	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA 31/12/2017
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	




SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA.

SECRETARIA GENERAL – RELACIONES LABORALES

PLAN INSTITUCIONAL DE PROVISIÓN DE VACANTES


VIGENCIA 2018

Bogotá D. C.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA 31/12/2017
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	

Contenido

INTRODUCCION.....	3
1. MARCO NORMATIVO.....	4
2. LINEAMIENTOS GENERALES	5
3. FASES PARA LA PLANIFICACION DEL EMPLEO PÚBLICO (RRHH).	6
3.1. Análisis de La Planta Actual de Personal.....	6
3.2. Perfiles Y Cargas de Trabajo.....	12
3.3. Presentación de Resultados.....	13
3.4.Diagnóstico General.....	17
3.5.Proyecciones de Retiro Del Servicio De Los Empleados Públicos. ¡Error! Marcador no definido.	
4. PLAN ANUAL DE VACANTES	18
4.1. El Problema	20
4.2. Causas del Problema.....	21
4.3. Las Consecuencias del Problema.....	21
4.4. Objetivo General del Plan:	21
4.5. Objetivos Específicos.....	21
4.6. Acciones Estratégicas.....	21
4.7. Costos.....	21
4.8. Vacantes Provisión Concurso de Méritos CNSC. ¡Error! Marcador no definido.	

	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA 31/12/2017
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	


INTRODUCCION

La misión del SENA, parte del desarrollo de las relaciones de planeación y de coordinación, es decir, en la interacción entre directivos y demás servidores públicos así como de cada uno de ellos con las partes interesadas de la Entidad.

Con el propósito que la Gestión del Talento Humano en el SENA cuente con información actual, funcional y laboral de los empleos públicos, la Entidad desarrolla acciones que permiten potenciar el más importante de los activos institucionales, identificando necesidades y disponibilidad de personal y el comportamiento de los factores diferenciales que inciden en el mejoramiento de la gestión humana.

Una vez se ha organizado la información del personal y de la planta de empleos la Entidad entra a desarrollar diferentes aspectos en propuestas diferenciadas en el Plan Estratégico de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Pecuniarios y no Pecuniarios, Plan de Bienestar Laboral, Plan de Vacantes, etc.

Por lo anterior, el presente documento ofrece los lineamientos para que el SENA, desarrolle lo ordenado en la Ley 909 de 2004 en lo referente al Plan Anual de Vacantes como un instrumento de gestión dentro del Plan de Previsión de Recursos Humanos, así mismo ofrece lineamientos para profundizar en el análisis de la planta actual de personal, levantar el diagnóstico de necesidades de personal, efectuar el seguimiento y la evaluación técnica del talento humano para terminar integrando todo ello, en el Plan Estratégico de Recurso Humano.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA 31/12/2017
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	

1. MARCO NORMATIVO

Es competencia del Departamento Administrativo de La Función Pública DAFP. Elaborar el Plan Nacional de Vacantes, de acuerdo a la Ley 909 de 2004 en el

(...)”Artículo 14. El Departamento Administrativo de la Función Pública. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:

d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil;”(...). (Congreso de Colombia, 2004).

Para lo cual, cuenta con un único insumo, el Plan de Vacantes de todas y cada una de las Entidades Estatales, es por ello, que viene implementando la herramienta conocida como SIGEP, a partir de la cual, desarrolla a profundidad lo contemplado en la Ley 909 de 2004, la cual señala:

(...)Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades.


2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;

b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;(...).

De otra parte en el artículo 17 determina que las unidades de Personal deben elaborar y actualizar anualmente planes de Previsión de Recursos Humanos y dentro de estos el Plan Anual de Vacantes, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva para la siguiente vigencia y ser presentadas al Comité Directivo, que adoptaran las estrategias necesarias para resolver las necesidades de personal.

De conformidad con lo establecido en la citada ley, al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - le corresponde fijar y adoptar el Plan Anual de Vacantes – PAV con un doble fin, de un lado, para atender requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y de otro, porque efectivamente en la entidad se requiere este Plan con el propósito de lograr una adecuada administración del empleo público y mejorar su productividad y eficiencia.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA 31/12/2017
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	


2. LINEAMIENTOS GENERALES

La Gestión Integral del Talento Humano tiene como propósito esencial que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política Institucional de gestión del Talento humano, para que el SENA cuente con servidores íntegros, competentes, comprometidos con el fin de que realicen una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la Entidad.

Para hacer operativo el proceso del capital humano en el SENA es necesario iniciar con el levantamiento del diagnóstico de necesidades de personal en términos de cantidad, perfiles que guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una sus dependencias estratégicas y misionales.

