



**CON
DIG
NI
DAD,**

el Presidente me cumplió

Informe de Rendición de Cuentas

Regional Santander

SENA

Rendición de Cuentas

Resultados que transforman

2 0 2 4 - 2 0 2 5





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

Versión 2

Octubre 2024

Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol



Informe audiencia pública de rendición de cuentas a la ciudadanía

Regional Santander

1 de octubre 2024 al 30 de septiembre 2025

Octubre 2025



Tabla de Contenido

- 1. Introducción**
- 2. Rendición de cuentas**
- 3. Contexto**
- 4. formación Profesional**
- 5. Innovación y competitivas**
- 6. Empleo y empleabilidad**
- 7. Emprendimiento y empresarismo**
- 8. Sena y su papel en la inclusión**
- 9. Plan de bienestar social y estímulos**
- 10. Relacionamiento con la ciudadanía**
- 11. Gestión Administrativa**



Consejo Directivo Regional

Jhon Edison Jiménez Martínez

Director (E) Regional Santander

Norman Carillo Ramírez

subdirector (E) Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

Wilson Bastos Delgado

subdirector (E) Centro Industrial del Diseño y la Manufactura

Jairo Orlando Ramírez Montero

subdirector (E) Centro Atención al Sector Agropecuario

Jorge Ricardo Rozo

subdirector (E) Centro Industrial de Mantenimiento Integral

Celia Patricia Rodríguez Martínez

subdirector (E) Centro Agroturístico

Elmer Fair Santana Rojas

subdirector (E) Centro Industrial y de Desarrollo Tecnológico

Yadimir Oswaldo García Reyes

subdirector (E) Centro Agroempresarial y Turístico de los Andes

Javier González Franco

subdirector (E) Centro de Gestión Agroempresarial del Oriente

Equipo Directivo Regional

Jhon Edison Jiménez Martínez

Director (E) Regional Santander

Angela Patricia Torres Sanabria

Coordinadora Relacionamiento con la Ciudadanía, las empresas y los Actores Internacionales

María Judith Rueda Rueda

Coordinadora Grupo Administrativo Mixto

Andrés Mauricio García Bolaños

Coordinador Talento Humano

Jairo Alonso Reatiga González

Coordinador Formación Profesional Integral

Claudia Marcela Murillo Salcedo

Coordinadora Agencia Publica de Empleo

Carlos Alberto Díaz Caldas

Coordinador Servicio Medico



1. Introducción

El presente informe de rendición de cuentas del SENA Regional Santander abarca el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, tiempo durante el cual la Entidad reafirmó su compromiso con la formación integral, el fortalecimiento del talento humano y el impulso al desarrollo económico y social del departamento.

En las siguientes páginas, el lector encontrará información detallada sobre los avances y resultados obtenidos en temas clave como la formación profesional, el relacionamiento con la ciudadanía, la gestión del talento humano, la ejecución presupuestal e infraestructura, el emprendimiento y las acciones de la Agencia Pública de Empleo. Cada uno de estos componentes refleja el esfuerzo conjunto por ofrecer servicios de calidad, pertinentes y con alto impacto en la comunidad santandereana.

Este informe tiene como propósito dar a conocer los principales logros alcanzados durante la vigencia 2024–2025, así como promover la transparencia, la participación ciudadana y la mejora continua de nuestros procesos institucionales.

A las personas que fueron beneficiarias de nuestros programas y servicios, expresamos nuestro sincero agradecimiento por depositar su confianza en el SENA. A los servidores y servidoras públicas que día a día contribuyen con su talento, compromiso y vocación de servicio, extendemos un reconocimiento especial por fortalecer el quehacer institucional y hacer posible cada meta alcanzada.

El sello de nuestra gestión se distingue por la cercanía con la comunidad, la eficiencia en la gestión y el compromiso con la transformación del talento santandereano. Queremos que este periodo sea recordado como una etapa de



resultados concretos, innovación y trabajo en equipo al servicio del desarrollo regional.

2. Rendición de cuentas

La Audiencia Pública de Rendición de Cuentas de la Regional Santander tendrá lugar

Día: 14 de noviembre 2025

Hora: 9:00 a.m.

Lugar: Auditorio Enrique Low Murtra

3. Contexto

El SENA Regional Santander desarrolla su labor en un territorio caracterizado por su diversidad geográfica, cultural y económica. La regional cuenta con ocho (8) centros de formación distribuidos estratégicamente en distintas zonas del departamento, lo que permite atender de manera equitativa y oportuna las necesidades de formación y desarrollo laboral de la población. Estos centros son: Centro Industrial del Diseño y la Manufactura (Bucaramanga), Centro de Atención al Sector Agropecuario (Floridablanca), Centro de Servicios Empresariales y Turísticos (Bucaramanga), Centro Agroempresarial y Turístico de los Andes (San Gil), Centro Agroturístico (Málaga), Centro Industrial y del Desarrollo Tecnológico (Barrancabermeja), Centro para la Formación Agroindustrial (Sabana de Torres) y Centro de la Innovación, la Tecnología y los Servicios (Socorro).

Durante la vigencia 2024–2025, el SENA Regional Santander benefició a miles de personas a través de sus programas de formación titulada, complementaria, emprendimiento, intermediación laboral y certificación de competencias laborales. La población atendida se caracteriza por su diversidad: jóvenes, adultos, comunidades rurales, población víctima del conflicto armado, mujeres cabeza de hogar, personas en condición de discapacidad, comunidades étnicas y



emprendedores que buscan fortalecer sus capacidades productivas. Este enfoque inclusivo y territorial ha permitido que los servicios del SENA lleguen a cada rincón del departamento, contribuyendo a la equidad y al desarrollo sostenible.

Las acciones y programas desarrollados por la Regional benefician directamente a once (11) grupos de valor, entre los que se destacan los aprendices, egresados, empresas, emprendedores, comunidades, instituciones educativas, aliados estratégicos y entidades del sector público y privado. Cada grupo participa activamente en la construcción y fortalecimiento del ecosistema de formación, empleo y emprendimiento que impulsa el SENA en Santander.

La vocación económica del departamento de Santander está orientada principalmente hacia los sectores industrial, energético, agropecuario, turístico y de servicios, con un creciente desarrollo en áreas como la innovación tecnológica y la economía naranja. Esta diversidad productiva convierte a Santander en un territorio con gran potencial de competitividad y emprendimiento, donde el SENA desempeña un papel clave en la formación de talento humano calificado que responde a las necesidades del mercado laboral y al fortalecimiento del tejido empresarial regional.

4. Formación profesional integral

Desde la Coordinación de Formación Profesional Integral de la Regional Santander, en su compromiso con el fortalecimiento de la Formación Profesional Integral, se ha venido implementando diversos procesos orientados a responder a las necesidades del sector productivo, educativo y social del territorio. Estos avances reflejan la labor conjunta entre la gestión administrativa, los centros de formación, los instructores y los aliados estratégicos, lo que ha permitido consolidar acciones



de impacto en la cualificación del talento humano y en la promoción del desarrollo regional.

Este informe busca dar cuenta del estado actual de los procesos, los logros obtenidos y los retos que se mantienen para seguir avanzando en la consolidación de una formación profesional pertinente, incluyente y de calidad, en beneficio de los aprendices, las comunidades y el sector productivo.

4.1. Avance en el cumplimiento de metas formación – presencial

Según reporte de Sistema de Vigilancia de programas, a corte de 30 de septiembre de 2025, la Dirección Regional Santander ha alcanzado un avance del 89% en la ejecución total de la meta de formación presencial, correspondiente a 213.912 personas formadas frente a un compromiso de 240.277

Este resultado refleja un desempeño sólido en la mayoría de los programas, con especial destaque en:

- Articulación con la Media, que alcanza prácticamente la totalidad de su meta (99%), consolidándose como una de las estrategias más efectivas de la regional.
- Programas Tecnólogos y Técnicos, con un avance superior al 86%, que evidencian la pertinencia y demanda de estos niveles de formación.
- En líneas estratégicas como Bilingüismo, Profundización Técnica y Operario, los niveles de cumplimiento superan el 98%, lo que confirma un ritmo positivo hacia el cierre de metas.
- Sin embargo, persisten retos en algunos frentes específicos, como la formación Auxiliar (46%) y SenaTEC (71%), donde el avance aún es limitado y requiere de acciones de refuerzo para mejorar los niveles de ejecución.



En términos generales, la regional mantiene una ejecución eficiente y en crecimiento, con perspectivas favorables para alcanzar un alto cumplimiento de la meta global al finalizar el periodo, siempre que se fortalezcan los programas con menor desempeño.

1.1.2 Avance en el cumplimiento de metas formación – virtual

Según reporte de Sistema de Vigilancia de programas, a corte de 30 de septiembre de 2025, la Dirección Regional Santander ha alcanzado un avance del 74% en la ejecución total de la meta, con 151.944 personas formadas frente a un compromiso de 205,615.

El balance muestra avances significativos en:

- Bilingüismo (85%) y Técnicos (99 %) Tecnólogos (96%), que se consolidan como programas con mejor desempeño dentro de la modalidad virtual.

La formación complementaria, pese a ser la de mayor volumen (160.000 cupos), muestra un avance del 70%, evidenciando el mayor reto en términos de cobertura y cierre de brechas. Es importante señalar que algunas líneas, como Auxiliar, Operario, Profundización Técnica, SenaTEC y Articulación con la Media no registran ejecución en modalidad virtual, concentrando el cumplimiento de la meta en un número reducido de programas. En conclusión, la formación virtual muestra un progreso sostenido, aunque con un margen importante para mejorar, especialmente en la formación complementaria, la cual será clave para elevar el nivel de cumplimiento al cierre del periodo.

1.2 ARTICULACIÓN CON LA MEDIA

El programa de Articulación con la Media Técnica en la Regional Santander del SENA se ha ejecutado de manera continua en el periodo indicado, evidenciando importantes avances en términos de cobertura, acompañamiento institucional y cumplimiento de metas establecidas. Se ha garantizado la formación técnica de los estudiantes articulados de grado 10º y 11º en diferentes instituciones educativas de



los municipios del departamento, mediante una coordinación eficiente entre los centros de formación, las secretarías de educación y los equipos pedagógicos

1.2.1 Logros y Cumplimiento de Metas

- **Cobertura:** Se ha alcanzado una cobertura significativa en municipios de zonas urbanas y rurales, garantizando el acceso y las oportunidades de formación a los aprendices.
- **Cumplimiento de cronogramas:** Se cumplió oportunamente con las fechas de matrículas y actualmente las fichas de formación se encuentran en desarrollo activo, cumpliendo con los tiempos establecidos.
- **Seguimiento a la etapa productiva:** Se resalta como una fortaleza significativa la gestión y el seguimiento a la etapa productiva de los aprendices del programa de Articulación con la Media Técnica. Esta fase ha sido abordada de manera estratégica por los centros de formación, quienes han implementado mecanismos de orientación, acompañamiento y evaluación que permiten garantizar el tránsito efectivo de los aprendices desde la formación académica hacia escenarios reales de práctica laboral.

Así mismo, se han establecido canales de comunicación directa con los aprendices y sus instituciones educativas para hacer seguimiento permanente al cumplimiento de los objetivos de esta etapa, resolver dificultades oportunamente y fomentar una cultura de responsabilidad, compromiso y pertinencia con el entorno laboral.

- **Gestión de ambientes de práctica:** A pesar de limitaciones, los centros de formación implementan estrategias adaptativas como la habilitación de ambientes en sedes alternas como Aguas Calientes, Guatiguará y otros ambientes. Pertenecientes a los centros de formación, permitiendo el desarrollo técnico especializado en cada programa.



1.2.2 Reporte Regional, acompañamiento y seguimiento

META	EJECUCIÒN	% EJECUCIÒN
27860	27457	99%

Se han realizado visitas técnicas de seguimiento a las instituciones educativas articuladas, con el fin de identificar necesidades, verificar condiciones de formación y establecer planes de mejora. Se ha brindado acompañamiento a rectores, coordinadores y homólogos, lo cual ha permitido consolidar relaciones institucionales y mejorar la articulación pedagógica. Los líderes de los centros de formación mantienen reuniones periódicas para el seguimiento a la ejecución del programa, el análisis de resultados y la formulación de acciones correctivas.

Actualización y Renovación de Convenios

Actualmente, se adelanta un proceso activo y coordinado de actualización de los convenios suscritos con las Secretarías de Educación de los distintos municipios donde se implementa el programa de Articulación con la Media Técnica. Este proceso incluye no solo la renovación de los compromisos interinstitucionales, sino también una revisión técnica y jurídica de los estudios previos, que sustentan y validan cada uno de los componentes que integran la operación del programa.

La revisión detallada busca garantizar que los convenios respondan a las realidades territoriales, al marco normativo vigente y a las necesidades actuales del sistema educativo, promoviendo criterios de mejora continua, cobertura pertinente y eficiencia en la ejecución.

MULTILINGÜISMO

Avance significativo en la formación multilingüe de la región con un 97.85% presencialidad y 81.97% virtualidad. Resaltando las alianzas estratégicas de formación en



instituciones de educación media y empresas del sector productivo; logrando la capacitación de 225 personas en francés y 277 en inglés nivel intermedio lo que fortalece la competitividad internacional de nuestra región.

