

**CON
DIG
NI
DAD,**

el Presidente me cumplió



Informe de Rendición de Cuentas

Regional Magdalena

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

RCEI-F-079 V02



Informe audiencia pública de rendición de cuentas a la ciudadanía

Regional: Magdalena

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

Noviembre 2025



CONSEJO DIRECTIVO REGIONAL

NOMBRE	CARGO
Rafael Alfonso Yepes Conde	Director regional del SENA Magdalena
Rafael Alejandro Martínez	Gobernador del Magdalena
Claudia López Ramos	Delegado del Ministerio de Trabajo
Gustavo Vives Pupo	Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas - ACOPI
Aura Carolina García Amaranto	Federación Nacional d Comerciantes Empresarios - FENALCO
Jose Francisco Zúñiga	Sociedad de Agricultores de Colombia - SAC
Julio González costa	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia - ANDI
Tuffy Atunes	Confederación General del Trabajo - CGT
Jose Borja	Central Unitaria de Trabajadores de Colombia - CUT
Luis Charris	Representante de las Organizaciones Campesinas

EQUIPO DIRECTIVO REGIONAL

NOMBRE	CARGO
Rafael Alfonso Yepes Conde	Director regional del SENA Magdalena
Bichara Zableh Hasbun	Subdirector Centro Acuícola y Agroindustrial de Gaira
Julio del Castillo Lozano	Subdirector (e) Centro de Logística y Promoción Ecoturística del Magdalena
Armando Abril Montaña	Coordinación del Grupo De Apoyo Administrativo Mixto Regional
Lourdes Ramos Reales	Coordinación Grupo de Formación Profesional Integral, Empleo y Sistema Nacional de Formación para el Trabajo
Karina Rivas Vives	Coordinación del Grupo de Relaciones Corporativas e Internacionales
Carmen Serrano Castro	Coordinación del Grupo de Agencia Pública de Empleo
Wendy Fernández Bravo	Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano



Introducción

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica y patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa; encargado de cumplir con la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

Para el 2026, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, estará a la vanguardia de la cualificación del talento humano, tanto a nivel nacional como internacional. Esto se logrará a través de la formación profesional integral, el empleo, el emprendimiento y el reconocimiento de aprendizajes previos. Nuestro objetivo es generar valor público y fortalecer la economía campesina, popular, verde y digital, siempre con un enfoque diferencial orientado a la construcción del cambio, la transformación productiva, la soberanía alimentaria y la se consolidará como una entidad referente de formación integral para el trabajo, por su aporte a la empleabilidad, el emprendimiento y la equidad, que atiende con pertinencia y calidad las necesidades productivas y sociales del país.

Es importante resaltar, que todos los procesos de formación que ofrece el SENA son gratuitos y garantizan las herramientas adecuadas para que las personas puedan vincularse al mercado laboral, en modalidad presencial y a distancia y/o virtual. Con una cobertura en todos los centros de formación a lo largo y ancho de Colombia, la oferta educativa del SENA está al alcance de todos los colombianos y se acomoda a las necesidades de cada región.

Es así, como en el Departamento del Magdalena, la Regional, a través de los Centros de Logística y Promoción Ecoturística del Magdalena y el Centro Acuícola y Agroindustrial de Gaira, respectivamente, imparte formación tecnológica, técnica y complementaria en las modalidades presencial, a distancia y virtual, logrando una ejecución en un 104,67% de la meta establecida para el año 2024. En consideración a esto, el SENA Regional Magdalena realiza de acuerdo con la normatividad el proceso de informe de gestión de rendición de cuentas para la vigencia 2024- 2025, el cual evidencia el análisis cualitativo y cuantitativo de las diferentes acciones y procesos realizados por la entidad para el cumplimiento del objetivo misional institucional, la óptima prestación de sus servicios y la generación de valor para los habitantes del departamento.



a. Rendición de cuentas

Para el desarrollo de la audiencia, se implementará un libreto previo y un minuto a minuto con el fin de manejar el tiempo que se estipulará para la actividad. La instalación del evento la realizará el Dr. Rafael Alfonso Yepes Conde, director(e) regional, quien realizara un dialogo de doble vía, con la participación del Dr. Bichara Zableh, subdirector(e) del Centro Acuícola y Agroindustrial de Gaira, el Dr. Julio del Castillo, subdirector(e) Logística y Promoción Ecoturística del Magdalena, y los líderes de cada proceso quienes se dirigirán a los asistentes, para ampliar las metas y avances del periodo de la rendición de cuentas. Se intercambiará dialogo entre los participantes, de manera simultánea de acuerdo con los logros dados durante el periodo.

La audiencia, será transmitida en vivo por streaming, por la red social de Facebook (<https://web.facebook.com/SENAMagdalena>) de la entidad. Se implementará el lenguaje de señas durante toda la transmisión. También se manejará productos audiovisuales incluyentes. Se compartirá en redes sociales Twitter y Facebook, datos estadísticos del impacto y logros de la Regional Magdalena.

b. Contexto

La Regional Magdalena cuenta con dos centros de formación enfocados en diversas áreas de educación y capacitación técnica y tecnológica para impulsar el desarrollo laboral y profesional de sus habitantes.



CENTRO DE LOGÍSTICA Y PROMOCIÓN ECOTURÍSTICA DEL MAGDALENA

Ubicado en el sector urbano de la ciudad, en toda la avenida del ferrocarril, está enfocado en sectores estratégicos como el turismo, la logística y el comercio. Ofrece programas orientados al turismo sostenible, Operaciones turísticas locales, coordinación de servicios hoteleros, Mesa y Bar y respondiendo a la alta demanda de estos servicios en la región por su atractivo turístico y comercial. Cuenta con varias subsedes en la ciudad, IPC Ma. Eugenia, La Paz y otras ubicadas en el municipio de Ciénaga.

Con un total de 38886 personas beneficiadas en las diferentes modalidades de formación titulada (Técnicos y Tecnólogos) y complementaria (Cursos cortos y de actualización) tanto presencial como virtual impactando a grupos poblacionales diversos como comunidades afro, víctimas, desplazados por la violencia, comunidades campesinas, jóvenes vulnerables, mujeres cabeza de hogar, emprendedores, poblaciones vulnerables, personas con discapacidad, personas privadas de la libertad PPL, tercera edad, procesos de reintegración entre otros. Este número de beneficiarios refleja la importancia del centro en la formación para el sector turístico, logístico y comercial en la región.

- **Estudiantes y Jóvenes en Formación:** Estos son beneficiarios directos de los programas de capacitación técnica y profesional, especialmente en sectores como turismo, logística, comercio y TIC.
- **Personas en Situación de Vulnerabilidad:** Esto incluye a comunidades en riesgo, personas desplazadas, minorías étnicas, y mujeres cabeza de familia, quienes encuentran en estos programas una oportunidad de inclusión y acceso a empleos.
- **Empresas y Empleadores Locales:** Las empresas locales pueden beneficiarse al contar con una mano de obra capacitada que satisface las demandas específicas de sectores como el turismo, el comercio y la logística en la región.
- **Emprendedores y Pequeñas Empresas:** Aquellos que buscan desarrollar sus propios proyectos empresariales, ya sea en turismo sostenible o en otras áreas, también encuentran en estos centros un soporte fundamental acorde con la economía popular.
- **Instituciones Educativas y Académicas:** Estas instituciones se benefician de la colaboración y sinergia con el SENA y otros centros de formación para fortalecer la educación en la región, en los convenios-marco.



Cada uno de estos grupos de interés puede aprovechar las acciones y programas de desarrollo implementados por el SENA y otras instituciones en el Magdalena, lo cual contribuye a mejorar la economía y calidad de vida en la región. La región del Magdalena en Colombia tiene una vocación económica diversificada, con énfasis en varios sectores clave que impulsan su desarrollo y contribuyen significativamente a la economía local y nacional. Sin embargo, los sectores enfocados que puede impactar nuestro centro de formación son:

1. Turismo: Magdalena es conocido por su atractivo turístico, especialmente en Santa Marta y el Parque Nacional Natural Tayrona. El turismo sostenible es un motor económico clave, generando empleo y atrayendo inversión en infraestructura y servicios. Su importancia radica en la capacidad de atraer turistas nacionales e internacionales, lo que impulsa la economía local y fomenta la cultura y conservación ambiental.

2. Logística y Comercio: Santa Marta cuenta con un puerto estratégico que facilita el comercio nacional e internacional. Este sector es crucial para el flujo de mercancías, generando empleo y atrayendo inversión en infraestructura logística. La ubicación del puerto permite exportaciones e importaciones eficientes, lo que beneficia tanto a la región como al país.

3. Minería y Energía: La región tiene presencia en sectores mineros, incluyendo el carbón. Aunque es un sector controvertido debido a los impactos ambientales, representa una fuente de ingresos y empleo en áreas específicas del Magdalena.

Cada uno contribuye al desarrollo económico y social de la región, proporcionando empleo, impulsando la infraestructura y fomentando la sostenibilidad y competitividad del Magdalena. Esta diversificación económica también ayuda a reducir la vulnerabilidad de la región frente a fluctuaciones en un solo sector económico.



CENTRO ACUÍCOLA Y AGROINDUSTRIAL DE GAIRA

Ubicado en Gaira, Santa Marta, tiene un enfoque en las áreas acuícolas y agroindustriales. Ofrece programas de formación en acuicultura, agricultura, ganadería, procesamiento de alimentos y demás actividades agropecuarias, con énfasis en técnicas sostenibles y productividad agrícola.

Fueron beneficiadas aproximadamente 34.330 personas en formaciones Tecnólogos, Técnicos, Operarios y Complementarias, orientadas a poblaciones campesina, comunidades afro, desplazados por la violencia, víctimas, indígenas, emprendedores, poblaciones vulnerables (Personas con discapacidad y poblaciones NARP), presos custodiados por el INPEC, jóvenes vulnerables, mujer cabeza de hogar, negritudes, Proceso de Reintegración y Adolescentes desvinculados de Grupos Armados Organizados al margen de la ley, tercera edad.

Grupos de interés, comunidad en general, poblaciones campesinas, comunidades afro, desplazados por la violencia, víctimas, indígenas, emprendedores, poblaciones vulnerables (Personas con discapacidad y poblaciones NARP), presos custodiados por el INPEC, jóvenes vulnerables, mujer cabeza de hogar, negritudes, Proceso de Reintegración y Adolescentes desvinculados de Grupos Armados Organizados al margen de la ley, tercera edad.

La vocación económica es diversa, en el departamento del Magdalena, como son:

- Agrícola
- Agropecuaria
- Ambiental
- Acuícola
- Industrial (electricidad, electrónica, automotriz, mecánica industrial, soldadura, construcción)



1. Formación profesional integral

Para el año 2026, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, estará a la vanguardia de la cualificación del talento humano, tanto a nivel nacional como internacional. Esto se logrará a través de la formación profesional integral, el empleo, el emprendimiento y el reconocimiento de aprendizajes previos. Nuestro objetivo es generar valor público y fortalecer la economía campesina, popular, verde y digital, siempre con un enfoque diferencial, orientado a la construcción del cambio, la transformación productiva, la soberanía alimentaria y la consolidación de una paz total, materializando así la autonomía territorial, y promoviendo la justicia social, ambiental y económica.

Es importante resaltar que, todos los procesos de formación que ofrece el SENA, son gratuitos y garantizan las herramientas adecuadas para que las personas puedan vincularse al mercado laboral.

Tabla 1: Formación profesional integral en la Regional Magdalena

VIGENCIA	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS	%EJECUCIÓN CUPOS
Ene – Sept 2024	111.509	83.037	74.47%
Oct - Dic 2024	111.509	106.959	95.92%
Ene – Sept 2025	106.874	82.890	77.56%

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

- **Formación Tecnológica.**

En cumplimiento del artículo 2.5.3.2.1.1. del Decreto 1075 de 2015, donde se señala que, para ofrecer y desarrollar un programa académico superior, en el domicilio de una institución de educación superior, o en otro lugar, se requiere contar previamente con el registro calificado del mismo, el cual es otorgado por el Ministerio de Educación Nacional, de ahí que la oferta presencial de formación tecnológica se tenga para algunos programas en el Distrito de Santa Marta, y en el municipio de Ciénaga. En la tabla siguiente, se presentan las cifras de las metas de educación superior para el corte de la presente audiencia pública de rendición de cuentas.

Tabla 2: Metas de educación superior

VIGENCIA	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS	%EJECUCIÓN CUPOS
Ene – Sept 2024	6.376	4.836	75.85%
Oct - Dic 2024	6.376	5.632	88.33%
Ene – Sept 2025	6.451	5.602	78.47%

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



- **Formación de Técnicos y Otros.**

La formación de técnicos constituye la principal estrategia a través de la cual el SENA pretende alcanzar su misión. Está dirigida a desarrollar y fortalecer las competencias de los jóvenes para su inserción al mundo del trabajo, en virtud de ello, la Dirección Regional del Magdalena a través de los dos (2) centros de formación, adelantó una ejecución de 20.523 en el 2024 alcanzando un 94.%.

Tabla 3: Formación técnicos y otros

VIGENCIA	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS	%EJECUCIÓN CUPOS
Ene – Sept 2024	21.566	19.812	91.61%
Oct - Dic 2024	21.566	20.523	94.90%
Ene – Sept 2025	21.938	18.800	85.70%

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

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

El SENA, es una de las alternativas con las cuales cuenta el Ministerio de Educación Nacional para desarrollar la “política nacional de articulación de la oferta educativa con el mundo productivo y la formación de competencias laborales”, particularmente en el propósito de desarrollar en las y los estudiantes, competencias laborales específicas, en las propias instituciones Educativas.

Es así como la articulación del SENA con la educación media, es una estrategia institucional que integra contenidos curriculares, pedagógicos, didácticos, así como recursos humanos y de infraestructura del SENA, con los de instituciones educativas oficiales y privadas de la educación media académica y técnica.

En la presente vigencia, el SENA Regional Magdalena, impacta a 21 municipios del Departamento, generando una cobertura del 70% con 114 instituciones educativas a través de convenios suscritos con las secretarías de educación departamental, distrital y de Ciénaga en el sector público y con el sector privado, brindando formación técnica laboral de calidad a 13.836 estudiantes de grados 10 y 11 de la Educación Media, en programas pertinentes con el desarrollo regional, logrando una ejecución del 97.15% y generando un proceso de certificación de 5.143 con un porcentaje de ejecución del 94.83% para la vigencia 2024.



Entre enero y septiembre del 2025, se cuenta con 13.353 estudiantes vinculados al programa de articulación de una meta de 14.186 cupos para un porcentaje de ejecución del 94.17%.



- **Formación Complementaria.**

Por otra parte, de acuerdo con el plan estratégico y el plan de acción de los centros de formación, se focalizan esfuerzos y recursos para desarrollar acciones de formación complementaria en respuesta a las necesidades de formación que demandan el sector productivo y social, para mejorar el desempeño de los trabajadores.

Esta formación está orientada a actualizar conocimientos, habilidades y destrezas de las personas, para suplir deficiencias en el oficio que desempeñan, a fin de que alcancen el nivel de eficiencia propio de la ocupación. Su duración es flexible, de acuerdo con el nivel los participantes.



Durante la vigencia 2024, se alcanzó una ejecución de 61.867 aprendices correspondiente a un 95.23 % de una meta de 95.23% y un alcance a septiembre en la presente vigencia 2025 de un 58.981, correspondiente a un 75.3 %.

Tabla 4: Formación complementaria en la Regional Magdalena

VIGENCIA	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS	%EJECUCIÓN CUPOS
Ene – Sept 2024	83.507	58.389	69.92%
Oct - Dic 2024	83.507	80.804	96.76%
Ene – Sept 2025	78.435	58.981	75.3%

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

- **Certificación.**

Un aspecto importante y trascendental, dentro del proceso de formación, está constituido por la certificación, entendida como el acto administrativo, por el cual el SENA otorga títulos o certificados a los aprendices que culminan satisfactoriamente el proceso de formación, reconoce así en el aprendiz de manera completa las habilidades y competencias adquiridas y da constancia de la capacidad y la calidad que posee para desempeñarse en el mundo laboral. El SENA a través de la Regional Magdalena durante la vigencia del 2024 otorgó 57.399 certificados logrando una ejecución del 116.16% con respecto a la meta de 49.414 y en el 2025 se han emitido 23.762 certificados, logrando una ejecución del 46.85%, en formaciones tecnológicas, técnicas y otros y complementaria, según detalle:

Tabla 5: Certificados en formaciones tecnológicas, técnicas y otros y complementaria

PROCESO DE CERTIFICACION	Enero – septiembre 2024			Octubre- Diciembre 2024			Enero – Septiembre 2025		
	MET A	EJECUCIÓN	% EJE	MET A	EJECUCIO N	% EJE	MET A	EJECUCIO N	% EJE
Educación Superior	1.581	389	24,60 %	1.581	668	42.25 %	1.262	424	33.6 0%
Formación Técnico Laboral y Otros	8.856	1.112	12.56 %	8.856	6.500	73.40 %	8.852	1.043	11.7 8%



Formación Complementaria	38.977	23.806	61.08 %	38.977	50.231	128.87 %	40.610	22.295	54.90 %
Formación Profesional Integral	49.414	25.307	51.21 %	49.414	57.399	116.16 %	50.724	23.762	46.85 %

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

- **Programa de bilingüismo**

El programa de Bilingüismo del SENA, es la respuesta de la Entidad a los requerimientos del sector productivo, en cuanto a la formación de sus futuros trabajadores en una lengua extranjera o segunda lengua, que les permite un mejor desempeño laboral, aumentando la competitividad y calidad del servicio de sus empresas en comparación con sus pares a nivel mundial.

Durante la vigencia 2024, la Regional Magdalena favoreció este propósito a 7.272 aprendices con una ejecución del 96.99% correspondiente a una meta de 7.498. Para la vigencia 2025, a corte del mes de septiembre se ha adelantado la formación con 6.294 aprendices de una meta de 8.340 en modalidad virtual y presencial, logrando una ejecución hasta el momento de 75.45%.