Los resultados del ejercicio se contrasta con la disponibilidad y necesidades de personal para ser presentadas oportunamente al comité directivo por cuanto a partir de ellas se elaboran los Planes de Previsión de Recursos Humanos a fin de adoptar las estrategias necesarias, como medidas internas (encargos, comisiones, traslados) o externas como procesos de selección, bien sea con la CNSC, cazatalentos, universidades, etc.). Para atender dichas insuficiencias de personal.

En síntesis, el proceso de planificación del capital humano se inicia con el análisis de la base de datos y de la información de la planta de personal con corte a 31 de diciembre de 2017, donde se identifican las situaciones administrativas en que se encuentra el personal de la Entidad, las necesidades de personal en función de los procesos, el registro del personal actualmente vinculado, todo ello, con el fin de apoyar el desarrollo de acciones que le permitan a la Dirección del SENA tomar mejores decisiones sobre la materia y cubrir las necesidades identificadas y la definición de estrategias para la provisión de vacantes a la entidad.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA 31/12/2017
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	

3. FASES PARA LA PLANIFICACION DEL EMPLEO PÚBLICO (RRHH).

La planificación que trata este aparte, hace referencia a la metodología para proveer vacantes en el corto, mediano y largo plazo teniendo en cuenta en primer lugar, las políticas institucionales, los programas, planes y proyectos, las cargas laborales, los perfiles, la formación y competencias del personal vinculado a la organización, entre otros aspectos, y en segundo lugar; las estrategias de vinculación tanto de personal externo como de promoción y desarrollo del personal interno de la organización.

En este sentido, la metodología es un proceso prospectivo, altamente dinámico, con actividades secuenciales y continuas sujetas a adaptación y cambios, orientadora de la toma de decisiones que clarifican el propósito central de la organización, la seleccionan objetivos a cumplir, la identificación de puntos fuertes y débiles, analiza los riesgos y oportunidades, e igualmente apoya como ya se dijo, la decisión e implementa y evalúa estrategias a largo plazo.

3.1. Análisis de La Planta Actual de Personal.

Diagnóstico de necesidades de personal en términos de cantidad, perfiles que guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una sus dependencias estratégicas y misionales.

Los Decretos 1424 de 1998¹, 250 de 2004², 2989 de 2008³ y 4591 de 2011⁴, 595⁵ de 2016 y 552⁶ de 2017, los cuales establecen la planta de empleos en 9.225 empleos públicos.

El SENA cuenta con sistema específico de nomenclatura y define la planta de empleos y cantidades por niveles y grados como se visualiza en la tabla No. 1.

¹ Por el cual se establece el sistema SALARIAL de evaluación por méritos para los Instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje-Sena.

² por el cual se adopta la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA

³ Por el cual se aprueba la modificación de la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-.

⁴Por el cual se aprueba la modificación de la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

