

**CON
DIG
NI
DAD,**

el Presidente me cumplió

Informe de Rendición de Cuentas

Regional San Andrés

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					
INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS A LA CIUDADANÍA DEL 01 DE OCTUBRE 2024 A 31 DE SEPTIEMBRE 2025					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	☒	Pública Clasificada	☐	Pública Reservada	☐

Versión 2

Septiembre 2025

Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol



Informe Audiencia Pública de Rendición de Cuentas a la Ciudadanía

Regional: San Andrés

Corte: 01 de octubre 2024 al 30 de septiembre 2025

Octubre 2025



Contraportada

Consejo Directivo Regional

1. Arlington Howard Herrera – Delegado del Gobierno Departamental de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.
2. Silvia Nelson Williams-Ministerio de Trabajo
3. Alden Lorenzo Williams - Central Unitaria de Trabajadores (CUT)
4. José Luis Guzmán - Confederación General del Trabajo (CGT)
5. Nashalee Livingston Davis – Delegado Anato

Comité Técnico Centro

1. Nelson Martínez Ospino- Director (E) SENA Regional San Andrés con funciones de subdirector del Centro de Formación Turística, Gente de Mar y de Servicios.
2. Arne Britton González – Profesional G 06, Direccionamiento estratégico.
3. Elizabeth Bermejo Daza – Coordinadora Misional.
4. Ezeca Brant Francis – Coordinador Grupo de Apoyo Administrativo Mixto.
5. Marion la verde Hirsch – Coordinadora Administración Educativa.
6. Sunilda Valencia Valencia – Coordinadora Relaciones Corporativas.
7. Shelley Rose Hall Bryan – Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano
8. Gresel Bermúdez Davis – Coordinadora Académica de Formación Titulada
9. Melania Francis Davis – Coordinadora Académica de Programas Especiales
10. Silvia Archbold Livingston – Coordinadora Académica de Formación Complementaria y Bilingüismo
11. Altica Acosta Méndez – Coordinadora Empleo y Emprendimiento
12. Vanessa Gomez Rodriguez – Articuladora de Planeación Regional



Contenido

a.	Introducción.....	11
b.	Rendición de cuentas	12
c.	Contexto	12
d.	Contenido del informe	13
1.	Formación profesional integral.....	14
1.1.	Formación Titulada Presencial.....	15
1.1.1.	Acciones más significativas desarrolladas durante el periodo	15
1.1.2.	Población beneficiada (grupos de valor)	15
1.1.3.	Cumplimiento de Metas.....	16
1.1.4.	Materiales de formación y dotación de elementos de protección.....	19
1.1.5.	Desarrollo de la Formación	24
1.1.6.	Retos de la formación Presencial:.....	35
1.2.	Formación Titulada Virtual.....	36
1.2.1.	Acciones más significativas desarrolladas durante el periodo	37
1.2.2.	Beneficios para los grupos de valor e interés	38
1.2.3.	Programa Articulación con la Media Doble Titulación.....	38
1.2.4.	Proyecto SENATEC	41
1.3.	Programa de Bilingüismo formación para técnicos y tecnólogos.....	43
1.3.1.	Acciones significativas	43
1.3.2.	Retos	46
2.	Empleo y Empleabilidad	47
2.1.	Acciones significativas.....	47
2.2.	Cumplimiento de Metas	48
2.3.	Retos y Oportunidades – Agencia Pública de Empleo (APE).....	52
3.	Emprendimiento y Empresarismo	53
3.1.	Cumplimiento de Metas	53



3.2.	Principales logros.....	54
3.3.	Principales retos y oportunidades	57
4.	Sistema de Investigación, Innovación y Desarrollo Tecnológico –SENNOVA.....	57
4.1.	Acciones más significativas	58
4.2.	Cumplimiento de metas	60
4.3.	Población beneficiaria (grupos de valor)	60
4.4.	Proyectos innovadores y significativos para la región	61
4.5.	Retos.	61
5.	El SENA y su papel en la inclusión	61
5.1.	El cambio es con las mujeres.....	61
5.1.1.	Enfoque de equidad e inclusión y Distribución territorial en la formación titulada y complementaria.....	61
5.2.	Jóvenes con derechos que lideran las transformaciones para la vida.....	65
5.3.	Población sujeta de especial protección constitucional	66
5.3.1.	Contexto general	66
5.4.	Pueblos y Comunidades Étnicas.....	69
5.5.	Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad	70
5.6.	El campesinado colombiano como actor de cambio	72
5.6.1.	Caracterización Poblacional Estrategia “CampeSENA” 2025	72
5.6.2.	Las principales acciones desarrolladas fueron las siguientes	73
5.6.3.	Desarrollo de Capacidades Productivas.....	75
5.6.4.	Dignificación de Saberes y Conocimientos Ancestrales	76
5.6.5.	Análisis Generales de la Meta de Formación – Estrategia CampeSENA	78
5.6.	Población vinculada a la economía popular	80
5.6.1.	Líneas priorizadas	80
5.6.2.	Formación Profesional Integral-Full Popular	81
5.6.3.	Principales beneficios para los participantes	82
5.6.4.	Retos identificados	82
6.	Fortalecimiento institucional	83
6.1.	Gestión del Talento Humano	83



6.1.1.	Planta de Personal	83
6.1.2.	Programa de Bienestar	83
6.1.3.	Retos	88
7.	Relacionamiento con la ciudadanía	89
7.1.	Espacios de Participación	89
7.1.1.	Logros alcanzados	94
7.1.2.	Principales retos para la Regional San Andrés en materia de participación ciudadana	95
7.2.	Contrato laboral especial a término fijo	96
7.2.1.	Cumplimiento de metas	96
7.2.2.	Logros Alcanzados	97
7.2.3.	Retos de la Regional	98
7.3.	Relacionamiento Empresarial	98
7.3.1.	Logros alcanzados	100
7.3.2.	Retos de la regional	100
7.4.	Gestión PQRS	101
7.4.1.	Logros alcanzados	102
7.4.2.	Retos de la regional	102
8.	Gestión administrativa – Presupuestal	102
8.1.	Presupuesto Asignado	102
8.2.	Principales líneas de inversión y su impacto en los grupos de valor y de interés	103
8.3.	Avance de obras de infraestructura	105



Tabla de Ilustraciones

Ilustración No. 1. Entrega Materiales de formación a aprendices	22
Ilustración No 2. Entrega Materiales de formación a aprendices	24
Ilustración No. 3 Aprendices del Tecnólogo en Producción de medios audiovisuales Digitales caracterizando la idea de negocio teniendo en cuenta las oportunidades y necesidades del sector productivo y social poniendo en práctica la competencia Gestionar procesos propios de cultura emprendedora y empresarial y los requerimientos del contexto producido y social en una feria estudiantil	25
Ilustración No 4 apoyo a la formación en gestión administrativa mediante producciones audiovisuales.	26
Ilustración No. 5 Búsquedas Activas Clínica Villareal	27
Ilustración No. 6 Búsquedas activas comunitarias	28
Ilustración No 7 Comité de vigilancia Epidemiológica (COVE).....	28
Ilustración No. 8 Aprendices del Técnico en monitoreo ambiental	29
Ilustración No. 9 Aprendices del Técnico de Atención de incendios, rescate y otras emergencias SAI	30
Ilustración No. 10 Aprendices del Técnico de Atención de incendios, rescate y otras emergencias- Providencia 14 de noviembre	30
Ilustración No. 11 Aprendices del Técnico de Atención de incendios, rescate y otras emergencias SAI poniendo en práctica la realización de nudos de rescate y manejo de cuerdas	30
Ilustración No. 12. Aprendices del Técnico de Atención de incendios, rescate y otras emergencias SAI poniendo en práctica el reconocimiento, armado y desarmado autocontenido	31
Ilustración No. 13 Aprendices del Técnico en cosmetología y estética Integral.	32
Ilustración No. 14 Aprendices del Técnico en cosmetología y estética Integral.	33
Ilustración No. 15 Aprendices del Técnico en cosmetología y estética Integral.	34
Ilustración No. 16 Aprendices del Tecnólogo en Gestión Administrativa	35
Ilustración No 17 Los aprendices del programa Técnico en Cocina ofrecieron una degustación como parte del curso de repostería y panadería, compartiendo sus preparaciones con los demás grupos de formación de la regional.....	35
Ilustración No. 20 Programa Articulación con la Media Doble Titulación.....	39
Ilustración 21 Formación Articulación con la media	40
Ilustración No. 22 Formación Articulación con la media	41
Ilustración No. 23 Proyecto SENATEC.....	41
Ilustración No. 25 Proyecto SENATEC.....	42



Ilustración No. 27 Jornadas deportivas, que fortalezcan relaciones y capacidad de interacción.	43
Ilustración No. 28 Resultados de la aplicación de la prueba de nivel jornada diurna grupo Gestión Administrativa (ingreso por primera vez a la formación, mayo, 2025).	44
Ilustración No. 29 Convocatoria Sabedores.....	74
Ilustración No. 30 Acercamiento comunidad	74
Ilustración No. 31 Articulación con Sopesa para donación de semillas y préstamo de ambientes para formación en las comunidades y sector rural con la casa lúdica del cove y la iglesia bautista de sound bay.....	75
Ilustración No. 32 Evidencias formación campesena ruta 1, 2, 3 y 4	76
Ilustración No. 33 Diálogos territoriales San Andrés y Providencia	77
Ilustración No. 34 Mercados Campesinos, Feria Empresarial y Rueda de Negocio	78
Ilustración No. 35 Evidencias de formación titulada CampeSENA, Técnicos en producción agropecuaria Providencia y Santa Catalina, Islas.	79
Ilustración No. 36 Feria gobierno al parque	90
Ilustración No. 37 Dialogo social y rendición de cuentas 2023-2024.....	90
Ilustración No. 38 Feria participación ciudadana – ICBF	91
Ilustración No. 39 Feria participación ciudadana – Colegio Luis Amigo	91
Ilustración No. 40 Diálogo territorial San Andrés	92
Ilustración No. 41 Diálogo territorial Providencia	93



Tablas de cuadros y graficas

Tabla No. 1 Ejecución de Metas Formación Titulada presencial con corte octubre a diciembre 2024.....	17
Tabla No. 2 Ejecución Metas Formación Titulada presencial con corte enero a septiembre 2025	19
Tabla No. 3 Ejecución de Metas Formación Titulada Virtual con corte octubre a diciembre 2024.....	37
Tabla No. 4 Ejecución de Metas formación Titulada virtual con corte enero a septiembre 2025	38
Tabla No. 5 Sede SENA San Andrés Isla.....	40
Tabla No. 6 Subsede SENA Providencia	40
Tabla No. 7 Sedes en que se ejecuta el Programa 2024	41
Tabla No. 8 Ejecución de Metas APE con corte octubre a diciembre 2024	49
Tabla No. 9 Ejecución de Metas APE con corte enero a septiembre 2025	51
Tabla No. 10 Ejecución de Metas Emprendimiento con corte octubre a diciembre 2024.....	54
Tabla No. 11 Ejecución de Metas con corte enero a septiembre 2025	57
Tabla No. 12 Participación de Genero en la formación Titulada con corte septiembre 2025	62
Tabla No. 13 Participación de Genero en la formación Complementaria con corte septiembre 2025	63
Tabla No. 14 Participación jóvenes en Formación Titulada	65
Tabla No. 15 Gráfica perfil etario	66
Tabla No. 16 Mujeres cabeza de hogar en la formación profesional integral.....	67
Tabla No. 17 Jóvenes vulnerables y adolescentes en conflicto con la ley penal.....	68
Tabla No. 18 Aprendices de la comunidad raizal en la formación profesional integral.	69
Tabla No. 19 Personas con discapacidad	71
Tabla No. 20 Caracterización líneas productivas Campesinas y Pesqueras.....	72
Tabla No. 21 Distribución Personal de planta 2025.....	83
Tabla No. 22 Actividades Programa de Bienestar.....	84
Tabla No. 23 Servicios Médicos	86
Tabla No. 24 Actividades Clima Organizacional.....	87
Tabla No. 25 Ferias de Participación Ciudadana de corte octubre a diciembre 2024.....	89
Tabla No. 26 Ferias de Participación Ciudadana con corte octubre a diciembre 2024... ..	91
Tabla No. 27 Ejecución de Metas Contrato de Aprendizaje con corte octubre a diciembre 2024.....	96
Tabla No. 28 Ejecución de Metas Contrato de Aprendizaje con corte enero a septiembre 2025	97
Tabla No. 29 Tabla Registro de visitas 2025	99
Tabla No. 30 Tabla Registro de llamadas 2025	99



Tabla No. 31 Resultados PQRSD octubre 2024 - septiembre 2025	101
---	------------



a. Introducción

El presente informe tiene como objetivo presentar los principales avances, logros y futuros retos del SENA Regional San Andrés a corte del 01 de octubre de 2024 al 30 de septiembre 2025, en línea con los ejes establecidos por el SENA. Estos incluyen la Formación Profesional como punta de lanza del desarrollo de habilidades y competencias para mejorar la empleabilidad y el emprendimiento en la población de las islas, las cuales fomentan oportunidades laborales y mejoramiento en el sector productivo, siendo inclusivos con la población sujeta a Protección Institucional, tales como mujeres, jóvenes, población con discapacidad, comunidades étnicas, promoviendo la inclusión y la equidad para grupos históricamente marginados. Así mismo, el enfoque en el campesinado y la economía local y regional, por medio de las estrategias de la Entidad: CampeSENA y Full Popular, que han fortalecido ideas de negocio, labores y saberes de esta población invisibilizada del país.

Durante el período del 1° de octubre de 2024 al 30 de septiembre de 2025, el SENA Regional San Andrés ha trabajado arduamente para continuar ofreciendo programas de formación de su eje medular y en diversas áreas; además, ha realizado otras acciones desde su misionalidad, que han impactado de manera positiva a la comunidad de las islas.

El director regional expresa su infinita gratitud a cada uno de los aprendices, emprendedores, empresarios, comunidad raizal y los distintos grupos de valor, por haber confiado en el SENA como máquina de oportunidades para mejorar sus habilidades, resaltando el compromiso y dedicación de cada uno de los diversos actores y beneficiarios de los servicios ofrecidos por la entidad, siendo esto el motor que impulsa nuestro trabajo. A los funcionarios, instructores y contratistas se les agradece el esfuerzo y la dedicación, fundamentales para cumplir con nuestra misión y seguir avanzando hacia lograr la visión; su trabajo arduo y compromiso con la calidad han permitido que el SENA Regional San Andrés siga siendo un gran referente en la formación profesional integral, el empleo y el emprendimiento en la región insular con enfoque diferencial.



b. Rendición de cuentas

El presente informe de rendición de cuentas será publicado en la página web del SENA www.sena.edu.co en el módulo de transparencia, y este será socializado el día miércoles 19 de noviembre de la presente anualidad de forma bimodal; a las 3:00 P.M en el auditorio José Hooker del SENA y a través de la página oficial de Facebook @SENASanAndres donde se podrá ver la transmisión en vivo, dirigido a todos los grupos de valor para que conozcan de primera mano los avances y logros obtenidos durante el periodo del 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre del 2025. Se garantizará el dialogo en doble vía a través de las preguntas que podrán formular al final de la exposición ya sea de manera presencial o del link que se publica en la transmisión en vivo otorgando respuesta de manera inmediata.

c. Contexto

La regional San Andrés se encuentra ubicada en el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, declarado en el año 2000 como Reserva Mundial de la Biosfera Seaflower por la UNESCO, brindando sus servicios a la comunidad en el Centro de Formación Turística, Gente de Mar y Servicios, ubicado en la avenida Francisco Newball de la isla de San Andrés. Así mismo, se cuenta con una subsede en la isla de Providencia, en el sector de Old Town, recién construida y en proceso de dotación de los ambientes de formación, luego del paso del huracán Iota en noviembre del 2020.

En el departamento, se atiende población de la etnia raizal y residentes del Archipiélago que se encuentran en un rango de edad desde los 14 años en adelante, sin discriminación de sexo, estrato socioeconómico, entre otros. Es importante resaltar que la regional San Andrés tiene como ejes medulares el turismo, gente de mar, agricultura y servicios en general, tanto en la formación titulada como en la complementaria, alineándose con la vocación económica de San Andrés y Providencia que gira en torno a tres sectores principales:

- **Turismo:** Debido a su riqueza ambiental y biodiversidad, el turismo es una de las principales fuentes de ingresos para la región. La belleza natural del Archipiélago atrae a visitantes de todo el mundo.
- **Comercio:** El comercio también juega un papel importante en la economía local, con la exportación de productos pesqueros y la transformación de productos



agrícolas siendo actividades clave para la sostenibilidad alimentaria del departamento.

- **Pesca:** La pesca es otra actividad económica importante en la región, gracias a la riqueza marina del Caribe.

Sin embargo, la región también enfrenta desafíos como la alta densidad poblacional, la pobreza, los problemas ecológicos y los efectos del cambio climático que limitan el crecimiento económico y la oferta de productos. Es importante mencionar que la economía de San Andrés y Providencia tiene un gran potencial, pero requiere una gestión sostenible y responsable para garantizar el bienestar de sus habitantes y la conservación del medio ambiente.

d. Contenido del informe

Durante la vigencia 2025, la Regional San Andrés orientó sus acciones institucionales bajo los principios de respeto, garantía y promoción de los derechos humanos, reconociendo la diversidad cultural, étnica y territorial del archipiélago. Se impulsaron estrategias que fortalecieron la participación ciudadana, la inclusión social y la atención con enfoque diferencial a las comunidades raizales, isleñas, continentales, afrodescendientes y migrantes que habitan el territorio.

El enfoque territorial permitió adaptar la gestión a las particularidades geográficas y socioeconómicas de la isla, promoviendo intervenciones pertinentes frente a los desafíos ambientales, sociales y culturales del contexto insular. En este sentido, se priorizaron acciones orientadas a la sostenibilidad ambiental, la protección de los recursos naturales y el fortalecimiento de capacidades locales.

Desde la perspectiva poblacional, se desarrollaron programas y proyectos con énfasis en la equidad y la no discriminación, garantizando el acceso efectivo a los servicios, beneficios y oportunidades institucionales para grupos en situación de vulnerabilidad, tales como mujeres cabeza de hogar, jóvenes, personas mayores, población con discapacidad y comunidades étnicas.

Así mismo, se consolidaron espacios de diálogo y participación que fortalecieron la corresponsabilidad entre la institucionalidad y la ciudadanía, contribuyendo al



fortalecimiento del tejido social y a la construcción de una cultura de paz basada en el respeto por la diferencia y la dignidad humana.

En conjunto, la gestión de la vigencia 2025 reafirmó el compromiso de la Regional San Andrés con una administración pública centrada en las personas, con justicia social, equidad territorial y sostenibilidad, enmarcada en los principios de los derechos humanos y en el reconocimiento pleno de la diversidad que caracteriza al archipiélago.

1. Formación profesional integral

La formación profesional integral en el SENA se enfoca en desarrollar competencias técnicas, habilidades y valores en los aprendices, cultivando sus capacidades para que estén preparados para enfrentar los desafíos del mercado laboral y contribuir al desarrollo económico y social del país y optimizar sus destrezas para la vida y el trabajo.

Los niveles de formación profesional que ofrece el SENA son:

- ✓ **Formación titulada:** Se imparte con el objetivo de adquirir habilidades técnicas específicas para un oficio u ocupación, tecnológicas para mejorar la productividad y competitividad en las organizaciones, así mismo para optimizar la empleabilidad y ascenso laboral, la eficiencia y eficacia en un área específica. Dentro de la formación titulada se encuentran los niveles tecnólogo, técnico, auxiliar y operario.
- ✓ **Formación complementaria:** Se realiza con el propósito de mejorar el desarrollo de habilidades básicas para ingresar al mercado laboral y actualizar conocimientos adquiridos.

