aprendiz.
- Socialización a los aprendices el plan de acción de bienestar al aprendiz.
- Inducción a los nuevos aprendices de cada una de las ofertas.
- Evaluación de causas de deserción y acciones para la retención de aprendices.
- Se incentiva el desarrollo de proyectos propuestos por los representantes de aprendices electos en cada centro de formación.
- Divulgación de los manuales de convivencia en los que se trabajó en la vigencia 2023, estos se encuentran en aplicación. La apropiación de ellos ha mejorado la convivencia y propiciado la generación de pactos que promueven la autorregulación individual y social de los aprendices.



Como resultado de lo anterior podemos evidenciar las cifras de aprendices beneficiados de las actividades establecidas en el Plan de Acción en cada uno de los centros de formación así:

Tabla: 35 Las cifras de aprendices beneficiados de las actividades establecidas en el Plan de Acción

Concepto	Meta 2024	Ejecución al 30 de septiembre 2024		Ejecución acumulada 01 de octubre al 31 diciembre 2024		Meta 2025	Ejecución 01 de enero a 30 de septiembre de 2025	
		Ejecución	% Cumplimiento	Ejecución	% Cumplimiento		Ejecución	% Cumplimiento
Aprendices beneficiados	410.545	337.457	82,20%	104.858	25,5%	328.072	258.342	78,70%
Actividades realizadas	6.083	4.822	79,27%	950	15,61%	2.664	2.400	90,10%

Fuente Beneficiarios Plan Bienestar al Aprendiz Regional Distrito Capital

Todas las estrategias que se organizan desde bienestar al aprendiz responden a las actividades incluidas en el Plan de acción de Bienestar al Aprendiz dentro de las cuales se incluyen los apoyos socioeconómicos, culturales y deportivas; con esto se pretende generar en los aprendices espacios diferentes a la formación que le permitan crear habilidades blandas, las cuales impactan en la retención y el fin primordial es buscar un Aprendiz en Armonía con una formación profesional integral.

El principal reto desde Bienestar al Aprendiz es lograr mantener al aprendiz en la formación hasta que esta sea finalizada y que reciba su certificación, adema de prepararlo socialmente para la vida laboral y en comunidad a través del fortalecimiento de sus habilidades sociales y blandas, además de las académicas.

2. EMPLEO Y EMPLEABILIDAD

De acuerdo con su misión de articular la oferta y la demanda laboral, la Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA desarrolla acciones de formación y orientación para los buscadores de empleo, alineadas con las necesidades del sector productivo. Estas iniciativas promueven la inserción laboral de poblaciones estratégicas, contribuyendo a una mejor organización del mercado de trabajo que beneficia a empresas, trabajadores y a la comunidad en general.

En el marco de la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas 2025, se presentan los resultados de gestión de la APE Regional Distrito Capital para el período comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025.

Logros relevantes:

1. Intermediación laboral: 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, la APE contribuyó a la generación de más de 190.000 nuevos empleos.
- 2.
3. Inclusión laboral: El SENA ha hecho un esfuerzo especial por incluir a poblaciones vulnerables, como personas con discapacidad, víctimas de violencia, jóvenes, mujeres, facilitando su acceso al mercado laboral.
4. Empleo para jóvenes y mujeres: Dentro de la cifra total de empleos generados durante 2025, más de 77.000 fueron para jóvenes y 75.000 para mujeres, demostrando un enfoque estratégico en estos grupos poblacionales.



5. Reducción de barreras: La APE actúa como el principal servicio público de intermediación laboral en Bogotá, ofreciendo sus servicios de manera gratuita y eliminando intermediarios costosos para las empresas y los buscadores de empleo.
6. Servicios especializados: La Agencia ofrece a los buscadores de empleo orientación ocupacional especializada y personalizada, y a las empresas asesoría para la identificación y contratación de personal cualificado.
7. Alianzas estratégicas: La APE trabaja con aliados del sector público y privado para ampliar la oferta laboral, asegurando que las habilidades de los buscadores de empleo y en especial de nuestros aprendices, respondan a la demanda del mercado.
8. En el marco de la atención a Víctimas del Conflicto Armado desde la Agencia Pública de Empleo, concretamente en lo que refiere a la atención en materia de emprendimiento, en el periodo objeto de reporte, se han realizado 2 Ferias de Sembradores de Paz con ventas por más de \$ 30.000.000 y así mismo, se ha generado la formulación de 74 Planes de Negocio, así como 42 Unidades Productivas.
9. Para personas en condición de discapacidad, desde la Agencia Pública de Empleo se ha logrado la orientación laboral de más de 2.000 personas y la colocación de más de 750 ciudadanos/as.
10. Para el año 2025 se realizó socialización de oferta institucional con la Kumpania Pro Rrom para adelantar procesos de formación complementaria. De acuerdo con intereses manifestados se realiza jornada de preinscripción a curso de primeros auxilios de 33 personas entre gitanas y referentes para el pueblo gitano.
11. Asimismo, se contó con la participación del pueblo gitano en ferias de emprendimiento, perteneciente a la Kumpania Pro Rrom quien comercializa productos y artesanías del pueblo gitano en espacios como Feria Sembradores de Paz y Expo Empleo y Ven y Emprende generando ventas aproximadamente de más de \$1.500.000.
12. Se realiza feria en el marco de la conmemoración del día de la Afrocolombianidad, celebrado en el mes de mayo, en la cual se realizó articulación con la Dirección de Asuntos Étnicos de la Secretaría Distrital de Gobierno.
13. Se realizar presencia en Comités Locales de Justicia Transicional y Mesas Locales de Participación Efectiva de Víctimas, lo propio en el marco de la Política Publica de Atención a Víctimas, en la cual se realizan acciones de concertación y armonización dadas las necesidades de la población.
14. Se realiza plan de orientación y formación en sinergia con la Oficina de la Consejería de Paz, Víctimas y Reconciliación, en la cual se han orientado en los Centros de Encuentro para la Paz y la Integración Local a más de 200 personas y formado igual número de ciudadanos/as.
15. Que así mismo se ha brindado atención a persona habitante ciudadano de calle, reconociendo sus condiciones de vulnerabilidad y la necesidad de generar oportunidades reales de inclusión social y productiva, esto a través de los servicios de formación para la inclusión social y laboral, empleo y emprendimiento, que a la fecha se han realizado más de 25 talleres de orientación. Se precisa que se hace parte en el Comité Distrital del Fenómeno de Habitabilidad en Calle y determinados espacios