Santander se posiciona como una de las regionales líderes en la política de inclusión SENA a nivel nacional, gracias a la contratación de dos instructoras bilingües biculturales logrando la capacitación de 320 personas en lengua de señas colombiana. Además de la realización de las siguientes estrategias: Bootcamp de español para aprendices sordos – Concurso de Lengua de seña colombiana para oyentes y la capacitación en herramientas pedagógicas para la atención de personas con discapacidad de instructores a nivel regional.

Número de aprendices formados en idiomas según nivel y lengua:

Inglés Nivel Básico: 6113 aprendices.

- Inglés nivel Pre intermedio: 346 aprendices.
- Inglés Intermedio: 277 aprendices.
- Francés Básico: 225 aprendices.
- Lengua de Señas Colombiana: 320 aprendices.

ESTRATEGIA CAMPESENA

CampeSENA se ha consolidado como un mecanismo de atención diferencial, integral e incluyente, orientado a reconocer y dignificar el papel del campesinado en el desarrollo regional y nacional. A través de procesos de formación profesional, impulso productivo, empleabilidad y fortalecimiento asociativo, se busca no solo mejorar las capacidades técnicas y organizativas de las comunidades rurales, sino también generar condiciones para su inclusión en los mercados locales, regionales y nacionales.

Dentro del marco CampeSENA, la estrategia de mayor impacto han sido sin duda los diálogos territoriales comunitarios. Estos espacios han sido concebidos como un modelo de participación y directa que permite recoger, de manera sistemática, las



realidades, necesidades, propuestas y aspiraciones de la población vinculada a la economía popular, comunitaria y campesina.

Los Diálogos Territoriales tienen como propósito dignificar el papel del campesinado y de los actores de la economía popular, reconociendo su contribución al desarrollo económico, social, ambiental, político y cultural de los territorios. Asimismo, se consolidan como una herramienta clave para orientar la oferta institucional, aportar insumos a la formulación de políticas públicas más inclusivas y fomentar la organización comunitaria.

Se han realizado 11 encuentros de construcción participativa en todas las provincias del departamento con la participación de más de 800 participantes de las organizaciones campesinas y de la economía popular.

EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES CAMPESENA

Personas certificadas en el Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el periodo del 1 de octubre de 2024 al 30 de septiembre de 2025. De la Estrategia CampeSENA.

CODIGO REGIONAL	NOMBRE REGIONAL	AÑO	Personas Certificadas en Evaluación y Certificación de Competencias Laborales bajo la estrategia campeSENA
28	Santander	2024	1809
28	Santander	2025	3717
TOTAL			5526

Fuente: Aplicativo Dirección Nacional del Sistema de Formación para Trabajo DNSFT.

Se hizo un análisis de las actividades que realizan los campesinos de la región, con el objetivo de identificar sus conocimientos, habilidades y competencias en diferentes áreas como la producción pecuaria, avícola, agrícola, forestal, agroecológica, artesanías, educación, cultivo y transformación de cacao, acuicultura, gestión administrativa, mercadeo, servicios ambientales, agua potable y saneamiento básico, procesamiento de alimentos, atención al cliente y control de calidad de alimentos.



La evaluación se realiza de forma práctica y teórica. Los evaluadores observan directamente cómo trabajan los campesinos en su entorno (el campo) y adaptan la forma de evaluación para que sea adecuada al contexto, permitiendo que las personas se sientan cómodas y en confianza.

Además, hay flexibilidad en el número mínimo de personas necesarias para formar un grupo de Evaluación y Certificación, lo que facilita que más campesinos puedan participar sin importar si son pocos.

La certificación de competencias laborales ha tenido una gran acogida entre los campesinos y campesinas de la región. Esto ha permitido que la meta del 2025 aumentara aproximadamente un 50 % en comparación con 2024.

La evaluación y certificación de competencias laborales dirigida a los campesinos beneficia significativamente a diversos grupos de valor e interés, al:

- Mejorar la capacidad de empleo y la productividad de los agricultores, al validar oficialmente sus destrezas, lo que les ayuda a integrarse en el mercado laboral y acceder a nuevas posibilidades, además de aumentar su habilidad para negociar condiciones laborales más favorables o financiamiento para proyectos agrícolas.
- Reforzar la competitividad de las empresas del agro y del ámbito rural, las organizaciones que contratan a trabajadores certificados están seguras de tener personal calificado y eficiente, lo que optimiza sus procesos de producción, disminuye el margen de error y eleva la calidad de lo que ofrecen.
- Incrementar la sostenibilidad en las comunidades rurales, la certificación promueve la adopción de prácticas seguras y sostenibles en la agricultura, lo que beneficia el bienestar y el progreso social de estas comunidades, impulsando un enfoque responsable y consciente hacia el medio ambiente.

La regional Santander enfrenta varios retos importantes en la Evaluación y certificación de competencias laborales para la población campesina como son:



- El acceso a regiones rurales es complicado, ya que la mayoría de las comunidades campesinas se encuentran en lugares de difícil llegada, lo cual crea retos en cuanto al transporte para quienes realizan evaluaciones y en la participación de los campesinos.
- El grado de educación y las diferencias en el acceso a tecnología pueden complicar su involucramiento en evaluaciones formales. Es fundamental modificar el lenguaje y los procedimientos de certificación para que sean inclusivos y fáciles de comprender para estas comunidades.

Proceso de gestión de instancias de concertación y competencias laborales

Las Instancias de Concertación y las Mesas Sectoriales representan una estrategia de diálogo social clave orientada a fortalecer el talento humano en el país a través de la conexión y articulación de diversos sectores productivos. Estas mesas son un mecanismo de colaboración donde participan actores relevantes de la academia, el gobierno y el sector empresarial para definir los estándares y necesidades de formación y competencias laborales.

Estructura y Metas

A nivel nacional, la estrategia busca conectar 85 Mesas Sectoriales para abarcar una amplia gama de actividades económicas. El objetivo es crear un espacio permanente para la concertación, la planeación y el desarrollo de estrategias que impacten positivamente en la productividad y la empleabilidad. Para el año 2025, la Meta nacional establece la realización de 340 Reuniones de Consejos Ejecutivos, de los cuales en el departamento de Santander se espera la ejecución de 28 Consejos pertenecientes a sus 7 Mesas Sectoriales.

Gestión en Santander

En el departamento de Santander, se identifican 7 Mesas Sectoriales activas que cubren sectores estratégicos para la región, tales como:



- Tabaco
 - Avícola
 - Cacao y Chocolatería
 - Cadena del Cuero, Calzado y Marroquinería
 - Joyería y Relojería
 - Palma de Aceites y Oleaginosas
-
- Refinación y Transporte de Petróleo, Gas y Derivados

Avance de la Gestión

El progreso en la gestión de las mesas sectoriales se mide a través de la realización de los Consejos Ejecutivos correspondientes.

Indicador	Meta	Avance	Ejecución
Consejos ejecutivos realizados por cada mesa sectorial	4	3	75%

En promedio, el avance de la ejecución de los Consejos Ejecutivos por cada mesa sectorial es del 75%, al haberse realizado 3 de las 4 reuniones meta establecidas. Este porcentaje refleja un progreso significativo en la articulación y la ejecución de la estrategia de diálogo social en Santander, encaminada a cumplir los objetivos de fortalecimiento del talento humano al 2025.

Asimismo, como parte de las estrategias de las mesas sectoriales, en articulación con el sector agro de Nodo Nor Oriental, se realizó un consejo ejecutivo integrado, en el cual participó la mesa sectorial de caucho del departamento de Caquetá, junto con las cinco mesas sectoriales del sector agro en Santander, denominado: Consejo Agro Estrategas 360 realizado el 19 de junio 2025. Además, se realizó un evento de centros asociados el día 30 de septiembre 2025, en el cual participaron como organizadores las 7 mesas sectoriales del



departamento, denominado “Webinar: Del Ser al Hacer: Adaptarse, Conectar, Comprometerse”.

Normalización de Competencias Laborales (NCL): Estandarización para el Desarrollo en Santander

El proceso de Normalización de Competencias Laborales (NCL) es un mecanismo fundamental para el desarrollo del capital humano, cuyo objetivo principal es identificar y estandarizar funciones relacionadas con las ocupaciones, en alineación con las necesidades y aspectos de calidad definidos por los sectores productivos y el mercado laboral.

Características del Proceso

La NCL se distingue por las siguientes características esenciales:

- **Participación de Expertos:** Involucra la contribución de expertos de los tres actores clave del diálogo social (gobierno, empleadores y trabajadores), quienes conforman los Comités Técnicos.
- **Fundamento en el Diálogo:** Las normas resultantes son producto de la concertación y el diálogo social entre estos actores.
- **Metodología Funcional:** La metodología empleada para la estandarización está fundamentada en el modelo funcional, que se centra en las funciones productivas que un trabajador debe ser capaz de desempeñar.

Metas y Alcance Nacional

Para el año 2025, la meta nacional establece la elaboración o actualización de un total de 447 Normas/Estándares. Estas se desglosan en:

- 391 normas/Estándares del Proyecto regular.
- 40 normas de Economía Competitiva.



- 16 normas de Economía Popular

Avance de la Gestión en Santander

El departamento de **Santander** contribuye de manera activa a esta meta con un total de **26 Normas** de Competencia Laboral (NCL). Normas pertenecientes a los siguientes sectores:

- Cacao y chocolatería: 6 NCL.
- Construcción en infraestructura: 4 NCL.
- Producción agrícola: 1 NCL.
- Producción pecuaria: 1 NCL.
- Cadena del calzado, cuero y marroquinería: 6 NCL.
- Palma de aceite y oleaginosas: 1 NCL.
- Refinación y Transporte de Petróleo, Gas y Derivados: 2 NCL.
- Sector educativo: 5 NCL.

El progreso de estas normas a través de las diferentes fases del proceso es el siguiente:

Fase del Proceso	Cantidad de NCL
Elaboración/actualización	7
Consulta pública	11
Aval Consejo Ejecutivo	3
Sin avance	5

Este avance de gestión indica que, de las 26 normas proyectadas para Santander, la mayoría se encuentra en las etapas iniciales e intermedias: 11 están en la fase de Consulta pública (donde se recogen aportes de la sociedad y los sectores) y 7 en la etapa de Elaboración/actualización. Tres normas han superado el filtro más exigente al obtener el Aval del Consejo Ejecutivo, lo que las acerca a su publicación e implementación. Por otro lado, 5 normas aún requieren el inicio de su proceso de desarrollo.



El desarrollo de estas 26 normas es fundamental para brindar al departamento un marco de referencia estandarizado que facilite la formación, evaluación y certificación del talento humano, impulsando la calidad y la pertinencia de la oferta laboral en sus sectores productivos clave.

BIENESTAR AL APRENDIZ

En la Regional Santander del SENA, los resultados de los ocho (8) centros de formación, los cuales participan activamente en la asignación del Apoyo de Sostenimiento Regular, beneficio que busca promover la permanencia y éxito académico de los aprendices en condición de vulnerabilidad socioeconómica.

Durante esta vigencia, se evidencia un incremento del 56,8 % en el presupuesto asignado frente al año 2024, lo que refleja el fortalecimiento institucional en la gestión de recursos para el bienestar de los aprendices.

A continuación, se detalla el comportamiento presupuestal:

A la fecha, se han beneficiado 1.240 aprendices en la Regional Santander, quienes reciben este apoyo como parte del Plan Integral de Bienestar al Aprendiz, reafirmando el compromiso del SENA con la equidad, la inclusión y la formación con calidad.

EGRESADOS

Desde la Regional Santander, a través de la articulación con sus ocho (8) centros de formación, ha fortalecido las estrategias de acercamiento institucional con los egresados, promoviendo su participación en espacios de formación, empleabilidad y desarrollo personal.

Estrategias y acciones destacadas

- Fortalecimiento del sentido de pertenencia mediante convocatorias, jornadas informativas y participación en eventos culturales, entre ellos la Feria de la



Colombianidad, la Feria de Víctimas del Conflicto Armado y Ferias Universitarias, que fomentan la continuidad de la formación profesional.

- Articulación con la Agencia Pública de Empleo (APE) para la ejecución de actividades de intermediación laboral y orientación ocupacional dirigidas a egresados.
- Fomento a la investigación y la innovación, estimulando la participación de egresados en semilleros y grupos de investigación para el desarrollo de proyectos.
- El 10 de julio de 2025 se realizó con gran éxito la Feria ExpoEmpleo SENA, un espacio que reunió a más de 700 asistentes, entre egresados, buscadores de empleo y representantes del sector productivo. El evento, desarrollado en las instalaciones de la Agencia Pública de Empleo, ofreció más de 1.000 vacantes laborales, consolidándose como una estrategia efectiva de articulación entre formación, empleo y desarrollo productivo. En el marco de esta y otras actividades, se realizaron convocatorias e invitaciones a más de 12.000 egresados del SENA Regional Santander, fortaleciendo los lazos institucionales y promoviendo su vinculación activa con el ecosistema de empleabilidad y emprendimiento.

WORLD SKILLS 2025

Con gran orgullo, la Regional Santander celebra a sus ganadores en las Competencias Nacionales WorldSkills 2025, quienes con su talento, disciplina y compromiso han dejado en alto el nombre del SENA y de nuestra región. Estos aprendices demostraron excelencia técnica, innovación y trabajo en equipo en cada una de las habilidades en las que participaron, consolidándose como referentes de calidad en la formación profesional. Su desempeño es reflejo del esfuerzo conjunto de instructores, centros de formación y equipos de apoyo que fortalecen, día a día, la cultura de la excelencia en el aprendizaje y la formación para el trabajo.

