



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA

COORDINACIÓN DE RELACIONES LABORALES SECRETARÍA GENERAL

ENERO DE 2023

(Plan Aprobado en la segunda sesión Extraordinaria del Comité institucional de Gestión y Desempeño según consta en Acta No. 2 del 31 de enero del 2023)



www.sena.edu.co

Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682



TABLA DE CONTENIDO

DESCRIPCIÓN	PÁGINA
Introducción	3
Capítulo I: Análisis de las Necesidades de Personal	5
1.1. Planta Permanente	5
1.2. Planta Temporal	12
1.3. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	12
1.4. Trabajadores Oficiales	13
Capítulo II: Análisis de la Planta de Personal Actual	15
Capítulo III: Provisión de la Planta de Personal Actual	17
3.1. Provisión Empleos de Carrera Administrativa	18
3.1.1. Provisión definitiva empleos carrera administrativa	18
3.1.2. Provisión transitoria empleos carrera administrativa	19
3.2. Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción	21
3.3. Provisión Empleos de Carácter Temporal	22
3.4. Trabajadores Oficiales	23
Capítulo IV: Financiación de la Planta de Personal Actual	25



INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, estableció como uno de los mecanismos de ordenación del empleo público, la obligatoriedad de las Entidades de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos, tendientes a estimar y prever los recursos actuales y futuros que requiere la organización para el cumplimiento de sus objetivos misionales.

El plan permite entonces orientar la planeación de la Gestión del Talento Humano durante la vigencia, la cual se desarrolla en tres ejes fundamentales: i) ingreso; ii) permanencia; y iii) retiro.

Así pues, el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, establece que el Plan debe tener el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

Este plan, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, integra el Plan de Acción de la Entidad.

Adicionalmente, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1800 de 2019: “*Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo*”, el SENA debe adelantar el análisis para determinar los perfiles, cargas de trabajo, requerimientos de talento humano y demás variables con el propósito de crear estrategias que permitan cumplir con las exigencias de la entidad, todo ello en concordancia con lo dispuesto en el literal B) “*Políticas de inclusión productiva con trabajo decente y apoyo al emprendimiento*”, numeral 4. “*Políticas de trabajo decente y promoción de los derechos de los trabajadores*”, del Documento “*Colombia Potencia Mundial de la Vida. Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026*”, y en cumplimiento



@SENAComunica

www.sena.edu.co

Línea de atención al ciudadano: 018000 910270

Línea de atención al empresario: 018000 910682



de la Circular Conjunta DAFP – ESAP N° 100-005 del 29 de diciembre de 2022.

De acuerdo con lo anterior y siguiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, se presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos del SENA para la vigencia 2023, bajo el siguiente esquema:

Capítulo I: Análisis de necesidades de personal

Capítulo II: Análisis de la planta de personal actual

Capítulo III: Provisión de la planta de personal actual

1. Provisión definitiva
2. Provisión transitoria
3. Provisión de empleos temporales

Capítulo IV: Financiación de la planta de personal actual.



CAPÍTULO I ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE PERSONAL

1.1. *Planta Permanente*

La planta de Personal Global Permanente del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA fue adoptada por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 250 de 2004 *“Por el cual se adopta la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA”*, con los siguientes cargos:

- Despacho de la Dirección General de 10 cargos (no hace parte de la planta global).
- Planta global de 6.214 cargos en Dirección General, Regionales y Centros de Formación.

El mencionado Decreto, en el artículo 6º establece:

“El Director General del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, distribuirá los cargos de la planta global a que se refieren los artículos 3 y 4 del presente Decreto, mediante acto administrativo y ubicará el personal teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio, los planes y programas de la entidad”.

Con base en la norma transcrita y el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, mediante la Resolución No. 00647 de 2004, se distribuyen en la Dirección General y las Regionales los cargos de la Planta Global adoptada para la Entidad por el Decreto 250 de 2004.

Respecto de los cargos adoptados, se suprimieron los empleos del nivel ejecutivo, administrativo y operativo, adicionando los cargos de Jefe de Oficina del Nivel Directivo y los cargos del nivel asistencial, así como la equivalencia entre los empleos suprimidos y los empleos creados, sin afectar la cantidad de empleos de la planta de personal o su distribución.

Posteriormente, mediante el Decreto 2989 de 2008 y el Decreto 4591 de 2011, se adicionaron 2 cargos de Subdirector de Centro G02.

