



MINISTERIO DEL TRABAJO

PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 2024

Plan Institucional aprobado por el Comité Extraordinario N.º 2 de Gestión y Desempeño el 29 de Enero de 2024.

Bogotá, D.C., enero del 2024
Versión 1

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500


@SENAComunica
www.sena.edu.co



TABLA DE CONTENIDO

1. GENERALIDADES DEL PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	5
2. MARCO LEGAL.....	8
3. ALCANCE.....	14
4. OBJETIVO GENERAL.....	14
4.1 Objetivos específicos.....	14
5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	15
5.1 Disposición de la información:.....	15
5.2 Caracterización de los empleos y número de cargos:.....	15
5.3 Resultados de mediciones adelantadas en el año 2023.....	17
5.3.1 Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz GETH.	17
5.3.2 Resultados de la medición del clima organizacional Seguridad y Salud en el trabajo.....	18
5.3.3 Resultados de la encuesta de divulgación y apropiación del Código de Integridad.....	20
5.3.4 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión- FURAG2022.....	24
5.3.5 Avances del Objetivo Estratégico.....	31
6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	37
6.1 ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2023.....	38
6.1.1 Estrategia Cultura Organizacional.....	38
6.1.3. Estrategia de Programa de Capacitación institucional.....	71
6.1.4 Estrategia del Sistema de estímulos.....	72
6.1.5 Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	73
6.1.6. Estrategia de evaluación del desempeño.....	79
6.1.7 Estrategia de Administración de Nómina.....	80
6.1.8 Estrategia de Gestión de la información.....	81
6.1.9 Estrategia Administración de Pensiones.....	82
6.1.10 Estrategia Programa Servimos.....	82
6.1.11 Estrategia Diálogo Social.....	83
6.1.12 Estrategia para la Administración del Fondo Nacional de Vivienda.....	86
6.1.13 Estrategia para la Administración y Funcionamiento del Servicio Médico Asistencial SENA....	87
7. PLAN DE ACCIÓN 2024 – LINEAMIENTOS.....	88
8. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	95
8.1 Matriz de seguimiento.....	95
8.2 FURAG 2023 (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).....	95
9. BIBLIOGRAFÍA.....	96

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



INTRODUCCIÓN

El Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano 2024 en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, forma parte de la Dimensión del Talento Humano, que, a su vez, cuenta con dos políticas de gestión y desempeño: la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de Integridad, las cuales buscan fortalecer el liderazgo y desarrollo personal, profesional y social del servidor público, con el propósito de generar confianza para ejercer su labor frente a los ciudadanos, particulares, empresarios, servidores y funcionarios, beneficiarios de los servicios del SENA, y entidades públicas del orden nacional y/o territorial.

Por otro lado, a través de Plan Estratégico Institucional - PEI SENA 2023-2026, se contempla continuar con el fortalecimiento de la cultura organizacional dando cumplimiento al Acuerdo No. 03 del 2022 del Consejo Directivo del SENA, el cual orienta la necesidad de seguir con un proyecto de cultura que dé continuidad a las capacidades instaladas con las que hoy cuenta el SENA generadas en el marco de la Renovación Cultural 2019-2022 y para que, además, la cultura continúe siendo un eje estratégico y transversal de la Entidad.

A través del proyecto de cultura organizacional se espera continuar incentivando el crecimiento y valoración del talento humano como principal activo del SENA y continuar interviniendo en la reducción de brechas de cultura de acuerdo con la progresión lograda en años anteriores en el que, el SENA pasó de ser una cultura limitante, a una sana y positiva.

Por otro lado, a partir del análisis sobre el estado de los componentes y categorías que conforman la herramienta de autodiagnóstico “Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano” así como, los avances de las estrategias definidas en el Plan de Acción Institucional 2023, la información estadística, los resultados de las mediciones hechas en el 2023, a través del formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión- FURAG2022, del clima organizacional, Cultura, apropiación de los valores de integridad, entre otros, se constituyen en elementos claves y en insumos para construir este “Plan Estratégico del Talento humano SENA 2024”, en el que se definen sus objetivos, se determina los requerimientos cuantitativos y cualitativos necesarios para atender las condiciones de vinculación, desarrollo/permanencia y retiro de los servidores públicos, luego se implementa la estrategia a la que se le hace evaluación y seguimiento, de manera que, la entidad pueda tomar decisiones oportunas enfocadas al mejoramiento continuo y a contar con personal competente, comprometido, íntegro para hacer realidad la gestión encomendada.

De otra parte, el desarrollo de la política del ingreso de los Jóvenes al Sector Público, en el marco de lo ordenado por la Ley 2214 de 2022 "por medio de la cual se reglamenta el artículo

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



MINISTERIO DEL TRABAJO

196 de la Ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones.", el Decreto 2365 de 2019 y el componente de "Jóvenes con derechos que lideran las transformaciones para la vida" de las bases de Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026, determinan las estrategias de vinculación de jóvenes en la entidad, por lo que resulta oportuno su promoción y desarrollo durante la vigencia 2024.

En lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de Personas con Discapacidad, en los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público (Decreto 2011 de 2017), lo atinente a la garantía del pleno ejercicio de los derechos de las Personas con discapacidad (Ley Estatutaria 1618 de 2013), y el componente de "Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad" de las bases de Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, el SENA continuará desplegando en la vigencia 2024 las respectivas acciones que permitan la vinculación y reconocimiento de personas con discapacidad en la entidad.

Por último, resulta necesario considerar que el Congreso de la República dictó la Ley 581 de 2000, en lo relacionado con la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público (atendiendo a los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política), disposición reglamentada por el Decreto 455 de 2020, *"por medio del cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo"*, que en su artículo 2.2.12.3.3. exige que un determinado porcentaje de cargos de nivel directivo, sean desempeñados por mujeres y el componente de *"Mujeres en el centro de la democracia y garantes de la paz"* de las bases de Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 coincide con tal exigencia.

Es por esto por lo que, dentro de las acciones a desarrollar en la vigencia 2024 se desplegarán mecanismos de control y de rendición de cuentas relacionados con el cumplimiento de las citadas disposiciones.

El presente plan estratégico de gestión del talento humano "2024" fue aprobado en Comité Institucional de Gestión y Desempeño del SENA, según consta en el consecutivo del acta No. 48 y segundo Comité extraordinario realizado el 29 de enero del 2024.

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



1. GENERALIDADES DEL PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

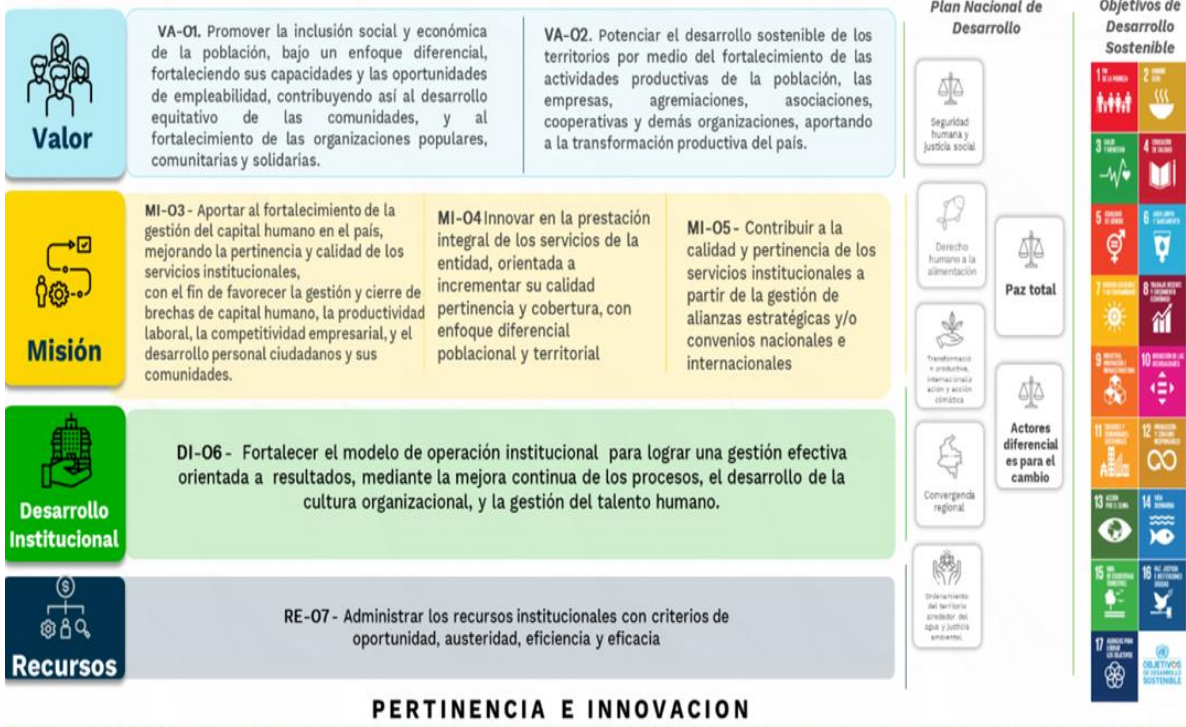
La Gestión Integral del Talento Humano en el SENA, tiene como propósito esencial lograr que la planeación, procedimientos y acciones orientadas a brindar desarrollo y bienestar al talento humano vinculado a la entidad, se ejecuten en el marco de la normatividad vigente, las políticas institucionales, la integración y uso eficaz y eficiente de los recursos, de forma tal que los servidores públicos del SENA posean las aptitudes necesarias para actuar con integridad y con el compromiso que exige el cumplimiento de las funciones que están a su cargo, de manera que, sus acciones generen condiciones y ambientes laborales favorables para que su contribución sea constante al logro de la misión, objetivos, planes y metas institucionales.

Se destaca en el “Plan Estratégico Institucional PEI SENA 2023-2026” los elementos direccionados para la proyección institucional hasta el año 2026, con visión al 2030, sustentado en los principios, valores y compromisos institucionales, la misión, la visión, las perspectivas, los objetivos estratégicos, las iniciativas y los indicadores estratégicos. Por otro lado, el mapa estratégico formulado permite visualizar la forma en la cual se estructura la estrategia a través de objetivos estratégicos que tiene como finalidad la creación de valor público; así mismo definen lo que se debe o tiene que hacer, los derechos que se garantizan con el quehacer de la entidad y las prioridades fijadas por la administración en línea con las apuestas del gobierno nacional. ([dpdc_pei_2023_2026_sena_sembrando_el_cambio_51223.pdf](#)).

A continuación, se observa en la gráfica, el mapa estratégico de la Entidad, 2023-2026:

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

Imagen 1: Mapa Estratégico - “Plan Estratégico Institucional - PEI SENA 2023-2026”



Fuente: Plan Estratégico Institucional - PEI SENA 2023-2026, Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

En el SENA 2023-2026 se da la articulación con la Perspectiva “**Desarrollo Institucional**” y con el siguiente objetivo estratégico que se conecta con la gestión del talento humano, el cual contribuye al logro de los propósitos anteriormente señalados y con el siguiente objetivo:

DI-06- Fortalecer el modelo de operación institucional para lograr una gestión efectiva orientada a resultados, mediante la mejora continua de los procesos, el desarrollo de la cultura organizacional, y la gestión del talento humano.

Esta perspectiva está relacionada con el aprendizaje, el desarrollo continuo y el mejoramiento de la cualificación y el conocimiento generado en el personal y los agentes institucionales, para obtener resultados a largo plazo, siendo el talento humano y el impacto social el centro de atención. Las iniciativas que la componen están orientados a fortalecer el liderazgo y el talento humano de la institución, agilizar, simplificar y flexibilizar la operación, desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, así como facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



la planeación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación.

En la siguiente gráfica, se visualiza la perspectiva y la iniciativa estratégica que soportará la estrategia institucional de la entidad para el 2023-2026:

Tabla 1 Desarrollo Institucional - Objetivo 6

Perspectiva - Desarrollo Institucional - Objetivo 6 Fortalecer el modelo de operación institucional para lograr una gestión efectiva orientada a resultados, mediante la mejora continua de los procesos, el desarrollo de la cultura organizacional, y la gestión del talento humano.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	PROCESOS	RESPONSABLE	INDICADORES N/A (LA INICIATIVA NO COMPRENDE INDICADOR, SI NO DESPLIEGUE TÁCTICO)	LÍNEA DE BASE 2022	META CUATRIENIO	M ET A 20 23	M ET A 20 24	M ET A 20 25	ME TA 202 6
DI-O6-I45 Plan Estratégico de Talento Humano	PE-GTH	SG	Porcentaje de avance en la evolución de la implementación de plan estratégico del Talento Humano	95	95	95	95	95	95

Fuente: Plan Estratégico Institucional - PEI SENA 2023-2026, Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



2.MARCO LEGAL

El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa; adscrito al Ministerio del Trabajo de Colombia. Ofrece formación gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios, que, enfocados en el desarrollo económico, tecnológico y social del país, entran a engrosar las actividades productivas de las empresas y de la industria, para obtener mejor competitividad y producción con los mercados globalizados.

El SENA fue creado mediante el Decreto Ley 118, del 21 de junio de 1957. Su función, definida en el Decreto 164 del 6 de agosto de 1957, fue brindar formación profesional a trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, el campo, la minería y la ganadería. Luego, fue reestructurada mediante la Ley 119 de 1994, e igualmente mediante el Decreto 249 de 2004 modificado parcialmente por el Decreto 2520 de 2013, establece la actual estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA., para el desarrollo de las funciones institucionales a través de las diferentes dependencias.

Es así como, le fue asignada a la Secretaría General entre otras, la función de “ejecutar, coordinar y controlar los planes y programas institucionales para el desarrollo de los procesos de la gestión del talento humano al servicio de la entidad”.

Por otra parte, a través del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol- SIGA, la Entidad ha identificado en el mapa de procesos, el de Gestión del Talento Humano como estratégico, entendiendo de manera básica su definición, como el conjunto de actividades que se desarrollan de manera articulada pasando de una etapa a otra para poder lograr el objetivo propuesto como es, el de “Administrar el talento humano a través de la selección, vinculación, inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, capacitación, bienestar, compensación, evaluación del desempeño, preparación del retiro, para propiciar ambientes de trabajo adecuados, fortalecer competencias y contribuir al logro de los objetivos institucionales.”

Proceso al cual se puede acceder a través del link <http://compromiso.sena.edu.co/mapa/>, en donde se puede consultar información general sobre el proceso, documentos de referencia, formatos y guías asociados.

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



Por otro lado, teniendo en cuenta que, la Secretaría General del SENA tiene la responsabilidad de liderar el proceso de Gestión del Talento Humano, también es importante mencionar los otros procesos a su cargo, como el de Gestión Documental y su participación en la responsabilidad en el proceso de Gestión Organizacional y del Riesgo.

A continuación, se relaciona las principales normas aplicable y los procedimientos que conforman el proceso de Gestión del talento Humano:

Tabla 2: Normatividad

Normatividad	Aplicación específica
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.
Ley 1221 de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 249 de 2004	Por el cual se modifica la estructura del SENA.
Decreto 250 de 2004	Por el cual se adopta la planta de personal del SENA.
Decreto 1972 de 2002	Por el cual se reglamenta la designación de los directores o gerentes regionales o Seccionales quienes hagan sus veces, en los establecimientos públicos de la Rama Ejecutiva del orden nacional.
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
Decreto 2989 de 2008	Por el cual se aprueba la modificación de la planta de personal del SENA.
Decreto 2520 del 2013	Por el cual se establece la actual estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



Normatividad	Aplicación específica
Decreto 612 DE 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Acuerdo 05 del 2018	Por la cual se adopta la política de Integridad y el Código de Integridad SENA.
Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba
Acuerdo Colectivo de 2021	Mediante Resolución 01-00032 del 12 enero 2022 se adopta el Acuerdo Colectivo con seis (6) organizaciones sindicales.
Acuerdo 004 de 2021	Por la cual se adopta el Modelo Integrado de planeación y Gestión – MIPG en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones
Acuerdo 003 de 2022	Por medio del cual se dictan disposiciones sobre el “Plan Estratégico para la Renovación Cultural del SENA”.
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del estado.
Resolución 196 de 2017	“Por la cual se reglamenta el Sistema Integrado de Gestión y Auto Control- SIGA en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA”
Resolución 2387 de 2017	“Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y se dictan otras disposiciones
Resolución 2303 de 2017	“Por la cual se crean el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y los Subcomités Regionales de Coordinación de Control Interno del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
Resolución 390 de 2017	Por el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
Resolución 1458 de 2017.	Por la cual se actualiza el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
Resolución 1694 de 2017.	Por la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los Empleos de la Planta Temporal del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA. / derogo completamente la 716 de 2017.
Resolución 585 de 18 de abril de 2022.	Por la cual modifica la Resolución 2303 de 2017.

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



Normatividad	Aplicación específica
Resolución 1382 de 2018	Por la cual se modifica parcialmente el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, adoptado mediante la Resolución No 1458 de 2017.
Resolución 978 del 17 de junio de 2021.	Modifica la Resolución 2387 de 2017
Resolución 2472 de 2021	Por la cual articula el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol - SIGA al Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
Resolución No.1-1987 del 2023	Por medio de la cual se crean unos grupos de trabajo en la secretaria general del SENA y se modifican los grupos existentes en esa área.
Resolución No. 1- 02173 del 2023	Por medio de la cual se modifican unos grupos de trabajo en la secretaria general del SENA y se asignan funciones de coordinación.

En el marco del Sistema Integrado de Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA del SENA, se relacionan 21 guías, 8 instructivos, 2 manuales, 16 procedimientos y 4 protocolos que apoyan la implementación de la política de GETH:

GUÍAS
GTH-G-010 Guía de actualización de hoja de vida en Kactus
GTH-G-019 Guía para proveer vacantes de la planta temporal
GTH-G-031 Guía para el registro y revisión de embargos aplicativo Kactus.
GTH-G-030 Guía para el proceso de la Prima de Navidad y Mesada Pensional de diciembre en el Aplicativo Kactus
GTH-G-006 Guía para la evaluación anual u ordinaria en el sistema tipo
GTH-G-009 Guía de evaluación del desempeño laboral en período de prueba
GTH-G-029 Guía Plan de Multiplicación
GTH-G-011 Guía para proveer vacantes mediante encargo
GTH-G-020 Guía para realizar el trámite de pignoración y aplicación de cesantías a créditos hipotecarios del fondo nacional de vivienda del SENA
GTH-G-008 Guía Incapacidades
GTH-G-024 Guía para liquidar, reconocer y ordenar el pago de salarios y/o prestaciones sociales, o indemnizaciones de carácter laboral

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



GTH-G-018 Guía para la implementación del Teletrabajo.
GTH-G-023 Guía para la provisión transitoria de empleos permanentes del SENA mediante nombramientos provisionales
GTH-G-026 Guía para provisión permanente de vacantes de cargos de libre nombramiento y remoción de gerencia pública
GTH-G-027 Guía para acreditar y atender situaciones especiales de empleados con nombramiento provisional en el SENA
GTH-G-016 Guía verificación cumplimiento de requisitos para ingreso de empleados públicos de la planta
GTH-G-025 Guía Desvinculación asistida
GTH-G-013 Guía para el trámite de movimientos de personal de empleados públicos de la planta global permanente
GTH-G-012 Guía para validación hoja de vida en kactus
GTH-G-015 Guía Básica de trabajo en casa
GTH-GO-001 Guía para la evaluación de las capacitaciones ENI

INSTRUCTIVOS

GTH-I-014 Instructivo para asignación de permisos frente a roles operativos y administrativos en el aplicativo Kactus.
GTH-I-011 Instructivo inscripción, actualización y cancelación del registro público de carrera administrativa
GTH-I-012 Instructivo para la liquidación de prestaciones sociales definitivas en el aplicativo kactus
GTH-I-003 instructivo legalización de créditos de vivienda
GTH-I-010 Instructivo para registro de conformación Consejo Regional y Comité Técnico de Centro
GTH-I-001 Instructivo para la Prestación del Servicio Médico Asistencial
GTH-I-004 Instructivo selección personal trabajadores oficiales
GTH-I-013 Instructivo para la gestión adecuada del SIGEP: Decreto 1083 de 2015 y normas complementarias, Ley 2013 de 2019 y Decreto 830 del 2021

MANUALES

GTH-M-002 Manual ropa de trabajo instructores
GTH-M-001 Manual de prestaciones Sociales

PROCEDIMIENTOS

GTH-P-012 Procedimiento Administración de Pensiones
GTH-P-002 Procedimiento Evaluación del Desempeño para funcionarios de Carrera Administrativa - Evaluación Anual U Ordinaria

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



GTH-P-001 Procedimiento Vinculación del Talento Humano
GTH-P-013 Procedimiento Contratación de servicios personales diferente a instructor
GTH-P-016 Procedimiento evaluación del desempeño para funcionarios en período de prueba - sistema tipo de evaluación del desempeño laboral
GTH-P-015 Procedimiento para presentar denuncia presunto acoso laboral o sexual
GTH-P-011 Procedimiento Retiro del Talento Humano
GTH-P-019 Procedimiento de Cesantías
GTH-P-006 Procedimiento Bienestar Social e Incentivos a funcionarios
GTH-P-004 Procedimiento Capacitación Servidores Públicos al Servicio del SENA
GTH-P-022 Procedimiento Gestión de Comisiones al Exterior
GTH-P-005 Procedimiento Administración Fondo Nacional de Vivienda SENA
GTH-P-020 Procedimiento Identificación y Declaración del Conflicto de Intereses
GTH-P-021 Procedimiento Incapacidades, licencias de maternidad y paternidad
GTH-P-018 Procedimiento Seguridad Social
GTH-P-017 Procedimiento de Nómina

PROTOCOLOS

GTH-PR-004 Protocolo de traslado de personal SENA previo a intervenciones en infraestructura
GTH-PR-003 Protocolo Red de Apoyo
GTH-PR-006 Protocolo Gestión de compromisos adquiridos en las reuniones relacionamiento sindical
GTH-PR-007 Protocolo de prevención de Violencia de Género y Femicidio

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



3. ALCANCE

El Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano del SENA inicia con el análisis de la información, estado de las acciones que conforman el plan de cierre de brechas, identificación de necesidades, implementación de las estrategias y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo, para la mejora continua. Aplica a todos los servidores del SENA.

4. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas en cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores del SENA, de tal forma que las acciones que se desarrollen estén debidamente articuladas y se direccionen al cumplimiento de los objetivos y necesidades institucionales, brindando servicios de calidad, oportunidad y pertinencia.

4.1 Objetivos específicos

- ✓ Fortalecer las habilidades y competencias a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- ✓ Diseñar e implementar acciones estratégicas para el fortalecimiento de la cultura organizacional que contribuyan al cumplimiento del plan estratégico institucional.
- ✓ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la entidad por pensión.
- ✓ Definir e implementar programas que permitan controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- ✓ Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

5.1 Disposición de la información:

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, contar con información oportuna y actualizada permite que el Plan de gestión Estratégica de Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión con impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en el SENA cuenta con la información actualizada, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos de las diferentes mediciones adelantadas en el año 2023.

5.2 Caracterización de los empleos y número de cargos:

Dando cumplimiento a lo señalado por el Decreto 1800 de 2019 y la priorización hecha al SENA, por la “Mesa por el empleo público”, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1233 de 2023, “Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA”, cuyo artículo 1º dispuso la creación de 1152 empleos en la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA a partir del 1º de octubre de 2023.

A partir de lo anterior, la planta de personal del SENA está conformada por un total de 11.857 empleos, distribuidos así:

Tabla 3. Distribución Empleos Planta Personal

EMPLEOS	No. DE EMPLEOS
Empleos de Carrera Administrativa	9.065
Trabajadores oficiales	680
Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	160
Empleo de Caracter Temporal	800

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



Nuevos empleos de carrera administrativa creados por el Decreto 1233 de 25 de julio de 2023	1152
Total	11.857

Fuente: Secretaría General – – Coordinación de Relaciones Laborales, noviembre de 2023

Considerando lo anterior, la caracterización de los empleos de carrera administrativa (incluyendo la planta temporal), libre nombramiento y trabajadores oficiales, según el nivel jerárquico es la siguiente:

Tabla 4: Distribución Empleos por nivel ocupacional

Nivel Ocupacional	No. actual de Cargos	Nuevos cargos 2023	TOTALES
Directivo	151	1	152
Asesor	42	0	42
Profesional	2.117	540	2.657
Instructor	6.379	565	6.944
Técnico	793	46	839
Asistencial	543	0	543
Trabajador Oficial	680	0	680
Total planta permanente	10.705	1.152	11.857

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales, noviembre 2023

Es necesario tener en cuenta que, de los 1152 empleos creados por el Decreto 1233 de 2023, 800 nuevos empleos se crearon para la atención de los programas de AGROSENA, SENNOVA y BILINGUISMO, 1 de ellos para el cargo de subdirector de centro y los restantes 351 para atender procesos administrativos tales como: Gestión del Talento Humano, Recursos Financieros, Gestión de Infraestructura y Logística, Gestión Documental y Gestión Contractual, entre otros.

De otra parte, la vigente planta temporal cuenta con una vigencia hasta el 30 de septiembre de 2024, con lo cual para la vigencia 2024, no se continuarán adelantando los procesos de provisión de vacantes de la actual planta temporal.

En su lugar, para la vigencia 2024, se tiene programado iniciar los trámites para la provisión definitiva de los nuevos empleos creados por el citado Decreto.

En cuanto a la gestión de **aplicativos para para la administración de la información de los**

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



servidores públicos, el SENA dispone del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP II, gestionado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y del sistema Kactus Biodata.

- **SIGEP II:** El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP (en su más reciente versión 2), corresponde al Sistema General de Información Administrativa del Sector Público de que trata la Ley 909 de 2004; es una herramienta tecnológica que sirve de apoyo a las entidades en los procesos de planificación, desarrollo y la gestión del recurso humano al servicio del Estado.
- **KACTUS BIODATA:** En lo relacionado con el aplicativo Kactus Biodata, se trata de una herramienta que ofrece la consulta, análisis y estadística de una amplia gama de datos de los servidores públicos. Así mismo a través de este aplicativo se consigna la información familiar, y de beneficiarios, registrando los datos relevantes para la proyección de programas dirigidos a la familia. También el aplicativo cuenta con la posibilidad de registrar la experiencia laboral detallada, la información sobre educación formal y no formal, administración de pagos de estudios compartidos entre la entidad y el funcionario, entre otros.

Por otro lado, el SENA cuenta con el **Manual de Funciones y competencias laborales**, en donde se identifica la caracterización de dichos empleos conforme con las necesidades del servicio, también precisa la ubicación del empleo dentro del esquema funcional de la Entidad, orientándolo al proceso al que pertenece dentro del mapa del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol- SIGA. Se encuentra ubicado en la web de la entidad y en el siguiente link <https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/manua-funciones.aspx>.

5.3 Resultados de mediciones adelantadas en el año 2023

5.3 1 Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz GETH.

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables a través de la matriz de GETH para la vigencia 2023, se evidencia una calificación de **98,4** ubicándola en un nivel de madurez:

“Consolidación”:

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD	100	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión	100 100 99 100
La felicidad nos hace productivos			
RUTA DEL CRECIMIENTO	97	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	95 99 96 99
Liderando talento			
RUTA DEL SERVICIO	99	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	99 99
Al servicio de los ciudadanos			
RUTA DE LA CALIDAD	99	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	98 100
La cultura de hacer las cosas bien			
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	98	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	98
Conociendo el talento			

Fuente: Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano, junio del 2023

El resultado obtenido en la ruta de creación de valor refleja los aspectos a mejorar, posibilitando la identificación de las fortalezas y desarrollo de acciones con oportunidades de mejora tanto para la ruta de la felicidad, crecimiento, servicio, calidad y de análisis de datos, orientado a lograr su implementación a través de una mayor Gestión Estratégica del Talento Humano.

5.3.2 Resultados de la medición del clima organizacional Seguridad y Salud en el trabajo

Para la vigencia 2021 se llevó a cabo la medición del clima organizacional con el proveedor Great Place To Work, se observa en el SENA un crecimiento sustancial con respecto a la valoración anterior (2019), pasando de un puntaje de 47,6 a 64,5 en la actual valoración lo cual ubica a la entidad en un estadio de desarrollo *Muy Satisfactorio*; este crecimiento queda ratificado cuando se ven los resultados internos (es decir, sin compararlos con el mercado) donde 23 de las 25 variables que contempla el modelo del Instituto mejoraron con respecto

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



a la medición anterior. De hecho, 12 variables mejoraron entre 11 y 25 puntos porcentuales.

El SENA se reclasificó en ese sentido en el sector de Instituciones Educativas y no en Servicios Gubernamentales como se había hecho en el año 2019 (de hecho, esta característica organizacional corresponde, sin lugar a duda, a la realidad más próxima de la entidad. Propiedad: Pública, Derecho: Público, Sector primario: Servicios, Sector secundario: Educación, Sector terciario: Instituciones Educativas – Públicas y Privadas-)

Índice Transaccional: Indica cómo es percibida la propuesta de valor de la organización y, por ende, su capacidad de atracción y retención. Corresponde a la valoración más alta entre compensación, beneficios o desarrollo. Para el caso del SENA este índice puntuó en año 2019 70.5 VS año 2021 74.9. "muy satisfactorio".

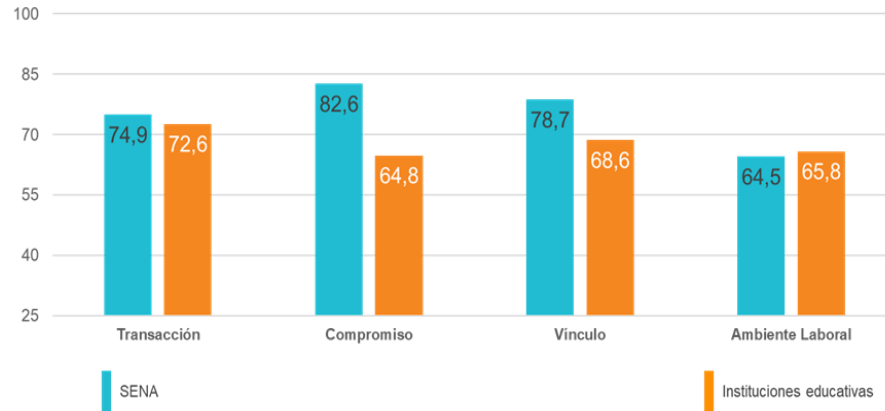
Índice del Compromiso: Es el vínculo emocional que surge entre el colaborador y la Entidad en tanto que surgen sentimientos positivos hacia ella. Este índice habla de la capacidad de retención más allá de los aspectos transaccionales y corresponde al promedio de las valoraciones de cada reactivo que compone este índice. Para el caso del SENA este índice puntuó en 2019, 69.3 VS año 2021 82.6 "muy sobresaliente".

Índice del Vínculo: Es la unión de los índices anteriores, la cual puntuó en 2019 69.9 VS año 2021 78.7 "sobresaliente".

Adicional, los índices del SENA frente al sector de instituciones educativas para la vigencia 2021 fue:

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

Gráfico 1: Comparativos índices evaluados del SENA frente al sector de instituciones educativas



Fuente: Informe de Great Place to Work 2021.

Las variables analizadas en el índice de Clima laboral fueron Credibilidad, Respeto e Imparcialidad, que da cuenta de la relación del colaborador con su líder; Orgullo, que es la manera en que se relaciona propiamente con su trabajo y Camaradería, que mide la relación de colaboración con sus pares. Este índice resume el nivel de logro de la Entidad en la gestión del Clima laboral.

Basándonos en los resultados obtenidos en la medición de la vigencia 2021, se pusieron en marcha planes de intervención con el objetivo de mejorar el ambiente laboral en la entidad durante las vigencias 2022 y 2023. Este enfoque ha permitido continuar con acciones específicas destinadas a cerrar brechas identificadas en el clima laboral.

Aunado a lo anterior y con el objetivo de evaluar el progreso alcanzado en relación con las intervenciones realizadas, se tiene planificada una nueva medición del clima organizacional para la vigencia 2024. Esto se lleva a cabo en cumplimiento de lo establecido en el *Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.2.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral, numeral 1.* de la Función Pública.

5.3.3 Resultados de la encuesta de divulgación y apropiación del Código de Integridad

Frente a la aplicación del instrumento de percepción de la implementación del código de

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

integridad, para la vigencia 2023 se realizó en dos momentos, buscando establecer una línea base previo al desarrollo del plan de acción del código de integridad y otro momento, posterior, a fin de establecer los avances y retos frente a la implementación del código de integridad.

Gráfico 2: Ficha técnica de la encuesta

Ficha técnica

Fecha 14 al 31 de marzo de 2023.

N. Encuestas aplicadas. 3991.

Regionales con mayor participación.

Distrito capital 706

Risaralda 255

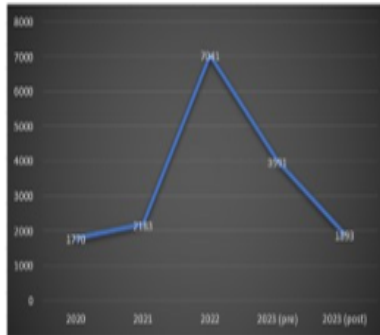
Huila 241.

Regionales con menor participación.

Bolívar 11

Guainía 20

Norte de Santander 22



Ficha técnica

Fecha 1 al 17 de noviembre de 2023.

N. Encuestas aplicadas. 1893.

Regionales con mayor participación.

Distrito capital 266

Nariño 123

Bolívar 110.

Regionales con menor participación.

Magdalena 7

San Andres 6

Cordoba 5

Fuente: Despacho de Secretaria General, noviembre 2023

De acuerdo con la ficha técnica que se encuentra en el gráfico, se puede evidenciar una baja participación para diligenciar la encuesta, por parte de los contratistas como de los funcionarios de la entidad; sin embargo, como se podrá observar más adelante la percepción de convocatoria evidencia los esfuerzos generados por el equipo de apoyo para la implementación del código de integridad en las regionales.

Para la descripción de los resultados se tuvo en cuenta la aplicación del instrumento en su pre y su avance en su posterior aplicación o post.

Frente a los mecanismos que presenta la entidad a fin de promover el código de integridad, teniendo en cuenta un puntaje de 5 como mayor calificación y 1 como menor calificación, se encontró que los correos electrónicos o comunicaciones institucionales, las capacitaciones tanto virtuales como presenciales, el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción ofrecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la nube SENA, los videos institucionales y las diversas actividades efectuadas por los representantes apoyo a la implementación por regionales presentan una calificación de 4, teniendo los videos institucionales y las comunicaciones institucionales una mayor calificación en su rango, esto para la encuesta (pre), sin embargo y posterior al desarrollo de las actividades de apropiación

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



es el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción ofrecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y comunicaciones institucionales los que presentan mayor calificación en su rango.

Dentro de las varias estrategias sugeridas para la divulgación del código de integridad adicionales a las que se han venido implementando, predominaron el uso de Redes sociales y los talleres presenciales y el uso de WhatsApp.

Los valores que se perciben como de mayor difusión son el compromiso y el respeto, Los valores institucionales que se perciben con una mayor apropiación entre los encuestados son el **compromiso**, el **respeto** y la **honestidad**. Mientras que valores como **lealtad** y **Justicia**, igual que en el resultado de encuestas anteriores, continúan siendo los percibidos como de más baja apropiación

En cuanto a la percepción en el que la divulgación del código de integridad contribuye a la prevención de hechos de corrupción, se encuentra que un 92% percibe la divulgación y apropiación del código como una excelente estrategia para prevenir posibles hechos de corrupción.

La mayoría de encuestados indicaron que las actividades de apropiación del código han generado un impacto positivo, representado en un 59% en niveles de muy satisfecho y satisfecho. Un 63% de los encuestados manifiesta haber sido convocado a actividades de promoción y divulgación de la política de integridad, un 81% de los encuestados manifiesta haber participado activamente (a veces, casi siempre y siempre) en actividades de promoción y divulgación de la política de integridad. Un 86% manifiesta que hay una participación de los directivos y coordinadores (a veces, casi siempre y siempre) en las actividades de promoción y divulgación de la Política de Integridad.

La evaluación de actividades efectuadas por los representantes de integridad en dependencias, regionales y centros de formación cuenta con un promedio de satisfacción del 78%.

Como conclusión de la aplicación de la encuesta se identificó que las estrategias para la divulgación y apropiación del código han sido las adecuadas y se identifican otros mecanismos adicionales que pueden ser implementadas, se observó una percepción positiva en las estrategias de comunicación que han sido utilizadas para su divulgación, se evidenció que existen unos valores institucionales que predominan en la apropiación de los encuestados. El

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



92% de los encuestados considera que la divulgación y apropiación del código de integridad institucional, es un mecanismo que contribuye a la prevención de hechos de corrupción y se identificó que existe un impacto positivo en las acciones de divulgación del código donde se percibe el compromiso con los valores característicos de la Entidad por parte del personal vinculado reflejándose en los comportamientos diarios.

A su vez en un ejercicio de análisis en conjunto con los representantes de la implementación del código de integridad en la entidad se llegó a las siguientes conclusiones:

Frente a las actividades efectuadas es importante tener en cuenta que, si bien los colaboradores manifiestan que son convocados, un porcentaje alto de estos no participa en las actividades efectuadas en cada una de las regionales.

Se observó un avance porcentual en el nivel de satisfacción de los colaboradores frente a las actividades realizadas en el marco de la implementación del código de integridad.

Se evidencia un reconocimiento de las convocatorias efectuadas frente a las actividades realizadas, sin embargo, la participación frente a estas convocatorias continúa siendo inferior a lo esperado.

Surge la necesidad de establecer un rubro que permita realizar actividades que generen a su vez mayor impacto, participación y mejora en la percepción de la implementación del código a nivel nacional.

Se observó que al propiciar la participación de directivos en las actividades la participación de los colaboradores aumenta.

Se evidenció que en las regionales se presenta renuencia frente a la realización de actividades virtuales, prefiriendo actividades de tipo presencial.

Es importante el acompañamiento que se pueda generar desde la Dirección General en las actividades de manera presencial, teniendo en cuenta la solicitud por parte de los colaboradores de efectuar actividades de tipo presencial.

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



5.3.4 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión- FURAG2022

El Índice de Desempeño Institucional se genera anualidad vencida, es decir que en el año 2023 se evaluó la vigencia 2022.

En cumplimiento del Decreto 1499 de 2017, El Departamento Administrativo la Función Pública - DAFP envió el Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión- FURAG vigencia 2022 para ser diligenciado en la plataforma FURAG, lo cual tiene como propósito el identificar el grado de avance en la implementación en cuanto a las dimensiones, políticas y componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; cuyos resultados fueron informados en el mes de octubre del 2023 y con el siguiente resultado:

Es importante mencionar que el Índice de desempeño institucional para el Sena 2018 fue del **71.8**, frente al **97.9** resultado para el 2021; reflejando un incremento 26,1 la nota más alta alcanzada por la Entidad en toda su historia y que logró ubicarla en el puesto **18 de las entidades con mejor índice de desempeño**, en ese rango de tiempo y por encima del promedio nacional que fue de 91,8 para el 2021. Y desde luego, superando la meta de 10 puntos para el cuatrienio establecida en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022, tomando como línea base, el 2018.

Lo anterior, gracias al trabajo conjunto y articulado de los responsables de implementación de la política en la Entidad y el desarrollo del MIPG en la entidad permitiendo que el trabajo transversal mejore los avances de la gestión de acuerdo con el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales.

Medición de la implementación del MIPG vigencia 2022 en el SENA

El reporte de los resultados FURAG2022 de la entidad, fueron generados el 27 de octubre del 2023, del micrositio del DAFP <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Es importante precisar que los resultados FURAG2022 de las entidades públicas **no son comparables con los resultados de vigencias anteriores**, ya que los líderes de políticas realizaron cambios significativos a los contenidos de las preguntas de sus respectivas políticas, dado los procesos de actualización de las temáticas y directrices (DAFP 2023).

El resultado del IDI vigencia 2022 para SENA fue de **93,9** por encima del promedio del sector administrativo (corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho sector) que fue de 88.34, como se observa a continuación en la gráfica:

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

Gráfico 3: Índice de desempeño institucional



Fuente: Presentación FURAG2022 SENA, Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo SENA

Medición de la implementación de MIPG, SECTOR TRABAJO:

El Sena en el primer lugar con un IDI de 93,9 dentro del sector trabajo.

Imagen 2: Medición de la Implementación MIPG, Sector Trabajo



Fuente: Presentación FURAG2022 SENA, Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo SENA

Dirección General
 Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, es el marco de referencia para la gestión institucional, y consta de dos componentes articulados: el sistema de Gestión y el Sistema de Control Interno, que opera bajo 7 dimensiones y 19 políticas de gestión, de cuya operativización luego, se realiza la verificación, medición y evaluación de evolución de la implementación de estas políticas, a través del formulario único de reporte de avance de la gestión – FURAG, obteniendo como resultado el índice de desempeño institucional- IDI lo que a su vez, permitirá la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar para el cierre de brechas.