**NODO CHOCÓ**

- Medalla de Plata – Habilidad 29 Peluquería – Angie Vanessa Castro Peña – CAT

NODO CÓRDOBA

- Medalla de Oro en Habilidad 02 Cableado de redes de información – Competidor Johan Santiago Jerez -CGAO
- Medalla de Plata en Habilidad 44 Visual Merchandising -Competidora Maira Alejandra Naranjo Henao -CSET
- Medalla de Plata en Habilidad 79. Calzado y Marroquineria Alberto José Almario – CIDM
- Medalla de Bronce en Habilidad 41. Salud y cuidado social- Competidora Ana Cecilia Chaustre – CSET

NODO PASTO

- Medalla de plata en Habilidad 19. Control industrial – competidor Elfren Estith Niz Arrieta – CIDT

SENASOFT 2025

SENASoft es una estrategia nacional del SENA orientada a fortalecer las competencias técnicas, tecnológicas y transversales de los aprendices mediante espacios de competencia académica, innovación y articulación con el sector productivo.

A través de escenarios prácticos, los aprendices ponen en acción sus conocimientos en áreas como desarrollo de software, infraestructura e industrias creativas, promoviendo el trabajo en equipo, la creatividad y la resolución de problemas reales junto con las empresas aliadas.

La estrategia busca consolidar a los aprendices de manera formativa y tecnológica, que fomente la transferencia de conocimiento y la proyección del talento SENA hacia estándares de competencia del sector productivo.

Gestión de la Estrategia



La estrategia SENASoft se enfoca en potenciar el talento digital de los aprendices mediante un enfoque más integrador, inclusivo e innovador, fortaleciendo tres ejes principales:

Actualización tecnológica y pertinencia formativa, alineando las categorías y retos con las tendencias del sector productivo y las demandas del mercado laboral. Articulación con el sector empresarial, promoviendo la participación de compañías nacionales e internacionales en el diseño, evaluación y acompañamiento técnico de las competencias. Desarrollo de habilidades para la empleabilidad y el emprendimiento digital, brindando a los aprendices oportunidades para aplicar sus conocimientos en contextos reales y fortalecer su perfil profesional.

En síntesis, SENASoft 2025 busca consolidarse como un espacio de formación, innovación y transformación tecnológica, que reafirma el liderazgo del SENA en la preparación de talento competitivo para los desafíos tecnológicos.

La Regional Santander se enorgullece en presentar a los aprendices que representarán con talento, creatividad y compromiso a nuestra región en SENASoft 2025, una estrategia nacional que impulsa el desarrollo del talento digital y la innovación tecnológica. Estos jóvenes, formados en distintas áreas del conocimiento, asumen el reto de aplicar sus habilidades en escenarios reales de competencia, demostrando la calidad de la formación que ofrece el SENA. Su participación refleja la apuesta institucional por una educación pertinente, articulada con el sector productivo y orientada al fortalecimiento de las competencias digitales que demandan los nuevos entornos laborales y empresariales:

REGIONAL	CENTRO	HABILIDAD	NOMBRE		APELLIDO	
Santander	CIMI	Mujeres Digitales	Karen	Michelle	Roa	Mendoza
Santander	CIMI	Desarrollo Libre	Breyner	Alexis	Acosta	Sandoval
Santander	CIMI	Redes	CARLOS	ANDRES	SERRANO	
Santander	CIMI	Branding O Identidad Visual	Zaira	Alejandra	Bermúdez	Hernández
Santander	CIMI	Branding O Identidad Visual	Yanith		Velandia	Mora



Santander	CIDM	Medios Audiovisuales	Henry		Muñoz	Cadena
Santander	CIDM	Medios Audiovisuales	Diego	Fernando	Carrillo	Duarte
Santander	CAT	Medios Audiovisuales	José	Leonardo	Monsalve	Peña
Santander	CAT	Inteligencia Artificial	ANDERSON	JAIR	ROMERO	AFANADOR
Santander	CAT	Inteligencia Artificial	SAMUEL		GOMEZ	GOMEZ
Santander	CAT	Mujeres Digitales	Anyi	Katherine	Susano	Fernández
Santander	CAT	Redes	Diego	Alejandro	Vargas	Ayala
Santander	CAT	Desarrollo Libre	Maryamm	Andrea	Piza	Moncada
Santander	CAT	Medios Audiovisuales	María	Yarely	Guevara	Sánchez
Santander	CAT	Desarrollo Integral	Juan	Manuel	Mejía	Duarte
Santander	CAT	Desarrollo Integral	Lizbeth	Yajahira	Franco	Vera

La Regional Santander aporta un valor diferencial significativo a la estrategia SENASoft, en todas las áreas como Industrias Creativas, Desarrollo e infraestructura donde ha demostrado liderazgo y resultados destacados en versiones anteriores. Este reconocimiento se sustenta en la fortaleza técnica y pedagógica de sus instructores, la capacidad de innovación de sus aprendices y la consolidación de procesos formativos enfocados en el uso de tecnologías emergentes aplicadas al diseño, la animación digital, el desarrollo multimedia y la producción audiovisual.

Además, la regional ha potenciado una sinergia efectiva entre formación y sector productivo, promoviendo proyectos que integran creatividad, tecnología y comunicación, elementos que fortalecen el impacto de la estrategia a nivel nacional. Este compromiso con la excelencia y la innovación posiciona a Santander como un referente en la transformación digital y creativa dentro del ecosistema SENASoft.

- **ESCUELA NACIONAL DE INSTRUCTORES “RODOLFO MARTINEZ TONO”**

Durante el periodo evaluado, la Regional a través del programa escuela Nacional de Instructores “Rodolfo Martínez Tono” adelantó diversas acciones formativas orientadas



al fortalecimiento de las competencias pedagógicas, técnicas y transversales de los instructores.

Las capacitaciones desarrolladas respondieron a los lineamientos de la Dirección de Formación Profesional y al Plan Institucional de Capacitación, priorizando la actualización de los instructores, la innovación pedagógica y la transferencia de conocimiento.

Entre las acciones más relevantes se destacan las capacitaciones pedagógicas en diseño curricular, sistematización de experiencias significativas, aplicación de metodologías activas de aprendizaje y uso de inteligencia artificial en ambientes educativos.

En el componente técnico, se abordaron temáticas asociadas a la Cuarta Revolución Industrial, analítica de datos, inteligencia artificial aplicada a procesos productivos, automatización industrial, ciberseguridad, energías, agroindustria y logística.

Adicionalmente, se realizaron capacitaciones sindicales y transversales enfocadas en la promoción de derechos laborales, la inclusión, la investigación aplicada y el fortalecimiento de competencias ciudadanas, contribuyendo al desarrollo integral del talento humano del SENA.

A continuación, se presentan las temáticas de las capacitaciones desarrolladas en los ocho centros de formación que conforman la Regional Santander.

5. INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD

En estos momentos se tiene en ejecución distintos planes y proyectos de competitividad y desarrollo tecnológico productivo por parte de los centros de formación que conforman la regional Santander, dentro de estos planes y proyectos se destaca el proyecto bajo la línea de Investigación Acción – Participativa (IAP), en articulación con las zonas de Santanderes y Tolima Grande. El cual fue priorizado y recibió asignación de recursos para su ejecución denominado “*Fortalecimiento del*



sector apícola que permita mejorar la seguridad alimentaria y la calidad de vida de los productores en las regiones de Norte de Santander, Santander y Tolima Grande”

Tiene como Objetivo General Fortalecer el sector apícola sostenible en las regiones de Santander y Tolima Grande mediante un programa integral de adaptación climática, validación de prácticas eficientes, diversificación de productos, consumo de productos apícolas y gestión de información.

La Población Beneficiaria son pequeños y medianos apicultores, Mujeres, jóvenes, comunidades étnicas y víctimas del conflicto – Asociaciones apícolas y aprendices SENA.

Provincias Participantes y Cobertura

El proceso se ejecutó en seis provincias del departamento de Santander: Soto, Soto Norte, García Rovira, Guanentá, Comunera y Vélez. Cada provincia fue priorizada de acuerdo con su vocación productiva, permitiendo una representación equilibrada de los sectores rurales y agroindustriales del territorio.

Provincia	Sectores priorizados	Asociaciones participantes	Familias beneficiadas
Soto	Café y cacao	Asociaciones locales en Piedecuesta y El Playón	400
Soto Norte	Piscicultura y apicultura	Asociaciones de Concepción y Enciso	230
García Rovira	Piscicultura y apicultura	ASOMUCEFUC (Carcasí) y asociaciones de Málaga y Cerrito	280



Guanentá	Café	ASOAGROFASOR (Mogotes) y productores rurales	400
Comunera	Cacao y apicultura	Productores de Socorro, Simacota y alrededores	450
Vélez	Café, cacao y piscicultura	Asociaciones campesinas y rurales de la región	230

Cobertura total estimada: 450 familias cacao cultoras, 400 familias cafeteras, 280 familias apícolas y 230 familias piscícolas

Encuentros Zonales de Semilleros de Investigación 2025

A nivel nacional se están desarrollando los Encuentros Zonales de Semilleros de Investigación 2025, en los cuales los centros de formación que conforman la Regional Santander han participado de manera activa y destacada.

Entre estas participaciones, sobresale la intervención en el Encuentro Zonal de Semilleros de Investigación 2025, realizado en el Centro de Formación ASTIN – Valle, donde el Centro Industrial del Diseño y la Manufactura presentó la ponencia titulada “Producción de material textil alternativo sostenible para ser utilizado en la industria de la moda en el segmento de prendas de vestir”, en la categoría “Eje de Industria, Diseño, Moda, Artesanías y Comunicación Visual”, obteniendo el primer puesto en dicha categoría.

Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Economía Popular

Personas certificadas en el Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el periodo del 1 de octubre de 2024 al 30 de septiembre de 2025, de la Estrategia Full Popular.



CODIGO REGIONAL	NOMBRE REGIONAL	AÑO	Personas Certificadas en Evaluación y Certificación de Competencias Laborales FULL POPULAR
28	Santander	2024	776
28	Santander	2025	1695
TOTAL			2471

Fuente: Aplicativo Dirección Nacional del Sistema de Formación para Trabajo DNSFT.

Se crearon vínculos con grupos y cooperativas de la zona, facilitando que la certificación sea llevada a cabo en colaboración con entidades de economía comunitaria. Estas uniones incrementaron la participación y promoción del programa, llegando a un mayor número de personas interesadas en validar sus habilidades.

El logro de los objetivos de certificación en competencias laborales para la economía popular ha tenido un alto grado de éxito, impulsado por la expansión de la cobertura, la modificación de metodologías inclusivas, el incremento de evaluadores especializados y la colaboración con organizaciones locales. Estas tácticas han facilitado un progreso notable hacia las metas, con la previsión de un mayor impacto en las siguientes fases.

La certificación de competencias laborales del SENA enfocada en la economía popular favorece a los grupos de valor e interés al optimizar la empleabilidad y los ingresos, potenciar la productividad y validar los conocimientos, lo que fomenta la apreciación cultural. Asimismo, apoya las políticas públicas de desarrollo e inclusión en el ámbito laboral, acelera la economía local al elevar la capacitación y la productividad, y promueve la creación de redes de apoyo entre trabajadores y organizaciones, lo que refuerza la economía popular y mejora las condiciones de vida en las comunidades.

Los desafíos más importantes para la certificación en el ámbito de la economía popular abarcan la desconfianza en la certificación de habilidades laborales, ya que se piensa que no contribuye a aumentar sus ingresos monetarios.



6. EMPLEO Y EMPLEABILIDAD

INDICADOR	CIFRAS APE SENA SANTANDER
	01 DE OCTUBRE DE 2024 30 DE SEPTIEMBRE DE 2025
INSCRITOS	41.623
VACANTES	47.807
COLOCACIONES EGRESADOS	14.065
COLOCACIONES NO EGRESADOS	15.097
TOTAL COLOCACIONES	29.162
EMPLEO CULTURAL	524
TASA DE COLOCACIÓN	59%
ORIENTADOS DESEMPLEADOS	31.437
ORIENTADOS DESPLAZADOS	10.637
TOTAL ORIENTADOS	42.074

01 de octubre de 2024 al 30 de septiembre de 2025

Fuente: 2024 Informes Estadístico Dirección General – 2025 Informe DG APE al Día

Acciones más significativas desarrolladas durante el periodo

Durante el periodo reportado, la Agencia Pública de Empleo fortaleció sus estrategias de intermediación laboral, promoción de vacantes y orientación ocupacional, consolidando alianzas con el sector empresarial, instituciones educativas y entes territoriales. Se realizaron acciones focalizadas para mejorar la empleabilidad de poblaciones con mayores barreras de acceso al empleo, tales como personas desplazadas, desempleados y egresados de programas de formación SENA. Además, se promovieron iniciativas de empleo inclusivo y el fortalecimiento del empleo cultural, que benefició en el periodo de análisis a 524 personas vinculadas a sectores creativos y artísticos.

6.2.2 Nivel de cumplimiento de metas

Durante el periodo base de análisis, se alcanzaron 41.623 personas inscritas en los servicios de empleo, con 47.807 vacantes gestionadas por las empresas aliadas. En materia de colocaciones, se lograron 29.162 vinculaciones laborales, de las cuales 14.065 correspondieron a egresados SENA y 15.097 a población no egresada,



logrando una tasa de colocación del 59%, indicador que refleja un desempeño positivo frente a la meta institucional, con un enfoque en busca de una mejora continua.

