



Bogotá, Colombia 18 de Julio de 2023

Doctor

JORGE EDUARDO LONDOÑO ULLOA

Director General

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

Calle 57 No. 8 - 69 Torre Central piso 5

Jorge.londono@sena.edu.co

Bogotá D.C.

SENA - DIRECCION GENERAL

Radicacion Recibida

No: 01-1-2023-001461

18/07/2023 01:57:40 p.m.

ASUNTO: Devolución proyecto de Decreto "Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA"

11010 - 1 Sobre
1 ccl

Doctor Londoño.

En consideración al oficio de la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República No. 011EE202340000000053095 del 14 de julio de la vigencia en curso, se devuelve sin el trámite de firma del señor presidente de la República el proyecto de Decreto "Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA"

Lo anterior, en razón a los aspectos de orden presupuestal y de provisión de empleos que permitan avanzar con la modificación de la planta de personal, tal como lo indica la secretaria jurídica de la presidencia de la República, así:

"En virtud de lo anterior, la Secretaría Jurídica considera pertinente adelantar una reunión en la que participen Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo, entidad a la cual se encuentra adscrita el Servicio Nacional de Aprendizaje, con el fin de evaluar aspectos de orden presupuestal y de provisión de empleos que permitan avanzar con la expedición del referido acto administrativo"

Así pues, conforme la solicitud realizada por parte de presidencia se informa que se adelantará mesa técnica el día 19 de julio a las 2:00 pm en las instalaciones de Presidencia de la República (Carrera 7 No. 6 – 54), con el fin de evaluar aspectos señalados con anterioridad.

Cordialmente,

GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS

Ministra del Trabajo

Anexos: Original del proyecto de Decreto "Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA" en 91 folios y un CD

Aprobó:

Guillermo Andrés Rojas Forero

Secretario General

Secretaria General

Revisó:

Andrés Pachón González

Jefe Oficina

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:

Catalina Castillo

Asesora de despacho

Secretaria General





OFI23-00130700 / GFPU 14000000
Bogotá D.C., 13 de julio de 2023

Doctor:
GUILLERMO ANDRES ROJAS FORERO
Secretario General
Ministerio de Trabajo
carrera 14 No 99-33
Bogotá, D.C.
grojasforero@mintrabajo.gov.co
3779999

No. Radicado: 11EE202340000000053095
Fecha: 2023-07-14 10:31:25 am

Remitente: PRESIDENCIA
Destinatario: Sede
Presidencia
de la República
Depen: SECRETARIA GENERAL

Anexos: 0 Folios: 90



11EE202340000000053095



Clave:
xGBJtmAXFc

Asunto: Devolución proyecto de decreto "Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA"

Respetado doctor Rojas:

Me permito devolver sin el trámite de firma del señor presidente de la República con todos sus antecedentes el proyecto de decreto "*Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA*".

En virtud de lo anterior, la Secretaría Jurídica considera pertinente adelantar una reunión en la que participen Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo, entidad a la cual se encuentra adscrita el Servicio Nacional de Aprendizaje, con el fin de evaluar aspectos de orden presupuestal y de provisión de empleos que permitan avanzar con la expedición del referido acto administrativo.

ANEXO:

- Original del proyecto de decreto "Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA" en noventa (90) folios y un CD.

Cordialmente,

Pública



OFI23-00109708 / GFP4



VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE
Secretario Jurídico
SECRETARÍA JURÍDICA

Adjunto:

Elaboró:
Claudia Quijano
Asesora
Secretaría Jurídica

Pública





4. Secretaría General

Doctor
VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE
Secretario Jurídico
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA
Despacho

EXT23-00101448
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA
Hora: 5/07/2023 3:20:00 p.m. Clave: 5YQXHP5gUs
Hacienda
Pasa A: SECRETARÍA JURÍDICA
Ingreso: Ventanilla
Link: <https://psqr.presidencia.gov.co/Publico/FindIndexWeb.aspx>

Respetado Ciudadano, para verificar el estado de su solicitud y dependencia competente asignada para su trámite puede consultar el Link, con su número de radicado identificado con la iniciales EXT y su Clave. Para más información consulte el No. de Radicación y la oficina. Teléfono: (57) 1 562-9300 - Bogotá, D.C.

Radicado: 2-2023-033807
Bogotá D.C., 5 de julio de 2023 12:34

Radicado entrada
No. Expediente 29515/2023/OFI

Asunto: Envío Proyecto de Decreto.

Respetado doctor Fernández:

De manera atenta envío para su consideración y, de estimarlo pertinente, para firma del señor Presidente de la República, el siguiente proyecto de Decreto Original, suscrito por el señor Ministro de Hacienda y Crédito Público:

- Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. (P.D. Ministerio de Trabajo/DA/MR).

Atentamente,

JUAN MANUEL RUSSY ESCOBAR
Secretario General

Anexo: Un (01) proyecto de decreto, sus respectivos soportes y CD

Dolly Bahos

SECRETARIO GENERAL DEL MINISTERIO CODIGO 0035 GRADO 23
Firmado digitalmente por: JUAN MANUEL RUSSY ESCOBAR

Firmado digitalmente por: MINISTERIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO

FyJu Tbr/IA73 nKam 4sX1 jZWH Pgg=
Validar documento firmado digitalmente en: <http://sedeelectronica.minhacienda.gov.co>

Situación Actual Planta SENA

El SENA cuenta actualmente con una planta de personal aprobada por el Gobierno Nacional mediante los Decretos 250 de 2004, 2989 de 2008, 4591 de 2011, 595 de 2016, 552 de 2017 y 553 de 2017, para atender la alta carga funcional y operacional en la totalidad del territorio nacional, conformada así:

Cargos Permanentes Empleados Públicos	Cargos Permanentes Trabajadores Oficiales	Cargos Temporales Empleados Públicos	TOTAL Cargos
9.225	680	800	10.705

Los **9.905** cargos de la **planta permanente** del SENA se encuentran conformados por 9.225 de empleados públicos y 680 de trabajadores oficiales, distribuidos de la siguiente manera:

Nivel Ocupacional	No. actual de Cargos
Directivo	151
Asesor	42
Profesional	1.882
Instructor	5.814
Técnico	793
Asistencial	543
Trabajador Oficial	680
Total planta permanente	9.905

Por su parte, la planta temporal del SENA fue creada por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 553 del 30 de marzo de 2017 y está conformada por los siguientes 800 empleos temporales, que se financian en su totalidad con presupuesto de inversión.

Nivel	No. Cargos
Profesional	235
Instructor	565
Total planta temporal	800

Todos los 800 empleos están asignados a los Centros de Formación para la atención de los programas:

- AGROSENA
- SENNOVA
- BILINGUISMO

El término inicial de los 800 cargos de la planta temporal fue establecido en el Decreto 553 de 2017 desde el 17 de julio de 2017 hasta el 31 de ese mismo año. Posteriormente, la vigencia de esta planta temporal ha sido prorrogada en cinco (5) ocasiones por el Gobierno Nacional, así:

1. Mediante el Decreto 2147 del 20 de diciembre de 2017 se prorrogó la vigencia de la planta temporal hasta el 15 de julio de 2019.

2. Mediante Decreto 1217 del 10 de julio de 2019 se prorrogó la vigencia de la planta temporal hasta el 31 de diciembre de 2019.
3. Mediante Decreto 2357 del 26 de diciembre de 2019 se prorrogó la vigencia de la planta temporal hasta el 31 de diciembre de 2021.
4. Mediante Decreto 1660 del 6 de diciembre de 2021, se prorrogó hasta el 30 de septiembre de 2022.
5. Mediante Decreto 1545 del 4 de agosto de 2022 se prorroga hasta el 30 de septiembre de 2023.

De acuerdo con la anterior información, la actual planta de personal del SENA cuenta con:

Nivel Ocupacional	No. Actual de cargos
Directivo	151
Asesor	42
Profesional	2.117
Instructor	6.379
Técnico	793
Asistencial	543
Trabajador Oficial	680
Total Planta	10.705

Por disposición de esta norma, y del Decreto 444 de 2023 (sobre austeridad del gasto público), la ampliación de las plantas de personal del sector público, incluido el SENA, debe hacerse a costo 0 y de manera paulatina.

Solicitud Planta Permanente

Conforme la “Mesa por el empleo público, la actualización de las plantas de empleo, la reducción de los contratos de prestación de servicios y garantizar el trabajo digno y decente” priorizó al SENA para la ampliación de su planta de personal.

Por lo anterior, el SENA adelantó reuniones con el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP para analizar lo procedente y definir, entre otros temas, los programas y procesos que se revisarían en esta primera etapa, quedando definidos los siguientes:

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

Luego del ejercicio de levantamiento de cargas elaborado por la ESAP, arrojó la necesidad de crear 3.804 cargos, pero teniendo en cuenta las posibilidades presupuestales del SENA y la situación fiscal del país, el SENA hizo una revisión del tema con el Ministerio de Trabajo, se ratificó la importancia de gestionar la ampliación de la planta permanente con 1.152 nuevos cargos que entrarán en vigencia a partir del 1 de octubre de 2023, así:

1.152 nuevos cargos permanentes		
Cargo	Cantidad de cargos	Total, costo Anualidad 2023
Instructor (G01 - G20)	565	69.737.486.222
Profesional G01	77	7.566.622.475
Profesional G04	106	12.994.664.737
Profesional G06	122	17.089.745.699
Profesional G08	155	24.841.694.034
Profesional G09	47	8.307.153.835
Profesional G10	33	6.708.421.622
Técnico G01	46	3.452.707.477
Subdirector de Centro	1	210.567.541
Total	1.152	150.909.063.642

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

- Para los programas de AGROSENA, SENNOVA y BILINGUISMO, se destinarán 800 cargos nuevos permanentes.
- Para los procesos administrativo, se destinarán 351 cargos nuevos permanentes.
- Un nuevo cargo de Subdirector de Centro, que dirigirá un centro de Formación Profesional.



COLOMBIA
POTENCIA DE LA
VIDA



Trabajo

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA

Entidad originadora:	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
Fecha (dd/mm/aa):	16 de junio de 2023
Proyecto de Decreto/Resolución:	“Por el cual se adiciona el Decreto 250 de 2004 y se modifica la planta de personal permanente del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA”

1. ANTECEDENTES Y RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA QUE JUSTIFICAN SU EXPEDICIÓN.

Desde su creación mediante el Decreto 118 de 1957, el SENA ha sido un organismo descentralizado, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, clasificado como “Establecimiento Público del Orden Nacional”, adscrito al hoy Ministerio del Trabajo.

La naturaleza jurídica del SENA está señalada actualmente en el artículo 1º de la ley 119 de 1994, así: “Artículo 1o. “NATURALEZA. 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 de Trabajo y Seguridad Social”, hoy Ministerio del Trabajo. (Resaltado propio)

La misión principal de esta Entidad consiste en “cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país” (artículo 2º Ley 119 de 1994).

Para el cumplimiento de su misión, de sus funciones y de sus planes, programas y proyectos, el SENA tiene presencia en todo el país a través de 33 Regionales (1 en cada Departamento y 1 en el Distrito Capital), 117 Centros de Formación con sedes y subsedes, y una Dirección General.

Planta de personal:

El SENA cuenta actualmente con una planta de personal aprobada por el Gobierno Nacional mediante los Decretos 250 de 2004, 2989 de 2008, 4591 de 2011, 595 de 2016, 552 de 2017 y 553 de 2017, para atender la alta carga funcional y operacional en la totalidad del territorio nacional, conformada así:

Cargos Permanentes Empleados Públicos	Cargos Permanentes Trabajadores Oficiales	Cargos Temporales Empleados Públicos	TOTAL Cargos
9.225	680	800	10.705

Los **9.905** cargos de la **planta permanente** del SENA se encuentran conformados por 9.225 de empleados públicos y 680 de trabajadores oficiales, distribuidos de la siguiente manera:

Nivel Ocupacional	No. actual de Cargos
Directivo	151
Asesor	42
Profesional	1.882
Instructor	5.814
Técnico	793
Asistencial	543
Trabajador Oficial	680
Total planta permanente	9.905

Por su parte, la planta temporal del SENA fue creada por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 553 del 30 de marzo de 2017 y está conformada por los siguientes 800 empleos temporales, que se financian en su totalidad con presupuesto de inversión.

Nivel	No. Cargos
Profesional	235
Instructor	565
Total planta temporal	800

Todos los 800 empleos están asignados a los Centros de Formación para la atención de los programas:

- AGROSENA
- SENNOVA y
- BILINGÜISMO

El término inicial de los 800 cargos de la planta temporal fue establecido en el Decreto 553 de 2017 desde el 17 de julio de 2017 hasta el 31 de ese mismo año. Posteriormente, la vigencia de esta planta temporal ha sido prorrogada en cinco (5) ocasiones por el Gobierno Nacional, así:

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

De acuerdo con la anterior información, la actual planta de personal del SENA cuenta con 10.705 empleos, de los cuales 151 pertenecen al nivel Directivo, 42 al nivel asesor, 2.117 al nivel profesional, 6.379 instructores, 793 a nivel técnico, 543 a nivel asistencial y 680 a trabajadores oficiales.

En la distribución de empleos por nivel jerárquico se identifica que un alto porcentaje de los empleos apoya el cumplimiento de los procesos misionales de la entidad; por esta razón, el 59,6% corresponde al nivel instructor, los cuales desempeñan sus labores en los centros de formación, el nivel directivo que responde a la estructura vigente representa el 1,4%, el nivel asesor obedece el 0,4% de los empleos, el nivel profesional cuenta con el 19,8% de los empleos, el nivel técnico corresponde al 7,4% de la planta y el nivel asistencial con el 5,1%. Por su parte, los 680 trabajadores oficiales representan el 6,4% de la planta total.

El Decreto 1800 del 7 de octubre de 2019 "Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo", dispuso que las entidades públicas deben revisar periódicamente los procesos, las funciones y metas, los cargos, el modelo de operación y los objetos de los contratos de prestación de servicios, entre otros aspectos, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal. Este Decreto dispone:

"ARTÍCULO 2.2.1.4.1. Actualización de plantas de empleo. Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:

- a. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.
- b. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/o servicios y cobertura institucional.



c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.
d. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.

e. Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.

f. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

PARÁGRAFO 1. Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio"

Por disposición de esta norma, y del Decreto 444 de 2023 (sobre austeridad del gasto público), la ampliación de las plantas de personal del sector público, incluido el SENA, debe hacerse a costo 0 y de manera paulatina.

Mediante la comunicación No. 20194000375081 del 2 de diciembre de 2019 el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP le informó al SENA que la "Mesa por el empleo público, la actualización de las plantas de empleo, la reducción de los contratos de prestación de servicios y garantizar el trabajo digno y decente" priorizó a esta entidad para la ampliación de nuestra planta de personal.

Por lo anterior, el SENA adelantó reuniones con el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP para analizar lo procedente y definir, entre otros temas, los programas y procesos que se revisarían en esta primera etapa, quedando definidos los siguientes:

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

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

Es así como, a partir del análisis de la gestión y los resultados de estas regionales y centros de formación del SENA en los últimos cuatro (4) años, se ha considerado la necesidad de adelantar el fortalecimiento de capacidades para incrementar la eficiencia y eficacia de la oferta institucional hacia los grupos de valor a nivel territorial, enfocado en el talento humano como eje fundamental para desarrollar procesos de transformación pública. Esta propuesta, parte entonces de los lineamientos normativos que sustentan una reforma de la planta de personal, según lo contempla los Artículos 2.2.12.1 al 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 2.2.2.4.1 del Decreto 1800 de 2019, que enmarcan las justificaciones para adelantar una reforma de la planta de personal, las cuales en este caso se centran principalmente en el mejoramiento de

procesos, bienes y servicios, redistribución de funciones y levantamiento de cargas de trabajo, con el fin de suplir las necesidades del servicio para la mejora de la eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

Dentro de este análisis se realizó el levantamiento de las cargas laborales identificando que existe una necesidad de suplir faltantes de personal para el adecuado desarrollo de los procesos misionales de la entidad, para lo cual se analizó el modelo de operación, procesos y procedimientos, perfiles y roles de los empleos, prestación del servicio de la entidad, proponiendo mejoras en el proceso, de acuerdo con las funciones dadas por la Ley y las capacidades actuales del SENA.

El levantamiento de las cargas de trabajo elaborado por la ESAP arrojó la necesidad de crear 3.804 cargos para la atención de los programas y procesos objeto de estudio, pero teniendo en cuenta las posibilidades presupuestales del SENA y la situación fiscal del país en esta coyuntura, el SENA hizo una revisión del tema en cumplimiento de los parágrafos 1 y 2 del art. 2.2.1.4.1 del Decreto 1800 de 2019 (que adicionó el Decreto 1083 de 2015) y el decreto de austeridad del gasto público; es así como el Comité de Dirección del SENA en sus reuniones del 30 de agosto y 13 de septiembre de 2021, y el Consejo Directivo Nacional del SENA en sesión ordinaria virtual No. 1588 del 20 de septiembre de 2021 y sesiones ordinarias Nros.1597 del 29 de septiembre de 2022, 1598 del 08 de noviembre de 2022 y 1599 del 13 de diciembre de 2022, en cabeza de la doctora Gloria Inés Ramírez Ríos, Ministra del Trabajo, ratificaron la necesidad e importancia de gestionar la ampliación de la planta de personal permanente del SENA con 1.152 nuevos cargos que entrarán en vigencia a partir del 1º de octubre de 2023, así:

1.152 nuevos cargos permanentes		
Cargo	Cantidad de cargos	Total, costo Anualidad 2023
Instructor (G01 - G20)	565	69.737.486.222
Profesional G01	77	7.566.622.475
Profesional G04	106	12.994.664.737
Profesional G06	122	17.089.745.699
Profesional G08	155	24.841.694.034
Profesional G09	47	8.307.153.835
Profesional G10	33	6.708.421.622
Técnico G01	46	3.452.707.477
Subdirector de Centro	1	210.567.541
Total	1.152	150.909.063.642

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

- Para los programas **AGROSENA, SENNOVA y BILINGÜISMO** se destinarían **800** cargos nuevos permanentes, así: **565** cargos de Instructor Grado 01 a 20 (el grado lo define la evaluación del Sistema Salarial de Evaluación por Méritos – SSEMI que se le hace a cada persona que se posea en el cargo), **33** cargos de Profesional Grado 10, **47** cargos de Profesional Grado 09 y **155** cargos de Profesional Grado 08.
- Para los “**Procesos administrativos**” que apoyan en las Regionales los **Grupos de Apoyo Administrativo Mixto** y los **Grupos de Talento Humano** se destinarán **351** cargos nuevos permanentes, así: **122** cargos de Profesional 06, **106** cargos de Profesional Grado 04, **77** cargos de Profesional 01 y **46** cargos de Técnico 01.
- El nuevo cargo de **Subdirector de Centro Grado 02 (1)** dirigirá un Centro de Formación Profesional que se creará en el SENA, teniendo en cuenta las necesidades institucionales ya identificadas, que se deben suplir en el corto plazo, para atender de manera pertinente, adecuada y eficiente la región, que cumple todos los criterios y requisitos logísticos, de cobertura, infraestructura, cupos de formación,



necesidades y condiciones de la región y las proyecciones exigidas por la Ley 119 de 1994 (art. 10 – numeral 9b), el Decreto 249 de 2004 (art. 3 – numeral 10, y arts. 25 y 31) y el Acuerdo 12 de 2006. Con base en las competencias asignadas al SENA en estas normas, la entidad adelantará todo el procedimiento y expedirá el acto administrativo necesario para la creación del Centro de Formación.