Dimensiones y Políticas en el SENA

Bajo la responsabilidad de la secretaria general se encuentra la implementación de la dimensión D1. Talento Humano que, a su vez, se compone de dos políticas institucionales: la de Gestión Estratégica del Talento Humano y la de Integridad. Adicionalmente, por competencias funcionales de la estructura organizativa de la Entidad según el Decreto 249 de 2004, el corresponde administrar los archivos de la entidad, lo que hace coherente que también tenga la responsabilidad de la implementación de la política institucional Administración de Archivos y Gestión Documental, ésta se encuentra dentro de la dimensión D5. Información y comunicación:

Imagen 3: Dimensiones y Políticas en el SENA

7 DIMENSIONES: D1. Talento Humano D2. Direccionamiento Estratégico y Planeación D3. Gestión con valores para resultados D4. Evaluación de Resultados D5. Información y Comunicación D6. Gestión del Conocimiento D7. Control Interno	19 POLÍTICAS : <ol style="list-style-type: none">1. Planeación Institucional2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público3. Gestión Estratégica del Talento humano4. Integridad5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos7. Servicio al ciudadano8. Participación ciudadana en la gestión pública9. Racionalización de trámites10. Administración de Archivos y Gestión documental11. Gobierno digital12. Seguridad digital13. Defensa jurídica14. Gestión del conocimiento y la innovación15. Control interno16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional17. Mejora normativa18. Gestión de la Información Estadística (Decreto 454 de 2020)19. Compras y contratación pública
---	---

Fuente: Diseño propio, Secretaria General SENA

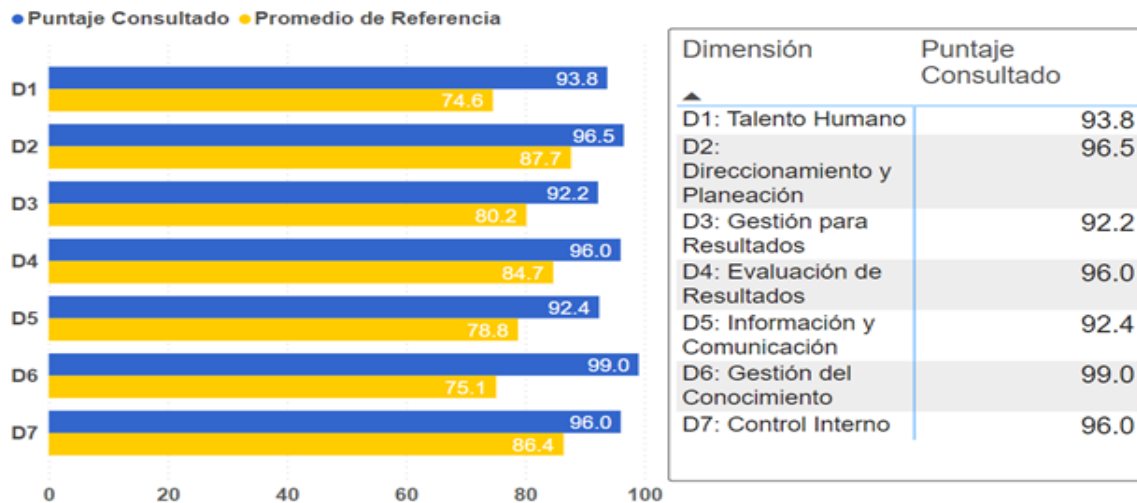
Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

Índice de desempeño institucional por Dimensión SENA:

Para el (2018-2022) con respecto a la Dimensión del Talento Humano se dió un crecimiento de **24** durante este de tiempo, pasando del 2018 con un índice de **75,1** a uno de **99** para el 2021, lo que evidencia la gestión y desempeño del SENA, llegando a ocupar el primer lugar, por el mayor puntaje en el índice obtenido con respecto a las demás dimensiones en la Entidad.

Para el nuevo cuatrienio 2023-2026, el resultado obtenido en el 2023 del Índice de Desempeño Institucional SENA vigencia 2022 para la dimensión del talento humano fue de **93.8**:

Gráfico 4: Gráfica microsítios resultados FURAG, Función Pública vigencia 2022



Fuente: Función Pública vigencia 2022

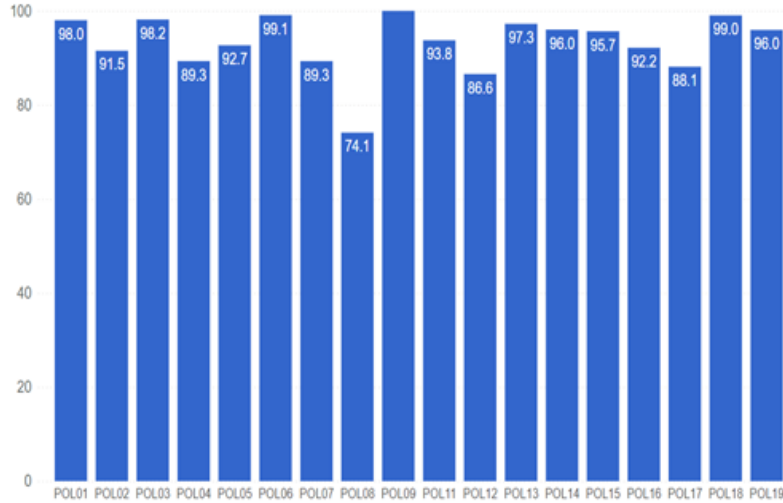
Índice de desempeño institucional por Políticas SENA:

LOS resultados FURAG 2022 SENA, por cada una de las 19 políticas institucionales que integran el MIPG, se pueden observar en la siguiente gráfica; Las políticas de responsabilidad de la Secretaria General son tres: la de Gestión Estratégica del Talento Humano, de Integridad y la de Gestión documental:

Gráfico 5: Índice de Desempeño Institucional por Política SENA

Dirección General
 Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Políticas

- POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Integridad
- POL03: Planeación Institucional
- POL04: Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
- POL05: Compras y Contratación Pública
- POL06: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL07: Gobierno Digital
- POL08: Seguridad Digital
- POL09: Defensa Jurídica
- POL11: Servicio al ciudadano
- POL12: Racionalización de Trámites
- POL13: Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL14: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL15: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
- POL16: Gestión Documental
- POL17: Gestión de la Información Estadística
- POL18: Gestión del Conocimiento
- POL19: Control Interno

Nota 1: Con el fin de garantizar la calidad de los datos reportados, los líderes de política validaron la información reportada por una muestra de entidades; como resultado se identificaron algunas sobre las cuales se hace necesario adelantar una revisión más detallada a fin de confirmar los puntajes finales obtenidos.

Fuente: Micrositios resultados FURAG, Función Pública vigencia 2022

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano: el índice de gestión y desempeño en el 2018 fue del **76,5** y para el 2021 creció en **22,4 puntos**, teniendo como resultado el **98,9** para el 2021.

Los resultados FURAG 2022 SENA de la Política de Gestión estratégica del Talento Humano, logró un IDI de **98**:

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

Gráfico 6: Resultados Medición FURAG Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

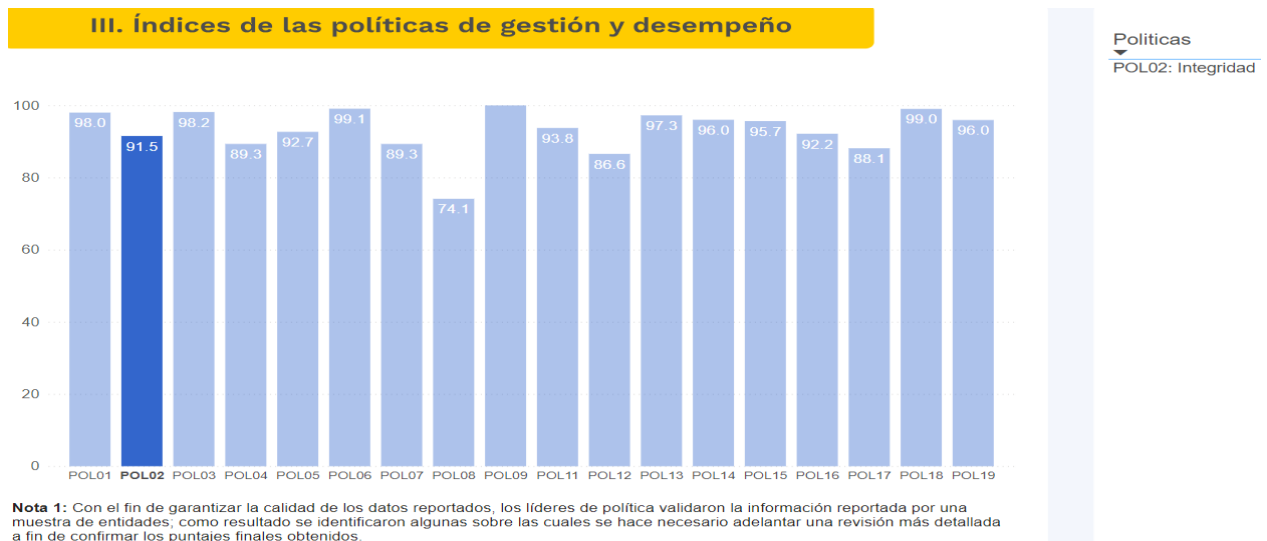


Fuente: Micrositios resultados FURAG, Función Pública vigencia 2022

Con respecto a la **Política de Integridad** en el 2018 fue del **69,8** y para el 2021 creció en 23 puntos, teniendo como resultado el **92,8** para el 2021.

Los resultados FURAG 2022 SENA, en cuanto a la Política de Gestión estratégica del Talento Humano, logró un IDI de **91.5**:

Gráfico 7: Resultados Medición FURAG Política de Integridad



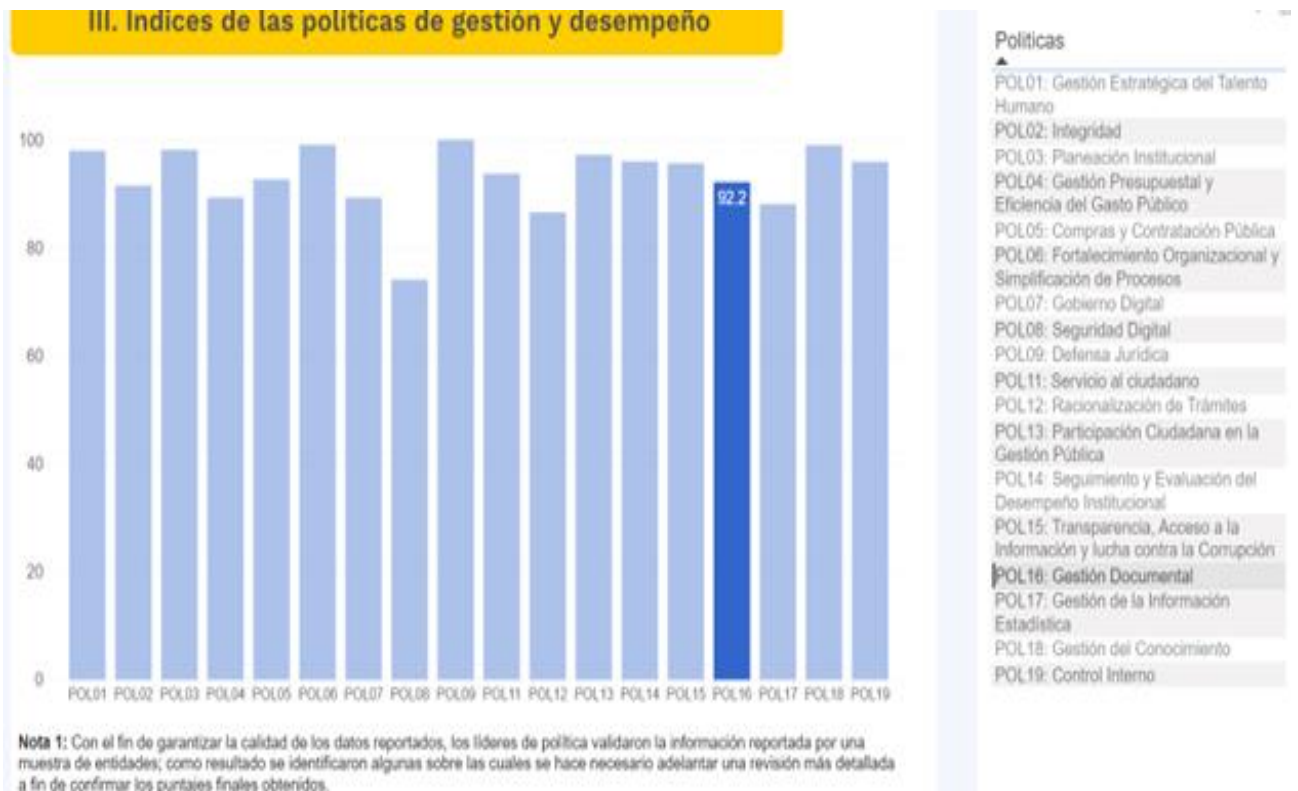
Fuente: Presentación FURAG2022 SENA, Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo SENA

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

Por otro lado, en la implementación de la política de Gestión Documental y Administración de Archivos, iniciamos en el 2018 con un índice de gestión y desempeño de **69,8** y en la medición del año 2021 se obtuvo un índice de **93,7**, mostrando un avance de 23,9 puntos.

Los resultados FURAG 2022 SENA, para la Política de Gestión Documental, logró un IDI de **92.2**:

Gráfico 8: Resultados Medición FURAG Política Gestión Documental



Fuente: Micrositios resultados FURAG, Función Pública vigencia 2022

Adicionalmente el DAFP hace las siguientes recomendaciones a la entidad como resultado de los índices de desempeño institucional obtenidos del FURAG 2022:

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

Imagen 4: Recomendaciones Políticas con Potencial de Crecimiento de Acuerdo al PCB

Recomendaciones



Modelo Integrado de Planeación y Gestión

POLITICAS CON POTENCIAL DE CRECIMIENTO DE ACUERDO AL PCB

Políticas	Índice	Aspectos a Fortalecer
Integridad	91,5	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar los valores institucionales. - Fortalecer la difusión y sensibilización del Código de Integridad - Promover entre la ciudadanía y grupos de valor el uso de la información diligenciada en el aplicativo por la integridad pública por sus servidores y contratistas en cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y del Decreto 830 de 2021. - generar acciones tendientes a dar cumplimiento a la presentación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses por parte de los servidores públicos.
Gestión Documental	92,2	<ul style="list-style-type: none"> - Inventarios de Archivos de Gestión a nivel nacional - Realizar auditoría y control a la política. - Desarrollar Estrategias de innovación y Autogestión - Catálogos e Índices - Espacios físicos. - Incorporar lineamientos de gestión documental electrónica para los diferentes aplicativos de la entidad

Fuente: Presentación resultados FURAG2022, Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Con base en las brechas identificadas a través de los puntajes obtenidos en el FURAG 2022, así como del autodiagnóstico y teniendo en cuenta las recomendaciones dadas por el DAFP, se elabora el correspondiente Plan de cierre de brechas orientado al cierre de las mismas mediante acciones de mejora, lo que se espera evidenciar con la evaluación FURAG 2023, que se hará en el 2024.

5.3.5 Avances del Objetivo Estratégico

Marco conceptual para el fortalecimiento de la cultura organizacional SENA: Una cultura SENA humanista, responsable y competitiva.

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



Antecedentes Iniciativa Estratégica

El SENA desde el 2018 ha consolidado planes y estrategias orientadas a la disminución de brechas que afectan la cultura organizacional. En este sentido en 2018 realizó un estudio de brechas que arrojaron indicadores para atender, el estudio aplicado a 10.189 colaboradores en noviembre de 2018 mostró una calificación de -0,84 que evidenció una cultura limitante; la segunda, se realizó en el 2021 entre julio y agosto, se aplicó una muestra aleatoria representativa a 10.043 entre servidores públicos y contratistas SENA, de los cuales 7186 respondieron, es decir el 71.6% de la muestra. Los resultados obtenidos evidenciaron una disminución de la brecha de Cultura SENA pasando de -0,84 en 2018 a -0,31 en 2021, con los que la entidad pasó de tener una cultura limitante a una cultura sana y positiva.

El modelo de Cultura aplicado contempla 3 tipos de cultura: Humanista, Responsable y Competitiva, que a su vez agrupan 9 dimensiones que son: Talento, Relaciones, Comunicación, Principios, Sostenibilidad, Clientes, Innovación, Logro y Liderazgo y que se expresan en 72 atributos que se miden por la frecuencia de las conductas observables.

La aplicación de esta metodología para las dos encuestas permitió establecer un diagnóstico de la cultura actual frente a la requerida, en los tipos de cultura que se relacionan a continuación, los que a su vez son comparables con los resultados obtenidos de la encuesta realizada en el 2018:

- ✓ **Cultura Responsable:** una organización admirada por la sociedad y sus clientes, un “buen ciudadano”, orientada hacia sus grupos de interés con una gestión ética e impecable. Comprende las dimensiones de: Principios - Sostenibilidad - Clientes.
- ✓ **Cultura Competitiva:** una organización de resultados, eficiente y vibrante. Mantiene en equilibrio la innovación y la efectividad de sus procesos actuales a través de la gestión de líderes de clase mundial. Comprende las dimensiones de: Innovación - Logro – Liderazgo.
- ✓ **Cultura Humanista:** una organización que entiende que necesita talento competente y comprometido para lograr sus resultados. Una empresa que atrae desarrolla y mantiene el mejor talento, promueve excelentes relaciones y una comunicación efectiva y transparente. Comprende las dimensiones de Talento, Relaciones, Comunicación.

Frente a la importancia de la cultura organizacional como eje transversal y estratégico a la gestión de las organizaciones que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales. En el Consejo Directivo **del SENA se aprobó el Acuerdo 0003** en marzo de 2022 en el que se

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

estableció la necesidad de dar continuidad a las capacidades instaladas del proyecto de cultura como un eje estratégico y transversal de la Entidad. En este acuerdo se determina la necesidad de que la entidad actualice y ejecute planes de acción para el fortalecimiento organizacional. En este sentido y a partir del lineamiento del equipo directivo se evidencia la necesidad de proyectar y ejecutar un plan de cultura que responda a las nuevas necesidades de la entidad.

El plan 2024 buscará a partir de las capacidades instaladas en el modelo metodológico de intervención de Renovación Cultural, la línea de base establecida y los pilares priorizados, se orientará en disminuir las brechas existentes, actualizar las brechas y el diagnóstico de la entidad a partir de desarrollo de un nuevo estudio de cultura y buscará desde los pilares establecidos, gestionar estrategias que dinamicen los cambios organizacionales necesarios para el cumplimiento efectivo de los objetivos estratégicos de la entidad.

Avances Sena Cultura Organizacional 2019-2023

Se formularon objetivos estratégicos para cada uno de los 5 pilares priorizados: Talento, Relaciones, Liderazgo, Principios e Innovación.

Imagen 5: Avances SENA Cultura Organizacional 2019-2023



Fuente: elaboración propia del Equipo de Renovación Cultural (2021)

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



A partir de dichos objetivos y a partir del plan estratégico de Renovación Cultural se han realizado las siguientes actividades:

2019: Diseño del Plan Estratégico de cultura, fortalecimiento de habilidades blandas en 664 líderes, priorización de 5 pilares: Principios, Liderazgo, Relaciones, Talento e Innovación.

2020: Conformación de la red de gestores de cultura (151), creación de espacios desarrollo de habilidades blandas (13.474 asistentes a las charlas.), acompañamiento a 1424 líderes.

2021: Formación a 490 instructores en la ruta formativa de habilidades blandas con 27,899 mil personas impactadas, creación de comunidades de práctica y gestión del conocimiento, formación en procesos de innovación y agilismo, espacios de apropiación de valores (12,743 asistentes). Desarrollo de estrategias de comunicación y contenidos para promover apropiación y sensibilización del Proyecto.

Segunda medición de **estudio de brechas de Cultura**, mencionada anteriormente, con los resultados de cada una de las dimensiones. En total se recibieron 7186 respuestas. Los resultados permiten evidenciar una disminución de la brecha de Cultura SENA de **-0,84** en 2018 a **-0,31** en 2021.

2022: Sostenibilidad de la capacidad instalada:

Aprobación del Acuerdo 000 3por parte del Consejo Directivo del SENA en marzo de 2022, para la continuidad a las capacidades instaladas y del proyecto de cultura como un eje estratégico y transversal de la Entidad.

Promoción de habilidades en innovación y agilismo: Ruta de formación en innovación y agilismo (130 participantes), Bootcamp Inmersión, inspiración y cocreación (38 líderes y gestores). Masterclass virtuales sobre agilismo e innovación (1.210 asistentes), Comunidad de prácticas e intercambio de saberes entre áreas y regionales.

Encuentro de gestores (90 asistentes) para el intercambio de experiencias para fortalecer vínculos estratégicos entre los participantes y afianzar el desarrollo de actividades a favor de la cultura de la Entidad.

Foro sobre inclusión: (2640 impresiones).

Acompañamiento a líderes: formación de 184 líderes en 5 regiones (Rionegro, Distrito Capital, Buga, Santa Marta.), encuentro de líderes (200 personas asistentes).

