



**CON  
DIG  
NI  
DAD,**

*el Presidente me cumplió*

# **Informe audiencia pública de rendición de cuentas a la ciudadanía 2024-2025**

## **Resultados que transforman**

Informe del periodo comprendido entre octubre  
de 2024 y septiembre del 2025

**Dirección General  
Noviembre de 2025**



## Consejo Directivo Dirección General

Antonio Sanguino Páez  
**Ministro del Trabajo**

Ricardo Moreno Patiño  
**Viceministro de Educación Superior  
– Ministerio de Educación**

Hernán Alonso Zúñiga Carvajal  
**Viceministro de Desarrollo  
Empresarial – Ministerio de  
Comercio, Industria y Turismo**

Juan Carlos Beltrán Cardona  
**Vicepresidente Administrativo y  
Financiero - ANDI -**

Luis Hernando Solarte  
**Vicepresidente de estrategia gremial,  
cooperación técnica y de proyectos**

José Martínez Guchuvo  
**Asociación Nacional de Usuarios  
Campesinos**

María Elena Ospina  
**Asociación Colombiana de las Micro,  
Pequeñas y Medianas Empresas**

Rubén Darío Ortíz  
**Director de Desarrollo Tecnológico  
– Ministerio de ciencia, tecnología e  
innovación**

Percy Oyola Paloma  
**Presidente Confederación General  
del Trabajo**

Mónica Rodríguez  
**Delegada Sociedad de Agricultores  
de Colombia**

Carlos Acero Sánchez  
**Presidente de la Confederación de  
Cooperativas de Colombia**

Fabio Arias Giraldo  
**Presidente de la Central Unitaria de  
Trabajadores de Colombia**

## Equipo Directivo Dirección General

Jorge Eduardo Londoño Ulloa  
**Director General**

Manuela Valentina García Cano  
**Secretaria General**

Natalia Grajales Urrego  
**Directora del Sistema Nacional de  
Formación para el Trabajo**

Claudia Patricia Forero Londoño  
**Directora de Formación Profesional**

David Enrique Garzón García  
**Director de Promoción y Relaciones  
Corporativas**

Elsa Aurora Bohórquez Vargas  
**Directora de Empleo y Trabajo (e)**

Adriana Milena Gasca Cardoso  
**Directora Administrativa y  
Financiera**

Mónica Andrea Avella Herrera  
**Directora Jurídica**

Claudia Liliana Blanco Santillana  
**Directora de Planeación y  
Direccionamiento Corporativo**

Juan Felipe Rueda García  
**Jefe Oficina de Control Interno**

Blanca Giseth Páez Hernández  
**Jefe Oficina Control Interno  
Disciplinario**

Juan Carlos Cortes  
**Jefe Oficina de Sistemas (e)**

Manuel Humberto Gómez Bermúdez  
**Jefe Oficina de Comunicaciones**



# Índice

|                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Formar para transformar vidas con dignidad                                                                | 5  |
| 1.1. Acciones y logros                                                                                       | 5  |
| 1.2. Nivel de cumplimiento de metas                                                                          | 5  |
| 1.3. Población beneficiada                                                                                   | 6  |
| 1.4. Principales avances en el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”. | 6  |
| 1.5. Aportes a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030.                                            | 6  |
| 1.6. Relacionamiento con la ciudadanía                                                                       | 6  |
| 1.7. Fortalecimiento institucional                                                                           | 6  |
| 1.8. Presupuesto y recursos                                                                                  | 7  |
| 2. Reforma laboral y contrato de aprendizaje.                                                                | 7  |
| 3. Resultados                                                                                                | 9  |
| 3.1. Academia, instituciones educativas y organizaciones                                                     | 9  |
| 3.2. Aprendices                                                                                              | 12 |
| 3.3. Economía Popular                                                                                        | 16 |
| 3.4. Buscadores de empleo                                                                                    | 18 |
| 3.5. Cooperantes (nacionales e internacionales)                                                              | 19 |
| 3.6. Egresados y egresadas                                                                                   | 22 |
| 3.7. Empleadores                                                                                             | 24 |
| 3.8. Empresas                                                                                                | 25 |
| 3.9. Víctimas del conflicto armado                                                                           | 26 |
| 3.10. Personas certificadas por competencias laborales                                                       | 27 |
| 3.11. Servidores públicos                                                                                    | 28 |

# Introducción

El informe de rendición de cuentas de la Dirección General tiene como propósito informar y explicar a la ciudadanía los principales resultados de la gestión institucional y el uso de los recursos públicos durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025. De acuerdo con los lineamientos del Manual Único de Rendición de Cuentas (MURC) del Departamento Administrativo de la Función Pública, el documento promueve la transparencia, el diálogo con los grupos de valor y la responsabilidad en la gestión, bajo un enfoque basado en derechos humanos y diferencial.

El informe se estructura en ejes temáticos que reflejan las áreas misionales y enfoques de la Entidad: formación profesional integral, empleo y empleabilidad, emprendimiento y empresarismo, innovación y desarrollo tecnológico (SENNOVA), inclusión, equidad de género, juventud, pueblos y comunidades étnicas, personas con discapacidad, campesinado, economía popular, víctimas del conflicto armado, paz total y relacionamiento con la ciudadanía.

Durante el periodo evaluado, la Entidad fortaleció su papel en la formación para el trabajo y el desarrollo humano, certificando competencias laborales de miles de personas, promoviendo el emprendimiento rural y urbano, y consolidando alianzas de cooperación nacional e internacional. Así mismo, avanzó en la atención a poblaciones con enfoque diferencial, en el fortalecimiento de las capacidades productivas del campesinado y en la implementación de estrategias para la inclusión laboral de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad. Estos resultados reafirman el compromiso institucional con la construcción de un país más equitativo, innovador e incluyente.

# 1. Formar para transformar vidas con dignidad

## 1.1. Acciones y logros

Entre octubre de 2024 y septiembre de 2025, el SENA consolidó el esfuerzo de esta administración por promover el reconocimiento de la labor del campesinado colombiano, fortalecer su economía y facilitar el acceso de esta población a programas de formación mediante el programa CampeSENA. Igualmente, con la aprobación de la Ley de Reforma Laboral, el contrato laboral de aprendizaje es una realidad que dignifica el vínculo laboral de la juventud en Colombia.

Se fortalecieron los servicios de intermediación laboral, certificación de competencias y transformación digital, ampliando la cobertura y la calidad del servicio público de formación para el trabajo.

La Agencia Pública de Empleo facilitó el acceso al mercado laboral formal a más de

580 mil personas, mediante la publicación de 968 mil vacantes y el acompañamiento a más de 1,2 millones de ciudadanos, priorizando mujeres, jóvenes y víctimas del conflicto armado.

Tan solo en 2024, el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo certificó las competencias laborales de 199 mil personas, reconociendo saberes de trabajadores formales, informales y comunidades rurales, fortaleciendo la empleabilidad y la productividad.

En el área internacional, se suscribieron alianzas y convenios con 14 países, orientados al intercambio técnico, la cooperación académica y la movilidad internacional de aprendices e instructores.

## 1.2. Nivel de cumplimiento de metas

Durante la vigencia, el SENA alcanzó un alto cumplimiento de sus metas estratégicas. Los indicadores de formación, empleo y certificación superaron las proyecciones anuales, destacándose la vinculación laboral formal de egresados, la atención a poblaciones diferenciales y el fortalecimiento de capacidades productivas en territorios rurales.



### 1.3. Población beneficiada

Más de 6,5 millones de personas fueron atendidas a través de los programas misionales del SENA en todo el territorio nacional. Las acciones priorizaron a mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, comunidades étnicas y víctimas del conflicto armado.

El enfoque territorial permitió ampliar la presencia institucional en municipios rurales y PDET, con estrategias como CampeSENA y Full Popular, que fortalecieron la economía campesina y popular, y promovieron la inclusión social y productiva.

### 1.4. Principales avances en el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”

El SENA contribuyó al cumplimiento de los ejes de Trabajo digno y productivo, Convergencia regional y Transformación productiva y acción climática, al impulsar programas de empleo formal, certificación de saberes, innovación y transición energética.

Con sus acciones en formación técnica, emprendimiento y economía popular, la Entidad aportó al cierre de brechas de acceso al trabajo y a la consolidación de la paz total en los territorios.

### 1.5. Aportes a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030

El SENA contribuye directamente a los ODS 4, 5, 8, 9, 10 y 17, mediante la formación de calidad, la equidad de género, la generación de empleo decente, la innovación y las alianzas estratégicas.

Durante el periodo, se promovieron procesos de aprendizaje inclusivos, sostenibles y orientados a la productividad, fortaleciendo la participación de mujeres, jóvenes y comunidades rurales.

### 1.6. Relacionamiento con la ciudadanía

Se desarrollaron audiencias públicas, ferias y mesas de diálogo en las 33 regionales y 118 centros de formación, con la participación de más de 15 mil personas. Estos espacios fortalecieron la transparencia, el control social y la cultura de participación ciudadana, garantizando la inclusión de población campesina, víctimas, comunidad LGBTIQ+ y personas con discapacidad.

### 1.7. Fortalecimiento institucional

La Entidad consolidó su gestión mediante la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), alcanzando 96,4 puntos en el Índice de Desempeño Institucional en 2024. Este resultado nos posiciona como la primera entidad del sector trabajo y entre el 20% de las entidades públicas nacionales con mejor desempeño.

Las herramientas digitales TAYANA y SIIES modernizaron la planeación, la trazabilidad de información y la producción estadística.





Asimismo, se fortaleció la cultura de integridad y la gestión del talento humano, garantizando eficiencia administrativa, transparencia y confianza ciudadana.

## 1.8. Presupuesto y recursos

Durante 2024–2025, el SENA ejecutó más del 65 % de su presupuesto anual, equivalente a 4,1 billones de pesos, concentrado en proyectos de formación, emprendimiento, innovación, inclusión y fortalecimiento institucional.

La inversión permitió ampliar la infraestructura educativa, apoyar el emprendimiento rural y urbano, y fortalecer la transformación digital y la transparencia en el uso de los recursos públicos.

## 2. Reforma laboral y contrato de aprendizaje

El SENA ha sido históricamente un puente entre la educación y el trabajo, y el contrato de aprendizaje es una muestra de ello.