Es importante mencionar que el SENA, brinda diversas modalidades de formación profesional, que se adaptan a las necesidades de sus grupos de valor, dentro de las modalidades de formación se encuentran:

- ✓ Presencial
- ✓ Virtual



1.1. Formación Titulada Presencial

1.1.1. Acciones más significativas desarrolladas durante el periodo

Durante el periodo comprendido a diciembre 2024 y septiembre de 2025, el Centro de Formación Turística, Gente de Mar y Servicios del SENA Regional San Andrés consolidó importantes avances en la ejecución de programas de formación titulada presencial, alcanzando una oferta total de 26 programas y 1216 cupos disponibles 2024 y 847 2025.

De estos programas, 14 correspondieron a solicitudes del sector productivo local y 12 a oferta abierta, evidenciando una respuesta equilibrada entre la demanda empresarial y las necesidades de la comunidad.

Entre las acciones más destacadas se encuentran:

- **Fortalecimiento de la retención y permanencia** de aprendices mediante estrategias de apoyo económico y acompañamiento psicosocial lideradas por el área de Bienestar al Aprendiz.
- **Dotación de materiales de formación y elementos de protección personal**, mejorando las condiciones pedagógicas y de seguridad en los ambientes de aprendizaje.
- **Proyectos formativos con impacto territorial**, como la producción de documentales audiovisuales en diversos temas como el cangrejo negro, transmisiones en vivo de eventos institucionales y culturales, y la ejecución de prácticas reales en programas como Cosmetología, Monitoreo Ambiental, Atención de Incendios, entren otros.
- **Articulación con el sector productivo y las instituciones locales**, que permitió la realización de ferias empresariales, jornadas comunitarias y visitas técnicas con enfoque de aprendizaje experiencial.

1.1.2. Población beneficiada (grupos de valor)

Durante este periodo se beneficiaron más de 570 aprendices, pertenecientes principalmente a los programas de los niveles tecnólogo, técnico, operativo y auxiliar.



La población beneficiaria se caracteriza por su diversidad y vulnerabilidad social: madres cabeza de hogar, jóvenes en condición de desempleo, población raizal, afrodescendiente y residentes del archipiélago que buscan mejorar su empleabilidad.

Además, el Programa Técnico CampeSENA y el Técnico Full Popular permitieron ampliar la cobertura a zonas rurales e iniciativas comunitarias, alcanzando un 100% de ejecución de metas en ambos casos.

1.1.3. Cumplimiento de Metas

Nivel de cumplimiento de metas 2024

Durante el cierre de 2024, el Centro de Formación Turística, Gente de Mar y Servicios del SENA Regional San Andrés alcanzó un promedio aproximado de 95% de cumplimiento global en su oferta de formación titulada presencial, reflejando un desempeño eficiente en la planeación y ejecución de las metas establecidas.

El comportamiento por niveles evidencia una gestión destacada en los programas tecnológicos y técnicos laborales, que concentran la mayor cantidad de aprendices matriculados y responden directamente a la demanda del sector productivo local.

Resultados por nivel de formación octubre 2024 a diciembre 2024

Tecnólogos (92,02%):

Representan el segmento con mejor estabilidad y sostenibilidad de los procesos formativos. El resultado se atribuye a la continuidad de programas consolidados como Gestión Administrativa y Producción de Medios Audiovisuales Digital, que mantienen alta demanda y pertinencia frente a las necesidades del territorio.

Técnicos Laborales (81,68%):

Aunque el nivel de cumplimiento es satisfactorio, las variaciones se explican por la alta movilidad laboral de los aprendices, quienes deben compatibilizar su proceso formativo con actividades productivas. Se resalta la implementación de estrategias de acompañamiento para reducir deserción y fortalecer la permanencia.



Operarios (68,22%):

El porcentaje inferior al promedio general se relaciona con la naturaleza corta de los programas y la rotación de aprendices en ciclos de rápida finalización. Se sugiere reforzar la oferta operaria con mayor articulación con el sector turismo, pesca y servicios.

Auxiliares (141,33%):

La sobre ejecución obedece al incremento de grupos formativos y a la apertura de cupos adicionales en respuesta a la demanda local, especialmente en programas del área administrativa y de servicios. Este resultado demuestra la capacidad de respuesta flexible del Centro ante necesidades emergentes de la comunidad insular.

Tabla No. 1 Ejecución de Metas Formación Titulada presencial con corte octubre a diciembre 2024

FORMACIÓN TITULADA PRESENCIAL						
Octubre de 2024				Diciembre de 2024		
Nivel de Formación	Meta	Aprendices	% Ejecución	Meta	Aprendices	% Ejecución
Tecnólogo	589	476	80,81%	589	542	92,02%
Técnico	606	495	81,68%	606	495	81,68%
Operarios	107	21	19,63%	107	73	68,22%
Auxiliares	75	106	141,33%	75	106	141,33%

Fuente: SENA - Dirección General

Nivel de cumplimiento de metas 2025

A corte de septiembre de 2025, el Centro de Formación Turística, Gente de Mar y Servicios del SENA Regional San Andrés alcanzó un promedio general de ejecución del 83,5%, evidenciando estabilidad en la oferta formativa titulada presencial, con resultados destacados en los niveles técnico y comunitario.

El comportamiento general reafirma la capacidad del Centro para mantener su operación formativa a pesar de factores externos como movilidad laboral, limitaciones logísticas y condiciones socioeconómicas del territorio insular.

La tendencia muestra fortaleza en los programas técnicos y de extensión comunitaria, así como retos persistentes en los niveles tecnólogo y auxiliar.



Resultados por nivel de formación enero a septiembre de 2025:

Tecnólogos (78,96%):

A corte del mes de septiembre, Mantienen un nivel de ejecución favorable, aunque inferior al año anterior (92,02%). Las variaciones se asocian a procesos de rotación y deserción de aprendices, así como al cierre de grupos por finalización de ciclos formativos. Los programas de mayor impacto corresponden a Gestión Administrativa y Producción de Medios Audiovisuales Digital.

Técnicos Laborales (87,24%)

Muestran un incremento en el rendimiento en comparación con el año anterior (81,68%), gracias a la consolidación de estrategias de retención y a la gestión de apoyos de bienestar para aprendices. Este nivel sigue siendo el de mayor cobertura territorial y empleabilidad.

Operarios (84,62%)

Con la corrección de datos, se evidencia un **crecimiento sostenido** frente al 2024 (68,22%), demostrando eficiencia en la gestión de oferta corta y fortalecimiento de la pertinencia ocupacional. El cumplimiento del 84,62% consolida los programas operarios como una herramienta clave para **la inserción laboral rápida** en sectores de servicios y mantenimiento.

Auxiliares (0%)

No registran ejecución durante el periodo por ajustes en la programación académica y revisión curricular. La suspensión temporal de estos programas busca garantizar mayor pertinencia en futuras cohortes.

Técnico CampeSENA y Técnico Full Popular (100%)

Estos programas, implementados con enfoque comunitario y rural, alcanzan la totalidad de su meta prevista. Su éxito demuestra la efectividad de la estrategia de inclusión social y territorial, llegando a poblaciones que tradicionalmente habían tenido menor acceso a formación titulada.



Tabla No. 2 Ejecución Metas Formación Titulada presencial con corte enero a septiembre 2025

FORMACIÓN TITULADA PRESENCIAL			
Enero a Septiembre 2025			
Nivel de Formación	Meta	Aprendices	% Ejecución
Tecnólogo	518	409	78,96%
Técnico	439	383	87,24
Operarios	65	55	84,62%
Auxiliares	0	0	0,00%

Fuente: SENA - Dirección General

Durante el periodo comprendido a septiembre de 2025, el Centro de Formación Turística, Gente de Mar y Servicios del SENA Regional San Andrés ha desarrollado un total de 26 programas de formación titulada presencial, ofreciendo 847 cupos.

Uno de los desafíos más significativos en el territorio ha sido la deserción, estrechamente vinculada a las condiciones sociales y económicas de los aprendices. La mayoría de los estudiantes pertenecen a poblaciones vulnerables, entre ellos madres cabeza de hogar y jóvenes que deben compaginar sus estudios con actividades laborales.

Gracias a un esfuerzo conjunto entre el centro de formación, el área de bienestar del aprendiz y el sector productivo local, se han implementado mecanismos de apoyo económico. Estos respaldos han permitido a los aprendices cubrir algunos gastos básicos, facilitando así su permanencia y asistencia regular a los procesos formativos.

1.1.4. Materiales de formación y dotación de elementos de protección

Contexto general

Durante el periodo evaluado, el Centro de Formación Turística, Gente de Mar y Servicios del SENA Regional San Andrés ejecutó acciones orientadas a fortalecer la calidad pedagógica y las condiciones de seguridad de los procesos formativos, mediante la entrega oportuna de materiales de formación, insumos didácticos y elementos de protección personal (EPP).



Estas dotaciones permitieron garantizar la adecuada ejecución de prácticas en ambientes presenciales, contribuyendo directamente a la formación integral, la pertinencia técnica y la bioseguridad de los aprendices.

Entrega de materiales por áreas formativas

- **Producción de Medios Audiovisuales**

Se suministraron equipos y accesorios especializados que fortalecen las competencias en producción y posproducción audiovisual, indispensables para el desarrollo de proyectos académicos y comunitarios. Entre los insumos entregados se destacan:

Cables de micrófono XLR, RNS y 3G-SDI; cable CB para batería de iones de litio; discos duros SSD de 2TB; memorias SDX; audífonos, baterías recargables, tomas aéreas con polo a tierra, cinta aislante y elementos de marcación.

Estos recursos han permitido optimizar la calidad de las grabaciones y el montaje de contenidos institucionales y culturales, impulsando el aprendizaje práctico de los aprendices del programa Tecnólogo en Producción de Medios Audiovisuales Digitales.

- **Gestión Contable y Financiera**

Se dotaron los ambientes con materiales de oficina y papelería esenciales para el desarrollo de simulaciones contables, registros y ejercicios financieros.

La entrega incluyó bolígrafos, lápices, marcadores, grapadoras, carpetas, clips, y formularios preimpresos (talonarios de facturas, recibos y comprobantes de egreso), contribuyendo al fortalecimiento de las competencias de documentación y control administrativo.

- **Patronaje Industrial**

Los aprendices recibieron kits completos de herramientas textiles y materiales de apoyo para la práctica en corte, confección y patronaje, lo que permitió un desarrollo técnico más seguro y eficiente.



Entre los materiales entregados se incluyen cintas métricas, tijeras pulidoras e industriales, carretes para máquina plana, textiles de algodón y poliéster estampado, agujas, papel ónix y juegos de reglas para modistería.

Esta dotación mejoró significativamente las condiciones del ambiente de aprendizaje, impulsando la productividad y calidad de los proyectos desarrollados por los grupos de formación.

- **Gestión Administrativa**

Se distribuyeron elementos tecnológicos y de apoyo logístico que optimizan los procesos de documentación y almacenamiento de información.

Las entregas incluyeron discos duros SSD de 2TB, resmas de papel, agendas, marcadores, lapiceros y memorias USB. Estos recursos fortalecen la organización de los procesos académicos y administrativos, además de permitir el manejo adecuado de información en los ejercicios de práctica empresarial.





Ilustración No. 1. Entrega Materiales de formación a aprendices

Entre los meses de mayo y agosto del 2025 se realizó la entrega de implementos de dotación a los aprendices de los grupos de Servicio Farmacéutico, Cosmetología y Estética Integral de guantes, Batas, cofias, alcohol, tapabocas y gel antibacterial a un aproximado de (19) aprendices, con el fin de garantizar las condiciones de higiene y bioseguridad necesarias para el adecuado desarrollo de las practicas.







Ilustración No 2. Entrega Materiales de formación a aprendices

1.1.5. Desarrollo de la Formación

Programa Producción de Medios Audiovisuales Digitales

La formación profesional integral que ofrece el SENA Regional San Andrés se ha convertido en un eje fundamental para el fortalecimiento del talento local y el impulso de nuevas oportunidades en la región insular. En este contexto, los aprendices del Tecnólogo en Producción de Medios Audiovisuales vienen desarrollando proyectos que no solo potencian sus competencias técnicas, sino que también generan un impacto positivo en la comunidad.

El programa busca que los aprendices, además de adquirir conocimientos en producción, edición y transmisión de contenidos audiovisuales, puedan aplicar lo aprendido en escenarios reales que aporten al desarrollo cultural, social y ambiental del archipiélago. Estas experiencias contribuyen a formar profesionales con visión crítica, creativa y comprometida con el entorno.



Ilustración No. 3 Aprendices del Tecnólogo en Producción de medios audiovisuales Digitales caracterizando la idea de negocio teniendo en cuenta las oportunidades y necesidades del sector productivo y social poniendo en práctica la competencia Gestionar procesos propios de cultura emprendedora y empresarial y los requerimientos del contexto producido y social en una feria estudiantil

Gracias a la articulación con diferentes áreas del Centro de Formación Turística, Gente de Mar y Servicios, así como con instituciones y grupos de la comunidad isleña, los proyectos realizados permiten a los aprendices integrarse en dinámicas de participación, contribuyendo al rescate de tradiciones, al fortalecimiento de la identidad cultural y a la visibilización de iniciativas comunitarias.

Entre las experiencias destacadas se encuentran las transmisiones en vivo de eventos institucionales como la Rendición de Cuentas del SENA Regional San Andrés, la cobertura de actividades de la Semana de Emancipación organizada por el grupo Amen SD, así como el concurso de gastronomía con aprendices de cocina y el apoyo a la formación en gestión administrativa mediante producciones audiovisuales.



Ilustración No 4 apoyo a la formación en gestión administrativa mediante producciones audiovisuales.

Además, los aprendices han participado en la grabación de documentales, contribuyendo a visibilizar la cultura, la memoria y el entorno de la isla. Un ejemplo significativo es el documental del cangrejo negro, desarrollado en colaboración con el grupo de Monitoreo Ambiental, el cual resalta la importancia de la preservación de este recurso natural emblemático del archipiélago.

Estas prácticas constituyen un escenario real de aprendizaje, donde los aprendices aplican las competencias adquiridas en el aula, fortalecen sus habilidades técnicas y blandas, y aportan valor a la comunidad isleña.

“Cada proyecto nos permite crecer profesionalmente y nos acerca al sector productivo; no solo aprendemos a manejar equipos y técnicas audiovisuales, también comprendemos la importancia de comunicar nuestra cultura y apoyar procesos comunitarios”, comentó uno de los aprendices participantes.



El SENA Regional San Andrés reafirma así su compromiso con la formación integral y con el impulso de experiencias significativas que conectan a los aprendices con las realidades del territorio, fortaleciendo la identidad cultural y el desarrollo sostenible del archipiélago.

Programa Salud Publica

- **Búsquedas activas institucionales (BAI)**

Se llevó a cabo las búsquedas activas institucionales en la clínica Villareal con el objetivo de identificar oportunamente por medio de la vigilancia activa los diferentes eventos de interés en salud pública.



Ilustración No. 5 Búsquedas Activas Clínica Villareal

- **Búsquedas activas Comunitaria (BAC)**

Se llevó a cabo las búsquedas activas comunitarias (BAC) en el sector de School House con acompañamiento del equipo de ETV, Vigilancia en Salud Pública y Enfermedades Crónicas No Transmisibles de la Secretaría de Salud.





Ilustración No. 6 Búsquedas activas comunitarias

- **Comité de Vigilancia Epidemiológica (COVE)**

Se participó en el Comité de Vigilancia Epidemiológica liderado por la Secretaría de Salud de las Enfermedades Transmitidas por Vectores (DENGUE) Y Zoonosis (LEPTOSPIROSIS Y AGRESIONES POR ANIMALES TRANSMISORES DE RABIA).



Ilustración No 7 Comité de vigilancia Epidemiológica (COVE)



Programa Monitoreo Ambiental

Para lograr la retención de los técnicos laborales y otros en nuestra regional, implementamos estrategias que buscan equipar a los aprendices con habilidades y conocimientos específicos aplicables directamente en el mercado laboral. Esto lo logramos fomentando la participación en eventos y actividades extracurriculares.

Un ejemplo destacado es el grupo de aprendices del programa Técnico en monitoreo ambiental, quienes el 29 de noviembre de 2024 realizaron una visita a las instalaciones de la empresa VEOLIA Planta Desalinizadora, con la pretensión de realizar un recorrido y observar los procesos de desalinización y potabilización del agua. actividad práctica en la competencia "Obtener muestras representativas según protocolos y técnicas de análisis fisicoquímico".



Ilustración No. 8 Aprendices del Técnico en monitoreo ambiental

Programa Atención de incendios, desastres y otras emergencias

Vemos como también las aprendices del Técnico en Atención de incendios, rescate y otras emergencias de San Andrés realizando una actividad de confianza para trabajo en espacios confinados extracurricular y en apoyo con la estación de Bomberos del Departamento.



Ilustración No. 9 Aprendices del Técnico de Atención de incendios, rescate y otras emergencias SAI

También podemos apreciar a los aprendices de Providencia realizando sus actividades extracurriculares de tendido de mangueras, reconocimiento gabinetes contra incendio en la estación de Bomberos del municipio.



Ilustración No. 10 Aprendices del Técnico de Atención de incendios, rescate y otras emergencias- Providencia 14 de noviembre



Ilustración No. 11 Aprendices del Técnico de Atención de incendios, rescate y otras emergencias SAI poniendo en práctica la realización de nudos de rescate y manejo de cuerdas



Ilustración No. 12. Aprendices del Técnico de Atención de incendios, rescate y otras emergencias SAI poniendo en práctica el reconocimiento, armado y desarmado autocontenido

Programa cosmetología y estética Integral

Otra estrategia efectiva para mantener motivados e incentivados a los aprendices es la realización de jornadas prácticas con participación de público externo, que les permiten aplicar sus conocimientos en contextos reales y fortalecer su vínculo con el entorno social y productivo.

Un ejemplo destacado de esta iniciativa fue la jornada organizada por las aprendices del programa de Cosmetología y Estética Integral, quienes llevaron a cabo una actividad de depilación con cera y masajes relajantes, dirigida a colaboradores del Banco Agrario, funcionarios de la Fiscalía y personal del grupo familiar SENA. Esta experiencia no solo fortaleció las competencias técnicas de las aprendices, sino que también promovió la visibilidad del programa y el reconocimiento del talento en formación.



Ilustración No. 13 Aprendices del Técnico en cosmetología y estética Integral.

Estas son algunas de las actividades desarrolladas por los aprendices de la regional, mediante las cuales aplican y fortalecen sus competencias técnicas, habilidades blandas y conocimientos adquiridos durante su proceso formativo. A través de ferias, exposiciones prácticas y demostraciones en diversos escenarios, los aprendices tienen la oportunidad de:

- Mostrar proyectos innovadores que responden a necesidades reales del entorno productivo.
- Interactuar con la comunidad y el sector empresarial, generando espacios de retroalimentación y aprendizaje.
- Integrar saberes teóricos con experiencias prácticas, consolidando su perfil profesional.
- Potenciar el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el liderazgo.

Estas iniciativas no solo evidencian el compromiso de los aprendices con su formación, sino que también fortalecen el vínculo entre la institución y la sociedad, promoviendo el desarrollo regional.