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



Apropiación de valores (8 charlas, asistencia de 2.287 personas), 155 servidores (Buenaventura, Valle)

Reconocimiento del talento: Distinciones y exaltaciones del Talento Inspirador con 45 distinguidos en 2 categorías que destaca la contribución del talento (asistencia de 100 personas, 974 personas conectadas en transmisión en streaming, 16.708 personas alcanzadas en Facebook y 18.8 mil impresiones o alcance en YouTube).

2023: Acciones de sostenibilidad de la capacidad instalada

- Continuidad de los cursos de habilidades blandas en varias regiones del país con 48.532 personas formadas.
- Desarrollo de proyectos liderados por cultura en diversas regiones del país como curso de formación en robótica y habilidades blandas, regional Antioquia, Cisneros.
- Revisión de necesidades de cultura y retos para el cumplimiento de los objetivos estratégicos con el nivel directivo y definición de lineamientos y prioridades 2024.

Por su parte, el **Acuerdo** 003 del Consejo Directivo del SENA de marzo de 2022, reconoce la cultura como un eje transversal y estratégico de la entidad y establece la necesidad de dar continuidad al Plan Estratégico de Renovación Cultural del SENA para aprovechar las capacidades instaladas con las que ya cuenta la entidad, en este sentido se identifican nuevas prioridades y necesidades a finales del 2023 con todo el equipo directivo. A continuación, se identifican las coincidencias del grupo de personas entrevistadas sobre los principales problemas y necesidades a intervenir:

1. Resistencia al cambio
2. Falta de alienación en torno a los objetivos estratégicos y una visión compartida.
3. Falta de flujos de comunicación.
4. Pérdida del capital de conocimiento por la alta rotación de la entidad. Esto genera reprocesos, acumula el trabajo en pocas personas, limita la gestión y la agilidad.
5. Desarticulación entre las áreas y entre la dirección y las regionales. Énfasis en coordinación de acciones.
6. Resentimientos, dolores no dichos, actitudes defensivas y agresivas. Irrespeto y pérdida del buen trato, estrés laboral, exceso de trabajo, saturación de actividades más a uno que a otros.

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



7. Falta de confianza. Desmotivación, pérdida de apropiación y pertenencia. Falta de compromiso con el cambio y los objetivos.
8. Falta de políticas que regulen el teletrabajo, la virtualidad y permitan aprovechar las nuevas tecnologías y también la presencialidad. **Nota:** Frente a esta percepción, vale aclarar que el SENA si cuenta con políticas frente a este tema, es posible que los directivos no la conozcan a profundidad y se requiera una socialización e incluso, discusión frente a las mismas.
9. Falta de adaptabilidad y de nuevas competencias duras y blandas para enfrentar los retos del trabajo (Comunicación asertiva, trabajo colaborativo, empatía, presentaciones efectivas, metodologías de trabajo ágiles).
10. Jerarquías y brechas entre directivos, coordinadores, coordinadores funcionarios, funcionarios contratistas.

Problemas que busca atender el proyecto de cultura planteado para 2024.

Definición de lineamientos y prioridades 2024:

Movilizar la cultura SENA hacia el cambio y la inclusión de nuevos retos frente al fortalecimiento de la economía popular, el empoderamiento de las comunidades, la formación en tecnificación y productividad del campo, el fomento de la cultura agrícola y campesina de los territorios y demás retos para la empleabilidad del país y disminución de la pobreza.

La cultura se reconoce como apalancadora de la alineación estratégica de la entidad y la generación de capacidades que permita el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la implementación de proyectos como CampeSena, a través de Sena emprende rural y fondo emprender entre otros, el fortalecimiento de la economía popular por medio del fondo emprender y estrategias como crecer y crear.

Para ello, es fundamental crear una narrativa y una visión compartida en torno al cambio y el enfoque prioritario en la economía campesina. Esta narrativa se complementa con un énfasis en el enfoque inclusivo como un eje fundamental de la entidad, de ahí la implementación de las políticas de inclusión y diversidad.

Objetivo General para el fortalecimiento de la cultura SENA 2024:

Promover la apropiación y el fortalecimiento de una cultura SENA humanista, responsable y competitiva con sentido de pertenencia y una visión compartida de los objetivos estratégicos de la entidad, que se dinamiza de manera coordinada y colaborativa, bajo principios éticos y la

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



construcción de relaciones de confianza, para gestionar y apropiar los cambios institucionales en torno a retos y ejes prioritarios tales como la inclusión económica y social con enfoque diferencial y propender por el desarrollo económico y social de la población a través del liderazgo y ejecución de proyectos como Campe Sena, economía popular y Sena emprende rural.

Por su parte, el fortalecimiento de los pilares, en el marco de los objetivos de los pilares de la Renovación Cultural SENA, en 2024 se actualizan y cualifican los siguientes objetivos del plan de acción 2024:

LIDERAZGO: Fortalecer competencias de liderazgo en el directivo, los líderes estratégicos de las regiones, líderes coordinadores y de proyectos de nivel táctico que propendan por la visión compartida y la articulación en torno al cumplimiento de los objetivos institucionales.

TALENTO: Fomentar en el talento humano motivaciones, oportunidades y capacidades que contribuyan mejorar el sentido de pertenencia, la identidad institucional y el efectivo cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

PRINCIPIOS: Desarrollar estrategias que contribuyan a disminuir brechas de vivencia y apropiación de valores fundamentales como como la sinceridad, respeto y el compromiso.

RELACIONES: Fortalecer relaciones de confianza entre las distintas áreas, instancias y equipos de trabajo de la entidad.

INNOVACIÓN: Generar estrategias innovadoras que permitan visibilizar acciones de las áreas y aprovechar la innovación y el agilismo como competencias dinamizadoras del cambio.

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana en el SENA, se desarrolla a través del ciclo de vida laboral del servidor público: Ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este plan se enfoca a potencializar las variables con las puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones hechas en el 2022, así como al cierre de brechas entre el estado actual y el

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano en el SENA, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se relacionan a continuación:

6.1 ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2023

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán a generar impacto en el bienestar y compromiso en los servidores para alcanzar las metas establecidas en la entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

6.1.1 Estrategia Cultura Organizacional

Objetivo General para el fortalecimiento de la cultura SENA 2024:

Promover la apropiación y el fortalecimiento de una cultura SENA humanista, responsable y competitiva con sentido de pertenencia y una visión compartida de los objetivos estratégicos de la entidad, que se dinamiza de manera coordinada y colaborativa, bajo principios éticos y la construcción de relaciones de confianza; para gestionar y apropiar los cambios institucionales en torno a retos y ejes prioritarios tales como la inclusión económica y social con enfoque diferencial y propender por el desarrollo económico y social de la población a través del liderazgo y ejecución de proyectos como Campe Sena, economía popular y Sena emprende rural.

Para cada uno de sus pilares se tiene contemplado el siguiente plan de acción para el 2024:

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



Tabla 5: Pilar Liderazgo

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADOR	ACTIVIDADES 2024
Fortalecer competencias de liderazgo en el directivo, los líderes estratégicos de las regiones, líderes coordinadores y de proyectos de nivel táctico que propendan por la visión compartida y la articulación en torno al cumplimiento de los objetivos institucionales.	Acompañar y brindar herramientas de fortalecimiento de sus liderazgos a líderes SENA.	No de espacios realizados.	220 líderes participando del proceso.
	Facilitar espacios de encuentro que promuevan desarrollo de competencias socioemocional, alineación estratégica y coordinación de acciones para la construcción de confianza con los equipos.	No de líderes acompañados .	

Tabla 6; Pilar Talento

OBJETIVO	ACCIONES	INDICADOR	ACTIVIDADES 2024
Fomentar en el talento humano motivaciones, oportunidades y capacidades que contribuyan mejorar el sentido de pertenencia, la identidad institucional y el efectivo cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.	Promover habilidades como adaptabilidad frente a los cambios, la comunicación asertiva, presentaciones efectivas y el trabajo en colaborativo.	No de talleres realizados.	15 talleres de formación en todo el país.
	Desarrollar una estrategia que exalte la contribución y el reconocimiento del talento humano de la entidad.	Estrategia implementada	Una estrategia implementada.
	Acompañar la actualización y promoción de políticas que propendan por la equidad del talento y la efectividad en el trabajo: Prevención de acoso laboral, política pluralista y diferencial, enfoque de género, inducción, disminución de brechas entre contratistas y funcionarios, regulación del teletrabajo y virtualidad, gestión del conocimiento.	Políticas y estrategias acompañadas	

Dirección General
 Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

OBJETIVO	ACCIONES	INDICADOR	ACTIVIDADES 2024
Identificar el estado actual de la cultura SENA y ajustar acciones en torno a las principales brechas identificadas.	Realizar la medición de brechas de cultura con funcionarios y contratistas.	Medición realizada.	Medición realizada.

Tabla 7; Pilar Principios

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADOR	ACTIVIDADES 2024
Desarrollar estrategias que contribuyan a disminuir brechas de vivencia y apropiación de valores fundamentales como la sinceridad, respeto y el compromiso.	Realizar estrategias que incentiven la apropiación de valores institucionales y fortalezcan vínculos de confianza en la comunidad institucional y que gestione las actitudes como: el irrespeto, la desconfianza y la pérdida del buen trato.	No de espacios realizados.	3 espacios realizados en Dirección General/3 espacios a nivel nacional. Total: 6

Tabla 7: Pilar Relaciones

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADOR	ACTIVIDADES 2024
Fortalecer relaciones de confianza entre las distintas áreas, instancias y equipos de trabajo de la entidad.	Fomentar estrategias y espacios de dialogo, conversación, coordinación de acciones, articulación, colaboración entre áreas, trabajo sistémico e la interdependencia en los equipos y comunicación asertiva, que faciliten el mutuo entendimiento, la apropiación de objetivos comunes y de los cambios institucionales, la transferencia de conocimientos y propendan por la generación de confianza.	No de acciones realizados.	Realizar talleres y espacios de encuentro que faciliten la articulación: entre áreas, entre dirección general y regionales, entre regionales. Conversaciones sobre los roles y alcances de cada uno, sobre los objetivos institucionales y los objetivos

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADOR	ACTIVIDADES 2024
			colectivos. Promover mentorías y espacios de transferencia de conocimiento intergeneracionales. 10 espacios realizados. Realizar acciones de fortalecimiento de la red gestores culturales (151 gestores de 33 regionales y 118 centros de formación) como gestores del cambio. (Bootcamp) 11 acciones realizadas.
Generar mecanismos de escucha y receptividad institucional que prioricen población vulnerable y campesinos.	Diseñar una estrategia que genere mecanismos de escucha y receptividad institucional del SENA con campesinos y tenderos, entre otros nuevos nichos, en el marco de proyectos como Campesena y Economía Popular.	Estrategia diseñada	Estrategia diseñada (Meta para 2025)

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

Tabla 8: Pilar Innovación

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADOR	ACTIVIDADES 2024
Generar estrategias innovadoras que permitan visibilizar acciones de las áreas y aprovechar la innovación y el agilismo como competencias dinamizadoras del cambio.	Dinamizar la innovación y el agilismo como facilitadores del cambio y la apropiación de ejes estratégicos de la entidad.	No foros y/o espacios realizados	Realizar foros y/o espacios de visibilización e innovación de temas estratégicos de la entidad. 2 espacios realizados.
	Facilitar el intercambio de experiencias y buenas prácticas, así como el desarrollo de iniciativas innovadoras para el cumplimiento de los objetivos institucionales (Estrategia SabERES)	No de espacios realizados.	Realizar y fomentar espacios de innovación, intercambio de experiencias y buenas prácticas. 2 espacios realizados.

Tabla 9: Eje Comunicación

OBJETIVO	ACCIÓN	Indicador	ACTIVIDAD ES 2024
Posicionar las ventajas y beneficios de los nuevos retos institucionales que contribuyan a promover la confianza y el enfoque humanista de la cultura SENA.	Desarrollar estrategias que contribuyan a posicionar una visión compartida en torno a los retos institucionales y a las líneas prioritarias en torno a los pilares de cultura definidos en el plan de acción. Desarrollar el relato y las estrategias para la	No de acciones realizadas	Narrativas, estrategias y acciones comunicativas de producción, creación, socialización y apropiación de cultura

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



OBJETIVO	ACCIÓN	Indicador	ACTIVIDAD ES 2024
	apropiación de la cultura de cambio que faciliten los flujos de comunicación, la gestión de información, apropiación de las herramientas TIC, comunicación y trabajo colaborativo.		de cambio.

6.1.2. Estrategia de Gestión del Talento Humano

a) Vinculación

A través de esta estrategia, se busca vincular el mejor talento humano conforme con las normas de provisión, la normativa interna de la entidad, y las instrucciones y lineamientos otorgados desde el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

El procedimiento de vinculación en todas sus modalidades se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas de la entidad.

Por otro lado, es importante considerar que en virtud de lo ordenado por el Decreto 2011 de 2017, de 30 de noviembre, *“Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”*, y de conformidad con los lineamientos otorgados por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP en Rad. 20213000452271 del 17 de diciembre de 2021, desde el SENA se garantizará la libre participación de la ciudadanía en los diferentes procesos de vinculación, privilegiando el principio constitucional del mérito y soportado en efectivos canales de comunicación y publicidad.

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



Así mismo se continuarán desplegando diferentes estrategias para el auto reconocimiento e identificación de los servidores públicos con discapacidad.

6.1.2.1 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, de la que se concluye que la forma de provisión definitiva de empleos de carrera administrativa se efectúa de la siguiente manera:

1. De manera directa para los cargos convocados en un concurso,
2. Por uso de listas de elegibles para mismos empleos y
3. Por uso de listas de elegibles para empleos equivalentes.

De otra parte, 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

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



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 párrafo 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 párrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019".

Para la vigencia 2024 se continuará impulsando la provisión definitiva de las 92 vacantes ofertadas a través de la Convocatoria No. 1545 de 2021 – SENA a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Respecto a los 1.151 empleos creados mediante el Decreto 1233 de 2023, para la vigencia 2024, se desarrollará una nueva convocatoria para proveer las vacantes mediante concurso de méritos, a través de la CNSC, conforme lo señala el artículo 29 de la Ley 909 de 2004.

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



A continuación, se identifican las principales actividades que se esperan desarrollar en la vigencia 2024, dentro del proceso de provisión definitiva, que se desarrollará de manera paralela a los procesos de provisión transitoria a través de encargos y nombramientos provisionales. Además, se informan las actividades más relevantes en materia de actualización del manual de funciones:

No.	ACTIVIDAD	PROCESO	FECHA/PLAZO
1	Expedición del Decreto 1233 del 25 de julio de 2023 , "por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA"	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TH	25/07/2023
2	Expedición de la Res. 1-2360 del 17 de noviembre de 2023 , por la cual se distribuyen empleos	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TH	17/11/2023

MANUAL DE FUNCIONES

No.	ACTIVIDAD	PROCESO	FECHA/PLAZO
1	Alistamiento del proyecto de adición y modificación del Manual de Funciones	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TH	1er semestre de 2023
2	Socialización del proyecto de adición y modificación del Manual de Funciones para nuevos empleos, con las organizaciones sindicales	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TH	23/06/2023
3	Publicación en la página web y en el SUCOP	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TH	28jul2023 al 1ago2023
4	Observaciones de las organizaciones sindicales	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TH	jun-jul2023
5	Estudio Técnico de Manual de Funciones	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TH	28/09/2023
6	Nuevo alistamiento del proyecto de adición y modificación del Manual de Funciones	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TH	Nov-Dic2023 - Ene2024
7	Socialización del proyecto de adición y modificación del Manual de Funciones para nuevos empleos, con las organizaciones sindicales	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TH	feb-24
8	Publicación en la página web y en el SUCOP	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TH	feb-24
9	Expedición del Acto Administrativo que adiciona y modifica el Manual de Funciones	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TH	feb-24

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

No.	ACTIVIDAD	PROCESO	FECHA/PLAZO
1	Recaudo de recursos para financiar el proceso de selección	ETAPA DE PLANEACIÓN	1/12/2023
2	Perfilaciones vacantes	ETAPA DE PLANEACIÓN	feb-24
3	Preparación de las fichas del manual para cargue	ETAPA DE PLANEACIÓN	Inicia una vez expedido el Manual de Funciones y conforme con el cronograma señalado por la CNSC
4	Envío de Manual de Funciones actualizado para parametrización en SIMO	ETAPA DE PLANEACIÓN	Inicia una vez expedido el Manual de Funciones y conforme con el cronograma señalado por la CNSC
5	Cargue vacantes SIMO 4.0 SENA/ Cargue vacantes CNSC	ETAPA DE PLANEACIÓN	Conforme con el cronograma señalado por la CNSC
6	Revisión de la OPEC	ETAPA DE PLANEACIÓN	Conforme con el cronograma señalado por la CNSC
7	Preparación del Acuerdo de la Convocatoria (concurso de méritos)	ETAPA DE PLANEACIÓN	Conforme con el cronograma señalado por la CNSC
8	Acuerdo de la convocatoria	ETAPA DE PLANEACIÓN	Conforme con el cronograma señalado por la CNSC

PROVISIÓN TRANSITORIA POR ENCARGO

(De manera paralela a la provisión definitiva, se adelantará la provisión transitoria por encargo)

No.	ACTIVIDAD	PROCESO	FECHA/PLAZO
1	Reporte y perfilación de las vacantes	ETAPA DE PLANEACIÓN	feb-24
2	Consolidación de las vacantes y perfiles	ETAPA DE PLANEACIÓN	Aprox. Feb2024

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

No.	ACTIVIDAD	PROCESO	FECHA/PLAZO
3	Reporte a la CNSC	ETAPA DE PLANEACIÓN	Se efectúa una vez se cuente con el Manual de Funciones
4	Publicación y divulgación de la Convocatoria de Encargos	ETAPA EJECUCIÓN	La convocatoria dura aproximadamente entre 3 y 4 meses)
5	Publicación de calificaciones de EDL servidores públicos susceptibles de encargo	ETAPA EJECUCIÓN	
6	Publicación de servidores públicos susceptibles de encargo	ETAPA EJECUCIÓN	
7	Manifestación de interés de encargos	ETAPA EJECUCIÓN	
8	Verificación de requisitos	ETAPA EJECUCIÓN	
9	Divulgación de los resultados de análisis de requisitos	ETAPA EJECUCIÓN	
10	Reclamación frente a listados	ETAPA EJECUCIÓN	
11	Respuesta a reclamaciones	ETAPA EJECUCIÓN	
12	Publicación de listados definitivos de derecho preferente	ETAPA EJECUCIÓN	
13	Expedición de la certificación de cumplimiento de requisitos	ETAPA EJECUCIÓN	
14	Comunicación de primer lugar en lista de encargo	ETAPA EJECUCIÓN	
15	Expedición de Acto Administrativo de Encargo	ETAPA EJECUCIÓN	
16	Reclamación ante los Actos Administrativos de Encargo	ETAPA EJECUCIÓN	
17	Posesiones	ETAPA EJECUCIÓN	
18	Reporte de novedades al Grupo de Salarios	ETAPA EJECUCIÓN	

PROVISIÓN POR NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
 (De manera paralela a la provisión definitiva, se adelantará la provisión transitoria por Nombramientos Provisionales)

No.	ACTIVIDAD	PROCESO	FECHA/PLAZO
1	Certificación de vacantes desiertas en encargos	ETAPA DE PLANEACIÓN	Una vez concluido proceso de encargos

Dirección General
 Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

2	Preparación del registro de los cargos en el aplicativo de la APE	ETAPA DE PLANEACIÓN	Aprox 3-4 semanas
3	Publicación de términos de convocatoria	ETAPA EJECUCIÓN	3-4 días
4	Inicio de la convocatoria	ETAPA EJECUCIÓN	Se estima desarrollar la convocatoria antes de la finalización de la vigencia de la planta temporal.

6.1.2.2. Vinculación de Población joven:

El Decreto 2365 de 2019, alusivo al ingreso de los jóvenes al servicio público, señala lo siguiente:

“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”.

De la misma manera, el Departamento Administrativo de la Función Pública por medio del Rad. 20226000209011 del 7 de junio de 2022 brindó una serie de orientaciones en materia de vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años:

“Como se ha dejado indicado hasta ahora, el proceso de incorporación de la población joven se dará cuando las entidades públicas adelanten adopciones y modificaciones de su planta de personal permanente o temporal. En tal virtud, al realizar dicha modificación deberán adecuar la modificación en sus manuales de funciones y competencias laborales para permitir así, el nombramiento de jóvenes entre los 18 y 28 años graduados y que no tengan experiencia, o para determinar las equivalencias que corresponda, siempre y cuando cumplan con los requisitos del cargo.