- **Retención**

La retención es un indicador clave en los procesos de formación, la Regional Magdalena propende por alcanzar significativos índices de retención que permitan la culminación del proceso de formación tanto para la modalidad presencial como virtual; de ahí que nuestros indicadores de retención se han dado según detalle:



Tabla 6: Indicadores de Retención PRESENCIAL

RETENCIÓN PRESENCIAL	Enero – septiembre 2024			Octubre- Diciembre 2024			Enero – Septiembre 2025		
	MET A	EJECUCIÓN	% DES	MET A	EJECUCIÓN	% DES	MET A	EJECUCIÓN	% DES
Educación Superior	99%	95.94%	-3.06%	99%	95.47%	- 3.53 %	99.00 %	96.65%	97.63%
Formación Técnico Laboral y Otros	95%	97.12%	2.12%	95%	92.15%	- 2.85 %	95.00 %	96.75%	101.84%
Formación Complementaria	78%	92.88%	14.88%	78%	91.25%	13.25 %	78.00 %	91.54%	117.36%
Formación Profesional Integral	87.50%	94.42%	6.92%	87.50 %	91.64%	4.14 %	87.50 %	93.50%	106.86%

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Tabla 7: Indicadores de Retención VIRTUAL

RETENCIÓN PRESENCIAL	Enero – septiembre 2024			Octubre- Diciembre 2024			Enero – Septiembre 2025		
	MET A	EJECUCIÓN	% DES	META	EJECUCIÓN	% DES	META	EJECUCIÓN	% DES
Educación Superior	89.00%	98.58%	9.58%	89.00 %	89.4%	0.43 %	93.00 %	95.40%	102.58%
Formación Técnico Laboral y Otros	83.00%	98.24%	3.41	83.00 %	97.80%	14.80 %	95.00 %	97.50%	102.63%
Formación Complementaria	22%	-35.65%	13.65%	22.00 %	19.70%	- 2.30 %	32.00 %	31.20%	97.49%
Formación Profesional Integral	64.67%	43.48%	6.92%	64.67 %	28.09%	- 36.56	63.00 %	39.23%	62.28%

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



2. Empleo y Empleabilidad

Agencia Pública de Empleo del SENA (APE)

Con 30 años de experiencia, la Agencia Pública de Empleo, brinda un servicio gratuito que facilita el contacto organizado entre quienes buscan empleo y las empresas que requieren talento humano. Además, es un operador autorizado en el país para realizar procesos de intermediación laboral en el exterior. Cualquier persona, sin ninguna discriminación, puede acceder a sus servicios e iniciar la búsqueda de empleo. De igual forma, toda empresa legalmente constituida puede registrar vacantes para encontrar el talento humano que requiere.

El SENA, a través de la Agencia Pública de Empleo, gestiona los mecanismos y estrategias de atención dirigidas a poblaciones vulnerables, con el fin de aportar al mejoramiento de su perfil ocupacional y aumentar sus niveles de inserción social y productiva.

Las poblaciones caracterizadas como vulnerables, a las que el SENA brinda acompañamiento y su oferta de servicios son: víctimas de la violencia, personas con discapacidad, grupos étnicos, personas privadas de la libertad, madres cabeza de hogar, reintegrados y reincorporados, jóvenes vulnerables, adolescentes en conflicto con la Ley Penal, población retornada, migrantes, entre otros a los cuales les brindamos los servicios de:

2.1 Intermediación laboral

Permite el contacto organizado entre el buscador de empleo y la empresa que busca talento humano y que cuenta con vacantes disponibles. El objetivo es facilitar la consecución de un puesto de trabajo, siendo los empresarios, los únicos responsables del proceso de selección y cumplimiento de las condiciones laborales ofertadas.

2.2 Orientación Ocupacional

Brinda herramientas y desarrolla habilidades que facilitan la búsqueda activa de empleo y la participación exitosa en un proceso de selección. Para esto, un equipo de profesionales a nivel nacional, analiza la hoja de vida, orienta a los usuarios para la identificación, elaboración, y/o mejoramiento del perfil mediante acciones de formación complementaria, calificación y/o recalificación laboral, y certificación de competencias laborales y realiza talleres de orientación ocupacional en temáticas como: identificación de intereses y



habilidades ocupacionales, hoja de vida y carta de presentación, entrevista y pruebas psicotécnicas, entre otras.

Así mismo, para las empresas, se apoya en la elaboración de perfiles ocupacionales, uso de la herramienta virtual de intermediación laboral, publicación de vacantes, preselección de candidatos y logística en el proceso de selección de talento humano.

2.2.1 Servicios para Usuarios Buscadores de Empleo

- a) Búsqueda de empleo en línea a través de ape.sena.edu.co
- b) Miles de vacantes disponibles en todo el país.
- c) Convocatorias de empleo nacionales e internacionales.
- d) Ferias y micro ferias de empleo para participar en procesos de preselección.
- e) Orientación ocupacional en temas como: inducción a la aplicación web para el registro de la hoja de vida, identificación de intereses y habilidades ocupacionales, preparación a la vida laboral, hoja de vida, presentación de entrevistas y pruebas de selección, competencias blandas, redes efectivas en la búsqueda de empleo, entre otros.

2.2.2 Servicios para poblaciones vulnerables

- a) Intermediación laboral y orientación ocupacional.
- b) Acceso a formación complementaria, formación titulada y certificación de competencias laborales.
- c) Remisión a emprendimiento para asesoría en la creación de empresa en el sector rural y urbano.

2.2.3 Servicios para empresas

- a) Capacitación en manejo de la aplicación web para la publicación de vacantes.
- b) Seguimiento a los procesos de intermediación laboral de la empresa.
- c) Remisión a Formación para recalificación y cualificación de personal a través de cursos cortos.
- d) Acceso a las oficinas de la Agencia Pública de Empleo del SENA para talleres y procesos de preselección.
- e) Convocatorias especiales para perfiles de difícil colocación y procesos de formación cerrada o dual.
- f) Agencia Pública de Empleo Transnacional que realiza procesos de intermediación laboral con empresas extranjeras que requieren talento humano colombiano.
- g) Ferias y micro ferias de empleo en las 33 regionales del país para que los empresarios puedan realizar procesos de preselección.



- h) Elaboración y difusión de piezas de comunicación sobre convocatorias a través de e-mail, página web y otros canales del SENA.

Todos los servicios que ofrece la Agencia Pública de Empleo son completamente públicos, gratuitos y no requiere de intermediarios. Los esfuerzos del SENA, se orientan a garantizar una articulación efectiva entre la estrategia institucional y la operación misional, mediante el diseño e implementación de acciones, objetivos, actividades, indicadores y productos que permitan alcanzar el cumplimiento de las metas establecidas.

La Agencia Pública de Empleo del SENA, operando bajo el Decreto 2520 de 2013, gestiona la colocación laboral para conectar la oferta y la demanda en Colombia. Esta labor genera información crucial para las acciones de formación profesional del SENA, contribuyendo a la disminución del desempleo. La agencia enfoca sus actividades en la evaluación de resultados para el seguimiento del desempeño, el acompañamiento a las regionales y la promoción de servicios de intermediación laboral para perfiles de bienes, servicios y la economía naranja.

Tabla 8: Colocados

INDICADORES	Septiembre 2024			Diciembre 2024			Septiembre 2025		
	META	EJECUCIÓN	% EJE	META	EJECUCIÓN	% EJE	META	EJECUCIÓN	% EJE
Colocados por la APE Egresados SENA	5.125	2.917	56,92%	5.125	4.172	81,40%	4.888	3.288	67%
Colocados por la APE - NO SENA	3.494	3.502	100,23 %	8.619	3.343	108,40 %	8.357	6,670	80%
Total	8.619	6,419	157,15 %	13.744	7.515	189,8%	13.245	9.958	147%

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento y Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

Durante la vigencia correspondiente al mes de septiembre de 2025, el análisis del indicador de colocados de la Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA, refleja un avance significativo en el cumplimiento de las metas establecidas. En cuanto a los egresados SENA, se registra una meta de 4.888 colocaciones, de las cuales se han logrado 3.288, alcanzando un 67% de ejecución, lo que evidencia un progreso sostenido, aunque aún se requiere fortalecer las estrategias de intermediación laboral y articulación con el sector productivo para cumplir la meta anual. Por su parte, el indicador de colocados no SENA, presenta un comportamiento más favorable, con una meta de 8.357 y un cumplimiento de 6.670 colocaciones, equivalente a un 80% de



ejecución. Este resultado demuestra una gestión efectiva en los procesos de vinculación laboral y una respuesta positiva del mercado frente a los servicios de intermediación ofrecidos por la APE SENA, consolidando su papel como agente dinamizador del empleo en la región.

Tabla 9: Otros Indicadores Pertenecientes a la APE

INDICADOR RES	Septiembre 2024			Diciembre 2024			Septiembre 2025		
	META	EJECUCI ÓN	% EJE	META	EJECUCI ÓN	% EJE	META	EJECUCI ÓN	% EJE
Inscritos	22.272	20.009	89,84%	22.272	23.313	104,67 %	22.842	21.760	82,72 %
Vacantes	13,595	9.977	73,39%	13.595	14.377	105,75 %	13.603	12.619	80,24 %
Orientados	30.854	25.562	82,85%	30.854	31,378	101,70 %	34.660	23.569	83,16 %

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento y Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

Al cierre de la vigencia correspondiente al mes de septiembre de 2025, los indicadores de gestión de la Agencia Pública de Empleo (APE), Regional Magdalena, evidencian un desempeño favorable y un alto nivel de cumplimiento frente a las metas establecidas. En el indicador de inscritos, se fijó una meta de 22.842 personas, de las cuales se han alcanzado 21.760, representando un avance del 95%, lo que refleja una efectiva estrategia de captación y registro de usuarios.

En cuanto al indicador de vacantes, con una meta de 13.603 y un total de 12.619 registradas, se evidencia un 93% de ejecución, demostrando una articulación constante con el sector empresarial para la oferta de oportunidades laborales. Por último, el indicador de orientados presenta una meta de 34.660 personas y un logro de 23.569, correspondiente al 68% de ejecución, lo que denota un avance importante, aunque se requiere fortalecer las acciones de acompañamiento y orientación ocupacional para alcanzar la meta proyectada al cierre del año. En conjunto, estos resultados reflejan una gestión comprometida con el fomento del empleo y la inclusión laboral en la región.

Durante el periodo evaluado, la Agencia Pública de Empleo del SENA Regional Magdalena, desarrolló acciones estratégicas orientadas al fortalecimiento de los servicios de intermediación laboral, empleabilidad y orientación ocupacional.



Entre las actividades más destacadas se encuentran:

- **Articulación con el sector empresarial** para la identificación de vacantes y necesidades de talento humano, promoviendo la vinculación laboral de aprendices y egresados del SENA.
- **Procesos de orientación ocupacional grupales e individuales**, enfocados en fortalecer competencias blandas, habilidades para la búsqueda de empleo y proyección profesional de los usuarios.
- **Atención diferencial a poblaciones priorizadas** (jóvenes, mujeres, víctimas del conflicto, población con discapacidad y comunidades étnicas), garantizando inclusión e igualdad de oportunidades.

La Regional Magdalena presentó un alto nivel de cumplimiento en los principales indicadores de gestión definidos para la vigencia, logrando avances significativos en los componentes de inscritos, vacantes, colocaciones y orientaciones. En términos generales, la regional se mantuvo dentro del rango de cumplimiento superior al 90% respecto a las metas trazadas en el plan operativo, destacándose el indicador de orientaciones laborales, que alcanzó un progreso notable frente a la meta anual.

El compromiso de los dinamizadores, la articulación con los centros de formación y la colaboración interinstitucional fueron determinantes para este resultado positivo.

- **Población beneficiaria (grupos de valor) número, características poblacionales**

La población beneficiaria está conformada por buscadores de empleo, pertenecientes a diversos grupos de valor e interés, entre ellos jóvenes, mujeres, víctimas del conflicto armado, personas con discapacidad, adultos mayores y egresados del SENA. Durante la vigencia analizada, más de 21.000 personas accedieron a los servicios de inscripción, orientación y colocación laboral, reflejando una atención amplia, inclusiva y con enfoque diferencial.



Los servicios ofrecidos por la APE SENA, beneficiaron directamente a la población al facilitar su acceso a oportunidades laborales formales, fortalecer sus competencias a través de procesos de orientación ocupacional y generar articulación con empresas del sector productivo. Esto permitió mejorar la empleabilidad, promover la inclusión laboral de grupos vulnerables y contribuir al desarrollo económico y social del departamento del Magdalena.

- **¿Cuáles son los principales retos que tiene la regional en esta materia?**

Entre los retos más relevantes se encuentran:

- Incrementar la cobertura y efectividad de los procesos de orientación ocupacional.
- Ampliar la vinculación empresarial mediante estrategias de relacionamiento y convenios con el sector privado.
- Fortalecer la atención en zonas rurales y de difícil acceso.
- Potenciar el uso de herramientas tecnológicas para optimizar la gestión de vacantes y usuarios.
- Implementar estrategias diferenciales que garanticen la inclusión laboral de poblaciones priorizadas y vulnerables

3. Emprendimiento y Empresarismo

Fondo Emprender

Es un fondo de capital semilla creado por el Gobierno Nacional, cuyo objetivo es apoyar proyectos productivos, que integren los conocimientos adquiridos por los emprendedores en sus procesos de formación, con el desarrollo de nuevas empresas. El Fondo Emprender facilita el acceso a capital semilla, al poner a disposición de los beneficiarios, los recursos necesarios en la puesta en marcha de las nuevas unidades productivas. El nivel de cumplimiento de metas ha sido positivo y progresivo durante el periodo 2024 con un rendimiento especial hasta el mes de diciembre 2024.



- **Septiembre del 2024:**

En la vigencia 2024, se puede visualizar a corte del mes de septiembre las metas alcanzaron un nivel de ejecución del 41, 18% en cuanto a las empresas creadas por el Fondo emprender. Asimismo, se logró un avance significativo en los empleos potenciales generados por el Fondo emprender, alcanzando una ejecución del 40,32% sobre una meta anual de los 62 empleos generados.

- **Diciembre del 2024**

Este desempeño, demuestra un avance importante en el segundo semestre del año 2024, con un cumplimiento superior al 80% de las metas, tanto en empresas, como en empleos generados por el Fondo emprender.

- **Septiembre del 2025**

En el corto plazo se podrán evidenciar grandes avances, teniendo en cuenta que se asesoró en formulación de planes de negocios, para postular a aproximadamente a 17 convocatorias nacionales que se abrieron el 3 de septiembre y que el cierre programado estaba hasta el 14 de octubre de la presente vigencia, realizando desde la Coordinación Nacional de Emprendimiento, hasta el 16 de octubre del 2025.

Los indicadores se encuentran en cero ejecuciones, debido a que los procesos de formulación, evaluación y asignación de recursos están en curso. La Regional Magdalena se encuentra en una etapa inicial del ciclo operativo de la vigencia 2025.

El fondo emprender benefició a los grupos de valor de la siguiente manera:

- a) Facilitó el acceso a capital semilla, permitiendo la creación de empresas formales
- b) Impulso la empleabilidad Regional, con 52 empleos potenciales generados hasta diciembre.
- c) Fortaleció la economía local a través de la creación de nuevas unidades empresariales



- **Emprendimientos significativos para la Regional**

a) Artistic Academyc SAS:

La primera escuela de artes en la ciudad de Santa Marta de enseñanza cultural de manera técnica, ofreciendo clases de Danzas y Música, para atender la demanda de este servicio entre las familias, padres de familia, niños, jóvenes o adultos de nuestra Ciudad. Entregando un servicio de calidad, con el apoyo de instructores con formación técnica, tecnológica o profesional, con experiencia práctica y docente en cada área de formación. Esta empresa logró superar con creces las proyecciones de ventas proyectadas en el plan priorizado por Fondo Emprender, convirtiéndola en un referente a nivel regional en el sector de las industrias culturales y creativas

Principales retos que tiene la regional

Poder aumentar la cobertura en la atención a las subregiones:

- Tener mayor presencia en las subregiones, con el propósito de realizar un acompañamiento en tiempo real a las comunidades de la economía campesina y economía popular, para que puedan estructurar y postular propuestas de calidad, que les permita jalonar recursos capital semilla en convocatorias individuales y colectivas, para tal efecto se está gestionando ante Coordinación Nacional de Emprendimiento, un mayor número de orientadores para poder cumplir con este desafiante reto.

Con nuestro accionar mantendremos informados y motivados a los emprendedores de todos los sectores económicos y brindarles el soporte necesario, para que desarrollen sus proyectos exitosamente. Con nuestra presencia, en cada Sub región del Departamento del Magdalena, podremos garantizar el acompañamiento y seguimiento integral, en el proceso de ejecución de recursos, priorizando el cumplimiento de los indicadores de gestión de las empresas fondo emprender y el cumplimiento de los tiempos establecidos en la ejecución de los recursos asignados, lograr la condonación y consolidación de las empresas que les permita continuar al programa de fortalecimiento empresarial con sus convocatorias nacionales.



Tabla 10: Fondo Emprender 01 de octubre 2024 y a 30 de septiembre 2025

FONDO EMPRENDER	Septiembre 2024			Diciembre 2024			Septiembre 2025		
	Metas	Ejecución	%Eje	Metas	Ejecución	%Eje	Metas	Ejecución	%Eje
Empresas creadas por el Fondo Emprender	17	7	41,18%	17	14	82,35%	30	0	0
Empleados potenciales generados en el Fondo Emprender	62	25	40,32%	62	52	83,87%	59	0	0

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

Durante el periodo comprendido entre septiembre y diciembre del 2024, se observa un incremento significativo en la gestión del Fondo emprendar. El número de planes viabilizados paso de 15 a 51 planes de negocio lo que representa un aumento 204% De igual forma, los planes priorizados con asignación de recursos crecieron de 7 a 14 planes de negocios duplicando la cifra inicial.

En términos financieros, los recursos asignados aumentaron más de 186 millones, pasando aproximadamente \$678 millones en septiembre y a más de 865 millones, en el mes de diciembre del 2024. Este crecimiento refleja una intensificación en el apoyo de emprendimiento en el último trimestre del año.

Tabla 11: Planes viabilizados Fondo Emprender

Descripción	Sept 2024	Dic 2024	Sept 2025
Planes viabilizados	15	51	0
Planes Priorizados (con asignación \$)	7	14	0
Recursos Asignados (Millones)	678,318,921	865,195,562	0
No. Empleos Potenciales	25	27	0

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

Por otro lado, el número de empleos generados, también mostro una leve mejora incrementándose de 25 empleos a 27, para un total de 52 empleos, lo cual represento un 83,87%. Sin embargo, para septiembre del 2025, no se registran planes de negocios viabilizados, priorizados, ni recursos asignados, información que depende de los resultados generados en las convocatorias que cerraron el 16 de octubre del 2025, en nuestro diario accionar estamos atendiendo emprendedores del amplio territorio del departamento del Magdalena,



colocando las tareas, haciéndoles seguimiento para poder perfilarlos a las convocatorias abiertas y anunciadas, todo con la firme intención de estructurar propuestas sólidas que logren ser viabilizadas en convocatorias FE.

De acuerdo con la tabla, los planes viabilizados y priorizados para septiembre y diciembre de 2024 muestran un avance positivo, con 15 planes de negocios viabilizados para septiembre del año 2024 y terminando con 51 planes viabilizados para diciembre del 2024 y una asignación de recursos de 865.195.562 pesos millones de pesos en total. El número de empleos potenciales generados (25 empleos se reportaron en septiembre del 2024 y finalizamos con 27 empleos reportados en el mes de diciembre; indica un impacto directo en la población beneficiaria, lo que se ha podido materializar en la priorización y asignación de recursos, en convocatorias multisectoriales, convocatorias para campesinos, PDET, personas cuidadoras convocatorias rurales, convocatorias discapacidad, convocatorias para mujeres y convocatorias para jóvenes.