locales.

16. Que se realiza articulación con entidades FUPAD, Fundación Acción Contra el Hambre y ACNUR entre otras, articulando procesos institucionales SENA, en la cual se han orientado más de 1.800 personas y colocado más de 900 personas.

Los resultados acumulados para cada uno de los años del análisis se evidencian en la siguiente tabla:

APE	2024			2025		
	Meta	Ejecución	% Ejecución	Meta	Ejecución	% Ejecución
Inscritos	167.000	171.113	102,46%	192.605	162.756	84,50%
Vacantes	275.000	267.651	97,33%	289.278	246.762	85,30%
Colocaciones Egresado SENA	89.455	86.102	96,25%	94.714	84.276	88,98%
Colocaciones No SENA	73.414	82.641	112,57%	79.339	67.733	85,37%
Total, Colocaciones	162.869	168.743	103,61%	174.053	152.009	87,33%
Tasa de Colocación (%)	63,00%	63,05%	100,05%	63,00%	61,60%	97,78%
Orientados Desempleados	154.438	163.526	105,88%	138.740	86.381	62,26%
Orientados Desplazados	18.545	23.134	124,75%	19.101	15.269	79,94%
Total, Orientados	172.983	186.660	107,91%	157.841	101.650	64,40%

Tabla No. 1 Resultados interanuales APE (fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gesti%c3%b3n-.aspx>)

3. GESTIÓN EN EMPRENDIMIENTO Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL

El emprendimiento es un motor clave para la transformación productiva y la construcción de la paz en Colombia, y en la Regional Distrito Capital del SENA, esta visión se materializa en una estrategia integral y robusta. Durante el período comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, hemos reafirmado nuestro compromiso con el fortalecimiento de las ideas de negocios de los bogotanos, el impulso a la economía popular y social, la inclusión de poblaciones vulnerables y la promoción de la innovación como pilares fundamentales para el desarrollo sostenible de la región.

Nuestra gestión se ha centrado en el acompañamiento especializado para que las ideas de negocio de nuestros aprendices, egresados y comunidades se conviertan en empresas viables y generadoras de empleo. Más allá de la financiación, hemos creado un ecosistema que capacita en habilidades para emprender, digitales y financieras, conecta a los emprendedores con el mercado y fomenta una cultura de resiliencia e innovación.

El presente informe de rendición de cuentas detalla los logros de este periodo, demostrando cómo hemos impulsado proyectos con enfoque diferencial que contribuyen directamente a la equidad y al progreso social. La historia de cada emprendedor es un testimonio del impacto del SENA en la construcción de un futuro más próspero y justo para la capital y sus habitantes.



Los logros del SENA en emprendimiento se centran en el fortalecimiento de la cultura emprendedora, el apoyo financiero a través del Fondo Emprender y la formación para la creación de empresas. A continuación, se detallan los principales logros:

O Fortalecimiento de la cultura emprendedora

- Entrenamiento y orientación a emprendedores: Mediante iniciativas como martes de entrenamiento y Jueves de Orientación, la Regional ha capacitado a más de 20.000 personas en habilidades para la creación y gestión de negocios, incluyendo competencias de comportamiento emprendedor y emprendimiento digital. A su vez a orientado en el periodo a más de 62.000 interesados en acceder a nuestros programas.
- Apoyo a jóvenes: Se han destinado parte importante de la gestión a la atención de nuestros aprendices, con el objetivo de impulsar a los jóvenes a crear sus propias empresas y desarrollar ideas innovadoras.
- Inclusión de mujeres: Se han realizado articulación con diferentes entidades (Secretaría de la mujer, Unidad Solidaria, Mesas de participación de víctimas, para motivar a las mujeres a crear empresas, brindándoles oportunidades de crecimiento y desarrollo económico.

O Apoyo financiero con el Fondo Emprender

- Capital semilla condenable: Desde nuestros Centros de Desarrollo Empresarial brindamos acompañamiento especializado a los emprendedores interesados en financiar proyectos de negocio para que las ideas se conviertan en empresas sostenibles. El acompañamiento se realiza desde la ideación y formulación de sus proyectos, hasta la puesta en marcha de los nuevos negocios. En el periodo de análisis se han presentado más de 330 iniciativas empresariales a las convocatorias del Fondo Emprender.
- Otras Fuentes de Financiación: No solo se acompañan a los emprendedores que requieren recursos de Fondo Emprender, también se realiza asesoría y se brinda apoyo a los emprendedores que quieren iniciar sus ideas de negocio con sus propios recursos.
- Impulso a industrias específicas: En el marco de la estrategia Full Popular se han acompañado la formulación de 157 proyectos a las convocatorias Fondo Emprender diseñadas para financiar iniciativas productivas, unidades productivas, unidades económicas, modelos o planes de negocios orientados a la creación o el fortalecimiento, pertenecientes a la economía popular.