⁵ Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

⁶ Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones



PLAN ANUAL DE VACANTES

PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO

FECHA 31/12/2017




PLAN ANUAL DE VACANTES

FECHA 31/12/2017

PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO

GRADO	FUERO DTO. 250 de 2004	SENTENCIA QUITA FUERO	Decreto 1730 de 2006 EQUIVALENCIA	SUB TOTAL	DECRETO 3696 DE 2006 GRADOS	DECRETO 2989 DE 2008 CREA	DECRET O 250 DE 2004		DECRE TO 4591 DE 2011 CREA	DECRE TO 595 DE 2016 CREA	DECRET O 552 DE 2017 CREA	TOTAL PLANT A	GRADO DECRET O 1433 DE 2017	TOTAL PLANT A ACTUAL	
							No. De empleos	PLANTA DEL DESPACHO DE DIRECCION GENERAL							PLANTA DEL DESPACHO DE DIRECCION GENERAL
11				1	11		1	Director General				1	11	1	Director General
11				4			4	Asesor				4	5	4	Asesor
10				2			2	Secretaria				2	4	2	Secretaria
3				2			2	Oficinista				2	2	2	Oficinista
1				1			1	Auxiliar				1	1	1	Auxiliar
								PLANTA GLOBAL							PLANTA GLOBAL
7				1	10		1	Secretario General				1	10	1	Secretario General
7				7	10		7	Director de Área				7	10	7	Director de Área
6				5	8		5	Director Regional				5	8	5	Director Regional
5				10	7		10	Director Regional				10	7	10	Director Regional
4				6	5		6	Director Regional				6	5	6	Director Regional
2				5	4		5	Director Regional				5	4	5	Director Regional
2				109	3	1	109	Subdirector de Centro	1	1		115	2	112	Subdirector de Centro
3				4	6		4	Jefe de Oficina				4	6	4	Jefe de Oficina
10				16			16	Asesor				16	4	16	Asesor
7				15			15	Asesor				15	3	15	Asesor
4				3			3	Asesor				3	2	3	Asesor
1				4			4	Asesor				4	1	4	Asesor
20				10			10	Profesional			40	50			Profesional
18				20			20	Profesional				20	10	50	Profesional
15				12			12	Profesional				12	9	20	Profesional
14				17			17	Profesional				17	8	29	Profesional
13				45			45	Profesional				45	7	45	Profesional
12				77			77	Profesional			40	117	6	117	Profesional
11				15			15	Profesional				15	5	15	Profesional
10				45			45	Profesional			165	210	4	209	Profesional
8				152			152	Profesional			127	279	3	279	Profesional
6				330			330	Profesional			528	858	2	859	Profesional
1				247			247	Profesional				247	1	247	Profesional
3				10			10	Médico (medio Tiempo)				10	1	10	Médico (medio Tiempo)
3				2			2	Odontólogo (medio Tiempo)				2	1	2	Odontólogo (medio Tiempo)
01 al 20				3714			3714	Instructor			2100	5814	1	2313	Instructor
													2	1	Instructor
													4	2	Instructor
													5	8	Instructor
													6	6	Instructor
													7	19	Instructor
													8	37	Instructor
													9	58	Instructor
													10	79	Instructor
													11	131	Instructor
													12	158	Instructor
													13	208	Instructor
													14	204	Instructor
													15	200	Instructor
													16	218	Instructor
													17	195	Instructor
													18	176	Instructor
													19	172	Instructor
													20	1629	Instructor
7				248			248	Técnico				248	1	210	Técnico
3				335			335	Técnico				335	2	335	Técnico

	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA 31/12/2017
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	

1				210			210	Técnico				210	3	248	Técnico
10				1			1	Secretaría				1	2	144	Secretaria
9				16			16	Secretaria				16	3	41	Secretaria
6				41			41	Secretaria				41	4	17	Secretaria
6				21			21	Oficinista				21	2	107	Oficinista
3	3	-1	Oficinista 4	107			105	Oficinista				107	3	21	Oficinista
8	2	-1	Auxiliar 3	69			68	Auxiliar				69	1	139	Auxiliar
1	3	-2		139			138	Auxiliar				139	2	68	Auxiliar
													3	1	Auxiliar
				6222		1	6218		1	1	3000	9225			

Tabla N°1 Trazabilidad planta actual aprobada

Fuente: Secretaría General SENA

Se precisa que si bien la actual planta de personal de la entidad se compone de en 9.225 empleos públicos y 680 trabajadores oficiales, únicamente se trabajará en los empleos de acuerdo al mandato del artículo 1 de la Ley 909 de 2004. (Congreso de Colombia, 2004)


Artículo 1º. Objeto de la ley. La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- a) Empleos públicos de carrera;
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;
- c) Empleos de período fijo;
- d) Empleos temporales. (...).

Cuando el art. 46 de la Ley 909 de 2005, hace referencia a las plantas de personal de las entidades estatales, se refiere a estos empleos públicos y no a otros, toda vez que son regulados por esta Ley (parte fundamental del Derecho Público), en tanto que los Trabajadores Oficiales lo son por el Contrato por el cual se les vincula y por las normas que componen el Código Sustantivo del Trabajo.

 SENA SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA 31/12/2017
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	

En consecuencia y mediante los decretos antes citados se estableció la actual Planta de Empleos del SENA a los cuales se les aplica la Ley 909 de 2004 distribuida de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla N°2 Planta Actual Distribuida por Nivel

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


Fuente: Secretaría General – Talento Humano

- 151 empleos Directivos que equivalen al 1.636% del total de la planta;
- 42 empleos del nivel Asesor que equivalen a un 0.455% de la planta;
- 5.814 Instructores que equivalen al 63.02% del total de la planta;
- 1.882 empleos de Profesional que equivalen al 20.40% de la planta;
- 793 Técnicos que equivalen al 8.596% de la planta y
- 543 Asistenciales que equivalen al 5.886% de la planta,
- Para un total de 9.225 empleos.

De otra parte, los 9.225 empleos se clasifican en: 159 de Libre Nombramiento y Remoción y 9066 empleos de carrera.

De acuerdo con la planta de empleos recibida a 31 de diciembre de 2017.