La Ley 2466 de 2025 introdujo cambios de fondo en el modelo de Contrato de Aprendizaje, transformándolo estructural y jurídicamente. Entre los principales impactos están:

- **Transformación del modelo:** en Colombia se reconoce al aprendiz como un trabajador. En consecuencia, el Contrato de Aprendizaje se convierte en Contrato de Aprendizaje Laboral Especial y a Término Fijo.
- **Derechos laborales:** en etapa lectiva, el aprendiz recibe apoyo de sostenimiento, 75 % del S.M.M.L.V., afiliación a EPS y ARL. En la etapa productiva, recibe el 100 % del S.M.M.L.V., seguridad social (salud y pensión y ARL) auxilio de transporte, prestaciones sociales (cesantías, interés



a las cesantías, primas y vacaciones), parafiscales (caja de compensación) y dotación.

- **Obligaciones empresariales:** dignificar la formación, promover la inclusión laboral y consolidar la transición al empleo formal.
- **Formación:** se conserva el carácter formativo, fortaleciendo la educación técnica y tecnológica con enfoque en empleabilidad.
- **Rol del SENA:** hacer seguimiento formativo en las etapa lectiva y práctica, la gestión de la cuota de aprendizaje (obligatoria) y la monetización, según normativa legal vigente.

### Ajustes normativos y su implementación en el SENA

Con la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, el SENA ajustó sus lineamientos y procedimientos para la transición al Contrato de Aprendizaje Laboral Especial y a Término Fijo.

Se adaptaron los modelos del contrato laboral y los sistemas de información, garantizando coherencia con la nueva normatividad, y acompañamiento permanente a las empresas y aprendices trabajadores.



## Efectos en empleadores, aprendices y cobertura de formación dual

La Formación Dual se caracteriza por la alternancia en el desarrollo del diseño curricular. La reforma laboral redefinió las obligaciones que se asumen entre formación y la práctica, otorgando a los aprendices el estatus de trabajadores con salario, seguridad social y prestaciones desde la firma el contrato de aprendizaje. Para las empresas, implica mayores responsabilidades laborales y también la oportunidad de fortalecer el talento humano y mejorar la retención. Esto favorece la calidad del aprendizaje y la inserción laboral formal.

## Acciones adelantadas para garantizar cumplimiento y oportunidades

El SENA adelantó una estrategia integral para la implementación de la reforma laboral, centrada en la orientación, el acompañamiento y el fortalecimiento institucional. Se emitieron circulares técnicas y guías de aplicación para regionales SENA y empresas, además de capacitaciones masivas sobre la nueva figura del Contrato Laboral Especial y a Término fijo.

Se desarrollaron mesas de trabajo del SENA con las regionales y centros de formación, gremios, cámaras de comercio, ministerios

y otros grupos de valor para armonizar los procesos de contratación. Adicionalmente, se adecuaron los sistemas tecnológicos para el registro, control y seguimiento de los contratos, garantizando trazabilidad y transparencia.

## Retos normativos y de articulación con empresarios y aprendices

El principal reto es promover los beneficios de la celebración del contrato, además, se debe armonizar la nueva normativa laboral con la naturaleza formativa del SENA, evitando que se vea desplazada por el enfoque contractual. Otro reto es fortalecer la articulación con el sector empresarial para mantener la cobertura y generar confianza frente a los nuevos costos y obligaciones. El desafío con los aprendices está en garantizarles que comprendan sus derechos y deberes como trabajadores, fomentando la corresponsabilidad en los procesos de aprendizaje y empleo.

## ¿Qué ejemplos o casos significativos ilustran los logros?

Varias regionales han liderado experiencias exitosas de implementación, como es el caso de Antioquia, en donde la articulación con empresas del sector metalmeccánico permitió vincular aprendices bajo el nuevo esquema, con continuidad en sus procesos de formación. En la regional Distrito, alianzas con



sectores productivos consolidaron ofertas especiales educativas con empleo formal. En el Valle del Cauca, el acompañamiento técnico del SENA garantizó la adaptación normativa de las empresas de la región.

## 3.Resultados

### 3.1.Academia, instituciones educativas y organizaciones

Entre 2024 y 2025 se fortaleció el diseño curricular del SENA. En 2024 se elaboraron 119 programas de formación (98 complementarios y 21 titulados) y se actualizó la documentación para registro calificado. En 2025 se diseñaron 188 programas (169 complementarios y 19 titulados), consolidando los diseños modulares que promueven flexibilidad y pertinencia, con nuevas ofertas técnicas en asociatividad solidaria, agroecología y gestión campesina. Se acompañó la formulación de 13 programas nuevos y la renovación de 10 tecnólogos, logrando 9 registros calificados y 17 en trámite. Se radicarón 3 renovaciones, 42 modificaciones y 7 programas nuevos. Asimismo, se amplió el acceso a la educación superior mediante la estrategia de modalidad a distancia, con cuatro programas tecnológicos en 60 instituciones, y la estrategia de Ampliación de Lugares de Desarrollo, con 34 programas en 57 municipios. En articulación con la educación media, se matricularon 284.025 jóvenes en 2024 y 242.282 en 2025.

#### Modernización de ambientes

Durante 2024 y 2025 el SENA avanzó en la modernización y dotación de ambientes de formación en todo el país. Se fortalecieron los ambientes de trabajo seguro en alturas con una inversión de \$2.030 millones en 56 centros, y los de topografía con \$2.244 millones en 5 centros. En movilidad sostenible, se modernizaron los ambientes de intervención de vehículos eléctricos e híbridos en las regiones Distrito Capital, Tolima, Antioquia y Norte de Santander, dotándolos con equipos didácticos, herramientas certificadas y simuladores bajo norma IEC EN 60900.



En el área de órtesis y prótesis, el proyecto “Prótesis para la esperanza” destinó \$500 millones en 2024 y proyecta \$200 millones más en 2025 para software especializado, consolidando un espacio para la fabricación de dispositivos personalizados. En energías fotovoltaicas, se inició la producción de 800 paneles solares en La Guajira y se extendió a siete regiones más, impulsando la electrificación rural sostenible. En cuanto al ecosistema virtual de formación, las cuatro líneas de producción (Tolima, Atlántico, Santander y Huila) culminaron la virtualización total de dos tecnologías, ocho técnicos y diez programas complementarios, además de producir 60 videos en lengua de señas, 36 pódcast y 55 videos con enfoque diferencial, fortaleciendo así la inclusión digital y pedagógica.

#### Proyectos de impulso al desarrollo territorial

El SENA fortaleció proyectos y programas estratégicos que impulsan el desarrollo territorial, la innovación y la sostenibilidad en las regiones, los más destacados son:

1. En construcción de placa huella, 39.268 aprendices fueron capacitados, contribuyendo con 6.793 metros construidos en vías terciarias rurales, mejorando la conectividad y promoviendo formación práctica con impacto comunitario.

**2.** En energías renovables, el proyecto fotovoltaico invirtió más de \$3.200 millones para actualizar equipos y crear el programa “Tecnólogo en Electricidad de Sistemas de Energías Renovables”, mientras que la producción de paneles solares destinó \$891 millones para el ensamble de 800 módulos y la formación técnica en zonas no interconectadas.

**3.** El proyecto “Vientos de Esperanza para La Guajira” restauró 20 de los 300 molinos previstos para comunidades Wayúu, con 195 diagnosticados, beneficiando el acceso al agua y fortaleciendo la formación técnica en energías alternativas. En construcción naval, se avanzó en el diseño y fabricación de 6 embarcaciones (3 híbridas y 3 buques) con una inversión superior a \$3.600 millones, impactando zonas de Vichada, Tumaco y Chocó.

**4.** En convenios con comunidades indígenas, se destinaron \$1.797 millones para desarrollar contenidos curriculares pertinentes a contextos culturales de la Amazonia, Sierra Nevada y pueblos Zenú.

**5.** Además, se consolidó la segunda fase del proyecto Senaharina, para producir harinas tradicionales en La Guajira, incluyendo estudios nutricionales, planimetría, programas complementarios y artículos científicos.

**6.** El proyecto de energía geotérmica avanza en la implementación de sistemas de climatización con baja entalpía en invernaderos y ambientes de formación del Meta, Boyacá y Barrancabermeja, con pozos de abastecimiento en fase final.

**7.** El programa de aprovechamiento de la hoja de coca alcanzó reconocimiento internacional por su participación en la Expo Osaka-Japón, promoviendo innovación, investigación y desestigmatización del uso ancestral de la hoja en los resguardos de Toribío, San Francisco y Tacueyó. Se desarrollaron protocolos técnicos y la normalización de productos como Cocalofa.

En el fortalecimiento de competencias digitales, los programas de la Red TIC certificaron a 256.384 aprendices entre 2024 y 2025, impulsando la transformación digital y la empleabilidad en tecnologías de la información y la comunicación. Finalmente, la Investigación Acción Participativa (IAP) se consolidó como metodología institucional para la construcción colectiva del conocimiento. Durante 2025 se realizaron ocho talleres virtuales y encuentros presenciales en distintas zonas del país con más de 100 participantes, fortaleciendo la formulación de proyectos con enfoque territorial y la sistematización de aprendizajes. Estas acciones consolidan al SENA como actor clave en la formación para el trabajo, el desarrollo sostenible y la innovación social en los territorios de Colombia.

## Sena radial

La estrategia CampeSENA Radial inició en 2025 con 7 regionales y 9 centros, capacitando 346 aprendices en 17 municipios mediante 28 programas de formación adaptados al formato radial, garantizando acceso educativo en zonas rurales.



# ESTRATEGIAS DE APOYO A LA FORMACIÓN

- Aulas móviles:** Atención de población en regiones apartadas, facilitando el acceso a las acciones de Formación, a través de 132 Aulas Móviles en 74 centros de 27 regionales; (128 están activas en territorio), apoyando las estrategias CampeSENA y Full Popular.
- Tecno Parques:** Consolidación de espacios de innovación abierta con una inversión en la vigencia 2025 de \$13.750.098.678, orientados al desarrollo de prototipos, validación tecnológica y acompañamiento a emprendedores.
- Tecno Academias:** Fortalecimiento de ambientes de aprendizaje, con una inversión en la vigencia 2025 de \$16.636.351.387, promoviendo vocaciones científicas y tecnológicas desde la educación media.
- Laboratorios:** Adecuación y dotación de laboratorios para la formación profesional integral, con una inversión en la vigencia 2025 de \$19.023.393.525, enfocados en sectores estratégicos como agroindustria, manufactura avanzada, energía y salud.
- Zajunacampo:** Desarrollo de infraestructura y capacidades para la innovación en el sector agropecuario, con una inversión en la vigencia 2025 de \$5.000.000.000, articulando formación, investigación aplicada y transferencia tecnológica en entornos rurales.