O Articulación y ecosistema emprendedor

- Fortalecimiento de MiPymes: En el período comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025 se han acompañado a más de 280 empresas el programa de Fortalecimiento Empresarial para aumentar su desarrollo y escalabilidad.
- Vinculación con la formación: Todos los programas de formación titulada en el SENA incluyen una competencia que promueve la mentalidad emprendedora para formar el capital emprendedor colombiano.
- Puesta en Marcha: Durante el periodo de análisis, más de 320 Empresas nacientes fueron acompañadas durante el proceso ejecución de su plan de negocio.



0 Casos de éxito y reconocimiento

- Historias de éxito: El SENA ha documentado y visibilizado los logros de emprendedores que se hicieron realidad gracias al Fondo Emprender. Estas empresas han recibido su apoyo para visibilizar sus productos en diferentes feria y eventos, en las redes sociales del SENA Regional distrito y en canales de televisión nacionales y locales.
- Ferias para impulsar la comercialización: este año se realizó la GRAN FERIA REGIONAL "SENA EMPRENDE, CONECTA Y CRECE". La Regional Distrito Capital vivió una jornada única y simultánea en todos los Centro de Formación donde el talento, la innovación y el emprendimiento se unen para transformar realidades. Este evento es el reflejo de nuestro compromiso con los proyectos productivos de los aprendices, nuestros egresados y los centros de desarrollo empresarial, demostrando que en el SENA formamos no solo para el empleo, sino para crear oportunidades.

Los resultados acumulados para cada uno de los años del análisis se evidencian en la siguiente tabla:

EMPREDIMIENTO	2024			2025		
	Meta	Ejecución	% Ejecución	Meta	Ejecución	% Ejecución
Emprendedores Orientados	56.294	61.193	108,70%	57.343	47.197	82,31%
Planes de Negocio Formulados	422	363	86,02%	422	240	56,87%
Empresas nacientes acompañadas en el proceso de emprendimiento y asesoradas para su ejecución	420	359	85,48%	282	238	84,40%
Empresas en Fortalecimiento	202	222	109,90%	242	227	93,80%
Empleos en Fortalecimiento	101	81	80,20%	121	105	86,78%
Emprendedores Entrenados	202	222	109,90%	21.377	20.271	94,83%

Tabla No. 2 Resultados interanuales Emprendimiento (fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gesti%3fb3n-.aspx>)

4. ECONOMÍA POPULAR

La Estrategia Full Popular del SENA busca empoderar y fortalecer a los emprendedores, micronegocios y unidades productivas personales, familiares, domésticas y comunitarias del sector de la economía popular, a través del acceso diferencial, integral e incluyente a los servicios institucionales.

La economía popular comprende las actividades mercantiles (producción, distribución y comercialización de bienes y servicios) y no mercantiles (domésticas o comunitarias), desarrolladas por unidades económicas de baja escala en cualquier sector productivo.

La Regional Distrito Capital ha priorizado este enfoque, reconociendo el valor social y económico de miles de personas que encuentran en estas actividades su principal fuente de ingresos y sustento. A continuación, las gestiones realizadas.



O Formación

Se vincularon 9.500 emprendedores de la economía popular a procesos de formación complementaria en temas como gestión empresarial, comercialización, finanzas básicas y habilidades digitales.

Se incorporaron 300 aprendices en formación titulada economía popular.

Esta formación buscó fortalecer las capacidades de las unidades productivas para facilitar la sostenibilidad de sus negocios.

O Ruta de emprendimiento

A través del Fondo Emprender, la Regional acompañó la formulación y postulación de 157 planes de negocio en la Convocatoria Nacional No. 123, orientada específicamente a financiar iniciativas de la economía popular.

La ruta incluyó jornada de orientación, con más de 1.500 asistentes; bootcamp en ideación, validación y formulación de plan de negocio, y otros temas de entrenamiento, con la participación de más 1.200 emprendedores; y acompañamiento específico por parte de los orientadores de los Centros de Desarrollo Empresarial, que asesoraron para la postulación de los 157 planes presentados.

Se inició el fortalecimiento de procesos de asociatividad, promoviendo la organización comunitaria como estrategia de crecimiento.

O Certificación de Competencias para la Economía Popular

Se adelantó un proceso de evaluación y certificación de competencias laborales para las personas pertenecientes a la economía popular, reconociendo de manera formal los saberes empíricos y la experiencia en oficios y ocupaciones.

Durante el período, la Regional certificó a más de 3.200 personas en competencias relacionadas con oficios de producción, comercio, gastronomía, servicios y otras actividades representativas de esta economía.

O Fortalecimiento de ecosistemas

Se realizaron más de 30 ferias empresariales con participación de unidades productivas populares, logrando visibilizar sus productos y servicios para la generación de conexiones de valor.