En otras palabras, no se establece una obligación general, vale decir, una orden perentoria que ordene a las entidades públicas efectuar una modificación de la planta. La norma hace uso de una eventualidad, consistente en que, si las entidades públicas adelantan modificaciones a sus

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



plantas, deberán atender la condición expuesta. Si no están adelantando las modificaciones, no se encuentran en la obligación de iniciarla para cumplir con la cuota del 10%”.

Por último, dentro de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, se establece el componente de “*Jóvenes con derechos que lideran las transformaciones para la vida*”, donde se señala:

“3. La población joven gozará de oportunidades de empleo para cerrar la brecha que siempre los ha afectado en el mercado laboral

De acuerdo con todo lo anterior, el SENA para dar cumplimiento a las medidas señaladas, ha desarrollado las siguientes actividades:

i) *Nombramientos Provisionales de Población Joven:*

El párrafo primero del artículo 82 de la Ley 2294 de 2023, “*por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022-2026, Colombia potencia mundial de la vida*”, señala lo siguiente:

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando se vayan a proveer empleos a través de una planta temporal nueva, como una de las maneras de formalizar el empleo, 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, se deberá garantizar en condiciones de igualdad la inclusión principalmente de los jóvenes, las personas con discapacidad, las personas con identidad de género diversa y otras poblaciones vulnerables, buscando siempre la paridad de género, de acuerdo con lo dispuesto en las normas para estos efectos. Lo anterior, también será aplicable cuando los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública amplíen, modifiquen o provean sus plantas de personal.

De otra parte, con el Rad. 20216000090621 del 15 de marzo de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, en materia de provisión transitoria de vacantes a través de la figura del nombramiento provisional, señala:

“Debe entenderse entonces que la Ley 1955 de 2019, crea una nueva prioridad respecto a la provisión de cargos cuando se efectúa un nombramiento provisional, dirigida a jóvenes entre 18 y 28 años de edad. (...).

Así las cosas, esta Dirección Jurídica aclara el concepto con radicado No. 20196000324191, así:

- 1. Cuando existan vacantes temporales o definitivas en entidades públicas, éstas deben*

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



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 antedichas, 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.*
- 7. Corresponde a este Departamento, en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil, identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y estén ofertados mediante concurso de méritos, que no requieran experiencia profesional o que permitan la aplicación de equivalencias, con el fin de darlos a conocer a los jóvenes a través de su publicación mensual en la página web de las entidades del Estado que se encuentran*

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



adelantando dichos concursos. Esta información puede ser consultada en el link referenciado. A su vez, corresponde a las entidades públicas de la rama ejecutiva del orden nacional remitir la información sobre los concursos de mérito para la provisión de empleos que se encuentran en vacancia definitiva, que no requieran experiencia profesional o que permitan la aplicación de equivalencias a la Consejería Presidencial para la Juventud - Colombia Joven”.

De acuerdo con lo anterior, a través de la Guía para la provisión transitoria de empleos permanentes del SENA mediante nombramientos provisionales, identificada con el código GTH-G-023 publicada en la plataforma CompromISO, se establece el procedimiento para la provisión de vacantes a través del nombramiento provisional, en donde se da cumplimiento a lo señalado en el artículo 196 de la Ley 1955 y concepto 20216000090621 del 15 de marzo de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Cabe añadir que mediante Circular conjunta 100-002 de 2020 del DAFP y el Servicio Público de Empleo se estableció:

“Las entidades públicas deberán publicar al momento de proveer los empleos temporales y los empleos de carrera administrativa a través de nombramiento provisional y los nuevos empleos creados, a través de la plataforma del Servicio Público de Empleo; a raíz de lo dispuesto en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, el Decreto 2365 de 2019 y la Directiva Presidencial 01 de 2020, disposiciones que buscan promover la vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años en el empleo público”.

De acuerdo con lo anterior, para la vigencia 2024 se continuarán impulsando convocatorias para cubrir vacantes de la planta de personal del SENA a través de la figura del nombramiento provisional, conforme los lineamientos legales y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública.

ii) Diez por ciento (10%) de los nuevos empleos para participación de la Población Joven:

Ahora bien, en lo relacionado con la disposición del diez por ciento (10%) de los nuevos empleos, para que en ellos puedan participar los jóvenes (cargos donde no se exige experiencia profesional), el Decreto 1233 de 25 de julio de 2023, dispuso 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.

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

Quiere decir lo anterior, que la planta creada a partir del Decreto 1233 de 2023, dispone un total de 10,6% de empleos que no exigen experiencia del nivel profesional y técnico.

6.1.2.3. Vinculación de Personas con Discapacidad:

El Gobierno Nacional expidió el Decreto 2011 de 2017 (compilado en el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.12.2.1 y siguientes), mediante del cual se establece el porcentaje de vinculación laboral de Personas con Discapacidad, en los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.

El artículo 2.2.12.2.3. del Decreto 2011 de 2017 señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público. El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:

- 1. Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo con el tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, de la siguiente forma:*

Tabla 10: Mínimo de cargos desempeñados por personas con discapacidad.

<i>Tamaño de la planta</i>	<i>Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad</i>	<i>Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad</i>	<i>Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad</i>
<i>Al 31 de diciembre de 2019 (SIC)</i>	<i>Al 31 de diciembre de 2023</i>	<i>Al 31 de diciembre de 2027</i>	<i>Al 31 de diciembre de 2027</i>
<i>1. Plantas entre 1 y 1000 empleos</i>	<i>2%</i>	<i>3%</i>	<i>4%</i>

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos	0.5%	1%	2%

2. Las entidades deberán efectuar el alistamiento necesario para el cumplimiento de la participación, en términos de la vinculación del porcentaje requerido y de ajustes razonables para la inclusión de esta población.

3. Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo no afectan al mérito como mecanismo para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro. En los casos de ingreso y ascenso en la carrera administrativa o en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública en los que la selección se realice mediante concurso de méritos se garantizará el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades para la población con discapacidad.

4. Los procedimientos para la convocatoria y cobertura de estas plazas, así como el número de plazas disponibles serán publicados cada año al comienzo del año fiscal por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil y por el Servicio Público de Empleo.

5. Deberá promoverse al interior de las entidades el uso de alternativas y programas como el teletrabajo y horarios flexibles para este tipo de población.

6. El porcentaje aquí establecido se podrá cumplir con personas ya vinculadas a la entidad respectiva en cualquiera de los niveles jerárquicos y en cualquier forma de vinculación laboral.

7. En cualquier caso, la desvinculación o retiro se realizará de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente.

8. Los organismos deberán reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de cada año el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP.

9. El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo determinarán las estrategias de publicidad, divulgación y acompañamiento a las

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



entidades para el cumplimiento de esta medida”.

Por otro lado, la ley Estatutaria 1618 de 2013 *"Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las Personas con discapacidad"*, señala en su artículo 13 lo siguiente:

“ARTÍCULO 13. DERECHO AL TRABAJO. <Artículo CONDICIONALMENTE exequible> Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

3. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, deberá:

- a) Asegurar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad a todos sus programas y servicios de la entidad, además garantizar su acceso a los diferentes servicios de apoyo pedagógico;*
- b) Garantizar la prestación del servicio de intérpretes de lengua de señas y guías intérpretes, para la población con discapacidad auditiva y sordoceguera, y ayudas tecnológicas para las personas con discapacidad visual, así como los apoyos específicos que requieren las personas con discapacidad intelectual;*
- c) Garantizar asesoría y acompañamiento a los empresarios que deseen contratar personas con discapacidad;*
- d) Asegurar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad teniendo en cuenta la oferta laboral del país;*
- e) Fortalecer el Servicio Nacional de Empleo SNE de cada Regional para que garantice el acceso y beneficio de las personas con discapacidad mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial;*
- f) Otorgar títulos de formación profesional en diferentes áreas, a partir del reconocimiento de los procesos formativos que realizan las organizaciones de y para personas con discapacidad, que cumplan con los requisitos establecidos por esta entidad;*

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



g) Formar evaluadores en procesos de certificación de evaluación de competencias en diferentes áreas, que permitan a las personas con discapacidad adquirir una certificación de competencias laborales de acuerdo a su experiencia;

4. El Fondo Nacional de Ahorro o quien haga sus veces, otorgará créditos de vivienda y educación para las personas con discapacidad, con una tasa de interés preferencial. El Fondo reglamentará la materia.

5. El Banco de Comercio Exterior de Colombia, Bancóldex, creará líneas de crédito con tasas de interés blandas, para los emprendimientos económicos o de las empresas en que sean titulares las personas con discapacidad en el 20%.

6. Los empresarios y empleadores que vinculen laboralmente personas con discapacidad, tendrán además de lo establecido en el capítulo IV de la Ley 361 de 1997, los estímulos económicos que establezca el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, de conformidad al artículo 27 numeral 1 literales h), i) de la Ley 1346 de 2009.

7. El Gobierno Nacional deberá implementar mediante Decreto reglamentario un sistema de preferencias a favor de los empleadores particulares que vinculen laboralmente personas con discapacidad debidamente certificadas, en un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores. Tal sistema de preferencias será aplicable a los procesos de adjudicación y celebración de contratos, y al otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales.

8. Los gobiernos nacionales, departamentales, distritales y municipales deberán fijar mediante decreto reglamentario, en los procesos de selección de los contratistas y proveedores, un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad”.

De la misma manera, el Departamento Administrativo de la Función Pública por medio del Rad. 20226000209011 del 7 de junio de 2022 brindó una serie de orientaciones relacionadas con el cumplimiento del Decreto 2011 de 2017, atinente a la vinculación de personas con discapacidad:

“En dicho sentido para la provisión de empleos con personas en situación de discapacidad, la normativa consagra que las entidades deben establecer un mínimo de cargos para ser desempeñados por esta población, dependiendo del tamaño de la planta. Este porcentaje se podrá cumplir con cualquier persona vinculada a la entidad sin importar el tipo de

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



vinculación. Además, se mantienen las disposiciones sobre el mérito como mecanismo de ingreso, permanencia, ascenso y retiro de la carrera administrativa, solo se harán los ajustes razonables para garantizar el acceso en condiciones de igualdad.

En conclusión, la provisión de empleos en provisionalidad debe ser excepcional y transitoria, sin que estos dos elementos desnaturalicen el mérito como principio fundamental del acceso al empleo público. Por lo anterior, para ser considerado a un nombramiento en provisionalidad deben acreditar los requisitos sin excepción para el ejercicio del cargo, contenidos en el manual de funciones específicas y de competencias laborales que haya adoptado la entidad.

Conforme a lo anterior y para dar respuesta a su interrogante, las entidades públicas deberán valorar la específica situación de su entidad, garantizando los derechos de carrera administrativa, efectuando de manera prioritaria el encargo del personal que ostenta derechos de carrera en aquellos empleos que se encuentran vacantes. En caso de que ningún servidor cumpla con los requisitos para el empleo se podrá optar por el nombramiento provisional de personas en situación de discapacidad, en cumplimiento con los porcentajes de vinculación recordando que para estos se incluyen los nombramientos ordinarios, en carrera y provisionales”.

Por último, dentro de las bases de Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 se encuentra el componente de “Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad” en donde se señala:

*“3. Educación y trabajo inclusivos para garantizar autonomía e independencia.
(...) Se profundizará la política ya existente sobre participación de personas con discapacidad en el sector público y se privilegiará a las personas con discapacidad en aquellos sectores o espacios que aborden el tema de discapacidad”.*

A partir de lo anterior, el SENA ha desplegado una serie de acciones para dar cumplimiento a lo prescrito por el Decreto 2011 de 2017 y la normativa vigente en la materia, gestiones que se continuarán impulsando para la vigencia 2024:

i) Acceso, en igualdad de oportunidades, a los servicios de la Entidad

A través de la Res. 1726 de 2014, el SENA adoptó la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad, en donde se estipula la definición de dicha política de la siguiente manera:

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



La Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad en el SENA, se encarga a través del Enfoque de Derechos, de promover de manera progresiva y convergente el acceso, en igualdad de oportunidades, a los servicios de la Entidad a fin de impactar de manera pertinente de acuerdo con la dinámica del mercado laboral abierto, en la productividad y mejoramiento de la calidad de vida de las Personas con discapacidad.

ii) Modalidad de Teletrabajo para población con discapacidad

La Ley 1221 de 2008 *"Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones"*, cuyo propósito es *"promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)"*, definió al teletrabajador como *"la persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios"*.

El Decreto 884 de 2012 *"Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones"*, tiene por objeto establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.

El Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el artículo 2.2.5.54 establece que los jefes de los organismos y entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial pueden implementar el Teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015.

Frente a lo anterior, el SENA adoptó la modalidad suplementaria de teletrabajo a través de la Resolución 2217 de 2019, dirigida a *"empleados públicos con discapacidad por movilidad reducida o enfermedad catastrófica"*, cuyo artículo 1° señala:

"ARTÍCULO 1. Adoptar el teletrabajo en la modalidad suplementaria para empleados en situación de discapacidad por movilidad reducida, con una pérdida de capacidad laboral calificada superior al quince por ciento (15%) y/o con una situación de salud con diagnóstico o tratamiento de recuperación asociada a una enfermedad catastrófica catalogada, con concepto emitido por la EPS".

En ese sentido, el SENA a través de la Res. 2217 de 2019, adoptó en la modalidad suplementaria el teletrabajo para empleados públicos con discapacidad por movilidad reducida o enfermedad

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



catastrófica.

Posteriormente se expidió la Guía de implementación del Teletrabajo, identificada con el código GTH-G-018 donde se detalló el procedimiento a seguirse para acceder a esta modalidad.

Dada la modificación que introdujo el Decreto 1227 del 2022, por el cual se efectuaron ajustes para la implementación de la modalidad organizacional de teletrabajo respecto flexibilización y eliminación de las barreras para poner en marcha la modalidad, la Entidad procedió a la expedición de la Resolución No. 1-1568 del 23 de agosto de 2022, por la cual se imparten lineamientos para la implementación de teletrabajo.

Entre otras modificaciones al proceso, se resalta la descentralización de este, pues en cada regional y centro de formación se adelantará el proceso de postulación, revisión y aprobación de solicitudes por los subdirectores y directores de los centros y regionales respectivamente con el acompañamiento de un equipo de teletrabajo que tendrá como rol en la ejecución del proceso de consultor y estará integrado por los miembros de los Grupos de Talento Humano y los apoyos de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada Centro de Formación.

Del mismo modo, el proceso resalta en su implementación y para la eliminación de barreras en su implementación la eliminación para su aprobación la visita domiciliaria la cual se continuarán realizando si los funcionarios la solicitan o de las condiciones de la implementación lo amerita.

Finalmente, con el ánimo de propender por la flexibilización los acuerdos y actos de teletrabajo serán a término indefinido, pero para garantizar que se den las condiciones de su aplicación, se robustecieron las causales de terminación y así no afectar la prestación del servicio.

Todo ello redundó en la modificación de la *“Guía de Teletrabajo”*, código GTH-G-018 y sus correspondientes formatos, por medio de los cuales se espera gestionar las diferentes solicitudes en la vigencia 2024.

En la vigencia 2022, la Secretaría General expidió la Circular 3-2022-000195 del 15 de noviembre de 2022, mediante la cual formalizó la de implementación del teletrabajo y emitió el lineamiento que cada regional podrá realizar una convocatoria con su respectivo cronograma, fijando los plazos para cada actividad del proceso, o podrá optar por recibir solicitudes y tramitarlas de manera permanentemente.

Cabe señalar, que la entidad dentro de los criterios de prelación para ser Teletrabajadores priorizó a los servidores públicos con discapacidad como una alternativa de mejorar su

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



desempeño laboral y su bienestar.

Para la vigencia 2024, se continuarán adelantando las gestiones para el desarrollo de la estrategia de teletrabajo en la entidad, resultando oportuno su actualización en aras de la mejora continua del proceso, la disponibilidad de recursos presupuestales que tenga la entidad y sin afectar la adecuada prestación del servicio, preservando los derechos a la vida y el trabajo decente.

iii) Vinculación de personas con discapacidad – Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017-

Considerando que el mérito es el principio rector en la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa, el numeral 3 del artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015 (adicionado por el artículo 1º del Decreto 2011 de 2017) contempla que las disposiciones establecidas en torno a la vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público:

“(…) no afectan al mérito como mecanismo para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro. En los casos de ingreso y ascenso en la carrera administrativa o en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública en los que la selección se realice mediante concurso de méritos se garantizara el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades para la población con discapacidad.”

En cumplimiento de lo anterior, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) dentro de la Convocatoria abierta y de ascensos No. 1545 de 2021 del SENA ha garantizado el principio de igualdad, asegurando la libre concurrencia de ciudadanos, sin discriminación alguna, permitiendo la inscripción y presentación de las pruebas del concurso para personas con discapacidad.

Bajo este entendido, en el anexo técnico de la Convocatoria No. 1545 de 2021, la Comisión dispuso los parámetros para permitir identificar a las personas con discapacidad dentro del proceso de selección:

“(…) El aspirante en condición de discapacidad debe manifestarlo en el formulario de datos básicos en SIMO, con el fin de establecer los mecanismos necesarios para que pueda presentar las pruebas y acceder a las mismas cuando a ello hubiere lugar.”

Adicionalmente, con el fin de cumplir con el porcentaje de participación de personas con discapacidad en la planta de personal, el SENA ha dispuesto de los aplicativos Kactus y Sigep, así como de los informes de Seguridad y Salud en el Trabajo para determinar los servidores públicos vinculados en condición de discapacidad ya sea en empleos de libre nombramiento y

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



remoción, carrera administrativa, planta temporal y trabajadores oficiales. De acuerdo con la actualización de las novedades registradas por los servidores públicos se busca dar cumplimiento al porcentaje previsto en el Decreto 2011 de 2017 para el 31 de diciembre de 2023.

6.1.2.4. Provisión de vacantes definitivas de empleos de Libre Nombramiento y Remoción de naturaleza gerencial:

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 proceso de selección meritocrático.

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, para la vigencia 2024, se continuará con la ejecución del contrato interadministrativo SENA - ESAP, No. CO1.PCCNTR.5086901_2023 del 30 de junio de 2023, cuyo objeto es:

“ELABORAR, ENSAMBLAR Y APLICAR LAS PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES BLANDAS O SOCIOEMOCIONALES A LOS ASPIRANTES A LOS CARGOS DE DIRECTOR REGIONAL Y SUBDIRECTOR DE CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SENA, ATENDER RECLAMACIONES Y LAS ACCIONES JUDICIALES RESPECTIVAS, ASÍ COMO EFECTUAR LA OPERACIÓN TECNOLÓGICA Y LOGÍSTICA INTEGRAL REQUERIDA PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO MERITOCRÁTICO”.

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



En el marco de dicho contrato, se proveerán las respectivas vacantes de los cargos de gerencia pública de la entidad, denominados Director Regional y Subdirector de Centro, mediante la aplicación de las pruebas de habilidades gerenciales, prueba de antecedentes y entrevistas, asegurando de esta manera que los resultados, evidencien el mérito como factor principal para la selección de los cargos de Gerencia Pública del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

6.1.2.4.1. Cumplimiento Ley 581 de 2000 – Ley de Cuotas

La Ley 581 de 2000 o Ley de Cuotas es una acción afirmativa adoptada por el Estado colombiano que reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en todos los niveles decisorios de las diferentes ramas y demás órganos del poder público, de acuerdo con lo establecido en los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política de Colombia.

Los artículos 2 y 3 de la Ley 581 de 2000, señalan lo siguiente en lo relacionado con el concepto de “máximo nivel decisorio” y “otros niveles decisorios”:

“ARTÍCULO 2. Concepto de máximo nivel decisorio. Para los efectos de esta ley, entiéndase como “máximo nivel decisorio”, el que corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal.

ARTÍCULO 3. Concepto de otros niveles decisorios. Entiéndase para los efectos de esta ley, por “otros niveles decisorios” los que correspondan a cargos de libre nombramiento y remoción, de la rama ejecutiva, del personal administrativo de la rama legislativa y de los demás órganos del poder público, diferentes a los contemplados en el artículo anterior, y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial”.

En el artículo 4 de la señalada ley se indica que los cargos a reportar son los de Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND).

Por otra parte, el artículo 5 de la Ley 581 de 2000, señala las excepciones que se deben considerar a la hora efectuar el reporte y cumplimiento de las disposiciones normativas señaladas previamente:

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. – PBX 57 601 5461500



“ARTÍCULO 5. Excepción. Lo dispuesto en el artículo anterior no se aplica a los cargos pertenecientes a la carrera administrativa, judicial u otras carreras especiales, en las que el ingreso, permanencia y ascenso se basan exclusivamente en el mérito, sin perjuicio de lo establecido al respecto en el artículo 7o. de esta ley.

Tampoco se aplica a la provisión de los cargos de elección y a los que se proveen por el sistema de ternas o listas, los cuales se gobiernan por el artículo 6o. de esta ley”.