En el espacio de diálogo tripartito Mesas Sectoriales, donde se articulan los sectores productivo, académico y gubernamental para la identificación y cierre de brechas de capital humano, se vincularon 443 nuevas organizaciones en 28 departamentos, de las cuales 17 son organizaciones internacionales de países como Estados Unidos, Argentina, Brasil y Chile.

**Tabla 1** Nuevas organizaciones vinculadas a las Mesas Sectoriales (Octubre 2024 a septiembre 2025).

| Sector económico     | No de empresas únicas |
|----------------------|-----------------------|
| Sector académico     | 115                   |
| Sector gubernamental | 24                    |
| Sector productivo    | 304                   |
| TOTAL                | 443                   |

**Fuente:** Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Entre el 1 de octubre del 2024 y el 30 de septiembre de 2025, el Consejo Directivo Nacional del SENA aprobó 404 Normas de Competencia Laboral, insumo clave para el diseño curricular de programas de Formación del SENA y de Entidades de Formación para el Trabajo, el desarrollo de proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y la acreditación de organismos certificadores de personas. Las Normas de Competencia Laborales aprobadas están clasificadas de acuerdo con los sectores priorizados por política pública, así:

**Tabla 2** Normas de Competencia laboral aprobadas (Octubre 2024 - septiembre de 2025)

| Categoría de la Norma Competencia laboral   | No. Normas |
|---------------------------------------------|------------|
| Economía Campesina                          | 55         |
| Economía Circular                           | 1          |
| Economía Popular                            | 69         |
| Industria Digital                           | 17         |
| Medio Ambiente                              | 17         |
| Reindustrialización - Agroindustrialización | 23         |
| Reindustrialización - Salud                 | 2          |
| Transición Energética                       | 2          |
| Turismo                                     | 1          |
| Otros sectores productivos                  | 217        |
| TOTAL                                       | 404        |

**Fuente:** Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA





12

Se desarrollaron 23 jornadas sensibilización y transferencia de conocimiento a alrededor de 580 personas sobre las cualificaciones en sus aspectos normativos, conceptuales, técnicos y metodológicos.

Entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2024, 13 organizaciones iniciaron el proceso de implementación de la metodología de Gestión de Talento Humano por Competencias (100% de la meta). A septiembre de 2025, 91 organizaciones hicieron lo mismo, lo que representa un avance del 70% de la meta. Dichas organizaciones se concentran principalmente en Bogotá (74%), Cali (5%) y Cundinamarca (4%) y pertenecen a los sectores de comercio y servicios, industrial y agrícola.

El Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, en el último trimestre de 2024, en alianza con la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), certificó más de mil nacionales y migrantes en conocimiento de saberes, lo que les facilita su integración en el mercado laboral.

### 3.2 Aprendizices

**Entrega de apoyos de sostenimiento al aprendiz:** Frente al desembolso de los apoyos de sostenimiento FIC y Regular se registra para la vigencia 2024 con corte a diciembre la entrega de más de \$100 mil millones lo que corresponde al 92% de la vigencia para Apoyo de Sostenimiento FIC y más de \$50 mil millones lo que corresponde al 98% de la vigencia para apoyo de sostenimiento Regular. Con relación a la vigencia 2025 se registra un avance en el porcentaje de ejecución presupuestal del 47% para Apoyos de Sostenimiento FIC con más de \$102 mil millones y del 39% para Apoyos de sostenimiento Regular que corresponde a más de \$29 mil millones.

La población que se ha beneficiado de los apoyos socioeconómicos asciende a un total de **101.576 aprendices**, distribuidos en diversas categorías poblacionales, que reflejan un enfoque en beneficiar a los aprendices que se encuentran caracterizados entre grupos vulnerables y poblaciones diferenciales. La caracterización se encuentra de la siguiente manera:

**Tabla 3** Caracterización aprendices beneficiarios apoyos socioeconómicos

| Tipo de población                            | Aprendices    |
|----------------------------------------------|---------------|
| Ninguna                                      | <b>54.877</b> |
| Desplazados por la violencia                 | <b>17.078</b> |
| Jóvenes vulnerables                          | <b>10.634</b> |
| Emprendedores                                | <b>3.585</b>  |
| Campesino                                    | <b>3.226</b>  |
| Afrocolombianos desplazados por la violencia | <b>3.218</b>  |
| Mujer cabeza de familia                      | <b>1.730</b>  |
| Indígenas desplazados por la violencia       | <b>1.457</b>  |
| Indígena                                     | <b>900</b>    |
| Afrocolombiano                               | <b>861</b>    |
| Otros tipos de población                     | <b>4.010</b>  |

**Fuente:** Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

## ACTIVIDADES DE BIENESTAR AL APRENDIZ

**Día de la mujer:** Durante el mes de marzo se realizaron actividades que involucraron 12.317 aprendices de los 118 centros de formación.

- Transferencia de Conocimiento sobre asociatividad, cooperativismo y equidad de género: participaron 164 profesionales responsables de la implementación del plan nacional integral de bienestar al aprendiz.
- Conmemoración Día del Campesino-transferencia de conocimiento en la que junto con la Dirección de relaciones corporativas participaron 190 personas entre aprendices y profesionales de Bienestar al Aprendiz.
- Cerca de 4.500 aprendices participaron en el proyecto de responsabilidad social de cada Centro de Formación.
- 12.020 aprendices participaron en actividades sobre los temas de masculinidades corresponsables.
- 94 profesionales Bienestar al Aprendiz de los 118 Centros de Formación participaron en la transferencia de conocimiento Bienestar SENA prevención de la enfermedad y promoción de la salud: promoviendo una cultura de autocuidado y Cuidado.
- En Santander de Quilichao, se realizó el encuentro cultural autóctono de saberes, diálogos, territorios y diversidad de aprendices SENA 2025, con la participación de cerca de 660 aprendices de 31 regionales.

### Programa Nacional Jóvenes en Paz:

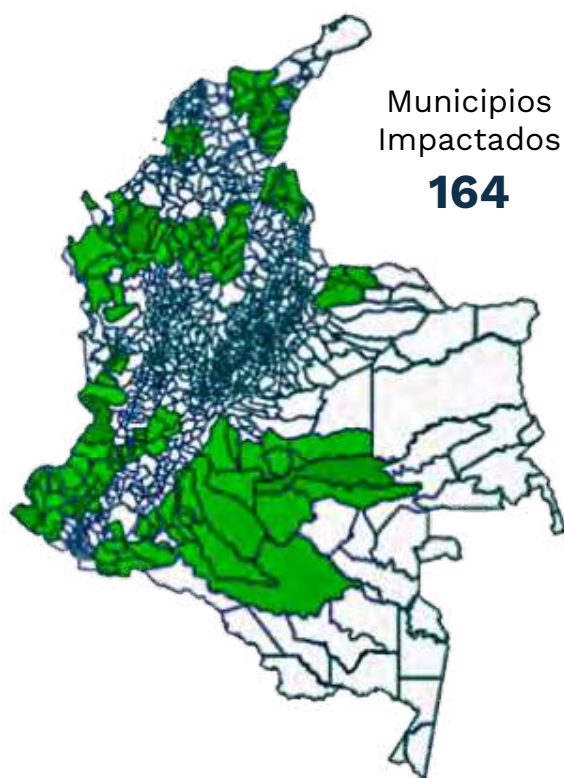
Realiza atención integral de jóvenes entre 14 y 28 años en 98 municipios priorizados, en condiciones de vulnerabilidad y territorios afectados por la violencia. Como resultado, el SENA logró que el 100% de los beneficiarios accedieran a programas de emprendimiento, asociatividad, gestión y colocación de empleo, así como a formación para el trabajo; además, 1.549 jóvenes recibieron orientación

ocupacional y 1.301 se inscribieron en la APE para acceder a nuevas oportunidades laborales, con presencia destacada en Buenaventura, Quibdó, Bogotá y Medellín.

### - Campesinos y campesinas - CampeSENA

A septiembre de 2024, se atendieron 266.110 cupos de formación profesional integral (titulada y complementaria) para campesinas y campesinos con la estrategia CampeSENA (92% de la meta), cerrando el año con una atención de más de 450.000 cupos (160% de la meta). A septiembre de 2025, se atendieron más de 569.000 campesinas y campesinos con programas de formación profesional integral (87,7% de la meta), impactando a 96% de los municipios. Por su parte, la cobertura en los municipios en las Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado fue de 97% y la atención fue de 187.229 cupos.

**Gráfica 1** Cobertura de Formación Profesional Integral CampeSENA 2025 en municipios PDET



**Fuente:** Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

A septiembre de 2025 con la estrategia CampeSENA, más de 70 mil cupos atendidos impactaron a poblaciones vulnerables y grupos étnicos, como se ilustra en la Tabla 4.

