



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

**COORDINACIÓN DE RELACIONES LABORALES
SECRETARÍA GENERAL**

Enero de 2019





INTRODUCCIÓN

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

El plan permite entonces orientar la planeación de la Gestión del Talento Humano durante la vigencia, la cual se desarrolla en tres ejes fundamentales: i) Ingreso; ii) permanencia; y iii) retiro del empleo público. Esta gestión de igual forma, se concibe para que la organización pueda dar cobertura a los siguientes focos: provisión de empleos a través del mérito, inducción, capacitación y bienestar, fortalecimiento de competencias, evaluación del desempeño, calidad de vida y asistencia al retiro.

Así pues, la norma en mención en el artículo 17, establece que el Plan debe tener el siguiente alcance:

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

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

De acuerdo con lo anterior y siguiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, se presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos del SENA para la vigencia 2018, bajo el siguiente esquema:

- Capítulo I: Análisis de necesidades de personal
- Capítulo II: Análisis de la planta de personal actual
- Capítulo III: Provisión de la planta de personal actual
 - 1. Provisión definitiva
 - 2. Provisión transitoria
 - 3. Provisión de empleos temporales
- Capítulo IV: Financiación de la planta de personal actual.



CAPÍTULO I ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE PERSONAL

Con el fin de atender las necesidades que se presentan en materia de recurso humano en el SENA para dar cumplimiento a las tareas y metas asignadas, la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, desarrolló el Estudio de Cargas de Trabajo, cuyos resultados entregados en mayo de 2014, concluyeron que se requieren 30.660 empleos, de los cuales 19.793 son misionales y 10.967 son administrativos. Los datos consolidados, fueron los siguientes:

FORMULARIO 2- CONSOLIDADO							
DEPENDENCIAS	NIVELES						Total por Dependencia
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	INSTRUCTOR	ASISTENCIAL	
Dirección General	1	8	0	0	0	8	17
Oficina de Control Interno	1	1	34	3	0	0	39
Oficina de Control Interno Disciplinario	1	0	10	1	0	0	12
Oficina de Comunicaciones	1	1	29	5	0	1	37
Oficina de Sistemas	1	0	61	4	0	5	71
Secretaría General	1	7	52	27	0	21	108
Dirección de Formación Profesional Integral	1	3	152	7	0	3	166
Dirección de Empleo	1	2	111	22	0	6	142
Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo	1	6	57	12	0	5	81
Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas	1	4	10	1	0	3	19
Dirección Jurídica	1	1	46	4	0	1	53
Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo	1	4	39	4	0	1	49
Dirección Administrativa y Financiera	1	1	201	55	0	8	266
Regional Bogotá	16	6	695	322	1997	147	3183
Regional Valle	11	0	495	244	1692	239	2681
Regional Risaralda	4	0	159	90	512	42	807
Regional Amazonas	1	0	42	8	7	2	60
Regional 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 – Coordinación de Relaciones Laborales



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

De acuerdo con los resultados anteriores y con el fin de llevar a cabo la modernización del SENA tendiente a modificar la planta de personal de tal manera que pueda asumir los retos de mejoramiento de niveles de servicio y cobertura de calidad de su oferta institucional, desde el año 2014 se iniciaron los estudios técnicos que una vez presentados ante las instancias respectivas del Gobierno Nacional, se materializaron con la expedición del Decreto 552 del 30 de marzo de 2017, a través del cual se efectuó la ampliación de la planta de personal con la creación de 3000 empleos, los cuales 2100 corresponden a Instructor y los 900 restantes a cargos del Nivel Profesional. La provisión de estos nuevos cargos debe hacerse paulatinamente en razón a 1000 por cada una de las vigencias 2017, 2018 y 2019, 70% correspondiente a empleos misionales (instructores) y el 30% restante correspondiente a los empleos administrativos.

De igual forma, mediante Decreto 553 del 30 de marzo de 2018 se aprobó la creación de 800 empleos temporales, con vigencia inicialmente prevista desde el 17 de julio de 2017 y hasta el 31 de diciembre de 2017, fecha ampliada por el Decreto 2147 de 2017 hasta el 15 de julio de 2019. Estos empleos tienen como fin atender los programas de Sennova, Bilingüismo y Agrosena.



ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

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

Empleos Permanentes	9.225
Empleos Trabajadores Oficiales	680
Empleos Temporales	800
Total	10.705

Fuente: Secretaría General -- Coordinación de Relaciones Laborales

La distribución de los empleos de la planta permanente, por nivel jerárquico, es la siguiente:

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

Fuente: Secretaría General -- Coordinación de Relaciones Laborales

A continuación 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.