La distribución de los 1.152 cargos nuevos que se creen en la planta permanente del SENA se hará después de la expedición del decreto, con base en la facultad que le da al Director General el artículo 115 de la Ley 489 de 1998:

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

Teniendo en cuenta que la vigencia de los 800 cargos de la actual planta temporal del SENA irá hasta el 30 de septiembre de 2023, y que los 1.152 cargos nuevos de la planta permanente entrarán en vigencia desde el 1º de octubre de 2023, la planta de personal del SENA se incrementará a partir del 1º de octubre mencionado en 352 cargos, quedando conformada a partir de esa fecha por 11.057 cargos, así:

Nivel Ocupacional	No. actual de Cargos	Nuevos cargos 2022	TOTALES
Directivo	151	1	152
Asesor	42	0	42
Profesional	1.882	540	2.422
Instructor	5.814	565	6.379
Técnico	793	46	839
Asistencial	543	0	543
Trabajador Oficial	680	0	680
Total planta permanente	9.905	1.152	11.057

Con esta propuesta, el SENA dará cumplimiento al Decreto 1800 de 2019 que establece el deber de las entidades públicas de revisar de manera periódica su operación, para determinar si necesita ampliar o no su planta de personal permanente. En este caso, la ampliación de los cargos atenderá los programas misionales y los procesos administrativos que fueron identificados por la entidad con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en la medida de las posibilidades presupuestales actuales, que le permiten al SENA financiar la creación de 1.152 cargos nuevos.

Este decreto que se tramita está articulado con la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "COLOMBIA, POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA"", como se explica en los documentos técnicos que lo sustentan.

AMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO

El presente Decreto es de interés general y rige de manera específica para el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

1. VIABILIDAD JURÍDICA

El decreto que se tramita será expedido por el Gobierno Nacional en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las que le confiere el artículo 189 - numeral 14 de la Constitución Política y en el marco de los artículos 54 y 115 de la Ley 489 de 1998.



El artículo 189 de la Constitución Política dispone:

“Corresponde al Presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe del Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa: (...)

14. Crear, fusionar o suprimir, conforme a la ley, los empleos que demande la administración central, señalar sus funciones especiales y fijar sus dotaciones y emolumentos. El Gobierno no podrá crear, con cargo al Tesoro, obligaciones que excedan el monto global fijado para el respectivo servicio en la ley de apropiaciones iniciales.”

Así mismo, este Decreto se expide con fundamento en la Ley 489 de 1998, que dispone lo siguiente:

- “ARTÍCULO 54.- Principios y reglas generales con sujeción a las cuales el Gobierno Nacional puede modificar la estructura de los ministerios, departamentos administrativos y demás organismos administrativos del orden nacional. Con el objeto de modificar, esto es, variar, transformar o renovar la organización o estructura de los ministerios, departamentos administrativos y demás entidades u organismos administrativos nacionales, las disposiciones aplicables se dictarán por el Presidente de la República conforme a las previsiones del numeral 16 del artículo 189 de la Constitución Política y con sujeción a siguientes principios y reglas generales:

- a. Deberán responder a la necesidad de hacer valer los principios de eficiencia y racionalidad de la gestión pública, en particular, evitar la duplicidad de funciones;*
- e. Se deberá garantizar que exista la debida armonía, coherencia y articulación entre las actividades que realicen cada una de las dependencias, de acuerdo con las competencias atribuidas por ley, para efectos de la formulación, ejecución y evaluación de sus políticas, planes y programas, que les permitan su ejercicio sin duplicidades ni conflictos;*
- f. Cada una de las dependencias tendrá funciones específicas pero todas ellas deberán colaborar en el cumplimiento de las funciones generales y en la realización de los fines de la entidad u organismo;*
- j. Se podrán fusionar, suprimir o crear dependencias internas en cada entidad u organismo administrativo, y podrá otorgárseles autonomía administrativa y financiera sin personería jurídica;*
- k. No se podrán crear dependencias internas cuyas funciones estén atribuidas a otras entidades públicas de cualquier orden;*
- l. Deberán suprimirse o fusionarse dependencias con el objeto de evitar duplicidad de funciones y actividades;*
- m. Deberán suprimirse o fusionarse los empleos que no sean necesarios y distribuirse o suprimirse las funciones específicas que ellos desarrollaban. En tal caso, se procederá conforme a las normas laborales administrativas;*
- n. Deberá adoptarse una nueva planta de personal”.*

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

Por otro lado, se tiene en cuenta lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto Legislativo 019 de 2012 y desarrollado por el artículo 2.2.12.1 del Decreto 1083 de 2015 que dispone lo siguiente: *“Reformas de las plantas de empleos. Las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y contar con estudios técnicos de análisis de cargas de trabajo e impacto en la modernización que así lo demuestren”.*

El presente decreto fue tramitado y proyectado teniendo en cuenta además lo dispuesto por el Decreto 1800 del 7 de octubre de 2019 *“Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo”*, el cual dispone que las entidades públicas, como lo es el SENA, deben revisar periódicamente los procesos, las funciones y metas, los cargos, el modelo de operación y los objetos de los contratos de prestación de servicios, entre otros aspectos, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal.



4. IMPACTO ECONÓMICO.

Para el año 2022 se tenía previsto que los 800 cargos de la planta temporal estuvieran vigentes nueve (9) meses (de enero a septiembre de 2022), y los cuales se estimaba tendrían un costo de \$69.080 millones, en consecuencia el objetivo era que los 1.152 cargos nuevos de la planta permanente empezaran a regir a partir del 1º de octubre de 2022, no obstante, por situaciones administrativas esa fecha de inicio no fue viable, lo que generó que se prorrogara la vigencia de la planta temporal hasta el 30 de septiembre de 2023 mediante el Decreto 1545 del 4 de agosto de 2022, con el fin de garantizar la atención de los programas Agrosena, Sennova y Bilingüismo, mientras se culmina el trámite de ampliación de la planta de personal del SENA y se realiza la provisión de los nuevos empleos, en especial de los 800 que atienden los referidos programas.

Es de precisar que la financiación de los empleos temporales vigentes hasta el 30 de septiembre de 2023 se realiza con recursos de los Proyectos de Inversión "MEJORAMIENTO DEL SERVICIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SENA NACIONAL" con código BPIN 2018011000764 y "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS PARA EL PAGO DE BENEFICIOS DEL FONDO NACIONAL DE VIVIENDA, CESANTIAS Y PENSIONES DE LOS SERVIDORES Y EXSERVIDORES DEL SENA A NIVEL NACIONAL" con código BPIN 2018011000987.

Ahora bien, una vez aprobado el decreto de la prórroga de la planta temporal, el proyecto de ampliación de planta se planeó iniciarlo nuevamente en el mes de febrero de 2023, con el objetivo que su aprobación signifique la entrada en vigencia de los nuevos cargos a partir del 01 de octubre de 2023, con un valor calculado por tres meses (octubre-diciembre) de **\$27.398.688.929**.

Los 1.152 nuevos cargos que se crearán en la planta permanente del SENA tienen un costo anual (12 meses) de **\$150.909.063.642** con valores de la vigencia 2023; **\$164.180.133.817** para la vigencia 2024, **\$172.553.315.451** para la vigencia 2025 y **\$177.729.922.539** para la vigencia 2026, de los cuales la Entidad tiene incluido dentro del presupuesto anual de gastos aprobado para la vigencia 2023 la suma de **\$109.594.755.713**, con los que pagará la actual planta temporal desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023. Ahora bien, como esta planta temporal estará vigente hasta el 30 de septiembre de 2023, los excedentes de recursos por tres (3) meses (octubre – diciembre) seguirán siendo usados con posterioridad para pagar el costo de los 800 empleos de la planta temporal que pasan a ser permanentes, teniendo en cuenta las disposiciones establecidas en las normas vigentes sobre el derecho preferente y prelación para nombramientos provisionales.

Los restantes 351 cargos nuevos que se crearán para los procesos de Apoyo Administrativo Mixto y de Talento Humano, y el cargo (1) de Subdirección de Centro, serán provistos a partir del mes de enero de 2024, es decir, que esos 352 cargos, aunque se crearán en la vigencia 2023, no necesitarán recursos para operación, teniendo en cuenta que en esta vigencia se priorizará la provisión de los cargos de los programas Agrosena, Sennova y Bilingüismo que vienen actualmente en la Planta Temporal.

Para lograr el "**costo cero**" desde la vigencia fiscal 2024 en adelante, que exigen las normas de austeridad del gasto, se garantizará con la reducción de contratos de prestación de servicios personales administrativos de los centros de formación.



COLOMBIA
POTENCIA DE LA
VIDA



Trabajo

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA

5. VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL.

La Secretaria General y la Directora de Planeación y Direccionamiento Corporativo del SENA, certifican la inclusión de los recursos presupuestales en las vigencias 2023 – 2026 respectivamente, dentro del presupuesto vigente de 2023 y dentro de la programación financiera del Marco de Gasto a Mediano Plazo (MGMP) 2024-2026, la cual fue presentada y aprobada por el Consejo Nacional de Política Económica y Social – CONPES el 14 julio de 2022, a través del Documento No. 4103.

Adicionalmente, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público - MHCP y Departamento Nacional de Planeación – DNP expidieron concepto favorable a la modificación de la planta de personal del SENA.

6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN

El presente proyecto de Decreto no tiene impactos sobre el medio ambiente o el Patrimonio cultural de la Nación.

7. ESTUDIOS TÉCNICOS QUE SUSTENTEN EL PROYECTO NORMATIVO (Si cuenta con ellos)

7.1. Estudio Técnico

El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA realizó los análisis, evaluaciones y revisiones que establece el artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1083 de 2015 (en la parte adicionada por el Decreto 1800 de 2019), determinando la necesidad de ampliar su planta de personal, por lo cual elaboró el estudio técnico y los demás documentos exigidos por el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012, y los artículos 2.2.12.1 al 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015, sustentando la creación de 1.152 empleos de carácter permanente de los niveles directivo (1), Profesional (540), Instructor (565) y Técnico (46), para suplir las necesidades del servicio, así como para fortalecer los procesos misionales al interior de la entidad, para el cumplimiento de los objetivos y funciones señaladas en la Ley 119 de 1994.

De conformidad con lo dispuesto por el parágrafo del artículo 2.2.12.1 del Decreto 1083 de 2015 “Único Reglamentario del Sector de la Función Pública”, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, debe emitir concepto técnico favorable para la modificación de la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

7.2. Socialización y consulta con las Organizaciones Sindicales del SENA:

En cumplimiento a lo establecido por el artículo 2.2.12.1 del Decreto 1083 de 2015 “Único Reglamentario del Sector de la Función Pública” (modificado por el artículo 5° del Decreto 498 de 2020), el SENA socializó y consultó el proyecto de decreto que modifica la Planta de Personal del SENA con las siete (7) organizaciones sindicales conformadas actualmente en esta entidad: SINDESENA, SINSINDESENA, SETRASENA, COOSENA, UNALTRASENA, SIIDSENA y SINTRASENA, en las siguientes reuniones:

- 15 de diciembre de 2020,
- 18 y 19 de mayo de 2021,
- 19 y 22 de julio de 2021.

Los estudios técnicos, el proyecto de decreto y los demás documentos entregados por la Escuela Superior de Administración Pública en virtud del Contrato Interadministrativo No. CO1. PCCNTR.2012355 de 2020, fueron remitidos a todas las organizaciones sindicales del SENA como parte de la socialización y consulta,



COLOMBIA
POTENCIA DE LA
VIDA



Trabajo

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA

mediante la comunicación No. 8-2021-003039 del 1 de julio de 2021.

De igual manera hasta la fecha se continúa informando a las organizaciones sindicales de los avances realizados referente al trámite de la ampliación de la planta de personal en las reuniones de relacionamiento sindical efectuadas periódicamente.

ANEXOS:

Certificación de cumplimiento de requisitos de consulta, publicidad y de incorporación en la agenda regulatoria <i>(Firmada por el servidor público competente –entidad originadora)</i>	<i>(al finalizar el proceso de consulta)</i>
Concepto(s) de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo <i>(Cuando se trate de un proyecto de reglamento técnico o de procedimientos de evaluación de conformidad)</i>	NA
Informe de observaciones y respuestas	
Socialización con los sindicatos <i>(Análisis del informe con la evaluación de las observaciones de los ciudadanos y grupos de interés sobre el proyecto normativo)</i>	<i>(al finalizar el proceso de consulta)</i>
Concepto de Abogacía de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio <i>(Cuando los proyectos normativos tengan incidencia en la libre competencia de los mercados)</i>	NA
Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública <i>(Cuando el proyecto normativo adopte o modifique un trámite)</i>	NA
Otro <i>(Cualquier otro aspecto que la entidad originadora de la norma considere relevante o de importancia)</i>	NA

Aprobó:

Firmado digitalmente
por Katherine
Grimaldos Robayo
Fecha: 2023.06.16
16:19:35 -05'00'

GIGIOLY KATERINE GRIMALDOS ROBAYO
Directora Jurídica del SENA

WILMER ANDRÉS PACHÓN GONZÁLEZ
Jefe de la Oficina Asesora Jurídica

DELKA PATRICIA ORTIZ CORTÁZAR
Secretaria General del SENA (E)



5.4.0.1. Grupo de Protección Social



Radicado: 2-2023-030879
Bogotá D.C., 20 de junio de 2023 10:09

Doctor

JORGE EDUARDO LONDOÑO ULLOA
Director General
Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
jorge.londono@sena.edu.co
Calle 57 No.8-69 Torre Central piso 5
Bogotá, D.C.

Radicado de entrada 1-2023-050405
No. Expediente 569/2023/SITPRES

Asunto: Concepto presupuestal ampliación Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

Apreciado Doctor Londoño:

En atención a la comunicación No. 01-2-2023-000526 del 14 de junio de 2023 y en virtud de lo establecido en el artículo 16 de la Ley 2276 de 2022, le comunico que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público - Dirección General del Presupuesto Público Nacional; teniendo en cuenta el concepto favorable a la modificación de la planta de personal del SENA emitido por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) mediante comunicación No. 20234300382411 del 14 de junio de 2023; no tiene objeciones de carácter presupuestal a la solicitud del SENA y emite concepto de viabilidad presupuestal.

De acuerdo con lo mencionado por el SENA y el concepto emitido por el DNP, la reforma planteada busca garantizar la continuidad a los programas AgroSENA, Bilingüismo y Sennova, con el fin de fortalecer los procesos administrativos en las regionales. Lo anterior, garantizando la continuidad y ampliación de la formación para el trabajo requerida por los trabajadores colombianos en varias zonas del país. La ampliación de la planta consta de: i) el cambio de carácter a permanente de la actual planta temporal de 800 cargos (565 del nivel instructor y 235 del nivel profesional) manteniendo las actuales características de los mismos, que es financiada con cargo al Presupuesto de Gastos de Inversión; y ii) la creación de 352 nuevos cargos (1 del nivel directivo, 305 del nivel profesional y 46 del nivel técnico), para una planta de personal permanente de 1.152 cargos que será financiada en su totalidad con cargo al Presupuesto de Gastos de Inversión.

Validar documento firmado digitalmente en: <http://sedeelectronica.minhacienda.gov.co>

C0+d uWnD 14dC QAJ9 ATXf Or04 iKA=

Continuación oficio

Actualmente, la planta del SENA consta de 10.705 empleos, de los cuales 9.905¹ hacen parte de la planta permanente y 800 de la planta temporal. Esta última tiene un costo anual aproximado de \$109.595 m, la creación de los 352 nuevos cargos se estima en \$41.314 m anuales, para un costo total anual de la nueva planta de personal permanente de \$150.909 m a precios de 2023, lo cual, representa un incremento del 38%, como se detalla a continuación:

COMPARATIVO COSTOS ESTIMADOS
PLANTA ACTUAL (TEMPORAL 800 CARGOS) - PLANTA PROPUESTA (PERMANENTE 1.152 CARGOS)
FORMALIZACIÓN PLANTA TEMPORAL DE 800 CARGOS Y CREACIÓN DE 352 CARGOS

PLANTA ACTUAL (PLANTA TEMPORAL 800 CARGOS)				PLANTA PROPUESTA (PLANTA PERMANENTE 1.152 CARGOS)				DIFERENCIA			
NIVEL	NO. DE CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA ANUAL	COSTO TOTAL	NIVEL	NO. DE CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA ANUAL	COSTO TOTAL	NIVEL	NO. DE CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA ANUAL	COSTO TOTAL
DIRECTIVO	-	-	-	DIRECTIVO	1	88	211	DIRECTIVO	1	88	211
INSTRUCTOR	565	37.582	69.738	INSTRUCTOR	565	37.582	69.738	INSTRUCTOR	-	-	-
PROFESIONAL	235	21.639	39.857	PROFESIONAL	540	21.639	77.508	PROFESIONAL	305	-	37.651
TÉCNICO	-	-	-	TÉCNICO	46	1.829	3.453	TÉCNICO	46	1.829	3.453
TOTAL	800	59.221	109.595	TOTAL	1.152	61.138	150.909	TOTAL	352	1.917	41.314

Cifras en millones de pesos

De esta manera, el total de la planta permanente llegará a 11.057 cargos, con un aumento neto de 352 cargos de la planta total vigente en la actualidad.

Finalmente, vale la pena considerar lo concluido en el concepto previo favorable del Departamento Nacional de Planeación, relacionado con el carácter recurrente e inflexible de este gasto y las condiciones del presupuesto de Gastos de Inversión, materia que es competencia del Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que deberá estudiar la pertinencia, el impacto y los ajustes derivados de modificar la imputación del gasto del presupuesto de inversión al de funcionamiento.

El presente concepto se expide para que la entidad continúe con los trámites pertinentes ante las instancias competentes.