En orientación ocupacional, se brindó acompañamiento a 42.074 personas, de las cuales 31.437 eran desempleados y 10.637 desplazados, demostrando un compromiso con la atención a grupos poblacionales con mayores necesidades de inserción laboral.

Población beneficiaria (grupos de valor)

Los principales beneficiarios de los servicios de la APE fueron personas desempleadas, egresados del SENA, población desplazada y comunidades en búsqueda de oportunidades de inserción laboral formal. En total, más de 42 mil personas participaron en procesos de orientación y 29 mil accedieron a oportunidades de empleo. Estos grupos se caracterizan por su diversidad en edad, nivel educativo y ubicación territorial, con un enfoque diferencial en la atención a poblaciones vulnerables.

Beneficios generados a los grupos de valor e interés

Los servicios ofrecidos por la APE contribuyeron significativamente a mejorar la empleabilidad, la estabilidad económica y el acceso a oportunidades laborales formales. Las acciones de intermediación laboral, orientación y acompañamiento permitieron a los usuarios fortalecer sus competencias para el empleo, acceder a vacantes acordes con su perfil y mejorar sus condiciones de vida. Para las empresas, el servicio aportó valor mediante la articulación de talento humano calificado, promoviendo la productividad y el crecimiento regional.



Principales retos de la regional

Entre los principales desafíos identificados se encuentran: ampliar la cobertura en zonas rurales y poblaciones dispersas; fortalecer la vinculación de empresas del sector productivo para aumentar las vacantes disponibles; promover el uso de plataformas digitales de empleo para mejorar la trazabilidad de los servicios; y consolidar estrategias de seguimiento post colocación que permitan medir de forma más precisa la sostenibilidad del empleo. Igualmente, se reconoce la necesidad de fortalecer la articulación interinstitucional para potenciar los resultados en orientación y colocación de población vulnerable.

7. Emprendimiento y Empresarismo

Acciones más significativas desarrolladas durante el periodo

Durante el periodo comprendido entre octubre de 2024 y septiembre de 2025, la regional del SENA adelantó acciones estratégicas orientadas a fortalecer el enfoque del emprendimiento y la innovación en la regional, priorizando la generación de oportunidades y la dinamización económica de los territorios.

Entre las acciones más significativas se destacan:

- Orientación a 29.600 emprendedores, brindando asesoría integral en formulación de ideas de negocio, validación de modelos y rutas de financiamiento.
- Formulación de 513 planes de negocio, enfocados en sectores como agroindustria, moda sostenible, turismo, economía circular y tecnologías digitales.
- Acompañamiento y asesoría a 163 empresas nacientes, garantizando su consolidación en etapas tempranas.
- Fortalecimiento empresarial de 217 unidades productivas, con un impacto directo en la generación y sostenimiento de 197 empleos formales.
- Creación de 122 nuevas empresas financiadas por el Fondo Emprender, con una proyección de 242 empleos potenciales.
- Estas acciones reflejan un esfuerzo coordinado entre las áreas de emprendimiento, empleo, formación y desarrollo empresarial, fortaleciendo la competitividad regional.
-



Población beneficiaria (grupos de valor)

El programa benefició directamente a más de 30.000 personas, entre aprendices, egresados, emprendedores y empresarios.

Características poblacionales: Jóvenes entre 18 y 35 años, Mujeres emprendedoras, Población rural y comunidades étnicas, Sectores productivos más representativos: agroindustrial, textil-moda, alimentos, turismo, TIC y economía circular.

Estos grupos de valor corresponden a los principales actores del ecosistema emprendedor que fortalecen el desarrollo económico territorial.

Impacto en los grupos de valor e interés

Los servicios de orientación, formación y acompañamiento empresarial ofrecidos por el SENA generaron impactos tangibles:

- **Incremento en la empleabilidad** mediante la creación de nuevas empresas y la consolidación de unidades productivas.
- **Desarrollo de capacidades empresariales**, mejorando la gestión, innovación y sostenibilidad de los negocios.
- **Fomento del emprendimiento juvenil y femenino**, promoviendo la equidad de oportunidades.
- **Consolidación de redes de colaboración** entre emprendedores, centros de formación, alcaldías y aliados estratégicos.

De esta manera, los programas del SENA no solo impulsan la generación de ingresos, sino que también fortalecen el tejido empresarial y social de las regiones.

7.1 Principales retos de la regional

A pesar de los avances, se identifican retos relevantes para el próximo periodo:



- **Fortalecer los mecanismos de seguimiento postfinanciación**, para garantizar la sostenibilidad a largo plazo de las empresas creadas.
- **Potenciar la transformación digital** en los procesos de emprendimiento y gestión empresarial.
- **Incrementar la cobertura rural**, asegurando que más territorios accedan a los beneficios del Fondo Emprender.

Dentro de las múltiples iniciativas se resaltan las acciones desarrolladas desde la provincia con enfoque de empleabilidad para la región, tomamos como ejemplo:

1. Panelas el mandarino (Ocamonte) centro de San Gil – exporta panela
2. Lácteos la serranía en contratación Santander- generan empleo para la región

Igualmente, es importante resaltar iniciativas que se han consolidado y presentado a las diferentes convocatorias, como: “Amucale” asociación de fortalecimiento empresarial que impacta a mujeres campesinas, emprendimiento ambientalista con enfoque de género que mejora la calidad de vida de las emprendedoras pertenecientes a la asociación, sus familias y comunidades.

8 El SENA y su papel en la inclusión

Nivel de formación de vinculación	de mujeres
Auxiliar	88
operarios	464
Profundización técnica	95
Técnico	22.144
Tecnólogos	9.604
Cursos Complementarios	171.010
Total	203.405

La mayor vinculación de mujeres se presenta en los Cursos Complementarios con 171.010 participantes, seguidos por los niveles

- Técnico 22.144
- Tecnólogo 9.604



- Auxiliar 88
- Operarios 464
- Profundización técnica 95

En total, 203.405 mujeres participaron en los diferentes niveles de formación, reflejando una alta participación femenina en los procesos de capacitación.

Los servicios y programas del SENA han beneficiado a las mujeres al fortalecer su autonomía económica, ampliar sus oportunidades laborales y promover su participación en procesos de formación y emprendimiento.

A través de la formación profesional integral, miles de mujeres han adquirido competencias técnicas y tecnológicas que les permiten acceder a empleos dignos y mejorar su nivel de ingresos. En particular, los Cursos Complementarios y los programas de formación técnica y tecnológica han sido los más demandados por mujeres.

Fortalecer la participación femenina en programas de mayor cualificación y en sectores no tradicionales; promover la empleabilidad y autonomía económica; ampliar la cobertura en zonas rurales y poblaciones diversas; transversalizar el enfoque de género en todos los procesos institucionales; y mejorar el seguimiento del impacto de las acciones en favor de las mujeres.

Jóvenes con derechos que lideran las transformaciones para la vida

Tipo de Población	Cupos	Ejecución	% Ejecución
Jóvenes Vulnerables	36.795	29.709	80,74%



Adolescente Trabajador	5.710	4.866	85,22%
Total	42.505	34.575	81.35 %

Dentro de los grupos beneficiados, la población de Adolescentes Trabajadores presenta el mayor porcentaje de ejecución (85,22 %), lo que refleja una gestión eficiente en la cobertura de esta población prioritaria. Por su parte, los Jóvenes Vulnerables registran una ejecución del 80,74 %, evidenciando también un alto nivel de cumplimiento en los procesos de formación e inclusión.

En general, los resultados muestran un desempeño positivo en la ejecución de los cupos asignados, con avances significativos en la atención de la población.

JOVENES VULNERABLES						
Nivel de formación	Aprendices masculinos de 17 años y menores	Aprendices femeninos de 17 años y menores	Aprendices No binarios de 17 y menores	Aprendices masculinos de 18 años y mayores	Aprendices femeninos de 18 años y mayores	Aprendices No binarios de 18 años y mayores
AUXILIAR	1	0	0	0	0	0
CURSO ESPECIAL	2925	3275	260	4964	4421	102
EVENTO	155	172	0	43	22	0
OPERARIO	1	0	0	5	7	0
TÉCNICO	4938	5485	3	1165	923	3
TECNÓLOGO	18	37	0	530	379	0
Total general	8038	8969	263	6707	5752	105

En el marco de la atención a jóvenes vulnerables, se beneficiaron un total de 30.134 aprendices, distribuidos por edad, género y nivel de formación. De ellos, 14.745 son hombres, 14.721 son mujeres y 368 se reconocen como personas no binarias.

La mayor participación se concentra en los Cursos Especiales, con 15.947 aprendices, seguidos por los programas de formación técnica, que vincularon 12.517 jóvenes. Esto refleja una alta demanda en programas orientados al fortalecimiento de competencias básicas y técnicas.



En cuanto a la edad, los aprendices de 17 años y menores suman 17.270, mientras que los de 18 años y mayores alcanzan 12.864, evidenciando una participación equilibrada entre adolescentes y jóvenes adultos.

Además, se destaca la inclusión de personas no binarias, con un total de 368 aprendices (263 menores de 17 años y 105 mayores de 18 años), lo que demuestra el compromiso del SENA con la diversidad y la igualdad de oportunidades en sus procesos formativos

Población sujeta de especial protección constitucional

Tipo de población	Cupos	Ejecución	% Ejecución
Desplazados por la violencia	31.139	46.378	148,94%
Hechos victimizantes	2.631	2.780	105,66%
Personas en condición de discapacidad	2.145	1.521	70,91%
Inpec	1.902	3.431	180,39%
Adolescente en conflicto con la ley penal	222	347	156,31%
Mujer cabeza de hogar	22.405	19.240	85,87%
Proceso de reintegración y adolescentes desvinculados de grupos armados organizados al margen de la ley	111	65	58,56%
Tercera edad	3.872	3.766	97,26%

se observa un cumplimiento general positivo en la ejecución de las metas establecidas para los diferentes grupos poblacionales atendidos por el SENA, con resultados que en algunos casos superan el 100 %.

Los grupos con mayor sobrecumplimiento son:

- Personas privadas de la libertad (INPEC) con un 180,39 %,
- Adolescentes en conflicto con la ley penal con 156,31 %,
- Personas desplazadas por la violencia con 148,94 %, y

Estos resultados reflejan una gestión eficiente y una respuesta superior a lo planificado, ampliando la cobertura en poblaciones con alta vulnerabilidad social.

A través de la formación profesional integral, la entidad brindó a jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto, comunidades étnicas y población privada



de la libertad la posibilidad de mejorar sus competencias laborales y acceder a empleos dignos o iniciativas de emprendimiento

La regional enfrenta el reto de fortalecer la inclusión y la equidad en el acceso a la formación profesional, garantizando la participación efectiva de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad

Pueblos y Comunidades Étnicas

Tipo de población	Cupos	Ejecución	% Ejecución
Indígenas	349	459	131,52%
Negritudes (negros)	0	139	N/A
Afrocolombianos	1150	1065	92,61%
Raizales	0	38	N/A
Palenqueros	0	15	N/A

La Regional Santander alcanzó un buen nivel de cumplimiento en la atención a poblaciones étnicas, con resultados destacados en algunos grupos.

La población indígena presenta un sobrecumplimiento del 131,52 %, lo que refleja una gestión efectiva que superó la meta establecida, ampliando la cobertura prevista.

Por su parte, la población afrocolombiana alcanzó un 92,61 % de ejecución, evidenciando un cumplimiento cercano al 100 %, lo que indica un desempeño satisfactorio en el logro de la meta propuesta.

En cuanto a las poblaciones de negritudes, raizales y palenqueros, aunque no contaban con cupos asignados inicialmente, se registra atención a 192 personas en total, lo cual muestra un esfuerzo institucional por extender los beneficios de los programas del SENA a otros grupos étnicos, aun sin metas definidas.

En conjunto, los resultados demuestran el compromiso del SENA con la inclusión y la diversidad cultural, fortaleciendo el acceso equitativo a los procesos de formación profesional integral.



Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad

Tipo de población	Cupos	Ejecución	% Ejecución
Personas en condición de discapacidad	2145	1521	70,91%

Los servicios y programas del SENA beneficiaron a los grupos de valor e interés mediante la oferta de formación pertinente y accesible, el fortalecimiento de capacidades productivas y el impulso a la inserción laboral, promoviendo la equidad y el desarrollo integral de las comunidades.

Los principales retos que tiene la regional frente a la atención de personas en condición de discapacidad son incrementar la cobertura y el acceso a la formación, eliminar barreras físicas, tecnológicas y pedagógicas, y fortalecer los mecanismos de acompañamiento e inclusión laboral. También es clave sensibilizar a instructores y empresas para garantizar una participación plena y equitativa de esta población en los procesos formativos y productivos.