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

Fuente: Secretaría General -- Coordinación de Relaciones Laborales

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

NIVEL	Empleos Planta Actual	% de Participación
INSTRUCTOR	565	70,625%
PROFESIONAL	235	29.375%
TOTAL	800	100%

Fuente: Secretaría General -- Coordinación de Relaciones Laborales



CAPÍTULO III PROVISIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

En la actualidad, con corte a julio de 2018 la planta está provista, por tipo de cargo, así:

TIPO	EMPLEOS	VACANTES PROVISTAS	VACANTES NO PROVISTAS
Libre Nombramiento y Remoción	160	158	2
Carrera Administrativa	9065	7379	1686
Empleados temporales	800	686	114
Trabajadores Oficiales	680	667	13
TOTAL	10705	8890	1815

Fuente: Secretaría General -- Coordinación de Relaciones Laborales

La forma de provisión de los cargos de libre nombramiento y remoción, está así: 110 titulares, 26 servidores de carrera en encargo, 22 servidores de carrera con comisión. Los empleos de carrera están provistos así: 2799 personas con nombramiento provisional, 582 con servidores de carrera encargados y 3998 son servidores de carrera en titularidad. Los empleos temporales están provistos por 654 en titularidad y 32 servidores de carrera en encargo.

En consecuencia, la planta con corte a julio de 2018, se encuentra provista en un 83%.

1. PROVISIÓN DEFINITIVA:

Revisada las vacantes definitivas existentes en la planta de personal de la Entidad y teniendo en cuenta las tres mil vacantes creadas mediante Decreto 552 de 2017, el SENA efectuó el reporte de 4973 empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a efectos de proceder con su provisión definitiva mediante concurso de méritos, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política.

Este reporte se efectuó con corte a la información de la planta de personal del mes de mayo de 2017, distribuyendo los cargos así:

NIVELES	NÚMERO DE VACANTES
ASESOR	21
PROFESIONAL	1308
INSTRUCTOR	3169
TÉCNICO	261
ASISTENCIAL	214
TOTAL	4.973

Fuente: Secretaría General -- Coordinación de Relaciones Laborales



Los perfiles exigidos para el desempeño de los empleos, fueron cargados en forma manual en el aplicativo dispuesto por la CNSC para tal efecto, denominado “Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO”, durante el segundo semestre del año 2017.

Una vez consolidada la OPEC, la CNSC convocó a concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los cargos vacantes del SENA, mediante Acuerdo No. 20171000000116 del 24 de julio de 2017, modificado con el Acuerdo No. 20171000000146 del 05 de septiembre de 2017.

Con la apertura del concurso, se inscribieron 107.083 aspirantes y a la fecha se han agotado las etapas de Verificación de Requisitos Mínimos y Pruebas de Competencias Básicas, Funcionales y Comportamentales, siendo superadas por 23.476 aspirantes. Próximamente se adelantará la prueba de Valoración de Antecedentes y las pruebas técnico pedagógicas, éstas últimas únicamente para nivel Instructor. La conformación de listas de elegibles está prevista para el último trimestre del año 2018.

La Convocatoria tuvo un costo de ONCE MIL MILLONES DE PESOS (\$11.000.000.000), cuyo pago fue ordenado por el SENA, así:

- Mediante la Resolución No. 1266 del 31 de julio de 2017, de acuerdo con Resolución que ordenó el recaudo por parte de la CNSC No. 20172120047215 del 25 de julio de 2017. Valor: SEIS MIL MILLONES DE PESOS (\$6.000.000.000)
- Mediante la Resolución No. 2381 del 28 de diciembre de 2017, de acuerdo con Resolución que ordenó el recaudo por parte de la CNSC No. 20172120075795 del 27 de diciembre de 2017. Valor: CINCO MIL MILLONES DE PESOS (\$5.000.000.000).

Surtidas todas las etapas del concurso de méritos, a efectos de garantizar la prestación del servicio con la llegada de los elegibles y el consecuente retiro del personal, el SENA manifestó en diversas ocasiones a la CNSC la necesidad que las listas de elegibles sean expedidas de manera escalonada, dado que una vez publicada la firmeza, la Entidad tiene diez (10) días hábiles para efectuar el nombramiento en período de prueba, tal como lo establece el artículo 2.2.6.21 del Decreto 1083 de 2015.

Estas solicitudes se realizaron así: en reunión realizada en CNSC con el Comisionado Fridolle Ballén el 30 de mayo de 2017, en correo electrónico fechado el 21 de junio de 2018 dirigido a la Dra. Irma Ruiz, Gerente de la Convocatoria y finalmente en Comunicación No. 2-2018-007579 del 26 de junio de 2018, suscrita por el Director General. En esta última comunicación, se solicitó información a la CNSC respecto de las personas que habían superado las pruebas realizadas a la fecha a efectos de cruzarla con las bases de datos de la planta de personal y de los contratistas y con base en esa información, proceder a estructurar la propuesta de escalonamiento.