Cordial saludo,

CLAUDIA MARCELA NUMA PÁEZ
Directora General del Presupuesto Público Nacional

Aprobó: Lilibian María Rodríguez Casas
Revisó: Johana Lopez Silva
Elaboró: Daniel Fernando Romero
20/06/2023

¹ 9.225 cargos permanentes de empleados públicos y 680 cargos permanentes de trabajadores oficiales.

DIRECTOR TÉCNICO O ADMINISTRATIVO 100-22

Firmado digitalmente por: CLAUDIA MARCELA NUMA PAEZ

Firmado digitalmente por: MINISTERIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO



Continuación memorando Radicación: 3-2023-009358 - No. Expediente: 10616/2023/MEM

Actualmente, la planta del SENA consta de 10.705 empleos, de los cuales 9.905¹ hacen parte de la planta permanente y **800 de la planta temporal**. Esta última tiene un costo anual aproximado de \$109.595 m, la **creación de los 352 nuevos cargos** se estima en \$41.314 m anuales, para un costo total anual de la nueva planta de personal permanente de \$150.909 m a precios de 2023, lo cual, representa un incremento del 38%. De esta manera, el total de la planta permanente llegará a 11.057 cargos, con un aumento neto de 352 cargos de la planta total vigente en la actualidad.

Sobre el proyecto de decreto:

En cuanto al texto del PD *“Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA”*, me permito realizar las siguientes observaciones:

- Los considerandos del Proyecto de Decreto coinciden con la información radicada por el SENA solicitando la viabilidad presupuestal a la modificación de la Planta de Personal y que fueron analizados para emitir la viabilidad presupuestal. No obstante, en el tercer considerando del PD señala:

“Que la denominación, grado y perfiles de los actuales 800 cargos de la planta temporal del Servicio Nacional de Aprendizaje — SENA creada por el Decreto 553 de 2017, que asumen los programas de Agrosena, Sennova y Bilingüismo, coinciden con el mismo número de cargos permanentes que se crean mediante este Decreto para la ejecución de esos tres (3) programas que requieren continuidad”. (Subrayado fuera del texto).

Teniendo en cuenta que los cargos temporales creados mediante Decreto 553 de 2017² tienen **distintos grados a los cargos que se pretenden crear** en el Proyecto de Decreto del asunto, se sugiere a esa dependencia evaluar la conveniencia de **ELIMINAR** el Considerando.

- En el séptimo considerando se señala que el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (DAPRE), emitió concepto para la modificación de la planta de personal del SENA, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 del Decreto 444 de 2023³. No obstante, en la documentación radicada que soporta esta solicitud no se anexa el concepto; además, vale la pena señalar que el SENA hasta el día 27 de junio de 2023 (mismo día que radicó en este Ministerio) solicitó concepto a esa entidad.
- El concepto favorable a la modificación de la planta de personal del SENA emitido por el DNP mediante comunicación No. 20234300382411 del 14 de junio de 2023 fue suscrito por la Directora de Programación de Inversiones Públicas del DNP y en el considerando se refiere a “Director”, por lo que sugiere ajustar a “Directora” o la “Dirección”.

¹ 9.225 cargos permanentes de empleados públicos y 680 cargos permanentes de trabajadores oficiales.

² “Por el cual se crea una planta de empleos temporales en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones”.

³ “Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2023 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación”.

MEMORANDO

5.0.1.1. Grupo de Asuntos Jurídicos

No. de Radicación 3-2023-009453
No. Expediente: 10616/2023/MEM

Bogotá D. C., 28 de junio de 2023

PARA: JUAN MANUEL RUSSY ESCOBAR
Secretario General

DE: CLAUDIA MARCELA NUMA PÁEZ
Directora General del Presupuesto Público Nacional

ASUNTO: Concepto Proyecto de Decreto “Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje — SENA”
Radicación: 3-2023-009358. **Expediente:** 10616/2023/MEM

Estimado doctor Russy;

De manera atenta me refiero al memorando del asunto, en el cual se solicita “... colaboración con el fin de emitir concepto técnico respecto del proyecto de decreto “Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA”, el cual fue remitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante oficio número 1-2023-053948 de 27 de junio de 2023.”

Es importante señalar que, con relación a la modificación de la planta de personal del SENA esta Dirección mediante comunicación No. 2-2023-030879 del 20 de junio de 2023 y teniendo en cuenta, el concepto favorable a la modificación de la planta de personal del SENA emitido por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) mediante comunicación No. 20234300382411 del 14 de junio de 2023, no tuvo objeciones de carácter presupuestal a la solicitud del SENA y emitió concepto de viabilidad presupuestal, a los siguientes cargos:

COMPARATIVO COSTOS ESTIMADOS
PLANTA ACTUAL (TEMPORAL 800 CARGOS) - PLANTA PROPUESTA (PERMANENTE 1.152 CARGOS)
FORMALIZACIÓN PLANTA TEMPORAL DE 800 CARGOS Y CREACIÓN DE 352 CARGOS

PLANTA ACTUAL (PLANTA TEMPORAL 800 CARGOS)				PLANTA PROPUESTA (PLANTA PERMANENTE 1.152 CARGOS)				DIFERENCIA			
NIVEL	NO. DE CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA ANUAL	COSTO TOTAL	NIVEL	NO. DE CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA ANUAL	COSTO TOTAL	NIVEL	NO. DE CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA ANUAL	COSTO TOTAL
DIRECTIVO	-	-	-	DIRECTIVO	1	88	211	DIRECTIVO	1	88	211
INSTRUCTOR	565	37.582	69.738	INSTRUCTOR	565	37.582	69.738	INSTRUCTOR	-	-	-
PROFESIONAL	235	21.639	39.857	PROFESIONAL	540	21.639	77.508	PROFESIONAL	305	-	37.651
TÉCNICO	-	-	-	TÉCNICO	46	1.829	3.453	TÉCNICO	46	1.829	3.453
TOTAL	800	59.221	109.595	TOTAL	1.152	61.138	150.909	TOTAL	352	1.917	41.314

Nota: Cifras en millones de pesos corrientes de 2023



uiz_mfW_wM4J_1kKe_scor_yoO+_Zwo=
Validar documento firmado digitalmente en: <http://sedelectronica.minhacienda.gov.co>



Continuación memorando Radicación: 3-2023-009358 - No. Expediente: 10616/2023/MEM

- Se recomienda que en los incisos en los que se señale que las instancias competentes hayan emitido concepto de favorabilidad a la modificación de la planta del SENA se incluya el número de la comunicación y la fecha en que se expidió la misma.

Cordialmente,

CLAUDIA MARCELA NUMA PÁEZ
Directora General del Presupuesto Público Nacional

Aprobó: Claudia P. Navas/Liliana María Rodríguez Casas
Revisó: Johana López
Elaboró: Daniel Fernando Romero/Carolina Baquero
28/06/2023



Validar documento firmado digitalmente en: <http://sedelectronica.minhacienda.gov.co>

DIRECTOR TECNICO O ADMINISTRATIVO 100-22
Firmado digitalmente por: CLAUDIA MARCELA NUMA PAEZ



Función Pública

D.Y.



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20234000264681
Fecha: 27/06/2023 10:47:35 a.m.

Bogotá D.C.



Fecha: 27/06/2023 11:42:58
Folios: 15

Doctor
RICARDO BONILLA GONZÁLEZ
Ministro de Hacienda y Crédito Público
Carrera 8a No. 6C - 38
Ciudad



RADICADO: 1-2023-053948

Referencia: Remisión proyecto de decreto "Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA"
Radicado No.: 20232060643072 del 26/06/2023

Respetado señor Ministro:

De manera atenta, me permito remitir debidamente firmado el proyecto de decreto, "Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA", para su consideración y firma.

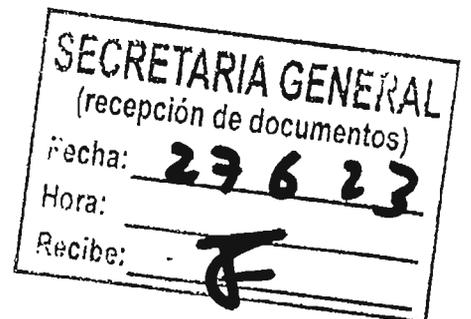
El citado proyecto de decreto se encuentra ajustado a las disposiciones de que trata el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 de la Ley 019 de 2012 y los artículos 2.2.12.1 a 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015 y a las demás normas vigentes en materia de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos que les son aplicables; en consecuencia, merece concepto favorable de este Departamento Administrativo para continuar su trámite aprobatorio ante el Gobierno Nacional.

Cabe anotar que esta propuesta de modificación de planta de personal cuenta con el concepto de viabilidad presupuestal emitido por la Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, así como con el concepto favorable de la Dirección de Programación de Inversiones Públicas del Departamento Nacional de Planeación – DNP.

Cordialmente,

CÉSAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA
Director General

Anexo: Proyecto de decreto
Memoria justificativa
Viabilidad presupuestal del Ministerio de Hacienda
Concepto favorable del Departamento Nacional de Planeación
Estudio Técnico, anexos y actas Consejo Directivo SENA en CD
Constancia de publicación, agenda regulatoria y matriz de observaciones en CD



Fernando García M. / Gerardo Duque G. 11202.8.2



Departamento Nacional
de Planeación - DNP

Bogotá D.C., miércoles, 14 de junio de 2023



DPIP

Al responder cite este Nro.

20234300382411

Doctor

JORGE EDUARDO LONDOÑO ULLOA

Director General

Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA

Correo: jorge.londono@sena.edu.co

Calle 57 No. 8-69 Torre central piso 5 Código Postal 110321

Bogotá D.C.

Asunto: Concepto ampliación de la planta permanente del SENA – Radicados DNP No. 20236630461922, 20236630462102 y 20236630462382.

Apreciado Director General:

En atención a la comunicación allegada a este Departamento Administrativo bajo los radicados del asunto, por medio de la cual solicita concepto favorable para la viabilidad de la ampliación de la planta permanente de personal del SENA en mil ciento cuenta y dos (1.152) cargos, bajo los parámetros del artículo 16 de la Ley 2276 de 2022¹, esta Dirección en el marco de sus competencias², se permite efectuar las siguientes consideraciones:

(i) Aspectos normativos

El artículo 16 de la Ley 2276 de 2022³ señala que las solicitudes de modificación de plantas de personal requerirán para su trámite contar con los conceptos técnicos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y del Departamento Nacional de Planeación, si se afectan los gastos de inversión, y del Departamento Administrativo de la Función Pública, a saber:

"La solicitud de modificación a las plantas de personal, además de lo contemplado en las normas de austeridad, requerirá para su consideración y trámite, por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público - Dirección General del Presupuesto Público Nacional, los siguientes requisitos:

1. Exposición de motivos

¹ Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023.

² Artículo 58 del Decreto 1893 de 2021.

2. Costos comparativos de las plantas vigente y propuesta
3. Efectos sobre la adquisición de bienes y servicios de la entidad
4. Concepto del Departamento Nacional de Planeación si se afectan los gastos de inversión y,
5. Los demás que la Dirección General del Presupuesto Público Nacional considere pertinentes.

El Departamento Administrativo de la Función Pública aprobará las propuestas de modificaciones a las plantas de personal, cuando hayan obtenido concepto o viabilidad presupuestal del Ministerio de Hacienda y Crédito Público - Dirección General del Presupuesto Público Nacional.”

Por otra parte, el artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1083 de 2015⁴, señaló, respecto de la actualización de las plantas de empleo, lo siguiente:

“Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:

- a) *Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.*
- b) *Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/o servicios y cobertura institucional.*
- c) *Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.*
- d) *Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.*
- e) *Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.*
- f) *Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.*

Parágrafo 1. *Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.*

Parágrafo 2. *Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto*

⁴ Capítulo adicionado por el artículo 1 del Decreto 1800 de 2019.

111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones, y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales. (...)

Adicionalmente, el artículo 2 del Decreto 444 de 2023⁵, establece:

"Modificación de planta de personal, estructura administrativa y gastos de personal. *La planta de personal y la estructura organizacional de las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación y que pertenecen a la rama ejecutiva del poder público del orden nacional, solamente se podrá modificar cuando dicha reforma sea a costo cero o genere ahorros en los gastos de la entidad, lo cual requerirá previo concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.*

De forma excepcional, las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación y que pertenecen a la rama ejecutiva del poder público del orden nacional podrán realizar reformas a la planta de personal y a la estructura organizacional que generen gasto, cuando sean consideradas como prioritarias para el cumplimiento de las metas y políticas del Gobierno nacional en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo, lo cual requerirá previo concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

En todos los casos, las entidades deben obtener los conceptos técnicos favorables correspondientes, de acuerdo con la normatividad vigente aplicable y a los requisitos que las autoridades competentes determinen para estos trámites."

Por último, la modificación de las plantas de personal deberá contemplarse en el marco del "plan de formalización del empleo público", conforme lo establece el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", el cual dispone:

"Formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia. *El Gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, liderará el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público, que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios. El Departamento Administrativo de la Función Pública propondrá los ajustes normativos necesarios para viabilizar la transformación institucional del Estado.*

⁵ Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2023 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación.

Todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y la contratación por prestación de servicios estará sujeta a las disponibilidades presupuestales de cada vigencia fiscal, al Marco Fiscal de Mediano Plazo y al Marco de Gasto de Mediano Plazo.

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.*

Parágrafo Segundo. *El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará los lineamientos técnicos necesarios para que los procesos de formalización sean complementarios con otros procesos de fortalecimiento institucional en los órganos, organismos y entidades de la administración pública, contemplando la cualificación del empleo público, y promoviendo la eficiencia del gasto.”*

(Negrilla fuera del texto original).

(ii) Sobre la ampliación de la planta

Bajo este contexto normativo y de acuerdo con la información remitida, el SENA solicitó concepto favorable a la ampliación de la planta permanente en mil ciento cuenta y dos (1.152) cargos⁶, a partir del 1 de octubre de 2023, distribuidos así:

1. Ochocientos (800) cargos que actualmente pertenecen a la planta temporal del SENA (creada con Decreto 553 de 2017) y prorrogada hasta el 30 de septiembre de 2023, mediante el Decreto 1545 de 2022. Estos cargos tienen como fin el desarrollo de los programas AGROSENA, SENNOVA y BILINGUISMO.
2. Trescientos cincuenta y un (351) cargos en los Grupos Regionales de Apoyo Administrativo Mixto y los Grupos Regionales de Talento Humano, para adelantar los procesos administrativos de: i) Gestión del Talento Humano, ii) Gestión de Recursos Financieros, iii) Gestión de Infraestructura y Logística, iv) Gestión Documental y v) Gestión Contractual.

⁶ Se sustenta en estudio realizado por la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP - Contrato Interadministrativo No CO1. PCCNTR.2012355

3. Un (1) cargo de Subdirector de Centro Grado 02, con el objetivo de dirigir el Centro de Formación Profesional que se creará en el SENA.

Proceso	Profesional	Instructor	Técnico	Directivo	No de cargos	Costo estimado anualidad
AGROSENA	41	171	0	0	212	28.906.214.621
SENNOVA	77	253	0	0	330	44.595.168.719
BILINGUISMO	117	141	0	0	258	36.099.348.976
Procesos de apoyo	305	0	46	0	351	41.097.802.626
Subdirector Centro	0	0	0	1	1	210.528.700
Total	540	565	46	1	1.152	150.909.063.642

Fuente: Documentos soporte SENA

Según certificación remitida por la Entidad, esta ampliación de la planta se financiará en la vigencia 2023 con cargo a los proyectos de inversión "Mejoramiento del servicio de formación profesional del SENA Nacional" con BPIN 2018011000764 y "Administración de recursos para el pago de beneficios del Fondo Nacional de Vivienda, Cesantías y Pensiones de los servidores y exservidores del SENA a nivel Nacional" con BPIN 2018011000987. A partir de 2024, se financiará con cargo a los proyectos de inversión "Fortalecimiento del Servicio de Formación Profesional del SENA Nacional" con BPIN 202323670127103 y "Administración de recursos para el pago de beneficios del Fondo Nacional de Vivienda, Cesantías y Pensiones de los servidores y exservidores del SENA a nivel Nacional" con BPIN 2018011000987.

Adicionalmente, considerando que la prórroga de la planta temporal finaliza el 30 de septiembre de 2023⁷, el SENA informa que la provisión de los 800 cargos se realizará a partir del 1 de octubre de 2023, siguiendo lo dispuesto en la normativa vigente y los procedimientos señalados por las entidades competentes en esta materia. Mientras que, la provisión de los 351 cargos nuevos y el cargo de Subdirector de Centro se iniciará en la vigencia 2024.

De acuerdo con lo anterior, y teniendo en cuenta que, según las estimaciones del SENA, el costo anual de la ampliación de la planta en 1.152 cargos asciende a \$150.909 millones; el costo de provisión de los 800 cargos, en los meses de octubre a diciembre de 2023, corresponde a:

⁷ Decreto No 1545 de 2022.

Código BPIN	Nombre proyecto	2023 Octubre – Diciembre
2018011000764	Mejoramiento del Servicio de Formación Profesional del SENA Nacional	25.480.780.704
2018011000987	Administración de recursos para el pago de Beneficios del Fondo Nacional de Vivienda, Cesantías y Pensiones de los Servidores y Exservidores del SENA.	1.917.908.225
Total		27.398.688.929

FUENTE: Proyecciones SENA – Certificación Secretaría General y Oficina de Planeación SENA

Asimismo, los costos estimados por el SENA de la nueva planta permanente de 1.152 cargos, para las vigencias 2024 a 2026, son:

Código BPIN	Nombre proyecto	2024	2025	2.026
202323670127103	Fortalecimiento del Servicio de Formación Profesional del Sena Nacional	153.884.674.704	161.732.788.290	166.584.779.024
2018011000987	Administración de recursos para el pago de Beneficios del Fondo Nacional de Vivienda, Cesantías y Pensiones de los Servidores y Exservidores del SENA.	10.295.459.113	10.820.527.161	11.145.143.515
Total		164.180.133.817	172.553.315.451	177.729.922.539

FUENTE: Proyecciones SENA – Certificación Secretaría General y Oficina de Planeación SENA

De otro lado, con oficio de radicado DNP No. OFI23-00105173 / GFPU 13000000, el Departamento Administrativo de Presidencia de la República, señala que la solicitud de ampliación de planta del SENA responde a lo establecido en el artículo 82 de Ley 2294 de 2023. Por lo anterior, manifiesta que: "en aras de viabilizar el trámite y proceder a emitir el concepto establecido en el artículo 2 del Decreto 444 de 2023, por parte del Departamento Administrativo de Presidencia de la República, es necesario que en concordancia con lo establecido en la Ley 2276 de 2022, el Departamento Nacional de Planeación, se pronuncie, sobre la viabilidad técnica, presupuestal y los requisitos que son propios de su competencia, de acuerdo con la normativa vigente aplicable para este tipo de trámites."