- **Servicios y programas que beneficiaron a los grupos de valor e interés**

La Regional Magdalena viene desarrollando actividades para fortalecer el emprendimiento y Empresarismo en la región, a través de estrategias como:

- a) Implementación de 2 centros de operación (CLPE y CAAG) bajo la marca SENA a través del Centro de Desarrollo Empresarial e inserción en la Red Global Centro de Desarrollo Empresarial en el SENA Regional Magdalena.
- b) La Regional Magdalena ha venido desarrollando, con su equipo de trabajo, estrategias que logren la participación de todo el Departamento y llegando aquellos emprendedores que tienen ideas de negocios importantes y que una vez viabilizados, permiten el crecimiento económico de la región y el mejoramiento de vida de la comunidad, lo que nos ha permitido lograr impacto económico en cada una de los municipios de nuestro extenso departamento del Magdalena, destacándose la priorización de planes postulados en municipios como Fundación, El Banco, Aracataca, Algarrobo, El Piñón y Cerro de San Antonio , localidades que no habían tenido participación en convocatorias nacionales fondo emprender. Esto beneficia principalmente a emprendedores que requieren financiamiento y apoyo, para iniciar o consolidar sus proyectos, fomentando el desarrollo económico local y la generación de empleo.



- **Empresas creadas por otras fuentes de Financiación**

Tabla 12: Resultados del programa de Emprendimiento en la vigencia 01 de octubre 2024 a septiembre 2025.

Vigencia	No. planes	Empleos
Septiembre 2024	10	0
Diciembre 2024	10	0
Septiembre 2025	12	0

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

- **Acciones más significativas desarrolladas durante el periodo**

Durante el periodo evaluado el programa de emprendimiento, reporto la gestión de un total de 32 planes de negocios, distribuidos, de casi manera equitativa, en los tres cortes que se observan en 10 planes de negocio, en septiembre del 2024, 10 planes de negocios en el mes de diciembre y un incremento de 12 planes de negocios, en septiembre del 2025. Esta cifra refleja la continuidad en el esfuerzo por estructurar las iniciativas emprendedoras a lo largo de la vigencia.

- **Cumplimiento de metas Población Beneficiaria (grupos de valor)**

Durante el cumplimiento en este indicador, entre la vigencia del 2024 y 2025, se lograron avances significativos. El cumplimiento de las metas se refleja tanto en la formulación de los planes de negocio, como en la atención a los emprendedores, que solicitan asesoría en el programa, otras fuentes de financiación.

- **Emprendimientos significativos para la regional**

- a) Cabutours
- b) Soaps Natural

Principales retos que tiene la regional

La Regional tiene como reto revisar su estrategia de selección, formación, financiación y acompañamiento a emprendedores, con el fin de mejorar efectividad del programa, priorizando los planes de negocio con alto potencial de impacto y sostenibilidad.



- **Acciones más significativas desarrolladas durante el periodo**

Durante el periodo comprendido entre septiembre del 2024 y septiembre del 2025, el programa de fortalecimiento empresarial, logró impactar positivamente con 42 empresas, generando 25 empleos, cumpliendo con el 100% en este indicador, detallado en la tabla 6.

Tabla 13: Resultados del programa de fortalecimiento Empresarial en la vigencia 01 de octubre 2024 a septiembre 2025.

Vigencia	Empresas fortalecidas	Empleos generados a partir del Fortalecimiento
Septiembre 2024	22	12
Diciembre 2024	25	12
Septiembre 2025	17	13

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento.

- **Cumplimiento de metas Población Beneficiaria (grupos de valor)**

Como se indicó en la pregunta anterior, se evidencia que durante la vigencia comprendida entre septiembre del 2024 y septiembre del 2025, el programa de Fortalecimiento Empresarial, logró un alto nivel de cumplimiento en las metas establecidas, favoreciendo a grupos de personas jurídicas (organizaciones) a quienes se les ha realizado toda una ruta de atención con los servicios que presta el Centro de Desarrollo Empresarial.

Durante el periodo en cuestión fueron 42 empresas. Estas empresas fortalecidas corresponden a grupos con enfoque diferencial y territorial y sus representantes jóvenes emprendedores, población víctima y vulnerable, mujeres emprendedoras, personas con discapacidad y campesinos.



- **Emprendimientos significativos para la regional**

1. PILONERAS SAS:

En Piloneras buscamos rescatar productos típicos de la cocina del caribe colombiano, a través de la comercialización de productos listos para el consumo y congelados. Con PILONERAS, queremos hacer parte del consumo diario de los samarios y visitantes, por eso nuestra idea es que cada hogar, restaurante, hotel y empresa de la ciudad, pueda encontrar en los supermercados, tiendas de barrio o en nuestro local productos tradicionales como arepas, bollos, peto, empanadas, etc., de igual forma, buscamos preservar las recetas ancestrales, compartiendo los conocimientos de la emprendedora por medio de talleres virtuales y presenciales.

Principales retos que tiene la Regional

La Regional enfrenta varios retos tanto estratégicos como operativos que impactan la efectividad de sus intervenciones y entre los principales desafíos se destacan:

- a) Sostenibilidad de las unidades productivas
- b) Articulación con entidades públicas y privadas
- c) Adaptación a cambios de entorno económico y productiva



4. Sena Emprende Rural – SER

- **Acciones más significativas desarrolladas durante el periodo**

SER, es un programa orientado a la inclusión social de personas y comunidades vulnerables en zonas rurales, aporta competitividad al campo colombiano, mediante el desarrollo de proyectos productivos, unidos a un programa de formación, a través del cual se desarrollan competencias técnicas y emprendedoras, para la conformación de unidades productivas rurales sostenibles y la generación de ingresos.

Adicionalmente, brinda un proceso de acompañamiento y fortalecimiento, orientado a disminuir el desempleo estructural, creando condiciones para que los aprendices se incorporen en actividades productivas, mediante la gestación de proyectos asociados al proceso formativo.

Durante la vigencia analizada (2024), el programa Sena Emprende Rural, del Departamento del Magdalena, tuvo un logro significativo en el cumplimiento de sus metas. Se observa un avance entre septiembre del 2024 (69,6%) a diciembre del 2024 (97,54%), lo que refleja una gestión y seguimiento por parte de la Regional Magdalena.

Estos resultados muestran un alto compromiso, por parte de la Regional Magdalena, en el cumplimiento de las metas establecidas, por parte del programa Sena Emprende Rural.

Tabla 14: Sena Emprende Rural en la vigencia 01 de octubre 2024 a septiembre 2025. en el Magdalena.

VIGENCIA	Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	%Ejecución	Metas Cupos	Ejecución Cupos	%Ejecución
Septiembre 2024	3536	2460	69,6%	4676	3332	71,3%
Diciembre 2024	3536	3449	97,54%	4676	4450	95,17%
Septiembre 2025	0	0	0	0	0	0

Fuente: Dirección de Empleo y Trabajo - Grupo Coordinación Nacional de Emprendimiento- Programa SENA
Emprende Rural



- **Cumplimiento de metas Población Beneficiaria (grupos de valor)**

Durante la vigencia del 2024, el programa Sena Emprende Rural del Departamento del Magdalena, logró avances significativos en el cumplimiento de sus metas establecidas. El nivel de cumplimiento refleja una ejecución positiva, que si bien no alcanzo el 100% evidenció una gestión con resultados importantes.

5. Sistema de Investigación, Innovación y Desarrollo Tecnológico –SENNOVA

Con respecto al período 01 de octubre de 2024 a 30 de septiembre de 2025, el área de Innovación y Competitividad propendió por el fortalecimiento de las prácticas investigativas que potencien soluciones a través de proyectos de alto impacto para la comunidad local y nacional. De esta manera, se ejecutaron 6 proyectos I+D+i, adscritos a las diferentes líneas temáticas, entre ellos:

2 proyectos de Investigación Aplicada (SIIF 66)

1 proyecto de Innovación y Desarrollo Tecnológico (SIIF 82)

2 proyectos de Apropiación de la Ciencia, la tecnología y la Innovación (SIIF 65) y

1 proyecto de Tecno parque (SIIF 69).

Tabla 15

Línea	Proyecto	Código	Valor
69	Red Tecno parque Rural Magdalena Vigencia 2024	SGPS-12058-2024	777.598.500
65	Producción Editorial de la Revista Loginn: Una Estrategia de Divulgación para Impulsar la Investigación Científica y Tecnológica.	SGPS-12170-2024	76.357.130
65	Estrategia de divulgación para el fomento de una cultura investigativa con enfoque turístico y ambiental en el departamento del Magdalena.	SGPS-12762-2024	60.000.000
666	Implementación de un consultorio contable como estrategia formativa para el fortalecimiento de la economía popular en el departamento del Magdalena.	SGPS-12765-2024	91.628.350
66	Tejiendo identidad: Rescate cultural de técnicas ancestrales como estrategia de apropiación identitaria para la producción textil bio-étnica. Fase 2.	SGPS-13015-2024	93.277.280
82	Fortalecimiento de la herramienta tecnológica interactiva con realidad virtual como estrategia de aprendizaje autónomo del área contable - Fase 2.	SGPS-12844-2024	98.905.944



Estos proyectos desarrollaron actividades para alcanzar resultados significativos, articulados con el desarrollo de las competencias, de los aprendices vinculados a los diferentes programas de formación, que ejecutaron estos proyectos, especialmente beneficiando a los programas tecnológicos, que se encuentran regulados por las condiciones de calidad, para la obtención y renovación de registros calificados.

De igual manera, desde Sennova, se adelantó la asesoría y el acompañamiento para la formulación y presentación de proyectos I+D+i, tanto en la estrategia Regional, como la estrategia Nacional, establecida en la Convocatoria de Proyectos Sennova 2025 y 2026, incluidos dentro del período, orientando las necesidades y temáticas, en articulación con el Plan Tecnológico de los centros de formación, donde se presentaron los siguientes planes y proyectos:

Tabla 16

Línea	Proyecto	Código	Valor
69	Red Tecnoparque Rural Magdalena Vigencia 2024	SGPS-12058-2024	777.598.500
65	Producción Editorial de la Revista Loginn: Una Estrategia de Divulgación para Impulsar la Investigación Científica y Tecnológica.	SGPS-12170-2024	76.357.130
65	Estrategia de divulgación para el fomento de una cultura investigativa con enfoque turístico y ambiental en el departamento del Magdalena.	SGPS-12762-2024	60.000.000
666	Implementación de un consultorio contable como estrategia formativa para el fortalecimiento de la economía popular en el departamento del Magdalena.	SGPS-12765-2024	91.628.350
66	Tejiendo identidad: Rescate cultural de técnicas ancestrales como estrategia de apropiación identitaria para la producción textil bio-étnica. Fase 2.	SGPS-13015-2024	93.277.280
82	Fortalecimiento de la herramienta tecnológica interactiva con realidad virtual como estrategia de aprendizaje autónomo del área contable - Fase 2.	SGPS-12844-2024	98.905.944

Por otra parte, se promovieron escenarios de transferencia de conocimiento, para incentivar la cultura de la innovación en la región, y se continuó fortaleciendo las capacidades investigativas de aprendices e instructores, a través del desarrollo de charlas y talleres que apuntaron a disminuir brechas en I+D+i, a través de la implementación del plan de acción, elaborado para la gestión del conocimiento, en cada centro de formación, con el fin de desarrollar estrategias que fortalezcan los Grupos y semilleros de Investigación.



Se divulgaron los avances y resultados de investigaciones, generados en los centros de formación, a través de la participación en eventos y la publicación de resultados. Asimismo, la revista Loginn editada por el CLPEM, se presentó como un espacio para la divulgación de resultados de investigaciones, tanto del centro de formación, como de carácter nacional e internacional.

Dentro de otros aspectos relevantes que se desarrollaron durante este periodo están los siguientes:

- a) 1 grupo de investigación categorizado ante el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación en Categoría C.
- b) 8 semilleros de investigación.
- c) Participación en el proyecto Nacional “Pan con Masa Madre”, atendiendo a una meta de 30 panaderías.
- d) Se recibió aval para participación de 12 aprendices en encuentros zonales de semilleros de investigación en San Andrés y Pereira.
- e) Más de 500 aprendices beneficiados con actividades I+D+i en el CLPEM
- f) Publicación de 2 números de la Revista Loginn.
- g) Participación de 11 aprendices vinculados a proyectos I+D+i, a través de contratos de aprendizaje.

- **Cumplimiento de metas**

Durante el periodo establecido, se logró un cumplimiento del 100% de las metas definidas, alcanzando de manera completa cada uno de los objetivos planeados. Los indicadores muestran que se cumplieron las expectativas, impactando positivamente en los objetivos propuestos, reflejando una gestión eficaz del tiempo y los recursos.

- **Población beneficiaria (grupos de valor)**

Para este periodo, los beneficiarios directos de las actividades de I+D+i, desarrolladas por Sennova incluyen a aprendices, instructores y la comunidad local y nacional.



- **Servicios y programas de la entidad beneficiaron a los grupos de valor e interés**

Los servicios y programas de Sennova durante la vigencia 2024-2025, beneficiaron significativamente a los grupos de valor e interés, mediante el fortalecimiento de competencias en aprendices, para lo cual los proyectos de I+D+i, ejecutados en el centro de formación, brindaron a los aprendices oportunidades prácticas, para desarrollar competencias en áreas de tecnología, innovación y ciencia, especialmente en programas tecnológicos que cumplen con estándares de calidad.

De igual manera, los proyectos implementados respondieron a necesidades locales y nacionales, proporcionando soluciones que fortalecen la economía local, promueven la sostenibilidad ambiental y contribuyen a la preservación de la cultura. También, los instructores y semilleros de investigación, tuvieron acceso a capacitación y recursos para ejecutar proyectos de mayor impacto, permitiéndoles involucrarse en proyectos avanzados, elevando el nivel académico y promoviendo una cultura de investigación en la región.

Además, la revista Loginn, con dos ediciones publicadas, sirvió como plataforma para divulgar los resultados de investigaciones tanto de los centros de formación como de investigaciones nacionales e internacionales.

- **Proyectos de Innovación en Etapa Productiva**

Durante el período se ha realizado el acompañamiento técnico y metodológico a 44 aprendices, que desarrollan etapa productiva, a través de proyectos de investigación e innovación, fortaleciendo su formación mediante la metodología de certificación por proyectos.

6. Tecnoparque Nodo Rural Itinerante Magdalena

Se activó la operación del plan de acción de Tecnoparque, cuyas líneas de base incluyen:

- TICs e Inteligencia Artificial
- Producción y Transformación
- Materiales y Biotecnología
- Economía Popular y Campesina

Se prioriza el apoyo a proyectos que integren tecnologías con Nivel de Madurez Tecnológica (TRL), mínimo 5. Se fortalece el vínculo con las comunidades rurales, campesinas y pescadores, para promover la economía campesina y el desarrollo territorial sostenible.



- **Autoevaluación de Programas Tecnológicos**

Se brinda apoyo al proceso de renovación de registros calificados, mediante la sistematización de evidencias, revisión de condiciones de calidad y articulación con instructores.

- **Fortalecimiento de Semilleros de Investigación**

Se dinamizan los 8 semilleros de investigación vigentes, organizando actividades y vinculando sus miembros a proyectos Tecnoparque y de I+D+i, así como el acompañamiento que se brinda a los aprendices, para la formulación y ejecución de proyectos para desarrollo de su etapa productiva.

7. El SENA y su papel en la inclusión

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), juega un papel fundamental en la inclusión social y laboral en Colombia, particularmente a través de su enfoque en ofrecer formación técnica y tecnológica de calidad a diferentes grupos de la población. Su papel en la inclusión se puede observar desde varias perspectivas:

- a. Acceso a la educación y formación gratuita:** El SENA ofrece programas de formación gratuitos a personas de diferentes contextos socioeconómicos. Esto contribuye a la inclusión social, al proporcionar a personas de todas las regiones del país, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad, la oportunidad de acceder a educación técnica y tecnológica sin costo.
- b. Programas para grupos vulnerables:** El SENA tiene programas específicos, dirigidos a grupos en situación de vulnerabilidad, como personas con discapacidad, comunidades rurales, jóvenes en situación de riesgo, mujeres, poblaciones afrocolombianas e indígenas, entre otros. Estos programas buscan mejorar las oportunidades laborales y el empoderamiento económico de estos grupos.
- c. Fomento de la inclusión laboral:** Además de ofrecer formación, el SENA también juega un rol clave en la inclusión laboral, promoviendo la vinculación de los egresados a empresas y emprendimientos. A través de su red de aliados y su sistema de intermediación laboral, el SENA ayuda a las personas a encontrar trabajo, lo cual es un factor crucial para la inclusión económica.
- d. Desarrollo de habilidades digitales y tecnológicas:** En un mundo cada vez más digital, el SENA también promueve el acceso a formación en habilidades digitales, lo que permite a más personas, participar activamente en la economía moderna. Esto es especialmente relevante, para las personas de áreas rurales o con menos acceso a la tecnología.



- e. **Promoción de la equidad de género:** El SENA fomenta la inclusión de la mujer, en sectores tradicionalmente dominados por hombres, como la ingeniería, la tecnología, la construcción, entre otros. A través de políticas y programas orientados a la equidad de género, contribuye a la inclusión laboral y social de las mujeres.
- f. **Fortalecimiento del emprendimiento:** El SENA promueve el emprendimiento como una vía para la inclusión, ofreciendo formación y acompañamiento a personas que desean crear su propio negocio. Esto es especialmente relevante para personas que enfrentan barreras en el mercado laboral tradicional o que viven en zonas con menos oportunidades laborales.

- **El cambio es con las mujeres**

El SENA ha implementado diversas acciones y programas para garantizar los derechos de las mujeres y promover su empoderamiento en el ámbito laboral, educativo y social. Algunas de las acciones más significativas incluyen:

1. Formación y Capacitación

- **Programas de formación técnica y tecnológica:** El SENA ha diseñado programas educativos, dirigidos específicamente a mujeres, con el objetivo de mejorar sus oportunidades de empleo y autonomía económica. Estos programas incluyen áreas como tecnología, comercio, salud, diseño, artes, entre otros. Cursos virtuales y presenciales: Además de los programas presenciales, el SENA ofrece una amplia variedad de cursos virtuales accesibles para mujeres en todo el país, facilitando su acceso a la educación sin importar su ubicación.

2. Emprendimiento Femenino

- **Incentivos para emprendedoras:** El SENA ha promovido el emprendimiento femenino, mediante programas que brindan formación, mentoría y financiación a mujeres emprendedoras. La Red de Emprendimiento Femenino y el acompañamiento a través de "Emprende SENA", son ejemplos de acciones orientadas a facilitar el acceso de las mujeres a la creación de empresas.
- **Apoyo a microempresas lideradas por mujeres:** El SENA también trabaja en conjunto con otras entidades gubernamentales y privadas, para ofrecer capacitación y recursos, a mujeres que desean iniciar o fortalecer sus microempresas.



3. Promoción de la Igualdad de Género

- **Política de igualdad de género:** El SENA ha adoptado políticas internas, para promover la igualdad de género dentro de la institución. Esto incluye la implementación de programas de sensibilización sobre los derechos de las mujeres y la prevención de la violencia de género, así como la promoción de la equidad, en el acceso a la formación y en los procesos de selección laboral.
- **Reducción de la brecha de género en la formación técnica:** A través de diversas iniciativas, el SENA ha trabajado para cerrar la brecha de género, en áreas tradicionalmente dominadas por hombres, como la ingeniería, la tecnología, la construcción y la industria.