Se promovió la articulación con actores territoriales, entidades locales y organizaciones comunitarias, ampliando el alcance de la estrategia. Lo cual se logró con el análisis para la priorización de tres sectores económicos (construcción, reciclaje y comercio), con quienes se realizaron mesas técnicas en las cuales se desarrolló la matriz DOFA del sector (debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas) y a partir de allí se construyó un plan de acción con la oferta institucional SENA.

Adicionalmente, se convocó e instaló la mesa interinstitucional con diferentes entidades, tanto locales como nacionales, quienes propusieron estrategias para construir un plan operativo que diera respuesta a los sectores priorizados, y en general, a la economía popular. Con lo anterior se buscó la inclusión de sectores emergentes de la economía popular, integrando innovación y asociatividad como ejes centrales.



0 Conclusiones

La Estrategia Full Popular ha permitido reconocer, visibilizar y fortalecer a los actores de la economía popular en la ciudad, generando condiciones para que sus unidades productivas sean más sostenibles y competitivas.

La Regional Distrito Capital, en articulación con aliados estratégicos, ha logrado ampliar la cobertura de atención y crear escenarios de formación, inclusión y fortalecimiento económico.

El reto hacia 2026 será profundizar en la formalización y el acceso a financiamiento, garantizando que los logros alcanzados se traduzcan en mejores condiciones de vida para los emprendedores y sus comunidades.

Los resultados acumulados para cada uno de los años del análisis se evidencian en la siguiente tabla:

Full Popular	2024			2025		
	Meta	Ejecución	% Ejecución	Meta	Ejecución	% Ejecución
Auxiliares				106	54	51%
Operarios	120	130	108%	104	46	44%
Técnico Laboral				282	177	63%
Formación Titulada	120	130	108%	492	277	56%
Formación Complementaria	3.600	5.754	160%	5.305	8.120	153%
Formación Profesional Integral	3.720	5.997	161%	5.797	8.451	146%
Economía Popular Entrenados		196		1.083	1.196	110%
Economía Popular Orientados		622		758	1.372	181%
Planes de Neg Formulados (OFF)		0		16	26	163%
Planes de Neg Formulados (FE)		1		10	157	1570%
Empresas Creadas (OFF) Economía Popular					26	
Empresas FORT Economía Popular					35	
Certificaciones de competencia Laboral	3.845	3.386	88%	2.749	2.393	87%

Tabla No. 3 Resultados interanuales Emprendimiento (fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metas-objetivos-indicadores-gesti%c3%b3n-.aspx>)

5. CAMPESENA

El objetivo de la estrategia CampeSena es generar y articular mecanismos de atención diferencial, integral e incluyente, para las campesinas y campesinos, de acuerdo con sus particularidades sociales, culturales, económicas y territoriales, que faciliten el acceso a los programas de formación y demás servicios institucionales de la entidad”. RESOLUCIÓN 1-000249 DE 2025 para lo cual se realiza la implementación de las acciones enmarcadas en la RESOLUCIÓN 1-000249 DE 2025, encaminadas al diseño, planeación y creación de plan de acción y cumplimiento de acciones como:



Asamblea de Asociaciones Campesinas, Primer Comité articulador Regional, Planeación, coordinación y realización del día del campesino 1 junio, realización y desarrollo de mercados campesinos y ferias de economía popular en centros de formación, seguimiento al cumplimiento de las metas y establecer estrategias en certificación de competencias, promocionar la ruta emprendedora para el acceso a las convocatorias de CampeSena y de economía Popular, proposición de Proyectos especiales por centro de formación, entre otras que apalancan el desarrollo de los campesinos de la Regional Distrito Capital.

o Formación Profesional Integral

Los resultados acumulados para cada uno de los años del análisis se evidencian en la siguiente tabla:

CampeSENA	2024			2025		
	Meta	Ejecución	% Ejecución	Meta	Ejecución	% Ejecución
Operarios y/o Auxiliares	90	110	122%	89	88	99%
Tecnólogos	90	182	202%	118	36	31%
Técnico Laboral	345	378	110%	564	515	91%
Formación Titulada	525	670	128%	771	639	83%
Formación Complementaria	3.510	5.310	151%	3.956	4.373	111%
Formación Profesional Integral	4.035	5.980	148%	4.727	5.012	106%
Campesinos atendidos programa de emprendimiento	0	719		250	376	150%
Certificación de Competencias	230	2.226	968%	4.727	5.012	106%

Tabla No. 4 Resultados interanuales Emprendimiento (fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/metastobjetivos-indicadores-gesti%C3%B3n-.aspx>)

Para el caso de la formación titulada se logra el cumplimiento de la meta de formación titulada en los dos periodos del análisis (2024 – 2025).

o Ruta emprendedora

Durante las del año 2025 se realizó la identificación de la población campesina que se direccionó al área de emprendimiento de la Regional Distrito Capital para dar a conocer la ruta emprendedora, proceso que se reporta en la Plataforma SIGE aplicativo de reporte del área de emprendimiento de la Regional Distrito Capital, que se vinculó a los procesos de orientación, el avance es de aproximadamente el 150% de cumplimiento para campesinos orientados y un 100% de ejecución para campesinos entrenados como se muestra en la siguiente tabla:

INDICADOR	META ANUAL	TOTAL EJECUCION	% DE CUMPLIMIENTO
Número de Campesinos Orientados	250	376	150.40%
Número de Campesinos entrenados	0	103	100%