(iii) Concepto de la Subdirección Técnica del DNP

Por su parte, la Subdirección de Empleo y Seguridad Social del DNP⁸ emitió concepto técnico favorable, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

"(...) Desde esta Subdirección se considera justificada la ampliación, en 1.152 cargos, de la planta permanente del SENA debido a la necesidad de cubrir las cargas laborales y de dar continuación a programas Agrosena, Sennova y Bilingüismo, de forma que se brinde una mejor formación de los trabajadores del país. Sin embargo, se hace un llamado para que, a partir de 2026, la Entidad financie con recursos de funcionamiento este aumento de planta al igual que el resto de su planta permanente. Esto último se hace con el fin de cumplir con los principios presupuestales y las recientes directrices del actual gobierno.

Para llegar a estas consideraciones se tuvo en cuenta la Información suministrada por la Entidad y los siguientes aspectos:

- Se realiza el análisis teniendo en cuenta que el Gobierno Nacional considera dentro de su programa de gobierno la generación de empleo digno y decente, lo que conlleva a la necesidad de la disminución de contratos de prestación de servicios y el aumento de la contratación indefinida. En este sentido el DAFP se encuentra desarrollando una estrategia de formalización laboral definida en la Circular Conjunta 100-005 de 2022, que establece los lineamientos para el desarrollo del plan de formalización del empleo público en equidad con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia.*
- El SENA fue identificado como una de las entidades priorizadas por la "Mesa por el empleo público, la actualización de las plantas de empleo, la reducción de los contratos de prestación de servicios y garantizar el trabajo digno y decente", para realizar la revisión y ampliación de su planta de personal en cumplimiento del Decreto 1800 de 2019. Esta situación fue informada al SENA por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) mediante la comunicación No. 20194000375081 del 2 de diciembre de 2019. Por ese motivo, el SENA suscribió el Contrato Interadministrativo No. CO1.PCCNTR.2012355 de 2020, con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) con el fin de realizar los estudios técnicos necesarios.*
- En el estudio técnico adelantado por la ESAP se llevó a cabo el levantamiento de cargas laborales de los procesos de gestión de formación profesional integral, gestión de la innovación y competitividad y de los procesos de soporte de los Grupo Mixtos y de Talento Humano del SENA, evidenciando faltantes en la planta de personal de la entidad para cumplir con su misionalidad. Esta misionalidad está*

⁸ Memorando DNP No. 20235360093373

definida por la Ley 119 de 1994, especialmente en su artículo 2 que establece que Dirección: Calle 26 # 13 - 19 Bogotá, D.C., Colombia Conmutador: 601 3815000 Línea gratuita: PBX 381 5000 el SENA debe ofrecer y ejecutar la formación profesional integral para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas. El estudio de la ESAP concluyó que el SENA requiere 3.804 cargos, pero, dadas las posibilidades presupuestales, el SENA considera factible la ampliación de la planta permanente en 1.152 con un aumento neto de 352 cargos.

- El Sena ha manifestado la necesidad de dar continuidad de forma permanente a los programas Agrosena, Sennova y Bilingüismo, los cuales aportan al cumplimiento de los objetivos misionales de dicha entidad y operan a través de los 800 cargos temporales. Y se parte del supuesto que dicha continuidad se puede fortalecer si las personas que intervienen en dichos programas tienen una vinculación permanente, a cambio de una relación a través de empleos temporales como la que tienen hasta hoy en día.*
- También expresa la razón para crear 351 nuevos cargos administrativos. Se refiere al hecho de que el incremento histórico de la planta de personal de la Entidad se ha enfocado en personal misional y no en los de apoyo administrativo. Por esa razón considera importante nivelar la planta con ese tipo de cargos.*
- La Entidad planea financiar la ampliación de la planta con los proyectos de inversión "Administración de recursos para el pago de beneficios del Fondo Nacional de Vivienda, Cesantías y Pensiones Sena a nivel nacional" (código BPIN 2018011000987), "Mejoramiento del servicio de formación profesional del Sena nacional" (2018011000764) y "Fortalecimiento del servicio de formación profesional del Sena nacional" (202323670127103). (...)"*

(iv) Conclusiones

Tomando en consideración, la justificación técnica aportada por el SENA y el concepto técnico favorable de la Subdirección de Empleo y Seguridad Social del DNP, esta Dirección emite concepto favorable a la ampliación de la planta permanente del SENA en mil ciento cuenta y dos (1.152) empleos, a partir del 1 de octubre de 2023. No obstante, se recomienda tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. De expedirse el Decreto de ampliación de la planta permanente antes del 30 de septiembre de 2023, la vigencia de cada cargo de la planta temporal irá hasta la fecha en que se provea el empleo que asume esas funciones en la planta permanente. En todo caso, no podrá destinarse apropiación para proveer cargos con la misma función en las plantas temporal y permanente.

2. Las actividades que se proponen como tareas de estos cargos deben respetar el principio de especialización presupuestal⁹ garantizando que se cumpla con el objetivo general, objetivos específicos, productos y actividades de los proyectos de inversión señalados y la entidad será la única responsable para cubrir los emolumentos que se deriven de la nueva planta.
3. Asimismo, es importante tener en cuenta que los proyectos de inversión pública contemplan *actividades limitadas en el tiempo*, que utilizan total o parcialmente recursos públicos, con el fin de crear, ampliar, mejorar o recuperar la capacidad de producción o de provisión de bienes o servicios por parte del Estado¹⁰, por lo anterior se recomienda considerar la incorporación del gasto de la planta permanente del SENA en el rubro de funcionamiento.
4. En concordancia con el Marco de Gasto de Mediano Plazo (MGMP) y la cuota que se asigne para la vigencia 2024 y siguientes, el SENA tendrá que priorizar y garantizar el presupuesto necesario para financiar la nueva planta.

Es importante aclarar que el presente concepto reemplaza el oficio con radicado DNP No. 20224320345691 del 25 de abril de 2022. Por último, para dar continuidad con la solicitud de la referencia, esta Dirección remite copia del presente concepto al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, para que en el ejercicio de sus competencias continúe con el trámite necesario y adelante las gestiones respectivas a que haya lugar de acuerdo con la normativa aplicable.

Cordial saludo,



MARTHA CECILIA GARCÍA BUITRAGO
Directora de Programación de Inversiones Públicas
Departamento Nacional de Planeación

Copia: Dra. María Nancy Azucena Perez Lizarazo – Jefe Oficina Asesora de Planeación, correo: naperez@sena.edu.co
Dra. Claudia Marcela Numa Páez- Directora de Presupuesto Público Nacional, correo: relacionciudadano@minhacienda.gov.co

Preparó: Luz Mery Heredia- SISAE / Catherine López - SGISE
Revisó: Diana Ximena Mendoza - SISAE

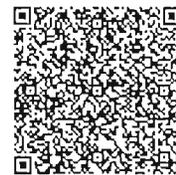
⁹ Artículo 18 del Decreto 111 de 1996.
¹⁰ Artículo 2.2.6.2.1. del Decreto 1082 de 2015

OFI23-00122237 / GFPU



OFI23-00122237 / GFPU 13000000
Bogotá D.C., 29 de junio de 2023

Señor
LUIS ALEJANDRO JIMENEZ CASTELLANOS
Director E)
SENA
grupoadmondocumentos@sena.edu.co



Clave:
uKR9AnR1Kv

Asunto: EXT23-00098136 Concepto -Solicitud envió concepto al proyecto de decreto ampliación planta personal del Sena - Bogotá

Respetado Doctor Luis Alejandro:

Acusamos recibo de su comunicación, radicada en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República con el No EXT23-00098136, y en consideración al contenido de la misma nos permitimos pronunciarnos con fundamento en el artículo 2 del Decreto 444 de 2023.

Es importante precisar que en la emisión del concepto se considerarán los siguientes aspectos: 1). La propuesta ampliación de la planta permanente del personal del SENA 2). La necesidad de ampliación de la planta permanente del personal del SENA 3). Viabilidades técnicas y presupuestales 4). Las directrices de austeridad hacia un gasto público eficiente y la propuesta ampliación de la planta permanente del personal del SENA.

1). La propuesta ampliación de la planta permanente del personal del SENA

Según la comunicación recibida se requiere la ampliación de la planta permanente en 1.152 cargos, a partir del 1 de octubre de 2023, de la siguiente manera:

- a. Para los programas AGROSENA, SENNOVA y BILINGÜISMO se destinarían **800 cargos nuevos permanentes**, así: 565 cargos de Instructor Grado 01 a 20, 33 cargos de Profesional Grado 10, 47 cargos de Profesional Grado 09 y 155 cargos de Profesional Grado 08.

Pública



- b. Para los "Procesos administrativos" que apoyan en las Regionales los Grupos de Apoyo Administrativo Mixto y los Grupos de Talento Humano se destinarán **351 cargos nuevos permanentes**, así: 122 cargos de Profesional 06, 106 cargos de Profesional Grado04, 77 cargos de Profesional 01 y 46 cargos de Técnico 01.
- c. Para el Subdirector de Centro Grado 02 un **(1) cargo**, que dirigirá un Centro de Formación Profesional que se creará en el SENA.

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

Fuente: Función pública

Del mismo modo, en atención a lo establecido en el Decreto 1545 de 2022, la planta temporal del SENA finaliza el 30 de septiembre de 2023, por lo que la entidad señala que, la provisión de los 800 cargos se realizará a partir del 1 de octubre de 2023, teniendo en cuenta las disposiciones establecidas sobre la materia. Por su parte los 351 cargos nuevos y el cargo de subdirector de centro, entrarán en provisión durante la vigencia 2024.

2). La necesidad de ampliación de la planta permanente del personal del SENA

Según la información remitida mediante el radicado EXT23-00098136, la necesidad de ampliación de la planta permanente de personal radica en que "La formación que ofrece el SENA debe ser de la más alta calidad y lograrla, es competencia del mismo SENA a partir de la actualización, capacitación, la investigación aplicada y la certificación de la competitividad de sus Instructores para ejercer la función de formación, lo cual es posible legal y técnicamente con Instructores de planta."

Del mismo modo, en el estudio técnico presentado por la entidad manifiestan la importancia de dar continuidad de forma permanente a los programas de Agrosena, Sennova y Bilingüismo, señalando "la necesidad de continuar con el



dando aval para que la entidad continúe con los trámites pertinentes ante las instancias competentes.

De igual manera, el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, el día 27 de junio de 2023, se pronunció sobre la viabilidad técnica de la ampliación de planta de personal del SENA.

4). Las directrices de austeridad hacia un gasto público eficiente y la propuesta ampliación de la planta permanente del personal del SENA.

Los principios de eficiencia y economía deben imponerse en la actividad pública con el propósito de que la austeridad del gasto público constituya una directriz de las políticas gubernamentales. En este mismo sentido, el **artículo 2 del Decreto 444 de 2023** establece que la planta de personal y la estructura organizacional de las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación y que pertenecen a la rama ejecutiva del poder público del orden nacional, solamente se podrán modificar cuando dicha **reforma sea a costo cero o genere ahorros en los gastos de la entidad, lo cual requerirá previo concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.** (negrilla y subrayado fuera del texto original).

Esta misma norma establece que, de forma excepcional, las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación y que pertenecen a la rama ejecutiva del poder público del orden nacional podrán realizar reformas a la planta de personal y a la estructura organizacional que generen gasto, cuando sean consideradas como prioritarias para el cumplimiento de las metas y políticas del Gobierno nacional en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo, lo cual requerirá previo concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

Sobre el tema conviene precisar que, precisamente en el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023 "por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia potencia mundial de la vida" señala la necesidad de llevar a cabo la formalización del empleo público en equidad con criterios meritocráticos y vocación de permanencia, allí se plantea que todos los órganos, organismos y entidades de la administración pública proveerán los cargos de las plantas de personal bajo nuevas modalidades de acceso al empleo público, haciendo un uso racional de la contratación de prestación de servicios, sujetas a la disponibilidad presupuestal de la vigencia fiscal, al marco fiscal de mediano plazo y al marco de gasto de mediano plazo.

De igual manera y tal como se señala en el estudio técnico actualizado aportado por el SENA señala que *"se encuentra responsabilidades asignadas en el Plan Nacional de Desarrollo al SENA, que, al agruparlas por su naturaleza, permite identificar nodos temáticos estratégicos muy potentes en el desarrollo socioeconómico del país cuyo cumplimiento demanda la formulación y ejecución*



de proyectos técnicos y con una alta carga de efectividad.” Así mismo en los documentos presentados por la entidad mencionan que la ampliación de la planta de personal “busca la articulación con los cinco pilares que contiene la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “COLOMBIA, POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA”, armonizando las transformaciones que deben impulsar el desarrollo del país. Estas transformaciones abarcan desde el fortalecimiento de la economía hasta el aumento de la inversión en salud y educación. El objetivo del plan es convertir a Colombia en una economía moderna, diversificada y competitiva que pueda ofrecer una mejor calidad de vida a sus habitantes, propuestas que se enlazan con el presente proyecto, dignificando las condiciones laborales de los colombianos.”

Por su parte, tal y como lo señala la comunicación, el Sena “juega un papel importante en el desarrollo de los componentes de la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “COLOMBIA, POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA”, especialmente en la formación para el empleo de las personas de la ciudad y el campo, la innovación y el cambio tecnológico, el desarrollo y la productividad como política de desarrollo social, el fortalecimiento de la enseñanza de idiomas y en la gestión del conocimiento, innovación y gestión de I + D + i.” Por lo tanto, la ampliación de la planta de personal, se encuentra encaminada a reforzar las iniciativas que SENA tiene bajo su liderazgo, procurando un cambio estructural que contribuya al cumplimiento de las metas que se tiene establecidas por el gobierno nacional.

En línea con lo señalado anteriormente, se precisa que la ampliación de la planta de personal del SENA, se haría a costo cero, toda vez que no generara costos adicionales para la entidad y el Presupuesto General de la Nación, puesto que como lo señala el estudio técnico actualizado, “el proyecto de ampliación de la planta de personal del SENA se hará a costo cero, toda vez que no generará costos adicionales para la Entidad y los recursos para su financiamiento se encuentran incluidos dentro del presupuesto general de la vigencia 2023 y en la programación financiera del Marco de Gasto a Mediano Plazo (MGMP) 2023-2026, la cual fue presentada y aprobada por el Consejo Nacional de Política Económica y Social – CONPES el 14 julio de 2022, a través del Documento No. 4103.”

De acuerdo a las consideraciones expuestas se emite concepto favorable, en los términos del artículo 2 del Decreto 444 de 2023, para la ampliación de la planta de personal del SENA en la forma y condiciones que se indican en este concepto.

En todo caso se resalta que, la entidad debe surtir el trámite que en derecho corresponda para una modificación como la propuesta.

Pública

OFI23-00122237 / GFPU



Cordialmente,

CARLOS RAMON GONZALEZ MERCHAN
Secretario General
DESPACHO DEL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO SECRETARÍA GENERAL

Adjunto:

Elaboró:
Ximena Pantoja
Asesor
Despacho Director

Revisó:
Maira Correa
Asesor
Despacho Director

Aprobó:
Maira Correa
Asesor
Despacho Director

Pública





El empleo
es de todos

Mintrabajo

LA SUSCRITA SECRETARIA GENERAL DEL SENA,
EN CALIDAD DE SECRETARÍA DEL CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
DE LA ENTIDAD

CERTIFICA,

Que el Consejo Directivo Nacional, en sesión ordinaria virtual No. 1588 del 20 de septiembre de 2021, revisó la propuesta de ampliación de la planta global del SENA en cumplimiento del Decreto 1800 de 2019 y autorizó a la administración de la entidad para tramitar ante las entidades competentes del Gobierno Nacional el proyecto de decreto: por el cual se adiciona el Decreto 250 de 2004 y se modifica la planta de personal permanente del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA.

Se expide en la ciudad de Bogotá, el 20 de septiembre de 2021.

Verónica Ponce Vallejo
Secretaria General

Revisó:  Hernando Guerrero Profesional Secretaria General, haquerrero@sena.edu.co
Proyectó: Claudia Y. Cañas, Coordinadora Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano

Dirección General
Calle 57 No. 8-69, Bogotá D.C. - PBX (57 1) 5461500
www.sena.edu.co
📞 📧 📄 SENAComunica



Certificado No.
SC-CER339681-1

Certificado No.
CO-SC-CER339681-1



El empleo
es de todos

Mintrabajo

LA SUSCRITA SECRETARIA GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE
APRENDIZAJE – SENA

EN CALIDAD DE SECRETARÍA DEL CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
DE LA ENTIDAD,

CERTIFICA:

Que en las sesiones del Consejo Directivo Nacional del SENA realizadas en los meses de noviembre y diciembre de 2022, la Ministra del Trabajo, doctora Gloria Inés Ramírez, Presidenta del Consejo Directivo Nacional de la entidad, ratificó la necesidad y la importancia de continuar tramitando la ampliación de la planta de personal del SENA en 1.152 cargos, con base en los estudios ya realizados y los documentos que están en trámite.

Se expide en la ciudad de Bogotá, 6 de marzo de 2023

Firmado digitalmente

por LYDA ZAMIRA
GONZÁLEZ LÓPEZ

Fecha: 2023.03.08

18:06:11 -05'00'

Lida Zamira González López

Revisó: Hernando A. Guerrero - Profesional Secretaría General, haguerrero@sena.edu.co

Dirección General
Calle 57 No. 8-69, Bogotá D.C. - PBX (57 1) 5461500
www.sena.edu.co
SENAComunica



Certificado No.
SC-CER339681-1

Certificado No.
CO-SC-CER339681-1



**El futuro
es de todos**

**DNP
Departamento
Nacional de Planeación**

Bogotá D.C., lunes, 25 de abril de 2022

SIDSAGE

Doctor
CARLOS MARIO ESTRADA MOLINA
Director General
Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
Calle 57 No. 8 - 69 Torre Central piso 5 Código Postal 110231
Bogotá D.C.



Al responder cite este Nro.
20224320345691

Asunto: Concepto ampliación planta permanente del SENA – Radicados DNP No. 20226630296682, 20226630295442, 20226630295422, 20226630295642 y 20226630296642.