Luego, con el fin de atender las necesidades que se presentan en materia de recurso humano en el SENA para dar cumplimiento a las tareas y metas asignadas, la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP-, en mayo de 2014 desarrolló el Estudio de Cargas de Trabajo, cuyos resultados determinaron que son requeridos en la planta de personal un total de 30.660 empleos, de los cuales 19.793 son misionales y 10.967 son administrativos. Los datos consolidados en el estudio fueron los siguientes:



FORMULARIO 2- CONSOLIDADO							
DEPENDENCIAS	NIVELES						Total por Dependenci A
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	INSTRUCTOR	ASISTENCIAL	
Dirección General	1	8	0	0	0	8	17
Oficina de Control Interno	1	1	34	3	0	0	39
Oficina de Control Interno Disciplinario	1	0	10	1	0	0	12
Oficina de Comunicaciones	1	1	29	5	0	1	37
Oficina de Sistemas	1	0	61	4	0	5	71
Secretaría General	1	7	52	27	0	21	108
Dirección de Formación Profesional Integral	1	3	152	7	0	3	166
Dirección de Empleo	1	2	111	22	0	6	142
Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo	1	6	57	12	0	5	81
Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas	1	4	10	1	0	3	19
Dirección Jurídica	1	1	46	4	0	1	53
Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo	1	4	39	4	0	1	49
Dirección Administrativa y Financiera	1	1	201	55	0	8	266
Regional Bogotá	16	6	695	322	1997	147	3183
Regional Valle	11	0	495	244	1692	239	2681
Regional Risaralda	4	0	159	90	512	42	807
Regional Amazonas	1	0	42	8	7	2	60
Regional Boyacá	5	3	287	165	604	26	1090
Regional Antioquia	16	0	645	311	2174	277	3423
Regional Atlántico	6	0	288	156	871	185	1506
Regional Santander	9	0	335	178	888	190	1599
Regional Caldas	6	4	331	657	183	29	1209
Regional Bolívar	5	3	332	199	872	39	1449
Regional Cauca	4	3	293	164	587	25	1075
Regional Huila	6	5	351	175	562	25	1124
Regional Meta	4	4	318	125	644	27	1122
Regional Norte de Santander	4	3	267	109	614	24	1020
Regional Cundinamarca	7	5	503	306	1093	47	1961
Regional Tolima	4	4	362	693	186	30	1279
Regional Quindío	4	0	119	70	423	35	651
Regional Córdoba	3	0	120	63	397	32	615
Regional Cesar	4	0	126	80	445	37	692
Regional Guajira	3	0	101	52	336	27	518
Regional Magdalena	3	0	110	53	310	24	499
Regional Nariño	4	0	142	93	482	41	763
Regional Choco	2	0	56	23	102	7	188
Regional San Andres	2	0	60	25	126	8	221
Regional Caquetá	2	0	51	21	116	8	196
Regional Sucre	2	0	67	28	165	11	272

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales

De acuerdo con los resultados anteriores y con el fin de llevar a cabo la modernización del SENA tendiente a modificar la planta de personal de tal manera que pueda asumir los retos de mejoramiento de niveles de servicio y cobertura de calidad de su oferta institucional, desde el año 2014 se iniciaron los estudios técnicos que una vez presentados ante las instancias respectivas del Gobierno Nacional, se materializaron con la expedición del Decreto No. 552 de 2017 *“Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones”*, a través del cual se efectuó la ampliación de la planta de personal con la creación de 3000 empleos de carrera administrativa:



Nº DE CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
PLANTA GLOBAL			
40	Profesional	2020	20
40	Profesional	2020	12
165	Profesional	2020	10
127	Profesional	2020	08
528	Profesional	2020	06
2100	Instructor	3010	1-20

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales

Según lo previsto en el artículo 2º del citado decreto, la provisión de estos cargos se realiza “(...) de manera progresiva en las vigencias 2017, 2018 y 2019 a razón de 700 instructores y 300 profesionales anualmente”.

Posteriormente el Decreto 1433 de 2017 “Por el cual se modifica el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA y se dictan otras disposiciones”, suprimió las denominaciones de empleos pertenecientes a los niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial establecida para el SENA por el Decreto 1426 de 1998 (modificado por los Decretos 248 de 2004 y 1730 de 2006), señaló una nueva nomenclatura para los cargos de esos niveles ocupacionales, estableció las equivalencias entre la anterior y la nueva nomenclatura y clasificación de empleos y fijó una nueva escala de asignaciones básicas mensuales para los cargos del nivel Instructor.

Ahora bien, en lo relativo con la **actualización de la planta de personal del SENA**, dando cumplimiento a lo señalado en el Decreto 1800 de 2019 y la priorización hecha al SENA por la “Mesa por el empleo público, la actualización de las plantas de empleo, la reducción de los contratos de prestación de servicios y garantizar el trabajo digno y decente”, el SENA contrató con la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, los documentos técnicos para presentar a consideración del Gobierno Nacional la ampliación de la planta de empleos permanentes; cabe precisar que todo el proceso ha sido tramitado con la asesoría y el acompañamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Por lo tanto, para cumplir con los requisitos del Decreto 1800 de 2019, el SENA adelantó el proceso precontractual y contractual correspondiente, con base en el cual esta entidad suscribió el 2 de diciembre de 2020 con la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP el contrato interadministrativo No. CO1. PCCNTR.2012355, cuyo objeto fue: “Realizar los estudios técnicos establecidos en el Decreto 1800 de 2019, con el fin de actualizar la planta global de personal del SENA”.