Tabla tomada consolidado proceso gestión para el emprendimiento y el empresarismo seguimiento a la ejecución de indicadores



o *Diálogos territoriales*

En el año 2025 se llevaron a cabo dos diálogos territoriales dando cumplimiento del 100% de ejecución para el regional distrito capital, se llevaron a cabo en la localidad de Usme el 22 de julio del 2015 en la vereda Olarte con una participación de 66 personas campesinas y en la localidad de Sumapaz el 14 de agosto del 2025 en la vereda Auras con una participación de 53 personas campesinas.

o *Comité Articulador Regional*

Se sesiono y desarrollo el Comité Articulador Regional CampeSena / Full Popular el cual tenía como objetivo, apalancar las acciones de la estrategia CampeSena y la vinculación de la población campesina, se presentó el plan de acción 2025 que fue aprobado por los delegados del comité articulador de acuerdo con la resolución 1-000249 de 2025. Y se desarrolló seguimiento de dichas acciones por medio de 4 sesiones del comité Articulador Regional, 3 sesiones generales y una sesión extraordinaria.

o *Conmemoración Día del Campesino*

Se llevo a cabo la conmemoración del día del campesino el día 1ro de junio de 2025 el cual tuvo como objetivo “reconocer la labor de las campesinas y campesinos, su aporte a la economía, la soberanía, autonomía y seguridad alimentaria, sus valores culturales y la importancia de su participación en la vida social y política del país”, en el evento se contó con la participación de la Regional Distrito Capital en el desarrollo de acciones enmarcadas en la celebración y homenaje a los campesinos de la vereda chorrillos zona rural del norte Bogotá.

6. CONTRATO DE APRENDIZAJE

Durante el periodo analizado, la Dirección Distrito Capital ha avanzado en la regulación de cuotas y contratos de aprendizaje, logrando cifras significativas en empresas reguladas, contratos suscritos y solicitudes atendidas:

- Las 14.819 empresas reguladas representan el 35.28% de la meta nacional de empresas reguladas; El número de contratos (91.710) supera ligeramente las cuotas reguladas (91.669), lo que indica cumplimiento efectivo.
- Los contratos suscritos representan el 48,2 de la meta nacional de Contrato de Aprendizaje.
- La atención de más de 18.000 solicitudes confirma la capacidad operativa y la eficiencia en la gestión administrativa del área de regulación de cuota. *(información descrita en la gráfica a continuación).*



Colocación de Cuotas de Regulación del 01 octubre de 2024 al 30 de septiembre de 2025

Frente al manejo de estrategias que garanticen el cumplimiento legal de las empresas objeto de regulación de acuerdo con lo establecido en la Ley 789 de 2002 y decretos reglamentarios y empresas objeto de contratación voluntaria, se analiza la base de datos correspondiente a la UGPP suministrada por la Dirección General del SENA, con el fin de identificar dichas empresas, el resultado dio lugar a que se requieran a más 3.000 empresas con una planta de empleados superior a 15 empleados es decir objeto de regulación y a que se habilitaran más de 2.500 empresas por decreto voluntario.

Con la finalidad de brindar atención personalizada a cada una de las empresas habilitadas en el aplicativo del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA, se asigna a un tecnólogo de contrato de aprendizaje y gestor empresarial que brinden acompañamiento a las necesidades de estas, frente al portafolio de servicios de la entidad y la consecución de aprendiz SENA bajo la modalidad de contratos de aprendizaje

El contrato de aprendizaje es una herramienta clave para la inserción laboral y la formación práctica, por este motivo más del 56 % de los contratos suscritos corresponden a aprendices del SENA (51.487), lo que confirma el papel central en la formación para el trabajo.

Aunque el aprendiz SENA lidera, hay participación significativa de entidades certificadas (16.372) y profesionales universitarios (14.870), lo que indica inclusión de diferentes niveles educativos. Los beneficios resaltados apuntan a la empleabilidad y desarrollo profesional, reforzando la importancia del contrato de aprendizaje como puente entre formación y mercado laboral. *(información descrita en la gráfica a continuación).*



Colocación de Contratos de Aprendizajes del 01 octubre de 2024 al 30 de septiembre de 2025

El equipo de Relaciones Corporativas impulsa el cumplimiento de los indicadores de Contrato de Aprendizaje en la Regional.

Para lograrlo, desarrollamos eventos de sensibilización donde orientamos a las empresas sobre la normatividad vigente (incluyendo el Decreto 1334 de 2018) y la presentación correcta de la información. Esta gestión tiene el doble beneficio de:

- Garantizar que los aprendices cuenten con los espacios de práctica vitales para su etapa productiva.
- Ayudar a las empresas a evitar sanciones al cumplir la cuota regulada de aprendices (Ley 782 de 2002).