- 3286 empleos se encuentran vacantes.
- 468 empleos se encuentran vacantes con encargo.
- 1244 empleos se encuentran vacantes con nombramiento provisional.
- 1 empleo se encuentra en periodo de prueba.
- 41 empleos se encuentran en vacante temporal, por encontrarse su Titular en:
 - ✓ Comisión de estudio,
 - ✓ Comisión de servicios,
 - ✓ Incapacitado,
 - ✓ Encargo en otro empleo,
 - ✓ Cumplimiento de una sanción disciplinaria,
 - ✓ NPP en otra entidad,
 - ✓ LNR en otra entidad o en el SENA.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA 31/12/2017
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	

La distribución por nivel de la administración, entre la Dirección General, los despachos de las Direcciones Regionales y los Centros de Formación se encuentra de la siguiente forma:

Tabla N°3 Distribución de Planta por Nivel de la Administración

Nivel de Administración	No. De Empleos	% de Participación
13 dependencias de la Dirección General.	338	3,67
33 Regionales y 117 Centros.	8.887	96,33
Total	9.225	100

Fuente: Secretaría General – Talento Humano

- El 3,67% representado (338 empleos) en las trece dependencias de la Dirección General
- El 96,33%, representado en 8.887 empleos en las 33 Regionales y los 117 Centros de Formación.

La planta actual por fuente de financiación se distribuye como se observa en la siguiente tabla:

Tabla N°4 Planta Distribuida por Fuente de Financiación

Fuente de Recursos	No. de Empleos	% de Participación
Funcionamiento (13 dependencias de la Dirección General y el Despacho de las 33 Regionales)	607	6.579
Inversión, Empleos de las 33 Direcciones Regionales no ubicados en los despachos de éstas más los de los 117 Centros.	8.618	93.420
TOTAL	9.225	100.00


Fuente: Secretaría General – Talento Humano

- 1) 6.579% correspondiente a recursos de Funcionamiento (338 empleos de la Dirección General más los 269 empleos de los Despachos de las 33 Regionales)
- 2) 93.420%, financiada con recursos de Inversión (8.618 empleos que están ubicados en los Centros de Formación, incluidos 5.814 Instructores).

A continuación la planta clasificada entre empleos misionales y no misionales, los primeros están compuestos por los Instructores, los empleos de las Direcciones Regionales diferentes a los del Despacho de éstas, los de las Direcciones de Formación Profesional, Empleo y Trabajo y del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

Tabla N°5 Naturaleza de los Empleos

Naturaleza de los empleos	No. de Empleos	% de Participación
Misional	8.618	6.579
No misional	607	93.420
TOTAL	9.225	100.00

	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA 31/12/2017
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	

Fuente: Secretaría General – Talento Humano

De acuerdo con las dos tablas anteriores los empleos misionales se financian con recursos de inversión y los no misionales con recursos de funcionamiento.

Los 338 empleos están distribuidos en 13 dependencias de la Dirección General, y a la vez en los 47 Grupos Internos de Trabajo GIT. La necesidad de organizar el trabajo adecuadamente define los GIT actuales, sin embargo la falta de empleos es la causa por la cual no se cumple con las cantidades requeridas para el cumplimiento de las funciones asignadas al SENA; por lo tanto se requiere un mayor número de empleos para atender compromisos administrativos y de apoyo a lo misional.

Por esto la Entidad ha tenido que suplir la carencia a través de la modalidad de contratos de prestación de servicios, solución que se encuentra muy limitada por la inconveniencia de delegar funciones de alta responsabilidad, deducibles de las funciones existentes en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, otra propuesta planteada ha sido trasladar Instructores de planta y asignarles roles pertenecientes a las áreas administrativas con lo cual se soluciona parcialmente el problema, pero se afecta la cifra de Instructores impartiendo formación profesional para el trabajo, lo cual está determinado por Decreto.


Es importante tener en cuenta que para el año 2.003 la planta de personal del SENA fue de 7.396 y justo a partir de esa vigencia se empieza a reconocer la entidad como factor clave en el desarrollo socio económico del país con lo cual se le asignan año tras año más y nuevas responsabilidades, se le incrementan las metas desde el mismo Plan Nacional de Desarrollo pero, paralelamente se le reduce 1.172 empleos de planta de la entidad.

En materia de contratación de prestación de servicios entre el año 2.000 al 2.003 se presenta comportamiento estable alrededor de los 6.750 contratos por año pero, a raíz del de servicios institucionales y la disminución de su planta de empleos, la contratación crece de manera exponencial como se verá y se explicará más adelante.

3.2. Perfiles Y Cargas de Trabajo

Entendida la carga de trabajo como la cuantificación de las horas dedicadas por el total de las personas de una dependencia en actividades laborales con el propósito de atender los procesos que se desarrollan en una entidad u organismo, el SENA consideró oportuno realizar un estudio de ella no solo a la cotidianidad laboral en general sino de manera particular desde los Grupos Internos de Trabajo GIT de las dependencias de la Entidad como se explica a continuación.