En el marco de dicho contrato, la ESAP entregó al SENA el 31 de mayo de 2021, el estudio técnico, la propuesta de ampliación de planta y el proyecto de decreto de ampliación de



planta. Dentro del referido estudio técnico, la ESAP realizó el levantamiento de las cargas de trabajo, arrojando la necesidad de crear 3.804 cargos para la atención de los programas y procesos objeto de estudio:

- **Programas de AGROSENA, SENNOVA y BILINGÜISMO**, que son desarrollados por la actual PLANTA TEMPORAL, así como por CONTRATISTAS, y
- **Procesos administrativos** que apoyan en las Regionales los **Grupos de Apoyo Administrativo Mixto** y los **Grupos de Talento Humano**, tales como: Gestión del Talento Humano, Recursos Financieros, Gestión de Infraestructura y Logística, Gestión Documental y Gestión Contractual, entre otros; estos procesos son atendidos actualmente con empleados de la planta permanente y con CONTRATISTAS.

Pero teniendo en cuenta las posibilidades presupuestales del SENA y la situación fiscal del país en esta coyuntura, el SENA hizo una revisión del tema en cumplimiento de los parágrafos 1 y 2 del art. 2.2.1.4.1 del Decreto 1800 de 2019 (que adicionó el Decreto 1083 de 2015) y el artículo 2 del Decreto 397 de 2022 (sobre austeridad del gasto público); es así como el Comité de Dirección del SENA en sus reuniones del 30 de agosto y 13 de septiembre de 2021, y el Consejo Directivo Nacional del SENA en sesión ordinaria virtual No. 1588 del 20 de septiembre de 2021 y sesión No. 1597 del 29 de septiembre de 2022, en cabeza de la doctora Gloria Inés Ramírez Ríos, Ministra del Trabajo, ratificaron la necesidad e importancia de gestionar la ampliación de la planta de personal permanente del SENA con 1.152 nuevos cargos que entrarán en vigencia a partir del 1º de octubre de 2023.

Con estos 1.152 cargos el SENA atenderá los siguientes programas y procesos:

- Para los programas **AGROSENA, SENNOVA y BILINGÜISMO** se destinarían **800** cargos nuevos permanentes, así: **565** cargos de Instructor Grado 01 a 20 (el grado lo define la evaluación del Sistema Salarial de Evaluación por Méritos – SSEMI que se le hace a cada persona que se posesione en el cargo), **33** cargos de Profesional Grado 10, **47** cargos de Profesional Grado 09 y **155** cargos de Profesional Grado 08.
- Para los “**Procesos administrativos**” que apoyan en las Regionales los **Grupos de Apoyo Administrativo Mixto** y los **Grupos de Talento Humano** se destinarán **351** cargos nuevos permanentes, así: **122** cargos de Profesional 06, **106** cargos de Profesional Grado 04, **77** cargos de Profesional 01 y **46** cargos de Técnico 01.
- (1) un Cargo de **Subdirector de Centro Grado 02**, el cual dirigirá un nuevo Centro de Formación Profesional.

En cualquier caso, la distribución de los 1.152 cargos nuevos que se creen en la planta permanente del SENA se hará después de la expedición del decreto, con base en la facultad



que le da al Director General el artículo 115 de la Ley 489 de 1998:

*"ARTÍCULO 115.- Planta global y grupos internos de trabajo. El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente Ley de manera global. **En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de organización y sus planes y programas**".*

Por otro lado, cabe señalar que el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019, ordenan lo siguiente:

"Ley 1955 de 2019:

ARTÍCULO 196. GENERACIÓN DE EMPLEO PARA LA POBLACIÓN JOVEN DEL PAÍS. Con el fin de generar oportunidades de empleo para la población joven del país y permitir superar las barreras de empleabilidad de este grupo poblacional, las entidades públicas darán prioridad a la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años, para lo cual deberán garantizar cuando adelanten modificaciones a su planta de personal, que el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que sean provistos con jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado. (...)".

"Decreto 2365 de 2019:

ARTÍCULO 2.2.1.5.2. Lineamientos para la modificación de las plantas de personal. Las entidades públicas para dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, deberán seguir los siguientes lineamientos:

1. En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años. (...)".

Para dar cumplimiento a lo anterior, el proyecto de ampliación dispone la creación de setenta y siete (77) cargos del nivel profesional en el grado 1, y cuarenta y seis (46) cargos del nivel técnico en el grado 1, que podrán ser ocupados por población joven, conforme con los parámetros de la Ley 1955 de 2019.