TALLERES DE SENSIBILIZACION CONTRATO DE APRENDIZAJE AÑO 2025		
FECHA	NOMBRE DEL EVENTO	MODALIDAD
miércoles, 09 de octubre 2024	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	virtual
miércoles, 23 de octubre 2024	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	presencial
miércoles, 06 de noviembre 2024	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	virtual
miércoles, 20 de noviembre 2024	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	virtual
miércoles, 27 de noviembre 2024	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	presencial
miércoles, 04 de diciembre 2024	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	virtual
miércoles, 18 de diciembre 2024	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	presencial

Cronograma de sensibilizaciones del 01 octubre de 2024 al 30 de septiembre de 2025



TALLERES DE SENSIBILIZACION CONTRATO DE APRENDIZAJE AÑO 2025		
FECHA	NOMBRE DEL EVENTO	MODALIDAD
miércoles, 05 de febrero de 2025	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	virtual
miércoles, 19 de febrero de 2025	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	presencial
miércoles, 05 de marzo de 2025	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	virtual
miércoles, 2 de abril de 2025	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	virtual
miércoles, 23 de abril de 2025	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	presencial
miércoles, 7 de mayo de 2025	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	virtual
lunes, 19 de mayo de 2025	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	presencial
miércoles, 4 de junio de 2025	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	virtual
miércoles, 18 de junio de 2025	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	presencial
miércoles, 2 de julio de 2025	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	virtual
miércoles, 16 de julio de 2025	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	presencial
miércoles, 30 de julio de 2025	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	virtual
miércoles, 13 de agosto de 2025	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	virtual
miércoles, 27 de agosto de 2025	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	virtual
miércoles, 10 de septiembre de 2025	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	presencial
miércoles, 24 de septiembre de 2025	Sensibilización Contrato de Aprendizaje	virtual

Cronograma de sensibilizaciones del 01 enero de 2025 al 30 de septiembre de 2025

Por parte del equipo de Gestores Empresariales se ejecutó a la fecha un total de 7087 visitas a empresas con más de 50 empleados y 9752 llamadas a aquellas con menos de 50. Esta gestión incluyó la socialización de alternativas para el cumplimiento de la cuota regulada, el instructivo para la consecución de aprendices, y cuando fue solicitado, el apoyo en la aplicación de aprendices a procesos de selección a través del aplicativo del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA.

7. RELACIONAMIENTO CON LA CIUDADANÍA

- Como cumplimiento al relacionamiento con la ciudadanía la Dirección Distrito Capital ha sido partícipe de ferias de emprendimientos, ferias de servicios, con diferentes grupos poblacionales (egresados, madres cabeza de familia, población víctima del conflicto armado u otros factores que vulneren la integridad de la persona).
- Apoyo en la caracterización de la población en economía popular y economía campesina con la participación de vendedores informales y a su vez de trabajadores que su sustento económico se basa de la producción del campesinado.
- Asimismo, se realizaron sensibilizaciones en colegios públicos y distritales impulsando los procesos correspondientes a la articulación con la media.
- Se realizaron espacios de participación ciudadana en los quince (15) centros de formación correspondiente a la Dirección Distrito Capital donde hubo participación de los diferentes grupos de valor que de alguna u otra forma tienen injerencia en la gestión pública de la institución (aprendices, egresados, empresarios, buscadores de empleos, veedores ciudadanos, certificados por competencias laborales, emprendedores ciudadanía en general) donde se garantizó el diálogo y la comunicación bidireccional con estos actores.



(Imágenes espacio de participación ciudadana, Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos 2025).



(Imágenes espacio de participación ciudadana, Centro Manufactura en Textil y Cuero 2025)



Relacionamiento ciudadano, Colegio República de Ecuador IED 2025



Relacionamiento ciudadano Colegio Juan Rey IED 2025



(Imágenes espacio de relacionamiento ciudadano, Alcaldía Local de Santa Fe)

8. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- ***Bienestar al funcionario***

En el marco del desarrollo del Plan de Bienestar 2025 para los 1.472 funcionarios de la Regional Distrito Capital, se ha logrado impactar con al menos una o dos actividades, tanto para ellos como para su núcleo familiar, a corte de septiembre de 2025, se han otorgado un total de 18.492 beneficios, los cuales han contribuido al bienestar físico, mental y espiritual de los funcionarios y sus familias.

Estas acciones se han materializado a través de actividades deportivas, recreativas, culturales, artísticas, espirituales, de lectura, integración familiar, confraternidad y contacto con la naturaleza, para su ejecución, se ha utilizado un presupuesto de \$4.366.024.999, correspondiente al monto asignado para la presente vigencia.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL AL FUNCINARIO SENA REGIONAL DISTRITO CAPITAL

PRESUPUESTO 2025		
RESOLUCION DE APERTURA	\$	4.537.094.899
DISTRIBUCION		
TIQUETES JUEGOS ZONALES, NACIONALES Y CULTURALES	\$	135.000.000
SENA PROVEEDOR SENA ACTIVIDAD FISICA	\$	10.000.000
SENA PROVEEDOR SENA HOTELERIA	\$	25.000.000
OPERADOR LOGISTICO PLAN DE BIENESTAR AL FUNCIONARIO	\$	4.366.024.899

BENEFICIOS	TOTAL DE BENEFICIOS ENTREGADOS
PROGRAMA DEPORTIVO	18402
PROGRAMA RECREATIVOS	
PROGRAMA CULTURAL Y ARTISTICO	
CAPACITACION EN ARTES Y ARTESANIAS	
PROGRAMA ESPIRITUAL	
PROGRAMA DE LECTURA Y ESPACIOS CULTURALES CON LA FAMILIA	

IMPACTO: A la fecha a los 1472 funcionarios se les a brindado entre 1 o 2 actividades de bienestar, Así como se ha beneficiado a su núcleo familiar.

Tabla: del plan de bienestar social al funcionario SENA.