Ilustración No. 14 Aprendices del Técnico en cosmetología y estética Integral.

Los aprendices del programa Técnico en Cosmetología y Estética Integral presentaron una muestra especializada de diferentes conceptos de spa, diseñados para atender diversas ocasiones y perfiles. Durante la exposición, se destacaron propuestas innovadoras como:

- **Spa para parejas**, enfocado en experiencias de relajación compartida y conexión emocional.
- **Spa para quinceañeras**, con tratamientos pensados para resaltar la belleza juvenil en celebraciones especiales.
- **Spa para la novia**, orientado a brindar bienestar y preparación estética antes del día de la boda.



- **Spa para el novio**, con servicios personalizados que combinan relajación y cuidado personal masculino.

Estas iniciativas permitieron a los aprendices aplicar sus conocimientos técnicos, creatividad y habilidades en atención al cliente, demostrando su capacidad para diseñar experiencias estéticas integrales adaptadas a diferentes necesidades y momentos significativos.



Ilustración No. 15 Aprendices del Técnico en cosmetología y estética Integral.

Los aprendices del programa Tecnólogo en Gestión Administrativa participaron activamente en la exposición de la feria empresarial, un espacio diseñado para promover el espíritu emprendedor y la innovación. Durante el evento, los aprendices presentaron una variedad de iniciativas, destacando emprendimientos enfocados en el sector de servicios, así como propuestas en otras áreas estratégicas del entorno productivo.



Ilustración No. 16 Aprendices del Tecnólogo en Gestión Administrativa



Ilustración No 17 Los aprendices del programa Técnico en Cocina ofrecieron una degustación como parte del curso de repostería y panadería, compartiendo sus preparaciones con los demás grupos de formación de la regional

1.1.6. Retos de la formación Presencial:

La formación presencial en el SENA enfrenta diversos desafíos que inciden directamente en la calidad del proceso formativo. Entre los más significativos se destacan:

- Limitaciones de infraestructura: El deterioro de las instalaciones del hotel escuela y de la sede principal, junto con las fallas en los sistemas de aire acondicionado, ha dificultado la creación de ambientes adecuados para el aprendizaje. Sin embargo, durante el periodo se lograron superar estos obstáculos. Actualmente, se cuenta



con los recursos necesarios y se han iniciado las adecuaciones pertinentes para mejorar las condiciones físicas de los espacios formativos.

- **Deserción y retención de aprendices:** Reducir la deserción y fortalecer la permanencia de los aprendices continúa siendo uno de los principales retos. La modalidad presencial, al ser menos flexible que la formación virtual, ha representado una dificultad para aquellos con horarios exigentes o necesidades particulares. Para contrarrestar esta situación, el Centro de Formación ha implementado diversas estrategias orientadas a fomentar la permanencia, tales como:

Actividades de integración y motivación:

- Promoviendo salidas pedagógicas, ferias de emprendimiento, encuentros con el sector productivo y eventos culturales que refuercen el sentido de pertenencia y el compromiso con el proceso formativo.

- Mejora en la entrega de materiales y recursos: Garantizando la disponibilidad oportuna de insumos, herramientas y contenidos necesarios para el desarrollo de los programas, especialmente aquellos que requieren alta inversión.

- Fortalecimiento del vínculo con el sector externo: Establecimiento de alianzas con empresas, gremios y entidades territoriales que faciliten prácticas, pasantías, empleabilidad y reconocimiento del aprendizaje en contextos reales.

- **Conectividad y acceso a tecnología:** La calidad del servicio de internet, los constantes cambios en las plataformas tecnológicas y las dificultades de acceso al correo institucional SoySENA han afectado la experiencia de los aprendices. Esta situación ha limitado el acceso a recursos educativos, particularmente en programas como contabilidad, que requieren el uso de software especializado vinculado al correo institucional.

1.2. Formación Titulada Virtual

La Formación virtual en el SENA es desarrollada con herramientas de tecnologías de la información y comunicación, Tics y plataformas de aprendizajes, que permiten a las personas adelantar su proceso de formación de manera flexible y ajustado a su



disponibilidad de tiempo puedan formarse para el trabajo, el emprendimiento, la investigación y la innovación.

El SENA durante el 2024, implementó su nueva plataforma Zajuna, a través de la cual, desde la Regional San Andrés, hemos atendido hasta el mes de septiembre 682 técnicos y 1630 aprendices en nivel tecnólogo.

1.2.1. Acciones más significativas desarrolladas durante el periodo

Los resultados nos han demostrado, que, en todo el país, hay una tendencia a la formación de Tecnólogo Virtual, en la cual hemos logrado un 122% de la meta, en la atención de aprendices en toda Colombia, generando mayores oportunidades para ellos.

En cuanto a la Formación Técnica Virtual: hemos atendido un total de 682 aprendices para un total de 97.98% de la meta, que a septiembre de 2025 participan en actividades de formación para el trabajo.

Los grupos atendidos son heterogéneos y de diferentes partes del país, con predominio de mujeres y personas vinculadas al mercado laboral.

La mayoría de los aprendices optaron por realizar prácticas en sus lugares de empleo, siendo esta la alternativa más común en esta modalidad de formación.

Es de rescatar la gestión en el programa SENATEC, convenio SENA, MinTIC, que ha incentivado la investigación y la innovación con los aprendices en temas de tecnología, la cual llevamos una ejecución de 139 aprendices, para un 79% de ejecución del programa.

Tabla No. 3 Ejecución de Metas Formación Titulada Virtual con corte octubre a diciembre 2024

FORMACIÓN TITULADA VIRTUAL						
Octubre de 2024				Diciembre de 2024		
Nivel de Formación	Meta	Aprendices	% Ejecución	Meta	Aprendices	% Ejecución
Tecnólogo	1.371	997	72,72%	1.371	1.079	78,70%
Técnico	697	723	103,73%	697	723	103,73%
Tecnico Integración	566	619	109,36%	566	619	109,36%

Fuente: SENA - Dirección General



Tabla No. 4 Ejecución de Metas formación Titulada virtual con corte enero a septiembre 2025

FORMACIÓN TITULADA VIRTUAL			
Enero a Septiembre 2025			
Nivel de Formación	Meta	Aprendices	% Ejecución
Tecnólogo	1.321	1.613	122,10%
Técnico	693	679	97,98%
Tecnico Integración	650	671	103,23%

Fuente: SENA - Dirección General

1.2.2. Beneficios para los grupos de valor e interés

Los programas ofrecidos permitieron a la población beneficiaria acceder a una formación para el trabajo con mayor flexibilidad de horarios, lo que facilitó a muchos compatibilizar el estudio con el empleo o el desarrollo de otras actividades.

Pertinencia de la Formación

Frente a la Vocación Económica del Territorio, Los programas de formación virtual en Técnico y Tecnólogo generan competencias alineadas con las oportunidades laborales globales, contribuyendo a la empleabilidad de los aprendices. Aproximadamente el 40% de estos programas se vinculan directamente con las necesidades regionales.

1.2.3. Programa Articulación con la Media Doble Titulación

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

Este periodo se ha ejecutado en un 103 %, es decir un 10% más que el 2024, lo que significa una ampliación de cobertura.

Ventajas y Beneficios.



- Esta estrategia permite una oferta de formación para el trabajo desde los grados 10 y 11 de los colegios, brindando la posibilidad de la doble titulación.
- Los egresados terminan con su título de Bachiller y el título técnico en una ocupación, que les permita ubicarse en el mercado laboral.
- Fortalecen su proyecto de vida, con la implementación y refuerzo de los talleres.
- Los jóvenes bachilleres que obtengan la certificación de un programa técnico del SENA cuentan con mayores oportunidades de emprendimiento y empleo, lo que favorece el proceso formativo y aporta al crecimiento económico del país y el territorio.
- Permite, además, que los aprendices sean profesionales en menor tiempo, convirtiéndose en tecnólogos en programas con registro calificado y, posteriormente, continuar con sus estudios en universidades que tienen convenio con el SENA.



Ilustración No. 18 Programa Articulación con la Media Doble Titulación.

- La entidad cuenta con 61 programas del nivel tecnológico, de los cuales 54 son presenciales y 7 virtuales, con el fin de seguir con la cadena de formación. La oferta se amplía cada año con la articulación entre instituciones y el fortalecimiento de los diseños curriculares.



Tabla No. 5 Sede SENA San Andrés Isla

Colegios Articulación con la Media	
Colegios Públicos	Colegios Privados
I.E. Brooks Hill Bilingual School	I.E. Luis Amigó
I.E. Flowers Hill Bilingual School	Modelo Adventista
I.E. Antonia Santos - Inedas	I.E. Gimnasio Real
I.E. Tecnico industrial	
I.E. Bolivariano	

Fuente: SENA - Dirección General

Tabla No. 6 Subsede SENA Providencia

Colegios Articulación con la Media
Colegio Público
I.E. Junin

Fuente: SENA - Dirección General



Ilustración 19 Formación Articulación con la media



Tabla No. 7 Sedes en que se ejecuta el Programa 2024

Sedes Ejecucion Programas de Formación	
San Andrés	Providencia
Asistencia Administrativa	Sistemas Teleinformaticos
Recursos Humanos	Ejecución de Programas Deportivos
Sistemas	Sistemas Agropecuarios Ecologicos
Cocina	Recursos Humanos
Ejecución de Programas Deportivos	
Servicios de Alojamiento	
Dibujo Arquitectónico	
Agroindustria Alimentaria	
Conservación Recursos Naturales	
Programación de Aplicaciones para dispositivos Móviles	

Fuente: SENA - Dirección General



Ilustración No. 20 Formación Articulación con la media

1.2.4. Proyecto SENATEC



Ilustración No. 21 Proyecto SENATEC



El proyecto SENATec es una colaboración entre el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Este proyecto hace parte de la estrategia de fortalecimiento de la educación media para que los estudiantes de grados 10 y 11 puedan tener formación en tecnología y habilidades digitales para que desarrollen sus capacidades y amplíen sus posibilidades de vinculación laboral en el sector de las Tecnologías de Información (TI), a la vez que se promuevan los emprendimientos digitales y de base tecnológica por parte de los jóvenes y adolescentes del país.



Ilustración No. 22 Proyecto SENATEC

Resultado de este proceso formamos a la fecha 139 aprendices, y se desarrollan dos semilleros de investigación, con cursos del grado 11, que realizan el programa de Técnico en Dispositivos Móviles y el Técnico en Sistemas y Telecomunicaciones.

SENA aporta tejido social

Aumentamos nuestros esfuerzos, para retener nuestros jóvenes y sumar a su proyecto de vida, a través de acciones complementarias y ayudas, tales como:

- Bonos para el transporte y la movilización.



- Fortalecimiento de valores y principios
- Énfasis en proyecto de vida
- Promoción de emprendimientos e investigación
- Acompañamiento psicosocial de los aprendices



Ilustración No. 23 Jornadas deportivas, que fortalezcan relaciones y capacidad de interacción.

1.3. Programa de Bilingüismo formación para técnicos y tecnólogos.

1.3.1. Acciones significativas

Implementamos la estrategia de inglés por niveles, en la cual se aplicarán las pruebas SET (SENA English Test) diseñadas específicamente para diagnosticar el nivel de inglés con el que ingresa un aprendiz a la formación, tal y como lo especifican los lineamientos (circular 3-2025-000043). Por consiguiente, cada instructor tendrá la responsabilidad de preparar sesiones conforme lo exija cada nivel y según la competencia y/o resultados a desarrollar. Teniendo en cuenta la pertinencia de los conocimientos, habilidades y destrezas que cada aprendiz va adquiriendo en la medida en que se evidencien avances en el dominio de lengua inglesa dentro su proceso de aprendizaje.

A partir del segundo semestre de este año, iniciamos nuestra prueba piloto de inglés por niveles en donde se han atendido a 164 aprendices distribuidos de la siguiente manera:

- Pre A1: 44
- A1: 108
- A2: 10
- B1: 2



Centro de Formación:		Tumbuca, Santa de Mar y Servicios		 SET SENA ENGLISH TEST				
Región:		San Andrés						
Grupo de Formación:		Gestión Administrativa						
Fecha:		11/2023 - DUEÑA - BANG 12-2025						
Nombre de instructor:		Yohana Villegas Bernard						
DATOS DE APRENDICES				RESULTADOS SENA ENGLISH TEST				Nivel de Inglés ACRI
Nombres	Apellidos	Código Electrónico	DI	Language Use	Reading	Listening	TOTAL	
EVEL	PEREZ			52	28,5	44,5	125,000000	A1.1
NAIDITH	SANTAMARIA			42,5	3,5	44,5	90,500000	A1.1
CRISTY	GORDON			52	26,5	26	104,500000	A1.1
JHOELIS	SERIS			48	25,5	27	101,000000	A1.1
JOSWATHAN	GALLIZO			35,5	34,5	41	111,000000	A1.1
KATHERIN	NOLAN			40,5	40	36,5	117,000000	A1.1
ANGELICA	CHARPOTON			61,5	60	34,5	156,000000	A1.1
MICHAEL	CAROL THYME			42	37,5	30,5	109,000000	A1.1
ANNE	VERGARA			51,5	25	38	114,500000	PREA A1 - High
HELIANE	RODRIGUEZ			78	64	67	209,000000	A1.1
KIPEN	MICHAEL			38,5	30,5	41,5	110,500000	A1.1
MANONELA	HERNANDEZ			23,5	58,5	28	110,000000	A1.1
CELESTO	BUSTAMANTE			48	28,5	45,5	122,000000	A1.1
BRUNO	AYALA			48	33	44	125,000000	A1.1
SYDNEY	CRISTIANO			51,5	43	48	142,500000	A1.1
DANIELA	WOODER			36,5	29	41,5	107,000000	A1.1
BETHY	PURIS			30,5	22,5	25,5	78,500000	PREA A1 - High
RAFAELLY	ABRAHAM			38	38,5	35,5	112,000000	A1.1
JENNY LIZ	ABRAHAM			7,5	39	34	70,500000	PREA A1 - High
DIANET	MOLINA			36,5	31	38	105,500000	A1.1
HANIELA	ROMERO			24,5	34	27	85,500000	PREA A1 - High
LUIS	MARTINEZ			33,5	26,5	40,5	100,500000	A1.1
EDUARDO	BARRO			46,5	41	26	113,500000	A1.1
GLAY WESLEY	RODRIGUEZ			48		11	59,500000	A1.1

Ilustración No. 24 Resultados de la aplicación de la prueba de nivel jornada diurna grupo Gestión Administrativa (ingreso por primera vez a la formación, mayo, 2025).

Los resultados de las pruebas diagnósticas aplicadas durante este año a los aprendices inscritos en las distintas fichas formativas evidencian que el 24,3% se encuentra en nivel PREA1 (más bajo), el 73,0% en nivel A1 (básico estándar) y apenas el 2,7% en nivel B1 (intermedio). Esto significa que la mayoría ingresa con un dominio elemental del inglés, mientras que cerca de uno de cada cuatro requiere un refuerzo inicial intensivo para nivelarse, y solo una minoría cuenta con una base más sólida.

En el tiempo que ha transcurrido para poner en marcha la estrategia, los aprendices han estado más motivados participando de las diversas actividades en las sesiones. Han adquirido más confianza e interés por seguir en el proceso dado que han evidenciado mejoras en sus habilidades en el uso y comprensión de la lengua, a tal punto que están solicitando incrementar las horas en las sesiones, pues una hora diaria no es suficiente. Así mismo, se han empleado con mayor frecuencia didácticas enfocadas a la práctica del idioma en contextos reales como entrevistas laborales y uso del inglés técnico en el



contexto del trabajo según áreas específicas como lo son administrativo y financiero, TIC'S, comercial, turístico y de salud.

Cabe anotar que estamos en una segunda fase de la propuesta o plan piloto para la puesta en marcha de la estrategia de inglés por niveles en la cual se estableció que se clasificarían a los aprendices en diferentes niveles, según su conocimiento y dominio de la lengua inglesa; toda vez que, se irán realizando ajustes a medida que se requiera. Por tal motivo, se acordó el desarrollo de una encuesta para evaluar el proceso, la cual será implementada en este cuarto trimestre, cuando finalice el período académico. Esto con el fin de valorar los aspectos que han tenido resultados efectivos y aquellos sobre los cuales se deben tomar acciones de mejora. Actualmente, nos encontramos en marcha con la incorporación de un nuevo grupo de aprendices a los cuales se les aplicarán las pruebas diagnósticas para que sean incluidos dentro de la estrategia. Estamos en un proceso de transición el cual aspiramos culminar en este cuarto trimestre, con miras a que este proceso con la competencia lingüística quede totalmente convertido en formación por niveles.

Durante este año, todas las formaciones bien sea técnicos o tecnólogos han recibido su formación en inglés, de acuerdo con los parámetros de su programa y según los lineamientos establecidos para las competencias lingüísticas. Se vinculó a toda la formación presencial en las actividades propuestas para la semana de los idiomas en el año 2024, la cual es una estrategia que busca fortalecer las habilidades de los aprendices durante su proceso formativo. La participación no fue tan masiva, pues faltó más motivación por parte del equipo de trabajo. Queda como reto, para este año, garantizar la promoción y participación de todos los aprendices a la esta celebración institucional que se avecina, al igual que a toda la comunidad educativa del Centro de Formación.

En lo que respecta a pertinencia de la formación frente a la vocación económica del territorio, nos encontramos en la planificación y desarrollo de material didáctico como lo son guías de aprendizaje integradas que permitan mantener un estándar en los conocimientos, habilidades y destrezas que se deberán impartir en los distintos niveles de inglés, conforme los programas y tecnologías medulares de este Centro. Todo esto, a su vez alineado con la realidad del territorio y en el cual podemos destacar grupos de aprendices que se están preparando en áreas relacionadas con el sector turístico, servicios, administrativo. Para ello, se cuenta con el personal idóneo para diseñar estrategias que



acompañen el modelo de formación y a su vez, permitan que el proceso se cumpla con efectividad conforme los lineamientos institucionales.

1.3.2. Retos

- Incorporación de más instructores para atender niveles de inglés en varias franjas horarias: pese a que hemos incorporado a más instructores para responder a la demanda de niveles y cantidad de aprendices; no ha sido suficiente, ya que sólo tenemos una franja horaria en cada jornada. Se requiere ampliar más franjas en cada jornada, en especial mañana y noche debido al flujo de aprendices y para garantizar la programación completa de cada instructor. Además, en cada trimestre, tenderemos más aprendices por jornadas que no vamos a poder atender en un mismo horario. Esta mejora será concertada con la Coordinación de formación.
- Más horas y/o tiempo dentro de las franjas para mayor aprehensión de la lengua: se ha constatado que una hora no es suficiente para desarrollar los contenidos, conocimientos y habilidades. Además, los horarios actuales establecidos, no están siendo funcionales para el funcionamiento de la estrategia teniendo presente que se trata de fortalecer las habilidades de la lengua inglesa, para poder cumplir con las metas consignadas en los lineamientos del programa y con las expectativas de los aprendices.
- Aplicación de los EXIT TEST al finalizar cada uno de los niveles: como está descrito en la circular 3-2025-000043 y en la Fundamentación teórica del modelo de valuación SENA, estas se deben realizar al culminar las competencias de bilingüismo, pero también será necesario realizar el seguimiento a través de la evaluación periódica de pruebas de progreso brindadas por los instructores en cada formación. En el Centro de Formación no ha habido una consecución de estas pruebas de salida, por lo cual se requiere sea implementada de manera recurrente en la medida en que se culminen los procesos.
- Aplicar la encuesta de satisfacción a los aprendices y realizar ajustes paulatinamente: Dicha encuesta se encuentra en construcción y ya fue presentada al Equipo Pedagógico de Centro quien avala su desarrollo y aplicación.