Para efectuar una interpretación más técnica y objetiva de la situación que se describe, decide realizar este Estudio de Cargas de Trabajo haciéndose acompañar de la Escuela Superior de Administración Pública -E.S.A.P.-, entidad que entrega en el mes de mayo del

	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA 31/12/2017
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	

año 2014 resultados cuya síntesis es de una Carga de trabajo para 30.660 empleos, 19.793 misionales y 10.967 administrativos.

De la lectura del informe entregado por el contratista, se concluye aspectos como los siguientes:

Primero, la E.S.A.P. utilizó para el estudio el concepto de jornada laboral de 44 horas/semana, mientras que los instructores del SENA v.gr. laboran 42,5 horas/semana, lo cual significa que de haberse tomado ese número de horas/semana, habría arrojado mayor número de carga misional.

El FORMULARIO No. 1 del DAFP, fue el depositario de la información levantada por proceso, por actividad, por procedimiento y por grupo de cada dependencia, a partir de las tareas o trabajos específicos que se van identificando en cada procedimiento.

Segundo, el levantamiento de cargas laborales se efectuó en el año 2014 lo que lleva a precisar que cuando el trabajo se realizó, se utilizó la guía metodológica de la Función Pública vigente en el momento que el trabajo se inició.

Tercero, dada la forma de financiación de la planta de empleos de la entidad, se necesitó realizar un análisis financiero institucional cuyos resultados aunados a los del estudio de procesos y cadena de valor, más los resultados arrojados por el estudio de cargas, se proyecta una propuesta de nueva planta de empleos para el SENA en cantidad, en nivel ocupacional, en qué grado y con qué perfiles.


En tanto se definía esta situación, se actualizaba el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales bajo los preceptos de los Decretos 2772, y 2539 de 2005, el Gobierno Nacional expide el Decreto 1785 de 2014 mediante el cual se deroga el citado Decreto 2772, lo que hace que se retome el ejercicio con características de ajustes a la nueva norma.

3.3. Presentación de Resultados.

El total de la carga identificada por dependencia y por nivel funcional en las condiciones **exigidas por el DAFP resulta de sumar los resultados consignados en los formatos Excel formulario no. 1 del DAFP en un solo formulario** identificado como **No.2.**

Tabla N°6 Comparativo planta actual resultado cargas de trabajo

NIVEL	Empleos Planta Actual	Empleos según cargas de trabajo	Diferencia	% de diferencia
DIRECTIVO	151	153	2	1.324%
ASESOR	42	78	36	85.714%
INSTRUCTOR	5.814	16.430	10.616	182.593%
PROFESIONAL	1.882	7.726	5.844	310.520%

	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA 31/12/2017
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	

TECNICO	793	4.603	3.810	480.453%
ASISTENCIAL	543	1.670	1.127	207.550%
TOTAL	9.225	30.660	21.435	232.357%

Fuente: Secretaría General – Talento Humano

De un total actual de 9225 empleos se encuentran unas necesidades adicionales de 21.435 empleos, es decir, 10.616 empleos de instructor adicional, 5844 profesionales adicionales, 3.810 técnicos adicionales, 1127 asistenciales adicionales, 36 asesores adicionales y 2 directivos más.

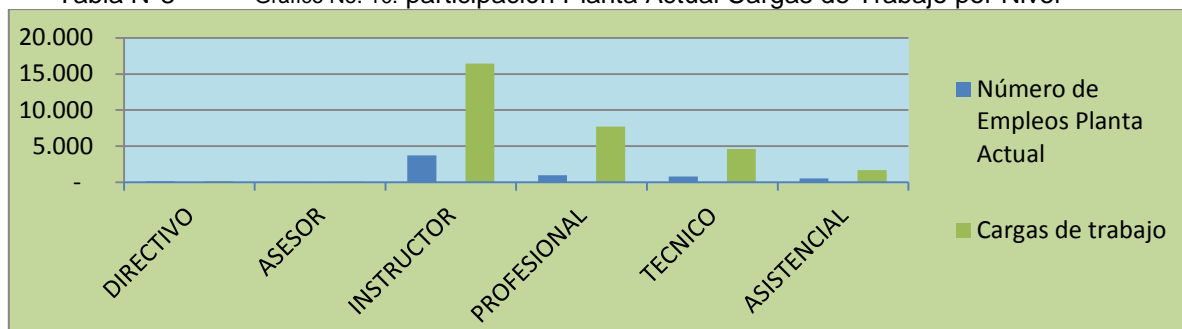
A continuación los resultados de la tabla anterior pero esta vez en el gráfico se puede observar el peso de la carga en el nivel INSTRUCTOR, y la distancia al resultado inmediato que corresponde al del nivel de PROFESIONAL.