La Distribución de los nuevos cargos que contempla el proyecto de decreto se distribuyen por nivel jerárquico de la siguiente manera:



Nivel Jerárquico Cargos	Tipo de Cargo	Cantidad de cargos
Instructor (G01 - G20)	Inversión	565
Profesional G10	Inversión	33
Profesional G09	Inversión	47
Profesional G08	Inversión	155
Subdirector de Centro G02	Inversión	1
Profesional G06	Inversión	122
Profesional G04	Inversión	106
Profesional G01	Inversión	77
Técnico G01	Inversión	46
Total		1.152

Fuente: Estudio técnico ESAP, 2021

Conforme con lo anterior, se espera que el Decreto de ampliación de la planta de personal de inicio a la vigencia de los nuevos empleos a partir del 1º de octubre de 2023 quedando conformada a partir de esa fecha por **11.057** cargos, así:

Nivel Ocupacional	No. actual de Cargos	Nuevos cargos 2023	TOTALES
Directivo	151	1	152
Asesor	42	0	42
Profesional	1.882	540	2.422
Instructor	5.814	565	6.379
Técnico	793	46	839
Asistencial	543	0	543
Trabajador Oficial	680	0	680
Total planta permanente	9.905	1.152	11.057

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales

Con esta propuesta, el SENA dará cumplimiento al Decreto 1800 de 2019 que establece el deber de las entidades públicas de revisar de manera periódica su operación, para determinar si necesita ampliar o no su planta de personal permanente.

En este caso, la ampliación de los cargos atenderá los programas misionales y los procesos administrativos que fueron identificados por la entidad con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en la medida de las posibilidades presupuestales actuales, que le permiten al SENA financiar la creación de 1.152 cargos nuevos en la planta permanente.

Por otro lado, el documento ***“Colombia Potencia Mundial de la Vida. Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026”***, en su literal B) *“Políticas de inclusión productiva con trabajo decente y apoyo al emprendimiento”*, numeral 4. *“Políticas de trabajo decente y*



promoción de los derechos de los trabajadores”, señala que desde el Gobierno Nacional se adoptará una Política Nacional de Trabajo Decente con el fin de promover desde el Estado igualdad de oportunidades, estabilidad en el empleo, favorabilidad hacia el trabajador y protección especial a la mujer, acciones que se traducen en la formalización laboral y en el fortalecimiento de la carrera pública en las entidades nacionales y territoriales al igual que la meritocracia con enfoque de género, diferencial e interseccional.

En concordancia con lo anterior, la **Circular Conjunta DAFP – ESAP N° 100-005 del 29 de diciembre de 2022** señaló lo siguiente:

“Con el propósito de avanzar en la dignificación del empleo público a través de la vinculación del personal necesario para el cumplimiento efectivo y eficiente de la administración pública tanto en el orden nacional como territorial, y con miras a darle cumplimiento al programa de gobierno del Presidente de la República Dr. Gustavo Petro Urrego, amablemente se establecen los lineamientos que deberán observarse a partir del primero (01) de enero de 2023:

1. La formalización del empleo público se promoverá teniendo en cuenta los siguientes mecanismos: (i) la provisión de todos los cargos de las plantas de personal existentes y en vacancia; (ii) la ampliación de las plantas de personal existentes, siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan; (iii) la creación de plantas temporales en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia; y, (iv) el uso racional de los contratos de prestación de servicios atendiendo exclusivamente lo establecido en la ley y en los fallos judiciales.

(...)

4. Si los estudios para la planta temporal de personal en equidad determinan la necesidad de reformar la estructura organizacional interna del ente público, deberá entonces proponer la reorganización que se requiera.

5. Los órganos, organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional deberán proponer tanto las plantas temporales de personal en equidad, como la reorganización de sus estructuras internas, teniendo en cuenta el objetivo fundamental y esencial de nuestro gobierno: "Colombia potencia mundial de la vida", el cual se lograra a través "la Bioadministración" como modelo de las administraciones públicas -nacionales y territoriales- que garantice y proteja todas las manifestaciones de vida, y hagan efectivo el cumplimiento del principio global de la "buena administración".

(...)



8. De igual manera, los entes públicos a quienes va dirigida la presente circular, Cuando vayan a proveer empleos a través de una planta temporal nueva y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del

Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión deberán, en condiciones de igualdad, otorgar como mínimo un 10% para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad incluir personas con discapacidad de acuerdo con los porcentajes señalados en el Decreto 2011 de 2017: y el 5% para otras poblaciones vulnerables tales como comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, víctimas de la violencia, entre otras, buscando siempre la paridad de género. Este lineamiento también será aplicable cuando los órganos, organismos y entidades de la Administraciones Públicas amplíen, modifiquen o provean sus plantas de personal.

De acuerdo con lo anterior, desde la Secretaría General del SENA se elevarán las consultas técnicas, jurídicas y de viabilidad financiera ante el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, el Departamento Nacional de Planeación – DNP y la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo del SENA para el cumplimiento de las citadas disposiciones.