- Elaborar todas las guías de aprendizaje unificadas para cada nivel (mesas de trabajo con instructores): hasta el momento se tiene planteado la conformación de dichas mesas para lograr unificar criterios, y que se trabajen según las necesidades de los programas y de los niveles, incluyendo los vocabularios técnicos requeridos en las áreas de las tecnologías medulares del Centro y según lo especifican los lineamientos de bilingüismo.
 - Uso de ambientes especializados y demás estrategias planteadas dentro de programa para desarrollar las habilidades orales: modernización del ambiente o laboratorio de idiomas para llevar a cabo actividades lúdicas y las cuales integren el uso de Inteligencia Artificial y realidad virtual, que permitirá sí que los aprendices tengan experiencias significativas en la comprensión de la lengua inglesa.
- 1.1. En conclusión, se irán realizando los ajustes conforme avance la transición del modelo que se implementaba hasta hace poco en este Centro de formación en la cual no se hacía énfasis en los niveles de los aprendices. Seguimos en la tarea de poder elaborar los materiales y herramientas para poder dar continuidad al proceso, generando así una metodología de transformación y cambio que fortalezca las habilidades y destrezas de los aprendices en la adquisición y mejoramiento en el dominio del idioma inglés que sea funcional para su desempeño laboral.

2. Empleo y Empleabilidad

2.1. Acciones significativas.

Entre las principales acciones desarrolladas en el periodo en referencia se destacan:

- Vinculación de casi 100 nuevas empresas a la plataforma de la APE, ampliando la cobertura de nuestros servicios en sectores como turismo, transporte, comercio, construcción y servicios aeroportuarios.
- Publicación de vacantes vs colocaciones efectivas, fortaleciendo el acceso al empleo formal y la conexión con las empresas del Archipiélago.
- Orientación ocupacional a más de 2.000 personas, mediante talleres en elaboración de hoja de vida, entrevistas laborales, habilidades blandas y manejo del aplicativo APE.



- Ejecución de cuatro ferias de empleo con enfoque diferencial,
 - o *ExpoEmpleo Mujer (marzo 2025)*
 - o *Feria Día de la Afrocolombianidad (mayo 2025)*
 - o *ExpoEmpleo Egresado SENA (julio 2025)*
 - o *ExpoEmpleo SENA Joven (agosto 2025)*
- Implementación continua del Chatbot MARIAPE, herramienta virtual de atención al ciudadano y empresario que resuelve solicitudes sobre registro, vacantes y soporte técnico.
- Estrategia “APE al Barrio”, desarrollada en sectores como Loma Barrigona, San Luis, La Paz y La Rocosa, acercando los servicios de intermediación y orientación a comunidades vulnerables.
- Articulación interinstitucional con Prosperidad Social, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), ICETEX, INCI y la Gobernación Departamental, fortaleciendo el acompañamiento a la población vulnerable jóvenes, mujeres, población raizal, desplazados, personas con discapacidad y adultos mayores.
- Acompañamiento a empresas beneficiarias del Fondo Emprender, promoviendo la contratación de talento humano local a través de la plataforma APE.
- Reanudo la solicitud de servicios de Intermediación laboral con la empresa internacional Seven Seas Group, consistente en la selección de personas para ser embarcadas en líneas de cruceros, lo que ha permitido la participación activa de residentes de San Andrés y egresados del SENA en oportunidades laborales en el exterior, iniciativa estratégica que ha abierto nuevas oportunidades de empleo para los habitantes del Archipiélago

2.2. Cumplimiento de Metas

Nivel de cumplimiento metas a octubre – diciembre 2024

Durante el último trimestre de la vigencia 2024, la Agencia Pública de Empleo (APE) de la Regional San Andrés, consolidó su gestión en materia de intermediación laboral, logrando mejoras significativas en todos los indicadores estratégicos, especialmente en los relacionados con colocaciones laborales, vacantes y orientación ocupacional.



Los resultados muestran un comportamiento ascendente y sostenido entre los meses de octubre y diciembre, reflejando el fortalecimiento del vínculo entre el SENA, el sector productivo y la comunidad buscadora de empleo.

Tabla No. 8 Ejecución de Metas APE con corte octubre a diciembre 2024

AGENCIA DE EMPLEO PUBLICO - APE						
octubre 2024				Diciembre 2024		
INDICADOR	Meta	Ejecución	% Ejecución	Meta	Ejecución	% Ejecución
Inscritos	1.180	1.096	92,88%	1.180	1.223	103,64%
Vacantes	2.369	1.904	80,37%	2.369	2.411	101,77%
Colocaciones	1.675	1.232	73,55%	1.675	1.707	101,91%
Colocaciones Egresados SENA	1.102	781	70,87%	1.102	1.047	95,01%
Orientados	3.121	3.144	100,74%	3.121	3.386	108,49%

Fuente: SENA - Dirección General

- **Tendencia positiva en todos los indicadores:**

Entre octubre y diciembre, la APE pasó de un promedio de ejecución del 83 % al 102 %, lo que refleja un cierre de año exitoso y una recuperación progresiva de la actividad económica y laboral del Archipiélago.

- **Incremento notable en colocaciones:**

Las colocaciones laborales aumentaron de 1.232 a 1.707, superando la meta con un cumplimiento del 101,91 %, producto de la consolidación de alianzas con empresas del sector turismo, hotelería, servicios, comercio y logística marítima.

- **Crecimiento en gestión de vacantes:**

La gestión empresarial permitió pasar de 1.904 a 2.411 vacantes reportadas (incremento del 26,6 %), lo que evidencia mayor confianza de los empleadores locales en la APE como plataforma de selección y vinculación de talento humano.



- **Orientación laboral sobresaliente:**

El número de personas orientadas pasó de 3.144 a 3.386, logrando 108,49 % de ejecución, lo que resalta la capacidad institucional para acompañar a los buscadores de empleo mediante asesorías, talleres y procesos de perfilamiento laboral.

- **Reactivación en colocaciones de egresados SENA:**

Aunque este indicador se mantuvo por debajo de la meta (95,01 %), se observó un crecimiento sostenido entre octubre y diciembre, lo que demuestra mejor articulación entre la formación SENA y la demanda laboral del sector productivo.

Nivel de cumplimiento metas a octubre – diciembre 2025

Durante el periodo comprendido hasta septiembre de 2025, la Agencia Pública de Empleo (APE) de la Regional San Andrés, Providencia y Santa Catalina alcanzó niveles destacados de cumplimiento en sus metas de intermediación laboral y orientación ocupacional, consolidándose como un eje estratégico del SENA para la inclusión y movilidad laboral en el Archipiélago.

Los resultados reflejan un balance altamente positivo, con varios indicadores que superan el 100 % de ejecución, demostrando la efectividad de las estrategias implementadas y la articulación con el sector productivo local.

- **Superación de la meta de colocaciones:**

La Agencia logró 1.817 colocaciones laborales, alcanzando el 104,25 % de ejecución, lo que evidencia una gestión eficaz de intermediación entre la oferta y la demanda laboral. Este resultado representa un incremento sostenido respecto a los periodos anteriores y refleja la confianza del sector empresarial en la APE como canal de reclutamiento formal.

- **Alta efectividad en orientación laboral:**

Con 2.951 personas orientadas, se superó en 15,23 % la meta programada. Este indicador reafirma el compromiso institucional con la preparación de los buscadores de empleo



mediante asesorías personalizadas, talleres de empleabilidad y acompañamiento en competencias blandas y técnicas.

- **Desempeño sobresaliente en colocaciones de egresados SENA:**

Se alcanzó un 97,16 % de cumplimiento, demostrando la pertinencia y calidad de la formación profesional ofrecida por la entidad, así como la articulación exitosa entre los procesos formativos y el mercado laboral regional.

- **Gestión de vacantes con crecimiento sostenido:**

Se gestionaron 2.330 vacantes, logrando un 83,39 % de ejecución, cifra que evidencia una alta coordinación con las empresas del sector turismo, comercio, hotelería, servicios marítimos y actividades logísticas, principales generadores de empleo en la región.

Tabla No. 9 Ejecución de Metas APE con corte enero a septiembre 2025

AGENCIA DE EMPLEO PUBLICO - APE			
Septiembre 2025			
Indicador	Meta	Ejecución	% Ejecución
Inscritos	1.244	980	78.78%
Vacantes	2.794	2.330	83.39%
Colocaciones	1.743	1.817	104,25%
Colocaciones Egresados SENA	1,127	1.095	97,16%
Orientados	2.535	2.951	115,23%

Fuente: SENA - Dirección General

El desempeño de la Agencia durante el periodo octubre 2024 a corte de septiembre 2025 refleja un posicionamiento institucional consolidado en la intermediación laboral insular. Los resultados alcanzados se explican por la implementación de estrategias integrales como:

- Mayor articulación con el sector empresarial, a través de ferias de empleo, jornadas de intermediación y convenios con gremios locales.
- El fortalecimiento de las estrategias de orientación laboral y perfilamiento ocupacional.
- El uso intensivo de herramientas digitales y bases de datos de la APE, que han optimizado los procesos de registro, emparejamiento y seguimiento de vacantes.



- Además, la participación activa de egresados de programas técnicos y tecnológicos del SENA ha fortalecido la relación entre la formación y la empleabilidad, en coherencia con la política institucional de pertinencia y productividad.
- Enfoque en pertinencia y empleabilidad, que permitió priorizar la vinculación de egresados SENA en ocupaciones de alta demanda.
- Acompañamiento personalizado a buscadores de empleo mediante la orientación ocupacional y fortalecimiento de habilidades blandas.

2.3. Retos y Oportunidades – Agencia Pública de Empleo (APE)

A pesar de los avances alcanzados y el cumplimiento de metas durante el cierre de 2024, la gestión de la Agencia Pública de Empleo enfrenta desafíos estratégicos que orientan las acciones de mejora y fortalecimiento para las siguientes vigencias:

- **Ampliar la cobertura poblacional y territorial:**

Extender los servicios de intermediación laboral hacia sectores rurales y comunidades del sector pesquero de San Andrés y Providencia, garantizando inclusión laboral de jóvenes, mujeres y población con discapacidad y raizales.

- **Fortalecer la articulación con el tejido empresarial local:**

Consolidar convenios con empresas del sector turismo, transporte marítimo, comercio y servicios para incrementar el número de vacantes formales y diversificar las oportunidades laborales.

- **Incrementar la colocación de egresados SENA:**

Diseñar estrategias conjuntas entre las áreas de Formación Profesional y Empleo que aseguren la transición efectiva del aprendiz al mercado laboral, alineando los perfiles formativos con las necesidades del sector productivo.

- **Mejorar la retención y estabilidad laboral de los colocados:**

Implementar mecanismos de seguimiento a los colocados que permitan identificar causas de rotación, fortalecer la empleabilidad y promover la formalización del empleo en las islas.



- **Fortalecer la orientación y el acompañamiento ocupacional:**

Profundizar en estrategias de orientación laboral personalizada, promoviendo competencias blandas, habilidades digitales y herramientas de inserción laboral adaptadas a la realidad del mercado insular.

- **Oportunidades laborales internacionales:**

Intermediación con Seven Seas Group y el programa de embarcados, enfocadas en la comunidad raizal.

- **Aumentar la participación de empleadores en ferias y eventos de empleo:**

Reforzar la comunicación institucional y las alianzas con el sector privado, incentivando la participación activa de empresas en los espacios de intermediación liderados por el SENA.

3. Emprendimiento y Empresarismo

3.1. Cumplimiento de Metas

Nivel de cumplimiento metas a octubre – diciembre 2024

Durante el último trimestre de la vigencia 2024, la Regional San Andrés, Providencia y Santa Catalina fortaleció las acciones de emprendimiento, empresarismo y fomento productivo, alcanzando un nivel de ejecución global superior al 100 % en varios indicadores estratégicos, reflejo del compromiso institucional con la promoción de la cultura emprendedora y el apoyo al desarrollo empresarial del Archipiélago.



Tabla No. 10 Ejecución de Metas Emprendimiento con corte octubre a diciembre 2024

EMPREDIMIENTO Y EMPRESARISMO						
INDICADOR	Septiembre 2024			Diciembre 2024		
	Meta	Ejecución	% Ejecución	Meta	Ejecución	% Ejecución
Emprendedores Orientados	3.500	3.142	89,77%	3.500	3.429	97,97%
Numero de personas entrenadas	710	669	94,23%	710	669	94,23%
Planes de Negocios Formulados	43	39	90,70%	43	64	148,84%
Empresas nacientes acompañadas en el proceso de emprendimiento y asesoradas para su ejecución	44	28	63,64%	44	29	65,91%
Nº Empresas en Fortalecimiento (FORT)	36	33	91,67%	36	36	100,00%
Empleos en Fortalecimiento-OFF	18	18	100,00%	18	18	100,00%
Nº Empleos en fortalecimiento (FORT)	18	20	111,11%	18	23	127,78%

Fuente: SENA - Dirección General

3.2. Principales logros

- Incremento en formulación de planes de negocio:

Se alcanzó un cumplimiento del 148,84 %, formulando 64 planes de negocio, cifra que supera ampliamente la meta prevista. Este resultado refleja la efectividad del acompañamiento brindado a los emprendedores en la estructuración de proyectos viables, sostenibles y con enfoque local.

- Fortalecimiento empresarial consolidado:

Se cumplió el 100 % en empresas en fortalecimiento (FORT) y el 100 % en empleos OFF, evidenciando la continuidad del acompañamiento técnico y gerencial a las unidades productivas existentes. Además, se superó la meta de empleos generados en fortalecimiento (127,78 %), lo que demuestra un impacto directo en la generación de ingresos y sostenibilidad empresarial.

- Alta cobertura de orientación y entrenamiento:

Se orientaron 3.429 emprendedores (97,97 %) y se entrenaron 669 personas (94,23 %), fortaleciendo las competencias empresariales, financieras y de innovación de la población participante.



- Acompañamiento a empresas nacientes:

Aunque el indicador alcanzó un 65,91 %, se evidencia un avance sostenido respecto al corte de octubre (63,64 %), lo que denota una mejora en la gestión y asesoramiento de emprendimientos nuevos, con proyección de consolidación en 2025.

El comportamiento ascendente entre octubre y diciembre evidencia la madurez de los programas de emprendimiento impulsados por el SENA en la región, destacándose tres factores determinantes:

- Alineación con la vocación económica del territorio:

Los emprendimientos formulados responden a los sectores estratégicos del Archipiélago: turismo, gastronomía local, confecciones, agroindustria y servicios marino-costeros.

- Fortalecimiento de la asesoría empresarial:

La regional ha potenciado los procesos de mentoría y acompañamiento en gestión financiera, costos, mercadeo y formalización empresarial.

- Articulación con el Fondo Emprender:

La identificación de proyectos potenciales ha facilitado la postulación de emprendedores a convocatorias nacionales y regionales, aumentando las oportunidades de financiación.

Nivel de cumplimiento metas a septiembre 2025

Durante el tercer trimestre de 2025, la estrategia de Emprendimiento y Empresarismo del SENA Regional San Andrés mantuvo un desempeño sólido y ascendente, reflejado en la consolidación de resultados superiores a las metas previstas en varios indicadores. Las acciones ejecutadas han contribuido al fortalecimiento de capacidades emprendedoras, acompañamiento técnico, formulación de planes de negocio y atención a población diferencial en el Archipiélago.

Principales logros a septiembre 2025

- **Alta productividad en formulación de planes de negocio:**

Con un cumplimiento del 127,5 %, se formularon 51 planes de negocio, superando ampliamente la meta trimestral. Este resultado demuestra la consolidación del SENA como



entidad líder en el acompañamiento técnico y estructuración de proyectos empresariales viables, sostenibles y con enfoque territorial.

- **Atención sobresaliente a población diferencial:**

La estrategia registró resultados extraordinarios en cobertura a campesinos (647,83 %) y población de economía popular (557,45 %), lo que evidencia un impacto real en sectores históricamente vulnerables. Estas cifras reflejan la efectividad de las acciones diferenciales implementadas bajo los programas Full Popular y CampeSENA SER.

- **Fortalecimiento empresarial en marcha:**

Se alcanzó un 86,11 % en empresas en fortalecimiento, manteniendo la asistencia técnica a 31 unidades productivas de distintos sectores (turismo, confecciones, gastronomía y servicios).

Aunque los empleos derivados del fortalecimiento registran un 66,67 %, este comportamiento obedece a los tiempos de maduración de los emprendimientos en acompañamiento, los cuales proyectan generación de empleo durante el último trimestre del año.

- **Cobertura estable en orientación y asesoría:**

Con 3.430 emprendedores orientados (96,21 %) y 28 emprendimientos asesorados (75,68%), la regional mantiene un alcance significativo, alineado con su meta anual de atención integral al ecosistema emprendedor insular.

Los servicios del Centro de Desarrollo Empresarial inician con el desarrollo de la ruta emprendedora, con charlas de orientación, entrenamientos e ideación y validación de su negocio, lo cual conlleva a fortalecer sus conocimientos en mundo del emprendimiento para formulación de su plan de negocio, y éste se presenta a consideración en el marco de las convocatorias con el fin de apalancar recursos para su emprendimiento., para posterior acompañar, asesorar y fortalecer su empresa.

- **Beneficiarios:**

Durante la vigencia han salido beneficiados 8 emprendedores con recursos de capital semilla del Fondo Emprender. Y con la apertura de las convocatorias de pesca artesanal, economía popular y fortalecimiento empresarial, además de 18 convocatorias que se



abrieron, se postularon 51 emprendimientos entre individuales y asociaciones para lograr acceder a capital semilla de FE.

Tabla No. 11 Ejecución de Metas con corte enero a septiembre 2025

EMPREDIMIENTO Y EMPRESARISMO			
Septiembre 2025			
Indicador	Meta	Ejecución	% Ejecución
Emprendimientos Asesorados	37	28	75,68%
Planes de Negocio Formulados	40	51	127,50%
Emprendedores Orientados	3.565	3.430	96,21%
Empresas en Fortalecimiento	36	31	86,11%
Empleos Fortalecimiento	18	12	0,00%
Planes de negocios formulados de Full Popular	0	0	N/A
Número de Campesinos atendidos en el programa de emprendimiento	23	149	647,83%
Número de personas de Ful Popular atendidos en el programa de emprendimiento	47	262	557,45%

Fuente: SENA - Dirección General

3.3. Principales retos y oportunidades

- Aumentar la tasa de empleos derivados del fortalecimiento empresarial, promoviendo el escalamiento productivo de las unidades acompañadas.
- Consolidar una línea de financiación específica para los emprendedores de Full Popular y CampeSENA SER, facilitando su transición hacia la formalización.
- Ampliar la cobertura en Providencia y Santa Catalina, con acciones de asistencia técnica y seguimiento permanente.
- Fortalecer la capacitación avanzada en gestión empresarial y mercadeo digital, para asegurar sostenibilidad a largo plazo.
- Vincular más emprendimientos al Fondo Emprender, priorizando sectores con alto potencial de generación de empleo en la región.