Por otro lado, el Decreto 455 de 2020, “por medio del cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo”, en su artículo 2.2.12.3.3. señaló lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.12.3.3. Participación efectiva de la mujer. La participación de la mujer en los empleos de nivel directivo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

- a. Para el año 2020 mínimo el treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;*
- b. Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;*
- c. Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres”.*

A su vez, Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública expedieron la Circular Conjunta 100-008 de 2021, en la que entre otras disposiciones se estableció:

“Así mismo debe tenerse en cuenta que uno de los objetivos del Pacto por la equidad de las mujeres, contenido en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, es incrementar la participación de las mujeres en espacios de toma de decisión, escenarios políticos y cargos directivos de primer nivel dentro de la administración pública, para lo cual se expidió el Decreto 455 de 2020 “Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo” estableciendo reglas para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de empleos de nivel directivo en las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial,

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



por lo que para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres en las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial en los términos del mencionado decreto”.

De otra parte, el componente de “Mujeres en el centro de la democracia y garantes de la paz” de las bases de Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, señala lo siguiente:

“2. Mujeres en el centro de la democracia y garantes de la paz

La representación política será más diversa, con al menos 50% de las mujeres en cargos del Estado, exigencia que será monitoreada sistemáticamente por la función pública y otras instancias para las ramas legislativa y judicial”.

Por su parte, el párrafo primero del artículo 82 de la Ley 2294 de 2023, “por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022-2026, Colombia potencia mundial de la vida”, señala lo siguiente:

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando se vayan a proveer empleos a través de una planta temporal nueva, como una de las maneras de formalizar el empleo, 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, se deberá garantizar en condiciones de igualdad la inclusión principalmente de los jóvenes, las personas con discapacidad, las personas con identidad de género diversa y otras poblaciones vulnerables, buscando siempre la paridad de género, de acuerdo con lo dispuesto en las normas para estos efectos. Lo anterior, también será aplicable cuando los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública amplíen, modifiquen o provean sus plantas de personal.

Para el caso del SENA, dando cumplimiento a las citadas disposiciones, dentro de los cargos del “máximo nivel decisorio MND”, preliminarmente se encontraba el Director General, y en “Otros Niveles Decisorios OND” se encontraban los cargos de la Secretaria General, los 4 Jefes de Oficina y los 7 Directores de Área, tal y como se puede consultar en el organigrama, a través del link <https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/estructura-organizacional.aspx>.

No obstante, el 9 de septiembre de 2020, mediante concepto con radicado No. 20203000448711, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP aclaró:

“(…) que no es procedente incluir a los Directores Regionales y subdirectores de Centro, ya que son escogidos a partir de ternas seleccionadas mediante un proceso meritocrático, por lo tanto, no se encontrarían dentro del campo de aplicación de la citada Ley, teniendo en cuenta las excepciones planteadas en el art. 5º. de esta y lo expuesto en la sentencia C-371- 00 los cargos de

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



Director Regional y Subdirector de Centro”.

Adicional a lo anterior, mediante correo electrónico del 14 de octubre de 2021, por parte de la delegada del Departamento Administrativo de la Función Pública, fue solicitado e informado a la entidad que:

“Una vez obtenida la distribución de esta información, la entidad debe proceder a reportar el ajuste en el cuadro que adjunto al final de la comunicación. En el caso de su entidad, en máximo nivel decisorio (MND) debe encontrarse el Director General y el Secretario General y en otros niveles decisorios (OND), cargos que deben pertenecer al nivel directivo y que deben ser de libre nombramiento y remoción con atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado y que sean diferentes a los cargos reportados para MND, como directores o jefes de oficina”.

Por lo anterior, el “máximo nivel decisorio” de la entidad lo conforman el Director General y la Secretaría General. Por otra parte, los cargos de “otros niveles decisorios”, lo integran: Jefes de Oficina y Directores de Área.

Por último, tal y como lo señala el artículo 5° de la Ley 581 de 2000, los cargos de Director Regional y Subdirector de Centro, no se consideran objeto de las disposiciones de la citada ley, puesto que el mecanismo de ingreso se basa exclusivamente en el mérito.

A partir de todo lo anterior, para la vigencia 2024 desde la Secretaria General, se continuarán efectuando los controles semestrales del estado de cumplimiento de la Ley 581 de 2000 en el SENA, generándose los respectivos informes para posteriormente ser publicados en la página web de la entidad y comunicados al Departamento Administrativo de la Función Pública.

6.1.2.5. Provisión de vacantes de la Planta temporal:

Considerando que el Decreto 1233 de 2023 dispuso la creación de 800 nuevos empleos para la atención de los programas de AGROSENA, SENNOVA y BILINGUISMO, y que la vigente planta temporal cuenta con una vigencia hasta el 30 de septiembre de 2024, para la vigencia 2024, no se continuarán adelantando los procesos de provisión de vacantes de la actual planta temporal.

En su lugar, para la vigencia 2024, se tiene programado iniciar los trámites para la provisión definitiva de los nuevos empleos creados por el citado Decreto, es decir 1152, de los cuales 800 atenderán los programas de AGROSENA, SENNOVA y BILINGUISMO.

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



6.1.2.6. Actualización de la Planta de Personal en virtud de lo señalado en el Decreto 1800 de 2019:

De cara al próximo proceso de ampliación de planta en virtud de lo ordenado por el Decreto 1800 de 2019, a nivel presupuestal se requiere un aproximado de cuatro mil novecientos noventa y ocho millones trescientos setenta y cuatro mil pesos colombianos. (\$ 4.998.374.000) M/cte.

Se precisa que desde el Grupo de Relaciones Laborales se solicitó incluir en el Plan Anual de Adquisiciones quinientos noventa y cuatro millones de pesos (\$594.000.000) M/cte., con el propósito de suscribir un contrato cuyo objeto es: "Elaborar los documentos generales del estudio técnico para la etapa 2 de la ampliación y formalización de empleos en el SENA, de acuerdo con los requisitos normativos vigentes y los lineamientos del DAFP, correspondientes a las "Generalidades y características de la entidad, Marco legal, Análisis de factores externos, y Análisis interno", a partir de la identificación y análisis de factores externos e internos que inciden en la gestión institucional", el cual se encuentra en fase pre-contractual, por lo que no se ha ejecutado este presupuesto.

Para la vigencia 2024 se continuarán adelantando las respectivas gestiones para el inicio de la fase pre-contractual del proyecto.

6.1.2.7. Prórroga de los empleos de la Planta Temporal:

La planta de empleos temporales del SENA fue creada mediante el Decreto 553 del 17 de julio de 2017 vigente hasta el 31 de diciembre de 2017. Posteriormente, se realizaron sucesivas prórrogas a la vigencia de la planta de empleos temporales, como se detalla a continuación:

- Mediante el Decreto 2147 del 20 de diciembre de 2017, se prorroga hasta el 15 de julio de 2019.
- Mediante el Decreto 1217 del 10 de julio de 2019, se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2019.
- Mediante el Decreto 2357 del 26 de diciembre de 2019, se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2021.
- Mediante el Decreto 1660 del 6 de diciembre de 2021, se prorroga hasta el 30 de septiembre de 2022.
- Mediante el Decreto 1545 del 4 de agosto de 2022 se prorrogó hasta el 30 de septiembre de 2023.
- A través del Decreto 1576 de 2023, se prorrogó nuevamente hasta el 30 de septiembre de 2024.

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



La expiración de la planta temporal (800 empleos temporales) se producirá el 30 de septiembre de 2024, considerando que el Decreto 1233 de 2023, creó 1152 empleos, de los cuales 800 van dirigidos a atender los procesos de AGROSENA, SENNOVA y BILINGUISMO.

6.1.2.8. Actualización de la información en los aplicativos SIGEP 2 y KACTUS Biodata:

El **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP** (en su más reciente versión 2), corresponde al Sistema General de Información Administrativa del Sector Público de que trata la Ley 909 de 2004; es una herramienta tecnológica que sirve de apoyo a las entidades en los procesos de planificación, desarrollo y la gestión del recurso humano al servicio del Estado.

Adicionalmente, el SIGEP suministra la información necesaria para la formulación de políticas de organización institucional y recursos humanos. El SIGEP está orientado a cubrir los organismos y entidades de las tres ramas del poder público, organismos de control, organización electoral y organismos autónomos.

En el SENA se manejan entre otros módulos: bienes y rentas, hojas de vida y Planta de personal.

De acuerdo con lo anterior, para la vigencia 2024 se espera continuar desplegando las siguientes actividades relacionadas con el SIGEP 2:

- Reiterar al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, para que en el aplicativo SIGEP 2, se visualice la estructura informal de la entidad inclusive al nivel de “Grupos Internos de Trabajo”, esto con el propósito de cargar los cargos al módulo de “Planta de Personal” identificando su efectiva y real ubicación.
- Desarrollar estrategias de socialización para el auto diligenciamiento y actualización de los módulos de Hojas de Vida y Bienes de Renta para los funcionarios de la entidad.

En lo relacionado con el **aplicativo Kactus Biodata**, se trata de una herramienta que ofrece la consulta, análisis y estadística de una amplia gama de datos de los servidores públicos. Así mismo a través de este aplicativo se consigna la información familiar, y de beneficiarios, registrando los datos relevantes para la proyección de programas dirigidos a la familia. También el aplicativo cuenta con la posibilidad de registrar la experiencia laboral detallada, la información sobre educación formal y no formal, administración de pagos de estudios compartidos entre la entidad y el funcionario, entre otros.

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



El Grupo de Relaciones Laborales tiene a cargo el usuario funcional del aplicativo para realizar modificaciones y correcciones frente a ingresos de datos erróneos.

En cualquier caso, se resalta que uno de los aspectos más relevantes en el marco del aprovechamiento de los aplicativos citados, es el auto-diligenciamiento y actualización de la información profesional, laboral, académica, socio-demográfica e incluso si cuenta con algún tipo de discapacidad, por cada funcionario.

Es por esto que para la vigencia 2024, desde la Secretaría General, el Grupo de Relaciones Laborales y los grupos Regionales de Talento Humano, se adelantarán campañas entre los servidores públicos para promover la actualización periódica de su información.

b) Teletrabajo

Para aliviar y compensar la condición de desigualdad y deficiencia funcional de aquellos servidores de planta que se encuentren en condición de discapacidad - movilidad, el SENA se compromete a adelantar la adaptación de puestos de trabajo de acuerdo con su condición de discapacidad o condiciones de vulnerabilidad previo diagnóstico y recomendación del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, y previa solicitud presentada por el servidor público.

Así mismo, considerando la modificación que introdujo el Decreto 1227 del 2022, por el cual se efectuaron ajustes para la implementación de la modalidad organizacional de teletrabajo respecto flexibilización y eliminación de las barreras para poner en marcha la modalidad, la Entidad procedió a la expedición de la Resolución No. 1-1568 del 23 de agosto de 2022, por la cual se imparten lineamientos para la implementación de teletrabajo, donde se abre la posibilidad a todos los servidores públicos de acogerse a la modalidad de teletrabajo suplementario, siempre que sus funciones sean tele-trabajables y según las necesidades del servicio, todo ello en el marco de los requisitos y procedimiento establecido en la correspondiente guía.

En la actualidad la Secretaría General expidió la Circular 3-2022-000195 del 15 de noviembre de 2022, mediante la cual formalizó la de implementación del teletrabajo y emitió el lineamiento que cada regional podrá realizar una convocatoria con su respectivo cronograma, fijando los plazos para cada actividad del proceso, o podrá optar por recibir solicitudes y tramitarlas de manera permanentemente.

Por lo expuesto, El SENA continuará implementando durante la vigencia 2024 el teletrabajo en la entidad para los servidores públicos que opten por esta forma de organización laboral, de

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



acuerdo con las normas que regulan el tema y sin afectar la adecuada prestación del servicio para mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral.

c) Retiro

El SENA en el proceso “Gestión del Talento Humano”, dispone del procedimiento “Retiro del Talento Humano”, el cual tiene como objetivo: “Establecer las actividades para el retiro de servidores públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA”.

Desde el año 2020, se cuenta con un instrumento denominado “Encuesta de retiro” para determinar las razones de retiro de los funcionarios que presentan su renuncia, con el fin de generar estrategias de retención del talento humano.

Dicho instrumento ha venido siendo aplicado de manera estricta durante las vigencias 2021 y 2023 a los funcionarios que se retiran de la entidad, generándose a su vez un informe trimestral, donde se ponen de manifiesto las principales causas de retiro.

El citado informe es analizado por la Secretaría General para el diseño de estrategias y acciones que mitiguen las causas de retiro que obedecen a la falta de adaptación a la cultura de la entidad.

Cabe señalar que este instrumento es de obligatorio diligenciamiento por parte del funcionario que se retira, teniendo en cuenta que forma parte del procedimiento de “Retiro del Talento Humano”.

La Secretaría General y los respectivos grupos, continuarán realizando para la vigencia 2024 el análisis trimestral de los resultados de la encuesta, con el fin de brindar un insumo para la generación de nuevas estrategias para de retención del talento humano.

Por último, desde el Grupo de Relaciones Laborales se impulsa el trámite de cancelación del registro público de carrera administrativa RPCA. Es preciso recordar que el Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA) es el documento que contiene la anotación formal, histórica y consecutiva, de todos los datos relacionados con el servidor público que ostenta derechos de carrera administrativa.

En este registro se gestionan las inscripciones vigentes, las cuales serán actualizadas, cuando hubiere lugar a ello, y las no vigentes por el retiro de los empleados de carrera, de conformidad con lo previsto en las causales de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y Decreto 648 de 2017.

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



El artículo 2.2.7.1 del Decreto 1083 de 2015 dispone que la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) es el organismo responsable de la administración, organización, actualización y el control del Registro Público de Carrera Administrativa, el cual está conformado por todos los empleados actualmente inscritos o que se llegaren a inscribir en la carrera administrativa regulada por la Ley 909 de 2004.

Con el propósito de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y en la Circular Externa No. 011 de 2020 suscrita por la CNSC, mediante la cual se indican los requisitos y documentos para solicitar la cancelación del RPCA de aquellos servidores que ya no tienen derechos de carrera, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, inicia cuando corresponde, el trámite frente a la Comisión Nacional del Servicio Civil entidad ante la cual se allegan los soportes respectivos conforme a la norma citada.

d) Desvinculación asistida

La desvinculación y el retiro son de gran importancia dentro de los lineamientos de gestión estratégica del talento humano, pues constituyen la última fase en el ciclo de vida del servidor público y, por lo tanto, merecen la total atención y planeación por parte de la entidad, en cabeza de las áreas de talento humano¹. En el SENA se desarrolla este programa el cual contiene los siguientes componentes y responsables:

1. Entrevistas de retiro para identificar las razones de este.
Responsable: Grupo Relaciones Laborales.
2. Reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado:
Incentivos no pecuniarios.
Responsable: Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano.
3. Bonificación por Servicios Prestados y Prima Quinquenal.
Responsable: Grupo de Salarios.
4. Apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, reestructuración o finalización del nombramiento en provisionalidad.

¹ Funcionpublica.gov.co. 2018. Departamento Administrativo De La Función Pública. [En línea] Disponible en: <<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+de+est%C3%ADmulos+de+los+servidores+p%C3%ABlicos+-+Versi%C3%B3n+1+-+Septiembre+de+2018.pdf/3b282230-8bc0-3392-7357-077cd3d1d055?t=1571413324604&download=true>> [Acceso 28 septiembre 2020].

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



Verificación de las condiciones físicas y psicológicas.
Responsable: Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. Desvinculación por pensión.
Responsable: Grupo de Pensiones.
6. Programa prepensionados.
Responsable: Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano.
7. Acompañamiento del proceso de desvinculación o retiro.
Responsable: Caja de Compensación Familiar.
Grupo Formación y Desarrollo del talento humano
8. Alianza con Colpensiones en el marco del Programa Servimos
Responsable: Función Pública,
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/colpensiones>
9. Transferencia del Conocimiento para funcionarios que se desvinculan o retiran.
Responsable: Grupo Relaciones Laborales.

6.1.3. Estrategia de Programa de Capacitación institucional

El Programa de Capacitación Institucional del SENA está diseñado para ofrecer formación y capacitación integral a los funcionarios de la institución. El objetivo principal de este programa es desarrollar y fortalecer las competencias de los empleados, ampliando su conocimiento y habilidades. Esto se realiza con la finalidad de aumentar tanto la capacidad individual como colectiva de los funcionarios, contribuyendo así al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales del SENA. Como resultado, se espera una mejora significativa en la calidad del servicio prestado a la ciudadanía y un desempeño más eficaz en sus respectivos cargos.

De acuerdo con el acuerdo colectivo suscrito entre el SENA las organizaciones sindicales, la Dirección General del SENA se compromete a realizar un seguimiento riguroso del cumplimiento de las actividades de inducción y reinducción presenciales para los trabajadores:

Acuerdo colectivo, suscrito entre el SENA y SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, COSENA y SIIDSENA, resolución 01-00032 de 2022, “La Dirección General del SENA hará seguimiento al cumplimiento del punto 4.4.1 del acta de acuerdo firmada el 6 de diciembre del 2018, relacionado con la inducción y reinducción presencial a los trabajadores, y en los meses de junio y diciembre de cada año entregará a los sindicatos

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



un reporte del cumplimiento de este por regional y centro. Mientras se mantengan las normas de emergencia sanitaria ocasionadas por la pandemia, las actividades podrán realizarse de manera virtual. Dentro de la agenda de inducción o reinducción se incluirá un espacio de dos horas y media para que intervengan los sindicatos firmantes del presente acuerdo que tengan subdirectiva en la respectiva Regional; la distribución de este tiempo será definido entre esas organizaciones sindicales y se la comunicarán a la administración nacional o regional que esté organizando el evento”.

Las estrategias que se implementarán en este programa incluyen:

- ✓ **Inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo:** Los nuevos funcionarios que se integren a la entidad durante la vigencia serán inmersos en la cultura organizacional del SENA, familiarizándose con los valores de la entidad, la estructura organizacional, historia, misión, visión, y objetivos institucionales. Este proceso también incluirá una formación específica sobre las funciones del cargo, utilizando el Formato GTH-F-132-Inducción Servidores Públicos, disponible en la plataforma Compromiso. El objetivo es fomentar un fuerte sentido de pertenencia hacia el SENA. Los lineamientos y temas específicos para la inducción están detallados en el Plan Institucional de Capacitación, publicado en la página web de la Entidad.
- ✓ **Reinducción:** Conforme a lo estipulado en el capítulo II del Decreto 1567 de 1968, las entidades deben realizar cada dos años un programa de reinducción. Este programa está dirigido a reorientar e integrar a los empleados con los cambios recientes en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad con la organización. Los lineamientos y temas específicos para la reinducción están detallados en el Plan Institucional de Capacitación, publicado en la página web de la Entidad.
- ✓ **Capacitación no formal:** Esta modalidad incluye formación tanto virtual como presencial, diseñada específicamente para satisfacer las necesidades del SENA identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional anual. La ejecución y supervisión de estos programas de capacitación se realizan siguiendo los procedimientos establecidos y en coordinación con expertos como instructores de los Centros de Formación Profesional Integral SENA, docentes de entidades educativas externas y funcionarios especializados del SENA. Los lineamientos y temas de la capacitación no formal también se encuentran en el Plan Institucional de Capacitación, disponible en la página web de la Entidad.

6.1.4 Estrategia del Sistema de estímulos

La Estrategia del Sistema de Estímulos FDTH está diseñada para crear un entorno laboral que

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



no solo impulse la productividad, sino que también fomente el desarrollo profesional y personal de los funcionarios. Su objetivo es promover un desempeño sobresaliente tanto a nivel individual como grupal. Las estrategias que se implementarán incluyen:

✓ **Programas de bienestar social - Eje 1 Equilibrio psicosocial:**

Estos programas están dirigidos a mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias, además de fortalecer la protección de los servicios sociales. Buscan cultivar una cultura organizacional que refleje un fuerte sentido de pertenencia, motivación y empatía humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y a otros grupos de interés. A través de esta estrategia, se ofrecerán una serie de beneficios enfocados en la protección de los servicios sociales y la mejora de la calidad de vida laboral, tales como:

- Programas deportivos y recreativos.
- Programas culturales y artísticos.
- Programas para el bienestar espiritual.
- Capacitación informal en artes y artesanías.
- Promoción de la lectura y actividades culturales en familia.
- Gestión de beneficios, incluyendo educación formal, auxilios y subsidios educativos, apoyos para hijos, aguinaldo infantil, préstamos por calamidad y educativos.
- Programa de Calidad de Vida Laboral, que abarca pre-pensionados, desvinculación asistida e incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

✓ **Programas de incentivos:** Estos programas tienen como finalidad reconocer y premiar el buen desempeño de los servidores, tanto en su labor individual como en el logro de objetivos grupales. Los incentivos se otorgarán en dos categorías: pecuniarios y no pecuniarios. Estos reconocimientos están diseñados para estimular y valorar la contribución significativa de los funcionarios del SENA en el cumplimiento eficiente y efectivo de sus responsabilidades. Al igual que con los programas de bienestar, los lineamientos para la implementación de los programas de incentivos se encuentran detallados en el Plan de Bienestar Social e Incentivos y pueden consultarse en la página web de la Entidad.