1.2. Planta Temporal

Mediante el Decreto 553 del 30 de marzo de 2017 se aprobó la creación de 800 empleos de la planta temporal, con vigencia inicialmente prevista desde el 17 de julio de 2017 y hasta el 31 de diciembre de 2017, fecha ampliada por el Decreto 2147 de 2017 hasta el 15 de julio de 2019 y posteriormente mediante Decreto 1217 de 2019 prorrogada hasta el 31 de diciembre de 2019.

Con la expedición del Decreto No. 2357 del 26 de diciembre de 2019, el Gobierno Nacional prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2021 la vigencia de la planta de empleos temporales del SENA. Posteriormente el Decreto 1660 del 16 de diciembre de 2021, prorrogó la planta temporal hasta el 30 de septiembre de 2022; finalmente por medio del Decreto 1545 de 4 de agosto de 2022, se prorrogó la vigencia de los empleos temporales hasta el 30 de septiembre de 2023.

1.3. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción del Nivel Directivo

Los cargos de naturaleza gerencial están definidos en el artículo 47 de la Ley 909 de 2004, en los siguientes términos:

“Artículo 47: Empleos de naturaleza gerencial: (...) 1. Los cargos que conlleven ejercicio de



responsabilidad directiva en la administración pública de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán, a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública. 2. Los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. No obstante, en la provisión de tales empleos, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes a su naturaleza, los nominadores deberán sujetarse a las previsiones establecidas en el presente título. 3. La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos a los cuales se les aplica la presente ley, diferentes de: (...)”.

Con corte a 12 de diciembre de 2022, en el SENA se cuenta con los siguientes empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

Empleos Libre Nombramiento y Remoción	
Nivel Directivo – (Director General, Directores de Área, Jefes de Oficina, Secretario General, Directores Regionales y Subdirectores de Centro de Formación)	151
Nivel Asesor	4
Nivel Asistencial	5
TOTAL	160

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales, diciembre de 2022

1.4. Trabajadores Oficiales

La constitución política, establece en sus artículos 123 y 125, que:

“ARTICULO 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios”.

“ARTICULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes”.

Con respecto a las categorías de empleados públicos y trabajadores oficiales, el artículo 5 del



Decreto Ley 3135 de 1968, señala:

“ARTICULO 5. EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES. <Aparte entre paréntesis declarado INEXEQUIBLE> Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (En los estatutos de los establecimientos Públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo).

Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos”.

Así las cosas, los tipos de vinculación de los servidores públicos con la administración pública, es:

- EMPLEADOS PÚBLICOS: Relación legal o reglamentaria, debe existir un acto administrativo de nombramiento, precedido de la respectiva acta de posesión.
- TRABAJADORES OFICIALES: Relación contractual, existe un contrato laboral de trabajo que contiene las condiciones de la relación. El régimen laboral para los trabajadores oficiales está contenido en el mismo contrato de trabajo, así como en la convención colectiva, pacto colectivo, reglamento interno de trabajo, si los hubiere y por lo no previsto en estos instrumentos, por la Ley 6ª de 1945 el Decreto 1083 de 2015.

De acuerdo con lo anterior, los trabajadores oficiales se vinculan mediante contrato a término indefinido, para ello en el SENA se cuenta con la Convención Colectiva de Trabajo SENA-SINTRASENA (vigente desde marzo de 2003), el Manual de Funciones y Requerimientos de Trabajadores Oficiales y el Instructivo para selección de trabajadores oficiales GTH-I-004, los cuales determinan las siguientes etapas para surtir el proceso:

- Traslado Horizontal
- Aceptación elegibilidades obtenidas en concurso para personal vinculado.
- Convocatoria para personal vinculado.
- Aceptación elegibilidades obtenidas en concurso para personal no vinculado.
- Convocatoria para personal no vinculado

La planta de Personal Global Permanente del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA fue adoptada por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 250 de 2004 *“Por el cual se adopta la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA”*, donde fueron creados 680 cargos de trabajadores oficiales.



CAPÍTULO II

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

En la actualidad, la planta de personal del SENA está conformada por un total de 10.705 empleos, distribuidos así:

Empleos	No. DE EMPLEOS
Empleos de Carrera Administrativa	9.065
Trabajadores oficiales	680
Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	160
Empleos de carácter Temporal	800
Total	10.705

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laboral

La distribución de los empleos de carrera administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción de la planta de personal, por nivel jerárquico, es la siguiente:

NIVEL	Empleos Planta Actual	% de Participación
DIRECTIVO	151	1.636%
ASESOR	42	0.455%
INSTRUCTOR	5.814	63.02%
PROFESIONAL	1.882	20.40%
TÉCNICO	793	8.596%
ASISTENCIAL	543	5.886%
TOTAL	9.225	100%

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales

A continuación se relaciona una clasificación de la planta de personal entre empleos misionales y no misionales:

Naturaleza de los empleos	No. de Empleos	% de Participación
Misional	8.618	93.4%
No misional	607	6.5%
TOTAL	9.225	100.00