Respetado Director,

En atención a la comunicación allegada a este Departamento Administrativo bajo los radicados del asunto, solicitando el concepto favorable de viabilidad presupuestal de que trata el artículo 14 de la Ley 2159 de 2021, con miras a realizar la ampliación de la planta permanente del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), de manera atenta y en el marco de sus competencias esta Dirección¹ se permite efectuar las siguientes consideraciones:

(i) Aspectos normativos

El artículo 14 de la Ley 2159 de 2021² señala que las solicitudes de modificación de planta de personal requerirán para su trámite de los conceptos técnicos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y del Departamento Nacional de Planeación si se afectan los gastos de inversión, a saber:

Artículo 14. La solicitud de modificación a las plantas de personal requerirá para su consideración y trámite, por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público - Dirección General del Presupuesto Público Nacional, los siguientes requisitos:

1. Exposición de motivos.
2. Costos comparativos de las plantas vigente y propuesta.
3. Efectos sobre la adquisición de bienes y servicios de la entidad.
4. Concepto del Departamento Nacional de Planeación si se afectan los gastos de inversión y,
5. Los demás que la Dirección General del Presupuesto Público Nacional considere pertinentes.

¹ Artículo 58 del Decreto 1893 de 2021.

² Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022.





**El futuro
es de todos**

**DNP
Departamento
Nacional de Planeación**

El Departamento Administrativo de la Función Pública aprobará las propuestas de modificaciones a las plantas de personal, cuando hayan obtenido concepto o viabilidad presupuestal del Ministerio de Hacienda y Crédito Público - Dirección General del Presupuesto Público Nacional.

Por otra parte, el artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1083 de 2015³, en cuanto a la actualización de las plantas de empleo, señala lo siguiente:

(...) Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:

- a) Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.*
- b) Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/o servicios y cobertura institucional.*
- c) Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.*
- d) Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para el eficiente y eficaz prestación de servicios.*
- e) Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.*
- f) Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.*

PARÁGRAFO 1. *Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.*

PARÁGRAFO 2. *Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones, y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales.*
(...)

Adicionalmente, el artículo 2° del Decreto 397 de 2022⁴ para la modificación de planta de personal, estructura administrativa y gastos de personal dispone:

³ Adicionado por el artículo 1 del Decreto 1800 de 2019

⁴ Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2022 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación





**El futuro
es de todos**

**DNP
Departamento
Nacional de Planeación**

(...) La planta de personal y la estructura organizacional de las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación y que pertenecen a la Rama Ejecutiva del Poder Público del orden nacional, solamente se podrá modificar cuando dicha reforma sea a costo cero o genere ahorros en los gastos de la entidad.

(...)

Para la modificación de las plantas de personal, las entidades deberán adelantar el estudio técnico a que hace referencia la Ley 909 de 2004 y las normas que la adicionen, modifiquen o reglamenten.”

(ii) Sobre la ampliación de la planta permanente

El SENA contrató con la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, un estudio técnico de ampliación de cargos de la planta permanente, con el objeto de (...) “realizar los estudios técnicos establecidos en el Decreto 1800 de 2019, con el fin de actualizar la planta global de personal del SENA”. Este estudio arrojó como principal resultado, la necesidad de ampliar la planta en 3.804 nuevos cargos. No obstante, considerando el estudio de cargas de trabajo y las restricciones presupuestales, se definieron dos escenarios iniciales para la ampliación de 949 y 916 cargos. Después de realizar un nuevo análisis el SENA definió y aprobó un tercer escenario en el que propone la creación de 1.152 cargos.

Conforme a los documentos soporte remitidos por la Entidad, este último escenario fue analizado y avalado por el Consejo Directivo Nacional del SENA en sesión del 20 de septiembre de 2021, según Certificación y Acta No.1588.

Ahora bien, en aplicación de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004⁵ y el Decreto 1800 de 2019⁶, el SENA solicita concepto a la ampliación de la planta de personal permanente en 1.152 cargos, a partir de octubre de la presente vigencia, distribuidos así:

1. Ochocientos (800) cargos que actualmente pertenecen a la planta temporal del SENA (creada con Decreto 553 de 2017), prorrogada hasta el 30 de septiembre de 2022 mediante el Decreto 1660 de 2021. Estos cargos tienen como fin el desarrollo de los programas AGROSENA, SENNOVA y BILINGUISMO.
2. Trescientos cincuenta y un (351) cargos para los procesos administrativos que apoyan los Grupos de Apoyo Administrativo Mixto y los Grupos de Talento Humano en las Regionales del SENA, tales como Gestión del Talento Humano, Recursos Financieros, Gestión de Infraestructura y Logística, Gestión Documental y Gestión Contractual.



⁵ Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

⁶ Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.



**El futuro
es de todos**

**DNP
Departamento
Nacional de Planeación**

3. Un (1) cargo de Subdirector de Centro Grado 02, con el objetivo de dirigir el Centro de Formación Profesional que se creará en la Zona Norte del Departamento de Antioquia, con cobertura en 17 municipios, el cual se denominará "Complejo tecnológico agroindustrial y turístico del norte antioqueño".

Programa	Profesional	Instructor	Técnico	No. de cargos
AGROSENA	41	171		212
SENNOVA	77	253		330
BILINGUISMO	117	141		258
Procesos de Apoyo de Talento Humano	305		46	351
Subdirector de Centro Grado 02				1
Total	540	565	46	1.152

Fuente: Documentos soporte del SENA.

Según certificación emitida por la Oficina de Planeación del SENA, la ampliación de la planta permanente se financiará con cargo a los proyectos de inversión "Mejoramiento del servicio de formación profesional del SENA Nacional" con código BPIN No. 2018011000764 y "Administración de recursos para el pago de beneficios del Fondo Nacional de Vivienda, Cesantías y Pensiones de los servidores y exservidores del SENA a nivel Nacional" con código BPIN No. 2018011000987.

Adicionalmente, la entidad señala que esta ampliación de planta se implementará a costo 0, teniendo en cuenta que la planta de personal dispone de trescientos ochenta (380) vacantes que serán provistas hasta el segundo semestre del año 2022, por cuanto se obtienen excedentes de los gastos de personal del primer semestre para financiar los nuevos cargos que se creen entre octubre y diciembre de la actual vigencia, asimismo, los recursos para su financiación en las siguientes vigencias, corresponden a la planta temporal actual conformada por los ochocientos (800) cargos y los contratos de prestación de servicios, que serán sustituidos con las nuevas plantas que se formalicen. En todo caso, en concordancia con el Marco de Gasto de Mediano Plazo (MGMP) y la cuota de inversión que sea asignada para la vigencia 2023 y siguientes, el SENA tendrá que priorizar y garantizar el presupuesto necesario para financiar la nueva planta a través de los proyectos de inversión enunciados anteriormente.

Según las proyecciones del SENA, el costo de la ampliación de la planta para los meses de octubre a diciembre de 2022 es:

BPIN	Nombre proyecto	Valor Oct-Dic 2022
2018011000764	Mejoramiento del servicio de formación profesional del SENA nacional	30.876.435.000





**El futuro
es de todos**

**DNP
Departamento
Nacional de Planeación**

2018011000987	Administración de recursos para el pago de beneficios del Fondo Nacional de Vivienda, Cesantías y Pensiones de los servidores y exservidores del SENA a nivel nacional	2.008.665.000
Total		32.885.100.000

Fuente: Documentos soporte SENA – Certificado Oficina de Planeación SENA

De igual manera, la proyección de estos costos para las siguientes tres vigencias, considerando el MGMP 2022-2025, es la siguiente:

Proyección 2023-2025 – Costos ampliación de planta permanente

BPIN	Nombre proyecto	2023	2024	2025
2018011000764	Mejoramiento del servicio de formación profesional del SENA nacional	128.553.760.000	133.652.440.000	144.773.380.000
2018011000987	Administración de recursos para el pago de beneficios del Fondo Nacional de Vivienda, Cesantías y Pensiones de los servidores y exservidores del SENA a nivel nacional	8.361.600.000	8.739.770.000	9.135.350.000
Total		136.915.360.000	142.392.210.000	153.908.730.000

Fuente: Documentos soporte SENA – Certificado Oficina de Planeación SENA

Sumado a lo anterior, es pertinente señalar que las actividades que se proponen como tareas de la planta deben guardar relación temática con los proyectos de inversión señalados y será la entidad la única responsable de cubrir los emolumentos y cargas prestacionales que se deriven de la misma.

(iii) Concepto de la Dirección Técnica del DNP

Respecto de la solicitud objeto del presente análisis, la Subdirección de Empleo y Seguridad Social de la Dirección de Desarrollo Social del DNP⁷ emitió concepto técnico favorable el pasado 19 de abril de 2022, señalando las siguientes consideraciones:

(...)

⁷ Concepto de la SES -DDS - Memorando DNP No. 20225360069333





**El futuro
es de todos**

**DNP
Departamento
Nacional de Planeación**

“En cuanto a los aspectos técnicos o de necesidades de la Entidad para atender sus funciones y responder a las necesidades del país, esta Dependencia considera justificada la solicitud del SENA. La ampliación de la planta permanente se hace para dar continuidad a los programas AgroSena, Bilingüismo y Sennova, para fortalecer los procesos administrativos en las regionales y para crear un cargo de Subdirector en un nuevo Centro de Formación. El satisfacer estos requerimientos de personal contribuye a garantizar la continuidad y ampliación de la formación para el trabajo requerida por los trabajadores colombianos en varias zonas del país.

Actualmente, la planta del SENA consta de 10.705 empleos, de los cuales 9.9051 hacen parte de la planta permanente y 800 de la planta temporal (Cuadro 1). La Entidad solicita aumentar la planta permanente en 1.152 cargos. Este aumento se dará incorporando como permanentes los 800 cargos temporales, creando un cargo de subdirector de centro y creando 351 cargos administrativos y de talento humano que se localizarán en las regionales. De esta manera, el total de la planta permanente llegará a 11.057 cargos, con un aumento neto de 352 cargos de la planta total que existe en la actualidad.

La planta de empleos temporales del SENA fue creada mediante el Decreto 553 de 2017 y prorrogada (mediante los Decretos 2147 de 2017, 1217 de 2019, 2357 de 2019, y 1660 de 2021) hasta el 30 de septiembre de 2022. Está conformada por 800 empleos, en donde 235 corresponden al nivel profesional y 565 al nivel instructor, y se creó para apoyar el desarrollo de los programas Agrosena (con 212 empleos), Bilingüismo (258 empleos) y Sennova (330 empleos).

Teniendo en cuenta que los 800 cargos de la actual planta temporal del SENA estarán vigentes hasta el 30 de septiembre de 2022 y dadas las directrices del Decreto 1800 de 2019, se hace necesario incorporarlos a la planta permanente a partir del 1° de octubre de 2022. Su distribución según el nivel ocupacional será similar a la actual: 565 cargos de Instructor (Grado 01 a 20) y 235 de Profesional (33 de Grado 10, 47 de Grado 09 y 155 de Grado 08).

De esta manera, la Entidad podrá contar con un número adecuado de cargos que permita ejecutar de manera pertinente y eficaz los programas y procesos administrativos relacionados con la misionalidad de la Entidad. Específicamente, los nuevos 800 cargos permanentes serán destinados para dar continuidad a los programas Agrosena, Sennova y Bilingüismo”.

(...)

(iv) Conclusiones

De acuerdo con los documentos remitidos por el SENA y el concepto técnico favorable de la Subdirección de Empleo y Seguridad Social del DNP, esta Dirección se permite emitir concepto favorable para que se realice la ampliación de la planta permanente del SENA en 1.152 cargos a partir de octubre de 2022, conforme lo dispuesto en el numeral 4° del artículo 14 de la Ley 2159 de 2021.





**El futuro
es de todos**

**DNP
Departamento
Nacional de Planeación**

En todo caso, es preciso reiterar que el SENA deberá implementar esta ampliación, de acuerdo con los lineamientos y fechas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, teniendo en cuenta que la planta temporal tiene como fecha límite de prórroga el 30 de septiembre de 2022.

Por último, para dar continuidad con la solicitud de la referencia, se remite copia del presente concepto al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, para que en el ejercicio de sus competencias continúe con el trámite necesario y adelante las gestiones respectivas a que haya lugar, de acuerdo con la normativa vigente aplicable.

Cordial saludo,

Se tramita con firma digital.

YESID PARRA VERA
Director de Programación de Inversiones Públicas

C.Co: Claudia Marcela Numa Páez – Directora General de Presupuesto Público Nacional – Ministerio de Hacienda y Crédito Público

Preparó: Luz Mery Heredia / Catherine López – DPIP
Revisó: Diana Ximena Mendoza / Marisella Calpa - DPIP





1-2020-

Bogotá D.C.,

01-2-2023-000533

16/06/2023 5:09:50 p. m.

Doctora
Gloria Inés Ramírez Ríos
Ministra del Trabajo
gramirezrios@mintrabajo.gov.co
solicitudinformacion@mintrabajo.gov.co
Carrera 14 No. 99-33
Bogotá, D.C.

Asunto: Solicitud firma y trámite Proyecto de Decreto -
Ampliación Planta del SENA.

Reciba un cordial, efusivo y cariñoso saludo Ministra Gloria Inés.

De manera atenta le envío para su consideración y firma el proyecto de decreto "Por el cual se adiciona el Decreto 250 de 2004 y se modifica la planta de personal permanente del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA", una vez realizados los ajustes solicitados por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República - DAPRE, el Departamento Nacional de Planeación – DNP y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

De acuerdo con lo expresado por el Asesor del Departamento Administrativo de la Función Pública en correo electrónico del 13 de Junio de 2023, una vez el proyecto de decreto sea firmado por el Ministerio del Trabajo, es esa cartera ministerial, como cabeza del sector, la competente para remitir y presentar el proyecto de decreto y todos sus documentos soportes a ese Departamento Administrativo (DAFP).

Con este propósito, cordialmente le anexo a esta comunicación la versión actualizada de los siguientes documentos que sustentan el proyecto de decreto, en los cuales se incorporó la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 "Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", así como el costeo de los 1.152 cargos con los incrementos salariales pactados por el Gobierno Nacional para los años 2023 y 2024, junto con las proyecciones para 2025 y 2026:

1. Certificaciones de la autorización otorgada por el Consejo Directivo Nacional del SENA.
2. Acta 1588 de 2021 de la Sesión Ordinaria del Consejo Directivo Nacional del SENA.
3. Acta 1597 de 2022 de la Sesión Ordinaria del Consejo Directivo Nacional del SENA
4. Acta 1598 de 2022 de la Sesión Ordinaria del Consejo Directivo Nacional del SENA
5. Acta 1599 de 2022 de la Sesión Ordinaria del Consejo Directivo Nacional del SENA
6. Estudio Técnico adelantado por la ESAP y actualizado por el SENA
7. Documento Apéndice al estudio técnico adelantado por la ESAP y actualizado por el SENA
8. Justificación resumida y actualizada para la viabilidad de la ampliación de la planta permanente del SENA.
9. Memoria justificativa del proyecto de decreto
10. Proyecto de decreto para la ampliación de la planta de personal permanente del SENA
11. Cuadro de costos de la propuesta de planta realizado por la ESAP

Dirección General/Secretaría General
Calle 57 No. 8-69, Ciudad Bogotá, D.C. - PBX 57 601 5461500



Certificado No. 12-01-031911-1
Certificado Al. CO-92-LS1111-01-1

GD-F-011 V.09

12. Estudio y resultados de la Medición de Cargas de Trabajo realizado por la ESAP
13. Excel denominada "FORMULARIOS AMPLIACION PLANTA 2023 - con prima 127 - 14.62%"
14. Base Excel denominada "FORMULARIOS AMPLIACION PLANTA 2024 - con prima 127 - 8.8%"
15. Base Excel denominada "FORMULARIOS AMPLIACION PLANTA 2025 - con prima 127 - 5.1%"
16. Base Excel denominada "FORMULARIOS AMPLIACION PLANTA 2026 - con prima 127 - 3%"
17. Base Excel denominada "HOJA DE TRABAJO 2023-2026"
18. Certificado de recursos presupuestales para financiar los 1.152 cargos.
19. Comunicación número 20224320345691 del 25 de abril de 2022, por medio del cual el DNP emitió inicialmente el concepto favorable para la ampliación de la planta permanente del SENA en 1.152 cargos.
20. Concepto del DAFP sobre Prima de Localización No. 20226000434751 del 29.11.2022.
21. Concepto del DAFP sobre Prima de Localización No. 20236000006471 del 30.01.2023.
22. Comunicación 01-2-2023-000468 del 17 de mayo de 2023, mediante la cual el SENA remite los documentos actualizados al DAPRE, con el nuevo PND y el incremento salarial del 14,62%.
23. Comunicación 20234300382411 del 14 de junio de 2023, mediante la cual el DNP emitió concepto favorable para la ampliación de la planta permanente del SENA en 1.152 cargos a partir del 1 octubre de 2023.
24. Comunicación número 01-2-2023-000526 y radicado SITPRES 1-2023-050405, por la cual el SENA envió al Ministerio de Hacienda el concepto favorable del DNP.
25. Comunicación OFI23-00105175 del 02 de junio de 2023 expedida por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y dirigida al Ministerio de Hacienda.
26. Correo electrónico del 13 de Junio de 2023, mediante el cual el DAFP solicita que el Ministerio del Trabajo sea quien presente ante esa entidad el proyecto de decreto y los documentos soportes

Señora Ministra, le agradecemos anticipadamente su intervención y apoyo a este proyecto de decreto; quedamos atentos a cualquier información adicional en el correo electrónico: dcardenasz@sena.edu.co.

Atentamente,

JORGE EDUARDO LONDOÑO ULLOA
Firmado digitalmente por
JORGE EDUARDO LONDOÑO ULLOA
Fecha: 2023.06.16 16:14:16 -05'00'

Jorge Eduardo Londoño Ulloa
Director General

Anexos: Documentos enunciados.

Copias:

- Dr. Edwin Palma Egea, Viceministro de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo epalma@mintrabajo.gov.co
Dr. Carlos Andrés Quiñonez Ruiz, Asesor Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo cquinonezr@mintrabajo.gov.co
Dra. Liliana María Rodríguez Casas, Subdirectora de Promoción y Protección Social del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, atencioncliente@minhacienda.gov.co
Dra. Johana López Silva, Asesor Grupo de Protección Social del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Johana.Lopez@minhacienda.gov.co
Dr. Gary Fernando García Montaña, Profesional de la Dirección de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública, gfgarcia@funcionpublica.gov.co
Dra. Ximena Pantoja Burbano ximenapantoia@presidencia.gov.co, Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

VoBo: Delka Patricia Ortiz Cortázar - Secretaria General (E)

Revisó: Hernando Alberto Guerrero Guio - Profesional Secretaría General

Revisó: Claudia Milena Barajas Cifuentes - Coordinadora Grupo de Relaciones Laborales del SENA

Proyectó: Diana P. Cárdenas Z. - Contratista Grupo de Relaciones Laborales del SENA

Dirección General/Secretaría General
Calle 57 No. 8-69, Ciudad Bogotá, D.C. - PBX 57 601 5461500



Función Pública

Decreto 553 de 2017

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente Informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

DECRETO 553 DE 2017

(Marzo 30)

Por el cual se crea una planta de empleos temporales en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las que le confiere el numeral 14 del artículo 189 de la Constitución Política y el artículo 21 de la Ley 909 de 2004

CONSIDERANDO:

Que con base en las facultades del artículo 10 de la Ley 119 de 1994, el Consejo Directivo Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA decidió someter a aprobación del Gobierno Nacional la modificación de la planta de personal, según consta en el Acta No. 1505 del 1 de octubre de 2014.