**Tabla 4** No. de Cupos atendidos CampeSENA impactaron a población vulnerables y étnicos

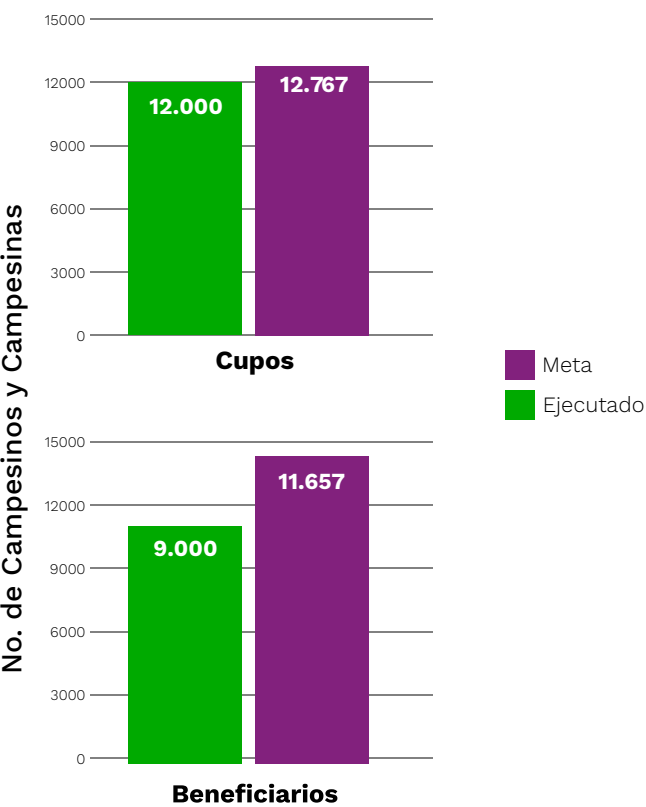
| Tipo de población vulnerable              | Cupos atendidos |
|-------------------------------------------|-----------------|
| Rrom                                      | 1               |
| Sobreviviente minas antipersonales        | 5               |
| Remitidos por el pal                      | 10              |
| Palenqueros                               | 42              |
| Raizales                                  | 62              |
| Adolescente en conflicto con la Ley Penal | 136             |
| INPEC                                     | 303             |
| Soldados campesinos                       | 467             |
| Negro                                     | 766             |
| Adolescente trabajador                    | 3.370           |
| Afrocolombianos                           | 4.054           |
| Tercera edad                              | 5.022           |
| Indígenas                                 | 6.202           |
| Jóvenes vulnerables                       | 22.035          |
| Mujer cabeza de familia                   | 28.172          |
| <b>TOTAL CUPOS ATENDIDOS</b>              | <b>70.647</b>   |

**Fuente:** Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Desde la estrategia CampeSENA, con corte a septiembre de 2025, se han atendido 2.306 cupos, impactado positivamente a personas con discapacidades auditivas, físicas, visual y sordoceguera, quienes desarrollan competencias laborales que les permiten la vinculación en el mercado laboral.

Con la formación especializada para la economía campesina, con corte a diciembre de 2024, se beneficiaron directamente **11.657 campesinas y campesinos** mediante la cofinanciación de 86 proyectos de formación especializada, con una inversión SENA de \$30.645 millones para la atención de 12.767 cupos de formación en agricultura sostenible, comercialización rural, asociatividad y gestión de unidades productivas. Esto se logró en 673 municipios, de los cuales 41 son municipios PDET y 67 municipios Zomac.

**Grafica 2** Ejecución del Programa de Formación Especializada para la Economía Campesina 2024



**Fuente:** Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

La caracterización poblacional reflejó la participación diversa en géneros (58% de mujeres, 41% de hombres y 0,3% de personas no binarias) y la activa presencia de la mujer rural en las formaciones. También se destaca la inclusión de 585 afrocolombianos, 273 indígenas, 73 personas desplazadas por la violencia y 58 personas con discapacidad, consolidando el enfoque diferencial y de inclusión social, quienes con acciones formativas fortalecieron capacidades administrativas, asociativas y organizacionales, promoviendo su integración a cadenas productivas y la sostenibilidad de sus iniciativas.

Desde el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (ECCL), entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, se reconocieron las competencias laborales de 81.188 personas auto caracterizadas como campesinas, de las cuales 31.820 son mujeres (39,2%) y 49.368 hombres (60,8%). Así mismo, en 990 municipios, se emitieron 102.381 certificaciones en acuicultura, agroindustria



de la panela, producción agrícola, cacao y chocolatería, palma de aceite, producción pecuaria, mercadeo y servicios a la salud, entre otras.

**Tabla 5** Datos Poblacionales de las personas auto caracterizadas como campesinas, quienes se beneficiaron del servicio de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

| Tipo población Campesina                       | Personas Certificadas |
|------------------------------------------------|-----------------------|
| Desplazados por la Violencia                   | 4.400                 |
| Afrocolombianos                                | 2.695                 |
| Mujer cabeza de familia                        | 1.706                 |
| Indígenas                                      | 1.546                 |
| Artesanos                                      | 977                   |
| Negritudes                                     | 661                   |
| Desplazados por la violencia cabeza de familia | 561                   |
| Adolescente trabajador                         | 488                   |
| Tercera edad                                   | 473                   |
| Afrocolombianos desplazados por la violencia   | 439                   |
| Jóvenes vulnerables                            | 210                   |
| Raizales                                       | 160                   |
| Abandono o despojo forzado de tierras          | 123                   |

**Fuente:** Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Estrategia de formación campesina-campesino

La estrategia es una fase de una estrategia nacional que fortalece la formación profesional integral y los métodos de extensión productiva, articulando saberes locales y científicos. Se fundamenta en tres pilares: formación técnica especializada en agroecología y producción sostenible, metodologías participativas que reconocen el saber campesino y la creación de redes de apoyo entre comunidades rurales e instructores.

En el 2025, en la implementación de la metodología Campesina a Campesino y Campesino a Campesina, se ha logrado la transferencia de la metodología a 200 instructores en 60 Centros de Formación del SENA y un total 5.040 campesinos formados en el país.

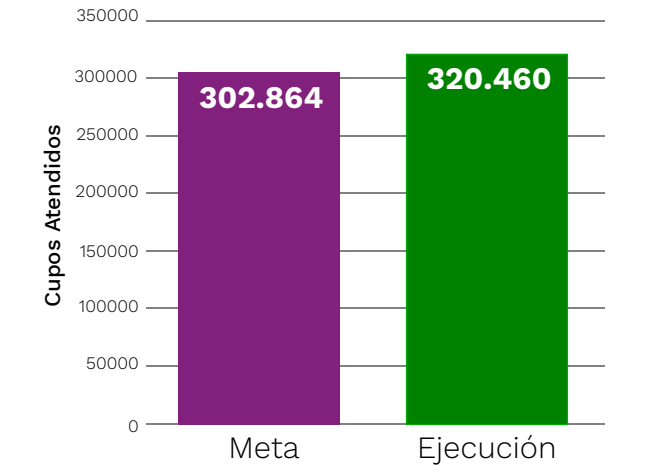


**Foto:** Primer Encuentro Nacional de Agroecología de Campesina a Campesino, Saberes para cuidar la tierra (Agosto 2025 Pitalito, Huila. **Fuente:** SENAComunica)

Apoyo a unidades productivas desde el programa SER

El programa SENA Emprende Rural (SER), presentó un desempeño sobresaliente al cierre 2024, con un 105,8% de ejecución en cupos, reflejando eficiencia y pertinencia en la oferta formativa rural, este proceso enfocado en fortalecer capacidades productivas apoyó la gestión de las estrategias **CampeSENA**, consolidando un modelo integral en el desarrollo de las acciones institucionales, enfocadas en la atención a estas comunidades.

**Gráfica 3** Cupos atendidos desde el Programa SENA Emprende Rural 2024

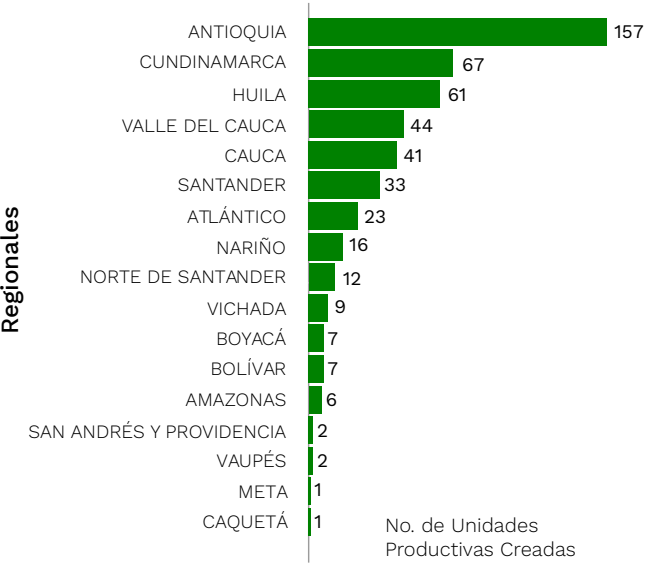


**Fuente:** Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

## Extensionismo productivo

La creación y fortalecimiento de unidades productivas campesinas evidencia un desempeño positivo en las regiones. Mientras algunas regiones concentran esfuerzos en la generación de nuevas unidades productivas, otras han priorizado el fortalecimiento de las ya existentes, garantizando sostenibilidad y mayor impacto en los territorios. Estos avances muestran la capacidad de adaptación de las comunidades y de la estrategia a las particularidades locales, aportando al desarrollo económico y social de las familias campesinas. El cumplimiento en la formulación y consolidación de proyectos reafirma el aporte de la estrategia CampeSENA, por consiguiente, de la entidad, como motor de la economía campesina, con el reto de continuar equilibrando la dinámica de creación y fortalecimiento de unidades productivas para asegurar impactos homogéneos y sostenibles en el país.

**Gráfica 4** Unidades productivas creadas desde la estrategia CampeSENA 2025(SEP)



**Fuente:** Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

## Retos

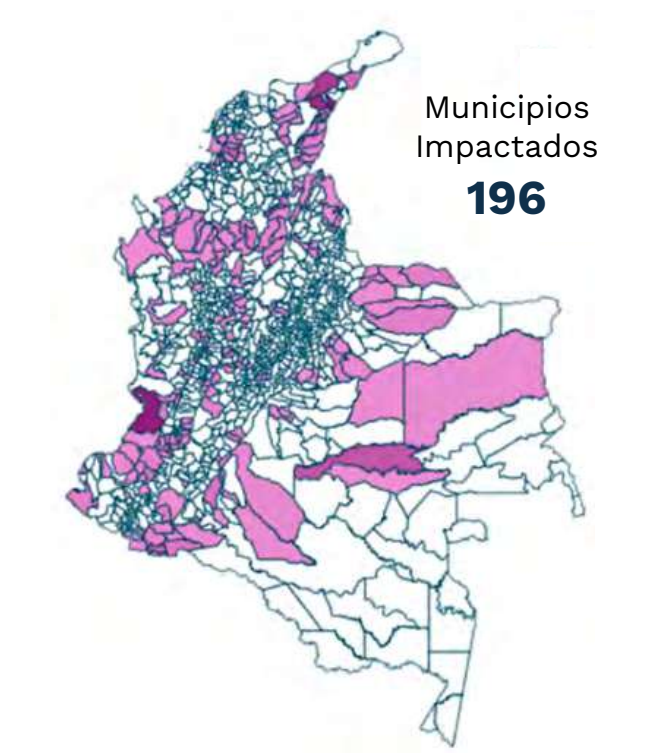
Avanzar en la implementación de metodologías de extensión agroecológica y en la validación del modelo Campesina a Campesino, a nivel nacional, para fortalecer los saberes de la población campesina.