Tabla N°7 Participación Planta Actual Cargas de Trabajo por Nivel

NIVEL	Empleos Planta Actual	% de Participación	Empleos según Cargas de trabajo	% de Participación
DIRECTIVO	151	1.636	153	0.499
ASESOR	42	0.455	78	0.254
INSTRUCTOR	5.814	63.024	16.430	53.587
PROFESIONAL	1.882	20.401	7.726	25.198
TECNICO	793	8.596	4.603	15.013
ASISTENCIAL	543	5.886	1.670	5.446
TOTAL	9.225	100.00	30.660	100.00


Fuente: G: Relaciones Laborales - Resultados del Formulario No. 2 del DAFP.

Tabla N°8 Gráfico No. 10. participación Planta Actual Cargas de Trabajo por Nivel



Fuente: Secretaría General – Talento Humano

La carga laboral de 30.660 cargos, de los cuales 16.430 (Equivalentes al 53.587% del resultado) corresponden a la denominación de instructor y los demás, equivalente al 46.413% a denominaciones de los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA 31/12/2017
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	

Del análisis de estos resultados se concluye que el concepto de profesionalización de la planta de empleos del SENA tiene una connotación un tanto diferente a la que puede tenerse en otra entidad donde el propósito se logra incrementando profesionales (De acuerdo a elementos mínimos de necesidad del servicio, resultados de cargas y disponibilidad presupuestal) para que estos frente a la sumatoria de los técnicos y los mismos asistenciales sean numéricamente muchos más. En el SENA la profesionalización se logra incrementando simultáneamente los Instructores junto a los Profesionales.

Continuando con la lectura del informe entregado por el contratista, se concluye lo siguientes:

Primero, los resultados son carga de trabajo para 16.430 Instructores pero si a estos les sumamos la carga para 3.363 empleos de dependencias de Direcciones de Empleo y Trabajo, Formación Profesional, Sistema Nacional de Formación, Centros de Formación Profesional y de aquellos ubicados a Direcciones Regionales en empleos diferentes al Despacho de la respectiva Regional, encontramos que la carga de trabajo para empleos misionales es la suficiente y necesaria para 19.793 empleos frente a carga suficiente y necesaria para 10.864 empleos de carácter administrativo.

Segundo, Con los resultados de este estudio de carga de trabajo identificada, más los del análisis financiero, más los resultados del estudio de procesos, usuarios beneficiarios y productos y la entidad está en capacidad de generar una propuesta de formalización de ampliación de la planta técnica, acorde a su compromiso de desarrollar la **política pública** de formación para el trabajo y el desarrollo humano mediante la optimización de su recurso humano, científico, tecnológico y técnico.

A continuación los resultados totales del levantamiento de cargas de trabajo agrupados en un solo tabla por nivel funcional y por dependencia, ofreciendo una visión total y completa de la carga identificada y consignada en el tabla Formulario **No. 2**. En las condiciones exigidas por el DAFP.



	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA 31/12/2017
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	