Que el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, presentó al Departamento Administrativo de la Función Pública, el correspondiente estudio técnico de que trata el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, y los artículos 2.2.1.1.1 a 2.2.1.1.4. Del Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.", para efectos de crear la planta temporal de personal, el cual emitió concepto técnico favorable.

Que el Director de Inversiones y Finanzas Públicas del Departamento Nacional de Planeación mediante comunicado N 20174320080871 de miércoles 8 de febrero 2017 emitió concepto favorable a solicitud de viabilidad presupuestal para la creación de planta temporal, en el marco del proyecto de inversión "CAPACITACIÓN A TRABAJADORES Y DESEMPLEADOS PARA SU DESEMPEÑO EN ACTIVIDADES PRODUCTIVAS, Y ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA EMPRESARIAL, PARA EL DESARROLLO SOCIAL, ECONÓMICO Y TECNOLÓGICO, A TRAVÉS DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN DEL SENA a nivel nacional"

DECRETA:

ARTÍCULO 1- Créanse en la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, los siguientes empleos de carácter temporal, dentro

del período comprendido entre el 17 de julio de 2017 y el 31 de diciembre de 2017.

No. de cargos	Denominación	Código	Grado
565	Instructor	3010	1-20
10	Profesional	2020	20
23	Profesional	2020	19
24	Profesional	2020	18
23	Profesional	2020	17
155	Profesional	2020	15

ARTÍCULO 2-. El Director General del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, distribuirá los cargos de la planta temporal a que se refiere el presente decreto, mediante acto administrativo y ubicará el personal teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio, los planes y programas de la entidad.

ARTÍCULO 3-. Los empleos de carácter temporal, creados en el presente decreto, deberán dirigirse al cumplimiento de las funciones que dieron lugar a la creación de los mismos, de conformidad con lo señalado en artículo 21 de la Ley 909 de 2004, y los artículos 2.2.1.1.1 a 2.2.1.1.4. Del Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."

ARTÍCULO 4-. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación, tiene efectos fiscales a partir del 17 de julio de 2017 y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D.C., a los 30 días del mes de marzo del año 2017.

MAURICIO CÁRDENAS SANTAMARÍA

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

CLARA LÓPEZ OBREGÓN

LA MINISTRA DE TRABAJO

LILIANA CABALLERO DURÁN

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

NOTA: Publicado en el Diario Oficial No.50.191 de 30 de marzo de 2017.



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA

RESUMEN JUSTIFICACIÓN PARA LA VIABILIDAD DE LA
AMPLIACIÓN DE LA PLANTA PERMANENTE DE PERSONAL DEL
SENA

2023

DE-F-025 V.04



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. ACERCA DEL SENA	7
1.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL SENA:	7
1.3. OBJETO SOCIAL DEL SENA:.....	7
2. MARCO LEGAL DEL SENA	10
2.1. ESTRUCTURA INTERNA DEL SENA:	10
2.1.1. Ley 119 de 1994:.....	10
2.1.1.1. Dirección y administración a nivel Nacional:.....	10
2.1.1.2. Dirección y administración Regional:.....	10
2.1.1.3. Centros de Formación Profesional Integral:	11
2.1.2. Decreto 249 de 2004 (Modificado parcialmente por el Decreto 2520 de 2013):	11
2.2. PLANTA DE PERSONAL DEL SENA	11
2.2.1. Planta de Personal Permanente:.....	11
2.2.2. Planta de Empleos Temporales:	12
3. JUSTIFICACIÓN ACTUALIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL DEL SENA.....	12
3.1. GENERALIDADES.....	15
3.1.1. Justificación creación 351 nuevos cargos Administrativos en la planta de personal del SENA	15
3.1.2. Subdirector de Centro Grado 02:	16
3.1.3. Escenario adoptado por el SENA para la ampliación de la planta de personal.....	16
4. ANÁLISIS PRESUPUESTAL DE LA CREACIÓN DE 1.152 CARGOS EN LA PLANTA DE PERSONAL DEL SENA	19
4.1. Costo Cero:.....	19
4.1.1. Costo Cero 2018 – 2022.....	19
4.1.2. Costo cero 2023.....	19
4.1.3. Costo cero 2024.....	22
4.1.4. Descripción Numerales “Costo Cero 2024”	22
4.1.5. Costo cero 2025 - 2026.....	23
4.1.6. Proyectos de Inversión que financiarán la ampliación de planta	23
4.2. Planta de personal del SENA ampliada.....	24
4.3. Costos de la planta de personal ampliada del SENA.....	25
4.4. Costos por tipo de Cargo vigencia 2023 (Octubre - Diciembre)	25
4.5. Costos por Proyecto vigencia 2023 (Octubre - Diciembre).....	26
4.6. Variación de Recursos en la vigencia 2023.....	26
4.7. Costos por Proyecto nuevos cargos (1.152) vigencia 2023 - 2026	26



4.8	Variación cifras 2023 – 2026: Circular Externa No. 010 de 2023 MHCP	27
4.9	Proyección costo total planta de personal permanente por proyecto (11.057) vigencia 2023 – 2026	27
4.10	Financiación Cesantías Proyecto Ampliación de Planta	28
4.11	Gastos de Operación.....	29
5	ACTUACIONES ADELANTADAS POR EL SENA PARA LA AMPLIACION DE SU PLANTA DE PERSONAL:.....	30
5.1.	Actividades Ejecutadas	32
5.2.	Reuniones de Socialización.....	32
5.3.	Actividades adelantadas al finalizar la Vigencia 2021.....	33
5.4.	Actividades adelantadas durante la Vigencia 2022	34
5.5.	Actividades adelantadas durante la Vigencia 2023	42
6.	ANÁLISIS DE VIABILIDADES PRESUPUESTALES	46
6.1.	Trámite Concepto de viabilidad presupuestal del Departamento Nacional de Planeación -DNP	46
6.2.	Trámite Concepto de viabilidad presupuestal del Ministerio de Hacienda y Crédito Público	50
7.	EVALUACION PRESUPUESTAL AMPLIACIÓN DE PLANTA	56
	Tabla. Costo planta temporal de 1 de enero a 31 de diciembre de 2023	58
8.	PLANTA DE EMPLEOS TEMPORALES DEL SENA	58
8.1.	GENERALIDADES.....	58
8.2.	MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES DE LA PLANTA TEMPORAL DEL SENA.....	61
8.3.	JUSTIFICACION PROGRAMA AGROSENA	61
8.4.	JUSTIFICACION PROGRAMA BILINGÜISMO.....	76
8.5.	JUSTIFICACION PROGRAMA SENNOVA	90
9.	Justificación del trámite simultáneo del proyecto de decreto para la ampliación de los cargos permanentes de la planta de personal del SENA, y la expedición del Decreto 1545 del 4 de agosto de 2022, por el cual se prorrogó la planta temporal hasta el 30 de septiembre de 2023.	110
10.	ACLARACIONES AL ESTUDIO TECNICO PARA LA AMPLIACION DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL SENA CON 1.152 CARGOS, DERIVADAS DE LA REUNION CONJUNTA DNP, MINISTERIO DE HACIENDA Y SENA, REALIZADA EL 2 DE MARZO DE 2023.....	114
10.1.	Costo de la ampliación de la planta de personal del SENA:	114
10.2.	Creación del nuevo cargo de Subdirector de Centro Grado 02:	114
10.3.	Facultad del Director General del SENA para distribuir los cargos (artículo 2 del proyecto de decreto) y conservación del costo 0.....	115



INTRODUCCIÓN

El SENA cuenta actualmente con una planta de personal aprobada por el Gobierno Nacional mediante los Decretos 250 de 2004, 2989 de 2008, 4591 de 2011, 595 de 2016, 552 de 2017 y 553 de 2017, para atender la alta carga funcional y operacional en la totalidad del territorio nacional, conformada por 9.225 cargos permanentes de empleados públicos; 680 cargos permanentes de trabajadores oficiales, 800 cargos temporales de empleados públicos, para un total de 10.705 cargos.

Por su parte, la planta temporal del SENA fue creada por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 553 del 30 de marzo de 2017 y está conformada por 800 empleos temporales (235 del nivel profesional y 565 del nivel instructor), que se financian en su totalidad con presupuesto de inversión y están asignados a los Centros de Formación para la atención de los programas: Sennova, Bilingüismo y la estrategia AgroSENA.

De acuerdo con la anterior información, la actual planta de personal del SENA cuenta con 10.705 empleos (800 empleos temporales y 9.905 empleos permanentes); referente a los empleos permanentes 151 obedecen al nivel Directivo, 42 al nivel asesor, 1.882 al nivel profesional, 5.814 a instructores, 793 a nivel técnico, 543 a nivel asistencial y 680 a trabajadores oficiales.

En la distribución de empleos por nivel jerárquico se identifica que un alto porcentaje de los empleos apoya el cumplimiento de los procesos misionales de la entidad; por esta razón, el 59,6% corresponde al nivel instructor, los cuales desempeñan sus labores en los centros de formación, el nivel directivo que responde a la estructura vigente representa el 1,4%, el nivel asesor obedece el 0,4% de los empleos, el nivel profesional cuenta con el 19,8% de los empleos, el nivel técnico corresponde al 7,4% de la planta y el nivel asistencial con el 5,1%. Por su parte, los 680 trabajadores oficiales representan el 6,4% de la planta total.

Por otro lado, el Decreto 1800 del 7 de octubre de 2019 *“Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo”*, dispuso que las entidades públicas deben revisar periódicamente los procesos, las funciones y metas, los cargos, el modelo de operación y los objetos de los contratos de prestación de servicios, entre otros aspectos, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal.

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

Dentro del referido estudio técnico, se realizó el levantamiento de las cargas de trabajo elaborado por la ESAP, arrojando la necesidad de crear 3.804 cargos para la atención de los programas y procesos objeto de estudio, sin embargo considerando las posibilidades presupuestales del SENA y la situación fiscal del país en esta coyuntura, el SENA hizo una revisión en cumplimiento de los parágrafos 1 y 2 del art. 2.2.1.4.1 del Decreto 1800 de 2019 (que adicionó el Decreto 1083 de 2015), es así como el Comité de Dirección del SENA en sus reuniones del 30 de agosto de 2021 y el 13 de septiembre del mismo año, encontró procedente gestionar la ampliación de la planta de personal permanente del SENA con 1.152 nuevos cargos que entrarán en vigencia a partir del 1º de octubre de 2023.



De igual forma el Consejo Directivo Nacional, en sesión ordinaria virtual No. 1588 del 20 de septiembre de 2021, revisó la propuesta de ampliación de la planta global del SENA en cumplimiento del Decreto 1800 de 2019 y autorizó a la administración de la entidad continuar con los trámites correspondientes.

Así mismo, el 29 de septiembre de 2022 el Consejo Directivo Nacional del SENA en su sesión No.1597, en cabeza de la doctora Gloria Inés Ramírez Ríos, Ministra del Trabajo, ratificó la necesidad e importancia de la creación de los 1.152 cargos.

El objetivo de esta sustentación técnica es justificar la necesidad de ampliar la planta permanente del SENA, teniendo como principal argumento que la planta temporal está definida hasta el 30 de septiembre de 2023, mediante el Decreto 1545 del 4 de agosto de 2022.

En este contexto el proyecto de ampliación de planta de personal del SENA, busca la articulación con los cinco pilares que contiene la Ley 2294 del 19 de Mayo de 2023 "*Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "COLOMBIA, POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA"*", armonizando las transformaciones que deben impulsar el desarrollo del país. Estas transformaciones abarcan desde el fortalecimiento de la economía hasta el aumento de la inversión en salud y educación. El objetivo del plan es convertir a Colombia en una economía moderna, diversificada y competitiva que pueda ofrecer una mejor calidad de vida a sus habitantes, propuestas que se enlazan con el presente proyecto, dignificando las condiciones laborales de los colombianos.

Dentro de estos componentes del Plan Nacional de Desarrollo se destacan las siguientes transformaciones:

1. Ordenamiento del territorio alrededor del agua
2. Seguridad humana y justicia social
3. Derecho humano a la alimentación
4. Transformación productiva, internacionalización y acción climática
5. Convergencia regional. Estas cinco transformaciones se encuentran articuladas entre sí para lograr un desarrollo enfocado en la inclusión social y el bienestar de la población.

Además, el plan de desarrollo busca impulsar el crecimiento económico mediante el fomento de la inversión privada, el desarrollo de una política fiscal sostenible y el fortalecimiento de la institucionalidad del Estado. Con tres (3) transversales como lo son:

1. La paz total e integral
2. estabilidad macroeconómica
3. actores diferenciales para el cambio.

En consecuencia, la formación para el trabajo debe dirigirse a la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos que permitan a los colombianos tener éxito en el mercado laboral. Esto incluye la formación en habilidades blandas tales como comunicación, liderazgo y trabajo en equipo, así como en habilidades técnicas como programación, análisis de datos y gestión de proyectos. También debe incluir la formación en el manejo de herramientas tecnológicas, como el uso de la informática y las redes sociales, para mejorar la productividad y la competitividad del país.

Además, la formación para el trabajo debe fomentar la adquisición de conocimientos en sectores clave para el desarrollo económico del país, como la energía limpia, la agricultura sostenible y la industria manufacturera. Esto permitirá a los colombianos estar mejor preparados para aprovechar las oportunidades que se derivan de las cinco transformaciones



del Plan Nacional de Desarrollo.

En este orden de ideas, para que los colombianos puedan tener éxito en el mercado laboral y contribuir al desarrollo económico del país, la formación para el trabajo debe dirigirse a la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos, tanto blandos como técnicos, así como al fomento de la formación en sectores clave para el desarrollo. Esto permitirá que los colombianos sean parte activa de la transformación del país y contribuyan a lograr el objetivo del Plan Nacional de Desarrollo de convertir a Colombia en una economía moderna, diversificada y competitiva que pueda ofrecer una mejor calidad de vida a sus habitantes.

Consecuentemente, el SENA apoya el fortalecimiento de la enseñanza de idiomas, a través de varias iniciativas, entre las cuales se destaca, la ampliación del número de docentes con nivel de inglés alto, así como la formación de dichos docentes en competencias para la enseñanza del idioma, al fortalecimiento de la pertinencia educativa, la cual busca dar respuesta a las necesidades y expectativas de los estudiantes en el entorno y contexto actual y se propende por el desarrollo integral de los servidores públicos con el fin de elevar el nivel de profesionalización del Estado, mediante la cual se reconoce el bilingüismo de los funcionarios públicos como un elemento clave de su cualificación.

También el SENA apoya el diseño y funcionamiento de una red de conocimiento nacional que configure un nuevo entorno basado en la gestión del conocimiento, innovación y gestión de I + D + i, promoviendo un contexto de aprendizaje.

Por lo expuesto, el SENA juega un papel importante en el desarrollo de los componentes del Plan Nacional de Desarrollo "COLOMBIA, POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA", 2022-2026, especialmente en la formación para el empleo de las personas de la ciudad y el campo, la innovación y el cambio tecnológico, el desarrollo y la productividad como política de desarrollo social, el fortalecimiento de la enseñanza de idiomas y en la gestión del conocimiento, innovación y gestión de I + D + i.

Por la importancia que tienen para el SENA los tres (3) programas (Sennova, Agrosena y Bilingüismo), éstos fueron incluidos dentro del estudio técnico adelantado por el SENA a través de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, para la ampliación de cargos de la planta permanente de la entidad que ordena el Decreto 1800 de 2019, por lo cual, para darle continuidad a esos programas institucionales y cumplir con la regla fiscal del costo cero, la intención es que la planta temporal se mantenga hasta el día en que entren en vigencia los nuevos cargos permanentes que se creen en virtud del Decreto 1800 de 2019.

En este sentido, teniendo en cuenta que el 4 de agosto de 2022, mediante Decreto 1545 el Gobierno Nacional prorrogó hasta el 30 de septiembre de 2023 *"la vigencia de la planta de empleos temporales del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA creada mediante el Decreto 553 de 2017"*, y que por tanto se tiene previsto que los 1.152 cargos nuevos de la planta permanente entren en vigencia desde el 1º de octubre de 2023; a partir de esta fecha la planta de personal del SENA se incrementaría en 352 cargos, quedando conformada por 11.057 cargos.

Con estas acciones el SENA dará cumplimiento al Decreto 1800 de 2019 que establece el deber de las entidades públicas de revisar de manera periódica su operación, para determinar si necesita ampliar o no su planta de personal permanente. En este caso, la ampliación de los cargos atenderá los programas misionales y los procesos administrativos que fueron identificados por la entidad con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en la medida de las posibilidades presupuestales actuales, que le permiten al SENA financiar la creación de 1.152 cargos nuevos en la planta permanente.



1. ACERCA DEL SENA

1.1. NOMBRE DE LA ENTIDAD: SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA.

1.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL SENA:

Desde su creación mediante el Decreto 118 de 1957, el SENA ha sido un organismo descentralizado, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, clasificado como “Establecimiento Público del Orden Nacional”, adscrito al hoy Ministerio del Trabajo.

El Decreto 164 de 1957 dispuso al respecto en su artículo 1º lo siguiente:

Artículo 1º. “El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) es un organismo descentralizado, con personería jurídica y patrimonio propio.”

Posteriormente, el artículo 1º del Decreto 3123 de 1968 precisó la naturaleza jurídica del SENA, así:

Artículo 1o. “El Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), creado por el Decreto 118 de 1957, es un establecimiento público con personería jurídica, patrimonio independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo, encargado de cumplir la política social del Gobierno en el ámbito de la promoción y de la formación profesional de los recursos humanos del país.” (Resaltado propio)

El Decreto 3123 de 1968 fue derogado por el Decreto 2149 del 30 de diciembre de 1992, que mantuvo la naturaleza jurídica de la entidad y su adscripción al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, hoy Ministerio del Trabajo.

Este Decreto 2149 de 1992 fue derogado por la Ley 119 del 9 de febrero de 1994, que es la norma vigente que determina actualmente la denominación y naturaleza jurídica de la entidad.