8.5 El campesinado colombiano como actor de cambio

TOTAL, CAMPESENA			
MASCULINO	FEMENINO	NO BINARIOS	TOTAL, CAMPESENA
15.147	21.233	559	36.939

El nivel de cumplimiento de metas del programa CAMPESENA refleja una participación total de 36.939 personas, de las cuales 21.233 son mujeres, 15.147 hombres y 559 personas no binarias. Esto evidencia una alta participación femenina y un avance positivo en la inclusión de poblaciones diversas, fortaleciendo la equidad de género y el acceso a oportunidades de formación en el sector rural



Los servicios y programas del SENA beneficiaron a los grupos de valor e interés al ampliar el acceso a la formación para el trabajo, fortalecer las capacidades productivas y promover la inclusión social y laboral de poblaciones vulnerables, rurales y diversas, contribuyendo así al desarrollo económico y la equidad en los territorios

Los principales retos para CAMPESENA son ampliar la cobertura de formación en zonas rurales, garantizar el acceso equitativo a la educación para mujeres y jóvenes del campo, y fortalecer las competencias productivas y empresariales de la población campesina. Además, es fundamental mejorar la conectividad, la infraestructura y el acompañamiento técnico, así como articular la formación con proyectos productivos sostenibles que impulsen el desarrollo rural y la permanencia en el territorio

9. Plan de bienestar social y estímulos

Mediante Resolución No. 1-00174 del 30 de enero de 2024 emitida por Dirección General, se establecen directrices para el Sistema de Estímulos y del Plan de Bienestar Social e Incentivos del SENA, así como la guía de lineamientos del plan de bienestar social e incentivos.

El plan de bienestar social tiene como objetivo generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuya al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad, tanto a nivel individual como grupal.

Por lo anterior, durante toda la vigencia se llevan a cabo diferentes actividades que permitan estos espacios de integración, trabajo en equipo y mantener un clima laboral favorable para todos los funcionarios del SENA Regional Santander.



Actividad a Desarrollar
Servicio de conciliación
Día de la familia
Día de la mujer y el hombre
Campañas funcionarias
Día de la madre y padre
Vacaciones recreativas
Día del servidor público (secretaria (a), conductor, instructor y empleados SENA)
Programa de arte
Acompañamiento funerario

Actividad a Desarrollar
Escuela deportiva
Escenarios deportivos adaptados físico y de los funcionarios
Día del niño
Programa de preposicionados
Asamblea de agremiados
Revisión de diagnóstico fin de año

Actividad a Desarrollar
Encuentro cultural
Implementos deportivos
Troncos representativos interseccionales y/o interempresas
Uniformes de competencia y presentación de los juegos Nacionales y uniformes de presentación del Encuentro Cultural

9.1 Planta de personal

La planta del SENA de la Regional Santander está conformada por cargos del nivel asistencial, técnico, profesional e instructores, a través de los siguientes tipos de vinculación: Carrera administrativa, trabajadores oficiales y libre nombramiento y remoción

A continuación, se relacionan los cargos de la planta de personal de la Regional Santander de octubre de 2024 a septiembre de 2025.

ÍTEM DE CARGOS	OCTUBRE A DICIEMBRE DE 2024	ENERO A SEPTIEMBRE 2025	PONDERADO DE OCTUBRE 2024 A SEPTIEMBRE 2025
Carrera administrativa	615	614	615
Libre nombramiento y remoción	9	9	9
Trabajadores oficiales	37	37	37
Total, cargos de la planta	661	660	661

Evaluación de Desempeño Laboral

En materia del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, dentro del periodo, se realizó la evaluación definitiva anual y el cierre de la vigencia 2024-2025 a 471 funcionarios de carrera administrativa (instructores y administrativos) de toda la Regional, de los cuales se consolidaron los expedientes de manera digital y física haciendo el respectivo cargue al aplicativo SED-SENA y la entrega correspondiente a



Historias Laborales para el archivo en cada hoja de vida. La información de cada centro de formación y el Despacho se evidencia en el siguiente reporte:

CENTRO DE FORMACIÓN	TOTAL
CATA	29
CA	37
CIDM	68
CSET	102
CIDT	72
CASA	50
CGAO	32
CIMI	73
DESPACHO	8
TOTALES	471

Adicional a esto, se dio cierre al primer semestre de evaluación de la vigencia 2025-2026 (1 de febrero de 2025 a 31 de julio de 2025), haciendo uso del aplicativo EDL-APP para administrativos y, por primera vez, Del Sistema Evaluación de Desempeño Laboral para Instructores SENA (SEDIS) implementado a partir del 1 de febrero de 2025 a través de Kactus. Teniendo esto en cuenta, se realizó la migración de información de los instructores del sistema de la comisión a SEDIS, por lo cual en el periodo se desarrollaron capacitaciones y seguimiento constante a los centros de formación dando a conocer el nuevo aplicativo a los instructores para facilitar el manejo y la correcta ejecución del proceso de EDL en la presente vigencia.

9.3 Encargos



El proceso de encargos en la Regional dentro del periodo que nos ocupa ha permitido proveer mediante esta modalidad los siguientes encargos que a la fecha se encuentran activos:

Convocatoria encargos	Cargos provistos
2024-1	33
2024-2	13
2025-1	12
Total	58

9.4 Provisionalidades

Este proceso dentro del periodo indicado ha permitido proveer mediante Nombramiento Provisional 28 cargos del nivel asistencial, técnico, instructor y profesional en toda la Regional Santander, lo cual se evidencia de la siguiente manera para cada centro y Despacho:

CENTRO DE FORMACIÓN	TOTAL
CATA	2
CA	2
CIDM	5
CSET	5
CIDT	3
CASA	3
CGAO	1
CIMI	6
DESPACHO	1
TOTALES	28

Acciones significativas en Seguridad y Salud en el Trabajo – Vigencia 2025

- Cumplimiento normativo: Implementación de los Estándares Mínimos SG-SST (Res. 0312 de 2019) con alcance a funcionarios, contratistas y aprendices Decreto 055, asegurando entornos de trabajo seguros y saludables.



- Participación de los trabajadores: Integración de los comités (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral y Comité de Seguridad Vial) promoviendo una cultura de prevención con enfoque participativo.
- Talento humano calificado: Profesionales en salud ocupacional lideran estrategias efectivas para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Compromiso con la seguridad y salud en el trabajo: Realización de actividades individuales y grupales según corresponda al eje y programa de intervención, con alcance a funcionarios, contratistas, aprendices Decreto 055 y en algunos casos con personal tercerizado.

Programa de estímulos

9.5.1 Marco Normativo

Los estímulos otorgados por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) están regulados por la Resolución No. 1-00174 de 2024. Esta normativa establece directrices para el Sistema de Estímulos y el Plan de Bienestar Social e Incentivos, dirigidos a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Así mismo la convención colectiva establece el otorgamiento de estímulos para estudios de pregrado para los trabajadores Oficiales.

9.5.2 Objetivo

El principal propósito de los estímulos es reconocer el buen desempeño individual y grupal de los servidores públicos en el cumplimiento de sus funciones y resultados de gestión. Estos estímulos se materializan principalmente en apoyos para educación formal, otorgados mediante convocatorias semestrales y sujetos a la disponibilidad presupuestal.

3. Resultados – Vigencia 2025



Durante la vigencia 2025, la secretaria general y la Regional Santander han gestionado y otorgado estímulos a funcionarios de Carrera Administrativa conforme a los siguientes datos:

Tipo de Estímulo	Solicitantes	Beneficiados
Nuevos	53	19
En continuidad	13	13

Los estímulos se han distribuido entre diferentes niveles de formación académica, con el siguiente detalle:

- Pregrado: 5 funcionarios beneficiados
- Especialización: 5 funcionarios beneficiados
- Maestría: 21 funcionarios beneficiados
- Doctorado: 1 funcionario beneficiado
-

9.5.3 Proyección 2026

A la fecha, se ha aperturado la primera convocatoria para la vigencia 2026, con el objetivo de ampliar la cobertura y beneficiar a un mayor número de funcionarios de la Regional Santander.

9.6 Gestión Documental

INFORME PARA RENDICION DE CUENTAS ACTIVIDADES Y PROCESOS REALIZADOS DESDE LA UNIDAD DE CORRESPONDENCIA Y EL ARCHIVO CENTRAL DE LA REGIONAL SANTANDER CORRESPONDENCIA			
ENERO A OCTUBRE DE 2025			
ITEMS	ACTIVIDAD O PROCESO	CANTIDAD	NOTA
1	Consultas o registros realizados	104	Se evidencia que, entre los meses de febrero y octubre del presente año, se
2	Prestamos de expedientes gdf-020	66	



3	Fumigaciones	3	realizaron 104 solicitudes de suministro de información por parte de la Regional y los diferentes Centros de Formación. Asimismo, a partir del 22 de abril del año en curso, se recibieron 66 solicitudes adicionales, las cuales se encuentran debidamente soportadas mediante el formato GDF-020 "Consulta y Préstamo de Documentos".
4	Jornadas de limpieza	1	
5	Cajas proceso trd	372	
6	Libros proceso tvd	522	
7	Paquetes proceso tvd	124	
8	az proceso tvd	93	
9	Inventarios proceso trd	8	
10	Inventarios proceso tvd	149	
11	Cambio de cajas x200	1.600	
12	Comunicaciones producidas	4.456	OnBase.
13	Comunicaciones recibidas	1.768	
14	Resoluciones	1.712	
15	Envíos por correo certificado 4/72	3.123	Correo Certificado 472 y Certimail.

10 Relacionamiento con la ciudadanía

10.1.1.¿Cuáles fueron los principales escenarios de relacionamiento con la ciudadanía que desarrolló?

En el marco de la estrategia "SENA al Territorio", la Oficina de Relacionamiento con la Ciudadanía de la Regional Santander participó activamente en diversos escenarios de interacción y diálogo con la comunidad, orientados a fortalecer la transparencia, la participación ciudadana y el acercamiento institucional; Entre los principales escenarios de relacionamiento desarrollados se destacan:

- **Asamblea Campesina Regional Santander:** espacio de escucha y articulación con organizaciones rurales y campesinas del territorio.
- **Participación en 11 Diálogos Vinculantes Territoriales:** Identificando las necesidades de las economías populares y campesinas de la región con el fin de ampliar el portafolio de servicios de la entidad para la vigencia 2026.
- **caracterización campesina Regional Santander:** En el mes de julio de 2025, la Regional Santander adelantó un proceso de caracterización de asociaciones de



economía popular y campesina, con el propósito de identificar, recoger y atender las principales necesidades de esta población; Esta iniciativa permitió fortalecer el relacionamiento con los actores rurales y comunitarios, promoviendo la expansión del portafolio de servicios del SENA y la articulación de estrategias orientadas al desarrollo productivo, la inclusión y el impulso de la economía campesina en el territorio santandereano.

- **Feria de Servicios del Centro Agroturístico:** donde se socializó el portafolio de servicios de la entidad para la provincia guanentina y comunera.
- **Espacios de Participación Ciudadana:** En el periodo comprendido entre el 12 de septiembre y el 12 de octubre de 2025, la Regional Santander desarrolló espacios de participación ciudadana en los ocho centros de formación, con el propósito de socializar los resultados obtenidos por cada centro durante el periodo del 1 de octubre de 2024 al 30 de septiembre de 2025; durante estos encuentros, se atendieron las inquietudes de la comunidad y se recibieron sugerencias orientadas al mejoramiento continuo en la prestación de los servicios de la Entidad, fortaleciendo así los mecanismos de diálogo y transparencia institucional.
- **Divulgación del portafolio de servicios del SENA:** En los municipios de Mogotes, San Vicente de Chucurí, El Carmen de Chucurí, el corregimiento El Llanito, Barichara, Socorro, Zapatoca y Páramo, se llevó a cabo la divulgación del portafolio de servicios del SENA mediante alianzas estratégicas con las alcaldías municipales; Estas articulaciones permitieron acercar la oferta institucional a la comunidad a través de ferias de servicios, jornadas pedagógicas y actividades en instituciones educativas y veredas de la región, cumpliendo con el compromiso del SENA de acercar sus servicios a las poblaciones más apartadas del territorio y fortalecer su presencia en los distintos municipios de Santander.



10.2 ¿Cuáles fueron los principales temas abordados en estos espacios de relacionamiento, población que participó y metodologías empleadas?

En los diferentes espacios de relacionamiento con la ciudadanía desarrollados por la Regional Santander, se abordaron temas orientados al fortalecimiento del diálogo, la transparencia y la participación de la comunidad en la gestión institucional; Los principales temas tratados incluyeron:

- Socialización de resultados institucionales y metas alcanzadas por los centros de formación.
- Presentación y divulgación del portafolio de servicios del SENA (formación, empleo, emprendimiento y certificación de competencias laborales).
- Identificación de necesidades del sector productivo, rural y comunitario.
- Promoción de la economía popular y campesina, a través de procesos de caracterización y articulación con asociaciones locales.
- Recolección de propuestas y sugerencias de la ciudadanía para el mejoramiento de la prestación del servicio.

Dentro de la población participante se contó con la participación de empresarios, asociaciones campesinas, comunidades rurales, entidades territoriales, instituciones educativas, y ciudadanía en general, utilizando metodologías como espacios de diálogo participativo, ferias de servicios, jornadas territoriales del programa “SENA al Territorio”, y encuentros comunitarios desarrollados en articulación con alcaldías municipales. Estas actividades permitieron la construcción colectiva de propuestas y el fortalecimiento del vínculo entre la Entidad y la comunidad santandereana.

10.3 ¿Cuáles fueron los principales logros alcanzados con estos ejercicios?

Los ejercicios de relacionamiento y participación ciudadana desarrollados por la Regional Santander permitieron consolidar importantes avances en materia de articulación territorial, fortalecimiento institucional y acercamiento con la comunidad. Entre los principales logros alcanzados se destacan:



- Fortalecimiento del vínculo institucional con la ciudadanía, a través de la participación en ferias, jornadas y espacios de diálogo en los distintos municipios del departamento.
- Caracterización de asociaciones campesinas y de economía popular, lo que permitió identificar necesidades reales y orientar la oferta de servicios hacia la población rural y productiva.
- Ampliación de la cobertura del portafolio de servicios del SENA, garantizando la presencia institucional en municipios como Mogotes, San Vicente de Chucurí, El Carmen de Chucurí, El Llanito, Barichara, Socorro, Zapatoca y Páramo.
- Fortalecimiento de la transparencia y la rendición de cuentas, mediante la socialización de resultados y la recolección de aportes y sugerencias de la ciudadanía.
- Consolidación de una cultura participativa, promoviendo que la comunidad reconozca al SENA como una entidad cercana, incluyente y comprometida con el desarrollo regional.