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales

Por su parte, la distribución de los empleos temporales, por nivel jerárquico, es la siguiente:

NIVEL	Empleos Planta Actual	% de Participación
-------	-----------------------	--------------------



INSTRUCTOR	565	70,625%
PROFESIONAL	235	29.375%
TOTAL	800	100%

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales



CAPÍTULO III

PROVISIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

En la actualidad, con corte a 12 de diciembre de 2022, la planta está provista, por tipo de cargo, así:

TIPO DE EMPLEO	No. EMPLEOS	Empleos Provistos	VACANTES DEFINITIVAS
Libre Nombramiento y Remoción	160	159	1
Carrera Administrativa	9065	8736	329
Temporal	800	689	111
Trabajadores Oficiales	680	655	25
TOTAL	10705	10223	466

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales

Cabe señalar que conforme la actividad del Plan de Cierre de Brechas identificada con el ID 11296-390, consistente en: “Consolidar el plan de previsión de talento humano las necesidades de personal para la atención de los canales de atención”, es necesario señalar que el Grupo Nacional de Servicio al Ciudadano cuenta con la siguiente composición:

Ubicación del Empleo	Nombre	ID	Empleo
Dirección General - Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano	Vacante Temporal	273	Profesional G07
Dirección General - Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano	Torres Perez Yudy	322	Asesor G03
Dirección General - Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano	Cardozo Cardenas Dicky Estella	360	Tecnico G01
Dirección General - Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano	Cortes Gonzalez Yina Paola	3870	Profesional G06
Dirección General - Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano	Vacante Temporal	262	Secretaria G03

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales, diciembre 2022

Quiere decir lo anterior, que el Grupo Nacional de Servicio al Ciudadano se encuentra compuesto por cinco (5) empleos, de los cuales dos (2) de ellos se encuentran en vacancia temporal, esto es el identificado con el ID 262 y el ID 273, el cual de acuerdo con las reglas establecidas en la Ley 909 de 2004, se espera proveerse transitoriamente por medio del Encargo y en su defecto a través del nombramiento provisional.



3.1. PROVISIÓN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

3.1.1. Provisión definitiva de los empleos de carrera

La provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva debe realizarse a partir del sistema del mérito de acuerdo con lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política y el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2º de la Ley 1960 de 2019.

En aras de realizar la provisión de los empleos de carrera, el SENA deberá tener en cuenta el orden de provisión establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 498 de 2020.

"ARTÍCULO 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley [387](#) de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1º. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.



Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el numeral 3 del artículo 21 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2º. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

PARÁGRAFO 3. Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el parágrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo.

PARÁGRAFO 4. La administración antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados por personas en condición de prepensionados para dar aplicación a lo señalado en el parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019".

Con relación a la provisión de los empleos declarados desiertos en la Convocatoria No. 436 de 2017 y de aquellas vacantes generadas con posterioridad a la oferta pública de empleos de dicho concurso, el SENA realizará el registro de estos cargos en el aplicativo SIMO para que la CNSC determine la forma de provisión definitiva de las vacantes.

Adicionalmente, a partir de las listas de elegibles que conforme la CNSC en el marco de la Convocatoria No. 1545 de 2021, se buscará realizar la provisión de noventa y dos (92) vacantes definitivas de la planta de personal.

3.1.2. Provisión transitoria de los empleos de carrera

Una vez verificadas las vacantes definitivas que no hayan sido provistas mediante el sistema del mérito, el SENA debe realizar la provisión transitoria de los empleos de carrera mediante encargos y nombramientos provisionales.

Para la **provisión transitoria mediante encargos**, se deberán tener en cuenta los parámetros y



requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019 para de esta forma adelantar el proceso de convocatoria de encargos.

Es necesario considerar que el procedimiento de la convocatoria de encargos se encuentra descrito en la Guía para proveer vacantes mediante encargo, código GTH-G-011, versión 7, sin perjuicio de las actualizaciones que se efectúen sobre los formatos y documentos del proceso.

Con relación a la provisión mediante **nombramientos provisionales**, se atenderá a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004 y los artículos 2.2.5.3.1 y 2.2.5.3.3 del Decreto 648 de 2017, que señalan que en el evento que no sea posible proveer un empleo vacante de carrera administrativa mediante encargo, podrá ser provisto mediante nombramiento provisional.

Así mismo se atenderá a lo recomendado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, mediante comunicaciones 20216000090621 del 15 de marzo de 2021 y 20216000117811 del 04 de abril de 2021, donde se concluyó:

“1. Cuando existan vacantes temporales o definitivas en entidades públicas, éstas deben respetar el derecho preferente de los servidores públicos que gozan de derechos de carrera administrativa para su provisión.

2. Los nombramientos provisionales son excepcionales, y proceden sólo cuando no haya sido posible proveer las vacantes con empleados de carrera administrativa.