Fortalecer las capacidades productivas, organizativas y comunitarias de los campesinos y las campesinas, a través de la implementación de un modelo nacional de formación y extensión participativa que articula programas del SENA con la metodología Campesina a Campesino y la Investigación Acción Participativa.

## 3.3 Economía Popular

La estrategia Full Popular, con corte a septiembre de 2024, atendió 86.427 cupos de formación profesional integral (titulada y complementaria) para la población de la economía popular, cerrando 2024 con una atención de 137.465 cupos. Con corte a septiembre de 2025, se atendieron 125.622 cupos que impactaron a la población de la economía popular con programas de formación profesional integral (123% de la meta), impactando 109 municipios PDET, con 17.927 cupos, y 196 municipios Zomac, con 24.807 cupos.

**Gráfico 5** Cobertura de Formación Profesional Integral Full Popular 2025 en municipios ZOMAC



**Fuente:** Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Del total de cupos atendidos, más de 35 mil cupos impactaron a poblaciones vulnerables y grupos étnicos, como se ilustra en la tabla 18.

**Tabla 6** No. de Cupos atendidos Full Popular impactaron a población vulnerables y étnicos

| Tipo población vulnerables   | Cupos         |
|------------------------------|---------------|
| Rrom                         | 3             |
| Raizales                     | 119           |
| Soldados campesinos          | 161           |
| Palenqueros                  | 385           |
| Negro                        | 398           |
| Indígenas                    | 1.649         |
| Afrocolombianos              | 2.291         |
| Tercera edad                 | 2.729         |
| Jóvenes vulnerables          | 12.585        |
| Mujer cabeza de familia      | 14.939        |
| <b>TOTAL CUPOS ATENDIDOS</b> | <b>35.259</b> |

**Fuente:** Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

De igual forma, del total de cupos atendidos en el 2025, con corte a septiembre, 1.499 fueron para personas con discapacidades auditivas, físicas, visual, sordoceguera, entre otras, generando competencias laborales que les permitan la vinculación en el mercado laboral.

Con respecto al proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, se logró la certificación de competencias laborales de 40.152 personas de la economía popular, de las cuales 15.521 son hombres (38,7%) y 24.631 mujeres (%). Las 49.662 certificaciones emitidas se concentraron en los sectores de gestión administrativa, mercadeo, servicios ambientales, servicios a la salud, procesamiento de alimentos y artesanías.

**Retos**

Fortalecer la economía popular mediante una articulación institucional e interinstitucional efectiva que permita reconocer y atender sus necesidades reales en los territorios, proyectando planes operativos regionales pertinentes.

Impulsar la asociatividad, la innovación y el aumento de la productividad e ingresos de las comunidades de economía popular a nivel nacional. Gestionar la participación efectiva en compras públicas, mediante capacitación, registro y consolidación como proveedores del Estado, dirigiendo a estas comunidades.

No todos los oficios pertenecientes a la economía popular están formalmente reconocidos, lo que dificulta la construcción de normas de competencia laboral pertinentes para estas actividades, principalmente los oficios ancestrales.

Uno de los principales desafíos es la disponibilidad de tiempo por parte de los participantes, ya que muchos vinculados a la economía popular enfrentan jornadas laborales extensas e inestables, lo que en muchos casos les impide contar con el espacio necesario para participar en los procesos de evaluación, llegando incluso a desmotivarlos ante la percepción de que no pueden cumplir con los requerimientos establecidos.

**Full popular apoya con oportunidades**

Para la vigencia 2024, el SENA logró un desempeño sobresaliente en la ejecución de la estrategia Full Popular. La Entidad superó las metas anuales en sus principales líneas de acción:

- Formación Profesional Integral (cupos atendidos), ejecución de más de 137.000 cupos.
- En emprendimiento se superó la meta en más de 28.000 personas atendidas. Por otro lado, se crearon 63 empresas en Economía Popular a través del Fondo Emprender, alcanzando un cumplimiento de meta del 116%, generando 108 empleos potenciales a través de estas empresas.
- En lo referente a la evaluación y certificación de competencias laborales, el SENA logró niveles de más del 103% de cumplimiento en las certificaciones de competencias laborales, logrando expedir más de 32.000 certificaciones de competencias para la estrategia Full Popular.



Los niveles de ejecución y cumplimiento con corte a septiembre de 2025 son:

- En **Formación Profesional Integral** (cupos atendidos), el SENA superó la meta planteada para el 2025, con una ejecución de alrededor de 125.000 cupos.
- En emprendimiento se superó la meta en más de 30.000 personas.
- En Competencias Laborales, el SENA expidió más de 30.400 certificaciones de competencias para la estrategia Full Popular, acercándose a la meta de 31.221 certificaciones expedidas en 2025.

### 3.4 Buscadores de empleo

En la APE se registraron 30.917 nuevas empresas para hacer uso de los servicios que oferta el SENA en materia de intermediación laboral y publicar las vacantes que tenían disponibles.

Gracias a la articulación con el sector empresarial, se logró la publicación de 981.645 vacantes por el aplicativo virtual de intermediación laboral de la APE y 597.557 colocaciones, contribuyendo con la inserción laboral de las personas. **Del total de colocaciones, se destacan:** 116.208 de poblaciones vulnerables, 280.216 de mujeres, 313.774 de egresados SENA y 235.262 de jóvenes.

Mediante la gestión adelantada por la Agencia Transnacional en el relacionamiento con empresas extranjeras, **se logró la ubicación de 1.828 colombianos en Canadá, España, Alemania e Irlanda, en ocupaciones como** peón agrícola, salvavidas, albañil, techador, mecánico de motores diésel, electricista, podador árboles, silvicultura, médico de urgencias, enfermero y auxiliar de enfermería.

También, se resalta el hecho de que **1.308.426 personas, de las cuales 706.042 fueron mujeres y 116.208 de poblaciones vulnerables recibieron orientación ocupacional** en cómo hacer una hoja de vida, consejos para entrevista laboral, redes



efectivas para la búsqueda de empleo, habilidades blandas, imagen y marca persona, entre otros. Esto, con el objetivo de fortalecer su perfil profesional y brindar herramientas para desempeñarse mejor en un proceso de entrevista laboral.

Gracias al *Chatbot*, MARIAPE, asistente virtual automatizado de apoyo al proceso de intermediación laboral para la atención, asesoría y orientación a los usuarios buscadores de empleo y empresarios, se atendieron 79.010 solicitudes, entregando respuestas inmediatas a través de un Bot, en un primer nivel, y realizando el traspaso de preguntas a un orientador ocupacional, en segundo nivel, para brindar apoyo en el restablecimiento de contraseñas, postulación a vacantes, soporte de documentos y publicación de vacantes, entre otros.

Se realizaron 108 encuentros empresariales para promocionar los servicios de la APE. Así mismo en la búsqueda de generar espacios que permitan el contacto organizado entre las empresas y los buscadores de empleo, se realizaron 388 ferias y micro ferias de empleo regionales, en todo el país logrando 17.761 colocaciones.

Ferias nacionales que se destacan:

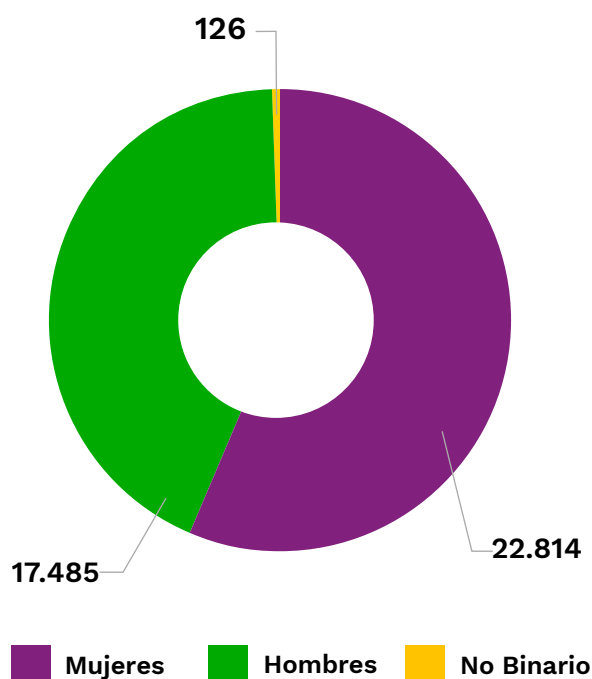
- Expoempleo SENA nacional 2024
- Expoempleo SENA Mujer 2025
- Feria de servicios para víctimas de la violencia, el 9 de abril 2025
- Feria de servicios el Día de la Afrocolombianidad, el 21 de mayo 2025
- Expoempleo Egresado SENA, en julio de 2025
- Expoempleo SENA Joven, en agosto de 2025

## Principales retos

-Rediseño del portal web, aplicativo transaccional e implementación del test de orientación ocupacional de la Agencia Pública de Empleo.

A través del Programa de Formación Continua Especializada se cofinanciaron 40 proyectos a organizaciones aportantes a parafiscales, en los cuales se atendieron 40.425 cupos de formación para trabajadores en 338 acciones de formación; en el que 56% fueron mujeres, el 43% hombres y el 0,3% otro, como se evidencia en la gráfica 12. Así mismo se identificó que 27% fueron jóvenes, 66% mayores de 28 años y 8% mayores de 56 años.

**Grafica 6** Cupos atendidos del Programa de Formación Continua Especializada por identidad de Género



**Fuente:** Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

## 3.5 Cooperantes (nacionales e internacionales)

### Convenios de cooperación ejecutados

Durante este periodo, el SENA fortaleció su política de internacionalización mediante el intercambio de conocimientos y tecnologías, gestionando 28 convenios, memorandos de entendimiento y cartas de intención con cooperantes de 14 países: Alemania, Chile, China, Cuba, España, Estados Unidos, Irlanda, Italia, México, Países Bajos, Perú, Suiza, Uruguay y Venezuela.