4. Cultura de Respeto y No Discriminación

- **Prevención de la violencia de género:** El SENA ha implementado programas de prevención y sensibilización para erradicar la violencia de género y fomentar un ambiente seguro y respetuoso para todas las personas, especialmente para las mujeres en los centros de formación y en los lugares de trabajo.
- **Atención integral a mujeres víctimas de violencia:** El SENA ha establecido mecanismos de atención para mujeres víctimas de violencia, incluyendo orientación, acompañamiento psicológico y programas específicos de reintegración laboral y social.

5. Acción Afirmativa para Mujeres Vulnerables

- **Programas de inclusión para mujeres desplazadas, rurales y en situación de discapacidad:** El SENA ha implementado programas especiales, para atender a mujeres en situación de vulnerabilidad, como las mujeres desplazadas por el conflicto armado, las rurales o las que tienen alguna discapacidad. Estos programas buscan darles herramientas para su inserción social y económica.
- **Convocatorias dirigidas a mujeres:** En muchas de las convocatorias de formación y empleo del SENA, se incluyen requisitos o cuotas especiales para mujeres, con el fin de fomentar su participación activa y reducir las desigualdades en el acceso a oportunidades.



6. Fortalecimiento de Redes y Alianzas

- **Alianzas con organizaciones de mujeres:** El SENA ha establecido alianzas con organizaciones de mujeres y entidades del Estado, para fortalecer las políticas públicas de inclusión laboral y social, para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres en Colombia.

Características de las mujeres beneficiadas con los programas del SENA en la regional, cumplimiento de metas, principales programas de formación y sus beneficios:

El SENA ha implementado varias iniciativas y programas que han beneficiado a las mujeres en Colombia, impulsando su inclusión social y económica, promoviendo la igualdad de género en el ámbito laboral y educativo. A continuación, se menciona algunas de las principales formas en que los servicios y programas del SENA, han impactado positivamente a las mujeres:

1. Formación técnica y tecnológica

El SENA ofrece una amplia gama de cursos de formación técnica y tecnológica en sectores estratégicos, algunos de los cuales, están orientados específicamente a fortalecer las competencias de las mujeres. Estos programas les brindan las herramientas necesarias para acceder a empleos de mayor calidad, mejorar su perfil profesional y tener mayores oportunidades de desarrollo laboral.

2. Enfoque de género en programas de emprendimiento

A través de programas de emprendimiento, el SENA fomenta la creación de empresas lideradas por mujeres. Esto incluye asesorías, capacitación y acceso a recursos que permiten a las mujeres iniciar y gestionar sus propios negocios. Además, el SENA ofrece líneas de crédito y apoyo financiero a mujeres emprendedoras, lo cual les proporciona una plataforma para impulsar sus ideas de negocio.

3. Oferta de formación en áreas no tradicionales para mujeres

El SENA ha promovido que las mujeres se inserten en áreas laborales, no tradicionales para su género, como la tecnología, la ingeniería, la construcción, la electricidad, y la industria automotriz, entre otras. Estos sectores, históricamente dominados por hombres, han abierto nuevas puertas para que las mujeres puedan desarrollarse profesionalmente y acceder a mejores salarios.



4. Programas de capacitación en habilidades blandas

El SENA también ofrece programas para el desarrollo de habilidades blandas, como liderazgo, negociación, trabajo en equipo y comunicación, lo cual es crucial para que las mujeres puedan avanzar en sus carreras, desempeñar roles de liderazgo y superar barreras relacionadas con el género en el ámbito laboral.

5. Programas de inclusión para mujeres rurales y en situación de vulnerabilidad

El SENA ha dirigido esfuerzos a las mujeres rurales, ofreciéndoles formación en áreas como la agroindustria, la producción artesanal, el turismo, la tecnología y la producción sostenible. Estas iniciativas permiten a las mujeres rurales, mejorar su calidad de vida, acceder a mercados más amplios y fortalecer su autonomía económica. También existen programas específicos para mujeres en situación de vulnerabilidad, como víctimas de violencia o desplazamiento, para mejorar sus oportunidades laborales y educativas.

6. Proyectos de equidad de género

El SENA ha trabajado en proyectos específicos de equidad de género, enfocados en promover la participación femenina en el ámbito laboral y educativo, eliminando las brechas de género y promoviendo políticas de igualdad. Estas iniciativas buscan sensibilizar tanto a hombres como a mujeres sobre la importancia de la equidad y la participación femenina en todos los ámbitos de la sociedad.

7. Apoyo en el ámbito digital y tecnológico

El SENA ha desarrollado iniciativas como el programa "Mujeres Digitales", dirigido a la capacitación de mujeres en tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Este tipo de formación permite a las mujeres acceder a empleos en un sector clave de la economía actual, reduciendo la brecha digital de género.

8. Programas de apoyo a la conciliación laboral y familiar

El SENA también ha implementado programas que apoyan a las mujeres en su conciliación entre la vida laboral y familiar, lo cual contribuye a la mejora de su calidad de vida, permitiéndoles ser más productivas y tener una mayor participación en el mercado laboral.



9. Visibilización y promoción del talento femenino

El SENA organiza y apoya eventos y actividades, que buscan visibilizar el talento femenino en diversas áreas, como concursos, ferias de empleo y premios. Esto contribuye a fortalecer la presencia de las mujeres en sectores claves de la economía y a inspirar a otras mujeres a seguir carreras profesionales, en ámbitos donde históricamente han sido subrepresentadas.

- **Principales retos para aportar a la igualdad de derechos de las mujeres:**

El SENA juega un papel clave en la formación técnica y profesional en Colombia, y tiene la capacidad de contribuir significativamente a la promoción de la igualdad de derechos de las mujeres. Sin embargo, aún enfrenta varios retos para lograr este objetivo de manera efectiva. Algunos de los principales desafíos son:

1. Brecha de género en la elección de programas formativos

Promover que las mujeres se inscriban y se capaciten en sectores tradicionalmente feminizados, especialmente en áreas tecnológicas, científicas e industriales, que suelen tener mayores oportunidades de empleo y mejores salarios.

2. Acceso a programas de liderazgo y empoderamiento

Aumentar la presencia de programas que promuevan el liderazgo, la toma de decisiones y el emprendimiento femenino, así como garantizar que las mujeres tengan acceso a estos programas en igualdad de condiciones que los hombres.

3. Condiciones de accesibilidad y flexibilidad

Ampliar la oferta de formación flexible, en línea o con horarios adaptados a las necesidades de las mujeres, y desarrollar estrategias, que permitan que las mujeres, con múltiples responsabilidades, puedan acceder a estos programas, sin que ello implique una sobrecarga.



4. Perspectiva de género en los programas de formación

Incorporar de manera más consistente, la perspectiva de género, en todos los programas formativos del SENA, asegurando que las mujeres no solo tengan acceso a la capacitación, sino que además esta les ofrezca las mismas oportunidades y beneficios que a los hombres.

5. Violencia de género y acoso en el ámbito educativo

Continuar fortaleciendo las políticas de cero tolerancias al acoso y la violencia de género, implementar medidas efectivas de prevención y protección para las mujeres; y garantizar que se cumplan los protocolos de denuncia y atención.

6. Desigualdad salarial y acceso al empleo

Desarrollar programas que no solo capaciten a las mujeres, sino que también establezcan alianzas con el sector privado y las organizaciones para facilitar el acceso de las mujeres a trabajos bien remunerados y con mejores condiciones laborales.

En conclusión, el SENA tiene un papel clave en la capacitación y el empoderamiento de las mujeres colombianas, pero para contribuir de manera efectiva a la igualdad de derechos, necesita superar obstáculos, tanto internos, como estructurales. Esto incluye la eliminación de barreras de género en la educación, el trabajo hacia una mayor inclusión y la garantía de que las mujeres tengan las mismas oportunidades en el acceso a la formación y el empleo.



Jóvenes con derechos que lideran las transformaciones para la vida

En 2025, el SENA ha continuado desarrollando iniciativas significativas, dirigidas a los jóvenes de comunidades indígenas, afrocolombianas, negras, raizales y palenqueras, con el objetivo de promover la inclusión social y el acceso a oportunidades educativas y laborales. Algunas de las acciones más destacadas incluyen:

1. Programas de Formación Virtual y Presencial Adaptados a las Necesidades Étnicas y Culturales

El SENA ha intensificado su oferta de programas de formación técnica y tecnológica, tanto presenciales como virtuales, adaptados a las realidades y culturas de los pueblos indígenas y afrocolombianos. En 2025, se han ampliado cursos y programas orientados al fortalecimiento de saberes ancestrales, promoviendo la innovación en campos como la agricultura sostenible, la agroindustria, la gastronomía tradicional, la gestión del medio ambiente y el emprendimiento social.

2. Fortalecimiento de la Capacitación en Lenguas Nativas

El SENA ha impulsado iniciativas, que buscan preservar y promover las lenguas originarias de los pueblos indígenas. En 2025, se han desarrollado programas en los que se enseñan oficios y habilidades, con el uso de las lenguas indígenas, facilitando así el acceso a los servicios de formación para los jóvenes en sus propios idiomas, lo cual les ayuda a integrarse mejor a la sociedad y a no perder su identidad cultural.

3. Emprendimiento y Desarrollo de Proyectos Productivos Étnicos

En respuesta a las necesidades de las comunidades, el SENA ha fomentado el emprendimiento y el desarrollo de proyectos productivos, a través de capacitaciones y asesorías especializadas. En 2025, se han lanzado varios programas, para impulsar empresas que integren saberes ancestrales, con nuevas tecnologías. Se ha promovido la creación de microempresas, en sectores como la artesanía, el ecoturismo, la producción agropecuaria y la biotecnología.

4. Enfoque en la Inclusión Laboral y la Contratación de Jóvenes Étnicos

En el ámbito de la empleabilidad, el SENA ha realizado esfuerzos para facilitar la inserción laboral de los jóvenes, de estos grupos étnicos, en sectores públicos y privados. Se han implementado ferias de empleo y pasantías exclusivas para estas poblaciones.



5. Programas de Formación para el Trabajo en Territorios Rurales y Aislados

Reconociendo la difícil conectividad y las limitaciones de acceso en algunas regiones, el SENA ha desarrollado plataformas de formación a distancia y ha creado centros de formación itinerantes, que llevan la educación y la capacitación, directamente a los territorios rurales e indígenas. Estos esfuerzos están enfocados en mejorar las competencias laborales de los jóvenes, sin necesidad de que se desplacen grandes distancias.

6. Iniciativas de Inclusión Social y Lucha contra la Discriminación

En 2025, el SENA ha intensificado los programas orientados a sensibilizar y capacitar sobre la importancia de la inclusión y el respeto a la diversidad cultural, dentro de las instituciones educativas y los lugares de trabajo, esto incluye talleres de sensibilización sobre los derechos humanos, la lucha contra el racismo y la promoción de la diversidad.

Principales retos que tiene la regional

El SENA enfrenta varios retos, a la hora de trabajar con jóvenes de pueblos indígenas, afrocolombianos, negros(as), raizales o palenqueros. Estos desafíos tienen que ver con la diversidad cultural, social y económica de estos grupos, aunque la entidad ha diseñado políticas para promover la inclusión y la formación de estos jóvenes. A continuación, menciono algunos de los principales retos:

1. Diversidad Cultural y Lingüística

Muchos jóvenes de comunidades indígenas o afrocolombianas, provienen de contextos culturales y lingüísticos muy distintos. El SENA debe adaptar sus programas formativos, para que sean culturalmente relevantes y respetuosos de las tradiciones, cosmovisiones y lenguas de estos pueblos. La barrera del idioma, es particularmente crítica, con las comunidades indígenas que hablan lenguas nativas, lo que puede dificultar el acceso y la comprensión de la formación técnica y tecnológica ofrecida en español.

2. Acceso y Conectividad

Las regiones donde habitan muchos de estos jóvenes, suelen estar en zonas rurales o apartadas, lo que hace más difícil el acceso a la infraestructura y a las tecnologías necesarias, para participar en los programas del SENA. La conectividad a Internet, la falta de centros de formación cercanos y la limitación en el acceso a equipos tecnológicos adecuados, son barreras significativas, especialmente en el contexto de la educación virtual o híbrida, que se ha incrementado en los últimos años.



Para superar estos retos, el SENA ha implementado varias estrategias, como la creación de programas específicos para grupos étnicos (por ejemplo, programas en territorios indígenas o afrocolombianos), la adaptación de los contenidos a las realidades locales. Además, se han promovido alianzas con organizaciones indígenas y afrocolombianas, para garantizar que la oferta educativa sea pertinente y respetuosa con las cosmovisiones de estos pueblos.

En resumen, aunque el SENA ha avanzado en la inclusión de jóvenes de comunidades étnicas, existen retos significativos relacionados con la infraestructura, la formación culturalmente pertinente, las barreras económicas y la discriminación. Superar estos desafíos es clave para asegurar que todos los jóvenes colombianos, sin importar su origen étnico o geográfico, puedan acceder a una formación técnica y tecnológica de calidad.

3. Población sujeta de especial protección constitucional

El SENA ha tenido un rol destacado en la atención a la población víctima del conflicto armado, implementando diversas iniciativas orientadas a su inclusión social y laboral.

- **Formación Técnica y Tecnológica:**

El SENA ha centrado gran parte de su estrategia en ofrecer formación técnica y tecnológica gratuita a las víctimas del conflicto armado, brindándoles herramientas para su reintegración laboral y social. Esto incluye programas especializados en áreas como:

- a) **Capacitación en oficios:** Desde carpintería, confección, hasta áreas de tecnología y producción.
- b) **Cursos virtuales y presenciales:** Para facilitar el acceso a personas en situaciones vulnerables, incluyendo a las víctimas del conflicto, en todo el país.
- c) **Programas de Inclusión Laboral:** El SENA ha implementado programas enfocados en mejorar la empleabilidad de las víctimas, conectándolas con oportunidades de empleo en el sector público y privado. Esto incluye:



- **Intermediación laboral:** A través de su red de oficinas de empleo, el SENA facilita la vinculación de las víctimas, a ofertas laborales y desarrolla alianzas con empresas que están comprometidas con la inclusión.
- **Emprendimiento y microempresas:** Enfocado en apoyar a las víctimas que desean iniciar sus propios negocios. A través de capacitación y acompañamiento, el SENA promueve el emprendimiento en sectores productivos.
- **Jornadas de sensibilización y acercamiento:** Con el objetivo de facilitar la integración de las víctimas en las comunidades y en el ámbito laboral, el SENA realiza actividades de sensibilización en empresas y comunidades sobre la importancia de incluir a personas que han sido víctimas del conflicto armado.

Los servicios y programas del SENA, han tenido un impacto positivo en la población víctima en Colombia, principalmente a través de su enfoque en la capacitación y formación para el empleo. Estas son algunas formas específicas en las que los programas del SENA, han beneficiado a esta población:

1. Acceso a formación técnica y tecnológica gratuita:

El SENA ofrece formación gratuita, en una amplia gama de áreas productivas, como la agricultura, industria, tecnologías de la información, salud, turismo, entre otras. Esta formación es fundamental para las víctimas del conflicto armado, ya que les permite adquirir habilidades y competencias que facilitan su inserción laboral o les permiten generar ingresos a través de emprendimientos propios.

2. Programas de empleabilidad y emprendimiento:

El SENA ha desarrollado programas orientados a la inserción laboral y el emprendimiento de las víctimas. A través de estos programas, la población afectada por el conflicto puede acceder a becas, pasantías y ofertas de empleo en diversas empresas, además de recibir asesoría en la creación de negocios propios. Esto es clave para quienes han perdido sus medios de vida debido al desplazamiento o la violencia.

3. Capacitación en habilidades blandas:

Además de las habilidades técnicas, el SENA también ofrece programas enfocados en el desarrollo de habilidades blandas, tales como liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva y resolución de conflictos. Estas capacidades son esenciales para mejorar la integración social y laboral de las víctimas, muchas de las cuales han experimentado traumas o desplazamiento forzado.



4. Fortalecimiento de competencias en el contexto rural:

Muchas de las personas víctimas del conflicto, residen en zonas rurales. El SENA ofrece formación adaptada a este contexto, enfocada en el fortalecimiento de competencias productivas en el campo, como la agricultura sostenible, la ganadería y otras actividades económicas, que pueden contribuir a la reconstrucción económica de las regiones afectadas por el conflicto.

5. Convenios con entidades públicas y privadas:

El SENA ha firmado convenios con diferentes instituciones públicas y privadas, para crear programas específicos, que respondan a las necesidades de las víctimas. Esto incluye programas de atención psicosocial y de rehabilitación laboral, que ayudan a las víctimas a superar barreras relacionadas con el trauma o la exclusión social.

6. Inclusión de personas con discapacidad y poblaciones vulnerables:

En los últimos años, el SENA ha trabajado en la inclusión de grupos especialmente vulnerables, como personas con discapacidad y comunidades indígenas o afrodescendientes, asegurando que las víctimas del conflicto que pertenezcan a estos grupos tengan acceso a formación y oportunidades laborales.

7. Desarrollo de proyectos productivos comunitarios:

El SENA también ha apoyado a las comunidades víctimas del conflicto, en el desarrollo de proyectos productivos comunitarios, lo que fomenta la economía local y contribuye a la recuperación del tejido social, en zonas afectadas por la violencia. Estos proyectos permiten que las comunidades trabajen de forma colectiva, para mejorar sus condiciones económicas y sociales.

8. Acción territorial y alianzas con organismos de derechos humanos:

El SENA ha establecido alianzas con otras instituciones gubernamentales y organismos de derechos humanos, para llevar a cabo estrategias de atención y formación, directamente en las regiones más afectadas por el conflicto, garantizando que las víctimas puedan acceder a la formación sin tener que desplazarse a grandes distancias.



En resumen, los servicios del SENA han sido una herramienta clave para el empoderamiento económico y social de la población víctima del conflicto armado en Colombia, ayudando a mejorar su calidad de vida y facilitando su reintegración social y laboral. Estos programas no solo abordan necesidades inmediatas de empleo y formación, sino que también contribuyen a la recuperación de la paz en las regiones afectadas.

Principales retos que tiene la regional

El SENA enfrenta varios retos al trabajar con la población víctima del conflicto armado. Estos desafíos están relacionados, tanto con las condiciones socioeconómicas de la población, como con las barreras que impiden su plena integración al sistema educativo y laboral. Algunos de los principales retos incluyen:

1. Acceso y cobertura:

- **Ubicación geográfica:** Muchas de las víctimas del conflicto residen en áreas rurales o en regiones de difícil acceso, lo que dificulta su incorporación a programas de formación del SENA. Esto requiere una adaptación de la oferta educativa, a través de modalidades de educación a distancia o programas itinerantes.
- **Condiciones socioeconómicas:** Las víctimas, en su mayoría, provienen de contextos de pobreza o desplazamiento forzado, lo que puede limitar su capacidad para acceder a la educación y formación. El costo de los materiales, transporte o tecnología puede ser una barrera importante.

2. Estigmatización y desconfianza

- **Estigmatización social:** Las víctimas del conflicto armado, especialmente aquellas que provienen de comunidades indígenas, afrocolombianas o rurales, a menudo enfrentan discriminación y estigmatización. Esto puede afectar su autoestima y su disposición, para participar activamente en procesos formativos o laborales.
- **Desconfianza en las instituciones:** A raíz de las experiencias traumáticas, sufridas durante el conflicto armado, muchas personas pueden ser reacias a confiar en las instituciones del Estado, incluido el SENA, lo que dificulta su vinculación a programas de formación.