3. En caso que las entidades públicas deban efectuar nombramientos en período de prueba con base en una lista de elegibles surgida de un proceso de selección y en los empleos a proveer se encuentren posesionados empleados con nombramiento provisional y en una situación de las descritas en el artículo 2.2.5.3.2 (enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad, condición de padre o madre cabeza y condición de prepensionado y condición de empleado amparado con fuero sindical), previendo mecanismos para garantizar que las personas en las condiciones entredichas, sean las últimas en ser desvinculadas (pues prevalecen los derechos de quienes ganan el concurso público de méritos).

4. Bajo este mismo concepto proteccionista, no podrá desvincularse a un servidor con nombramiento provisional en alguna de las situaciones especiales, para dar paso a la vinculación también provisional de un joven entre los 18 y 28 años para dicha vinculación.

5. La legislación prevé una prelación para los nombramientos provisionales, que consiste en designar a jóvenes entre los 18 y 28 años para dicha vinculación. Siendo una prelación normativa, deberá efectuarse aun antes de vincular a personas en situación de discapacidad que fueron retiradas del servicio para efectuar nombramientos en período de prueba.



6. Las entidades públicas deberán valorar la específica situación de su entidad, garantizando los derechos de carrera administrativa, efectuando de manera prioritaria el nombramiento provisional de jóvenes (cuando sea el caso) y cumpliendo con los porcentajes de vinculación de personas en situación de discapacidad, recordando que para estos últimos se incluyen los nombramientos ordinarios, en carrera y provisionales (...)."

Con base en lo anterior, se continuará operando el proceso con los documentos internos expedidos en el SENA, esto es la "Guía para la provisión transitoria de empleos permanentes del SENA mediante nombramientos provisionales", Código: GTH-G-023 Versión: 02, sin perjuicio de las actualizaciones que se efectúen sobre los formatos y documentos del proceso.

3.2. PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

La provisión definitiva de los empleos de libre nombramiento y remoción de naturaleza gerencial (cargos de Directores Regionales y Subdirectores de Centro) se realizará mediante procesos de selección meritocráticos.

La provisión de las vacantes del cargo Director Regional se realizará mediante un proceso de meritocracia acorde con los parámetros establecidos en el Título 28 del Decreto 1083 de 2015, a través del cual se busca conformar una terna para que el Gobernador del Departamento en virtud de lo señalado en el numeral 13 del artículo 305 de la Constitución Política escoja al Director Regional.

Entretanto, el proceso de meritocracia para la provisión de los empleos de Subdirector de Centro de Formación encuentra su fundamento en el artículo 26 del Decreto 249 de 2004:

"Artículo 26. Los Subdirectores de los Centros de Formación Profesional Integral del SENA son funcionarios de libre remoción por parte del Director General del SENA. En todo caso, su nombramiento deberá realizarse mediante un proceso de selección meritocrático, sujeto a veeduría ciudadana. Para tal fin deberá realizarse una selección de por lo menos tres (3) candidatos por cada Centro.(...)"

Para el desarrollo de este proceso de selección y atendiendo los principios de igualdad, objetividad y transparencia que caracterizan los procesos meritocráticos, se tiene previsto celebrar un contrato o convenio interadministrativo con una Institución de Educación Superior, IES, con el objetivo que sea esta institución la responsable de desarrollar las diferentes fases que conforman la convocatoria, sin que el SENA Intervenga en las mismas, garantizando de esta manera el principio de transparencia y objetividad en el desarrollo de los procesos meritocráticos.

Así las cosas, una vez se celebre dicho convenio o contrato, se dará apertura a la convocatoria, mediante la cual se proveerán las respectivas vacantes de los cargos de gerencia pública de la



@SENAComunica

www.sena.edu.co

Línea de atención al ciudadano: 018000 910270

Línea de atención al empresario: 018000 910682



entidad, denominados Director Regional y Subdirector de Centro, mediante la aplicación de las pruebas de habilidades gerenciales, prueba de antecedentes y entrevistas.

Por lo anterior, para la vigencia 2023 se adelantará el proceso meritocrático conforme a los principios de transparencia, moralidad, igualdad e imparcialidad, que son la base y debe caracterizar los procesos de selección que se efectúa a través de concursos públicos y abiertos, objetivo que será logrado siendo Institución de Educación Superior IES quien lo desarrolle, asegurando así que los resultados evidencien el mérito como factor principal para la selección de los cargos de Gerencia Publica del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA denominados Director Regional y Subdirector de Centro.

3.3. PROVISIÓN EMPLEOS DE CARÁCTER TEMPORAL

La provisión de los empleos temporales de la planta de personal del SENA debe realizarse de acuerdo con lo contemplado en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, el artículo 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 y la Sentencia C-288 de 2004 de la Corte Constitucional, para lo cual se deberán adelantar las siguientes fases, establecidas en la guía para provisión de empleos de la planta temporal, divulgada en el aplicativo de gestión de la calidad denominado “CompromISO” con el Código GTH G 019:

Fase 1. Con los elegibles (BNLE) que administra la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), para lo cual la entidad debe presentar la solicitud correspondiente ante la CNSC, reportando las vacantes de los empleos de carácter temporal.