Entre las alianzas más relevantes se destacan:

- Ministerio de Educación de Cuba y Embajada de Cuba en Colombia
- Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado Querétaro – ICATEQ (México)
- AFOS Stiftung für Unternehmerische Entwicklungszusammenarbeit (Alemania)
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)
- Programa Mundial de Alimentos (ONU)
- Universidad Politécnica de Tecnología Electrónica de Chongqing – CQUET (China)
- TÜV Rheinland Akademie (Chile)
- U.S. Soybean Export Council – USSEC (Estados Unidos)
- Fondazione Albero della Vita (Italia)
- Swissaid – Fundación Suiza de Cooperación al Desarrollo
- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional – OIT/CINTERFOR

Estas alianzas han permitido impulsar proyectos de formación, transferencia tecnológica, innovación y cooperación internacional, fortaleciendo la competitividad y el desarrollo del talento humano en Colombia.

## Resultados obtenidos (transferencia de tecnología, recursos movilizados)

Durante este periodo, el SENA consolidó su estrategia de cooperación nacional e internacional para elevar la calidad de la formación profesional y generar oportunidades de desarrollo global para aprendices, instructores y personal administrativo. Las acciones se orientaron al fortalecimiento de competencias técnicas, lingüísticas, investigativas e inclusivas, mediante alianzas estratégicas con entidades de alto impacto.

### Principales Actividades de Formación:

- Inclusión y atención a personas con discapacidad visual, promoviendo entornos educativos accesibles.
- Capacitación técnica en Agricultura Tropical, impulsando la innovación en el sector agropecuario.
- Economía Circular y Empleos Verdes, fomentando prácticas sostenibles y competitivas.



- Formación en idioma alemán, fortaleciendo el bilingüismo y la internacionalización.

### Impacto de las Acciones de formación:

- Desarrollo de competencias técnicas, investigativas, lingüísticas e inclusivas en instructores y aprendices.
- Promoción del bilingüismo y la internacionalización en la formación profesional.
- Inclusión efectiva de poblaciones con discapacidad en procesos educativos.
- Articulación con actores estratégicos en agricultura, economía circular y cooperación internacional.

### Principales actividades de Movilidad Internacional:

Se realizaron 395 movilizaciones internacionales, beneficiando principalmente a aprendices, instructores y personal administrativo mediante:

- Visitas técnicas a empresas y aliados estratégicos para seguimiento y fortalecimiento de procesos.
- Talleres de motivación y bienestar, promoviendo integración y desarrollo personal.
- Participación en ferias y eventos empresariales e institucionales.
- Capacitaciones especializadas en innovación, emprendimiento y habilidades técnicas.

### Logros Estratégicos de las movilidades:

- Fortalecimiento de la economía campesina mediante innovación y transferencia tecnológica.
- Ampliación del programa de bilingüismo, mejorando la competitividad laboral.
- Cualificación del talento humano, elevando estándares de formación.
- Impulso al desarrollo institucional con metodologías innovadoras.
- Promoción del intercambio de saberes



y culturas, consolidando la cooperación internacional.

- Formación profesional integral alineada al mercado, potenciando la empleabilidad.

Estas acciones han permitido posicionar al SENA como referente en formación profesional con enfoque global, fortaleciendo sectores estratégicos y el perfil competitivo de la fuerza laboral colombiana.

## Ejemplos de movilidad (internas nacionales e internacionales)

El SENA ha intensificado sus acciones de movilidad internacional, promoviendo el intercambio académico, técnico y cultural con instituciones de América, Europa y el Caribe. Estas experiencias han fortalecido la formación profesional integral de aprendices, docentes y directivos, consolidando el posicionamiento global de la entidad.

### Movilidad Internacional Saliente

**Chile – SNA EDUCA:** 19 aprendices del SENA participaron en una movilidad académica en liceos agrícolas chilenos, explorando buenas prácticas en producción agropecuaria, vitivinicultura, cultivos especializados y sistemas de riego. Esta experiencia fortaleció sus competencias técnicas y visión internacional del sector agrícola.

**España – BID y Proyecto Cuidados:** Funcionarios del SENA visitaron Madrid, San Sebastián y Segovia para conocer modelos europeos de atención a adultos mayores. La misión, en el marco del proyecto BID-SENA, permitió fortalecer capacidades en formación de cuidadores y articulación internacional en temas de envejecimiento digno.

**República Dominicana – INFOTEP:** 20 aprendices de cinco regionales participaron en una visita técnica al INFOTEP y al Hotel Lopesan, donde se capacitaron en hotelería, gastronomía, barismo, animación turística y primeros auxilios, promoviendo el intercambio de buenas prácticas en el sector turístico.

**Estados Unidos – Community College Initiative (CCI):** Cinco aprendices culminaron una estancia académica de 10



meses en reconocidos Community Colleges, fortaleciendo competencias en software, medio ambiente, multimedia, calidad y agroindustria. Además, participaron en actividades de liderazgo, voluntariado y diálogo intercultural.

**Japon – Exposaka 2025:** En el marco de Expo Osaka 2025, el SENA logró con éxito la movilización de 21 aprendices pertenecientes a las regionales Amazonas, Guajira, Huila, Cauca, Valle y Cesar. Los aprendices, en compañía de instructores y personal administrativo, presentaron proyectos que reflejan la cultura, la historia, la innovación y los avances de Colombia y del SENA, dejando en alto el nombre de la institución y consolidando su compromiso con la formación de calidad y la proyección internacional del talento colombiano.

### Movilidad Internacional Entrante

**Chile – SNA EDUCA:** Una delegación de directivos, docentes y estudiantes de cuatro liceos agrícolas visitó diez centros de formación del SENA en Cundinamarca. La experiencia permitió conocer la oferta formativa, compartir buenas prácticas y estrechar lazos de cooperación técnica y educativa.

**Bonaire – Instituto MBO:** 16 docentes y estudiantes visitaron ocho centros de formación en Bogotá, participando en intercambios técnicos y culturales. Se destacó el trabajo colaborativo en diseño y desarrollo de software entre aprendices del SENA y estudiantes visitantes.

**Francia – Liceos Agrícolas:** Tres estudiantes franceses realizan pasantías de investigación en centros del SENA en Gaira y Mosquera, enfocadas en el sector agrícola y ambiental. Esta iniciativa, en el marco del acuerdo con el Ministerio de Agricultura de Francia, promueve el intercambio académico y la cooperación bilateral.

## Impacto de la Movilidad Internacional

- Fortalecimiento de competencias técnicas en sectores estratégicos como agroindustria, hotelería, tecnología y cuidado.
- Promoción de la internacionalización de la formación profesional integral.
- Consolidación de redes de cooperación académica y técnica con instituciones de alto nivel.
- Enriquecimiento cultural y desarrollo de habilidades globales en aprendices y funcionarios.

El SENA reafirma su compromiso con una educación de calidad, inclusiva y conectada con el mundo, generando oportunidades transformadoras para sus comunidades educativas.

## Retos para fortalecer cooperación internacional

- Ampliar y diversificar las alianzas estratégicas:
  - Consolidar convenios con nuevos países y organismos multilaterales, especialmente en áreas de innovación tecnológica, formación dual y economía verde.
  - Fortalecer la cooperación Sur-Sur en articulación con la Cancillería y la Agencia Presidencial de Cooperación (APC) para proyectos regionales.

- Impulsar la transferencia tecnológica y digitalización:

- Garantizar la modernización de ambientes de aprendizaje mediante acuerdos que faciliten acceso a tecnologías de punta (Industria 4.0, automatización, inteligencia artificial).
- Implementar estrategias de transformación digital en la formación profesional integral para responder a las demandas globales.

- Promover movilidad internacional:

- Incrementar las oportunidades de pasantías, intercambios y formación dual para aprendices e instructores en países aliados.

El SENA continúa apostando por una formación profesional integral, innovadora y conectada con los desafíos globales, reafirmando su compromiso con el desarrollo sostenible, la equidad y la excelencia educativa.

## 3.6 Egresados y egresadas

Entre octubre de 2024 y septiembre de 2025, la agencia Pública de Empleo, en articulación con Dirección Formación Profesional desarrollaron e implementaron estrategias para la atención de los egresados SENA. La Agencia Pública de Empleo **brindó orientación ocupacional a 565.133 egresados**, fortaleciendo habilidades blandas y herramientas que les permiten la inserción al mercado laboral, reflejándose en 311.549 colocaciones, de las cuales 310.634 se han generado en el sector productivo colombiano, y 960 colocaciones en el mercado laboral internacional, siendo España uno de los principales países que requieren el perfil del egresado SENA.

En las jornadas realizadas en los centros de formación se logró la inscripción de 196.179 egresados interesados en los servicios de orientación ocupacional e intermediación laboral.

En julio de 2025, en la Feria Nacional de Egresados SENA contó con 1.363 empresas participantes, 17.301 vacantes ofertadas y 28.742 postulaciones.

Uno de los retos para 2026 es realizar la atención de 100% de los egresados SENA, mejoras en las colocaciones en el mercado laboral colombiano y divulgar en la Agencia Trasnacional los perfiles de los egresados.

## Principales retos

Rediseño del portal web, aplicativo transaccional e implementación del test de orientación ocupacional de la Agencia Pública de Empleo.

## 3.7 Emprendedores

### Número de proyectos de emprendimiento apoyados.

De octubre de 2024 a septiembre de 2025 se apoyaron 1.575 iniciativas productivas en todo el país mediante las convocatorias del Fondo Emprender, promoviendo la creación y el fortalecimiento de unidades productivas individuales y asociativas. Estas acciones se enmarcan en la política del PND 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, que impulsa la economía campesina y popular, así como el trabajo digno. Las iniciativas apoyadas permitirán generar 4.188 oportunidades de trabajo autónomo y sostenible, con presencia en los 32 departamentos, contribuyendo a la dinamización productiva y social de los territorios rurales y urbanos.

## Recursos invertidos y resultados destacados.

Durante la vigencia, el SENA destinó \$131.300 millones en capital semilla no reembolsable para impulsar las iniciativas productivas aprobadas por el Fondo Emprender. Los resultados reflejan un avance significativo en la transformación de economías locales, especialmente rurales, mediante procesos que fortalecen la producción, comercialización y asociatividad de los actores de la economía popular. Se destacan experiencias lideradas por jóvenes, mujeres y comunidades campesinas que incorporan prácticas sostenibles y de valor agregado, generando ingresos estables y encadenamientos territoriales que contribuyen al desarrollo inclusivo.