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



4.1. Acciones más significativas

Durante el periodo se fortaleció de manera significativa la estrategia de investigación aplicada, impulsando la activación de semilleros, jornadas de divulgación científica y la participación institucional en el III Encuentro Regional RedCOLSI realizado en el SENA. Estas acciones contribuyeron al fomento de la cultura investigativa, el trabajo colaborativo entre regionales y la consolidación de los procesos de innovación que promueven la formación integral de los aprendices. Asimismo, se llevó a cabo con éxito el Encuentro Zonal de Semilleros de Investigación “Sociedad, Cultura y Pedagogía”, evento académico de alto impacto que promovió el intercambio de saberes, experiencias y metodologías entre aprendices e instructores de diferentes regiones del país, destacando la importancia del pensamiento crítico, la interdisciplinariedad y la investigación formativa como pilares de transformación social.

El Encuentro Zonal de Semilleros de Investigación “Sociedad, Cultura y Pedagogía”, realizado los días 25, 26 y 27 de agosto de 2025 en la Casa de la Cultura North End, se desarrolló conforme a una programación académica, científica y cultural que permitió articular los esfuerzos de los semilleros de investigación del SENA y otras instituciones de educación. La jornada inaugural incluyó el registro y acreditación de los participantes, las palabras de bienvenida del Director Regional, la instalación oficial del evento y una conferencia central sobre la integralidad en la formación profesional. Posteriormente, se llevó a cabo un foro académico donde los semilleros compartieron experiencias y reflexiones en torno a la relación entre sociedad, cultura y pedagogía, cerrando la jornada con una muestra artística representativa del Archipiélago, que exaltó las tradiciones y expresiones culturales del territorio insular.

El segundo día estuvo marcado por una amplia agenda académica, que incluyó conferencias temáticas sobre investigación intercultural, desarrollo comunitario, memoria oral, producción audiovisual y metodologías participativas, complementadas con conversatorios, talleres prácticos de creatividad e innovación, y una serie de ponencias simultáneas desarrolladas en diferentes espacios, donde se socializaron proyectos como la Conservación del Cangrejo Negro, la Agricultura de Precisión para la Sostenibilidad Agroalimentaria, y diversas estrategias pedagógicas inclusivas que reflejaron el compromiso institucional con la sostenibilidad, la identidad cultural y la innovación educativa. Paralelamente, se llevó a cabo la exhibición de pósteres, donde se presentaron



resultados y avances de investigación formativa de semilleros de todo el país, fortaleciendo los procesos de divulgación científica y el intercambio de buenas prácticas.

El tercer día integró ponencias orientadas al turismo sostenible, la inclusión social, la educación rural y la investigación gastronómica, las cuales permitieron reconocer las potencialidades del territorio desde un enfoque interdisciplinar. Las actividades incluyeron también conferencias, muestras culturales y la entrega de reconocimientos a las ponencias destacadas. El evento culminó con la clausura institucional y la presentación artística final, reafirmando el compromiso del SENA con la investigación aplicada y la formación integral como ejes transformadores del desarrollo social, cultural y ambiental del Archipiélago.

De manera complementaria, se desarrollaron talleres de metodología de la investigación, una inmersión práctica en inteligencia artificial (IA) aplicada a procesos investigativos, y la celebración del Día de la Investigación, espacio que reunió a aprendices e instructores en la presentación de proyectos, experiencias exitosas y demostraciones tecnológicas, fortaleciendo las competencias investigativas y el pensamiento científico en la comunidad académica del centro.

Durante el periodo también se fortalecieron tres semilleros de investigación: Teleinformática y Medios Audiovisuales, Gestión Administrativa y Monitoreo Ambiental, los cuales lideraron la ejecución de diversos proyectos enfocados en la innovación, la sostenibilidad y el desarrollo territorial. Entre ellos se destacan: la Actualización y diseño del inventario de atractivos turísticos del municipio de Providencia y Santa Catalina Islas, que busca consolidar una base de información estructurada para fortalecer el turismo sostenible; el proyecto de Agricultura de Precisión para la Sostenibilidad Agroalimentaria, centrado en la incorporación de tecnologías digitales y sensores para optimizar los procesos agrícolas; la investigación sobre la Percepción del Servicio al Cliente en el Archipiélago, orientada al análisis de la calidad de atención y la experiencia del usuario en los sectores productivos; y la Conservación del Cangrejo Negro en el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, que impulsa acciones de monitoreo, educación ambiental y preservación de esta especie emblemática con denominación de origen.

Además, los semilleros del Centro de Formación Turística, Gente de Mar y Servicios continuaron fortaleciendo su portafolio de proyectos innovadores. Entre ellos destacan Pintar la Isla: Arte y Cultura y Crecer en las Islas: Niñez, Cultura y Juego en San Andrés, que



promueven la identidad cultural, el desarrollo artístico y la formación en valores. De igual manera, se avanzó en iniciativas tecnológicas como el Prototipo de Traductor Digital Español–Creole, diseñado para facilitar la comunicación intercultural y la preservación lingüística; el Prototipo de Asistente para Monitoreo Remoto de Signos Vitales, orientado a fortalecer los servicios de salud mediante innovación digital; el SIRAT SENA, sistema de información para el reporte de accidentes en tiempo real en la nube; y LibGuard, una herramienta digital para la gestión automatizada de préstamos y devoluciones de libros.

Todas estas iniciativas reflejan el compromiso del centro con la investigación aplicada, la innovación tecnológica y el fortalecimiento del conocimiento local, consolidando al Centro de Formación Turística, Gente de Mar y Servicios como un referente de transformación educativa y desarrollo sostenible en el Caribe insular.

4.2. Cumplimiento de metas

Se avanzó en la consolidación de productos derivados de la investigación, destacando la preparación de las memorias del Encuentro Nacional de Semilleros y la elaboración de un artículo científico sobre la conservación del cangrejo negro de Providencia, resultado del semillero de monitoreo ambiental.

Asimismo, se logró la postulación de cuatro (4) proyectos a la convocatoria SENNOVA 2026, fortaleciendo las capacidades técnicas y la articulación entre líneas de investigación.

4.3. Población beneficiaria (grupos de valor)

Las actividades beneficiaron a aprendices e instructores de planta vinculados a los semilleros de investigación institucionales.

En total, participaron:

3 eventos de divulgación más de 300 participantes, 1 taller de inteligencia artificial aplicada a la investigación aproximadamente 30 instructores, y 3 talleres de metodología de la investigación con más de 200 aprendices e instructores. Estas acciones favorecieron el desarrollo de competencias en investigación, análisis de datos, pensamiento crítico y aplicación de herramientas digitales.



Los servicios y programas implementados por SENNOVA – INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD contribuyeron al fortalecimiento de la cultura investigativa institucional, incentivando la participación activa de los aprendices y el liderazgo académico de los instructores. Esto permitió generar espacios de aprendizaje colaborativo, innovación pedagógica y producción de conocimiento pertinente para el contexto insular.

4.4. Proyectos innovadores y significativos para la región.

Proyecto “Conservación del Cangrejo Negro”, orientado al estudio, monitoreo y manejo sostenible de esta especie con denominación de origen.

4.5. Retos.

- Fortalecer la producción científica indexada y la visibilidad de los resultados de investigación.
- Consolidar la vinculación de los semilleros con el sector productivo y académico regional.
- Ampliar las capacidades en uso de tecnologías emergentes (IA, RV, RA) aplicadas a la investigación.
- Garantizar la sostenibilidad y continuidad de los proyectos postulados en la convocatoria 2026.

5. El SENA y su papel en la inclusión

5.1. El cambio es con las mujeres

5.1.1. Enfoque de equidad e inclusión y Distribución territorial en la formación titulada y complementaria

Formación Titulada

- Durante el periodo comprendido entre octubre de 2024 y septiembre de 2025, la Regional San Andrés, registró una población total de 3.967 aprendices en formación



titulada, distribuidos entre los municipios de San Andrés y Providencia y Santa Catalina.

- El análisis de género muestra una participación mayoritaria de mujeres (57%), frente a un 43% de hombres, y un 0,4% de población no binaria, lo cual refleja una tendencia sostenida hacia la equidad y diversidad en los procesos formativos.
- Estos indicadores consolidan el compromiso institucional del SENA con la inclusión y la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación técnica y tecnológica. El SENA Regional San Andrés mantiene una política activa de acceso inclusivo, garantizando la participación de todos los grupos poblacionales en condiciones de equidad. La presencia de aprendices no binarios (0,6%) en la sede principal constituye un avance en materia de diversidad y respeto por la identidad de género, alineado con las directrices institucionales de inclusión y enfoque diferencial.

Tabla No. 12 Participación de Genero en la formación Titulada con corte septiembre 2025

Territorio	TOTAL, FORMACION TITULADA						
	MASCULINOS	%	FEMENINOS	%	NO BINARIO	%	Total
SAN ANDRÉS ISLAS	1.601	42%	2.175	57%	21	0,6%	3.797
PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	103	54%	88	46%	-	0,0%	191
Total Regional	1.704	43%	2.263	57%	-	0,0%	3.967

Fuente: SENA - Dirección General

- San Andrés Isla (95,2% del total regional) concentra la mayor parte de la oferta y participación, con 3.797 aprendices, de los cuales el 57% son mujeres. Este resultado demuestra la amplia participación femenina en los programas de servicios, gestión y estética integral, áreas que históricamente han mostrado alta demanda en el contexto insular.
- Providencia y Santa Catalina, Islas, (4,8% del total regional) cuentan con 191 aprendices, donde el 54% son hombres y el 46% mujeres. Esta proporción refleja la orientación práctica de los programas ofertados en la isla, especialmente en



monitoreo ambiental, atención de emergencias y oficios técnicos, vinculados a la economía azul y a la reconstrucción local tras los procesos de reactivación económica y ambiental.

- La paridad de género alcanzada en el conjunto de la región evidencia el fortalecimiento de estrategias de formación con enfoque inclusivo y la eliminación de brechas de acceso por razones de género.
- En San Andrés, el liderazgo femenino destaca en áreas administrativas, de servicios y salud.
- En Providencia, la participación masculina es mayor debido al perfil técnico-operativo de los programas, lo que evidencia una complementariedad territorial entre las ofertas formativas.
- La distribución poblacional y la cobertura total de 3.967 aprendices posicionan a la regional como una de las más representativas en términos de impacto social y alcance educativo dentro del Caribe Insular.

Formación Complementaria

Durante el periodo evaluado, la formación complementaria en la Regional San Andrés, alcanzó una cobertura de 177.330 aprendices, evidenciando un crecimiento sostenido respecto al año anterior y consolidándose como una de las estrategias con mayor impacto social y territorial.

La distribución por género muestra una participación predominante de mujeres (60%), seguida por un 38% de hombres y un 1,3% de personas no binarias, lo cual confirma la política de inclusión, equidad y diversidad promovida por el SENA.

Tabla No. 13 Participación de Género en la formación Complementaria con corte septiembre 2025

Territorio	TOTAL, FORMACION COMPLEMENTARIA						
	MASCULINOS	%	FEMENINOS	%	NO BINARIO	%	Total
SAN ANDRÉS ISLAS	67.095	38%	105.941	60%	2.199	1,3%	175.235
PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	912	44%	1.153	55%	30	1,4%	2.095



Total, Regional	68.007	38%	107.094	60%	2.229	1,3%	177.330
-----------------	--------	-----	---------	-----	-------	------	---------

Fuente: SENA - Dirección General

- San Andrés, Isla (98,8% del total regional) registró 175.235 aprendices, siendo el principal punto de oferta formativa. Las mujeres representan el 60% de la matrícula total, destacándose en programas orientados a servicios, administración, belleza integral, y fortalecimiento de competencias digitales.
- La presencia de 2.199 aprendices no binarios (1,3%) refleja avances en inclusión y reconocimiento de la diversidad poblacional, en coherencia con la política de equidad de género e identidad del SENA.
- Providencia y Santa Catalina, Islas (1,2% del total regional), participaron 2.095 aprendices, con una composición de 44% hombres y 55% mujeres, y una proporción similar de 1,4% de personas no binarias.
- La formación complementaria en esta isla ha sido clave para el fortalecimiento de capacidades locales en sectores como medio ambiente, oficios básicos y turismo sostenible, respondiendo al plan de reactivación productiva y social del territorio.
- El alto volumen de aprendices en formación complementaria demuestra la efectividad de las estrategias de ampliación de cobertura implementadas por el Centro de Formación, en articulación con instituciones públicas, privadas y comunitarias.
- La mayor participación femenina (60%) evidencia el interés de las mujeres isleñas en procesos de formación continua, emprendimiento y actualización laboral, consolidando su rol activo en la economía local.
- La participación no binaria (1,3%) representa un indicador significativo de inclusión y respeto por la diversidad, consolidando al SENA como una entidad garante de derechos y oportunidades para todos los grupos poblacionales.



- En conjunto, la regional mantiene un equilibrio territorial y social que fortalece la misión institucional de promover aprendizaje a lo largo de la vida y desarrollo humano sostenible.

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

Durante el periodo comprendido entre octubre de 2024 y septiembre de 2025, el SENA Regional San Andrés, registró un total de 3.988 aprendices en formación titulada, con una distribución etaria que evidencia una mayor concentración en población joven (menor de 30 años), lo cual refleja el papel estratégico de la formación profesional en la empleabilidad y el relevo generacional de la fuerza laboral insular.

Tabla No. 14 Participación jóvenes en Formación Titulada

TOTAL, FORMACION TITULADA												
17 AÑOS Y MENORES	%	DE 18 A 24 AÑOS	%	DE 25 A 30 AÑOS	%	DE 31 A 40 AÑOS	%	DE 41 A 55 AÑOS	%	DE 56 AÑOS Y MAYORES	%	TOTAL
636	16%	1.089	27%	853	21%	921	23%	423	11%	66	2%	3.988

Fuente: SENA - Dirección General

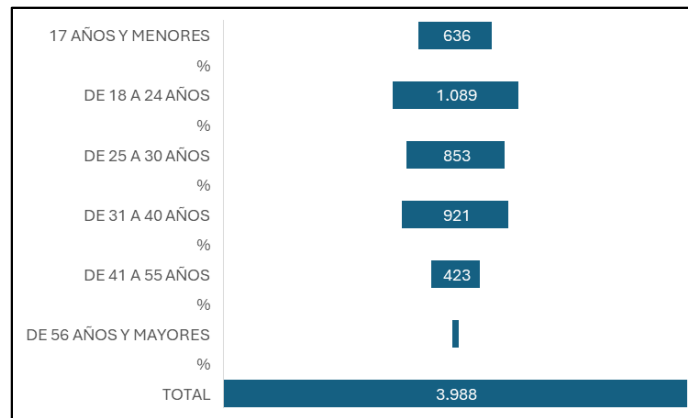
El 71% de los aprendices en formación titulada se concentra entre los 18 y 40 años, lo que confirma que el SENA continúa siendo un motor fundamental de capacitación e inserción laboral para la población joven-adulta del Archipiélago.

Este indicador evidencia la pertinencia de los programas frente a la demanda de talento humano calificado en sectores estratégicos como turismo, servicios, economía azul y cultura.

Asimismo, la participación de aprendices mayores de 40 años (13%) y menores de 17 años (16%) refleja el compromiso institucional con la educación a lo largo de la vida, integrando juventud, experiencia laboral y relevo generacional.



Tabla No. 15 Gráfica perfil etario



Fuente: SENA - Dirección General

El perfil etario de la formación titulada 2025 demuestra que el SENA Regional San Andrés cumple un papel decisivo en la formación de la juventud isleña y la dinamización del empleo local.

Los jóvenes entre 18 y 24 años constituyen la base del relevo generacional y el capital humano que impulsará el desarrollo social, económico y cultural del territorio.

La presencia equilibrada de adultos y jóvenes en los diferentes programas refuerza el compromiso institucional con la educación inclusiva, el aprendizaje permanente y la productividad sostenible del Archipiélago.

5.3. Población sujeta de especial protección constitucional

5.3.1. Contexto general

Durante el periodo comprendido entre octubre de 2024 y septiembre de 2025, el SENA Regional San Andrés, consolidó su compromiso con la inclusión educativa y la equidad social, desarrollando procesos formativos dirigidos a poblaciones vulnerables del Archipiélago.

Estos grupos incluyen: personas privadas de la libertad (INPEC), jóvenes vulnerables, adolescentes en conflicto con la ley penal, mujeres cabeza de hogar, personas con discapacidad, comunidades afrocolombianas y raizales, y adultos mayores.



Los programas del SENA lograron llegar a sectores poblacionales históricamente marginados, fortaleciendo la participación de más de 10.000 aprendices vulnerables en procesos formativos durante el periodo. Las cifras demuestran un impacto sostenido en la participación de estos grupos, evidenciando una gestión formativa que trasciende los entornos tradicionales de enseñanza para garantizar acceso, permanencia y empleabilidad con enfoque diferencial.

Mujeres cabeza de hogar:

Representan el grupo con mayor ejecución de metas (hasta 312%), reflejando una fuerte demanda en programas de emprendimiento, gastronomía, servicios y estética integral.

Este resultado evidencia el impacto del SENA como herramienta de autonomía económica femenina en el Archipiélago.

Tabla No. 16 Mujeres cabeza de hogar en la formación profesional integral

PERIODO	Mujer Cabeza de Hogar		
	Meta Aprendices	Ejecución Aprendices	% de Ejecución Aprendices
oct-24	536	1.392	259,70%
dic-24	536	1.675	312,50%
sep-25	578	1.337	231,31%

Fuente: SENA - Dirección General

Jóvenes vulnerables y adolescentes en conflicto con la ley penal:

Constituyen un eje clave en la prevención social del delito y la reintegración laboral temprana. Los altos niveles de ejecución (especialmente en adolescentes judicializados) muestran la efectividad de la articulación con ICBF, Gobernación y entidades judiciales locales, garantizando acceso a formación para la inclusión.

El grupo de jóvenes vulnerables es uno de los segmentos poblacionales más amplios atendidos por el SENA. La reducción en el porcentaje de ejecución en 2025, pese al aumento de metas, sugiere la necesidad de reforzar las estrategias de permanencia, acompañamiento psicosocial y alianzas interinstitucionales con la Gobernación, el ICBF y



programas de empleo joven para mantener la retención en la formación. Este grupo poblacional presenta un caso ejemplar de política pública efectiva, en donde la formación se convierte en herramienta de inclusión, prevención y reconstrucción del proyecto de vida. El desempeño sobresaliente (300% de ejecución) demuestra la capacidad de la Regional para adaptar la oferta educativa a contextos de alta vulnerabilidad, garantizando impacto social real.

Tabla No. 17 Jóvenes vulnerables y adolescentes en conflicto con la ley penal

PERIODO	Jóvenes Vulnerables		
	Meta Aprendices	Ejecución Aprendices	% de Ejecución Aprendices
oct-24	7.650	3.593	46,97%
dic-24	7.650	4.432	57,93%
sep-25	9.213	3.581	38,87%

PERIODO	Adolescente en Conflicto con la Ley Penal		
	Meta Aprendices	Ejecución Aprendices	% de Ejecución Aprendices
oct-24	16	15	94%
dic-24	16	22	138%
sep-25	16	48	300%

Fuente: SENA - Dirección General

Estos resultados confirman que el SENA Regional San Andrés ha tenido un impacto significativo en la atención de poblaciones jóvenes con alta vulnerabilidad, articulando su acción con políticas nacionales de inclusión social, prevención y empleo juvenil, tales como:

- Ampliación de cupos por convenios con ICBF, Secretaría de Educación y autoridades judiciales locales.
- Implementación de programas de resocialización y formación con enfoque ocupacional, que integran componentes técnicos y de desarrollo personal.
- Mayor aceptación institucional y participación de la comunidad educativa en centros de atención especializados.



Reto: El reto principal se centra en mantener la continuidad educativa y convertir la formación en oportunidades laborales y de emprendimiento sostenibles.