Mediante comunicación No. 1-2018-019878 del 3 de septiembre de 2018, la CNSC a través de la Gerente de la Convocatoria, manifestó su disposición “a recibir las consideraciones que en el marco del proceso resulten pertinentes, manifestando nuestra abierta disposición de colaboración”, haciendo referencia a la propuesta de escalonamiento.

3-2017-000094 mediante cual se dan lineamientos para Derecho Preferencial – Cargos de



El 12 de octubre de 2018, se realizó en instalaciones de la CNSC una reunión en la cual se planteó el escenario para la expedición escalonada de listas de elegibles, de acuerdo con el análisis de datos realizado con la base remitida de los puntajes obtenidos y según propuesta remitida vía correo electrónico el día anterior. Esta propuesta no fue aceptada dado que el escalonamiento aprobado por el Comisionado únicamente estaba permitido para los empleos que se activan en vigencia 2019, de acuerdo con el Decreto 552 de 2017. Por ello, mediante Comunicación No. 2-2018-012572 del 17 de octubre de 2018 suscrita por la Secretaria General, se planteó un escenario diferente para el escalonamiento, el cual tampoco fue aprobado.

De acuerdo con tales antecedentes, la CNSC expidió las listas de elegibles de los empleos administrativos y sus respectivas firmezas con corte a 31 de diciembre de 2018, así:

LISTAS EXPEDIDAS 1730
LISTAS FALTANTES 31
TOTAL LISTAS 1761

FIRMEZAS PARCIALES 252
FIRMEZAS TOTALES 1253

Las posesiones de los elegibles en cargos administrativos iniciaron en Enero de 2019, así como la provisión de los 1926 empleos del Nivel Instructor.

2. PROVISIÓN TRANSITORIA:

Mientras se surte el proceso de provisión definitiva por concurso de méritos, durante el año 2017 se realizó el proceso de provisión de encargo en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, teniendo en cuenta las siguientes vacantes, las cuales corresponden a las 2000 nuevas creadas con Decreto 553 de 2017 (vigencias 2017 y 2018) y las vacantes definitivas de planta antigua:

CARGOS	No de Vacantes
INSTRUCTORES	1594
PROFESIONALES	627
ASESORES	3
TECNICOS	41
ASISTENCIALES	23
TOTAL	2288

Fuente: Secretaría General -- Coordinación de Relaciones Laborales

De acuerdo con lo anterior, el 23 de mayo de 2017, la Secretaría General expidió la Circular

3-2017-000094 mediante cual se dan lineamientos para Derecho Preferencial – Cargos de



Carrera Administrativa y posteriormente con el fin de dar aplicación a esta directriz expide las Circulares 3-2017-000149 del 6 de septiembre de 2017; 3-2017-000169 y 3-2017-000177 en la cual se establece el cronograma para la provisión transitoria mediante encargo.

Como resultado de este procedimiento se logró proveer mediante encargo, un total de 213 vacantes, distribuidas así:

CARGOS	VACANTES
ASESORES	2
PROFESIONALES VIGENCIA 2017 Y 2018	133
PROFESIONALES PLANTA ANTERIOR	27
INSTRUCTORES 2017 y 2018 y PLANTA ANTERIOR	36
TECNICOS	11
ASISTENCIALES	4

Fuente: Secretaría General -- Coordinación de Relaciones Laborales

Adicionalmente a las vacantes definitivas antes mencionadas, están pendientes por proveer un total de 344 vacantes temporales, cuyo proceso se inició mediante la circular 3-2018-000064 del 9 de abril de 2018 y Circular 3-2018-000075 del 24 de abril de 2018, expedidas por la Secretaría General. No obstante y comoquiera que desde la Coordinación de Relaciones Laborales se detectaron inconsistencias en el reporte de perfiles, se efectuó suspensión del proceso mediante Circular 3-2018-000089.

Ahora bien, aquellas vacantes cuya provisión no fue efectiva mediante encargo, se adelantó el proceso de provisión mediante nombramientos provisionales, para lo cual, la Secretaría General expidió las circulares 3-2017-000218 del 1 de diciembre de 2017; 3-2017-000230 y 3-2018-000004. Esta provisión se efectuó con contratistas vigencia 2017, con el fin de dar cumplimiento a la política de formalización de empleo del Gobierno Nacional y a efectos de atender la solicitud de Costo Cero que implicó la creación de los 3000 cargos de la planta de personal creados mediante Decreto 553 de 2017.