## Retos para consolidar empresas creadas

Los principales retos identificados se relacionan con la sostenibilidad de las iniciativas, la diversificación de mercados y el fortalecimiento de las capacidades administrativas, financieras y digitales de los emprendedores y colectivos beneficiarios. También persisten desafíos asociados al acceso a infraestructura, conectividad y servicios de apoyo para la productividad rural. Se requiere fortalecer los mecanismos de acompañamiento posterior a la financiación, impulsar estrategias de asociatividad y cooperación territorial, y consolidar redes colaborativas que aseguren la permanencia de los proyectos en el tiempo.

## Sectores productivos involucrados

Las iniciativas apoyadas abarcan diversos sectores económicos. Predominan agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (828 proyectos), seguidos por industrias manufactureras (366), servicios de alimentación y alojamiento (130) y actividades de comercio local (69). Esta diversidad refleja la vocación productiva de las regiones y el papel del Fondo Emprender en la dinamización de la economía popular, campesina y comunitaria. Los resultados muestran un crecimiento en procesos rurales sostenibles y un avance en la incorporación de saberes locales en la producción y transformación.







## Ejemplos de emprendimientos destacados

Durante el periodo octubre 2024 – septiembre 2025 se destacan experiencias representativas de los territorios con mayor dinamismo productivo. El departamento del Huila, con 177 iniciativas apoyadas, lidera los resultados con procesos en agroindustria, alimentos y turismo comunitario, impulsando la transformación rural y la participación de mujeres en unidades productivas.

En Antioquia, con 156 iniciativas, predominan los sectores agrícola y pecuario, junto con procesos de café, ganadería y producción hortícola sostenible que promueven encadenamientos territoriales. El Santander concentra 126 iniciativas, destacándose Santuario de Cacao y Centro Agroturístico, que articula producción, transformación y turismo rural. El Valle del Cauca, con 112 iniciativas, evidencia avances en actividades agropecuarias y de servicios.

Finalmente, Boyacá, con 101 iniciativas, se consolida como referente en producción agroecológica, transformación de lácteos y cultivos de papa y hortalizas, fortaleciendo la economía campesina.

Estos casos reflejan el alcance territorial del Fondo Emprender que impulsa la generación

de ingresos, la economía popular y el trabajo colectivo como motores de desarrollo sostenible e inclusión social en Colombia

## 3.8 Empresas

Durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, el SENA, mediante la Unidad de Atención Integral al Empresario (UAIE), ejecutó acciones de relacionamiento con 55.129 empresas a nivel nacional. Estas gestiones se centraron en la socialización del portafolio institucional de servicios, promoviendo la articulación entre la formación profesional, la intermediación laboral, la certificación de competencias laborales y el contrato de aprendizaje.

El fortalecimiento de estos vínculos con el sector productivo ha contribuido a mejorar la competitividad, la empleabilidad y la productividad nacional, reafirmando el papel del SENA como aliado estratégico en la formación del talento humano y el desarrollo económico sostenible.

### Principales servicios ofertados (formación, certificación, otros)

El SENA ofrece un portafolio integral de servicios empresariales, orientado a fortalecer las capacidades técnicas, productivas y de innovación del sector empresarial. Durante la vigencia, se gestionaron solicitudes correspondientes a:

**-Contrato De Aprendizaje:** 34.560

**-Formación Profesional:** 28.171

**-APE:** 19.361

**-Certificación** Por Competencias Laborales: 5.508

Estos servicios promueven la cualificación del talento humano, la inserción laboral y la adopción de buenas prácticas empresariales, con un enfoque en la formación para el trabajo digno, la productividad y la inclusión social. La UAIE mantuvo un acompañamiento permanente para garantizar la calidad y oportunidad en la atención a las empresas de todos los sectores económicos.



## Ejemplos para destacar

Fortalecimiento de la relación entre el SENA y el sector productivo es fundamental para impulsar el desarrollo económico y la formación de talento en Colombia.

Empresas como Atento, Tiendas D1, y Crepes & Waffles demuestran un fuerte compromiso al vincular aprendices SENA mediante el contrato de aprendizaje. Estas organizaciones ven la formación no como una obligación, sino como una oportunidad estratégica de crecimiento mutuo, valorando a los aprendices como fuente de innovación, disciplina y proyección profesional.

La colaboración entre el SENA y estas empresas crea entornos reales de aprendizaje donde los jóvenes aplican conocimientos y desarrollan competencias técnicas y habilidades blandas.

**-Atento** ofrece programas que integran a aprendices en servicio al cliente y gestión administrativa, con el apoyo de tutores expertos.

**-D1** enfoca la formación práctica en áreas operativas y logísticas, reconociendo el compromiso y la adaptabilidad de los aprendices como “el mejor talento”.

**-Crepes & Waffles** promueve la inclusión de género y el desarrollo laboral femenino en el sector gastronómico.

## Retos

Para consolidar la relación con el sector productivo, el SENA reconoce los siguientes desafíos:

- Fortalecer la articulación interinstitucional y la confianza empresarial, garantizando la pertinencia de la formación frente a las demandas del mercado laboral.
- Acompañar la implementación del nuevo marco del contrato de aprendizaje laboral especial y a término fijo, brindando orientación técnica y pedagógica que mantenga su carácter formativo.
- Ampliar la cobertura del servicio empresarial en territorios rurales y regiones con menor acceso a oferta institucional.



- Mitigar los impactos derivados de la laboralización del contrato de aprendizaje, mediante estrategias de acompañamiento y diálogo con los sectores productivos.

Estos retos orientan la acción institucional hacia un modelo de relacionamiento más inclusivo, productivo y sostenible, en coherencia con la política de empleo y emprendimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

### 3.9 Víctimas del conflicto armado

Se ha brindado orientación ocupacional a 302.732 víctimas de la violencia, desagregadas así: 289.635 personas desplazadas por la violencia, y 13.097 víctimas de otros hechos victimizantes, de los cuales 178.762 mujeres para un 59% y 123.970 hombres correspondiente al 41%. Esta orientación busca brindarles herramientas para fortalecer su perfil laboral y de esta manera promover su ingreso al mercado de trabajo.

A través de la articulación con el sector empresarial y la intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo, se ha logrado la generación de 78.236 colocaciones para víctimas de la violencia, desagregadas así: 73.814 personas desplazadas por la violencia, y 4.449 víctimas de otros hechos victimizantes, de los cuales 38.846 mujeres y 39.417 hombres.

Para brindar el servicio de formación, se desarrollaron diferentes estrategias con enfoque diferencial como son: la estrategia de acceso preferente a la formación titulada, jornadas de divulgación de oferta, flexibilización de horarios, calendarios, entre otras.

Entre octubre de 2024 y septiembre de 2025, se han brindado 1.398.954 cupos a víctimas de la violencia, desagregados así: 1.339.293 personas desplazadas por la violencia, y, 59.661 víctimas de otros hechos victimizantes. De este gran total son 881.591 mujeres, para un 63% y con un porcentaje del 37% representados en 514.870 hombres y 2.493 no binarios con un 0.01%.



Adicionalmente, se formularon 2.964 planes de negocio desagregados así: 2.194 personas desplazadas por la violencia, 395 afrocolombianos desplazados, 196 indígenas desplazados y 179 formulados por personas con discapacidad desplazadas. De este gran total 2.300 son mujeres (78%), 663 son hombres (22%) y 1 no binarios (0.1%).

Asimismo, se crearon 1.665 unidades productivas, desagregados así: 1.204 personas desplazadas por la violencia, 230 afrocolombianos desplazados, 125 indígenas desplazados y 106 unidades productivas creadas por personas con discapacidad desplazadas. De este gran total 1.288 son mujeres (77%), 375 son hombres (23%) y 2 no binario (0.1%).

De otra parte y con el fin de fortalecer la atención brindada a la población víctima de la Violencia por el conflicto armado, la entidad viene implementando la Ruta de Atención para la Población víctima del Conflicto Armado, cuyo objetivo es: Articular con las áreas misionales del SENA mecanismos de atención diferencial, integral e incluyente, que faciliten el acceso a los programas de orientación ocupacional, intermediación



laboral, formación profesional integral, certificación de competencias laborales, emprendimiento y demás servicios institucionales de la entidad, con el fin de fortalecer las competencias para la empleabilidad de la población víctima de la violencia por el conflicto armado ya sea individual o colectivamente; promoviendo el acceso efectivo a oportunidades de generación de ingresos y aportando a su reparación integral, conforme a las políticas públicas de atención a víctimas y el Plan Nacional de Desarrollo

Principal Reto 2026, Implementación a nivel nacional de la Ruta de Atención a Población Víctima de la Violencia.

### 3.10 Personas certificadas por competencias laborales

-Del 1 de octubre de 2024 al 30 de septiembre de 2025, el SENA certificó a más de 199.000 personas, con más de 257.000 certificaciones emitidas. Se atendieron trabajadores del sector productivo, así como personas con experiencia empírica

o formación no formal, reconociendo sus saberes adquiridos en el ejercicio laboral.

Una parte significativa de las personas certificados pertenece a poblaciones con barreras de acceso al empleo, como mujeres cabeza de familia, personas desplazadas, campesinos, trabajadores informales, afrocolombianos, indígenas y personas en proceso de reintegración o privadas de la libertad. Este proceso fortalece su reconocimiento en el mercado laboral y destaca la participación de sectores claves como agroindustria, construcción, comercio, salud y economía popular.

#### Territorios impactados

En este periodo, el proceso de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales alcanzó una cobertura nacional sin precedentes, con presencia en 1.087 municipios del país, incluyendo zonas rurales, de difícil acceso y con presencia de poblaciones priorizadas. Esto ha sido posible gracias a la implementación de estrategias como el lanzamiento de ofertas nacionales, uso de herramientas digitales, articulación con direcciones regionales y la operación flexible de los Centros de Formación del SENA.

Igualmente, se avanzó en la internacionalización del proceso de la oferta de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, con atención a población colombiana en el exterior, mediante convocatorias desarrolladas en países como Japón, Canadá, España y Chile, fortaleciendo la presencia institucional del SENA y ampliando el alcance del proceso más allá de las fronteras nacionales. El impacto territorial se traduce en mayor equidad en el acceso a la certificación, contribuyendo a que más personas reconozcan sus saberes sin necesidad de migrar a centros urbanos o incurrir en costos elevados.