Tabla N°9 Consolidado Resultado Cargas de Trabajo

FORMULARIO 2- CONSOLIDADO							
DEPENDENCIAS	NIVELES						Total por Dependencia
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	INSTRUCTOR	ASISTENCIAL	
Dirección General	1	8	0	0	0	8	17
Oficina de Control Interno	1	1	34	3	0	0	39
Oficina de Control Interno Disciplinario	1	0	10	1	0	0	12
Oficina de Comunicaciones	1	1	29	5	0	1	37
Oficina de Sistemas	1	0	61	4	0	5	71
Secretaría General	1	7	52	27	0	21	108
Dirección de Formación Profesional Integral	1	3	152	7	0	3	166
Dirección de Empleo	1	2	111	22	0	6	142
Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo	1	6	57	12	0	5	81
Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas	1	4	10	1	0	3	19
Dirección Jurídica	1	1	46	4	0	1	53
Dirección de Planeación y Dirección Corporativo	1	4	39	4	0	1	49
Dirección Administrativa y Financiera	1	1	201	55	0	8	266
Regional Bogotá	16	6	695	322	1997	147	3183
Regional Valle	11	0	495	244	1692	239	2681
Regional Risaralda	4	0	159	90	512	42	807
Regional Amazonas	1	0	42	8	7	2	60
Regional Boyaca	5	3	287	165	604	26	1090
Regional Antioquia	16	0	645	311	2174	277	3423
Regional Atlántico	6	0	288	156	871	185	1506
Regional Santander	9	0	335	178	888	190	1599
Regional Caldas	6	4	331	657	183	29	1209
Regional Bolívar	5	3	332	199	872	39	1449
Regional Cauca	4	3	293	164	587	25	1075
Regional Huila	6	5	351	175	562	25	1124
Regional Meta	4	4	318	125	644	27	1122
Regional Norte de Santander	4	3	267	109	614	24	1020
Regional Cundinamarca	7	5	503	306	1093	47	1961
Regional Tolima	4	4	362	693	186	30	1279
Regional Quindío	4	0	119	70	423	35	651
Regional Córdoba	3	0	120	63	397	32	615
Regional Cesar	4	0	126	80	445	37	692
Regional Guajira	3	0	101	52	336	27	518
Regional Magdalena	3	0	110	53	310	24	499
Regional Nariño	4	0	142	93	482	41	763
Regional Chocó	2	0	56	23	102	7	188
Regional San Andrés	2	0	60	25	126	8	221
Regional Caquetá	2	0	51	21	116	8	196
Regional Sucre	2	0	67	28	165	11	272
Regional Guanía	1	0	21	4	3	3	31
Regional Putumayo	1	0	45	8	7	3	65
Regional Vaupés	1	0	18	3	3	3	28
Regional Arauca	1	0	51	9	8	4	74
Regional Casanare	1	0	68	12	11	6	98
Regional Guaviare	1	0	44	8	7	4	63
Regional Vichada	1	0	24	4	4	2	35
Total Personal Requerido por Nivel	153	78	7725	4603	16430	1670	30660

Fuente: Secretaría General – Talento Humano

A pesar de las evidentes necesidades de talento humano, el SENA se encuentra limitado en la ampliación de planta a las disponibilidades presupuestales aprobadas, en consecuencia un plan de mejoramiento se podrá realizar por etapas como se describe en la planta propuesta.

 <p>SENSA SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA 31/12/2017
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	

A continuación y producto de observaciones del comportamiento de la planta de empleos de la entidad, se presenta la información diagnóstica a partir de tablas construidas de la manera más sencilla pero concreta en la información que ofrecen.

3.4. Diagnóstico General.

Con corte al 31 de diciembre de 2017, el diagnóstico general de la provisión de empleos a nivel nacional es el siguiente:

Tabla No. 10.

Composición de la planta		
Total empleos de la entidad	9225	100%
Total empleos vacantes	3286	35,62
Empleos provistos	5939	64,37

Fuente: Secretaría General – Talento Humano

Respecto de los empleos de carrera administrativa, el diagnóstico es el siguiente:

Tabla No. 11

Composición de las vacantes de carrera entre: No provisto, con encargo y provisionalidad.		
Total vacantes definitivas empleos de carrera definitivas de la entidad	4.644	100%
Vacantes No provisto	3285	70,73 %
Vacantes con encargo	317	6,826%
Vacantes con nombramiento provisional	1.037	22,32%

Fuente: Secretaría General – Talento Humano

A partir de esta tabla, se trabaja con la información de los 4.644 empleos vacantes, de manera que la información que ésta registra, presenta la relación y composición de las vacantes entre las no provistas, las que se encuentran con encargo y las de nombramiento provisional.

Respecto a los empleos de Libre Nombramiento y Remoción, se informa que existen en total 159 empleos, distribuidos así: 150 del Nivel Directivo, 4 del Nivel Asesor y 5 del Nivel Asistencial. Del total de estos empleos, existe una vacante del Nivel Asesor.

Ahora bien y distribución por Nivel Jerárquico de los empleos de carrera a nivel nacional es la siguiente:


	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA 31/12/2017
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	

Tabla No. 12

Vacantes no provistas por Nivel Funcional.						
Directivo	Asesor	Profesional	Instructor	Técnico	Asistencial	Total
0	4	911	2302	46	22	3.285
0.180%	0.121%	27.732%	70.076%	1.400%	0.669%	100.00%

Fuente: Secretaría General – Talento Humano

Tabla No. 13.

Vacantes no provistas por nivel funcional sector central – Dirección General						
Directivo	Asesor	Profesional	Instructor	Técnico	Asistencial	Total
0	3	16	0	5	2	26

Fuente: Secretaría General – Talento Humano


Tabla No. 14

Vacantes no provistas por nivel funcional sector desconcentrado – Regionales y Centros						
Directivo	Asesor	Profesional	Instructor	Técnico	Asistencial	Total
0	1	895	2.302	41	20	3.259

Fuente: Secretaría General – Talento Humano

4. PLAN ANUAL DE VACANTES

El plan de vacantes no es una lista de empleos con denominación, código y grado, constituye el instrumento que tienen como fin, la gestión de la información sobre cargos vacantes en el SENA, con el propósito de programar su provisión en la vigencia actual y siguiente. Se diferencia con el Plan de Provisión de Empleos Vacantes en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos para proveer personal en empleos en la vigencia siguiente siempre y cuando cuente con la disponibilidad presupuestal para financiar los respectivos concursos.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA 31/12/2017
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	

Este plan se puede definir como el mecanismo que permite realizar la operación del Plan de Previsión de Recursos humanos y cumplir de manera gradual con lo establecido en el Plan Estratégico de Recursos Humanos.