Con ocasión a este proceso, se efectuó la provisión de 1579 vacantes, distribuidas así:

CARGOS	VACANTES
PROFESIONALES VIGENCIA 2017 Y 2018	314
PROFESIONALES PLANTA ANTERIOR	14
INSTRUCTORES 2017 y 2018 y PLANTA ANTERIOR	1.209
TECNICOS	26
ASISTENCIALES	16

Fuente: Secretaría General -- Coordinación de Relaciones Laborales

Es de resaltar que este proceso estuvo suspendido durante la vigencia de la Ley de Garantías, a partir del 27 de enero de 2018 y hasta el 17 de junio de 2018, con ocasión a las elecciones Presidenciales.



3. PROVISIÓN EMPLEOS TEMPORALES:

De acuerdo con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 y la Sentencia C-288 de 2014, el SENA adelantó durante el mes de mayo de 2017 la provisión de los empleos temporales, en el siguiente orden:

ORDEN DE PROVISIÓN	CONCEPTO
FASE I	Uso de listas de elegibles
FASE II	Encargos
FASE III	Convocatoria Pública

Fuente: Secretaría General -- Coordinación de Relaciones Laborales

De acuerdo con lo anterior, se acudió en primera medida a la Comisión Nacional del Servicio Civil, Entidad manifestó de la inexistencia de listas de elegibles disponibles para su uso, motivo por el cual, se dio inició a la Fase II el 12 de mayo de 2017 correspondiente a la convocatoria interna para proveer los **800 empleos temporales** con funcionarios de Carrera Administrativa del SENA, la cual finalizó el 31 de mayo de 2017. Para esta convocatoria interna se inscribieron 195 funcionarios, de los cuales 14 accedieron a los cargos por cumplir con los requisitos.

Entre el 1º de junio y el 8 de junio de 2017, se adelantó la Fase III correspondiente a la Convocatoria pública abierta para la provisión de las 785 vacantes restantes. Así pues, el 18 de junio de 2017 se aplicó la prueba de conocimientos a 3.380 postulados en 144 ubicaciones a nivel Nacional en las 33 Regionales, se procedió a revisar 2509 hojas de vida de los aspirantes que obtuvieron los mejores puntajes, concluyendo que 469 candidatos cumplían los requisitos para desempeñar los cargos.

Adelantadas todas las Etapas, los empleos temporales fueron provistos así:

FASE	CONCEPTO	VACATES PROVISTAS
I	Uso de listas de elegibles	0
II	Encargos servidores de carrera	14
III	Cargos con proceso exitoso	500
	Audiencias cargos desierto	44
	Cumplimiento Fallos de Tutela	4
	TOTAL	562

Fuente: Secretaría General -- Coordinación de Relaciones Laborales

Teniendo en cuenta que quedaron **238 empleos temporales** sin proveer, en el mes de octubre de 2017 se gestionó una segunda etapa de provisión, en cuya Fase I la Comisión Nacional del Servicio Civil informó de la inexistencia de listas de elegibles.

Por tal razón, el 4 de octubre de 2017, se dio inicio a la Fase II correspondiente a la Convocatoria interna para provisión mediante encargo, la cual finalizó el 24 de octubre de



2017. Para esta convocatoria interna se inscribieron 39 funcionarios, de los cuales 15 accedieron a los cargos por cumplir con los requisitos. Seguidamente, el 5 de noviembre se realizó la prueba de conocimientos en la Fase III a 783 postulados en la Convocatoria pública, para provisión de 221 vacantes restantes ubicadas en 31 Regionales, revisando 610 hojas de vida de los aspirantes con mejores puntajes, concluyendo que 196 candidatos cumplían los requisitos establecidos.

Adelantadas todas las Etapas, los empleos temporales fueron provistos así:

FASE	CONCEPTO	VACATES PROVISTAS
I	Uso de listas de elegibles	0
II	Encargos servidores de carrera	15
III	Cargos con proceso exitoso	137
	Audiencias cargos desiertos	32
	Cumplimiento Fallos de Tutela	6
TOTAL		190

Fuente: Secretaría General -- Coordinación de Relaciones Laborales

El 18 de enero de 2018, se realizaron las audiencias públicas para proveer los cargos de planta temporal que no fueron provistos directamente por lista de elegibles en la segunda convocatoria, se ofertaron 84 cargos, se citaron un total 75 elegibles, logrando una provisión de 32 empleos. El 18 de junio de 2018 se adelantó otra audiencia pública, con la cual se logró la aceptación de 12 elegibles.

Finalmente, con corte a julio de 2018, teniendo en cuenta las renunciaciones presentadas, se han provisto efectivamente 686 empleos temporales, quedando consecuentemente pendiente por proveer 114.



CAPÍTULO IV FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Para la vigencia 2018, el costo total de la plata de personal del SENA provista en un 100% corresponde a \$761.211.000.000, excluyendo los 1000 cargos cuya provisión está prevista para el 2019, es decir, esa financiación corresponde a 9705 empleos.