#### Retos

A pesar de haber llegado a más de 1.000 municipios de Colombia, aún persisten retos logísticos, tecnológicos y operativos para garantizar acceso equitativo especialmente en zonas rurales con baja conectividad o con débil presencia institucional.



Con los cambios en el mundo laboral y la aparición de nuevos oficios, el proceso Evaluación y Certificación de Competencias Laborales debe fortalecer y actualizar su banco de instrumentos, incorporando competencias y habilidades claves para responder a las necesidades actuales de los sectores productivos.

Garantizar que el servicio misional del proceso sea reconocido como una herramienta efectiva para el cierre de brechas, el desarrollo del talento humano y el fortalecimiento del trabajo decente, asegurando su integración en programas interinstitucionales, marcos normativos y estrategias territoriales lideradas por el Gobierno Nacional.

### 3.11. Servidores públicos

Durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre al 31 diciembre de 2024, se ejecutaron acciones formativas mediante contrato con la Universidad de La Sabana y convenios con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), F&C Consultores y proveedores internos del SENA. Como resultado, se asignaron 3.327 cupos de formación, con una

participación efectiva de 2.233 funcionarios, alcanzando la meta establecida para dicha vigencia. De enero a septiembre del 2025, se otorgaron 2.738 cupos, beneficiando a 2.121 funcionarios.

Las acciones formativas han contribuido al fortalecimiento de competencias en áreas estratégicas como contratación estatal, gestión financiera, servicio al ciudadano, liderazgo, innovación y uso de herramientas tecnológicas. Estos procesos han impactado positivamente en la eficiencia institucional, la transparencia en la gestión pública y el fortalecimiento de la confianza ciudadana, pilares fundamentales del ejercicio de rendición de cuentas.

#### Horarios Flexibles

Para el periodo de octubre 2024 a septiembre de 2025, 155 funcionarios han accedido a la estrategia de horario flexible. Esta modalidad busca facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal, especialmente para servidores con condiciones de salud, estudio, cuidadores, mujeres gestantes, entre otros.

#### Teletrabajo

El SENA consolidó la implementación del teletrabajo como una estrategia clave de modernización laboral y fortalecimiento del salario emocional. Como resultado de esta gestión, se autorizaron 204 teletrabajadores en todo el país, incluyendo dos casos de personas con discapacidad. Estos avances evidencian el compromiso institucional con la transformación digital, la inclusión laboral y la mejora de las condiciones de trabajo.

#### Bienestar Social e Incentivos

Durante el periodo objeto de la rendición de cuentas, se alcanzaron importantes resultados a nivel nacional en el marco de la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos, destacándose los siguientes:

- Para 2024, se logró el cumplimiento del 101% en la meta establecida para el Plan de Bienestar, al otorgar 182.090 beneficios a funcionarios y sus familiares beneficiarios en todo el país.



- Durante el 2025 se realizó una Inversión total de \$8.605.649.965 para el desarrollo de eventos de integración de alto impacto como los Juegos Deportivos Nacionales y el Encuentro Nacional Cultural, con una participación de 2.338 servidores públicos provenientes de las 33 regionales del país.

Entre el 14 y el 19 de julio de 2025, se llevó a cabo la Semana de la Confraternidad, una jornada institucional de integración y bienestar que convocó a los 9.597 servidores públicos de la entidad, con una inversión total de \$10.235.104.856.

Para el 2024, se otorgaron un total de 162.605 beneficios en bienestar a funcionarios y sus familiares, distribuidos en tres programas clave:

- 43.648 beneficios enmarcados en el programa deportivo.
- 36.987 beneficios en el programa recreativo.
- 81.970 beneficios en el programa cultural y artístico.

Para el fortalecimiento del bienestar laboral de funcionarios, durante el 2024, se realizó una Inversión de \$43.179.368.660. De este total, \$38.375.544.332 fueron asignados a las 33 regionales del país para la ejecución de los planes de bienestar social e incentivos, garantizando la cobertura nacional y la atención integral de las necesidades del talento humano. Adicionalmente, se destinaron \$4.803.824.328 para la contratación de servicios personales, incluyendo apoyos administrativos y entrenadores, lo que permitió robustecer la capacidad operativa de las actividades de bienestar y asegurar su adecuada implementación.

**Auxilios educativos para empleados públicos:** en el periodo comprendido de octubre a diciembre de 2024, se beneficiaron 7.019 funcionarios, con una inversión total de \$6.408.480.000. Durante 2025 se beneficiaron 1.788 funcionarios, con una inversión de \$2.309.866.059.

**Apoyos educativos para trabajadores oficiales:** En el periodo de octubre a diciembre de 2024, se otorgaron a 1.623 beneficiarios, con una inversión de \$3.415.490.005. Para el 2025, se han otorgado a 1.010 beneficiarios, con una inversión de \$2.328.406.968.

**Tabla 7.** Ejecución estímulos educativos

| Periodo                           | Valor ejecutado<br>Funcionamiento: | Valor ejecutado<br>Inversión: |
|-----------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| OCTUBRE                           | \$260.691.808                      | \$3.878.558.759,43            |
| NOVIEMBRE                         | \$264.746.208                      | \$3.921.468.457,43            |
| DICIEMBRE<br>(cierre de vigencia) | \$281.738.817                      | \$3.940.695.709,43            |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>\$807.176.833</b>               | <b>\$11.740.722.926</b>       |

**Fuente:** Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

### Concurso de méritos

Como resultado de la articulación entre el SENA y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), se avanzó significativamente en el proceso de planeación y ejecución del nuevo concurso de méritos para proveer vacantes definitivas de carrera administrativa. A partir del 31 de diciembre de 2024 con la expedición del Acuerdo 207 de 2024 se formalizó el inicio del proceso.

El 29 de agosto de 2025, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) expidió el Acuerdo No. 17 de 2025, modificadorio del acuerdo No. 207 de 2024, dando paso a la fase de inscripciones del Proceso de Selección No. 2669 SENA 4. Esta convocatoria contempla la provisión de 1.801 vacantes en todo el país, incluyendo cargos no provistos en la planta de personal y nuevos cargos creados para atender retos estratégicos en áreas como SENNOVA, AGROSENA y Bilingüismo. Actualmente, el proceso se encuentra en la fase de inscripción, que contempla fechas diferenciadas para los procesos de ascenso y concurso abierto. La inscripción en modalidad de ascenso se desarrolló entre el 8 y el 26 de septiembre y próximamente se iniciará la inscripción para el concurso abierto.



## Provisión del Talento Humano

Con corte al 30 de septiembre del 2025, de los 11.057 empleos que conforman la planta global de personal de la entidad, se identificaron 9.610 empleos provistos, es decir que, 1.447 se encuentran en vacancia. Esto representa un porcentaje de ocupación del 86,9 % de la planta de personal.

### 1. Concurso de méritos

El SENA y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) suscribieron el Acuerdo No. 207 del 31 de diciembre de 2024, mediante el cual se dio inicio al Proceso de Selección No. 2669 – SENA 4, en el que se ofertaron 1.801 vacantes. Posteriormente, la CNSC, a través del Acuerdo No. 17 del 29 de agosto de 2025, modificó el Acuerdo inicial de Convocatoria.

En el marco del Concurso Proceso de Selección No. 2669 – **SENA 4**, se han desarrollado las siguientes actividades:

**a. Publicación y divulgación del proceso de selección:**

La CNSC adelantó siete (7) eventos presenciales de socialización en distintas regiones del país (Barranquilla, Boyacá, Bucaramanga, Cali, Medellín, Neiva y Bogotá D.C.), realizados entre el 13 de febrero y el 27 de marzo de 2025.

**b. Conversatorio institucional:**

En marzo del presente año, la Entidad realizó el Conversatorio “Aspectos Relacionados con la Convocatoria 2669 SENA 4” de manera bimodal, la cual contó con más de 2.000 participantes, en la que se informó lo relacionado con el nuevo concurso de méritos para proveer las vacantes definitivas y se resolvieron inquietudes de los participantes.

**c. Inscripciones – Concurso de ascenso:**

Las inscripciones para el concurso (Proceso de Selección No. 2669 – SENA 4) para ascenso, dirigido a servidores públicos en carrera administrativa del SENA, se realizaron entre el 8 y el 26 de septiembre de 2025.

**d. Inscripciones – Concurso abierto:**

Las inscripciones para el concurso (Proceso de Selección No. 2669 – SENA 4) abierto, se realizarán entre el 27 de octubre al 28 de noviembre de 2025.

### 2. Encargos

La Entidad ha impulsado las siguientes convocatorias de encargos a nivel nacional:

**Tabla 8.** Ejecución estímulos educativos

| Convocatoria         | Cargos ofertados | Empleos provistos | En proceso | Desiertos    | Retirados  |
|----------------------|------------------|-------------------|------------|--------------|------------|
| <b>2024-1</b>        | 1.559            | 498               | 135        | 839          | 136        |
| <b>2024-2</b>        | 491              | 244               | 19         | 171          | 57         |
| <b>2025-1</b>        | 504              | 182               | 75         | 212          | 21         |
| <b>Total general</b> | <b>2.554</b>     | <b>924</b>        | <b>229</b> | <b>1.222</b> | <b>214</b> |

**Fuente:** Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

## **Rediseño Institucional y Ampliación de la Planta de Personal**

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1800 de 2019, que establece la obligación de las entidades y organismos de la Administración Pública de adelantar, cada dos años, las acciones necesarias para mantener actualizadas sus plantas de personal, la Entidad adelantó el Estudio Técnico de Formalización de Empleo Público y Rediseño Institucional. Para el desarrollo de este proceso se contrató un equipo especializado, cuyo trabajo abarcó tanto la Dirección General (Fase 1) como las Direcciones Regionales y Centros de Formación Profesional (Fases 2 y 3).

Como parte de las acciones adelantadas en el presente año, se remitió a las Organizaciones Sindicales el Documento Técnico para el Rediseño Institucional y Formalización Laboral de la Dirección General (Fase 1), y el Documento Técnico correspondiente a las Fases 2 y 3, con el propósito de propiciar su lectura, análisis y socialización.

Se tiene previsto realizar una última socialización del Estudio Técnico definitivo a finales de octubre de 2025, con el fin de consolidar los aportes y observaciones de las partes interesadas. Posteriormente, se iniciará la ruta de formalización del empleo público ante las entidades rectoras, como parte del proceso de fortalecimiento institucional y modernización de la planta de personal del SENA.