3. Dificultades psicológicas y emocionales

- **Impacto del trauma:** Muchas personas víctimas del conflicto, padecen secuelas psicológicas y emocionales (como trastornos de estrés postraumático, ansiedad, depresión), lo que afecta su capacidad para concentrarse, aprender y participar activamente en actividades formativas.

4. Integración de enfoques diferenciados:

- **Diversidad cultural y étnica:** Colombia tiene una población diversa, que incluye grupos indígenas, afrocolombianos y campesinos, cada uno con sus propias particularidades culturales y necesidades. El SENA debe ser capaz de ofrecer programas de formación que respeten y valoren estas diferencias, garantizando una educación inclusiva y adaptada.
- **Enfoques de género:** Las víctimas del conflicto incluyen a mujeres, quienes, en muchas ocasiones, enfrentan una doble vulnerabilidad (por ser víctimas del conflicto y por su género). Los programas de formación deben tener en cuenta esta dimensión y ofrecer oportunidades específicas para las mujeres, con el fin de promover su autonomía económica y social.

5. Falta de seguimiento e inserción laboral efectiva:

- **Desconexión entre formación y empleo:** Si bien el SENA ofrece formación técnica gratuita a las víctimas, a menudo la inserción al mercado laboral, no es automática. Es necesario fortalecer los mecanismos de vinculación laboral y de apoyo en la búsqueda de empleo, para garantizar que las personas formadas, puedan aprovechar sus competencias en el contexto laboral.
- **Falta de alianzas con el sector privado:** La creación de alianzas estratégicas con empresas y organizaciones del sector privado, es clave para generar oportunidades de empleo para las víctimas del conflicto, que han recibido formación en el SENA. Sin estas alianzas, las posibilidades de inserción laboral se reducen.



6. Ajustes en la infraestructura y tecnología:

- **Limitación en el acceso a tecnología:** En muchas regiones afectadas por el conflicto, el acceso a Internet y dispositivos tecnológicos es limitado. Esto afecta la implementación de programas de formación virtual, por lo que el SENA debe buscar soluciones innovadoras, como la implementación de centros de acceso tecnológico en zonas rurales o móviles.

El SENA juega un papel fundamental en la reintegración social y laboral de las víctimas del conflicto armado en Colombia, pero para lograr un impacto efectivo, debe superar múltiples desafíos. Esto incluye adaptar su oferta formativa, a las necesidades específicas de esta población, ofrecer acompañamiento psicosocial y asegurar un acceso equitativo a sus servicios, a la vez que se trabaja en la inclusión social y económica a través de alianzas con el sector privado y otras instituciones.

8. Pueblos y Comunidades Étnicas

CENTRO DE LOGÍSTICA Y PROMOCIÓN ECOTURÍSTICA DEL MAGDALENA

Se han atendido poblaciones étnicas, Afro, como son:

- CONSEJO COMUNITARIO DE COMUNIDADES NEGRAS Y AFROCOLOMBIANAS "FERNANDO RÍOS HIDALGO - El Retén.
- AFROSABANAS en Sabanas de San Ángel.
- ASOCIACIÓN RED DE COMUNIDAD AFROEMPREENDEDORES, del municipio de Pivijay, entre otras solicitudes.

Así mismo, poblaciones indígenas como son: Fundación Horizonte, Cerro de San Antonio, Resguardos indígenas, como Ette Ennaka, también a CAIMEC y de igual forma personas en condición de vulnerabilidad o hechos victimizantes. Así mismo, personas en condición de discapacidad con el curso "INTEGRACION LOGISTICA DE CADENAS DE SUMINISTRO" que se les brindó a poblaciones sordas.

Tabla 17

Indígenas	Ejecución Indígenas	% de Ejecución
96	73	76,04



- **Estrategias de atención recomendadas:** Indígenas:
 - a) Articulación con entes territoriales y organismos de cooperación internacional, con el fin de focalizar comunidades indígenas para su inclusión a la oferta de la entidad.
 - b) Realizar jornadas de orientación y socialización de oferta con enfoque diferencial; y concertación de necesidades de atención con comunidades indígenas presentes en cada regional, con el fin de identificar necesidades de atención.
 - c) Establecer contacto (telefónico y correo electrónico), con las autoridades y representantes indígenas con el fin de socializar oferta institucional e identificar necesidades de atención, en el marco de los compromisos que tiene la entidad.

CENTRO ACUÍCOLA Y AGROINDUSTRIAL GAIRA

Desde el SENA logramos realizar múltiples gestiones con los pueblos y comunidades étnicas entre el 1 de octubre del 2024 al 30 de septiembre del 2025.



Foto 1: socialización de la oferta campeSENA, en la comunidad de katanzama, resguardo indígena



Foto 2: Reunión con la comunidad y rector de la institución educativa campesina pluriétnica de bachillerato, de la comunidad arahuaca de Gunmaku, para la proyección sobre ruta de aprendizaje y potencialidades de la institución hacia la comunidad.



Foto 3: Reunión con la comunidad y rector de la institución educativa campesina pluriétnica de bachillerato, de la comunidad arahuaca de Gunmaku, para la proyección sobre ruta de aprendizaje y potencialidades de la institución hacia la comunidad.



Foto 4: Reunión con la comunidad y rector de la institución educativa campesina pluriétnica de bachillerato, de la comunidad arahuaca de Gunmaku, para la proyección sobre ruta de aprendizaje y potencialidades de la institución hacia la comunidad.



Foto 5: Reunión con la comunidad, jóvenes de semillero Arhuaco de Nabusímake para proyectar las actividades de IAP como insumo para el diseño curricular étnico que genere nuevas rutas de aprendizaje y potencialidades de la institución hacia las dinámicas territoriales de la comunidad.



Foto 6: Actividades de Investigación acción participativa con la comunidad Arhuaca: estudiantes y profesores de la institución educativa pluricultural de Nabusímake, para proyectar el diálogo de saberes entorno a la construcción del diseño curricular étnico, que genere nuevas rutas de aprendizaje y potencialidades de la institución hacia las dinámicas territoriales de la comunidad.



Foto 7: Actividades de Investigación acción participativa con la comunidad Arhuaca: estudiantes y profesores de la institución educativa pluricultural de Nabusímake, para proyectar el diálogo de saberes entorno a la construcción del diseño curricular étnico, que genere nuevas rutas de aprendizaje y potencialidades de la institución hacia las dinámicas territoriales de la comunidad.



Tabla 18: ASOCIACION AFROCOLOMBIANA VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO EN COLOMBIA, MASAKA KIDS ZONERA

TOTAL_APRENDICES_MASCULINOS	TOTAL_APRENDICES_FEMENINOS	TOTAL_APRENDICES_NOBINARIO	TOTAL_APRENDICES
1	14	0	15

Tabla 19: ASOCIACION SABOR NATIVO

TOTAL_APRENDICES_MASCULINOS	TOTAL_APRENDICES_FEMENINOS	TOTAL_APRENDICES_NOBINARIO	TOTAL_APRENDICES
6	11	0	17
6	11	0	17

AFROCOLOMBIANOS SANTA MARTA: Formación en mantenimiento preventivo de motocicletas y motocarros, 47 beneficiarios.

- **Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad**

Regional

En los últimos años, el SENA ha trabajado en la inclusión de grupos especialmente vulnerables, como personas con discapacidad y comunidades indígenas o afrodescendientes, asegurando que las víctimas del conflicto, que pertenezcan a estos grupos, tengan acceso a formación y oportunidades laborales; avanzado en ofrecer formación técnica, tecnológica y complementaria a personas con discapacidad, promoviendo la inclusión laboral y adaptando los contenidos y modalidades de formación para que sean accesibles, utilizando herramientas como intérprete de lengua de señas o tecnología adaptada.

En lo corrido del año 2025, se han logrado colocar en el mercado laboral 30 personas con discapacidad; y se les ha brindado orientación a 179 personas.



CENTRO DE LOGÍSTICA Y PROMOCIÓN ECOTURÍSTICA DEL MAGDALENA

Articulación con organismos como el INSOR, el INCI, fundaciones y ONG's que atienden a población con discapacidad con el fin de concertar acciones diferenciales para la atención de esta población.

Tabla 20

Meta Discapacidad	Ejecución Discapacidad	% de Ejecución
216	151	69,91

- **Servicios o programas de la entidad beneficiaron a los grupos de valor e interés**

Personas sordas, con el curso "INTEGRACION LOGISTICA DE CADENAS DE SUMINISTRO". Así mismo, unos eventos de divulgación tecnológicas, dirigidos a personal de trabajadores de empresas, para la atención y vinculación de esta población.

Principales retos que tiene la regional

Uno de los principales retos identificados es que, al momento del registro en SOFIA Plus, muchas personas no seleccionan correctamente su tipo de población. Esto ha generado dificultades en la adecuada caracterización de las distintas poblaciones. En consecuencia, se ha venido trabajando en la implementación de estrategias que permitan mejorar este proceso y mitigar las inconsistencias presentadas.



CENTRO ACUÍCOLA Y AGROINDUSTRIAL DE GAIRA

Tabla 21: Tipo de discapacidad por personas matriculadas en cada nivel de formación, discriminado por género.

TIPO DE DISCAPACIDAD	GÉNERO	PERIODO 01 DE OCTUBRE AL 30 DE DICIEMBRE DE 2024		
		Técnicos	Tecnólogos	Complementaria
DISCAPACIDAD AUDITIVA	Masculino	0	1	1
	Femenino	0	0	0
	No Binario	0	0	0
	Total	0	1	1
DISCAPACIDAD VISUAL	Masculino	1	0	1
	Femenino	1	0	1
	No Binario	0	0	0
	Total	2	0	2
DISCAPACIDAD FISICA	Masculino	0	0	10
	Femenino	1	1	4
	No Binario	0	0	0
	Total	1	1	14
DISCAPACIDAD INTELECTUAL	Masculino	1	0	0
	Femenino	0	0	0
	No Binario	0	0	0
	Total	1	0	0
DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL	Masculino	0	0	3
	Femenino	0	0	1
	No Binario	0	0	0
	Total	0	0	4
DISCAPACIDAD MULTIPLE	Masculino	0	0	9
	Femenino	0	0	1
	No Binario	0	0	0
	Total	0	0	10
SORDOCEGUERA	Masculino	0	0	0
	Femenino	0	0	0
	No Binario	0	0	0
	Total	0	0	0
TOTAL	Masculino	2	1	24
	Femenino	2	1	7
	No Binario	0	0	0
	Total	4	2	31



Tabla 22

TIPO DE DISCAPACIDAD	PERIODO 01 DE ENERO AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2025			TOTAL 01 de octubre 2024 a 30 de septiembre 2025
	Técnicos	Tecnólogos	Complementaria	
DISCAPACIDAD AUDITIVA	1	1	0	4
	2	0	4	6
	0	0	0	0
	3	1	4	10
DISCAPACIDAD VISUAL	1	0	2	5
	0	0	5	7
	0	0	0	0
	1	0	7	12
DISCAPACIDAD FISICA	0	3	10	23
	0	0	5	11
	0	0	0	0
	0	3	15	34
DISCAPACIDAD INTELECTUAL	0	0	4	5
	0	0	1	1
	0	0	0	0
	0	0	5	6
DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL	1	0	3	7
	0	0	1	2
	0	0	0	0
	1	0	4	9
DISCAPACIDAD MULTIPLE	0	0	1	10
	0	0	0	1
	0	0	0	0
	0	0	1	11
SORDOCEGUERA	1	0	23	24
	0	0	9	9
	0	0	0	0
	1	0	32	33
TOTAL	4	4	43	78
	2	0	25	37
	0	0	0	0
	6	4	68	115

En concordancia con la Ley 1618 de 2013, el CAAG realiza actividades enfocadas en eliminar la discriminación, promover la inclusión social a través de acciones afirmativas, y asegurar derechos en áreas como la salud, educación, el trabajo y la recreación de este tipo de población.

Desde la oficina de Bienestar al Aprendiz, se desarrollan continuamente actividades que involucran a la población con discapacidad, el 3 de diciembre de 2024 se realizó el día de la discapacidad, en el marco de la semana del enfoque diferencial y la celebración del día internacional de las personas con discapacidad, NARP, indígenas y LGTBIQ+, realizada del 26 de noviembre al 04 de diciembre de 2024.



Para 2025 nos encontramos programando esta semana conmemorativa, que se realizará hacia la misma fecha.

Durante las vigencias 2024 y 2025, hemos contado con aprendices voceros de discapacidad, quienes representan esta comunidad y son garantes de sus derechos.

Lo más importante es la inclusión en la formación, pues se garantiza su participación con la adaptación de servicios mediante "ajustes razonables" para eliminar barreras y asegurar el acceso equitativo, a programas de formación. Este año contamos con interprete de señas, para atención de una aprendiz del programa Agroindustria Alimentaria.

El cumplimiento de metas está ligado a la caracterización de las personas en Sofía Plus. De acuerdo con los reportes del cumplimiento de metas el CAAG obtuvo los siguientes alcances:

Tabla 23: A diciembre de 2024 estos fueron los indicadores de atención a población con discapacidad.

Discapacidad Auditiva	Discapacidad Visual	Discapacidad Física	Discapacidad Intelectual	Discapacidad Psicosocial	Discapacidad Múltiple	Sordoceguera	Total Cupos
8	9	36	3	6	30	26	118

Tabla 24: Ejecución de la meta a 30 de septiembre de 2025

Meta Discapacidad	Ejecución Discapacidad	% de Ejecución
223	115	51,6%



9. El campesinado colombiano como actor de cambio

A través de la estrategia CAMPESENA, El SENA busca propiciar el reconocimiento del campesinado en la vida social, cultural y económica del país con líneas de acción transversales, para atender a esta población y generar capacidades para la articulación y consolidación de modelos asociativos campesinos. El SENA fortalece las capacidades, conocimientos y habilidades de la población campesina y abre la puerta a nuevas opciones que le permitan incrementar sus ingresos y mejorar su calidad de vida.

En el marco de la estrategia CampeSENA, presenta en la Regional Magdalena para la vigencia 2024, una meta asignada de 4.531 cupos. Al mes de diciembre hay una ejecución en la Formación Profesional integral en de 4.649, con un porcentaje de ejecución de 102.60%.

En el marco de la estrategia CampeSENA, desde el programa SENA Emprende Rural, presenta una meta para la vigencia 2024 de 736 cupos, al mes de diciembre se presenta una ejecución de 961 cupos, con un porcentaje de ejecución 130.62%.

En Certificaciones de competencias laborales, se tiene una meta asignada de 1.341 y para el mes de diciembre se alcanzó una ejecución de 2.305 certificaciones expedidas para la estrategia CampeSENA.

Tabla 25. Formación Profesional _ Estrategia CampeSENA

VIGENCIA	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS	%EJECUCIÓN CUPOS
Ene – Sept 2024	4.531	2.681	59.17%
Oct - Dic 2024	4.531	4.649	102.60%
Ene – Sept 2025	5.461	5.587	102.31%

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Tabla 26. Evaluación Y Certificación por Competencias Laborales _ Estrategia CampeSENA

VIGENCIA	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS	%EJECUCIÓN CUPOS
Ene – Sept 2024	1.341	622	46.38%
Oct - Dic 2024	1.341	2.305	171.89%
Ene – Sept 2025	1.311	1.963	149.73%

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



- **Mesas de trabajo con Alcaldías en los municipios:**

- a) Alcaldía del Retén
- b) Alcaldía de Santana
- c) Alcaldía de Fundación
- d) Alcaldía Ariguaní
- e) Alcaldía Zona Bananera
- f) Alcaldía de Ciénaga
- g) Alcaldía de Remolino
- h) Alcaldía de El Banco
- i) Alcaldía de Plato
- j) Alcaldía Santa Bárbara de Pinto
- k) Alcaldía de Pijiño
- l) Alcaldía San Sebastián de Buenavista
- m) Alcaldía de Guamal

- **Cumplimiento de metas**

- a) 1974 - campesinos inscritos en nuestro aplicativo
- b) 1042 - mujeres campesinas atendidas
- c) 85 - vacantes
- d) 27 - colocaciones
- e) 954 - desplazados campesinos
- f) 1146 - campesinos orientados
- g) 8 - empresas campesinas registradas

El SENA enfrenta grandes desafíos para garantizar que los campesinos puedan acceder a una educación, que les permita mejorar sus condiciones laborales y personales. Sin embargo, al adaptarse a las particularidades del sector rural, promover la inclusión y la equidad, y ofrecer formación técnica y profesional que responda a las necesidades locales, puede contribuir de manera significativa a la transformación de las comunidades campesinas.



La población vinculada a la oferta de servicios de la Regional Magdalena, posee las siguientes características:

- Rangos de edad oscilan entre los 14 a 18 en un 20%, de 19 a 30 30%, de 31 a 80 un 50%.
- De la población atendida a corte 30 de septiembre, 1666 aprendices matriculados son hombres y 2472 son mujeres.
- El nivel educativo que prima en la población en la presente vigencia es Básica Primaria.
- Zona Rural
- La vocación productiva de la población campesina, es Agropecuaria, entre las líneas productivas se manejan; Pecuaria, Agrícola, Piscícola, Artesanía, Agroturismo, Agroindustria.

Tabla 27: Formaciones en el Centro acuícola y Agroindustrial de Gaira

FORMACION	META FORMACIONES	EJECUCIÓN 30 SEPTIEMBRE	% DE EJECUCIÓN
Piscicultura	9	9	100%
Cultivos transitorios	10	10	100%
Apicultura	8	7	95%
Soberanía Alimentaria	10	9	95%
Elaboración de Artesanías	8	5	70%
Procesamiento de Lácteos	6	7	101%
Agroturismo	6	4	8%

Tabla 28: Formación (Titulada y Complementaria)

INDICADOR	META CUPOS	EJECUCIÓN 30 DE SEPTIEMBRE	% DE EJECUCIÓN
TÉCNICO LABORAL CAMPESENA (cupos pasan 328)	463	294	63%
TECNÓLOGOS CAMPESENA (cupos pasan 143)	143	143	100%
FORMACIÓN COMPLEMENTARIA CAMPESENA	4365	4202	96.27 %
META PLACA HUELLA	150	51	34%
Campekena Radial	150	40	35%



- **Ruta 3 y 4: Extensionismo productivo**

28 unidades productivas fortalecidas con formación en las siguientes áreas:

- Especies menores
- Piscicultura
- Agricultura
- Ambiental
- Agroindustria
- Apicultura.

- **Servicios o programas de la entidad beneficiaron a los grupos de valor e interés**

Al 30 de septiembre, el Centro Acuícola y Agroindustrial de Gaira, en el marco de la Ruta 1 de Emprendimiento, ha avanzado de manera significativa en la ejecución de los 32 proyectos priorizados. Actualmente, estos se encuentran en la Fase II, correspondiente al proceso de formación y fortalecimiento en el área técnica relacionada con cada proyecto productivo, así como en el componente de marketing.