La Entidad elabora su plan de empleos vacantes en el que incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva para gestionar a su interior, la apropiación y disponibilidad presupuestal y se efectúe la provisión para garantizar la adecuada prestación de los servicios; estas vacantes van acompañadas de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias exigidas para el desempeño del empleo, se encuentran en el actual manual específico de funciones y competencias laborales.


La coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales, proyecta las futuras vacantes que puedan presentarse, bien sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse o porque son empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cualquier situación administrativa que pueda generar una vacante.

Para la elaboración de este plan es importante precisar que efectuados los respectivos filtros, se tuvieron en cuenta los siguientes conceptos y orientaciones técnicas para la administración del plan:

Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. Estas vacantes se deben proveer a través de los concursos de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil, atendiendo el mandato constitucional establecido en el artículo 130 de la Carta Política.

La **vacancia definitiva** de un empleo se produce cuando: El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA 31/12/2017
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	

9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

La vacancia temporal de un empleo se produce cuando el empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones::

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado.
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera


4.1. El Problema

Se puede afirmar que el problema a afectar con este plan es:

EL ELEVADO NÚMERO DE VACANTES.

Dado que la identificación de un problema requiere de cuidado para no confundirlo con sus causas o con sus consecuencias, la definición del **elevado número de vacantes** en el SENA, se logra después realizar observación responsable en el tiempo del comportamiento y dinámica de la planta de empleos.

Cuando se habla de la observación en el tiempo, es porque se revisa la información de la matriz de trazabilidad donde se consigna datos de la forma como y cuando se proveen las vacantes, encontrándose por ejemplo que en la actualidad hay vacantes con nombramientos en provisionalidad desde 1988 y provistas en encargo con alta recurrencia en el tiempo.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA 31/12/2017
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	

4.2. Causas del Problema.

- 4.2.1. Carencia de Plan Estratégico de Recursos Humanos,
- 4.2.2. Carencia de Plan de Provisión de Recursos Humanos,
- 4.2.3. Falta de recursos para financiar la inclusión de vacantes en la condición de OPEC.

4.3. Las Consecuencias del Problema

- 4.3.1. Deficiencias en la producción de bienes y servicios misionales.
- 4.3.2. Incremento en la contratación de personal por prestación de servicios para suplir déficit de empleados de planta.

4.4. Objetivo General del Plan:

Adelantar la provisión de las vacantes en los próximos doce 12 meses hasta reducir las en un 100%


4.5. Objetivos Específicos.

- 4.5.1. Mejorar la calidad y eficiencia de la producción de bienes y servicios misionales.
- 4.5.2. Fortalecer la gestión del talento humano institucional.
- 4.5.3. Desestimular la contratación de personal por prestación de servicios en áreas misionales.

4.6. Acciones Estratégicas.

- 4.6.1. Formulación del Plan Estratégico de Recursos Humanos,
- 4.6.2. Formulación del Plan de Provisión de Recursos Humanos,
- 4.6.3. Gestión de los recursos suficientes para financiar la inclusión de vacantes en la condición de OPEC.
- 4.6.4. Provisión de vacantes definitivas a través de concurso de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4.7. Costos

	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA 31/12/2017
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	

Con corte al 31 de diciembre de 2017, el SENA efectuó el pago a la Comisión Nacional del Servicio Civil por valor de SEIS MIL MILLONES DE PESOS M/CTE (6.000.000.000) para cubrir los costos del concurso de méritos para proveer un total de 4.973 vacantes reportadas en el marco de la Convocatoria 436 de 2017. Este pago de recursos fue reconocido y pagado por el SENA de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución No. 1266 del 31 de julio de 2017 y recaudados por la CNSC a través de Resolución No. 20172120047215 del 24 de julio de 2017.

Así mismo, la CNSC de acuerdo con el incremento del número de inscritos, solicitó al SENA disponer de recursos adicionales para ser pagados en el año 2018, para lo cual se emitió CDP por valor de CINCO MIL MILLONES DE PESOS M/CTE (\$5.000.000.000).

El número de aspirantes inscritos es de aproximadamente 117.000.