Todos los lineamientos para la ejecución de estos programas se encuentran detallados en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, disponible en la página web de la Entidad.

6.1.5 Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Dando cumplimiento a los requisitos normativos establecidos mediante el Decreto 1072 de 2015,

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



se establecen las condiciones técnicas que permitan llevar a cabo la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST, por tal motivo se documentan las actividades del plan de trabajo a ser ejecutadas durante el transcurso de la vigencia, es por ello que se diseña y ejecuta un Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo con alcance a la Dirección General, Regionales y Centros de Formación.

De conformidad con lo establecido en la Resolución 2472 de 2021 *“Por la cual articula el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA al Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA”* y que en su artículo 4 determina *“Artículo 4º. IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y AUTOCONTROL-SIGA. El desarrollo, implementación, mantenimiento, revisión y sostenibilidad del SIGA se realizará a través los elementos estructurales y documentos que los conforman, en el cual se establecen sus lineamientos para su adecuado funcionamiento y gestión.”* Desde el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo en articulación con los demás Sistemas de Gestión las NTC ISO 9001:2015, 14001:2015, 50001:2018, 45001:2018 se establecen los lineamientos para el cumplimiento de las acciones del Plan de Mantenimiento Anual (PAM - cuyas orientaciones son emitidas por la Dirección de Planeación y Relacionamiento Corporativo) y el Plan Estratégico del Talento Humano como parte del cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Como parte de la estructuración de la estrategia del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo para la entidad es importante tener como marco de referencia el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.17 que establece *“Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. El empleador o contratante debe adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito.*

La planificación debe aportar a:

- 1.1. El cumplimiento con la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen en materia de seguridad y salud en el trabajo;*
- 1.2. El fortalecimiento de cada uno de los componentes (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación Inicial, Auditoría y Mejora) del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa; y,*
- 1.3. El mejoramiento continuo de los resultados en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.*
- 2. La planificación debe permitir entre otros, lo siguiente:*
 - 2.1. Definir las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa;*
 - 2.2. Definir objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST medibles y cuantificables, acorde con las prioridades definidas y alineados con la política de seguridad y*

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



salud en el trabajo definida en la empresa;

2.3. Establecer el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables y cronograma, responsables y recursos necesarios;

2.4. Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; y,

2.5. Definir los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

PARÁGRAFO 1. La planificación en Seguridad y Salud en el Trabajo debe abarcar la implementación y el funcionamiento de cada uno de los componentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación inicial, Auditoría y Mejora), desarrollados de conformidad con el presente capítulo.

PARÁGRAFO 2. El plan de trabajo anual debe ser firmado por el empleador y contener los objetivos, metas, actividades, responsables, cronograma y recursos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.”

De igual manera, la Resolución 1987 de 2023 “Por la cual se crean unos Grupos de Trabajo en la Secretaría General del SENA y se modifican los Grupos existentes en esa Área” establece en su artículo 10 las funciones del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. Coordinar la estructuración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de la Dirección General y Direcciones Regionales, dentro de los plazos legales, generando además las directrices requeridas para su ejecución.
2. Proyectar y documentar los programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, del SENA.
3. Diseñar y divulgar los lineamientos para la ejecución e implementación de las actividades del plan anual de trabajo de seguridad y salud en el trabajo, tanto de la Dirección General como de las Direcciones Regionales y Centros de Formación.
4. Programar, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, y Sena mentalmente saludable, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los servidores públicos y contratistas de la entidad y orientar a las Direcciones Regionales y Centros de Formación, para que ejecuten estas actividades.
5. Concertar y coordinar, como mínimo cada año, con la Administradora de Riesgos Laborales el plan de promoción y prevención de riesgos laborales mínimos para la entidad, de conformidad con lo establecido en el Artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015.
6. Divulgar y hacer seguimiento al plan de promoción y prevención suscrito con la Administradora de Riesgos Laborales.

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



7. Programar, ejecutar y realizar el seguimiento al cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la Dirección General SENA y gestionar los recursos necesarios para su funcionamiento a través de la Secretaría General.
8. Realizar el seguimiento al cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de las Regionales y Centros de Formación y a la gestión de los recursos asignados para su funcionamiento.
9. Brindar soporte técnico y legal a los responsables seguridad y salud en el trabajo, en las Direcciones Regionales y en los Centros de Formación, para implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
10. Documentar y mantener actualizado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST del SENA, de conformidad con la normatividad vigente que regula la materia.
11. Proponer a la Secretaría General las directrices administrativas y técnicas para el funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.
12. Coordinar el proceso de elección del COPASST NACIONAL, el COPASST y el Comité de Convivencia Laboral de la Dirección General.
13. Notificar a la entidad administradora de riesgos laborales, a la que se encuentren afiliados los funcionarios y contratistas de la Dirección General, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.
14. Atender oportunamente la respuesta y el trámite de las tutelas, solicitudes, peticiones, quejas, reclamos y demás actuaciones administrativas, así como preparar o enviar los informes relacionados con las funciones asignadas al grupo de trabajo, que tengan relación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General del SENA.
15. Emitir las certificaciones o constancias relacionadas con los procesos a cargo del Grupo.
16. Desarrollar, con el apoyo del Grupo de Relaciones Laborales, las medidas preventivas y correctivas del clima laboral, con el fin de adelantar estrategias que contribuyan a la mejora de los entornos laborales.
17. Las demás que le sean asignadas y correspondan la naturaleza de los procesos de la dependencia.

En cumplimiento de la normativa anteriormente transcrita, desde la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General se realiza la planificación del Plan Anual de Trabajo vigencia 2024 teniendo en cuenta los lineamientos emitidos en el Plan de Acción Institucional, enfocado en los siguientes temas:

Equipo de Trabajo

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



Para el cumplimiento de las actividades establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y en articulación con el Plan de mejoramiento del Sistema de Gestión Integrado de Autocontrol, se establecen los roles y responsabilidades teniendo en cuenta el marco normativo interno en el que se asignan las responsabilidades para el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la Resolución 1987 de 2023, así mismo en este acto administrativo, la responsable del cumplimiento del sistema de gestión es la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo. A nivel Regional la Resolución 760 de 2020 asigna las funciones al Grupo Regional de Gestión del Talento Humano de coordinar y gestionar en la Regional la ejecución del Plan de Trabajo, que Incluyen: Higiene y Seguridad Industrial, Sena Mentalmente Saludable, Medicina Preventiva y del Trabajo, de acuerdo con los lineamientos del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General. En el Anexo “Roles y Responsabilidades equipo SIGA” se establecen los requisitos para evaluar la idoneidad de los profesionales que llevan a cabo la implementación del SGSST.

Plan Anual de trabajo Seguridad y Salud en el Trabajo 2024

Para cada vigencia se estructura un documento que relaciona el cumplimiento de las actividades asociadas a los Programas de Gestión, el cual es revisado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Este documento contiene las actividades a desarrollar para el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a las cuales se les hace seguimiento de metas trimestrales, lo cual permite evaluar el avance de la gestión.

Este Plan es socializado en la página Web de la entidad antes del 31 de enero de cada vigencia.

Conformación y seguimiento de los Comités:

Como partes interesadas del SGSST, el SENA emite los lineamientos para llevar a cabo la conformación de los comités de convivencia laboral y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, acorde al marco normativo establecido para tal fin Así mismo se lleva a cabo el seguimiento de la gestión de estos órganos colegiados a nivel nacional, dentro de las actividades evaluadas en el Plan Anual de Trabajo de la respectiva vigencia. Para tal fin se establece el cronograma de actividades acorde a las funciones de cada comité, cuya aprobación la emite el respectivo ordenador del gasto.

Valoraciones Médicas Laborales y Diagnóstico de condiciones de salud

Con el fin de dar cumplimiento a la normatividad legal vigente, desde el eje de medicina preventiva del trabajo se establecen las actividades de analizar y recopilar las valoraciones

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



médicas realizadas mediante exámenes médicos laborales (Ingreso, periódicos y egreso) a funcionarios, trabajadores oficiales y contratistas para identificar enfermedades preexistentes, de esta forma disminuir los riesgos que pueden incurrir por la labor a desempeñar.

El resultado de estas valoraciones hace parte de los programas del eje medicina preventiva y del trabajo, por lo que su seguimiento y cumplimiento es evaluado en el Plan Anual de Trabajo de la vigencia respectiva.

Insumos para atención de emergencias

Identificar la necesidad de los insumos y equipos necesarios para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias de las sedes que se encuentran a cargo del SENA, para su gestión y cumplimiento frente al Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias

Su seguimiento y cumplimiento hace parte de las actividades evaluadas en el Plan Anual de Trabajo de la vigencia respectiva.

Medición Clima Laboral

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, la entidad procede a la identificación de la población, grupos y variables más relevantes con el propósito de realizar la medición del clima laboral. Esta acción tiene como finalidad evaluar el impacto generado por las actividades de intervención realizadas durante las vigencias 2022 y 2023, así como efectuar una comparación con los resultados obtenidos en la medición correspondiente a la vigencia 2021.

Su seguimiento y cumplimiento hace parte de las actividades del Eje Sena Mentalmente Saludable, las cuales son evaluadas en el Plan Anual de Trabajo de la vigencia respectiva.

Medición e Intervención para mitigación del Riesgo Psicosocial

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 2764 de 2022 *“Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.”* y con el fin de identificar, evaluar, monitorear permanentemente e intervenir los factores de riesgo psicosocial, se llevará a cabo la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a nivel nacional.

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



Su seguimiento y cumplimiento hace parte de las actividades del Eje Sena Mentalmente Saludable, las cuales son evaluadas en el Plan Anual de Trabajo de la vigencia respectiva.

De cada uno de los temas relacionados anteriormente, más las actividades establecidas para el cumplimiento de los programas de gestión en los ejes Higiene y Seguridad Industrial, Medicina Preventiva y del Trabajo y Sena Mentalmente Saludable se consolidan el total de actividades de tal forma que los resultados de los mismos en regionales y centros de formación se les asigna un valor para proceder a su medición; estos valores nos permiten identificar por cada eje, la sumatoria nacional de actividades que se ejecutan y la sumatoria nacional de actividades que se planean.

De igual forma, en cada corte trimestral, se consolidará la información de actividades ejecutadas a corte, por cada uno de los ejes y la sumatoria del mismo permitirá sacar el valor total de las actividades ejecutadas del plan anual.

La meta de cumplimiento final del plan anual está establecida en un porcentaje igual o superior al 90%, para tal efecto se proyectan porcentajes trimestrales de la siguiente forma:

Trimestre 1 (enero – marzo): Meta del 15% de actividades ejecutadas

Trimestre 2 (abril – junio): Meta del 40% de actividades ejecutadas

Trimestre 3 (julio- septiembre) Meta del 65% de actividades ejecutadas

Trimestre 4 (octubre – diciembre): Meta del 90% de actividades ejecutadas

6.1.6. Estrategia de evaluación del desempeño

a. Sistema tipo de evaluación del desempeño laboral regulado mediante reglamento expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil

Adelantar acciones de sensibilización, entrenamiento, socialización y empoderamiento dirigidas a los actores y participantes del proceso de evaluación del desempeño laboral (Evaluadores, evaluados, miembros comisiones evaluadoras, coordinaciones regionales de talento humano o de apoyo administrativo y mixtos, comisiones de personal) que contribuyan en la aplicación correcta del proceso de conformidad con el ámbito jurídico sobre la materia (leyes y decretos), el reglamento expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y las guías, procedimientos y lineamientos definidos por el SENA.

b. Sistema Propio de evaluación del desempeño laboral definido para instructores del SENA en carrera administrativa y en período de prueba.

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



Conforme al proceso que lleva adelantado la entidad en relación con el proceso de construcción participativa del sistema propio de evaluación del desempeño laboral de instructores, se espera la respuesta por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC - en relación con la propuesta del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA – SEDIS- Versión 05 presentada a dicha entidad en octubre de 2022 hasta lograr su respectiva aprobación ante dicha entidad.

Una vez aprobada la propuesta por la CNSC, se definirá plan de trabajo con la Oficina de Sistemas del SENA para el análisis, diseño, levantamiento de requerimientos, desarrollo e implementación del sistema de información que soportará el proceso de evaluación del desempeño laboral de los instructores, a fin de establecer, programar y ejecutar la respectiva prueba piloto conforme con los parámetros que para tales efectos se definan para garantizar el óptimo funcionamiento del sistema. En todo caso, la implementación del sistema propio a nivel nacional se realizará en la vigencia posterior a su aprobación y luego de haberse surtido la respectiva prueba piloto, así como las fases de alistamiento, socialización y sensibilización a nivel nacional con los respectivos actores del proceso de evaluación.

6.1.7 Estrategia de Administración de Nómina

Dar cumplimiento estricto a las actividades establecidas en el calendario de nómina y lineamientos que emita la Dirección General, para garantizar el pago oportuno de la nómina, seguridad social y cesantías de los funcionarios, pensionados y aprendices, así como la liquidación de las prestaciones sociales.

a). Gestión presupuestal. Gestionar permanentemente el control y seguimiento del presupuesto asignado para el pago de nómina a nivel nacional incluido el presupuesto de Horas extras y patrocinio de Aprendices, lo cual garantizará el adecuado seguimiento a la ejecución presupuestal teniendo en cuenta los lineamientos emitidos en materia presupuestal.

b). Gestión de nómina, seguridad social y cesantías. Dar cumplimiento estricto a las actividades establecidas en el calendario de nómina y lineamientos que emita la Dirección General, para garantizar el pago oportuno de la nómina, seguridad social y cesantías de los funcionarios, pensionados y aprendices, así como la liquidación de las prestaciones sociales.

c). Gestión cumplimiento de sentencias judiciales. La Resolución No. 1-00606 de 2021 “*Por la cual se delegan funciones en materia de talento humano y se dictan otras disposiciones*”, delegó en las Regionales, la liquidación, reconocimiento y pago de salarios y/o prestaciones sociales, o indemnizaciones de carácter laboral, en cumplimiento de sentencias judiciales proferidas por

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



hechos u omisiones generados en las regionales, así como reconocer y pagar los aportes al Sistema de Seguridad Social de esas liquidaciones, cuando haya lugar; para lograr que estos pagos se realicen con la mayor celeridad, se realizará control y seguimiento a través de una base de datos nacional, igualmente desde la Dirección General se realizará el acompañamiento a las Regionales, para lo cual se contará con el apoyo de los documentos formalizados en la plataforma CompromISO.

6.1.8 Estrategia de Gestión de la información

Teniendo en cuenta que la gestión documental es un proceso transversal, la población objetivo de esta estrategia son todos los servidores públicos, contratistas y personal de apoyo que intervienen y son responsables de los documentos y de cada uno de los archivos a nivel nacional en su diferente nivel estratégico.

Por ese motivo el Grupo Administración de Documentos utilizará como estrategia trabajar articuladamente con la Dirección de Planeación, la Oficina de Control Interno de Gestión y el Grupo de Relaciones laborales para que se incluya dentro de la evaluación de Gerente Público, Evaluación por dependencias así como la concertación de Objetivos para el personal de planta y una obligación en contratistas indicando la conformación de inventarios documentales, hojas de control y conformación de expedientes físicos y/o electrónicos para que se logre implementar una cultura archivística al interior de la Entidad relacionada con las mejores prácticas archivísticas, como gestores de información y activo estratégico de la entidad, por cuanto permite potenciar las capacidades de todos los servidores públicos para la administración y manejo de la información tanto física como electrónica, con el fin de asegurar la calidad en todos los procesos y procedimientos a partir de la accesibilidad a los trámites y servicios, ofrecidos por la Entidad. Una de las estrategias más importantes e innovadoras es el de la transformación digital de los archivos y de la gestión documental al hacer la implementación del documento electrónico con valor probatorio y a la conformación de expedientes electrónicos en un sistema de gestión de documentos electrónicos de archivo a través de los diferentes instrumentos y el aplicativo SGDA; cambiando la forma de pensar y de actuar de las personas vinculadas con la entidad. Para lograrlo es importante contar con el apoyo de toda la comunidad SENA; se diseñarán estrategias creativas e innovadoras que logren impactar verdaderamente la cultura organizacional de la entidad.

Adicionalmente como estrategia que abarque la memoria Institucional de la Entidad física se buscara que la Administración considere dentro de sus proyectos las Adecuaciones, y

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



construcción de bodegas de archivos que cumplan con la ley General de Archivos en los 34 archivos centrales del SENA que conservan documentación desde 1958 hasta la fecha.

6.1.9 Estrategia Administración de Pensiones

1. Garantizar la oportuna gestión en los tramites de pensión de los funcionarios que la soliciten, asesorándolos sobre el retiro con las administradoras de pensiones, actualización de historia laboral y la articulación con el proceso de “retiro de la entidad” para su inclusión en nómina de pensionados en su respectivo fondo de pensión posterior al mes siguiente de la desvinculación del SENA.

Optimizar el proceso mensual de identificación y actualización de la lista de pre pensionados de la entidad, con el objetivo de vincularlos al programa de pre pensionados.

2. Coordinar acciones de seguimiento, a nivel nacional, para la realización de trámites pensionales y temas relacionados con los funcionarios pre-pensionados SENA, como la corrección o inclusión de documentos en la historia laboral. Informar de las deudas presuntas por pago de seguridad social relacionados con los pre-pensionados al Grupo de Salarios, una vez se identifique.

3. Organizar anualmente conferencias o reuniones informativas con Colpensiones y los Fondos de pensión privados fortaleciendo los conocimientos de la comunidad SENA sobre los trámites pensionales, beneficios y productos a los cuales pueden acceder en el régimen de prima media y régimen de ahorro individual.

6.1.10 Estrategia Programa Servimos

El programa "Servimos" es una destacada iniciativa impulsada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Su principal objetivo es reconocer y exaltar la labor esencial de los servidores públicos. Esto se logra mediante la creación de diversas alianzas tanto con entidades públicas, como mixtas y privadas. Estas alianzas están enfocadas en proporcionar bienes y servicios con condiciones preferenciales y atención especializada a todos los servidores públicos, independientemente de su modalidad de vinculación con el Estado.

Para obtener más información sobre estas alianzas estratégicas y los beneficios que ofrecen, los interesados pueden visitar el enlace proporcionado:

[\[https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos\]](https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos)

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



Como parte del Plan de Bienestar Social e Incentivos, que se encuentra disponible en la página web de la Entidad, cada Regional tiene la responsabilidad de difundir esta información entre sus funcionarios. Posteriormente, se realiza un seguimiento para verificar el uso efectivo de estas alianzas por parte de los servidores. Este seguimiento se lleva a cabo mediante un formulario específico, diseñado para recopilar información sobre la participación y aprovechamiento de los beneficios ofrecidos por el programa "Servimos".

Este enfoque garantiza que los servidores públicos estén bien informados sobre los recursos y ventajas a su disposición, fomentando así su bienestar y satisfacción laboral.

6.1.11 Estrategia Diálogo Social

Impulsar el trabajo decente expuesto por la OIT, respetando los principios y derechos laborales fundamentales de los trabajadores del Sena, con el fin de mejorar las condiciones laborales.

Desde el 2019 en el marco del fortalecimiento de la cultura organizacional se estableció una línea de acción enfocada a capacitar al talento humano de la Entidad en el conocimiento de los derechos y garantías laborales, divulgando en la plataforma institucional, canales de comunicación oficial la normativa, nacional e internacional y las líneas jurisprudenciales y doctrinales sobre la materia.

En dicho contexto, se puede consultar en la página web de la entidad los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil; edad mínima de admisión al empleo; discriminación (empleo y ocupación); abolición del trabajo forzoso; igualdad de remuneración; derecho de sindicación y de negociación colectiva; libertad sindical y protección del derecho de sindicación; el trabajo forzoso; la Convención Americana sobre Derechos Humanos y entre otras, recomendaciones de la OIT en cuanto a la protección de la maternidad; inspección del trabajo; prevención de los accidentes del trabajo y el desempleo.

Adicional, se publicarán periódicamente disposiciones y contenidos relacionados con derechos fundamentales en el trabajo y se mantendrán actualizados los lineamientos que sobre el particular expidan las autoridades competentes nacionales.