De forma simultánea, se está adelantando la fase de contratación de materiales e insumos necesarios para la entrega de los kits productivos a cada una de las unidades, con el fin de consolidar y poner en marcha las unidades productivas.

En la regional Magdalena La participación de las diferentes organizaciones campesinas, comunitarias y rurales, se han beneficiado del programa CampeSENA, desde las diferentes Rutas de formación (rutas 1,2,3 y 4) en la presente vigencia; mediante los procesos formativos orientados al fortalecimiento de las capacidades.

- a) **Ruta #1:** formulación y asesoría de proyectos productivos asociativo y comunitarios (PPAyC) en los cuales se formularon 45 y serán beneficiados 32 en las diferentes líneas productivas del sector agropecuario.
 - b) **Ruta #2:** han recibido 57 formaciones dirigidas a la creación y fortalecimiento a sus unidades productivas con el fin de potencializar su actividad productiva y activar la economía campesina.
 - c) **Ruta #3 y 4:** se han fortalecido 30 unidades productivas ya consolidadas, por medio del extensionismo productivo.
- **Fondo Emprender:** Desde el Programa CampeSENA, en articulación con la Centro de desarrollo empresarial de la regional Magdalena, se realizó la ruta de emprendimiento a los proyectos productivos priorizados, para participar en la convocatoria de economía campesina.



Principales retos que tiene la regional

Se proyecta ampliar la cobertura territorial y fortalecer la inclusión social, en los municipios con mayor vulnerabilidad, mediante procesos formativos especializados dirigidos a jóvenes rurales, mujeres y personas en situación de discapacidad. Asimismo, se busca consolidar liderazgo femenino y juvenil que promuevan la innovación, la participación comunitaria y el desarrollo sostenible en los territorios rurales del departamento del Magdalena.

Ampliar la participación de mujeres y jóvenes en la Estrategia, incorporando líneas formativas específicas y estrategias de inclusión social en los procesos de emprendimiento y liderazgo.

Los servicios o programas de la entidad, beneficiaron a los grupos de valor e interés con formación titulada y complementaria, orientación vocacional y psicosocial y vinculación a actividades para fortalecer habilidades blandas, de tipo recreativo y cultural.

Los principales retos que tiene la regional son los de formar a toda la comunidad en la atención a población con enfoque diferencial y fortalecer nuestra tecnología para permitir su inclusión.

Tabla 29: indicadores de gestión CampeSENA, a corte 30 de septiembre 2025 y vigencia 2024.

META Evaluaciones	AVANCE	%	META Personas Evaluadas	AVANCE	%	META Personas Certificadas	AVANCE	%	META Certificaciones Expedidas	AVANCE	%
1.213	1.981	163%	1.183	1.884	159%	1.124	1.697	151%	1.153	1.767	153%

Tabla 30: Evaluación y Certificación de Competencias Laborales
DICIEMBRE 31 DEL 2024

Cód Reg	Nombre Regional	Cód Centro	Nombre Centro	CERTIFICACIONES			PERSONAS CERTIFICADAS		
				META	AVANCE	%	META	AVANCE	%
47	Magdalena	9118	Centro Acuícola Y Agroindustrial De Gaira	1.291	2.151	167%	1.291	2063	160%

Tabla 24: Ejecución de las metas generales de ECCL.

INDICADORES DE GESTION 2024 Y 2025				
PERIODO	NUMERO DE EVALUACIONES	PERSONAS EVALUADAS	NUMEROS DE CERTIFICADOS	PERSONAS CERTIFICADAS
JUNIO 2024	1629	1321	1959	1350
OCTUBRE 2024	1254	871	677	322
DICIEMBRE 2024	2336	2033	2322	2227
TOTAL, EJECUTADO 2024	5219	4225	4958	3899
ENERO A SEPTIEMBRE 2025	3300	2923	3456	2933



El Centro Acuícola Y Agroindustrial de Gaira de la Regional Magdalena, por medio de la estrategia CERTIFICATON POR EL MAGDALENA, busca articularse con las alcaldías municipales a fin de ofrecer a toda a la comunidad del municipio certificar sus conocimientos en las siguientes áreas y normas:

- **Electricidad: 280101164D** - Mantener redes de energía de acuerdo con normativa / Redes desenergizadas media tensión / 280101161 - Fijar postería de acuerdo con procedimiento técnico
- **Soldadura: 290202076** - Soldar tubería metálica según técnica de arco manual y electrodo revestido / 290202070 - Soldar láminas metálicas según técnica de arco manual con electrodo revestido y normativa
- **Construcción: 280301255** - Levantar muros no estructurales de acuerdo con planos y normativa de construcción / 280301181 - Pañetar superficies según especificaciones técnicas de construcción
- **Sector Pecuaria: 270501115** - Ordeñar animales según manuales técnicos y normativa de bienestar animal / 270501082 - Administrar medicamentos y biológicos según especie animal y normativa técnica
- **Producción Agrícola: 270401110** - Cosechar producto agrícola según especificaciones técnicas / 270401112 - Sembrar cultivo de acuerdo con especificaciones técnicas y buenas prácticas agrícolas / 270401090 - Controlar labores agrícolas según tipo de cultivo y normativa
- **Avícola: 270502040** - Sacrificar aves según procedimiento técnico y normativa sanitaria / 270502042: Eviscerar aves de acuerdo con manual de operación y normativa sanitaria.
- **Palma: 270404077** - Polinizar inflorescencias de plasma de aceite según guía técnica de polinización / 270404078 - Recolectar racimos de palma de acuerdo con guía técnica de recolección y cosecha
- **Agroindustria del Banano: 270402027** - Empacar musáceas de acuerdo con procedimientos técnicos y normativa



10. El SENA y la ALCALDÍA se articulan de la siguiente manera:

- **SENA:** Lleva a evaluadores hasta el municipio y además la papelería requerida para la inscripción de los aspirantes.
- **Alcaldías:** Deberá garantizar un colegio (en horas de la tarde preferiblemente), con 5 aulas dispuestas con sillas y tablero, para la atención por área de las personas interesadas a certificar. Adicionalmente, deberá realizar perifoneo semanas antes de la fecha pactada, para la Certificación, piezas publicitarias en las redes de la alcaldía, a fin de que todos los habitantes puedan certificarse.

Las UMATAS son pieza clave en el proceso de convocatoria ya que estas podrán llevar a las asociaciones campesinas identificadas y sea un éxito

- **Municipios atendidos en la vigencia 2025 por medio de la estrategia Certificación**

1. Aracataca
2. Fundación
3. El Reten
4. Pijiño del Carmen
5. Guamal
6. Concordia
7. San Zenón
8. El Piñón
9. San Ángel
10. Nueva Granada
11. Algarrobo
12. Tenerife
13. Ariguaní

- **¿Para qué sirve una Certificación por Competencia Laboral?**

La persona certificada puede utilizar su certificado de competencia laboral, como soporte de su hoja de vida, para la vinculación, ascensos, permanencia o reconocimientos de mejora dentro del mundo laboral. La certificación de competencias laborales igualmente puede ser homologada en programas de formación técnica y tecnológica, como reconocimiento de aprendizajes previos.

Para el sector del campesinado, le permite garantizar la calidad y tecnicidad de sus productos, participar en las convocatorias de financiación de emprendimientos específicamente para la estrategia CampeSENA y reconocimiento de una vida en el campo por medio de saberes empíricos.

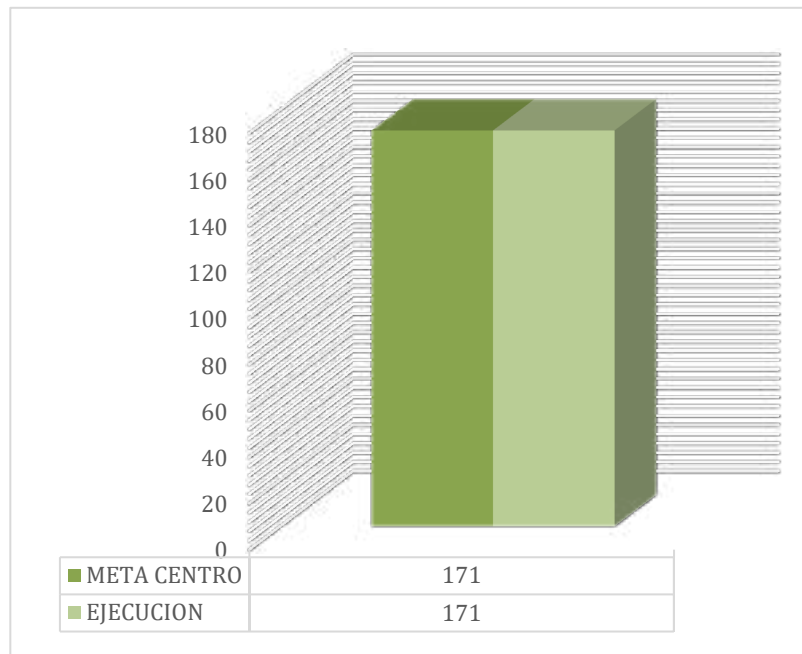


CENTRO DE LOGÍSTICA Y PROMOCIÓN ECOTURÍSTICA DEL MAGDALENA

- **Meta CAMPESENA**

- a) Meta para 2025: 171 beneficiarios.
- b) Avance a la fecha: Meta cumplida en su totalidad: 171 beneficiarios.
- c) Porcentaje de cumplimiento: 100%.
- d) Análisis: Este cumplimiento demuestra una ejecución eficaz del programa, orientado al fortalecimiento de capacidades en el sector rural, aportando directamente al desarrollo del campo magdalenense. Es un logro destacable de la gestión del centro.

Gráfica 1: Meta CampeSENA 2025



- **Servicios y programas de la entidad beneficiaron a los grupos de valor e interés**

Los servicios del SENA beneficiaron a las poblaciones vulnerables, con limitado acceso a la educación, promoviendo la inclusión y la equidad. A través del aula móvil de formación complementaria en cocina, se logró llevar oportunidades de aprendizaje y capacitación a zonas de difícil acceso, contribuyendo al desarrollo de competencias laborales y al fortalecimiento de las comunidades atendidas.



- **Población vinculada a la economía popular**

El SENA y el Gobierno del Cambio impulsan la Economía Popular, como una estrategia nacional que entrega capacitaciones para fortalecer los negocios, recursos económicos para crear y fortalecer unidades productivas y micronegocios, formación para el trabajo.

El SENA y el Gobierno del Cambio, impulsan la Economía Popular como una estrategia nacional, que entrega capacitaciones para fortalecer los negocios, recursos económicos para crear y fortalecer unidades productivas y micronegocios, formación para el trabajo y certificaciones que avalan la experiencia y los conocimientos de emprendedores en su etapa inicial.

Los colombianos que ejecutan labores relacionadas con la Economía Popular pueden avalar y certificar sus conocimientos a través del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo del SENA, mediante el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales. Este servicio estará habilitado para aquellos que son expertos en una labor, pero no tienen ningún certificado académico que acredite esa experiencia. La convocatoria para certificar conocimientos se abrirá antes de finalizar el año y contará con 2.000 cupos.

Para el proceso de ECCL, el requisito indispensable es contar con mínimo 6 meses de experiencia en funciones acorde a la norma de competencia a certificar. El candidato debe ser mayor de edad, sin distinción de raza, sexo o nivel educativo. 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.

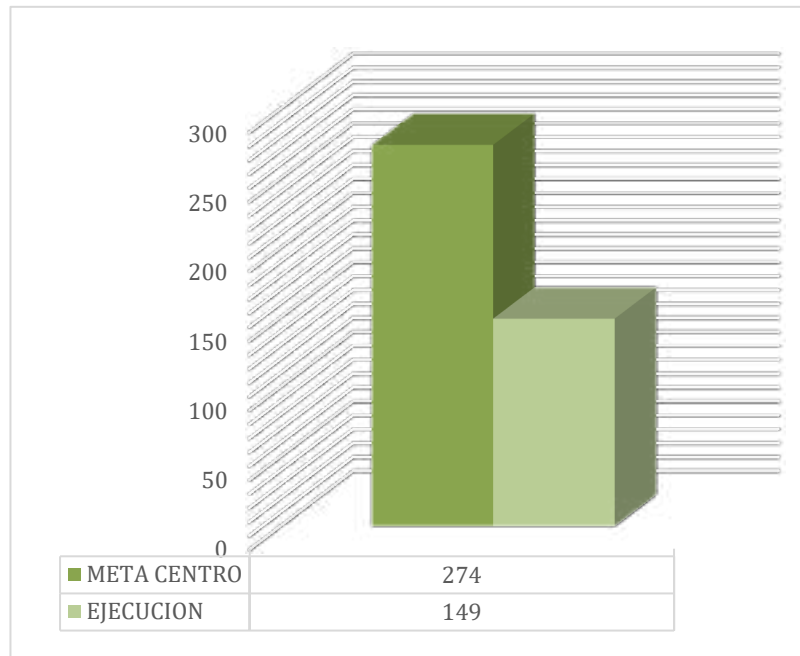
Así mismo, en formación complementaria se ha venido trabajado articulados con otras entidades, como, por ejemplo: la secretaría de desarrollo económico de la alcaldía distrital, a comerciantes, vendedores ambulantes, pescadores, emprendedores de la ciudad, comerciantes del mercado público, entre otras.

Logramos atender a través de la estrategia economía popular, en la mesa sectorial de diseño confección y moda a madres cabeza de familia, que por años han laborado o desempeñado su labor productiva como costureras, a los trabajadores informarles, en el área de atención al cliente, logrando dignificar esta labor y dándoles visibilidad y reconocimiento a sus conocimientos y experiencia adquirida a través de los años.



Con relación al cumplimiento de metas de ECCL establecidas para la vigencia 2025 es de 274 personas a evaluar y al 30 de septiembre tenemos cumplimiento de 54,38% ejecutado.

Gráfica 2: Metas economía popular 2025



Ejecución de meta formación complementaria relacionada con FULL POPULAR:

Bajo la estrategia economía popular, se benefician todas las personas que ejercen actividades de manera informal. Logramos impactar a la población ubicada, no solo en la cabecera municipal del departamento, sino a municipios como Pivijay, Sabanas de San Ángel y Plato.

El reto de las regional Magdalena, es lograr llegar a los lugares más apartados de la región e impactar en la población, logrando disminuir las brechas de cualificación de la región.



- **Estrategia Economía Popular**

En el marco de la estrategia Economía Popular, se asigna a la Regional Magdalena 450 cupos para la vigencia 2024 en Formación Profesional Integral, al mes de diciembre de dicha vigencia se da una ejecución de 1.633 cupos, con un porcentaje de 383.89% de ejecución.

Tabla 31:. Formación Profesional Integral- Economía Popular

VIGENCIA	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS	%EJECUCIÓN CUPOS
Ene – Sept 2024	450	691	153.56%
Oct - Dic 2024	450	1.633	382.89%
Ene – Sept 2025	1.082	1.329	122.83%

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

TABLA 32: Formación Complementaria- Economía Popular

VIGENCIA	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS	%EJECUCIÓN CUPOS
Ene – Sept 2024	450	372	82.67%
Oct - Dic 2024	450	1.294	287.56%
Ene – Sept 2025	750	1.052	140.27%

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

En Certificaciones de competencias laborales se tiene una meta asignada de XXXX y para el mes de diciembre se tiene una ejecución de XXXX certificaciones expedidas en el marco de la Estrategia de atención al fortalecimiento de Economía Popular.

TABLA 33. Certificación por Competencias Laborales- Economía Popular

VIGENCIA	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS	%EJECUCIÓN CUPOS
Ene – Sept 2024	77	10	1.299%
Oct - Dic 2024	77	115	149.35%
Ene – Sept 2025	245	57	23.27%

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



- **Evaluación y certificación por competencias laborales.**

La Evaluación y Certificación por Competencias Laborales, es un procedimiento que tiene como propósito promover y reconocer el aprendizaje y la experticia adquirida a lo largo de la vida laboral de aquellos colombianos que se encuentren vinculados laboralmente, que estén en búsqueda de empleo e independientes y que demuestren, como principal requisito, que tienen una experiencia laboral mínima de un año en el oficio.

TABLA 34. Indicadores de certificación por competencias laborales

VIGENCIA	INDICADOR	META	EJECUCIÓN	% EJECUCIÓN
Ene- Sept2024	Número de Evaluaciones	5.529	3.312	58.09%
Oct-Dic2024		5.529		
Ene-Sept 2025		5.750	4.367	75.95%
Ene- Sept2024	Personas Evaluadas	4.818	2.443	50.71%
Oct-Dic2024		4.818		
Ene-Sept 2025		4.823	3.844	79.70%
Ene- Sept2024	Número de Certificaciones	5.305	2.762	52.06%
Oct-Dic2024		5.305		
Ene-Sept 2025		5.597	4.558	81.44%
Ene- Sept2024	Personas Certificadas	4.589	2.068	45.06%
Oct-Dic2024		4.589		
Ene-Sept 2025		4.670	3.905	83.62%
Ene- Sept2024	Número de Instrumentos.	20	15	75%
Oct-Dic2024		20		
Ene-Sept 2025		22	14	63.64%

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

- **Fortalecimiento institucional**

Gestión del Talento Humano

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

- **Planta de personal**

En 2017, se suscribe el Acuerdo N° 20171000000116 del 24 07 2017 "Por el cual se convoca a Concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal perteneciente al Sistema General de Carrera Administrativa del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, Convocatoria N° 436 de 2017 - SENA"



Se logró el objetivo de ampliar la planta de personal, mediante el Decreto 552 de 2017 “Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones”, el cual ordena la creación de 3.000 empleos en la planta global del SENA.

Mediante el Decreto 1433 de 29 de agosto de 2017, se modificó el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje. Es importante precisar que la modernización de la planta de personal impacto positivamente a los empleados de manera proporcional y equitativa, asegurando niveles de calidad y pertinencia. No se afectan las metas definidas y no supera el techo presupuestal establecido por la Ley 617 de 2000.

Mediante el Decreto 1233 de 2023 “Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA”, el Gobierno Nacional creó 1.152 empleos en la planta global permanente de esta entidad, dentro de los cuales se encuentran 800 empleos de carrera administrativa para la atención de los programas Agrosena, Sennova y Bilingüismo, con la misma denominación, grado, funciones y requisitos de los 800 cargos de la planta temporal.

De esos 1.152 empleos en la planta global permanente de esta entidad, la Regional Magdalena cuenta actualmente con la siguiente planta:

Tabla 35: Planta nuevos empleos Regional Magdalena.