5.4. Pueblos y Comunidades Étnicas

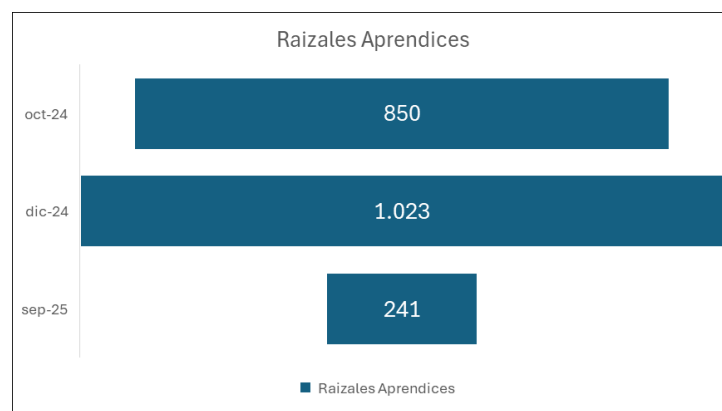
El pueblo raizal es reconocido constitucionalmente como una comunidad étnica sujeta de especial protección (Art. 310 de la Constitución y Convenio 169 de la OIT). Su inclusión en los programas del SENA tiene una dimensión más amplia que la educativa: representa la preservación de la identidad cultural, lingüística y económica del Archipiélago.

Su inclusión en los programas del SENA tiene una dimensión más amplia que la educativa; representa la preservación de la identidad cultural, lingüística y económica del Archipiélago.

El fortalecimiento de su participación en la formación promueve la autonomía cultural y económica local., favorece el relevo generacional en oficios tradicionales, aporta a la sostenibilidad del territorio insular, permite al SENA cumplir con su función de agente de desarrollo integral con enfoque diferencial.

Durante el periodo comprendido entre octubre de 2024 y septiembre de 2025, la participación de la población raizal en los programas de formación SENA experimentó una tendencia descendente, a pesar de mantener una meta constante de 2.350 aprendices.

Tabla No. 18 Aprendices de la comunidad raizal en la formación profesional integral.



Fuente: SENA - Dirección General

**Retos:**

- Dificultades de conectividad y acceso a modalidades virtuales en las zonas periféricas del Archipiélago.
- Movilidad laboral y migración de jóvenes raizales hacia el continente por oportunidades económicas.
- Fortalecer los incentivos o apoyos logísticos en programas ofertados a grupo de pescadores artesanales y agricultores sostenible.
- Oferta académica que responde plenamente a los intereses culturales y productivos de la comunidad raizal, especialmente en áreas como pesca artesanal, turismo sostenible, gastronomía local y saberes tradicionales.
- Orientar las estrategias de inclusión y pertinencia, manteniendo y fortaleciendo programas con enfoque diferencial raizal, incorporando saberes propios y necesidades territoriales.
- Fortalecer alianzas con las instituciones, sector privado, y organizaciones comunitarias, con el fin de garantizar la inclusión de los raizales en sector productivo, empleabilidad y educación.
- Implementar estrategias de retención y acompañamiento pedagógico, social y cultural.
- Promover formación bilingüe (español–creole) y metodologías de aprendizaje basadas en la cultura local.

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

Entre octubre de 2024 y septiembre de 2025, el SENA Regional San Andrés, atendió a un promedio de 513 aprendices con discapacidad, logrando picos significativos de ejecución durante el cierre de 2024.

La meta institucional pasó de 557 a 616 aprendices, con una variación positiva del 10,6%, lo que refleja la inclusión y la cobertura hacia esta población prioritaria.



Tabla No. 19 Personas con discapacidad

PERIODO	Persona con Discapacidad		
	Meta Aprendices	Ejecución Aprendices	% de Ejecución Aprendices
oct-24	557	378	67,86%
dic-24	557	809	145,24%
sep-25	616	352	57,14%

Fuente: SENA - Dirección General

La formación impartida a personas con discapacidad se concentró en áreas administrativas, servicios, gastronomía y emprendimiento, alineadas con la accesibilidad y la empleabilidad local.

Este enfoque permitió fortalecer la autonomía y productividad de los participantes, en coherencia con el Plan Nacional de Inclusión del SENA.

El SENA se consolida como una de las pocas instituciones del Archipiélago que garantiza acceso equitativo y adaptado a personas con discapacidad. Los logros alcanzados durante 2024–2025 incluyen:

- Creación de ambientes de formación accesibles y seguros.
- Participación activa en jornadas de sensibilización sobre inclusión y trato digno.
- Vinculación de aprendices con discapacidad a procesos de certificación de competencias laborales.
- Fomento de proyectos productivos con acompañamiento técnico para su inserción socioeconómica.

El resultado refleja un avance positivo sostenido en materia de inclusión educativa, con buena ejecución que evidencian la capacidad institucional del SENA para garantizar formación sin barreras físicas, cognitivas o sociales, con la equidad, accesibilidad y desarrollo humano integral.

Retos:

- Fortalecer el acompañamiento psicosocial y pedagógico especializado.



- Aumentar la adaptación tecnológica y sensorial en los ambientes de formación.
- Establecer alianzas interinstitucionales con entidades de rehabilitación y organizaciones de discapacidad locales.
- Promover la formación dual y el empleo inclusivo en sectores productivos del Archipiélago.

5.6. El campesinado colombiano como actor de cambio

Durante el primer trimestre del año 2025, la Regional San Andrés, avanzó significativamente en la implementación de la Estrategia “CampeSENA”, orientada al fortalecimiento de capacidades productivas, técnicas y comunitarias en las zonas rurales y pesqueras del Archipiélago.

5.6.1. Caracterización Poblacional Estrategia “CampeSENA” 2025

Se realizó la caracterización socio-productiva de la población vinculada al programa CampeSENA, identificando grupos comunitarios en distintos sectores rurales del Archipiélago.

El proceso permitió reconocer las particularidades demográficas, productivas y territoriales de los beneficiarios, así como definir líneas estratégicas de formación y fortalecimiento rural.

Se caracterizaron cinco (5) líneas productivas campesinas y pesqueras, distribuidas en las principales zonas rurales de San Andrés y Providencia, con participación activa de comunidades locales, sabedores y asociaciones de base:

Tabla No. 20 Caracterización líneas productivas Campesinas y Pesqueras

Línea Productiva	Población Beneficiaria	Rango de Edad	Zonas de Actuación	Cobertura Territorial
Agricultura	Hombres, mujeres y jóvenes campesinos	14 a 75 años	Orange Hill, Cove, San Luis, Sound Bay, Barrack	San Andrés, Providencia y Santa Catalina
Porcicultura	Mujeres campesinas	23 a 60 años	Sound Bay	San Andrés, Providencia y Santa Catalina



Pesca	Hombres y mujeres campesinos	24 a 95 años	Orange Hill, Sound Bay, Providencia	San Andrés, Providencia y Santa Catalina
Gastronomía	Mujeres campesinas	23 a 70 años	Centro, Black Dog, Cove, Barrack	San Andrés, Providencia y Santa Catalina
Artesanía	Mujeres campesinas	25 a 72 años	Centro, San Luis, Loma	San Andrés, Providencia y Santa Catalina

Fuente: Coordinación Académica Centro de Formación

Enfoque poblacional y territorial

La población vinculada corresponde a campesinos, pescadores y artesanas locales, con predominio femenino en las áreas de gastronomía, artesanía y porcicultura.

La edad promedio de participación oscila entre los 23 y 70 años, con inclusión de jóvenes rurales (desde los 14 años) y adultos mayores (hasta 95 años) en procesos de formación adaptados a su experiencia y saberes tradicionales.

Los sectores priorizados —Orange Hill, Cove, San Luis, Sound Bay, Barrack, Loma, Black Dog y Providencia— concentran la base rural y productiva del Archipiélago, por lo que la estrategia CampeSENA constituye un instrumento de equidad territorial y soberanía alimentaria.

5.6.2. Las principales acciones desarrolladas fueron las siguientes

- **Convocatoria de Sabedores Ancestrales**

Se logró la convocatoria de sabedores y portadores de conocimiento tradicional, priorizando aquellos certificados en competencias laborales por el SENA, con el fin de que orienten procesos de formación dirigidos a campesinos locales. Esta acción busca rescatar y validar los saberes agroecológicos, marino-costeros y culturales del territorio insular.



Ilustración No. 25 Convocatoria Sabedores

- **Acercamiento y socialización comunitaria**

Se llevaron a cabo encuentros de diálogo y socialización con comunidades rurales para presentar la estrategia CampeSENA, sus rutas metodológicas y los productos formativos esperados. Estos espacios fortalecieron la participación social y la apropiación comunitaria del programa en los raizales del Cove, San Luis, Orange Hill, Sound Bay y Barrack con el objetivo de socializar la estrategia de CampeSENA, impulsar la asociatividad y organizar las unidades productivas de ruta 1 y ruta 2.



Ilustración No. 26 Acercamiento comunidad



- **Diseño de fichas técnicas – Rutas 1 y 2**

Se elaboraron las fichas de formación CampeSENA Ruta 1 y Ruta 2, que estructuran los procesos pedagógicos de aprendizaje, validación de saberes y emprendimiento rural. Estas fichas definen los módulos, competencias, resultados de aprendizaje y mecanismos de certificación.

- **Inicio de formación titulada en Providencia**

Se dio inicio al programa Técnico en Producción Agropecuaria, orientado a jóvenes y adultos de la isla de Providencia. Este programa constituye el primer proceso formal de formación titulada con enfoque agroecológico desarrollado directamente en territorio Providenciano.

- **Articulación interinstitucional con SOPESA y actores locales**

Se consolidó un acuerdo de cooperación con SOPESA S.A. E.S.P., mediante el cual se facilitó la donación de semillas y el préstamo de ambientes rurales para el desarrollo de prácticas formativas. Las actividades se desarrollan en articulación con la Casa Lúdica del Cove y la Iglesia Bautista de Sound Bay, garantizando cobertura comunitaria y sostenibilidad logística.



Ilustración No. 27 Articulación con Sopesa para donación de semillas y préstamo de ambientes para formación en las comunidades y sector rural con la casa lúdica del cove y la iglesia bautista de sound bay.

5.6.3. Desarrollo de Capacidades Productivas

- Creación de Fichas Rutas 1, 2, 3 y 4:



Se diseñaron y validaron las cuatro rutas formativas CampeSENA, que estructuran los procesos pedagógicos en torno a la producción agrícola, pecuaria, artesanal y gastronómica, incorporando los saberes tradicionales de las comunidades rurales del Archipiélago.



Ilustración No. 28 Evidencias formación campesena ruta 1, 2, 3 y 4

- Consolidación de 11 Unidades Productivas Campesinas:

En los sectores de Orange Hill, Cove, San Luis, Sound Bay y Providencia, se constituyeron 11 unidades productivas conformadas por campesinos, pescadores, mujeres rurales y sabedores ancestrales. Estas unidades fortalecen la autosuficiencia alimentaria, el emprendimiento comunitario y la economía local.

- Entrega de Materiales de Formación:

Se realizó la dotación de herramientas, insumos y materiales pedagógicos a los grupos de formación rural, garantizando ambientes de aprendizaje adecuados para el desarrollo de prácticas agropecuarias y agroindustriales.

5.6.4. Dignificación de Saberes y Conocimientos Ancestrales

- Instalación de tres (3) Comités Regionales:



Se conformaron espacios de coordinación y seguimiento regional con participación de líderes comunitarios, sabedores y representantes institucionales, para orientar las decisiones sobre formación, certificación y proyectos campesinos.

- Desarrollo de dos (2) Diálogos Territoriales:

Se llevaron a cabo encuentros con comunidades rurales para escuchar sus necesidades, fortalecer la pertinencia de la oferta formativa y reconocer los conocimientos tradicionales como parte del patrimonio cultural raizal.



Ilustración No. 29 Diálogos territoriales San Andrés y Providencia

- Feria Empresarial y Rueda de Negocios CampeSENA:

Se organizó una jornada de exposición de productos y emprendimientos locales, y un mercado campesino, promoviendo la comercialización de bienes agropecuarios, artesanales y gastronómicos, y facilitando la vinculación de las unidades productivas con el mercado local.



Ilustración No. 30 Mercados Campesinos, Feria Empresarial y Rueda de Negocio

5.6.5. Análisis Generales de la Meta de Formación – Estrategia CampeSENA

Durante el periodo analizado, la Regional San Andrés, avanzó de forma sostenida en la implementación de la Estrategia CampeSENA, consolidando acciones de formación, articulación territorial y fortalecimiento productivo rural.

El siguiente cuadro resume el nivel de cumplimiento de las metas institucionales:

Acción	meta	ejecución	%	Observaciones
Meta de formación	810	676	83%	Ejecución a octubre
Meta unidades productivas creadas	11	0	0%	6 creadas, en espera de entrega de materiales de formación 5
Comités Regionales	4	3	75%	Fala uno en el mes de noviembre
Diálogos territoriales	2	2	100%	
Feria empresarial y rueda de negocio	1	1	100%	

El nivel promedio de ejecución de las acciones estratégicas es del 72 %, evidenciando un comportamiento favorable en los indicadores de gestión y articulación territorial.



Durante el primer trimestre de la vigencia 2025, la Regional San Andrés logró un avance del 83 % en la ejecución de la meta de formación establecida en el marco de la Estrategia CampeSENA, lo que representa la vinculación efectiva de 676 aprendices rurales en procesos de formación titulada y complementaria. La ejecución parcial a septiembre refleja una tendencia positiva de cumplimiento, considerando que aún restan actividades formativas en curso que permitirán alcanzar o incluso superar la meta al cierre de la vigencia.

El resultado también evidencia un desempeño favorable en la gestión de la cobertura en la formación, consolidando la presencia del SENA en comunidades rurales, agrícolas, pesqueras y artesanales del Archipiélago.



Ilustración No. 31 Evidencias de formación titulada CampeSENA, Técnicos en producción agropecuaria Providencia y Santa Catalina, Islas.

La creación de unidades productivas presenta un avance operativo pendiente de formalización, debido a la entrega de insumos y materiales programada para el siguiente trimestre.

Las acciones de coordinación institucional y socialización (comités, diálogos y feria) alcanzaron niveles de cumplimiento superiores al 75 %, lo que evidencia la consolidación de la estrategia como espacio de encuentro, planificación y comercialización rural.



5.6. Población vinculada a la economía popular

5.6.1. Líneas priorizadas

El SENA Regional San Andrés, en el marco de la Estrategia Full Popular, priorizó tres líneas de formación y emprendimiento con enfoque territorial, cultural y social, orientadas al fortalecimiento de la economía popular y comunitaria del Archipiélago.

Estas líneas fueron definidas en función de la vocación productiva local, la participación de mujeres, jóvenes y sabedores ancestrales, y su contribución a la reactivación económica insular raizal.

Turismo Popular:

Dirigida a hombres y mujeres entre 20 y 75 años, residentes en sectores rurales de San Luis, Loma, Centro y Providencia.

Su objetivo es fortalecer las competencias en atención al visitante, guianza turística, gastronomía local, hospitalidad y gestión de emprendimientos turísticos sostenibles, promoviendo la diversificación del turismo con identidad cultural y raíz comunitaria.

Artesanía Popular:

Enfocada principalmente en mujeres entre 22 y 75 años de las zonas rurales de San Luis, Loma y Centro.

Busca rescatar las tradiciones de tejido, tallado y creación artesanal con materiales naturales, fortaleciendo la autonomía económica y el emprendimiento local a través de productos con valor cultural y proyección comercial.

Confecciones Populares

Dirigida a mujeres emprendedoras de San Andrés y Providencia, entre 20 y 75 años, con énfasis en los sectores de Centro y San Luis.

Promueve la formación en patronaje, costura, diseño y comercialización de productos textiles, impulsando la creación de talleres populares y la formalización de microemprendimientos locales.



Línea	población	edades	Sector rural	lugar
Turismo	Mujeres, hombres	20 a 75	Centro San Luis Loma providencia	San Andrés y Providencia
Artesanía	mujeres	22 a 75	Centro San Luis loma	San Andrés
Confecciones	mujeres	20 a 75	Centro San Luis Centro providencia	San Andrés y providencia

Fuente: Coordinación académica Centro de Formación

5.6.2. Formación Profesional Integral-Full Popular

Se alcanzó el 100 % de cumplimiento de la meta de formación asignada en el marco de la Estrategia Full Popular, consolidando procesos de capacitación técnica y complementaria dirigidos a emprendedores, trabajadores independientes, mujeres y jóvenes vinculados a la economía popular del Archipiélago.

El logro refleja la efectividad de la planificación territorial, la articulación con comunidades y el compromiso institucional por fortalecer las capacidades laborales y empresariales de la población objetivo.

La formación ejecutada durante el periodo incluyó una oferta diversificada y pertinente con las vocaciones económicas insulares, abarcando tanto el componente de servicios como el náutico-marítimo y el fortalecimiento empresarial:

- **Servicio al Cliente**
- **Manipulación de Alimentos**
- **Primeros Auxilios**
- **Salvamento Acuático**
- **Técnicas de Natación**
- **Inglés Básico Niveles 1, 2 y 3**



- **Costos Básicos**
- **Ruta OMI**
- **Motorista Costanero**
- **Patrón de Yate**

Esta oferta contribuyó al desarrollo de competencias transversales y específicas, fortaleciendo la productividad y competitividad de pequeños negocios familiares, asociaciones y trabajadores informales del sector turismo, servicios y marino-costero.

5.6.3. Principales beneficios para los participantes

La Estrategia Full Popular permitió que los aprendices y beneficiarios accedieran a un proceso integral de acompañamiento y fortalecimiento productivo.

Los beneficios más relevantes fueron:

- Formación profesional integral con enfoque práctico y orientada a la empleabilidad.
- Asesoría técnica y pedagógica para el mejoramiento de la calidad de productos y servicios ofrecidos por los emprendedores.
- Orientación en la estructuración de costos, fijación de precios y sostenibilidad de negocios locales.
- Participación en espacios de exhibición, comercialización y venta, impulsando la visibilidad de los emprendimientos populares.
- Acompañamiento en la formulación de planes de negocio y preparación para la presentación de propuestas ante el Fondo Emprender.

Estas acciones fortalecieron la autonomía económica de los beneficiarios y promovieron la consolidación de redes de economía solidaria y comercio local.

5.6.4. Retos identificados

A pesar de los avances logrados, la estrategia presenta desafíos que requieren gestión y fortalecimiento institucional en los próximos ciclos:

- Ampliar la cobertura de formación complementaria dirigida a población vinculada a la economía popular, especialmente en sectores rurales y marítimos.



- Aumentar la disponibilidad presupuestal del Fondo Emprender, con líneas específicas y cupos exclusivos para la población del programa Full Popular, actualmente con acceso limitado por cierre de convocatorias.
- Fortalecer la articulación interinstitucional y empresarial, con el fin de garantizar acompañamiento a egresados, acceso a capital semilla y sostenibilidad de las unidades productivas.