ESTADISTICAS FINALES SEMANA DE LA CONFRATERNIDAD			
TOTAL DE INSCRITOS 1159			
DIA		solicitud de cupo	asistentes
DIA: 1 CAMINATAS	Laguna de Guatavita	256	221
	Sabo de las Monjas	103	95
	Cascada la Chomera	58	51
	Montaña Sue	50	43
	Termales los Volcanes	229	210
	Termales de Santa Mónica	286	256
	Pasadia	5	0
DIA 2: TEATRO 1	Show musical " Batalla de Clasicos"	983	872
	Cine con Sentido	669	600
DIA 3: TEATRO 2	Monolo Alexedario	232	215
DIA 4 Y 5: CLIMA CALIDO- GIRARDOT	Hotel peñalisa y bosques de athan	671	635
DIA 4 Y 5: CLIMA FRID- PAIPA	Hoteles , Cantú, Colonial y Lanceros	388	380
	Total de beneficios entregados	3930	3580

(Tabla del plan institucional de capacitación).



- **Plan Institucional de Capacitación**

Desde el Grupo de Gestión del Talento Humano de la Regional Distrito Capital se brinda apoyo en la socialización de las diferentes convocatorias programadas y gestionadas por el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano - Secretaría General, impulsando la participación de los funcionarios y trabajadores oficiales.

Asimismo, se gestionan las acciones de Inducción y Reinducción, concertando los espacios de participación de las organizaciones sindicales, la socialización con los responsables de las temáticas obligatorias definidas en los lineamientos del PIC y fomentando el refuerzo del código de integridad y la identidad institucional.

- **Nombramientos Provisionales y Encargos**



Durante el periodo comprendido entre septiembre de 2024 y septiembre de 2025, se adelantó el proceso de provisión de 151 cargos mediante las modalidades de vinculación y encargo, lo cual representa un número significativo de personal que contribuye a la atención de las necesidades de los Centros de Formación y del Despacho de la Regional Distrito Capital.



(Tabla de nombramientos provisionales).



9. GESTIÓN PRESUPUESTAL

A continuación, se presenta el consolidado regional de ejecución para las vigencias 2024 -2025, teniendo presente que, el análisis incorpora información cuantitativa y cualitativa que permite identificar mejoras en la planeación, ejecución y control presupuestal, así como los retos que persisten para alcanzar un uso óptimo de los recursos institucionales.

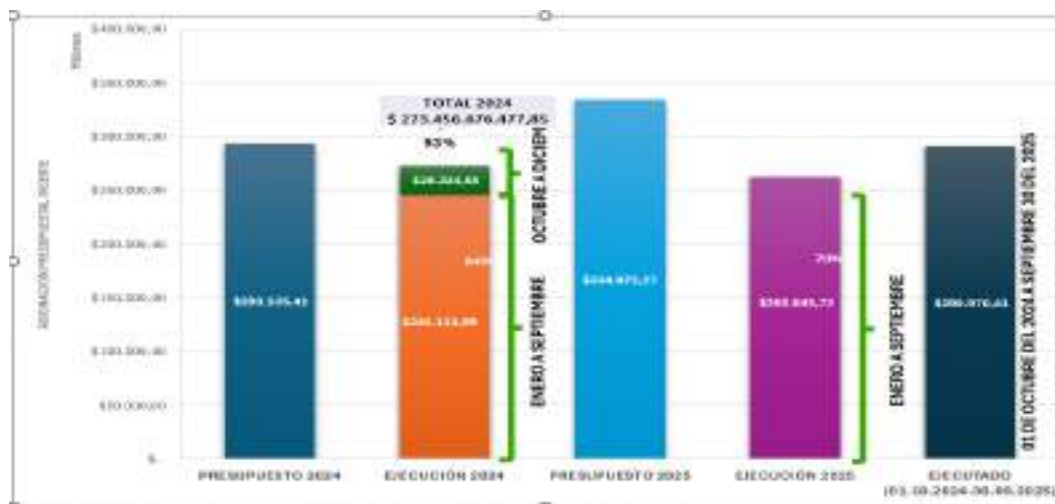
En su desarrollo se incluyen comparaciones por vigencia, evolución de los rubros de gasto, ejecución de proyectos estratégicos y medidas de control adoptadas, consolidando una lectura clara del desempeño financiero del SENA – Regional Distrito Capital en el marco de la transparencia y la gestión orientada a resultados.