No. de cargos	Denominación	Código	Grado	Programa
3	Instructor	3010	1-20	Bilingüismo
3	Instructor	3010	1-20	Sennova
4	Instructor	3010	1-20	Agrosena
2	Profesional	2020	8	Bilingüismo
1	Profesional	2020	9	Agrosena
1	Profesional	2020	6	Seguridad y salud en el Trabajo
1	Profesional	2020	6	Infraestructura y logística
1	Profesional	2020	4	Gestión del talento Humano
1	Técnico	4020	1	Gestión documental
1	Técnico	4020	1	Infraestructura y logística

Tabla 36: Planta de personal de la entidad y procesos meritocráticos en el Magdalena a corte 30 de septiembre de 2025



Tipo de vinculación	Estado						Total
	Provisto activo	Vacante con encargo/comisión	Vacante definitiva	Temporales	Vacante con nombramiento provisional	Vacante temporal	Total general cargos
Empleado público							
Asistencial	4	2	2	0	4	7	10
Directivo	3	3	3	0	0	0	3
Instructor	89	0	23	0	16	5	97
Profesional	34	11	10	0	2	9	39
Técnico	16	5	4	0	1	4	19
Subtotal empleados públicos	146	21	42	0	23	25	168
Trabajador Oficial							
Trabajador Oficial	17	0	2	0	0	0	19
Total Planta Regional Magdalena	163	21	44	0	23	25	187

- **Plan institucional de capacitación**

El componente de capacitación de la dimensión del talento humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión es probablemente el de mayor valía para las entidades, pues les permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, grupal y organizacional detectadas, y así potenciar las capacidades de todos los servidores públicos. (Texto Tomado del: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos de la FUNCIÓN PÚBLICA - ESAP).

Para su formulación dentro del componente de Capacitación alineado al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, es preciso tener en cuenta las siguientes etapas para la elaboración del PIC:

- Previo a la planeación:** Revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional. Verificación de la planeación Estratégica DE-F – 025 V.04 Pág.29.
- Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional:** Determinar las líneas programáticas para enmarcar los temas de capacitación. Identificar las necesidades de capacitación por cada una de las dependencias alineadas a los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación



2020-2030 (Eje 1: gestión del conocimiento y la innovación, Eje 2: Creación de valor público, Eje 3: Transformación digital y Eje 4: Probidad y ética de lo público).

El PIC, busca desarrollar las competencias, capacidades y habilidades específicas de los servidores públicos de la entidad, a través de programas de inducción, entrenamiento en puesto de trabajo, re- inducción y capacitación, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional para el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Para la vigencia 2024-2025, el proceso de capacitaciones para los Servidores Públicos se desarrolló de manera presencial. el liderazgo del plan de capacitación durante las vigencias 2024 y 2025 fue trasladado a las regionales y en la regional Magdalena se logró la ejecución del plan para los servidores públicos administrativos a través de contrato suscrito con la Universidad del Magdalena en las dos vigencias, para los servidores públicos del nivel instructor continua ejecutándose el plan de capacitación desde la ENI y en cuanto a los Trabajadores oficiales el plan de capacitación sigue siendo liderado por el grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General.

Dentro del proceso de inducción se han realizado actividades en concordancia con lo estipulado normativamente para los procesos de vinculación de nueve (9) servidores. Y durante el segundo semestre del año 2024 se desarrolló de manera presencial la segunda jornada de reinducción institucional la cual conto con una gran participación de los servidores de la entidad, así mismo durante el primer semestre de la vigencia 2025 se desarrolló también de manera presencial la primera jornada anual de reinducción institucional.

- **Programa de bienestar social**

El Programa para 2024 se elaboró de conformidad con las Resolución 174 del 18 de enero de 2024, donde se establecen las directrices para el sistema de estímulos y del Plan de Bienestar Social e Incentivos del SENA.

En el 2024, se realizó la contratación con Grupo Empresarial Gava S.A.S, , cuyo objeto es prestar los servicios de logísticas encaminadas a realizar las actividades recreativas y culturales para los funcionarios y su grupo familiar del SENA –Regional Magdalena.



Durante el último trimestre del 2024, se realizaron actividades para los funcionarios de la Regional Magdalena y su grupo familiar, en total se contó con la participación de la mayor parte de los funcionarios, las cuales se realizaron de manera presencial: Taller Manualidades, Integración de fin de año.

- **Vigencia Enero – junio 2025**

En el mes de marzo de 2025, se da inicio a la ejecución de actividades, encaminadas a desarrollar jornadas recreativas y culturales para los funcionarios y su grupo familiar del SENA –Regional Magdalena, como fueron, día de la mujer, día del hombre, día del niño.

En el mes de junio se adjudicó un contrato al Grupo Empresarial Gava S.A.S; hasta la fecha se han realizado las siguientes actividades contando con la participación de la mayoría de los funcionarios de la Regional: Semana de la Confraternidad, Día de la Familia, Encuentro Cultural, Juegos deportivos Zonales y Nacionales, Transporte para los funcionarios que participaron en los Juegos Deportivos, Arriendo Canchas de Tejo y Mini Tejo.

- **TELETRABAJO**

Teniendo en cuenta lo establecido por el gobierno nacional a través del Decreto 1127 de 2022 el SENA con la Guía GTH-G-018 de 2022, la Resolución N° 1-01568 de 2022 y la circular 3-2024-000152 de 2024 para la implementación de teletrabajo ha establecido las pautas para la materialización de esta temática en la entidad.

En lo relacionado con la regional Magdalena a la fecha se encuentran trabajando en esta modalidad tres (3) servidores de nuestra regional de los cuales son del despacho de la dirección regional, en su mayoría el motivo de solicitud ha sido por contar con las condiciones que le permiten al trabajador realizar las actividades laborales desde su lugar de residencia y en este caso los jefes inmediatos han avalado que las funciones de dichos servidores son consideradas como teletrabajables.



- **FONDO NACIONAL DE VIVIENDA**

En el segundo semestre de la vigencia 2024 se realizaron tres (3) minutas de cancelación de hipoteca de crédito hipotecarios del Fondo de Vivienda SENA. Se realizaron seis (6) informes de gestión de vivienda del Fondo Vivienda SENA y se enviaron a la Coordinación del Grupo de Vivienda de la Dirección General.

Con respecto a la Convocatoria Afiliados 1-2024, durante el segundo semestre de la vigencia 2024, se desembolsó el crédito de vivienda de tres (3) afiliados al FNV por un valor total de 748.000.000.

En el segundo semestre de la vigencia 2024 se publicó la Convocatoria Afiliados 1-2025, en la cual no se presentó ninguna postulación para la convocatoria de afiliados al FNV.

En el primer semestre de la vigencia 2025 se realizó el Comité Regional de Vivienda para determinar si se les aplicaba sanción a los tres (3) beneficiarios del Fondo Nacional de Vivienda SENA, por la pérdida de los créditos aprobados. Se determinó que sanción por dos años a dos de los beneficiarios.

Se publica la Convocatoria Beneficiario 2-2025, en donde sale favorecido dos (2) empleados públicos de la regional y se inicia el proceso de legalización del crédito. Uno para compra y el otro para liberación de gravamen hipotecario.

Se remitieron dos (2) cobros persuasivos en el año 2025.

En el primer semestre de la vigencia 2025, se enviaron veinte (20) certificaciones de saldo de ahorros del FNV al 31 de diciembre de 2024, diecinueve (19) certificaciones de saldo crédito de vivienda del FNV al 31 de diciembre de 2024. Se envían cuatro (4) comunicaciones de incremento de cuota a los deudores hipotecarios, a partir de enero de 2025. También se realizaron y enviaron, seis (6) informes de gestión de vivienda a la Coordinación del Grupo de Vivienda de la Dirección General.

Así mismo, se realiza todo el apoyo y gestión para expedición de Certificaciones de saldos y Paz y Salvo, de los afiliados y beneficiarios del Fondo Vivienda SENA, así como también las certificaciones de cesantías al 31 de diciembre de 2024.



- **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE FUNCIONARIOS**

Teniendo en cuenta lo contemplado frente a la normatividad que rige al proceso de evaluación del desempeño como son el acuerdo 6176 de 2018, el Decreto 1083 de 2015 y sus demás normas reglamentarias además de las circulares y demás actos administrativos expedidos por la entidad que regulan el tema.

Es importante destacar que en la Regional Magdalena durante el segundo semestre de la vigencia 2024 se realizaron asesorías respecto a la implementación de la fase de seguimiento de la ejecución de los compromisos laborales concertados con los evaluadores en el proceso de evaluación de desempeño laboral para la vigencia 2024- 2025, quedando ajustadas todas las situaciones en el aplicativo EDL APP que es el que utiliza la entidad para la implementación del proceso de evaluación del desempeño laboral de sus servidores de carrera administrativa, es importante destacar que cada vez más en los participantes del proceso (Evaluados y evaluadores).

Se evidencia la interiorización de los conceptos claves generando esto una cultura que ha permitido mantener actualizado el proceso, esto dado que los evaluadores adelantaron de acuerdo a la directriz establecida por la Dirección General del SENA la etapa de seguimiento del segundo semestre para la evaluación del mismo a través de reuniones con sus evaluados.

Desde la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano Regional, se realizaron seguimientos a través de un rol que permite a través del aplicativo EDL APP generar informes con los cuales tenemos control en tiempo real de los avances y falencias en el proceso.

Para el primer semestre de la vigencia 2025 desde la Dirección Regional del SENA Magdalena se han realizado seguimiento a los evaluadores respecto al proceso de evaluación de desempeño laboral para la vigencia 2025-2026 y asesorías respecto a la implementación durante el periodo abril a junio de 2025 de la fase de seguimiento de la ejecución de los compromisos laborales concertados con sus evaluados, a la fecha se han ajustado todas las situaciones en el aplicativo EDL APP lo cual ha permitido contar con el 100% de concertaciones ajustadas y actualizadas de todos los evaluados de la Dirección Regional y fueron evaluados a todos los servidores a través del aplicativo.



En el aplicativo de reportes de la secretaria general del SENA, fueron cargadas a corte marzo de 2025 todas y cada una de las evaluaciones de la vigencia 2024-2025 con sus respectivas evidencias lo cual sirve de insumo para adquirir beneficios en muchas de las actividades que se llevan a cabo a través de la oficina de talento humano regional como son los procesos de encargo, pago de auxilio educativo, mejor empleado según nivel jerárquico, acceso a comisiones de estudios entre otras.

Por otro lado con gran éxito se ha llevado a cabo la implementación del sistema propio de evaluación del desempeño para los Instructores el cual luego de ser avalado por la CNSC ha sido implementado en las regionales del país lo cual ha permitido que el proceso de EDL para los instructores permita la implementación de una evaluación más ajustada a la realidad institucional y sea un instrumento que permita realizar un seguimiento y medición más acertado para el nivel institucional instructor en la entidad.

- **Gestión Documental**

En referencia a esta temática es importante destacar que se ha venido trabajando arduamente por lograr contar con documentación organizada en nuestra regional no solo para mejorar el acceso y la conservación de los documentos sino también en cumplimiento a lo establecido por el archivo general de la nación frente a la implementación del Plan de mejoramiento Archivístico del SENA, razón por la cual la Dirección Regional del SENA, ha implementado acciones en favor de contribuir al cumplimiento de dicho plan y al mejoramiento de las prácticas de gestión documental de los servidores, tal como establecer en servidores de la planta compromisos en las evaluaciones del desempeño que garanticen el avance en la ejecución del plan en los archivos de gestión de las dependencias.

Así mismo, la Dirección regional ha logrado gestionar una bodega en alquiler para dar cumplimiento al acopio de información y documentación en un solo lugar físico de toda la documentación que hace parte del archivo central regional, la cual con ayuda del equipo de gestión documental regional está siendo organizada y seleccionada para ser conservada y clasificada para su consulta.

A la fecha se cumplió con el informe con corte a 30 de junio de 2025 del avance de lo establecido en el Plan de Mejoramiento Archivístico registrando en la plataforma CompromISO del SENA evidencias a nivel del despacho de la regional en lo relacionado con archivo central y archivo de gestión y de los centros de formación en lo relacionado con archivos de gestión.



11. Relacionamiento con la ciudadanía

- **Relacionamiento Empresarial y Gestión del Cliente**

12. Contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje, permite que los empresarios accedan a talento humano del SENA, con pertinencia y calidad, al ser conformadores en su proceso formativo. Así mismo, a los aprendices, les brinda la oportunidad de realizar las prácticas empresariales en ambientes reales, facilitando su inserción laboral formal.

El SENA ha planteado como estrategia, para ampliar la base de empresas reguladas, el acompañamiento oportuno y personalizado a las organizaciones, con el fin de apoyar la consecución de aprendices, de igual forma ha estimulado el incremento en el número de contratos de aprendizaje voluntarios.

Durante el 2024, 5876 aprendices en el Magdalena tuvieron contrato de aprendizaje como componente fundamental en el desarrollo de su proceso formativo, lo cual permitió alcanzar un cumplimiento del 103% frente a la meta establecida. A septiembre de 2024, 5820 aprendices accedieron a este beneficio, mientras que hasta el 30 de septiembre del 2025 se han ejecutado 5907, correspondiente a un 100% de la meta.

Tabla 37: Contrato de Aprendizaje del 01 de octubre de 2024 a 30 de septiembre de 2025.

VIGENCIA	META	EJECUCIÓN	%EJECUCION
Septiembre 2024	4275	5820	102%
Diciembre 2024	5700	5876	103%
Septiembre 2025	5799	5907	101%

Fuente: Dirección de Relaciones Corporativas e Internacionales

Las empresas reguladas, son las que cuentan con más de 15 trabajadores y están obligadas a contratar aprendices del SENA y no SENA. Para el 2024, de una Meta de 544 Empresas se regularon 544, para un cumplimiento de 100, mientras que, hasta el mes de septiembre del 2025, se lleva un avance de 100%.

Tabla 38: Empresas Reguladas del 01 de octubre de 2024 a 30 de septiembre de 2025.

VIGENCIA	META	EJECUCIÓN	%EJECUCION
Septiembre 2024	408	528	97%
Diciembre 2024	544	544	100%
Septiembre 2025	550	550	100%

Fuente: Dirección de Relaciones Corporativas e Internacionales



Las empresas voluntarias, son las que cuentan con menos de 15 trabajadores y no están obligadas a contratar aprendices del SENA, sin embargo, por gestión de la oficina de relacionamiento empresarial, realizan la contratación voluntaria de aprendices. Para el 2024, se logró una ejecución de la meta de empresas con cuotas voluntarias de un 75%, mientras que, hasta el mes de septiembre del 2024, se lleva un avance significativo de un 64%.

Tabla 39: Empresas con cuotas voluntarias del 01 de octubre de 2024 a 30 de septiembre de 2025

VIGENCIA	META	EJECUCIÓN	%EJECUCION
Septiembre 2024	63	63	74%
Diciembre 2024	85	64	75%
Septiembre 2025	85	55	64%

Fuente: Dirección de Relaciones Corporativas e Internacionales

Los contratos voluntarios, corresponden a aquellas empresas que contratan aprendices voluntariamente, dando cumplimiento al Decreto 1779 del 2009. Este indicador ha sido significativamente positivo, para la vigencia 2024, se alcanzó una ejecución del 67%, mientras que, hasta el mes de septiembre del 2025, se lleva un 56% en el cumplimiento de la meta, con la suscripción de 162 contratos voluntarios.

Tabla 40: Contratos Voluntarios del 01 de octubre de 2024 a 30 de septiembre de 2025

VIGENCIA	META	EJECUCIÓN	%EJECUCION
Septiembre 2024	214	169	59%
Diciembre 2024	286	193	67%
Septiembre 2025	286	162	56%

Fuente: Dirección de Relaciones Corporativas e Internacionales

El proceso de Relacionamiento Empresarial y Gestión del Cliente, viene aplicando diferentes acciones que permitirán el cumplimiento de las metas asignadas al área, como son: disminuir las empresas que están incumpliendo en cuota de aprendices y garantizar que cumplan su obligación, contratando aprendices en etapa lectiva y/o productiva, depuración constante del SGVA de los aprendices Inhabilitados vs Aprendices Disponibles , enviar las cartas de fechas solicitadas, hacer seguimiento a los contratos no registrados, contratos próximos a Finalizar y los perfiles solicitudes por regional.

Así mismo, se realizan otras acciones, como:

- Contactar las empresas que están incumpliendo cuotas.
- Solicitar información acerca de los perfiles necesitados para cumplir con los aprendices dejados de contratar.
- Buscar aprendices disponibles en los centros de formación, y realizar contacto para verificar que no se encuentren en ningún proceso de selección.
- Informar a la empresa los aprendices disponibles y verificar que se realice el proceso de búsqueda y selección por la plataforma.
- Realizar seguimiento y asesoría para el registro de los contratos.



- **Resultados de la atención a las PQRS**

El SENA en el Magdalena, ha dispuesto una alternativa para facilitar la radicación de PQRS, que comprenden peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, reconocimientos, y denuncias entre otros, al servicio de los diferentes grupos de interés de la entidad (empresarios, aprendices, egresados, Gobierno, comunidad en general, otros), a través de una plataforma que permite registrar cualquier tipo de requerimiento y efectuar su seguimiento.

Cada uno de estos requerimientos, pueden orientarse a los siguientes temas: aportes, certificación de cursos, contrato de aprendizaje, cursos virtuales, emprendimiento, oferta educativa, servicio al ciudadano, Agencia Pública de Empleo, Sofía Plus, solicitud de certificaciones de rete Fuente y rete ICA y solicitudes de paz y salvo de aportes, entre otros.

En referencia a la Ley 1755, se considera como petición: *“Toda actuación que inicie cualquier persona, ante las autoridades, implica el ejercicio del derecho de petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política, sin que sea necesario invocarlo. Mediante él, entre otras actuaciones, se podrá solicitar: el reconocimiento de un derecho, la intervención de una entidad o funcionario, la resolución de una situación jurídica, la prestación de un servicio, requerir información, consultar, examinar y requerir copias de documentos, formular consultas, quejas, denuncias y reclamos e interponer recursos.”*

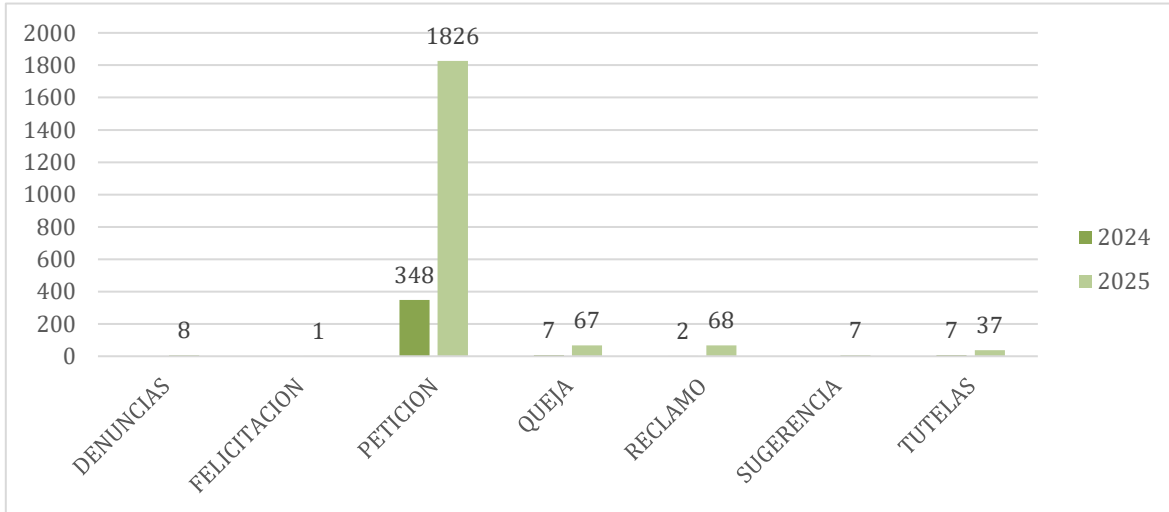
En atención a lo anterior las quejas se consideran un tipo de petición, así que se remite la información del total de Peticiones 2378 distribuidas por año así:

Tabla 41: Peticiones realizadas a la Regional Magdalena

Año	No. de peticiones
Septiembre 2024	1626
Diciembre 2024	1990
Septiembre 2025	2014



Gráfica 3: PQRSD generadas desde el 01 de octubre de 2024 a 30 de septiembre de 2025.