En virtud de lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 que compiló el Decreto 160 de 2014, "Artículo 2.2.24.15 Capacitación. Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



servidores públicos en materia de negociación colectiva. (Decreto 160 de 2014 art. 16), en el Plan institucional de capacitación para el 2024, se continuarán incluyendo para funcionarios públicos de planta, temas de negociación colectiva, y derechos fundamentales. De igual manera, se incluyen temas de capacitación en cuanto a trabajo decente y a partir del 2022 se dictan talleres sobre derechos de asociación, libertad sindical.

Referente a este tema se atiende lo pactado como producto del proceso de negociación que se adelantó entre el Sena y 6 (seis) organizaciones sindicales constituidas por empleados públicos de la entidad como son Sindesena, Setrasena, Sinsindesena, Unaltrasena, Cossena y Siidsena, el cual concluyó el 3 de diciembre de 2021 y fue acogido mediante la resolución No. 01-00032 del 12 de enero de 2022.

De otro lado, el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, pretende que: *“(…) Colombia se constituya en 2022 en una sociedad caracterizada por el trabajo decente, donde se garantice el empleo productivo, la protección social, el respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo y el dialogo social, entre trabajadores, empresarios y Gobierno. Un país que brinde oportunidades para que hombre y mujeres en territorios urbanos y rurales puedan conseguir un trabajo en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana OIT, 199). También está acorde con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en su objetivo de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos ONU. 2015)”*.

En el Pacto por la Equidad, se consagra una política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados y, en su literal F, se hace referencia al “Trabajo Decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva”

De la mano del Plan Estratégico del Sector Trabajo 2018-2022, el Sena al construir su Plan Estratégico Institucional - PEI 2019-2022, estructuró objetivos estratégicos que apuntan a la generación de empleo decente, a la promoción y desarrollo integral del talento humano y a la consolidación de una cultura Sena humanista, responsable y competitiva.

Al abordar el diagnóstico del trabajo decente, se parte de un nivel mínimo de garantía de los derechos fundamentales en el trabajo y de una escasa efectividad en espacios de diálogo social.

Por eso, desde el mismo Plan Estratégico de Talento Humano, se indica que se publicarán disposiciones y contenidos relacionados con derechos fundamentales en el trabajo y en la ejecución del Plan de Institucional de Capacitación se desarrollaran temáticas de la negociación colectiva en el sector público; aspectos que se han venido cumpliendo.

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



En concordancia con el diagnóstico del Plan Nacional de Desarrollo, en el Plan de Acción del Sena, el lineamiento consiste en impulsar el trabajo decente, expuesto por la OIT, respetando los principios y derechos laborales fundamentales de los trabajadores del Sena, con el fin de mejorar las condiciones laborales.

Se encuentran en el plan dos grandes acciones a desarrollar, una: la Sensibilización a los funcionarios a nivel nacional y regional sobre los derechos fundamentales y diálogo social y, otra, mejorar el monitoreo, seguimiento y análisis de las conflictividades laborales para la toma de decisiones y alertas tempranas, todo esto en los términos del Plan Nacional de Desarrollo.

En el marco del plan, se harán publicaciones periódicas de piezas o videos mediante los correos institucionales masivos internos, sobre cada uno de los derechos fundamentales en el trabajo y dialogo social.

En toda esta información se precisa que el SENA respeta y promueve entre sus funcionarios y directivos, en el marco de la ley, la garantía y pleno respeto por los derechos fundamentales en el trabajo.

El Sena enfocará su gestión misional y administrativa respetando y promoviendo el derecho al trabajo en su integralidad y el diálogo social como premisa para resolver los conflictos que se puedan suscitar.

Los espacios internos de diálogo social serán escenarios de análisis y discusión de situaciones y problemáticas de la entidad, en los que la administración escuchara las posturas de las organizaciones sindicales con respeto y formulara las suyas, atendiendo los marcos constitucionales y legales, procurando hasta donde le sea posible superar diferencias y construir entidad.

Se promoverá la sensibilización de los actores institucionales frente a los derechos y garantías laborales y el diálogo social se tendrán en la secretaría general estadísticas de todas las acciones desarrolladas.

Se está dando cumplimiento a lo pactado sobre la materia en el último párrafo del ítem 4.4.3 del acuerdo colectivo suscrito el 6 de diciembre de 2018. De igual manera se atenderá, lo pactado en los numerales 1.4. y 9.E.1 del acuerdo colectivo firmado el 3 de diciembre de 2021.

El Sena continuará promoviendo todas las instancias de diálogo social, de manera respetuosa y razonada con sus servidores públicos y los representantes de las organizaciones sindicales de

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



empleados públicos a saber Sindesena, Setrasena, Sinsindesena, Unaltrasena, Cossena, Siidsena y de trabajadores oficiales Sintrasena.

6.1.12 Estrategia para la Administración del Fondo Nacional de Vivienda

En cumplimiento a normatividad vigente el Fondo Nacional de Vivienda y según calendario aprobado por el Comité Nacional de Vivienda, se continuará realizando las convocatorias de afiliados y beneficiarios con presupuesto, formatos y de manera independiente.

De este modo, para el año 2024, se dará continuidad a las etapas previstas en el calendario de convocatoria de afiliados según circular 01-3-2023- 000186 de 6 de octubre de 2023, créditos que serán aprobados por los respectivos Comités de Vivienda de acuerdo con el presupuesto que se distribuya a inicio del año 2024 y serán legalizados conforme a normatividad vigente y presupuesto distribuido por el Comité Nacional de Vivienda.

En el año 2024 se dará apertura a la quinta convocatoria de beneficiarios del FNV conforme a lo dispuesto en normatividad vigente entre ellas el Acuerdo 003 de 2019, Acuerdo 002 de 2022 o el que lo modifique, dando así la oportunidad a la nueva población del Fondo de presentar una solicitud de crédito hipotecario en la modalidad de compra, liberación de gravamen hipotecario y construcción de hasta 220 SMMLV y de mejoras hasta por 77 SMMLV. La convocatoria será publicada por la Secretaría General a través de la Oficina de Comunicaciones del SENA y cada Dirección Regional a través de la Coordinación de Grupo de Gestión de Talento Humano será la encargada de desarrollar la misma en cada una de sus etapas bajo la Coordinación del Grupo de Vivienda de la Secretaría General. Los créditos de vivienda de esta población serán aprobados conforme a criterios y requisitos definidos en la circular respectiva.

Se soportará el desarrollo de las convocatorias de vivienda de afiliados y beneficiarios a través de la plataforma del Fondo de Vivienda y bajo la responsabilidad de Directores Regionales para así garantizar el uso y actualización de esta aplicación por parte de Administradores de Vivienda con el fin de contar con registros en línea a nivel nacional.

La Secretaría General y Direcciones Regionales continuarán tramitando los demás conceptos como pago parcial y definitivo de cesantías, devolución de ahorros, préstamos sobre ahorros previa verificación de requisitos y saldos disponibles certificados por la coordinación encargada del manejo de la cartera y control de saldos de ahorro en Dirección General (Grupo de Recaudo y Cartera de la Dirección Administrativa y Financiera) y Regionales (Grupo de Apoyo Administrativo Mixto), utilizando los formatos establecidos por el Fondo en www.compromiso.edu.co, previa confirmación de disponibilidad presupuestal que emita el

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



Grupo de Vivienda de la Secretaría General.

6.1.13 Estrategia para la Administración y Funcionamiento del Servicio Médico Asistencial SENA

El Servicio Médico Asistencial del SENA, creado mediante Decreto 907 del 16 de mayo de 1975, en cuyo artículo 30, estableció la seguridad social para la familia del empleado y determinó que el SENA asumirá directamente o contratará con una o varias entidades públicas o privadas, especializadas en seguridad social, un seguro médico asistencial para los parientes de los empleados; servicio que según normatividad interna y registros de afiliación reciben actualmente familiares de los servidores públicos, pensionados y trabajadores oficiales, servicio en salud con cobertura a nivel nacional; atención de 5890 beneficiarios afiliados, entre los cuales 3.080 (52.29%) son atendidos por tratamientos relacionados con patologías crónicas y 2.810 (47.70%) por tratamientos de enfermedad común (tratamiento normal).

El Servicio Médico Asistencial del SENA, es un componente del proceso de gestión del Talento Humano de la Entidad, pues presta el servicio a familiares de los servidores públicos, pensionados y trabajadores oficiales, a fin de mejorar las condiciones de la calidad de vida en salud de esta población beneficiaria del SMA.

Para la vigencia 2024, se continuará con el mejoramiento continuo de los procesos clínicos y administrativos, con el objetivo principal de proteger la salud de los beneficiarios, mediante el fortalecimiento de los atributos de la calidad como son: la pertinencia, continuidad, accesibilidad, oportunidad y seguridad del tratamiento, a través del cumplimiento normativo del Sistema Único de Habilitación principalmente en el estándar de infraestructura; la gestión clínica mediante el apoyo y realización de actividades de auditoría médica, la implementación del seguimiento del programa de Promoción y Mantenimiento de la salud, interoperabilidad de la historia clínica con los procesos administrativos mediante el fortalecimiento del aplicativo SPU; requiriendo un seguimiento estricto y eficiente de los procedimientos administrativos relacionados con la facturación, excedentes, cartera y manejo de temas presupuestales en rubros del SMA; además se hace necesario continuar fortaleciendo el proceso de contratación del talento humano suficiente e idóneo en cada Regional y con los entes externos, los cuales son los prestadores de servicios de salud, con la finalidad de garantizar la continuidad de los tratamientos y así mejorar el Sistema de Gestión de Calidad que permitirá prestar un mejor servicio a los beneficiarios del SMA.

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



7. PLAN DE ACCIÓN 2024 – LINEAMIENTOS

SECRETARIA GENERAL

Dimensión: Talento Humano

Política Gestión Estratégica del Talento Humano

Proceso Gestión de Talento Humano / Secretaria General

Acuerdos de Gestión

Realizar la consolidación y comunicación de los Acuerdos de Gestión, así como la remisión de los resultados obtenidos en los seguimientos y evaluaciones de los correspondientes gerentes públicos del SENA, teniendo en cuenta la información remitida por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo. Esta actividad se desarrollará una vez, la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, remita la respectiva información al Grupo de Relaciones Laborales.

Evaluación del Desempeño Laboral

Fomentar una cultura de responsabilidad en los servidores públicos para la aplicación de las fases del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral por parte del Grupo de Relaciones Laborales de la Secretaria General. Este proceso se desarrollará durante las fases de concertación, seguimiento y evaluación del desempeño laboral.

Identificación de población con enfoque Pluralista y diferencial en la planta

Generar acciones para determinar el perfil sociodemográfico de los funcionarios, con el propósito de generar actividades que se adecuen a las características diferenciales de la población.

Incorporación de población joven a la planta de personal

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



El Grupo de Relaciones Laborales de la Secretaría General, priorizará el nombramiento provisional de personas entre 18 y 28 años de edad que cumplan los requisitos para el empleo, de conformidad con lo señalado en la Ley 1955 de 2019 y lo preceptuado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 648 de 2017. Dicha actividad se sujetará al desarrollo de las respectivas convocatorias que se adelanten en cada vigencia.

Informe planta de personal

Actualizar oportunamente en el aplicativo Kactus las novedades de la planta de personal de la entidad.

Convocatorias del fondo Nacional de vivienda para beneficiarios y afiliados

Para dar cumplimiento a la normatividad vigente que regula el Fondo Nacional de Vivienda-FNV, la Secretaría General- Grupo de Vivienda dará apertura y desarrollará anualmente las Convocatorias de vivienda para afiliados y beneficiarios del FNV en articulación con las Regionales

Legalización créditos de vivienda

La Secretaría General- Grupo de Vivienda y cada Dirección Regional a través de sus Coordinaciones de Grupo de Talento Humano y/o Coordinaciones de Apoyo Mixto, Administradores de Vivienda prestará acompañamiento a servidores favorecidos con créditos de vivienda, para lograr la legalización del mismo oportunamente y dentro de la anualidad presupuestal, acogiéndose a la normatividad vigente que regula el Fondo Nacional de Vivienda. Como parte del seguimiento, serán los responsables de actualizar el estado de cada crédito en la plataforma del FNV dispuesta por la Entidad.

Informe de gestión del fondo Nacional de vivienda- FNV

La Secretaría General-Grupo de Vivienda hará seguimiento al comportamiento de la cartera del Fondo Nacional de Vivienda de cada una de las regionales, por concepto y deudor; para su clasificación y reporte a la Dirección Administrativa y Financiera de manera mensual

Reconocimiento de obligaciones de pago de cesantías, devolución de ahorros y préstamos sobre ahorros a afiliados del FNV La Secretaría General y Direcciones Regionales, reconocerán las obligaciones de los afiliados del Fondo Nacional de Vivienda, de acuerdo con el presupuesto disponible dentro de la anualidad, saldos certificados y controlados por cada

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



regional, procedimiento y normatividad vigente y utilizarán los formatos estandarizados y publicados en www.compromiso.edu.co.

Administración eficiente del sistema de información pensional para el apoyo a trámites en asuntos pensionales

Las regionales recopilarán según la necesidad la información correspondiente a: certificación de estudios, certificación de supervivencia, notificaciones de resoluciones en asuntos pensionales y datos personales del pensionado (remisión del formato y diligenciamiento de la información en el aplicativo INTRASUITE); para lo anterior, deberá remitir al Grupo de Pensiones la documentación idónea conforme a los tiempos establecidos para cada procedimiento, lo anterior con el fin de agilizar y dar continuidad a los procesos en materia pensional.

Plan Institucional de Capacitación

La Dirección General y direcciones regionales elaborarán, publicarán, ejecutarán y realizarán seguimiento a su Plan de capacitación para Generar conocimientos y fortalecer las competencias de los servidores públicos al servicio del SENA, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva de los funcionarios para que logren el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.; para lo cual, reportarán mensualmente a la Secretaría General Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano, la gestión realizada y el número de servidores capacitados.

Plan de Bienestar social y estímulos.

La Dirección General y direcciones regionales elaborarán, publicarán, ejecutarán y realizarán seguimiento a su Plan de Bienestar Regional, para fortalecer, mantener y mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos, que contribuya a su bienestar y motivación, permitiendo el desempeño institucional con mayor satisfacción y productividad; para lo cual, reportarán mensualmente a la Secretaría General Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano, la gestión realizada y el número de beneficios de bienestar otorgados a los funcionarios y su grupo familiar.

Unificación Procesos y Procedimientos- SMA

Dar cumplimiento a la unificación de procesos y procedimientos establecidos, los cuales están registrados para el Servicio Médico Asistencial en el aplicativo de compromiso y en la

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



plataforma SPU.

Habilitación de los Servicios de Salud-SMA

Cumplir los estándares en materia de habilitación de servicios de salud, de acuerdo con lo definido en la Resolución 3100 de 2019 y demás normas vigentes relacionadas.

Actividades para la liquidación de nómina

Cumplir estrictamente por parte de los grupos de Gestión del Talento Humano las actividades establecidas en el calendario de nómina de forma mensual los lineamientos que emita la Dirección General, para garantizar el pago oportuno de la nómina, seguridad social y cesantías de los funcionarios, pensionados y aprendices, así como la liquidación de las prestaciones sociales.

Pago Horas Extras

Planear y hacer seguimiento mensual a la ejecución del presupuesto asignado para el pago de horas extras, actividad que estará a cargo de los Directores Regionales y Subdirectores de Centro.

Control de los recursos asignados para contratos de aprendizaje

Planear y hacer seguimiento mensual a la ejecución del presupuesto asignado para el pago de contratos de aprendizaje, actividad que estará a cargo de los Directores Regionales y Subdirectores de Centro.

Primas de coordinación y Primas académicas

Cumplir estrictamente con los lineamientos que emita la Dirección General frente al respaldo presupuestal mensual para el pago de acuerdo con los requisitos para la conformación de grupos de trabajo.

Liquidación de Sentencias judiciales que ordenan el pago de salarios, prestaciones y seguridad social.

Gestionar oportunamente el cumplimiento mensual de Sentencias Judiciales condenatorias

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



de conformidad con la normatividad vigente, liquidando y pagando las Sentencias Judiciales de Prestaciones Sociales y Seguridad Social por parte de las Regionales de conformidad con la delegación señalada en la Resolución No. 606 del 3 de mayo del 2021, la guía 024 y los formatos establecidos para desarrollar el proceso, derivadas de demandas presentadas en contra de la Entidad.

Reporte de novedades planta de personal

Reportar oportunamente las novedades mensuales de ingreso, traslado y retiro de los servidores públicos, teniendo en cuenta las fechas establecidas en el calendario de nómina. Planeación administrativa y presupuestal para el disfrute de vacaciones

Organizar conjuntamente entre Directores de área, Directores Regionales Subdirectores de Centro, Jefes de Oficina, Coordinadores de Gestión del Talento Humano y de Grupo de Apoyo Administrativo mixto, la programación anual de las vacaciones conjuntamente con los servidores públicos.

Conformación del equipo de trabajo de Seguridad

Conformar el equipo de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a los perfiles definidos a nivel nacional en apertura presupuestal.

Plan de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Diseñar e implementar el plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

COPASST y Comités de Convivencia Laboral

Determinar responsabilidades de los COPASST y Comités de Convivencia Laboral establecidas en la normatividad vigente.

exámenes médicos ocupacionales

Gestionar los recursos para la realización de los exámenes médicos ocupacionales de acuerdo al marco legal vigente y al profesiograma institucional.

Insumos de emergencias

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



Diagnosticar y presentar a la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo las necesidades en términos de condiciones de emergencia de las sedes de trabajo que permitan disminuir la vulnerabilidad en situaciones de emergencia

Medición de clima organizacional

Realizar la medición de clima organizacional para la vigencia 2024.

Medición e intervención de factores de riesgo psicosocial

Realizar la intervención y la medición de los factores de Riesgo psicosocial a nivel nacional.

Desarrollo de los planes de auditoria para dar cumplimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo el Decreto 1072 de 2015 y la norma ISO 45001 o la que haga sus veces

Derechos Fundamentales del Trabajo y Dialogo Social: Impulsar el Trabajo decente

Fortalecer las relaciones con las organizaciones Sindicales: A través de Relacionamiento sindical, y acuerdo colectivo

Permisos sindicales: Expedir actos administrativos de Permisos Sindicales

Contratación de prestación de servicios personales

Realizar la contratación de Prestación de Servicios Personales para la vigencia 2024 de acuerdo con *la normatividad vigente y las instrucciones emitidas por la Dirección.*

Cultura Organizacional

Contribuir con el fortalecimiento de la cultura institucional al desarrollo de la estrategia institucional, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.

Política de Integridad

Proceso Gestión de Talento Humano / Secretaria General

Formular y desarrollar acciones estratégicas orientadas al fortalecimiento de la Política de

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



MINISTERIO DEL TRABAJO

Integridad, en el Plan de Acción del Código de Integridad y en el de Gestión de Conflicto de Intereses que impacten positivamente en funcionarios y contratistas de la Entidad; con el apoyo de los equipos conformados en la Dirección General así como en las regionales.

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500


@SENAComunica
www.sena.edu.co

8 EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Considerando la mejor práctica del Departamento Administrativo de la Función Pública sobre lo consignado en el Manual Operativo de MIPG Vs5, capítulo “Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano”; la Secretaría General, da aplicación respectiva mediante la evaluación de planeación estratégica de Talento Humano y los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, así:

8.1 Matriz de seguimiento.

Matriz de seguimiento que permitirá el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

Fueron adelantados seguimientos trimestrales para llevar un control sobre el cumplimiento de los lineamientos y acciones contenidas en la matriz de seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano a cargo de los distintos Grupos Internos de Trabajo de la Secretaría General, obteniendo un desempeño satisfactorio bajo la óptica de lo ejecutado vs lo proyectado, registrando adecuados avances y resultados concretos de cumplimiento que corresponden a la medición del propósito principal de la Secretaría General, resaltando avances específicos en el materia de acciones ejecutadas en Renovación Cultural, Dialogo Social, cobertura en créditos de vivienda de Afiliados Fondo Nacional, ejecución en las actividades para obtener la percepción de atención en el Servicio Médico Asistencial, Incidencia en las competencias del Talento Humano, mejora del índice de desempeño de la Dimensión Operativa de Talento Humano, Capacitación de Servidores Públicos, gestiones en materia de Bienestar para servidores, cumplimiento al Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8.2 FURAG 2023 (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Este instrumento está diseñado por el DAFP para la verificación, medición y evaluación de evolución de la implementación de las políticas institucionales a que hace referencia el MIPG en la que se incluye la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la Gestión del Talento Humano.

Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



MINISTERIO DEL TRABAJO

9. BIBLIOGRAFÍA

Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, Manual Operativo Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG V5. Bogotá, marzo del 2023.

Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, Dirección de Empleo, Guía de gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el Sector Público colombiano. Bogotá, abril de 2018.

Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, Documento parámetro para la planeación Estratégica del Talento Humano. Bogotá, julio del 2020.

Dirección General
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500