6. Fortalecimiento institucional

6.1. Gestión del Talento Humano

6.1.1. Planta de Personal

Durante el periodo, la planta de personal de la entidad estuvo conformada por 62 servidores públicos, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla No. 21 Distribución Personal de planta 2025

Categoría	Detalle	Cantidad
Total, de empleados		62
Distribución por genero	mujeres	31
	hombres	31
Distribución por tipo de vinculación	Carrera administrativa	51
	Libre nombramiento y remoción	1
	nombramiento provisional	7
	Trabajadores oficiales	3
Distribución por rol funcional	Administrativos	30
	Instructores	32
Situaciones vacantes	vacantes temporales	2
	vacantes definitivas	5
Evaluación de desempeño	porcentaje de evaluación	100%

Fuente: Coordinación de Gestión del Talento Humano Regional

6.1.2. Programa de Bienestar

En el marco del Plan de Bienestar e Incentivos Institucional, durante el periodo se desarrollaron diversas actividades orientadas a promover el desarrollo integral, la



motivación y el fortalecimiento del talento humano, contribuyendo al mejoramiento del clima laboral y al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Tabla No. 22 Actividades Programa de Bienestar

Actividad desarrollada	Descripción u objetivo	proyección número de beneficiados
Taller con las madres de la Regional	Resaltar el papel de las Madres de la Regional y su importante papel en la familia y la Sociedad	29
Taller con los Padres de la Regional	Resaltar el papel de los Padres de la Regional y su importante papel en la familia y la Sociedad	29
Día del Instructor y del SENA	Recordar la fecha de creación de la Entidad al servicio de los Colombianos, que se celebra el 27 de junio de cada año de acuerdo con el departamento administrativo de la función pública en el eje 1 equilibrio psicosocial	32
Día del servidor público	Exaltar el preponderante papel que desempeña este grupo ocupacional en la entidad al ser los ejecutores directos de la parte misional de la entidad.	63
Semana de Confraternidad	Programar actividades lúdicas, recreativas y deportivas, en ella participarán durante toda la semana los instructores y los trabajadores oficiales y se programarán tres (3) días de esa semana entre lunes y viernes para que participen los funcionarios de la parte administrativa, de acuerdo con el departamento de administración de la función pública y de acuerdo a la normatividad vigente resoluciones 192 de 2020, 57 de 2016, 1-00534 de 2022, 01-00032 de 2022 donde se regulan la jornadas de interacción de la	63
Encuentro Deportivo Nacional	Asistir a los encuentros deportivos Nacionales dirigido a los servidores públicos, de acuerdo con el departamento de administración de la función pública en el eje 1 psicosocial en donde se realizan otras actividades recreativas	14
Gimnasio	Participar en actividades físicas y asistir al Gimnasio dirigido a funcionarios con comorbilidades, de acuerdo con el ministerio de salud y ministerio del deporte en el eje 2 Salud mental: Prevención sedentarismo	13
Taller con las parejas de la regional	Brindar fortalecimiento espiritual a la base de la familia, de acuerdo con el departamento administrativo de la función pública en el eje 1 de equilibrio psicosocial se debe realizar actividades de bienestar espiritual	62
Día de la Familia	Programar actividades lúdicas, recreativas y de interacción para las familias del SENA con los instructores, trabajadores oficiales, administrativos y su núcleo familiar (cónyuge e hijos) de acuerdo con el departamento administrativo de la función pública se deben realizar actividades con ocasión especial del día de la familia y de compartir con las familias.	200
Día del Abuelo	Reconocer la labor de los abuelos, de acuerdo con el departamento administrativo de la función pública en el eje 1 de equilibrio psicosocial se debe institucionalizar el día del abuelo	18
Taller con las secretarías	Resaltar el importante trabajo realizado por estos funcionarios en pro de la entidad.	12
Encuentro Cultural	Asistir a los encuentros culturales dirigidos a los servidores públicos, de acuerdo con el departamento de administración de la función pública en el eje 1 psicosocial en donde se realizan otras actividades artísticas y culturales.	9

Fuente: Coordinación de Gestión del Talento Humano Regional

PROCESO DE ESTÍMULOS



Con el propósito de fomentar el desarrollo académico y profesional del personal, la Entidad promueve la participación en convocatorias nacionales que brindan la oportunidad de adelantar estudios de pregrado, posgrado y maestría, de acuerdo con criterios de selección definidos mediante puntajes.

Durante el periodo reportado, tres (3) funcionarios de la Regional San Andrés resultaron beneficiarios del programa de estímulos educativos, reflejando el compromiso institucional con la formación continua del talento humano.

PROCESO SEMMI

En el marco del Sistema Salarial de Evaluación por Méritos para los Instructores del SENA (SEMMI), se realizó la evaluación ordinaria anual correspondiente al corte del 31 de diciembre de 2024.

Como resultado de este proceso, trece (13) instructores ascendieron de grado, evidenciando el fortalecimiento de la meritocracia y el reconocimiento al desempeño destacado dentro de la institución.

AUXILIO EDUCATIVO

El programa de auxilio educativo dirigido a los hijos de los funcionarios tiene como finalidad apoyar la formación académica de los beneficiarios, contribuyendo al bienestar integral de las familias.

Durante el periodo, nueve (9) personas recibieron este beneficio, conforme a los criterios establecidos en la normativa vigente.

PROCESO DE CAPACITACIÓN

En cumplimiento de la política institucional de formación y fortalecimiento de competencias, durante el periodo quince (15) funcionarios participaron en actividades de capacitación orientadas al desarrollo de habilidades técnicas, administrativas y humanas, en coherencia con los objetivos estratégicos de la Entidad.

PROCESO DE SERVICIO MÉDICO ASISTENCIAL

El programa de servicio médico asistencial continúa garantizando el acceso a servicios de salud integral para los funcionarios y sus familias.



Durante el periodo reportado, se registraron veinte (20) afiliados y cuarenta y cuatro (44) beneficiarios, asegurando la cobertura y el acompañamiento en materia de bienestar físico y emocional, a través de los siguientes servicios:

Tabla No. 23 Servicios Médicos

Servicios Medicos
Medico Asesor
Odontólogo Asesor
Auxiliar Enfermería
Dermatología
Ginecología
Laboratorio Clínico
Medicina Interna
Odontólogo Especializada
Optómetra
Otorrinolaringología
Pediatra
Radiología
Rehabilitación
Urgencia
Medicamentos

Fuente: Coordinación de Gestión del Talento Humano Regional

PROCESO DE PENSIONES

Durante el periodo reportado, dos (2) funcionarios accedieron a su pensión: uno mediante retiro forzoso por cumplimiento de requisitos legales y otro por retiro voluntario.

Este proceso se adelantó conforme a la normativa vigente, garantizando el reconocimiento oportuno de los derechos laborales de los servidores públicos.

PROCESO DE ENCARGOS

En el marco de la carrera administrativa, los funcionarios tienen la posibilidad de asumir encargos en cargos de mayor nivel cuando se presentan vacantes temporales.



Durante el periodo reportado, se adelantó un (1) proceso de encargo, promoviendo la movilidad interna y el fortalecimiento de las competencias laborales del personal vinculado.

PROCESO DE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

Una vez surtido el proceso de encargos internos y declarado desierto por falta de postulaciones de funcionarios de carrera, se procedió, conforme a la normativa vigente, a la realización de un nombramiento provisional.

En este sentido, una (1) persona fue nombrada durante el periodo, garantizando la continuidad del servicio y la atención oportuna de las necesidades institucionales.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Se desarrollaron actividades de intervención orientadas al fortalecimiento del clima organizacional, mediante metodologías participativas e integradoras que favorecen la comunicación, el trabajo en equipo y la cohesión institucional.

Estas acciones buscan mejorar el rendimiento laboral y contribuir al bienestar y calidad de vida de los servidores públicos del SENA Regional San Andrés.

Tabla No. 24 Actividades Clima Organizacional

Actividad	Descripción	Población
Taller lúdico - liderazgo	Taller lúdico- liderazgo Dirigido a LIDERES - los con los diferentes grupos o comités (CCL, COPASST, SINDICATOS, Lideres / dinamizadores). Duración: 3 horas	30
Taller ludico mejoramiento clima laboral	Taller lúdico- mejoramiento clima laboral dirigido a GRUPOS DE BIENESTAR DEL FUNCIONARIO - integrantes de los diferentes grupos o equipos de bienestar del funcionario (coro, danza, deportes)	50
Taller lúdico- mejoramiento clima laboral	Taller lúdico- mejoramiento clima laboral. Dirigido a GRUPO DE INSTRUCTORES. Duración : 3 horas	40
Taller lúdico- diversidad cultural	Taller lúdico- diversidad cultural Dirigido a FUNCIONARIOS Y CONTRATISTA DEL REGIONAL Y CENTRO DE FORMACIÓN. Duración: 2 horas	52

Fuente: Coordinación de Gestión del Talento Humano Regional



Conclusiones generales

- El taller permitió a los participantes reflexionar de manera crítica sobre sus estilos de comunicación, reconociendo patrones inadecuados y la necesidad de transformarlos para fortalecer las relaciones interpersonales.
- La temática de resiliencia fue abordada con profundidad emocional. Los participantes demostraron sensibilidad y disposición para identificar sus logros, dificultades y fortalezas, favoreciendo su bienestar personal y laboral.
- El componente de manejo de conflictos culturales propició espacios de diálogo respetuoso, fortaleciendo el entendimiento mutuo, la diversidad y la inclusión en el entorno laboral.
- La metodología participativa empleada fue altamente valorada por los asistentes, evidenciándose cohesión grupal, respeto por las experiencias de los demás y una actitud proactiva frente a los aprendizajes adquiridos.

6.1.3. Retos

- El fortalecimiento institucional constituye un desafío permanente para la Entidad, en la medida en que exige una continua capacidad de adaptación frente a los cambios y la disposición para enfrentar nuevos escenarios con oportunidad y eficacia.
- Este proceso implica mantener un compromiso sostenido con la mejora continua, orientado a garantizar la sostenibilidad institucional y elevar la calidad de los servicios y programas ofrecidos. De esta manera, se busca consolidar una gestión más eficiente, innovadora y coherente con las demandas del entorno, en beneficio de los usuarios, beneficiarios y la comunidad en general.



7. Relacionamiento con la ciudadanía

7.1. Espacios de Participación

En cumplimiento de lo establecido en los lineamientos de participación ciudadana, la Regional San Andrés ha garantizado el acceso oportuno, efectivo y con calidad a los ciudadanos, quienes gozan del derecho a participar activamente en los diferentes escenarios de relacionamiento con el Estado.

Durante la vigencia 2024, los principales espacios de interacción con la ciudadanía estuvieron representados en ferias y eventos desarrollados hasta el mes de diciembre. En este periodo, se llevaron a cabo dos (2) actividades destacadas:

1. Feria “Gobierno al Parque”, en la cual la Regional participó como entidad invitada.
2. Diálogo Social y Rendición de Cuentas 2023-2024, organizado como espacio propio por la Regional, en cumplimiento de los lineamientos de participación ciudadana.

Tabla No. 25 Ferias de Participación Ciudadana de corte octubre a diciembre 2024

FERIAS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	
octubre a diciembre 2024	
Gobierno al parque	1
Dialogo Social y Rendición de Cuentas 2023-2024	1
Total	2

Fuente: Coordinación de Relaciones Corporativas Regional



Ilustración No. 32 Feria gobierno al parque



Ilustración No. 33 Dialogo social y rendición de cuentas 2023-2024

Para la vigencia 2025, a la fecha se han desarrollado cinco (5) espacios de participación.

- Dos (2) ferias con participación como entidad invitada:
 - o Feria de Participación Ciudadana – ICBF
 - o Feria Universitaria – Colegio Luis Amigó
- Tres (3) espacios propios de participación ciudadana, orientados a fortalecer el diálogo con la comunidad y la transparencia en la gestión institucional.
 - o Espacio de participación ciudadana en el marco del Día del Campesino
 - o Diálogo Territorial – San Andrés
 - o Diálogo Territorial – Providencia



Tabla No. 26 Ferias de Participación Ciudadana con corte octubre a diciembre 2024

FERIAS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	
enero a septiembre 2025	
Feria de Participación Ciudadana - ICBF	1
Feria de Participación Ciudadana - Colegio Luis Amigó	1
ESPACIOS PROPIOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	
Espacio de participación ciudadana en el marco del Día del Campesino	1
Diálogo Territorial - San Andrés	1
Diálogo Territorial - Providencia	1
Total	5

Fuente: Coordinación de Relaciones Corporativas Regional



Ilustración No. 34 Feria participación ciudadana – ICBF



Ilustración No. 35 Feria participación ciudadana – Colegio Luis Amigó



Ilustración No. 37 Espacio de participación en el marco del día del campesino



Ilustración No. 36 Diálogo territorial San Andrés



Ilustración No. 37 Diálogo territorial Providencia

Estas acciones reafirman el compromiso de la Regional San Andrés con la promoción de la participación activa de la ciudadanía y el fortalecimiento de los canales de comunicación entre el Estado y la comunidad.

La realización de estos espacios de participación ciudadana tiene un valor fundamental, ya que permiten socializar el portafolio de servicios y las ofertas formativas de la Regional. A través de estos encuentros, se busca incentivar una participación activa e informada por



parte de la comunidad, lo cual fortalece la confianza y la relación entre el Estado y los ciudadanos.

En estos escenarios, los temas que han generado mayor interés y consultas por parte de los asistentes han sido los siguientes:

- Oferta formativa disponible
- Programas de formación continua
- Evaluación y certificación de competencias laborales
- Servicios relacionados con empleo y emprendimiento
- Atención de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias (PQRS)

La participación ha abarcado a diversos sectores de la población, lo que ha permitido identificar los distintos grupos de interés y sus necesidades específicas. Para garantizar una comunicación efectiva y amplia, se han utilizado diversos canales de atención, incluyendo la atención presencial, telefónica, así como la difusión de información por medio de las redes sociales oficiales de la Regional San Andrés.

7.1.1. Logros alcanzados

La Regional San Andrés ha venido cumpliendo con su compromiso hacia la ciudadanía mediante la implementación de diversos mecanismos que facilitan la atención, el acceso a la información y una relación más directa y cercana con la comunidad. Estas acciones buscan mejorar continuamente la calidad del servicio y garantizar una atención inclusiva y efectiva.

Entre las principales acciones desarrolladas se destacan:

- La instalación de un quiosco multiconsulta, los cuales permiten a los ciudadanos realizar trámites de forma ágil y autónoma, optimizando tiempos y recursos.
- El acompañamiento en los procesos de inscripción, registro y matrícula de las formaciones cerradas gestionadas por Relaciones Corporativas contribuye al fortalecimiento del sector productivo.



- La apertura de canales de comunicación directa con la ciudadanía, lo que ha permitido mantener un contacto constante, conocer sus necesidades y responder oportunamente a sus inquietudes.
- La promoción activa de los canales de atención institucional durante los procesos de inducción de los nuevos aprendices, con el fin de fomentar desde el inicio una relación informada y participativa.

Estas acciones reflejan el compromiso de la Regional con una gestión pública eficiente, cercana al ciudadano y enfocada en garantizar el acceso equitativo a los servicios institucionales.

7.1.2. Principales retos para la Regional San Andrés en materia de participación ciudadana

A pesar de los avances alcanzados por la Regional San Andrés en la implementación de espacios de participación ciudadana, aún persisten desafíos que requieren atención para seguir fortaleciendo la relación con la comunidad y garantizar una gestión institucional más cercana, incluyente y efectiva. Los principales retos identificados son:

Ampliar la cobertura territorial de los espacios de participación, especialmente en providencia y zonas rurales dispersas.

La ubicación insular y la dispersión geográfica del archipiélago hacen necesario fortalecer la presencia institucional en sectores de difícil acceso, lo cual demanda esfuerzos logísticos adicionales y una planificación estratégica para garantizar la inclusión de toda la población.

Asegurar la disponibilidad de recursos económicos y logísticos suficientes.

La sostenibilidad y expansión de los espacios de participación ciudadana requieren contar con recursos financieros adecuados que permitan cubrir gastos de desplazamiento, personal, material informativo, tecnología y demás insumos necesarios para garantizar una participación efectiva en todo el territorio insular.



Fortalecer la cultura de participación desde los procesos formativos.

Incluir de forma transversal la promoción de la participación ciudadana en las inducciones y actividades con aprendices, empresas y comunidad en general, contribuye a formar ciudadanos más informados, comprometidos y partícipes de la gestión pública.

7.2. Contrato laboral especial a término fijo

7.2.1. Cumplimiento de metas

En cumplimiento de la Ley 2466 de 2025, que modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002, el contrato de aprendizaje pasó a ser un contrato laboral especial a término fijo, otorgando a los aprendices plenos derechos laborales. Esta reforma tiene como objetivo promover trabajo digno y decente, mejorar la remuneración justa, fortalecer el acceso a la seguridad social, fomentar la formalización laboral y garantizar derechos fundamentales. La Regional San Andrés, para el período de octubre de 2024 a septiembre de 2025, tenía como meta establecer 540 contratos de aprendizaje bajo la Ley 789 de 2002, y se logró ejecutar 542, alcanzando un cumplimiento del 105%. Para la vigencia de 2025, la meta establecida es de 550 contratos laborales especiales a término fijo; al corte del mes de septiembre, se han ejecutado 378, lo que equivale a un 73 % de ejecución de la meta correspondiente a ese periodo parcial.

Estos resultados muestran las diversas iniciativas implementadas, como asesorías y espacios de diálogo con el sector empresarial, con el propósito de conciliar las necesidades del sector productivo con las expectativas de los aprendices formados en nuestro centro de formación interesados en beneficiarse de este tipo de contrato.

De igual forma, con nuestros aprendices desarrollamos campañas y sesiones informativas para motivarlos a inscribirse en las empresas que, por mandato legal, tienen la obligación de celebrar contratos laborales especiales a término fijo.

Tabla No. 27 Ejecución de Metas Contrato de Aprendizaje con corte octubre a diciembre 2024



Contrato de Aprendizaje						
Septiembre 2024				Diciembre 2024		
INDICADOR	Meta	Ejecución	% Ejecución	Meta	Ejecución	% Ejecución
Contrato de aprendizaje (total)	540	477	88,33%	540	544	100,74%
Contratos de aprendizaje SENA	492	448	91,06%	492	514	104,47%
Contratos de Aprendizaje NO SENA	48	29	60,42%	48	30	62,50%
Numero de empresas con cuotas Reguladas	126	123	97,62%	126	123	97,62%
Numero de empresas con cuotas Voluntarias	10	7	70,00%	10	7	70,00%
Aprendices con contrato aprendizaje voluntario	20	12	60,00%	20	12	60,00%

Fuente: SENA - Dirección General

Tabla No. 28 Ejecución de Metas Contrato de Aprendizaje con corte enero a septiembre 2025

Contrato de Aprendizaje			
Septiembre 2025			
Indicador	Meta	Ejecución	% Ejecución
Número de Empresas con Cuotas Reguladas	127	130	102,36%
Número de Empresas con Cuota Voluntaria	10	5	50,00%
Aprendices SENA Con Contrato De Aprendizaje (Incluye contratos voluntarios)	502	400	79,68%
Aprendices Con Contrato De Aprendizaje - NO SENA	48	28	58,33%
Total Aprendices Con Contrato De Aprendizaje	550	428	77,82%
Aprendices Con Contrato De Aprendizaje Voluntario	20	11	55,00%

Fuente: SENA - Dirección General

7.2.2. Logros Alcanzados

- El cumplimiento de las metas de empresas asignadas a la Regional con un alto nivel de satisfacción por parte de los empresarios.
- Trabajo en equipo con los gestores empresariales y pymes en el cual se comparte el portafolio de servicios a través de cada visita o llamada empresarial.
- Se estableció contacto con aquellas empresas que en algún momento estuvieron reguladas, el objetivo fue encontrar empresas que hayan aumentado su planta de personal, se realizó la actualización de resoluciones con vigencias antiguas en el aplicativo SGVA y así genero un incremento en el porcentaje de contratos de aprendizaje (bajo la ley 789 de 2002).
- Oferta cerrada con demanda social.
- Se realizó periódicamente un seguimiento a las empresas reguladas con próximos contratos de aprendizaje por finalizar, se postularon las diferentes especialidades y perfiles ocupacionales. Con el propósito que el empresario llegara a feliz término de



- selección y registro del contrato laboral especial a término fijo en la plataforma SGVA
- Se realiza acompañamiento en las inducciones acerca de la alternativa de contrato laboral especial a término fijo, y mensualmente se realiza la visita y seguimiento en los ambientes de formación.
 - En las reuniones de alistamiento a etapa productiva captamos aquellos aprendices, que aún no han definido su etapa práctica, debido a que como se encuentran próximos a iniciar su etapa productiva, son los más solicitados por las empresas voluntarias.
 - Captación de empresas voluntarias mediante el apoyo del gestor empresarial y pymes en sus visitas empresariales.