Durante el periodo, se desarrollaron más de 20 espacios de participación y relacionamiento, con la asistencia de aproximadamente 1.200 ciudadanos, incluyendo representantes de asociaciones campesinas, aprendices, empresarios, instituciones educativas y autoridades locales. Estos resultados evidencian el compromiso del SENA Regional Santander con la participación ciudadana, la equidad territorial y la mejora continua en la prestación de sus servicios, fortaleciendo su papel como agente de desarrollo y transformación social en el departamento.

10.4 ¿Cuáles son los principales retos que tiene la regional?



La Regional Santander enfrenta diversos retos orientados a fortalecer su gestión institucional, optimizar los procesos internos y ampliar el alcance de su impacto en los territorios.

Entre los principales retos identificados se destacan:

- Fortalecer la cobertura territorial, garantizando la presencia del SENA en comunidades rurales y apartadas, mediante estrategias de descentralización y articulación con entidades territoriales.
- Consolidar la participación ciudadana como un eje permanente de gestión, promoviendo espacios de diálogo más inclusivos y representativos en todos los centros de formación.
- Actualizar y diversificar la oferta de formación, alineándola con las necesidades actuales del mercado laboral, los sectores emergentes y las transformaciones tecnológicas.
- Fortalecer la comunicación estratégica y la divulgación del portafolio de servicios, garantizando que la ciudadanía conozca y acceda a la oferta institucional del SENA.
- Promover la sostenibilidad y la eficiencia administrativa, optimizando recursos, procesos y tiempos de respuesta a los usuarios.
- Impulsar la inclusión social y la equidad de género, asegurando el acceso equitativo de todas las poblaciones a los programas y servicios de la Entidad.

Estos retos constituyen la base para continuar consolidando al SENA Regional Santander como un referente en formación, empleo, emprendimiento e innovación, al servicio del desarrollo económico y social del departamento

7.79

UNIDAD ATENCION AL EMPRESARIO





Ofrecemos a los empresarios un portafolio integral de servicios diseñado para apoyar el crecimiento y fortalecimiento de sus empresas.

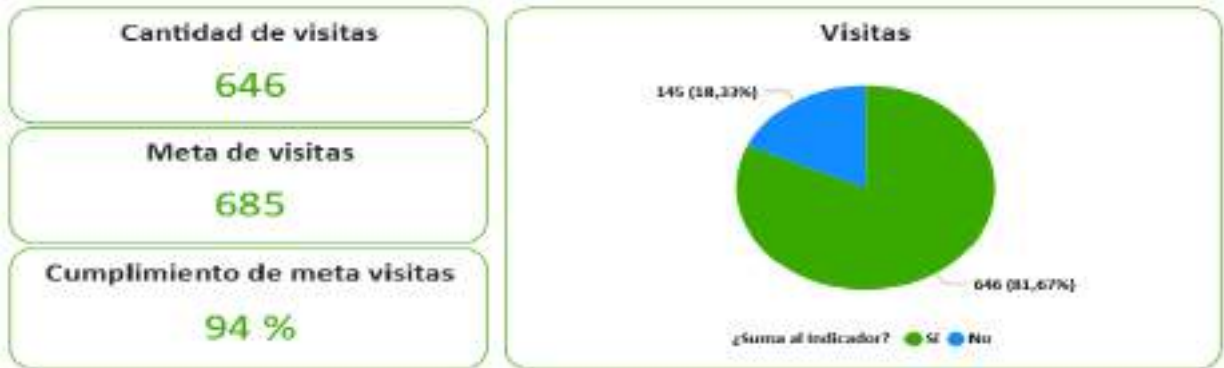


7.79

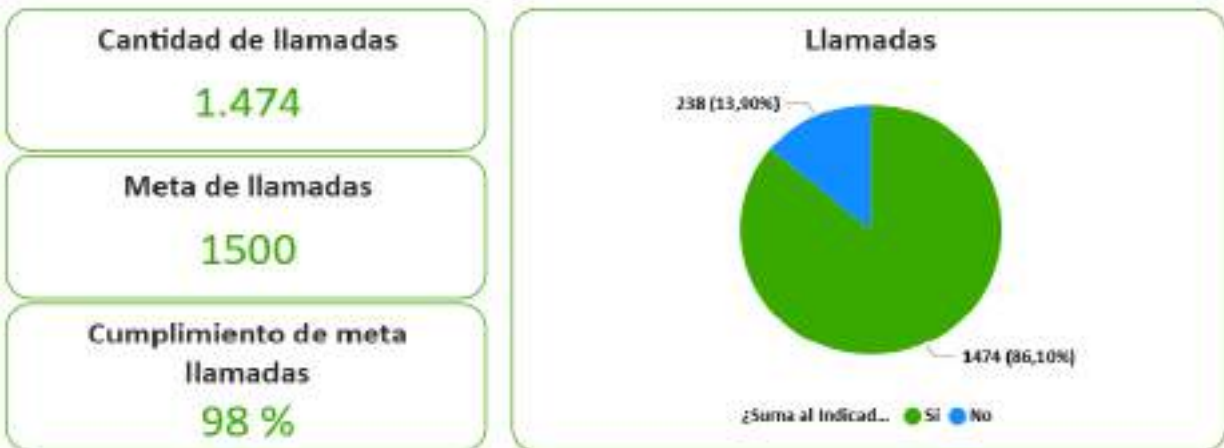
Nivel de cumplimiento de metas:



La Regional Santander tiene en esta vigencia un total de 2.295 empresas dentro de la estrategia.



Las actividades de los Gestores Empresariales son realizar visitas a las Empresas a corte del 30 de septiembre del 2025 llevan un total del 94% de la meta ejecutada.



Las actividades de los Gestores Pymes son realizar llamadas a las Empresas ofreciendo el portafolio de servicios; a corte del 30 de septiembre del 2025 llevan un total del 98% de la meta ejecutada.



Los Gestores han realizado 2.719 solicitudes en esta vigencia con un total del 82% de la meta ejecutada.

10.7 ¿Cuáles fueron los principales logros alcanzados con estos ejercicios?



- Divulgación y convocatoria exitosa en los diferentes eventos adelantados por la coordinación sobre los cuales fueron de alto interés para los empresarios.
- La garantía para los diferentes empresarios en el acceso y participación en formación complementaria, en donde se logró incluir desde 1 trabajador a las diferentes formaciones complementarias que se gestionaron de forma virtual consolidando bases de datos enviadas a los instructores que tenía disponibilidad.
- La divulgación y apoyo al empresario sobre la reforma Laboral “LEY 2466 DE 2025” y su incidencia en el contrato laboral de los aprendices
- El trabajo continuo en la socialización del portafolio de servicios SENA
- La capacitación continua en el uso del portal Gestión Virtual de Apéndices.
- La entrega oportuna de información y guías para el empresario, con el fin de realizar la remisión de planta de personal en aras de diligenciar correctamente las matrices de la planta con el objeto de actualizar la resolución de regulación.
- Gestionamos armónicamente, el fortalecimiento del empleo regional de la mano de los orientadores de la Agencia Pública de Empleo (APE).
- Acompañamos continuamente a la empresa durante la vigencia 2025 en pro de garantizar el cumplimiento de la cuota regulada de las empresas, realizando la promoción y gestión del contrato de aprendizaje.

¿Cuáles son los principales retos que tiene la regional?

Los principales retos de la regional Santander en nuestra experiencia en la vigencia 2025 son:

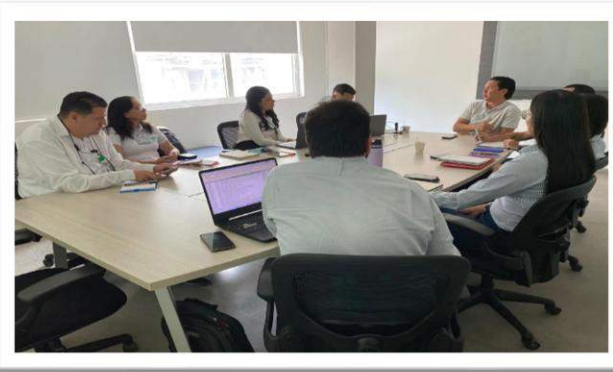
- Fomentar el interés y la vinculación de aprendices SENA mediante contratos de aprendizaje, promoviendo su contratación por parte de las empresas en el marco de la reforma laboral.
- Promover que las empresas actualicen y reporten oportunamente la información de su planta laboral, para dar cumplimiento a la normatividad del contrato de



aprendizaje, lo cual pese a los esfuerzos siguen quedando compañías con pendientes o errores.

- Articular nuevas estrategias de las empresas en cuanto a formación desde una visión flexible para cubrir las necesidades de las empresas a partir de su realidad administrativa.
- Continuar apoyando al empresariado en sus actividades, necesidad formativas e incentivos a la participación en las mesas sectoriales, con el fin de lograr robustecer la oferta laboral del departamento de Santander.

Es importante destacar la Alianza que el SENA hizo con la empresa **PREVESA** para la formación de ***Maestros de Construcción***



Dentro de las actividades de Relacionamento Empresarial están estos espacios de participación: **SENSIBILIZACION PROCESO DE REGULACION**



Espacios articulados para las ferias de empleo **AGENCIA PUBLICA DE EMPLEO (APE)**



Gestión PQRS

Con el fin de dar cumplimiento al proceso de primera atención a la ciudadanía y garantizar una atención oportuna y de calidad, orientada a alcanzar un alto nivel de satisfacción de los peticionarios, se establece como objetivo coordinar, controlar y gestionar de manera eficaz las respuestas a las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Denuncias y Tutelas (PQRS) recibidas por la entidad a través del Portal Web, correo electrónico y medio físico.



De esta manera, el SENA busca asegurar el cumplimiento normativo y el compromiso institucional con la promesa de servicio. En concordancia con lo dispuesto en la Ley 1755 de 2015, sobre el derecho de petición, la Dirección General del SENA enfatiza la importancia de la prontitud en la emisión de las respuestas a los peticionarios, con el propósito de dar solución a sus dudas e inquietudes y fortalecer la confianza ciudadana en la gestión institucional.

Nivel de cumplimiento de metas

Es fundamental realizar un seguimiento continuo al avance de las metas, mediante el monitoreo constante de los indicadores, cuyos resultados son medibles, cuantificables y verificables, con el propósito de garantizar el cumplimiento efectivo de los objetivos de la entidad, el cual es liderado por la Coordinación de Relacionamiento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales donde nuestro objetivo principal es fortalecer el relacionamiento con los grupos de valor y de interés, la difusión de los servicios de la entidad y la gestión de convenios, alianzas y proyectos nacionales e internacionales.





El indicador de “Nivel de Cumplimiento”, es con tendencia a cero, al corte del 1 de octubre de 2024 al 30 de septiembre de 2025 han ingresado 7.370 comunicaciones, con un porcentaje de cumplimiento del 85,48%.

Se identifica que las respuestas emitidas fuera de los términos establecidos en la promesa de servicio representan un 10,09%, porcentaje que supera el objetivo institucional de mantener este indicador por debajo del 5%.

Para alcanzar dicha meta, se ha dispuesto la implementación de planes de mejora en la Regional, orientados a fortalecer la gestión oportuna y de fondo de las PQRSD, garantizando así el cumplimiento de los tiempos definidos en la promesa de servicio del SENA y el aumento en los niveles de satisfacción ciudadana.

¿Cuáles fueron los principales logros alcanzados con estos ejercicios?

- Disminución en los riesgos de gestión dando cumplimiento a los plazos establecidos en la Ley 1755 de 2015.
- Incremento de los índices de satisfacción del usuario.
- Emisión de respuestas claras, coherentes, oportunas y de fondo.
- Fortalecimiento de la articulación entre dependencias y centros de formación.
- Fortalecimiento de las estrategias preventivas y correctivas basadas en los resultados del seguimiento de PQRSD.
- Compromiso colectivo con la mejora continua y el fortalecimiento del servicio al usuario.

¿Cuáles son los principales retos que tiene la regional?

- Fortalecer la oportunidad en la respuesta, continuar reduciendo los tiempos de atención para asegurar el cumplimiento de los plazos normativos y la satisfacción de los peticionarios.