Una vez la Comisión remite los nombres de los elegibles, la Entidad debe realizar el ofrecimiento de los empleos a los elegibles y adelantar la verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos para el desempeño en los cargos de la planta temporal.

Fase 2. En el evento de no proveer los empleos temporales mediante el uso de listas de elegibles o en caso de ausencia de estas, la entidad deberá realizar su provisión mediante la figura del encargo con empleados de carrera administrativa. El encargo en los empleos temporales se llevará cabo conforme a lo establecido en la guía de encargos que publique la Entidad.

Fase 3. En caso de que los empleos temporales no sean provistos mediante encargos, la Entidad deberá realizar una Convocatoria Pública donde podrán postularse todos los ciudadanos. En el desarrollo de la Convocatoria se deberá determinar el cumplimiento de los requisitos mínimos para el ejercicio del empleo y se deberán valorar las capacidades y las competencias de los aspirantes mediante criterios objetivos, en aras de garantizar los principios de mérito, publicidad, transparencia, libre concurrencia e igualdad.

En esta convocatoria pública se priorizará la vinculación de jóvenes de 18 a 28 años y dentro



de aquella población joven, quienes estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

3.4. TRABAJADORES OFICIALES

La relación de los trabajadores oficiales con la administración deviene del contrato individual de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo. En caso de que no se acuerde entre las partes aspectos básicos de la relación laboral, es posible acudir a la Ley 6 de 1945, al Decreto 2127 de 1945 y demás normas que los modifican o adicionan, entre ellas el Decreto 1083 de 2015.

De acuerdo con lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo SENA-SINTRASENA (vigente desde marzo de 2003) y el Instructivo para Selección de Trabajadores Oficiales, los representantes de la administración en el Comité Convencional Nacional, se encargan de prestar la asesoría y acompañamiento a los concursos para la provisión de vacantes de trabajadores oficiales.

Concretamente la convención colectiva en su artículo 7 señala lo siguiente:

“Artículo 7. Comisión y Comités Convencionales. En el SENA funcionarán, tanto en la Dirección General como en las regionales, los siguientes comités:

Un comité de concursos, salarios, capacitación y vivienda, que en la Convención Colectiva se denominará Comité Convencional.

Una Comisión de Reclamos. (...).”

Actualmente la cifra total de cargos de trabajadores oficiales en el SENA es de 680, los cuales se encuentran distribuidos en las siguientes especialidades:

Distribución Trabajadores Oficiales	
Denominación del Empleo	Numero de T.O.
Trabajador de Campo	102
Operario de Almacén	18
Oficial de Mantenimiento General	77
Operario de Mantenimiento General	153
Conductor	98
Auxiliar de Cocina	6
Auxiliar de Enfermería	6
Aseador	220
Total	680

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales



Una vez se produce la vacante definitiva de Trabajador Oficial, se debe definir la especialidad en la que se proveerá el cargo, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 1-1646 del 11 de septiembre de 2019 *“Por la cual se efectúan delegaciones en gestión del talento humano, para la selección y provisión de cargos de Trabajador Oficial en el SENA y se dictan otras disposiciones”* así:

“Artículo 2. Delegación en Subdirectores de Centro. Delegar en los Subdirectores de Centro de Formación Profesional las siguientes funciones: // Definir las especialidades de los cargos vacantes de Trabajador Oficial adscritos a la planta de personal del Centro de Formación Profesional, teniendo en cuenta la propuesta presentada por el Comité Convencional Regional en donde se expondrá la justificación de la especialidad, las necesidades del servicio y su relación con los planes y programas de la entidad.”

Se entiende por especialidad, el tipo de función que desarrollará el trabajador oficial y que deberá ceñirse a las establecidas en el Manual de Funciones y Requerimientos de Trabajadores Oficiales y sus adendas.

Las vacantes se proveen de conformidad con lo prescrito en la Convención Colectiva de Trabajo SENA – SINTRASENA 2003-2004 y el Instructivo de Selección de T.O. GHT-I-004-V-01.



CAPÍTULO IV

FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Para la vigencia 2023, y con base en la estimación de un incremento salarial del 13% y un incremento estimado del 14% para el SMMLV, el costo de la planta de personal del SENA es:

- Proyección valor de la planta temporal 800 cargos: \$106.977.577.048
- Proyección valor de la planta permanente inversión sin 800 cargos temporales: \$1.083.886.895.725
- Proyección valor de la planta permanente inversión con 800 cargos temporales: \$1.190.864.472.773
- Proyección valor de la planta funcionamiento: \$78.854.659.692

Se debe tener en cuenta que los empleos de carácter misional se financian con recursos de inversión y aquellos empleos no misionales son financiados con recursos de funcionamiento.