7.2.3. Retos de la Regional

- Alcanzar el cumplimiento al 100 %, asegurando la consecución de la meta de contratos laborales especiales a término fijo.
- Capacidad de oferta vs. demanda de aprendices, ofertar la mayor cantidad de programas de formación de acuerdo con los requerimientos del sector productivo.
- Verificar que los contratos laborales especial a término fijo cumplan todos los requisitos por el plazo fijado, con afiliaciones, prestaciones, etc.
- Alcanzar el cumplimiento al 100 %, sensibilizando y capacitando a los empresarios para que conozcan en detalle los requisitos y obligaciones del nuevo contrato laboral especial a término fijo, de modo que no eviten la vinculación por desconocimiento.

7.3. Relacionamiento Empresarial

El Relacionamiento Empresarial se realiza de acuerdo con el protocolo establecido por la entidad, a través de visitas empresariales y llamadas; en las cuales se registran las necesidades de los empresarios y se tramitan los requerimientos de estos, de acuerdo con la disponibilidad del centro de formación.

El Relacionamiento Empresarial se realiza de acuerdo con el protocolo establecido por la entidad, a través de visitas empresariales y llamadas; en las cuales se registran las necesidades de los empresarios y se tramitan los requerimientos de estos, de acuerdo con la disponibilidad del centro de formación.



Tabla No. 29 Tabla Registro de visitas 2025

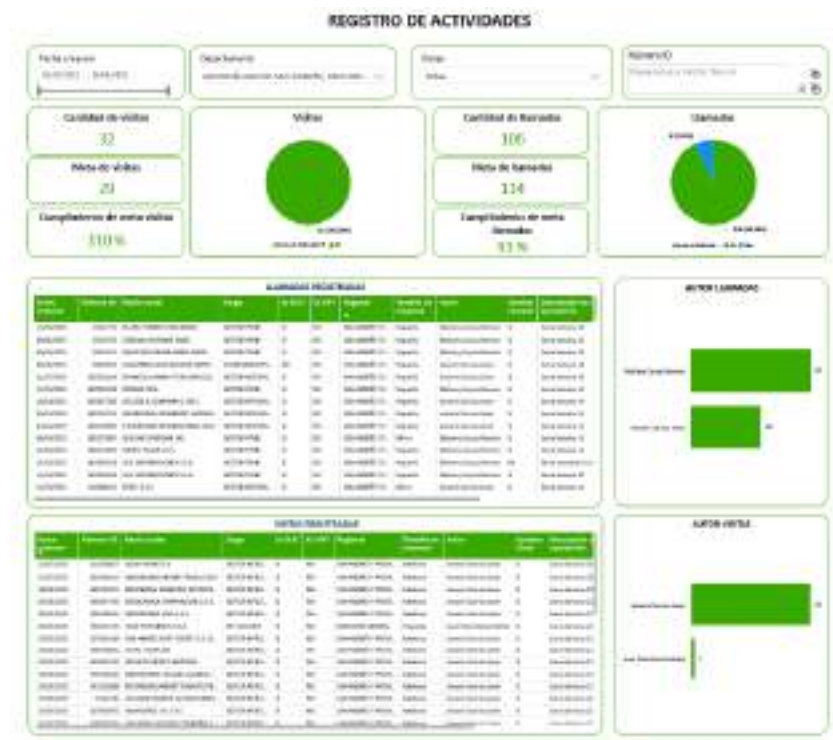
Cantidad de visitas 2025		
enero a septiembre 2025		
Meta	Ejecución	% Ejecución
29	32	110%

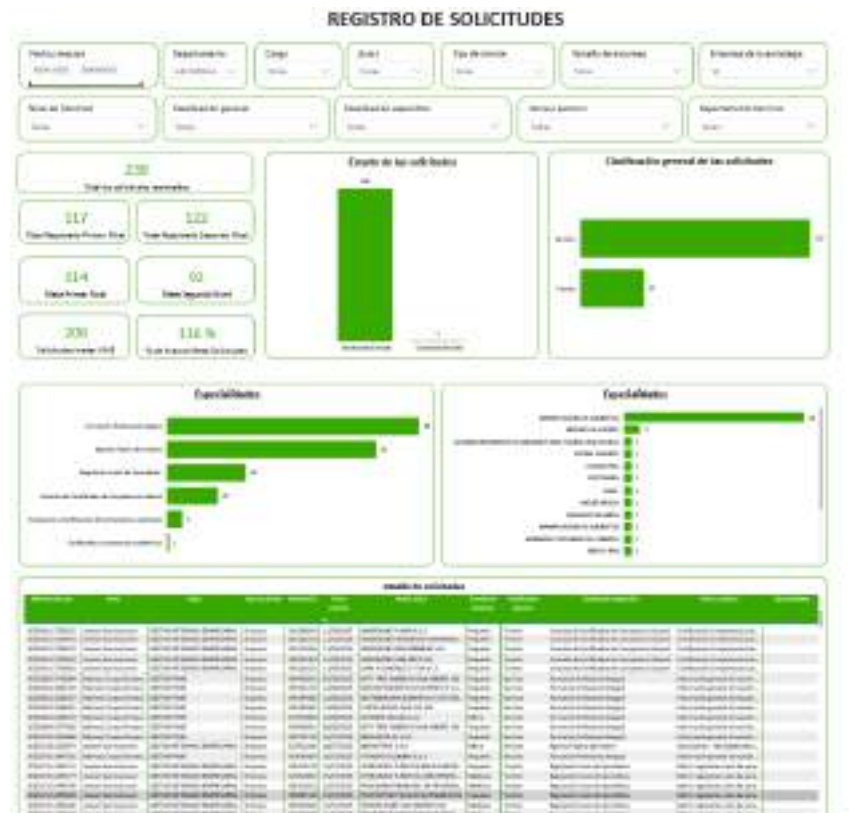
Fuente: Coordinación de Relaciones Corporativas Regional

Tabla No. 30 Tabla Registro de llamadas 2025

Cantidad de Llamadas 2025		
enero a septiembre 2025		
Meta	Ejecución	% Ejecución
114	106	93%

Fuente: Coordinación de Relaciones Corporativas Regional





7.3.1. Logros alcanzados

Respecto a la gestión realizada en el área de Atención a la empresa y contrato de aprendizaje, La Regional les ha dado cumplimiento a todos los indicadores, alcanzando un nivel de ejecución optimo.

7.3.2. Retos de la regional

Aumentar la satisfacción de las necesidades de formación y servicios relacionados por parte de los empresarios, a través del aumento de las capacidades de la Regional en las diferentes áreas de formación.



7.4. Gestión PQRSD

La Ley 1755 de 2015, “por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición”, en su artículo 13, establece que “Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades, en los términos señalados y a obtener pronta resolución completa y de fondo sobre la misma”.

La Regional San Andrés recibió, durante el periodo de octubre de 2024 a septiembre de 2025, un total de 1.409 PQRSD, de las cuales 1.371 fueron respondidas dentro de los términos normativos, lo que equivale a un cumplimiento normativo del 97,30%.

Estos resultados reflejan el compromiso de la Regional con la gestión eficiente de las PQRSD, mediante el seguimiento continuo realizado por la Coordinación Regional de Promoción y Relaciones Corporativas. Este esfuerzo se enfoca en garantizar respuestas oportunas y de calidad, en cumplimiento de la normativa vigente y de la promesa de servicio de la Entidad, establecida en 8 días hábiles (Circular 93 de 2018-SENA). Cabe destacar que, durante el periodo de octubre a diciembre de 2024, se presentó un desafío significativo debido a la extensión inesperada de un plan de migración tecnológica en la Entidad, inicialmente previsto para unos pocos días, pero que se prolongó por más de dos meses, incluyendo la pérdida temporal de acceso a internet y al sistema OnBase. A pesar de estas dificultades, la Regional implementó un plan de contingencia que permitió continuar con la gestión de las PQRSD mediante envíos directos por correo electrónico, recopilando evidencias para su posterior indexación, lo que evitó una interrupción total del proceso, aunque impactó en algunos tiempos de respuesta.

Tabla No. 31 Resultados PQRSD octubre 2024 - septiembre 2025

Nivel de cumplimiento PQRSD frente a la meta				
VIGENCIA	PQRSD RECIBIDAS	RESPUESTAS DENTRO DE LOS TERMINOS	NIVEL DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	META
octubre a diciembre 2024	170	143	84.12%	100%
enero a septiembre 2025	1239	1228	99.11%	100%

Fuente: Coordinación de Relaciones Corporativas Regional



7.4.1. Logros alcanzados

Gracias al acompañamiento constante y al soporte brindado a las diferentes áreas de la Regional, se ha logrado que la gran mayoría de las PQRSD sean respondidas dentro de los términos normativos, con un enfoque en la calidad de las respuestas. Este avance evidencia la consolidación de una cultura de atención oportuna y eficiente de las PQRSD al interior de la Regional San Andrés. Adicionalmente, la activación oportuna del plan de contingencia durante la migración tecnológica permitió mantener la continuidad del servicio, ajustando los procesos para recopilar respuestas por email y actualizar el sistema una vez restablecido, lo que contribuyó a mitigar impactos mayores y sostener un alto nivel de cumplimiento general.

7.4.2. Retos de la regional

- ✓ Alcanzar la meta del 100% de cumplimiento normativo, optimizando los procesos para reducir las respuestas fuera de término, considerando lecciones aprendidas de eventos como la migración tecnológica.
- ✓ Fortalecer la cultura de trámite oportuno de las PQRSD, mediante estrategias que optimicen los tiempos de respuesta y refuercen planes de contingencia para futuras interrupciones.
- ✓ Continuar promoviendo la calidad en las respuestas, asegurando que sean completas, claras y ajustadas a las necesidades de los petitionarios, mientras se mejora la resiliencia ante desafíos tecnológicos.

8. Gestión administrativa – Presupuestal

8.1. Presupuesto Asignado

Durante las vigencias 2024 y 2025, la Regional San Andrés ha mantenido un desempeño presupuestal sobresaliente, reflejando eficiencia en la planeación, administración y ejecución de los recursos asignados.

En la vigencia 2024, el presupuesto asignado a la fecha de corte fue de \$19.047 millones, de los cuales se ejecutaron \$18.620 millones, alcanzando un nivel de ejecución del 97,76%. Este resultado evidencia una gestión financiera eficiente y una utilización oportuna de los recursos, lo que permitió cumplir con las metas institucionales previstas para el periodo.



Para la vigencia 2025, con corte al 30 de septiembre, el presupuesto asignado asciende a \$30.711 millones, de los cuales se han ejecutado \$12.467 millones, lo que representa una ejecución del 73,52%. Este resultado parcial muestra un avance significativo en la ejecución presupuestal del año en curso, en coherencia con las metas de gestión establecidas, y proyecta un cierre favorable para el periodo, en línea con los principios de eficiencia y responsabilidad fiscal que orientan la gestión institucional.

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

Durante la vigencia se destacan las siguientes líneas de inversión, las cuales reflejan el compromiso institucional con la formación, el bienestar y el fortalecimiento de la infraestructura, en beneficio de los diferentes grupos de valor e interés.

- **Contratación de instructores**

El presupuesto asignado a la fecha asciende a \$9.121.394.778, de los cuales se han comprometido \$8.920.697.696, alcanzando un nivel de ejecución del 97,80%. Este resultado evidencia la priorización de los procesos formativos mediante la disponibilidad oportuna de talento humano calificado.

- **Materiales para formación profesional**

El presupuesto asignado corresponde a \$563.883.921, con compromisos por \$297.691.375, lo que representa una ejecución del 52,79%. Esta inversión garantiza el suministro de insumos necesarios para el desarrollo de las actividades de formación profesional integral.

- **Gastos de bienestar para aprendices**

El presupuesto asignado a la fecha es de \$318.698.077, de los cuales se han comprometido \$239.470.093, equivalente a una ejecución del 75,14%. Estos recursos se destinan a fortalecer las estrategias de bienestar que contribuyen al desarrollo personal y académico de los aprendices.

- **Apoyos de sostenimiento para aprendices**



El presupuesto asignado asciende a \$648.904.060, con compromisos por \$580.266.705, lo que refleja una ejecución del 89,42%. Esta línea de inversión busca promover la permanencia y culminación exitosa de los procesos formativos.

- Monitores

El presupuesto asignado a la fecha corresponde a \$46.425.853, con compromisos por \$41.503.603, alcanzando una ejecución del 89,40%. Estos recursos fortalecen los procesos académicos y administrativos mediante el apoyo de aprendices en diferentes áreas institucionales.

- Adecuaciones y construcciones

El presupuesto asignado asciende a \$5.916.829.753, de los cuales se han comprometido \$3.960.957.249, logrando una ejecución del 66,94%. Estas inversiones están orientadas a mejorar y ampliar la infraestructura física, con el fin de garantizar espacios adecuados para la formación y el bienestar institucional

En términos generales, la ejecución de las principales líneas de inversión evidencia una gestión eficiente de los recursos asignados, orientada al cumplimiento de los objetivos misionales de la Regional. Los resultados reflejan un adecuado equilibrio entre la inversión en talento humano, el fortalecimiento de los procesos de formación, la atención integral a los aprendices y la mejora continua de la infraestructura institucional. Este desempeño presupuestal contribuye de manera directa al fortalecimiento de la calidad del servicio ofrecido y al impacto positivo en los grupos de valor e interés, reafirmando el compromiso con la transparencia, la eficiencia y la sostenibilidad en la gestión pública.

Estado de los contratos realizados

CONTRATOS REGISTRADOS Entre Octubre a Diciembre 2024			
VIGENCIAS	BIENES Y SERVICIOS	CENTRO	REGIONAL
2024	8	5	3
	PSP	CENTRO	REGIONAL
2024	15	15	



Instructor	14	14	
Administrativos	1	1	

Fuente: Coordinación GAAM Regional

CONTRATOS REGISTRADOS 2025 Entre Enero a Septiembre 2025			
VIGENCIAS	BIENES Y SERVICIOS	CENTRO	REGIONAL
2025	44	24	20
	PSP	CENTRO	REGIONAL
2025	336		
Instructor	199	199	
Administrativos	137	77	60

Fuente: Coordinación GAAM Regional

8.3. Avance de obras de infraestructura

Vigencia 2024

Durante la vigencia 2024 se ejecutó el contrato cuyo objeto fue la realización de obras de mantenimiento y reparación necesarias en las instalaciones físicas del Centro de Formación Turística, Gente de Mar y Servicios de la Regional San Andrés, por un valor de \$900.717.221,15.

Gracias a este contrato se llevaron a cabo mantenimientos preventivos y correctivos que permitieron conservar en óptimas condiciones la infraestructura del centro de formación.

En la Subsede Providencia, se efectuó la dotación de los ambientes de formación y oficinas, mediante una contratación realizada por la Regional Bolívar y supervisada por la Regional San Andrés, fortaleciendo así las condiciones físicas y operativas para el desarrollo de las actividades formativas.



Vigencia 2025

Durante la vigencia 2025 se han venido ejecutando diferentes contratos orientados al mejoramiento, adecuación y fortalecimiento de la infraestructura institucional, entre los cuales se destacan:

- Contrato de mejoramiento, adecuación y restauración de las instalaciones físicas del Centro de Formación Turística, Gente de Mar y Servicios de la Regional del SENA – San Andrés, con un valor de \$3.209.004.580,00, iniciado en el mes de julio.

Este contrato contempla intervenciones en el edificio principal, el edificio de coordinación académica, el bloque 4 y el edificio del Grupo de Apoyo Administrativo Mixto, específicamente en fachadas y cubiertas (techos). A la fecha, se registra un avance de ejecución del 31,91%, correspondiente al cronograma programado.

- Contrato de adquisición, instalación y puesta en funcionamiento del sistema de aires acondicionados del Hotel Escuela del Centro de Formación Turística, Gente de Mar y Servicios del SENA Regional San Andrés, con un valor de \$485.589.958,10, iniciado en el mes de agosto.

Con este contrato se busca mejorar la climatización de todas las áreas del Hotel Escuela mediante la renovación completa del sistema de aire acondicionado, optimizando las condiciones de confort para aprendices, instructores y visitantes.

- Contrato de mantenimiento correctivo de barandillas, puertas y persianas del Centro de Formación Turística, Gente de Mar y Servicios del SENA Regional San Andrés – Hotel Escuela, con un valor de \$238.876.758,25, iniciado en el mes de septiembre.

Estas obras permitirán garantizar y fortalecer las condiciones de seguridad del edificio y del personal que actualmente hace uso de las instalaciones del Hotel Escuela.

- Proceso en adjudicación (20 de octubre): Obras de adecuación del edificio del Hotel Escuela del Centro de Formación Turística, Gente de Mar y Servicios del SENA Regional San Andrés, con un valor de \$1.185.117.512,00.



Con la adjudicación y posterior ejecución de este contrato se busca mejorar integralmente la infraestructura del Hotel Escuela, en beneficio de los usuarios y del servicio formativo que allí se presta.

- Proceso en adjudicación (27 de octubre): Contratación de la consultoría estructural, hidrosanitaria y eléctrica del bloque principal de madera y bloque administrativo del Centro de Formación, así como los estudios y diseños para la proyección de una nueva edificación de ambientes de formación y espacios administrativos del Centro de Formación Turística, Gente de Mar y Servicios del SENA Regional San Andrés.

Mediante esta consultoría, la Regional busca determinar el estado real de las edificaciones existentes, con el fin de adoptar las acciones de mejoramiento necesarias en materia de estabilidad estructural, y al mismo tiempo proyectar nuevas áreas académicas y administrativas que fortalezcan la capacidad instalada y la calidad del servicio educativo.

En conjunto, las obras de infraestructura ejecutadas y en proceso durante las vigencias 2024 y 2025 reflejan el compromiso de la Regional con el fortalecimiento de la capacidad instalada y la mejora continua de los ambientes de formación. Estas inversiones no solo permiten garantizar condiciones físicas adecuadas, seguras y funcionales para el desarrollo de las actividades académicas y administrativas, sino que también contribuyen al bienestar de aprendices, instructores y personal institucional. De esta manera, la Regional avanza en la consolidación de espacios modernos, sostenibles y acordes con las necesidades de la formación profesional integral, reafirmando su compromiso con la calidad, la eficiencia en la gestión pública y el impacto positivo en la comunidad educativa y la región.

**NELSON
RAMON
MARTINEZ
OSPINO**
NELSON MARTÍNEZ OSPINO

Firmado
digitalmente por
NELSON RAMON
MARTINEZ OSPINO
Fecha: 2025.10.20
12:29:47 -05'00'

Director Regional con Funciones de subdirector (e)
Centro de Formación Turística, Gente de Mar y Servicios
Regional San Andrés