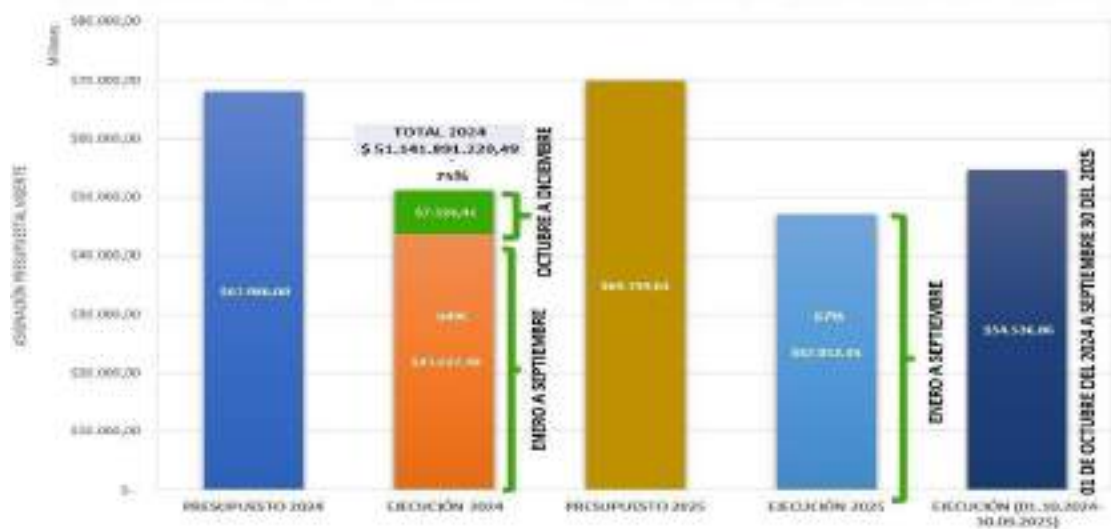
- *Gestión 2024–2025*

Durante las vigencias 2024 y 2025, la Dirección Distrito Capital del SENA ha mantenido una gestión presupuestal caracterizada por la eficiencia en la ejecución y la optimización de recursos. En 2025, se evidencia un incremento en la asignación presupuestal respecto a 2024, acompañado de un mejor desempeño en la ejecución al corte de septiembre.

Concepto	Presupuesto 2024	Ejecución 2024	Presupuesto 2025	Ejecución 2025
Asignación Presupuestal	\$293,5 mil millones	—	\$334,1 mil millones	—
Ejecutado al 30 de septiembre	—	\$245,1 mil millones	—	\$262,6 mil millones
Ejecutado (oct–dic) 2024	—	\$28,3 mil millones	—	—
Total Ejecutado Anual	—	\$273,4 mil millones	—	En curso, \$262,6 mil millones a septiembre

Gráfica, Ejecución presupuestal Regional Distrito Capital y Centros 2024-2025





Gráfica, Ejecución presupuestal Despacho Regional 2024-2025

El análisis muestra un incremento presupuestal del 13,8 % entre 2024 y 2025, pasando de \$293,5 mil millones a \$334,1 mil millones. Asimismo, la ejecución al 30 de septiembre aumentó de \$245,1 mil millones a \$262,6 mil millones, lo que refleja un fortalecimiento en la capacidad de gestión y planeación financiera de la Regional.

- *Gestión Presupuestal Comparada*

La gestión presupuestal de la Regional Distrito Capital presenta un comportamiento estable y ascendente en el uso de los recursos. En 2024, la ejecución total alcanzó \$273,4 mil millones, mientras que, en 2025, a septiembre, ya se ha ejecutado \$262,6 mil millones, lo que sugiere que al cierre del año se podría superar el nivel del año anterior.

Este crecimiento responde a una mayor eficiencia en los procesos de contratación, planeación temprana y optimización de recursos disponibles, lo que contribuye al fortalecimiento de los programas misionales y proyectos estratégicos del SENA.

- *Análisis por Rubros*

Al comparar las vigencias, se evidencia que los rubros de inversión y bienes y servicios presentaron incrementos en la ejecución durante 2025, mientras que los gastos de personal mantuvieron una tendencia estable. En 2024, los compromisos más altos correspondieron a infraestructura física y tecnológica, los cuales en 2025 registran una mejor ejecución en términos de avance físico y financiero.



- *Proyectos Estratégicos de Infraestructura y Tecnología*

En el periodo comparado, los proyectos estratégicos de infraestructura han mostrado continuidad y fortalecimiento. En 2024 se consolidaron procesos de modernización de ambientes de formación, mientras que en 2025 se ha avanzado en la implementación tecnológica y ampliación de la capacidad instalada. Este progreso refleja una política de inversión sostenida que busca garantizar condiciones adecuadas para la formación y el desarrollo institucional.

- *Riesgos y Medidas de Control*

El análisis comparativo revela una reducción en los riesgos de subejecución en 2025 frente a 2024. Esto se debe a la mejora en la gestión de compromisos y al fortalecimiento de los mecanismos de control interno. No obstante, persisten desafíos asociados a la concentración de pagos en los últimos meses del año, situación que requiere mantener seguimiento preventivo para evitar acumulación de obligaciones en el cierre fiscal.

- *Recomendaciones*

1. Continuar fortaleciendo la planeación presupuestal anticipada para mantener niveles de ejecución superiores al 90 %.
2. Implementar mecanismos de seguimiento mensual comparativo entre vigencias para evaluar la eficiencia de gasto.
3. Priorizar la ejecución de proyectos de inversión con impacto regional, garantizando cumplimiento físico y financiero.
4. Mantener la articulación entre las áreas de planeación, contratación y tesorería para consolidar la gestión integral.

- *Conclusiones*

La comparación entre las vigencias 2024 y 2025 demuestra un avance significativo en la gestión presupuestal de la Regional Distrito Capital. El incremento en la asignación y la mejora en la ejecución evidencian la madurez en los procesos administrativos y la efectividad de las estrategias implementadas. Este comportamiento refuerza la confianza en la capacidad institucional del SENA para gestionar recursos públicos de forma eficiente, transparente y alineada con los objetivos del Plan Estratégico SENA 2035.

Firmado
digitalmente por
MEDINA ROSAS
GERARDO ARTURO

GERARDO ARTURO MEDINA ROSAS

Director (E) REGIONAL
DISTRITO CAPITAL

Proyectó: Jhon Lewis Córdoba Cuesta, contratista relacionamiento ciudadano.

Aprobó: Wolfgang Latorre, Coordinador RCI, Dirección DC – Sena.