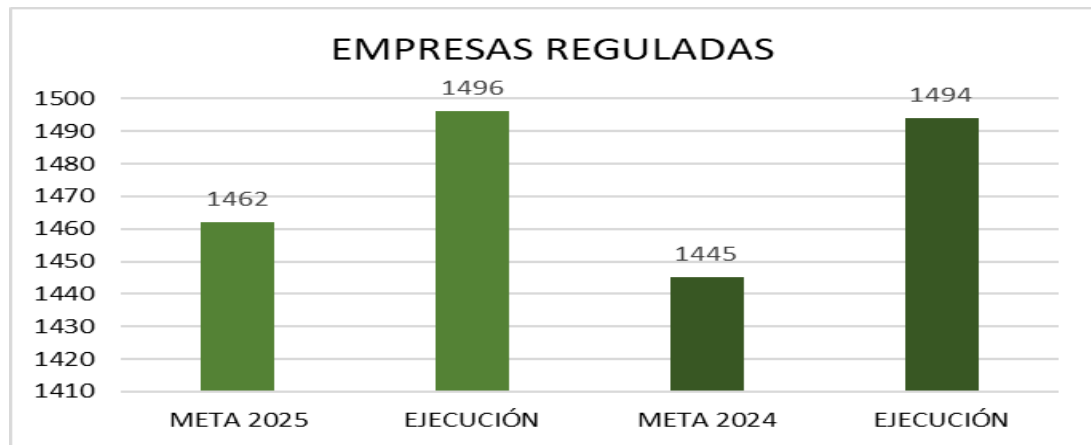
- Garantizar la coherencia, claridad, calidez y oportunidad del contenido de las respuestas, asegurando que las comunicaciones sean claras, comprensibles, incluyentes y den respuesta de fondo a las solicitudes.
- Mejorar la trazabilidad y el seguimiento, fortalecer los controles más efectivos para evitar vencimientos y garantizar el cierre adecuado de las PQRSD en el aplicativo institucional
- Mantener la socialización y sensibilización continua con el fin de aumentar el compromiso de todos los actores del proceso, promoviendo una gestión articulada entre las áreas misionales y de apoyo.
- Fortalecer las competencias desarrollar capacidades en comunicación escrita, atención al ciudadano y uso de herramientas tecnológicas para mejorar la eficacia de las respuestas.
- Potenciar la retroalimentación y análisis de resultados, usar los datos de la gestión de PQRSD como insumo para diseñar estrategias que mejoren los servicios y promuevan la participación ciudadana.

PROCESO DE REGULACIÓN

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE METAS

CORTE SEPTIEMBRE 2025

EMPRESAS REGULADAS					
META 2025	EJECUCIÓN	PORCENTAJE	META 2024	EJECUCIÓN	PORCENTAJE
1462	1496	102%	1445	1494	103%



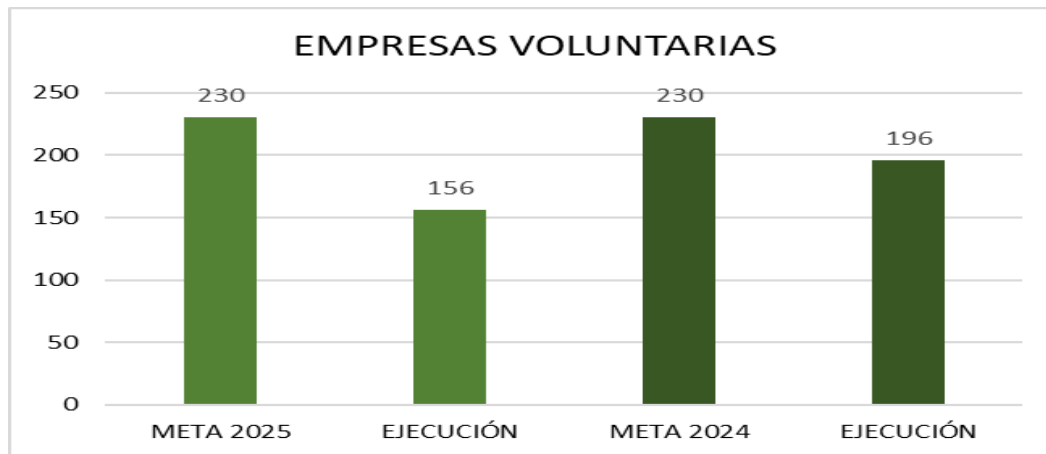
El seguimiento a los indicadores permitió evidenciar el avance en las metas establecidas, cuantificando y verificando los resultados obtenidos.

- **Empresas con Cuota Regulada**
 - o Meta anual: 1462
 - o Logrado al corte de Septiembre: 1496
 - o Cumplimiento: 102 %
 - o Calificación conceptual: sobresaliente.

El indicador “Empresas con Cuota Regulada”, tiene una Meta Anual en la presente vigencia de 1462 empresas, de los cuales se han logrado a corte de septiembre 1496 empresas, correspondientes al 102 % de la meta anual, logrando así una calificación conceptual de sobresaliente.

EMPRESAS VOLUNTARIAS

EMPRESAS VOLUNTARIAS					
META 2025	EJECUCIÓN	PORCENTAJE	META 2024	EJECUCIÓN	PORCENTAJE
230	156	68%	230	196	85%



- **Empresas con Cuota Voluntaria**
 - o Meta anual: 230
 - o Logrado al corte de septiembre: 156
 - o Cumplimiento: 68 %
 - o Calificación conceptual: Bueno.

El indicador “Empresas con Cuota Voluntaria”, tiene una Meta Anual en la presente vigencia de 230 empresas, de las cuales se han logrado a corte del 30 de septiembre de 156 empresas con cuota voluntaria, correspondientes al 68% de la meta anual, logrando así una calificación conceptual de Bueno.

¿Cuáles fueron los principales logros alcanzados con estos ejercicios?

- Se demuestra el compromiso de la entidad con el cumplimiento de las metas establecidas por los entes reguladores y con la ejecución eficiente de sus responsabilidades misionales.
- La entidad se posiciona como referente de buenas prácticas ante organismos de control y otras entidades del sector, fortaleciendo su reputación y credibilidad.
- El buen desempeño institucional refuerza la percepción positiva de la comunidad y de los grupos de interés frente al compromiso y la gestión de la entidad.

¿Cuáles son los principales retos que tiene la regional?



- Mantener la consistencia en el cumplimiento de los estándares establecidos por los entes reguladores, asegurando la actualización permanente frente a posibles cambios normativos o metodológicos.
- Fortalecer los mecanismos de seguimiento y control interno, con el fin de anticipar desviaciones y adoptar medidas preventivas que garanticen el cumplimiento oportuno de las metas.
- Potenciar las competencias del talento humano, mediante procesos de capacitación y actualización continua que fortalezcan las capacidades técnicas y operativas requeridas para el logro de los resultados.

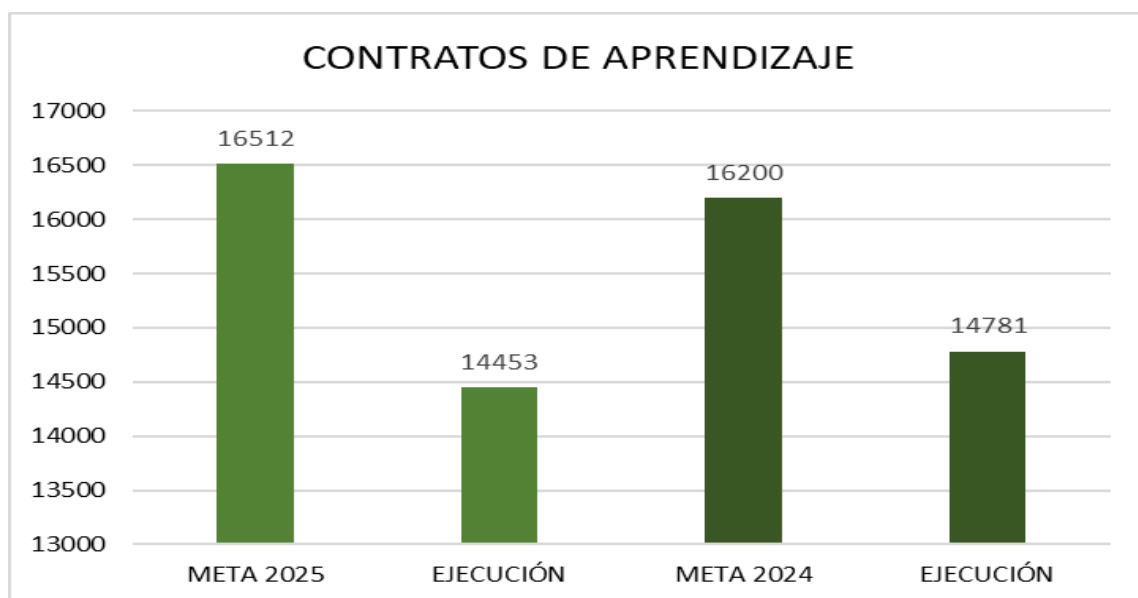
1.11 CONTRATOS DE APRENDIZAJE

CONTRATOS DE APRENDIZAJE					
META 2025	EJECUCIÓN	PORCENTAJE	META 2024	EJECUCIÓN	PORCENTAJE
16512	14453	88%	16200	14781	91%

8.5.1 NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE METAS

El seguimiento a los indicadores permitió evidenciar el avance en las metas establecidas, cuantificando y verificando los resultados obtenidos.

- **Contratos de Aprendizaje**





- o Meta anual: 16512
- o Logrado al corte de Septiembre: 14453
- o Cumplimiento: 88 %
- o Calificación conceptual: Bueno.

El indicador “Contratos de aprendizaje”, tiene una Meta Anual en la presente vigencia de 16512 aprendices, de los cuales se han logrado a corte de septiembre 14453 aprendices, correspondientes al 88 % de la meta anual, logrando así una calificación conceptual de bueno.

¿Cuáles fueron los principales logros alcanzados con estos ejercicios?

Durante la vigencia evaluada, la entidad alcanzó resultados buenos en la gestión del Contrato de Aprendizaje, reflejando el compromiso institucional con el fortalecimiento de la formación profesional integral y la articulación con el sector productivo.

Este resultado evidencia la efectiva coordinación entre los procesos de formación y vinculación laboral, así como la gestión oportuna en la colocación de aprendices en empresas que promueven su desarrollo personal y profesional, algunos de los logros son:

- El contrato de aprendizaje laboralizado ha mejorado significativamente las condiciones de los aprendices. En la etapa lectiva, se garantiza una mayor estabilidad y bienestar, lo que contribuye a la disminución de la deserción.
- En la etapa productiva, los aprendices disfrutarán de condiciones laborales más justas y acordes con la normativa vigente, gracias a la entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025, a partir del 25 de junio de 2025.
- Esta ley representa un avance importante en la mejora de la calidad de vida de nuestros aprendices y en el fortalecimiento del modelo de formación para el trabajo en Colombia.

¿Cuáles son los principales retos que tiene la regional?



A pesar de los resultados buenos alcanzados, la entidad reconoce la necesidad de continuar implementando estrategias que garanticen la sostenibilidad y mejora continua de la gestión del Contrato de Aprendizaje. Entre los principales retos identificados se encuentran:

- Frente al contrato de aprendizaje laboralizado es sensibilizar a los empresarios sobre su responsabilidad social con los jóvenes que buscan salir adelante e incorporarse al mundo laboral.
- Fortalecer la vinculación con el sector productivo, promoviendo la apertura de nuevos espacios de aprendizaje y la diversificación de empresas que ofrezcan oportunidades para los aprendices, especialmente en sectores emergentes.
- Fortalecer los procesos de seguimiento y acompañamiento a los aprendices y empresas, garantizando el cumplimiento de las condiciones establecidas en los contratos y la calidad de la experiencia formativa.
- Potenciar las capacidades del talento humano encargado de la gestión del Contrato de Aprendizaje, mediante procesos de capacitación continua que fortalezcan su conocimiento normativo, técnico y operativo.





Socialización de la reforma laboral- contrato de aprendizaje laboralizados con empresarios de la Región por parte de la Dirección General

10 Gestión administrativa – Presupuestal

PRESUPUESTO

PRESUPUESTO VIGENCIA 2024

El presupuesto designado para la Regional Santander durante la vigencia 2024 es de \$129.203.650.392 de los cuales a Despacho le corresponde la suma de \$25.453.912.921 el presupuesto restante es para los ocho Centros de formación de la Regional.

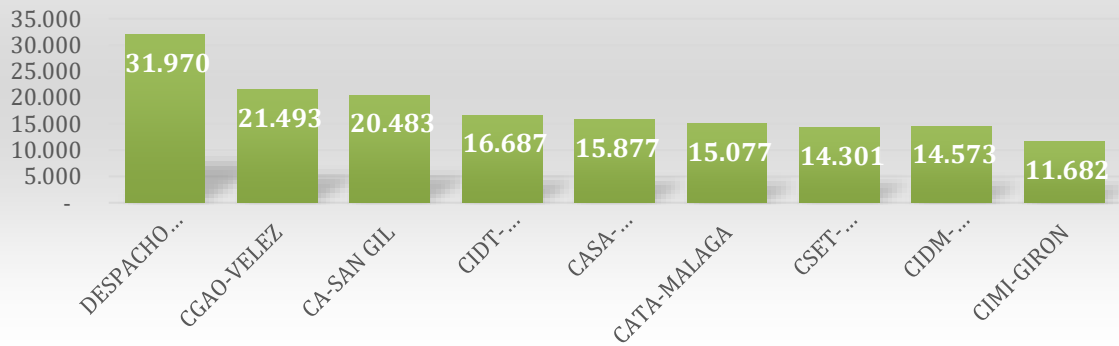


PRESUPUESTO VIGENCIA 2025

El presupuesto designado para la Regional Santander durante la vigencia 2025 es de \$162.417.983.874,52 de los cuales a Despacho le corresponde la suma de \$32.122.761.700,83 el presupuesto restante es para los ocho Centros de formación de la Regional.