El artículo 1º de la Ley 119 de 1994, dispone al respecto:

Artículo 1o. “NATURALEZA. 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 de Trabajo y Seguridad Social”, hoy Ministerio del Trabajo. (Resaltado propio)

1.3. OBJETO SOCIAL DEL SENA:

La Constitución Política de Colombia señala en su artículo 115 que “(...), los establecimientos públicos y las empresas industriales o comerciales del Estado, forman parte de la Rama Ejecutiva”, y agrega en su artículo 150 – numeral 7 que corresponde al Congreso mediante ley “determinar la estructura de la administración nacional y crear, suprimir o fusionar (...) establecimientos públicos y otras entidades del orden nacional, señalando sus objetivos y estructura orgánica.”

Por su parte, la Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”, define el objeto social de los establecimientos públicos, como el SENA, indicando:



“Artículo 70. Establecimientos públicos. Los establecimientos públicos son organismos encargados principalmente de atender funciones administrativas y de prestar servicios públicos conforme a las reglas del Derecho Público, que reúnen las siguientes características:

1.1.1. Personería jurídica;

1.1.2. Autonomía administrativa y financiera;

1.1.3. Patrimonio independiente, constituido con bienes o fondos públicos comunes, el producto de impuestos, rentas contractuales, ingresos propios, tasas o contribuciones de destinación especial, en los casos autorizados por la Constitución y en las disposiciones legales pertinentes.”

“Artículo 71. Autonomía administrativa y financiera. La autonomía administrativa y financiera de los establecimientos públicos se ejercerá conforme a los actos que los rigen y en el cumplimiento de sus funciones, se ceñirán a la ley o norma que los creó o autorizó y a sus estatutos internos; y no podrán desarrollar actividades o ejecutar actos distintos de los allí previstos ni destinar cualquier parte de sus bienes o recursos para fines diferentes de los contemplados en ellos.” (Resaltado propio)

Como se observa, la naturaleza jurídica del SENA enmarca su accionar y la dinámica organizacional de la entidad; dicho marco constitucional y legal implica tener un régimen jurídico propio, autonomía administrativa y la facultad de cumplir sus funciones conforme a la ley o norma que lo crea y a sus estatutos internos.

En el caso del SENA, la misión y los objetivos que debe cumplir esta entidad están señaladas en la Ley 119 de 1994, de la siguiente manera:

“Artículo 2º. Misión. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

Artículo 3o. Objetivos. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, tendrá los siguientes objetivos:

✓ *Dar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes, sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva.*

✓ *Fortalecer los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural, para su vinculación o promoción en actividades productivas de interés social y económico.*

✓ *Apropiar métodos, medios y estrategias dirigidos a la maximización de la*



cobertura y localidad de la formación profesional integral.

- ✓ *Participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, ocupacional y social, que contribuyan a la actualización y mejoramiento de la formación profesional integral.*
- ✓ *Propiciar las relaciones internacionales tendientes a la conformación y operación de un sistema regional de formación profesional integral dentro de las iniciativas de integración de los países de América Latina y El Caribe.*
- ✓ *Actualizar, en forma permanente, los procesos y la infraestructura pedagógica, tecnológica y administrativa para responder con eficiencia y calidad a los cambios y exigencias de la demanda de formación profesional integral.”*

Por su parte, el legislador le asignó al SENA en el artículo 4º de la misma Ley 119 de 1994, las siguientes funciones:

“ARTÍCULO 4o. Funciones. Son funciones del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, las siguientes:

- ✓ *Impulsar la promoción social del trabajador, a través de su formación profesional integral, para hacer de él un ciudadano útil y responsable, poseedor de valores morales éticos, culturales y ecológicos.*
- ✓ *Velar por el mantenimiento de los mecanismos que aseguren el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, relacionadas con el contrato de aprendizaje.*
- ✓ *Organizar, desarrollar, administrar y ejecutar programas de formación profesional integral, en coordinación y en función de las necesidades sociales y del sector productivo.*
- ✓ *Velar porque en los contenidos de los programas de formación profesional se mantenga la unidad técnica.*
- ✓ *Crear y administrar un sistema de información sobre oferta y demanda laboral.*
- ✓ *Adelantar programas de formación tecnológica y técnica profesional, en los términos previstos en las disposiciones legales respectivas.*
- ✓ *Diseñar, promover y ejecutar programas de formación profesional integral para sectores desprotegidos de la población.*
- ✓ *Dar capacitación en aspectos socio empresariales a los productores y comunidades del sector informal urbano y rural.*
- ✓ *Organizar programas de formación profesional integral para personas desempleadas y subempleadas y programas de readaptación profesional para personas discapacitadas.*
- ✓ *Expedir títulos y certificados de los programas y cursos que imparta o valide, dentro de los campos propios de la formación profesional integral, en los niveles que las disposiciones legales le autoricen.*
- ✓ *Desarrollar investigaciones que se relacionen con la organización del trabajo y el avance tecnológico del país, en función de los programas de formación profesional.*
- ✓ *Asesorar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la realización de investigaciones sobre recursos humanos y en la elaboración y permanente actualización de la clasificación nacional de ocupaciones, que sirva de insumo a la planeación y elaboración de planes y programas de formación profesional integral.*
- ✓ *Asesorar al Ministerio de Educación Nacional en el diseño de los programas de educación media técnica, para articularlos con la formación profesional integral.*
- ✓ *Prestar servicios tecnológicos en función de la formación profesional integral, cuyos costos serán cubiertos plenamente por los beneficiarios, siempre y cuando no se afecte la prestación de los programas de formación profesional”. (Resaltado propio)*

Lo anterior es consecuente con el artículo 54 de la Constitución Política, que establece:



“ARTICULO 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.
(Resaltado propio)

2. MARCO LEGAL DEL SENA

2.1. ESTRUCTURA INTERNA DEL SENA:

La estructura interna del SENA que se encuentra vigente está regulada por las siguientes normas:

2.1.1. Ley 119 de 1994:

El artículo 50 de la Ley 489 de 1998 establece que: *“La ley que disponga la creación de un organismo o entidad administrativa deberá determinar sus objetivos y estructura orgánica, así mismo determinará el soporte presupuestal de conformidad con los lineamientos fiscales del Ministerio de Hacienda y Crédito Público. // La estructura orgánica de un organismo o entidad administrativa comprende la determinación de los siguientes aspectos: // 1. La denominación. // 2. La naturaleza jurídica y el consiguiente régimen jurídico. // 3. La sede. // 4. La integración de su patrimonio. // 5. El señalamiento de los órganos superiores de dirección y administración y la forma de integración y de designación de sus titulares, y // 6. El Ministerio o el Departamento Administrativo al cual estarán adscritos o vinculados”.*

De acuerdo con esta norma, la Ley 119 del 9 de febrero de 1994 *“Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones”*, señala los órganos superiores de dirección y administración del SENA a nivel nacional, de las Regionales y los Centros de Formación, así:

2.1.1.1. Dirección y administración a nivel Nacional:

La Ley 119 de 1994 dispone al respecto:

“Artículo 6o. Dirección y Administración. La dirección y administración del SENA estarán a cargo del Consejo Directivo Nacional y del Director General”.

El artículo 10 de la Ley 119 de 1994 señala las funciones del Consejo Directivo Nacional, en tanto que su artículo 13 contiene las funciones del Director General.

2.1.1.2. Dirección y administración Regional:

A nivel Regional la Ley 119 de 1994 establece en su artículo 16 que *“La dirección y administración de las regionales de la entidad estará a cargo de un Consejo Regional y un Director Regional”.*

Sobre el Consejo Regional, el artículo 17 de la Ley 119 de 1994 indica que *“estarán integrados por representantes de las mismas entidades y organizaciones que conforman el Consejo Directivo Nacional, establecidos en la región, en igual proporción, designación y período”.*

El artículo 19 de esta Ley señala las funciones de estos Consejos Regionales y su artículo 20 las de los Directores Regionales.



2.1.1.3. Centros de Formación Profesional Integral:

El artículo 22 de la Ley 119 de 1994 establece que cada Centro de Formación del SENA “contará con la asesoría de” un Comité Técnico de Centro, conformado por “un representante del Gobierno Nacional, Departamental o Municipal, ... empresarios, trabajadores, universidades, investigadores y especialistas en el subsector”, dejando en manos del Consejo Directivo Nacional del SENA la reglamentación sobre su conformación y funcionamiento; las funciones generales de estos Comités asesores de los Centros de Formación están señaladas en el artículo 24 de la misma Ley.

El artículo 23 de la Ley 119 de 1994 establece que la administración de los Centros está a cargo del Jefe de Centro, el cual pasó a denominarse a partir de 2004 como Subdirector de Centro.

2.1.2. Decreto 249 de 2004 (Modificado parcialmente por el Decreto 2520 de 2013):

Las dependencias que conforman la estructura formal de la entidad en la Dirección General, las Regionales y los Centros de Formación Profesional, y las funciones que realizan cada una de ellas, así como los órganos de asesoría y coordinación institucional, están establecidos actualmente en el Decreto 249 del 28 de enero de 2004 “Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA”.

2.2. PLANTA DE PERSONAL DEL SENA

La planta de personal del SENA está compuesta por empleos permanentes y empleos temporales.

2.2.1. Planta de Personal Permanente:

Está definida por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 250 del 28 de enero de 2004, que ha sido modificado por las siguientes normas:

- 2.2.1.1. Decreto 2989 de 2008
- 2.2.1.2. Decreto 4591 de 2011
- 2.2.1.3. Decreto 595 de 2016
- 2.2.1.4. Decreto 552 de 2017

Esta planta permanente está compuesta por 9.905 empleos, distribuidos así:

Nivel	No. Cargos
Directivo	151
Asesor	42
Profesional	1.882
Instructor	5.814
Técnico	793
Asistencial	543
Trabajador Oficial	680
Total planta permanente	9.905



2.2.2. Planta de Empleos Temporales:

Fue creada mediante el Decreto 553 de 2017 y está conformada por 800 empleos, de los siguientes niveles ocupacionales:

Nivel	No. Cargos
Profesional	235
Instructor	565
Total planta temporal	800

En total, la Planta de Personal del SENA está conformada actualmente por 10.705 empleos, así:

Planta Permanente		Planta Temporal		TOTAL
Cargos Empleados Públicos	Cargos Trabajador Oficial	Cargos Empleados Públicos		
9.225	680	800		10.705

El mayor peso porcentual en la distribución de la planta por niveles corresponde a los Instructores, seguido por los niveles Profesional y Técnico, siendo los cargos del nivel Directivo y Asesor los de menor número en la planta de personal del SENA.

3. JUSTIFICACIÓN ACTUALIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL DEL SENA

El Decreto 1800 del 7 de octubre de 2019 "Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo", dispuso que las entidades públicas deben revisar periódicamente los procesos, las funciones y metas, los cargos, el modelo de operación y los objetos de los contratos de prestación de servicios, entre otros aspectos, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal. Este Decreto dispone:

"ARTÍCULO 2.2.1.4.1. Actualización de plantas de empleo. Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:

- 1. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.*
- 2. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/o servicios y cobertura institucional.*
- 3. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.*
- 4. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.*
- 5. Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.*
- 6. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.*

PARÁGRAFO 1. Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio"



Mediante las comunicaciones No. 20194000375081 del 2 de diciembre de 2019 y No. 20204000400661 del 14 de agosto de 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP informó a esta entidad que fuimos una de las instituciones priorizadas para la ampliación de la planta de personal por la *“Mesa por el empleo público, la actualización / ampliación de las plantas de empleo, la reducción de los contratos de prestación de servicios y garantizar el trabajo digno y decente”*.

Por lo anterior, el SENA adelantó reuniones con el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP para analizar lo procedente y definir, entre otros temas, los programas y procesos que se revisarían en esta primera etapa, quedando definidos los siguientes:

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

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

Es así como, a partir del análisis de la gestión y los resultados de estas regionales y centros de formación del SENA en los últimos cuatro (4) años, se ha considerado la necesidad de adelantar el fortalecimiento de capacidades para incrementar la eficiencia y eficacia de la oferta institucional hacia los grupos de valor a nivel territorial, enfocado en el talento humano como eje fundamental para desarrollar procesos de transformación pública. Esta propuesta, parte entonces de los lineamientos normativos que sustentan una reforma de la planta de personal, según lo contempla los Artículos 2.2.12.1 al 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 1 del Decreto 1800 de 2019, que enmarcan las justificaciones para adelantar una reforma de la planta de personal, las cuales en este caso se centran en el mejoramiento de procesos, bienes y servicios, redistribución de funciones y levantamiento de cargas de trabajo, con el fin de suplir las necesidades del servicio para la mejora de la eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

Dentro de este análisis se realizó el levantamiento de las cargas laborales identificando que existe una necesidad de suplir faltantes de personal para el adecuado desarrollo de los procesos misionales de la entidad, para lo cual se analizó el modelo de operación, procesos y procedimientos, perfiles y roles de los empleos, prestación del servicio de la entidad, proponiendo mejoras en el proceso, de acuerdo con las funciones dadas por la Ley y las capacidades actuales del SENA.

El levantamiento de las cargas de trabajo elaborado por la ESAP arrojó la necesidad de crear 3.804 cargos para la atención de los programas y procesos objeto de estudio, pero teniendo



en cuenta las posibilidades presupuestales del SENA y la situación fiscal del país en esta coyuntura, el SENA hizo una revisión del tema en cumplimiento de los parágrafos 1 y 2 del art. 2.2.1.4.1 del Decreto 1800 de 2019 (que adicionó el Decreto 1083 de 2015), es así como el Comité de Dirección del SENA en sus reuniones del 30 de agosto de 2021 y el 13 de septiembre del mismo año, encontró procedente gestionar la ampliación de la planta de personal permanente del SENA.

De igual forma el Consejo Directivo Nacional, en sesión ordinaria virtual No. 1588 del 20 de septiembre de 2021, revisó la propuesta de ampliación de la planta global del SENA en cumplimiento del Decreto 1800 de 2019 y autorizó a la administración de la entidad continuar con los trámites correspondientes.

Así mismo, el 29 de septiembre de 2022 el Consejo Directivo Nacional del SENA en su sesión No.1597, en cabeza de la doctora Gloria Inés Ramírez Ríos, Ministra del Trabajo, ratificó la necesidad e importancia de la creación de los 1.152 cargos.

Los 1.152 nuevos cargos que entrarán en vigor a partir del 1º de octubre de 2023, se relacionan a continuación:

Tabla 4. Tabla de cargos permanentes

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

Fuente: Elaboración propia (2023)

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

1. Para los programas AGROSENA, SENNOVA y BILINGÜISMO se destinarían 800 cargos nuevos permanentes, así: 565 cargos de Instructor Grado 01 a 20 (el grado lo define la evaluación del Sistema Salarial de Evaluación por Méritos – SSEMI que se le hace a cada persona que se posea en el cargo), 33 cargos de Profesional Grado 10, 47 cargos de Profesional Grado 09 y 155 cargos de Profesional Grado 08.
2. Para los “Procesos administrativos” que apoyan en las Regionales los Grupos de Apoyo Administrativo Mixto y los Grupos de Talento Humano se destinarán 351 cargos nuevos permanentes, así: 122 cargos de Profesional 06, 106 cargos de Profesional Grado 04, 77 cargos de Profesional 01 y 46 cargos de Técnico 01.
3. El nuevo cargo de Subdirector de Centro Grado 02 (1) dirigirá un Centro de Formación Profesional que se creará en el SENA, teniendo en cuenta las necesidades institucionales ya identificadas, que se deben suplir en el corto plazo, para atender de manera pertinente, adecuada y eficiente la región, que cumple todos los criterios y requisitos logísticos, de cobertura, infraestructura,



cupos de formación, necesidades y condiciones de la región y las proyecciones exigidas por la Ley 119 de 1994 (art. 10 – numeral 9b), el Decreto 249 de 2004 (art. 3 – numeral 10, y arts. 25 y 31) y el Acuerdo 12 de 2006. Con base en las competencias asignadas al SENA en estas normas, la entidad adelantará todo el procedimiento y expedirá el acto administrativo necesario para la creación del Centro de Formación.

3.1. GENERALIDADES

3.1.1. Justificación creación 351 nuevos cargos Administrativos en la planta de personal del SENA

La misión principal de esta Entidad consiste en *“cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país”* (artículo 2º Ley 119 de 1994).

Para el cumplimiento de su misión, de sus funciones y de sus planes, programas y proyectos, el SENA tiene presencia en todo el país a través de 33 Regionales (1 en cada Departamento y 1 en el Distrito Capital), 117 Centros de Formación con sedes y subsedes, y una Dirección General.

Así las cosas, al fortalecer los equipos de trabajo con enfoque administrativo, estaremos equilibrando las cargas de trabajo que nos permitirán dar cumplimiento oportuno a las metas y lineamientos del Gobierno Nacional en pro de un desarrollo social, empezando por el cuidado y bienestar de los servidores que están atendiendo de manera directa nuestra sociedad y a su vez atendiendo lo establecido en el artículo 2.2.10.7. del Decreto 1083 de 2015, referente a mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral.

Es de precisar que a partir del análisis de la gestión y los resultados de estas regionales y centros de formación del SENA en los últimos cuatro (4) años, se ha considerado la necesidad de adelantar el fortalecimiento de capacidades para incrementar la eficiencia y eficacia de la oferta institucional hacia los grupos de valor a nivel territorial, enfocado en el talento humano como eje fundamental para desarrollar procesos de transformación pública.

En consecuencia, la necesidad de incrementar los cargos que realizan funciones administrativas de apoyo misional en los centros de formación obedece al hecho de que en los Decretos 552 y 553 de 2017 en los que el SENA ha incrementado su planta de personal, solamente se tuvieron en cuenta los procesos misionales, y no los de apoyo misional, por lo cual, existe actualmente un alto incremento en la cobertura de los procesos administrativos de apoyo misional que se vienen atendiendo con la misma planta de personal de hace 18 años, generándose una alta desproporción y una alta carga de trabajo en estos equipos.

En este sentido, se precisa que la planta de personal del año 2004 era de 6.905 cargos y la actual es de 10.705 (9.905 cargos de la planta permanente y 800 empleos temporales), por lo cual en estos 18 años la planta de personal del Sena ha crecido en 3.800 cargos, todos destinados a procesos misionales, sin incrementar los cargos de apoyo administrativo que desarrollan procesos como los de gestión de recursos financieros, gestión del talento humano, gestión documental, gestión contractual, gestión de infraestructura, generándose la sobrecarga laboral de los equipos de trabajo dedicados a estos procesos, con el consecuente incremento en la contratación de servicios personales para suplir necesidades del servicio.