Fuente: Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano

Información total peticiones 01 de octubre de 2024 a 30 de septiembre de 2025 en el Magdalena

En la tabla siguiente, se puede observar que, en la Regional Magdalena el tipo de Requerimiento más solicitado durante los años 2024 y 2025, por los ciudadanos son: peticiones y solicitudes.

Tabla 42: Porcentaje de PQRSD generadas en el 2024 y 2025

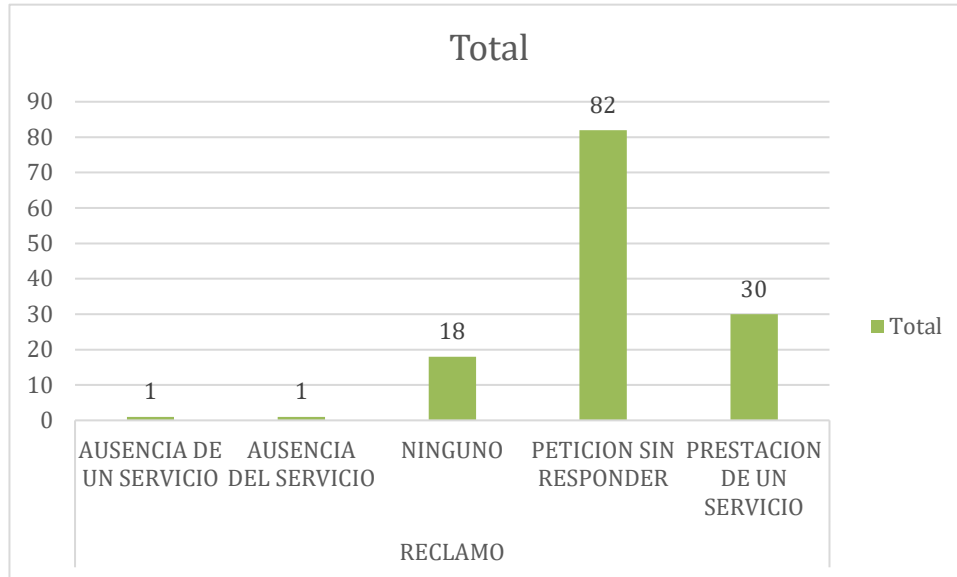
	Set 2024		dic-24		sep-25	
ASUNTO	2024	%	2024	%	2025	%
DENUNCIAS	2	0,12%	2	0,10%	8	0,38%
FELICITACION	4	0,25%	4	0,20%	1	0,05%
PETICION	1451	89,24%	1799	90,40%	1910	90,69%
QUEJA	55	3,38%	62	3,12%	68	3,23%
RECLAMO	57	3,51%	59	2,96%	73	3,47%
SUGERENCIA	22	1,35%	22	1,11%	9	0,43%
TUTELAS	35	2,15%	42	2,11%	37	1,76%
TOTAL	1626	100	1990	100	2106	100

Fuente: Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano

En las quejas y reclamos presentados podemos evidenciar según las cifras, que las 130 quejas recibidas y los 132 reclamos durante el periodo, de las cuales 74 son quejas a servidor público, 51 quejas a la entidad.



Gráfica 4: quejas presentadas.

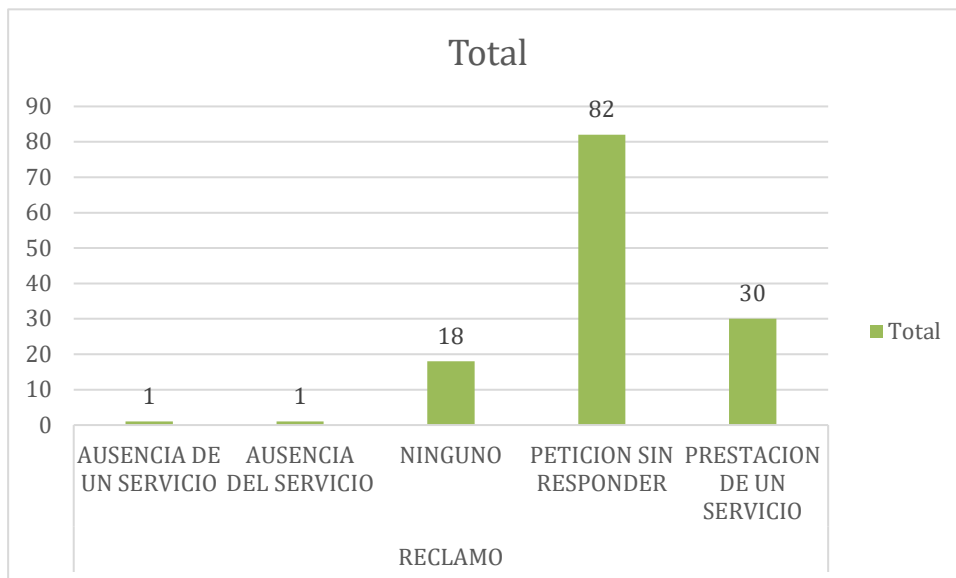


Fuente:

Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano

Y respecto a los reclamos, de los 132 recibidos, 82 fueron por respuesta que transcurrió el tiempo normativo y no se emitió respuesta, en las cuales los grupos de interés realizan las solicitudes como aplazamiento u otras novedades de alumnos, por medios diferentes al portal PQRS o correo de la entidad y estas no son resueltas de manera oportuna.

Gráfica 5: Reclamos presentados



Fuente: *Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano.*



14. Gestión administrativa - Presupuestal

- Inversiones y resultados de la gestión

Para las vigencias 2024 y 2025, el SENA Regional Magdalena, ha ejecutado satisfactoriamente los presupuestos asignados. Dentro de los contratos de bienes y servicios más relevantes tenemos:

Tabla 433: Contratos de bienes y servicios más relevantes en el Despacho Regional Magdalena.

Año	Presupuesto ejecutado	Concepto
2024	\$1.311.261.586	Servicio Integral de Aseo y Cafetería (Asignación en 2021)
	\$135.000.000	Servicios de Urgencias y Hospitalización (Servicio Médico Asistencial)
	\$148.918.282	Dotación de ropa de trabajo para los servidores públicos
	\$129.985.574	Salud Ocupacional (Suministro de insumos bioseguridad, elementos de emergencia, clima organizacional, entre otros)
2025	\$649.045.453	Arrendamientos oficinas administrativas, bodega almacén, bodega archivo central y ambientes de formación.
	\$379.776.838	Bienestar al funcionario
	\$100.000.000	Suministro de tiquetes aéreos

Fuente: Coordinación Grupo mixto Regional Magdalena.

Tabla 444: Convenios celebrados por la Regional Magdalena.

Año	Convenios	Concepto
2024	ASOCIACIÓN DE BANANEROS DE COLOMBIA	Cooperación para el uso comedido de las instalaciones del laboratorio de Ciencias Ambientales de El SENA ubicadas en el Centro Acuícola y Agroindustrial de Gaira en el distrito de Santa Marta
	ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTA MARTA	Programa de Articulación del SENA con la Educación Media en las instituciones educativas del sector Oficial
	ALCALDIA DE CIENAGA MAGDALENA	Programa de Articulación del SENA con la Educación Media en las instituciones educativas del sector Oficial
2025	Y LA FUNDACION FE Y ALEGRIA COLOMBIA	aunar esfuerzos, recursos e impactos de los programas de formación profesional tecnológica, a través de la implementación del modelo "P-TECH" propuesto por IBM, en los colegios IED ALUNA y IED QUINTO CENTENARIO, orientado a estudiantes de educación media que cursan el Técnico en: Asistencia Administrativa y Contabilizaciones de Operaciones Comerciales y Financieras, en articulación con el SENA, como una estrategia de fortalecimiento e inclusión social y laboral par

Nota: Convenio celebrados sin afectación presupuestal.



- **Número de contratistas**

A continuación, se presenta la contratación de la Regional y Centros de Formación teniendo en cuenta las fechas establecidas para la rendición:

Tabla 45: Distribución contratación Bienes y Servicios

REGIONAL	MINIMA CUANTIA	CONTRATACION DIRECTA	SELECCION ABREVIADA	SUBASTA INVERSA	ACUERDO MARCO	LICITACION PUBLICA	TOTAL POR REGIONAL
Octubre 2024	3	0	0	0	0	0	3
Diciembre 2024	8	0	0	2	1	0	11
Septiembre 2025	30	6	0	3	2	0	35

Fuente: Grupo Mixto Apoyo Administrativo Regional Magdalena.

Tabla46: Distribución contratación de Servicios Personales

REGIONAL	ADMINISTRATIVO	APOYO MISIONAL	INSTRUCTOR	TOTAL POR REGIONAL
Octubre 2024	0	2	0	2
Diciembre 2024	0	5	0	5
Septiembre 2025	23	101	0	124

Fuente: Grupo Mixto Apoyo Administrativo Regional Magdalena.

Tanto para la vigencia 2024 como la vigencia 2025, la contratación se ha realizado a través de la plataforma de SECOP II, tanto para contratos de bienes y servicios, como para la contratación de servicios personales y convenios, dando cumplimiento a los lineamientos, para los procesos de contratación durante estas vigencias. Además, se resalta que para la presente vigencia, el proceso de contratación de las diferentes actividades de Bienestar al funcionario, se realizaron en el primer semestre, optimizando la ejecución de cada una de las actividades programadas y los diferentes contratos de prestación de servicios en salud, suscritos en el segundo bimestre del año.



CENTRO ACUÍCOLA Y AGROINDUSTRIAL DE GAIRA

Tabla 47: ejecución presupuestal a septiembre 30 de 2025

	APROPIACION VIGENTE DEP.GSTO.	APROPIACION DISPONIBLE DEP.GSTO.	TOTAL COMPROMISO DEP.GSTOS	CDP POR COMPROMETER DEP.GSTOS	PAGOS DEP.GSTOS
TOTAL	27.493.993.444	292.426.718	19.805.541.075	7.396.025.652	12.018.819.673
% EJC.			72,04%		60,68%

A septiembre 30 de 2025 se lleva una Ejecución Presupuestal en Compromisos del 72,04% y en Pagos del 60,68%. Se indica que las reservas 2024 fueron pagadas en su totalidad.

Tabla 48: Los contratos más relevantes hasta el momento.

Valor	Concepto
\$199.900.639	Dotación de equipos y mobiliario para el gimnasio
\$253.947.250	Dotación centro de convivencia
\$271.077.349	Adecuaciones subsede el banco
\$352.000.000	Kits productivos campeSENA
\$407.308.321	Kits productivos campeSENA
\$635.661,571	Transporte aprendices
\$667.564.854	Mantenimientos inmuebles
\$840.000.000	Alimentación aprendices
\$1.162.076.954	Materiales formación

Se encuentran en trámite procesos de cuantías importantes por recursos asignados a lo largo de la vigencia, teniendo en cuenta los proyectos aprobados tales como:

Tabla 49: proyectos de cuantías, aprobados.

Valor	Concepto
\$302.665.494	Adecuaciones: cielo raso y luminarias de la planta agroindustrial, sistema ras y consultoría para análisis del agua
\$ 504.920.360	Mobiliario: centro de convivencia y almacenamiento sustancias
\$1.844.873.753	Otros equipos: modernización ambientes electricidad herramientas para el sector agropecuario y ro industrial, elementos programa de formación continua especial campesina.

Tabla 50: ejecución presupuestal a diciembre 31 de 2024

	APROPIACION VIGENTE DEP.GSTO.	APROPIACION DISPONIBLE DEP.GSTO.	TOTAL COMPROMISO DEP.GSTOS	CDP POR COMPROMETER DEP.GSTOS	PAGOS DEP.GSTOS
TOTAL	24.281.365.267	203.568.417	24.077.796.849	0	20.058.542.106
% EJC.			99,16%		83,31%



En 2024 se logró una Ejecución Presupuestal en Compromisos del 99,16% y en Pagos del 83,1%.

Tabla 51: contratos más relevantes y que apoyaron los objetivos de formación e impactaron significativamente la misionalidad del Sena.

Valor	Concepto
\$599.850.000	Aires acondicionados
\$820.321.360	Maquinaria agrícola
\$1.289.917.874	Equipos para dotación ambiente de refrigeración
\$1.298.868.597	Equipos unidad agroindustrial

Tabla 52: ejecución presupuestal a septiembre 30 de 2024

	APROPIACION VIGENTE DEP.GSTO.	APROPIACION DISPONIBLE DEP.GSTO.	TOTAL COMPROMISO DEP.GSTOS	CDP POR COMPROMETER DEP.GSTOS	PAGOS DEP.GSTOS
TOTAL	24.640.144.769	1.374.909.555	15.278.362.028	7.986.873.186	10.797.058.982
% EJC.			62%		71%

EN RESUMEN, LOS 3 CORTES:

Tabla 53: ejecución presupuestal a septiembre 30 de 2024

CENTRO ACUICOLA DE GAIRA					
	APROPIACION VIGENTE DEP.GSTO.	APROPIACION DISPONIBLE DEP.GSTO.	TOTAL COMPROMISO DEP.GSTOS	CDP POR COMPROMETER DEP.GSTOS	PAGOS DEP.GSTOS
TOTAL	24.640.144.769	1.374.909.555	15.278.362.028	7.986.873.186	10.797.058.982
% EJC.			62%		71%

Tabla 54: ejecución presupuestal a diciembre 31 de 2024

CENTRO ACUICOLA DE GAIRA					
	APROPIACION VIGENTE DEP.GSTO.	APROPIACION DISPONIBLE DEP.GSTO.	TOTAL COMPROMISO DEP.GSTOS	CDP POR COMPROMETER DEP.GSTOS	PAGOS DEP.GSTOS
TOTAL	24.281.365.267	203.568.417	24.077.796.849	0	20.058.542.106
% EJC.			99,16%		83,31%



Tabla 55: ejecución presupuestal a septiembre 30 de 2025

CENTRO ACUICOLA DE GAIRA					
	APROPIACION VIGENTE DEP.GSTO.	APROPIACION DISPONIBLE DEP.GSTO.	TOTAL COMPROMISO DEP.GSTOS	CDP POR COMPROMETER DEP.GSTOS	PAGOS DEP.GSTOS
TOTAL	27.493.993.444	292.426.718	19.805.541.075	7.396.025.652	12.018.819.673
% EJC.			72,04%		60,68%

CENTRO DE LOGÍSTICA Y PROMOCIÓN ECOTURÍSTICA DEL MAGDALENA

- Número de contratistas

A continuación, se presenta la contratación del Centro de Formación teniendo en cuenta las fechas establecidas para la rendición:

Tabla 56: Distribución contratación Bienes y Servicios

CENTRO	MINIMA CUANTIA	CONTRATACION DIRECTA	SELECCION ABREVIADA	SUBASTA INVERSA	ACUERDO MARCO	LICITACION PUBLICA	TOTAL POR CENTRO
Septiembre 2024	2	1	0	0	0	0	3
Diciembre 2024	3	0	0	0	0	0	3
Septiembre 2025	4	0	0	0	0	0	4

Fuente: Centro de Logística y Promoción Ecoturística del Magdalena

Tabla 57: Distribución contratación de Servicios Personales

CENTRO	ADMINISTRATIVO	APOYO MISIONAL	INSTRUCTOR	TOTAL POR CENTRO
Septiembre 2024	0	0	4	4
Diciembre 2024	0	0	0	0
Septiembre 2025	2	0	21	23

Fuente: Centro de Logística y Promoción Ecoturística del Magdalena.



- **Presupuesto asignado al centro de formación**

Con base en la apropiación vigente del Departamento de Gastos, el presupuesto asignado fue de: 17.415.327.992 en la vigencia 2025.

Tabla 58: presupuesto asignado al centro de formación.

CENTRO DE LOGISTICA				
APROPIACION VIGENTE DEP.GSTO.	APROPIACION DISPONIBLE DEP.GSTO.	TOTAL COMPROMISO DEP.GSTOS	CDP POR COMPROMETER DEP.GSTOS	PAGOS DEP.GSTOS
15.421.149.427	666.759.967	14.493.799.123	260.590.337	12.696.300.104
% (EJECUCION)		94%		88%

Tabla 59: presupuesto asignado a corte 16 de diciembre de 2024

CENTRO DE LOGISTICA					
	APROPIACION VIGENTE DEP.GSTO.	APROPIACION DISPONIBLE DEP.GSTO.	TOTAL COMPROMISO DEP.GSTOS	CDP POR COMPROMETER DEP.GSTOS	PAGOS DEP.GSTOS
TOTAL	17.415.327.992	49.501.775	14.750.198.574	2.615.627.643	10.289.923.227
% EJEC.			84,70%		69,76%

Corte 30 de septiembre de 2025

- **Principales líneas de inversión y su impacto en los grupos de valor y de interés.**

Dentro de la ejecución presupuestal del centro, los recursos se orientaron principalmente a:

1) Funcionamiento y operación del centro

Aseguró la continuidad de la oferta de formación, el sostenimiento administrativo y el cumplimiento de los planes de gestión interna.

2) Formación y servicios misionales

Inversión asociada a instructores, materiales, apoyo logístico y eventos académicos, con impacto directo sobre aprendices, comunidad educativa y sectores productivos.



3) Contratación de bienes y servicios de apoyo

Adquisición de insumos, servicios logísticos y tecnológicos requeridos para mantener la operación, beneficiando tanto al talento humano como a los grupos de valor vinculados a la cadena de formación.

4) Compromisos por ejecutar (CDP por comprometer)

Se cuenta aún con recursos disponibles para atender necesidades del cierre de vigencia y compromisos programados, lo que garantiza continuidad en las acciones planeadas.

- **Nivel de cumplimiento de metas:** Según el consolidado:

- ✓ Compromiso: 84,70%
- ✓ Pagos (ejecución efectiva): 69.76%

Esto evidencia un alto nivel de materialización de los compromisos presupuestales, con un avance significativo en la ejecución real de pagos, acorde al cronograma de gasto.

Principales retos que tiene el centro de formación

A partir de la ejecución mostrada y de riesgos presupuestales típicos:

- a) Acelerar la ejecución de pagos**, para cerrar la brecha entre compromisos (84.70%) y ejecución real (69.76%) antes del cierre de vigencia.
- b) Optimizar la reasignación de saldos disponibles**, dado que aún existe apropiación disponible, se requiere priorizar necesidades críticas y evitar devoluciones.
- c) Gestión contractual oportuna**, minimizar procesos desiertos, tiempos de modificación y riesgos en SECOP, que impactan calendarios ejecutores.
- d) Asegurar continuidad de obras o inversiones no cerradas**, especialmente aquellas que dependan de ejecución en el último trimestre o estén en fase de contratación.

RAFAEL ALFONSO YEPES CONDE

Director (e) Regional del SENA Magdalena