Presupuesto Vigencia 2025 \$162.142 millones Regional Santander



REGIONAL SANTANDER EJECUCIÓN PRESUPUESTAL Y PAGOS 30 DE SEPTIEMBRE

Código	NOMBRE UNIDAD EJECUTORA	APL. VIGENTE	APL. DISPONIBLE	COMPROMISO	PAGOS	PRESUPUESTO POR EJECUCIÓN	PRESUPUESTO POR PAGOS	% EJECUCIÓN PRESUPUESTAL	% EJECUCIÓN DE PAGOS
9545	CENTRO AGRICULTIVO SAN JUAN Y TURISMO DE LAS ANDES-SANTANDER	15.077.508.130,84	41.779.039,42	19.569.771.689,86	8.689.878.811,87	9.533.477.561,31	6.285.248.318,30	81,30%	72,93%
9008	CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y PRODUCTOS-SANTANDER	14.081.306.436,30	40.794.026,30	19.061.990.682,80	7.049.330.778,30	2.799.679.904,00	6.688.357.657,30	88,47%	93,39%
9541	CENTRO AGROPECUARIO-SANTANDER	20.440.808.192,30	671.482.089,68	18.232.181.900,38	30.185.333.348,34	4.129.645.881,70	30.067.507.507,67	79,98%	94,30%
9546	CENTRO DE DESARROLLO AGROPECUARIO DEL ORIENTE-SANTANDER	21.483.818.544,34	542.538.202,30	18.878.676.554,41	12.782.951.418,37	4.638.448.039,00	6.711.117.128,37	78,59%	54,47%
9023	CENTRO ATENCIÓN SERVICIOS AGROPECUARIO-SANTANDER	15.677.301.037,50	185.638.249,30	19.388.271.680,47	7.232.345.162,42	3.531.038.027,04	8.115.456.835,34	77,88%	67,00%
9024	CENTRO INDUSTRIAL DE FARMACIA MEDICAMENTO-SANTANDER	11.681.702.011,30	172.334.080,30	8.631.131.406,50	9.039.115.438,32	9.093.031.484,00	6.582.907.311,31	71,89%	43,65%
9542	CENTRO INDUSTRIAL FIBRA DESARROLLO TECNOLÓGICO-SANTANDER	10.080.801.181,30	985.183.582,30	15.745.796.985,80	7.576.575.579,30	4.940.648.690,00	9.116.555.638,30	79,38%	67,37%
1611	SENA REGIONAL SANTANDER DIRECCIÓN PEDAGÓGICA	11.999.826.730,81	149.588.170,30	19.131.881.235,42	11.659.201.893,81	18.837.708.480,41	30.358.377.837,32	88,20%	98,54%
9025	CENTRO INDUSTRIAL DEL SODHO Y LA MANUFACTURA-SANTANDER	11.571.803.126,30	370.638.251,30	8.168.781.135,80	6.438.428.186,30	5.411.949.095,00	9.184.227.938,32	82,88%	43,88%
TOTAL IS		162.142.202.148,62	2.487.428.582,30	120.318.682.789,00	77.888.391.308,80	49.883.688.054,40	84.638.859.137,44	74,21%	47,86%

En cuanto a la ejecución a 30 de septiembre de la actual vigencia en cuanto a valor de la apropiación vigente de la regional Santander es \$162.142.202.143, donde se han comprometido \$120.318.682.789 que equivale a un 74,21% don podemos concluir que a



la fecha nos falta un 21,79% por comprometer el cual debemos ejecutar él lo que falta del año.

En cuanto a los pagos tenemos un 47,86%, donde es necesario realizar todos los esfuerzos por parte de la Regional y sus Centros de Formación para agilizar los pagos a proveedores y prestadores de servicios para de esta manera cumplir con el PAC y con la ejecución del presupuesto asignado a la vigencia y evitar finalizar el año con reservas presupuestales.

Se recibieron recursos para la compra de equipos de EER del área de sistemas en la regional y centros de formación por \$ 5.084.542.165,00 el ingeniero Rafael Navarro indica que ya cuenta con estudios técnicos lo cual requirió un ejercicio minucioso con el fin de adquirir realmente los equipos necesarios, porque desde la Dirección General.

También la Regional asumió el contrato de servicios de aseo y cafetería que hasta el mes de septiembre lo estaba ejecutado la Regional Norte de Santander, este contrato se ejecuta por un valor de \$1.853.417.093,74

Se está ejecutando recursos por valor de \$ 2.440.805.801 para el proyecto apicola

El presupuesto del SENA se utiliza para financiar sus actividades principales, que incluyen:

- Funcionamiento: Gastos operativos como personal, mantenimiento de instalaciones, servicios públicos, administración, etc. SENA
- Inversión: Proyectos de infraestructura, modernización de equipos, construcción o adecuación de centros de formación, adquisición de tecnología
- Formación: Financiar los programas de formación técnica, tecnológica, cursos cortos, formación digital, presencial, virtual, para diferentes niveles y para diferentes sectores.
- Programas especiales: Como el Fondo Emprender, programas de innovación y formación para el trabajo, capacitación en oficios, fortalecimiento institucional.



- Cobertura regional: Distribuir los recursos entre las direcciones regionales, sedes y centros del SENA en todo el territorio colombiano, para asegurar que las diferentes regiones puedan ofrecer los servicios formativos.

RETOS

- Asegurar la ejecución oportuna del presupuesto asignado, minimizando rezagos que puedan afectar la operación institucional y el cumplimiento de metas misionales.
- Consolidar información presupuestal precisa y en tiempo real, que permita un seguimiento efectivo y que facilite la toma de decisiones estratégicas por parte de la alta dirección.
- Responder con oportunidad y calidad a los requerimientos de organismos de control, asegurando trazabilidad, transparencia y soporte técnico de la gestión presupuestal.
- Lograr el fenecimiento de cuenta en la vigencia 2026

INFRAESTRUCTURA

Su Objetivo es diseñar, organizar, coordinar, controlar y ejecutar procedimientos, planes, programas y proyectos propios de construcciones, mantenimiento y adecuación de inmuebles y oficinas para la realización de obras civiles y adecuaciones en los bienes inmuebles de la Entidad.

Se debe tener en cuenta la identificación y el reconocimiento de hechos económicos presentados en los inmuebles del SENA.

PRESUPUESTO INFRAESTRUCTURA

La línea principal de inversión del recurso, son los procesos de mantenimiento de infraestructura, mantenimiento de v



ehículos a cargo de la regional, de adecuación de espacios, procesos de consultoría, y pago de servicios públicos del grupo mixto administrativo de la regional Santander (centros de formación del área metropolitana y despacho regional) con un cumplimiento con la ejecución de un 52 % del presupuesto Estado de los contratos realizados.

A la fecha se encuentran ocho contratos en ejecución, tres en proceso de selección y tres finalizando etapa de estructuración.

En cuanto al estado y avance de obras de infraestructura Respecto al tema de obras nuevas, se tiene un avance físico del 23% en el proyecto de actualización de la infraestructura del centro agroturístico de San Gil. La obra del Centro de Gestión Agroempresarial del Oriente de Vélez ya se encuentra finalizada, y se están adelantando las adquisiciones de dotación y mobiliario, para su utilización y aprovechamiento.

El principal reto desde el área de infraestructura es la actualización de la infraestructura física de la torre administrativa (repotenciación del sistema estructural, mejoramiento del sistema de redes hidrosanitarias, eléctricas, red contraincendios, redes de comunicación y



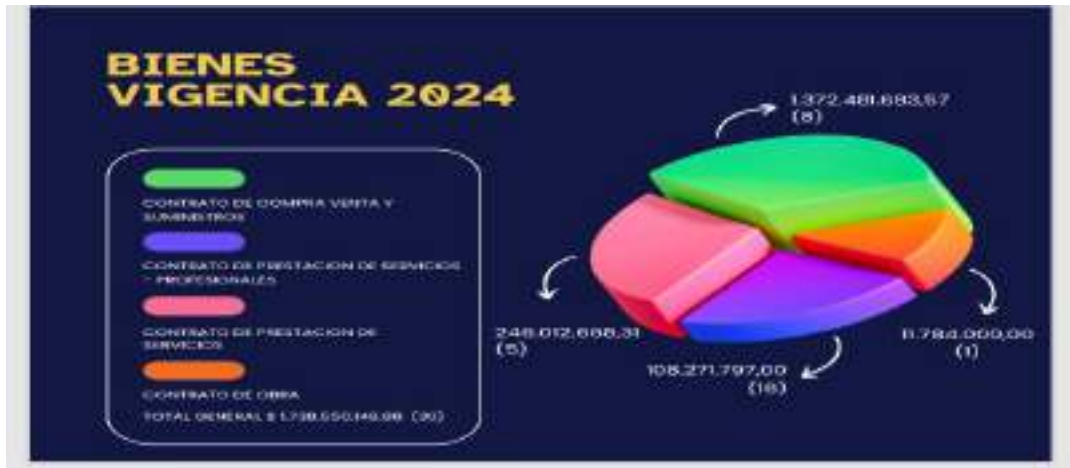
datos, etcétera), para garantizar condiciones seguras para los funcionarios planta y empleados contratistas; de igual manera, garantizar el cumplimiento de las normativas legales vigentes.

Todo esto, debido a la vetustez propia del inmueble, que es de aproximadamente 30 años, lo cual se traduce en instalaciones que se encuentran próximas al cumplimiento de su vida útil, y se requiere de un proceso de mejoramiento para generar una ampliación de esta.

CONTRATACION

Su objetivo principal es Velar por el estricto cumplimiento de los principios rectores de la Contratación Estatal en los procesos de selección que adelanta la Dirección Administrativa y Financiera establecidos en la Ley 80 de 1993 y de la Función Administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, el manual de contratación administrativa, manual de supervisión e interventoría, los procedimientos, las demás disposiciones internas establecidas por la Dirección Jurídica del SENA en materia contractual y demás que por su competencia y especialidad le sean aplicables.

En las siguientes diapositivas podemos apreciar la contratación realizada en sus diferentes tipologías en el despacho de la Regional Santander, 319 contratos en sus diferentes tipos de contratos por un valor de \$ 17.692.478.929,37, los cuales se realizan para cubrir las necesidades de prestación de servicios, compras de suministros en un 5,50% del total de la contratación, arrendamientos de las diferentes centros de formación y del despacho, en 7,45% del total de la contratación, contratos de consultoría en un 2,45% del total de la contratación, contratos de prestación de servicios en 23,41%, contratos de prestación de servicios profesionales en un 49,64% y ordenes de compras en 11,55% del total de la contratación, en estas órdenes de compra está incluido el servicio de aseo y cafetería para todas los Centros de formación y del Despacho de la Regional.



En la contratación realizada en la vigencia Despacho de la Regional 2025



TESORERIA

EJECUCION PAC NACION 2024				
MES	VIGENTE AL CIERRE DE OPERACIONES	PAGADO TOTAL AL MES	VALOR NO EJECUTADO POR LAS REGIONALES	INPANUT
OCTUBRE	1.923.670.122	1.923.607.636	62.486	0,00%
NOVIEMBRE	2.420.908.225	2.369.558.473	51.349.752	2,12%
DICIEMBRE	2.960.479.920	2.960.479.920	-	0,00%

En el último trimestre de la vigencia 2024, el Porcentaje de cumplimiento en la ejecución de PAC NACION alcanzo en el mes de octubre el 100% de ejecución, para el mes de noviembre del 98% y para el mes de diciembre 100%; este indicador nos proporciona información de manera simple y precisa, es una herramienta que nos permite tener la aprobación del Ministerio de Hacienda para los periodos siguientes y su incumplimiento acarrea sanciones

EJECUCION PAC NACION 2025				
MES	VIGENTE AL CIERRE DE OPERACIONES	PAGADO TOTAL AL MES	VALOR NO EJECUTADO POR LAS REGIONALES	INPANUT
ENERO	277.147.276	175.304.835	79.535.315	28,70%
FEBRERO	799.377.347	457.014.369	342.362.978	42,83%
MARZO	750.140.503	743.889.676	6.250.827	0,83%
ABRIL	730.269.872	727.110.916	3.158.956	0,43%
MAYO	866.456.221	866.456.221	-	0,00%
JUNIO	915.173.681	876.153.735	39.019.946	4,26%
JULIO	1.788.943.899	1.788.943.899	-	0,00%
AGOSTO	1.201.705.096	1.122.997.822	78.707.274	6,55%
SEPTIEMBRE	1.141.490.604	1.134.411.054	7.079.550	0,62%

El comportamiento del indicador de ejecución del PAC durante los meses de enero y febrero se debió a que la solicitud al Ministerio de Hacienda se realizó con base en el histórico de ejecución del año anterior, y para este año cambio la fuente de financiación de los servicios públicos pasaron a ser cubiertos con recursos propios. Adicionalmente, no se



había formalizado la contratación del 100 % de los honorarios previstos, lo que también afectó dicho cumplimiento.

Se realizó una revisión conjunta con los líderes de proceso, coordinadores, supervisores y ordenadores del gasto de cada PCI, para validar el PAC requerido en función de los compromisos adquiridos, conforme al plan de pagos mensual, lo que ha demostrado la mejora continua en la ejecución del PAC NACION.

Este indicador se ha consolidado como una herramienta clara y precisa para evaluar la eficiencia en la ejecución del PAC. Su mejora progresiva permite contar con argumentos sólidos ante el Ministerio de Hacienda para la aprobación de recursos en los periodos

Firmado
digitalmente por
JHON EDISON
JIMENEZ MARTINEZ
Fecha: 2025.10.20
13:33:56 -05'00'

Jhon Edison Jiménez Martínez

Director (E) Regional Santander