Ahora bien, la inclusión de cargos para la atención de los procesos administrativos de apoyo misional que desarrollan los centros de formación fue propuesta al SENA por la Dirección de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública, en varias reuniones realizadas con el director de esa área.

Por consiguiente, los 351 nuevos cargos que se priorizaron en el estudio de cargas laborales realizado por la Escuela Superior de Administración Pública, que desarrollan los Grupos Regionales de Apoyo Administrativo Mixto y los Grupos Regionales de Talento Humano, serán destinados para atender los siguientes procesos administrativos:

1. **Gestión de Talento Humano**, desde los roles de bienestar laboral; seguridad y salud en el trabajo; relaciones laborales; vivienda; pensiones.
2. **Gestión Contractual**, desde el rol de contratación.
3. **Gestión de Recursos Financieros**, desde los roles de presupuesto, contabilidad y tesorería.
4. **Gestión Documental**, desde los roles de archivo y trámite y distribución de documentos.
5. **Gestión de Infraestructura**, desde el rol de almacén e inventarios.

Los 351 cargos, están identificados de la siguiente manera: 122 cargos de Profesional 06, 106 cargos de Profesional Grado 04, 77 cargos de Profesional 01 y 46 cargos de Técnico 01, los cuales serán distribuidos en los 117 centros de formación de acuerdo con la clasificación interna de regionales que se maneja en el SENA, en 3 grandes categorías:

1. **Regionales Grandes:** Antioquia; Atlántico; Distrito Capital; Santander y Valle
2. **Regionales Medianas:** Bolívar; Boyacá; Caldas; Cauca; Cundinamarca; Huila; Meta; Norte de Santander; Risaralda; Tolima; Cesar; Córdoba; Guajira; Magdalena; Nariño y Quindío.
3. **Regionales Pequeñas:** Caquetá; Chocó; Sucre; Casanare; San Andrés; Arauca; Putumayo; Amazonas; Guainía; Guaviare; Vaupés y Vichada

3.1.2. Subdirector de Centro Grado 02:

El nuevo cargo de Subdirector de Centro Grado 02 (1) dirigirá un Centro de Formación Profesional que se creará en el SENA, teniendo en cuenta las necesidades institucionales ya identificadas, que se deben suplir en el corto plazo, para atender de manera pertinente, adecuada y eficiente la región, que cumple todos los criterios y requisitos logísticos, de cobertura, infraestructura, cupos de formación, necesidades y condiciones de la región y las proyecciones exigidas por la Ley 119 de 1994 (art. 10 – numeral 9b), el Decreto 249 de 2004 (art.3 – numeral 10, y arts. 25 y 31) y el Acuerdo 12 de 2006. Con base en las competencias asignadas al SENA en estas normas, la entidad adelantará todo el procedimiento y expedirá el acto administrativo necesario para la creación del Centro de Formación.

3.1.3. Escenario adoptado por el SENA para la ampliación de la planta de personal

Validada la situación presupuestal y las posibles fuentes de financiación de los cargos a crear, de escuchar a las áreas misionales y técnicas de la institución, al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y a las organizaciones sindicales de la entidad, la administración del SENA elaboró una nueva opción de ampliación de planta de personal teniendo en cuenta los resultados del estudio de cargas de trabajo y los documentos técnicos entregados por la ESAP, para ser presentada a consideración de las instancias internas y externas.

Teniendo en cuenta las posibilidades presupuestales del SENA en cumplimiento de los parágrafos 1 y 2 del art. 2.2.1.4.1 del Decreto 1800 de 2019 (que adicionó el Decreto 1083 de 2015), la administración de la entidad encontró precedente gestionar la ampliación de la



planta de personal permanente del SENA con 1.152 nuevos cargos que entrarán en funcionamiento a partir del 1º de octubre de 2023, así:

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

Respecto a la composición consolidada del nuevo escenario de 1.151 nuevos cargos (sin incluir el de Subdirector de Centro Grado 02), la ESAP señaló lo siguiente:

“En este escenario es claro que la mayor participación en la propuesta es para los programas con un 69,5% y para los procesos de apoyo y de talento humano es de un 30,5%, siendo el programa de mayor participación SENNOVA cobijando un 28,8% de los empleos. En relación con el nivel de los empleos se observa que los instructores tienen mayor participación correspondiente al 49%, seguido de los profesionales con una participación del 47% y los técnicos un 4%.

Para el cargo de Subdirector de Centro, se realizó la proyección de recursos a requerir de acuerdo con los gastos de personal y los costos asociados de los cargos de nivel subdirector, y que son referencia para identificar el presupuesto necesario para garantizar el nuevo cargo de nivel directivo.

A continuación, se relacionan los costos por toda la anualidad y por los meses de octubre - diciembre de 2023, de los nuevos 1.152 cargos de la ampliación de planta:

TABLA. Costos de los empleos del escenario seleccionado vigencia 2023

NIVEL JERÁRQUICO	CARGOS	TOTAL PROYECCIÓN COSTOS (Anualidad 01 ene - 31 dic 2023)	TOTAL VALOR PROYECTADO 3 meses (Octubre - Diciembre)
Instructor (G01 - G20)	565	69.737.486.222	17.346.082.878
Profesional G01	77	7.566.622.474	
Profesional G04	106	12.994.664.737	
Profesional G06	122	17.089.745.699	
Profesional G08	155	24.841.694.034	6.296.705.691
Profesional G09	47	8.307.153.835	2.105.748.435
Profesional G010	33	6.708.421.622	1.650.151.925
Técnico G02	46	3.452.707.477	0
Subdirector de Centro	1	210.567.541	0
Totales	1.152	150.909.063.642	27.398.688.929

En el apéndice del Estudio técnico de la ESAP, punto 6.2.2 se detalló el costo por programa y proceso, en el cual se proyecta el costo total por la anualidad de los 1.152 cargos. La tabla se actualizó teniendo en cuenta el nuevo cargo de subdirector de centro.



Programa / Proceso	Profesional	Instructor	Técnico	Directivo	No. de Empleo	PROYECCIÓN Costo de Empleo 1.152 cargos NUEVA PLANTA (Anualidad 01 ene - 31 dic 2023)	PROYECCIÓN Costo de empleo 3 meses (octubre - diciembre 2023)
AGROSENA	41	171	0	0	212	28.906.214.621	7.226.157.433
SENNOVA	77	253	0	0	330	44.595.168.719	11.148.189.072
BILINGÜISMO	117	141	0	0	258	36.099.348.976	9.024.342.424
Proceso de Apoyo y de Talento Humano	305	0	46	0	351	41.097.802.626	0
Subdirección de Centro	0	0	0	1	1	210.528.700	0
Total	540	565	46	1	1152	150.909.063.642	27.398.688.929

Fuente: Secretaría General del SENA / Dirección de Planeación SENA

La propuesta de crear 1.151 cargos de los niveles Profesional, Instructor y Técnico, así como un (1) cargo directivo de Subdirector de Centro Grado 02, fue analizada y avalada por el Comité de Dirección del SENA en su reunión del 30 de agosto de 2021, y el Consejo Directivo Nacional de la entidad autorizó su trámite ante el Gobierno Nacional en la sesión del 20 de septiembre de 2021 que consta en el Acta No. 1588, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 10 – numeral 9 literal c de la Ley 119 de 1994, por encontrar procedente la propuesta y acorde con las posibilidades presupuestales de la entidad.

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

- Para los programas **AGROSENA**, **SENNOVA** y **BILINGÜISMO** se destinarían 800 cargos nuevos permanentes, así: 565 cargos de Instructor Grado 01 a 20 (el grado lo define la evaluación del Sistema Salarial de Evaluación por Méritos – SSEMI que se le hace a cada persona que se posea en el cargo), 33 cargos de Profesional Grado 10, 47 cargos de Profesional Grado 09 y 155 cargos de Profesional Grado 08.
- Para los “Procesos administrativos” que apoyan en las Regionales los Grupos de Apoyo Administrativo Mixto y los Grupos de Talento Humano se destinarán 351 cargos nuevos permanentes, así: 122 cargos de Profesional 06, 106 cargos de Profesional Grado 04, 77 cargos de Profesional 01 y 46 cargos de Técnico 01.
- El nuevo cargo de Subdirector de Centro Grado 02 (1) dirigirá un Centro de Formación Profesional que se creará en el SENA, teniendo en cuenta las necesidades institucionales ya identificadas, que se deben suplir en el corto plazo, para atender de manera pertinente, adecuada y eficiente la región, que cumple todos los criterios y requisitos logísticos, de cobertura, infraestructura, cupos de formación, necesidades y condiciones de la región y las proyecciones exigidas por la Ley 119 de 1994 (art. 10 – numeral 9b), el Decreto 249 de 2004 (art. 3 – numeral 10, y arts. 25 y 31) y el Acuerdo 12 de 2006. Con base en las competencias asignadas al SENA en estas normas, la entidad adelantará todo el procedimiento y expedirá el acto administrativo necesario para la creación del Centro de Formación.

La distribución de los 1.152 cargos nuevos que se creen en la planta permanente del SENA se hará después de la expedición del decreto, con base en la facultad que le da al Director General el artículo 115 de la Ley 489 de 1998:

"ARTÍCULO 115.- Planta global y grupos internos de trabajo. El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente Ley de manera global. En todo caso el director del organismo



distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de organización y sus planes y programas”.

4. ANÁLISIS PRESUPUESTAL DE LA CREACIÓN DE 1.152 CARGOS EN LA PLANTA DE PERSONAL DEL SENA

Teniendo en cuenta las medidas restrictivas en materia presupuestal, para fortalecer la racionalización, la probidad y la eficiencia del gasto público, en desarrollo de los principios que rigen la función pública, consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política, y con el fin de dar cumplimiento del Plan de Austeridad del Gasto, el proyecto de ampliación de la planta de personal del SENA se hará a costo cero, toda vez que no generará costos adicionales para la Entidad y los recursos para su financiamiento se encuentran incluidos dentro del presupuesto general de la vigencia 2023 y en la programación financiera del Marco de Gasto a Mediano Plazo (MGMP) 2023-2026, la cual fue presentada y aprobada por el Consejo Nacional de Política Económica y Social – CONPES el 14 julio de 2022, a través del Documento No. 4103.

4.1. Costo Cero:

4.1.1. Costo Cero 2018 – 2022

Las actividades que garantizarán el costo cero de la ampliación de la planta de personal sin incrementar los recursos para el pago de gastos de personal por este hecho, y cumpliendo las estimaciones del MGMP del sector trabajo, se sustentan desde el año 2018 cuando se suprimieron 312 contratos de prestación de servicios administrativos y 848 contratos de prestación de servicios instructores, y los cuales no fueron recontratados en las siguientes vigencias presupuestales.

De conformidad con lo anterior, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA ratifica que no requerirá recursos adicionales para la financiación de la ampliación en los cargos provenientes de la planta temporal, tal como ha ocurrido durante los años en los que ha estado vigente, gestionando las medidas restrictivas de contratación, incrementos de honorarios de servicios personales, y teniendo en cuenta la programación presupuestal presentada por la Entidad para la vigencia fiscal 2023 y proyecciones 2024-2026; cumpliendo así con las metas misionales y los objetivos de los programas de AgroSENA, Bilingüismo, Sennova, y de apoyo administrativo a la gestión de los grupos de Gestión de Talento humano en las regionales que sean ubicados los nuevos cargos.

Durante la vigencia 2022, se adelantaron las gestiones correspondientes para realizar la ampliación de planta en 1.152, no obstante, por situaciones administrativas externas en la validación del concepto No. 20226000199971 de 08 de junio de 2022 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, respecto a la eliminación de la Prima de Localización de los nuevos cargos de carrera administrativa SENA, se tuvieron que realizar diversos trámites ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y ante el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP para determinar los costos, viabilidad e implicaciones del concepto, por lo cual, el trámite tuvo reprocesos que impidieron continuar con la gestión durante la vigencia.

4.1.2. Costo cero 2023

Para la vigencia presupuestal 2023 (tres meses octubre – diciembre), teniendo en cuenta la programación financiera del Marco de Gasto a Mediano Plazo (MGMP) 2023-2026, el costo cero de la ampliación de la planta en 1.152 cargos será garantizado con los recursos excedentes de la



Planta Temporal una vez finalice la prórroga el día 30 de septiembre de 2023 en concordancia con el Decreto 1545 de 2022.

Es importante mencionar que en el Presupuesto General de la Nación 2023, para los 800 cargos se solicitaron los recursos que garantizan los gastos de personal y sus gastos asociados por toda la anualidad (enero-diciembre 2023). En consecuencia, una vez finalice la prórroga del Decreto 1545 de 2022, se presentarán excedentes de recursos por tres (3) meses (octubre – diciembre).

Ahora bien, con los recursos excedentes de los meses octubre – diciembre de 2023, se realizará la provisión de los 800 empleos provenientes de la planta temporal teniendo en cuenta las disposiciones establecidas en las normas vigentes sobre el derecho preferente y prelación para nombramientos provisionales, y en cual el SENA podrá proveer mediante nombramiento provisional los empleos de carrera administrativa que se crean en el artículo 1 del proyecto de decreto para la atención de los programas Agrosena, Sennova y Bilingüismo, con las personas que vienen ocupando los empleos temporales creados por el Decreto 553 de 2017, hasta tanto se surta el proceso de selección meritocrático.

Por otra parte, los 351 cargos nuevos que se crearán para los procesos de Apoyo y de Talento Humano y 1 cargo de Subdirección de Centro, entrarán a provisión en el mes de enero de 2024, una vez finalice la provisión de los cargos que se vienen ocupando los empleos temporales.

En consecuencia, para la vigencia 2023 la Entidad no requerirá realizar la reducción de servicios personales indirectos, para los costos adicionales que se necesitan para la ampliación de la Planta de Personal en 1.152 cargos.

No	Costo cero 2023	Valor
1	Costo ampliación planta 1.151 cargos de Apoyo y de Talento Humano y 01 cargo de subdirector de Centro (1.152 cargos)	150.909.063.642
2	(-) Recursos nómina planta temporal 800 cargos (ene – sept)	82.196.066.785
3	(-) Excedentes nómina planta temporal 800 cargos (oct – dic)	27.398.688.929
4	(-) Costo servicios personales que NO se reducirán en 2023 sino en 2024	41.314.307.928
5	(=) Costo cero	-

Descripción Numerales “Costo Cero 2023”

- 1) Costo ampliación planta 1.151 cargos de Apoyo y de Talento Humano y 01 cargo de subdirector de Centro (1.152 cargos): Proyección de recursos a requerir para los gastos de personal y sus gastos asociados en la vigencia presupuestal 2023, para los 1.152 cargos en total de la ampliación de la planta permanente.

Las estimaciones 2023 se realizaron actualizando previamente las proyecciones de gastos de personal 2022 con el incremento salarial autorizado del 7.26%, de acuerdo con el Decreto 453 de 2022, y con un incremento del 14.62% (Incremento salarial empleados públicos vigencia 2023) en concordancia con el Índice de Precios al Consumidor (IPC) reportado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) al cierre del año fiscal 2022 y la negociación entre las centrales obreras y el Gobierno Nacional.

En las proyecciones de los costos se incluyeron las estimaciones para la Prima de Localización de la nueva planta, teniendo en cuenta el concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública con Radicado No. 20226000434751 de 29 de noviembre de 2022, en el cual se indica que “(...) el SENA está obligado a



reconocer y pagar a los empleados públicos que ocupen los cargos que se creen en su planta de personal en virtud del decreto de ampliación de la misma, ubicados en las Regionales o Centros de Formación señalados por el artículo 20 del Decreto-ley 1014 de 1978, modificado por el artículo 8º del Decreto-ley 415 de 1979, siempre y cuando presten sus servicios en dichas regionales o centros de formación del SENA, quienes tienen derecho a dicho reconocimiento y pago en igualdad de condiciones a los demás empleados que se encuentran vinculados actualmente y que prestan sus servicios en dichos lugares, la cual se aumentará anualmente en el mismo porcentaje señalado para los incrementos salariales fijados por el Gobierno para todos los servidores públicos del Estado”.

- 2) **(-) Recursos nómina planta temporal 800 cargos (ene – sept):** Estimación de recursos que se han venido apropiando históricamente en la programación presupuestal desde el año 2018 para la planta temporal y que a partir de la vigencia 2023 será presupuesto destinado para los nuevos cargos permanentes del proyecto de ampliación de la planta de personal. La Planta Temporal de acuerdo con el Decreto 1545 de 2022 finaliza el 30 de septiembre 2023.

La proyección se realizó con un incremento del 14.62% en concordancia con el incremento salarial empleados públicos vigencia 2023.

- 3) **(-) Excedentes nómina planta temporal 800 cargos (oct – dic):** En el Presupuesto General de la Nación 2023, para la Planta Temporal el SENA solicitó los recursos con el objetivo de garantizar los gastos de personal y sus gastos asociados por toda la anualidad (enero-diciembre 2023), y lo que significa que una vez finalice la prórroga del Decreto 1545 de 2022, se presentarán excedentes de recursos por tres (3) meses (octubre – diciembre), y con los cuales la Entidad realizará la provisión de los 800 empleos, teniendo en cuenta las disposiciones establecidas en las normas vigentes sobre el derecho preferente y prelación para nombramientos provisionales.
- 4) **(-) Costo servicios personales que NO se reducirán en 2023 sino en 2024:** Los 351 cargos nuevos que se crearán para los procesos de Apoyo y de Talento Humano y 1 cargo de Subdirección de Centro entrarán a provisión en el mes de enero de 2024, es decir, estos cargos aun creados en la vigencia 2023 no necesitarán recursos para operación, teniendo en cuenta que se priorizarán los cargos de los programas AgroSena, Sennova y Bilingüismo provenientes de la Planta Temporal. Por lo tanto, no se requiere realizar la disminución de servicios personales en la vigencia 2023 para garantizar el costo cero.
- 5) **(=) Costo cero:** Los recursos de la programación presupuestal de la planta temporal por toda la vigencia 2023, inicialmente se estimaron en \$102.687.916.363 con un incremento del 5.62%, teniendo en cuenta los lineamientos emitidos por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público para el anteproyecto 2023, a través de los supuestos macroeconómicos del Anexo 1 de la Circular Externa No. 007 de 22 de febrero 2022 (4.3% Inflación doméstica fin de periodo) y el punto histórico de productividad de la negociación de las centrales obreras y el Gobierno Nacional (1.32%); no obstante, teniendo en cuenta que las proyecciones de los supuestos macroeconómicos estuvieron por debajo del Incremento salarial de los empleados públicos para la vigencia 2023 (14.62%), la Entidad ajustó el presupuesto a la necesidad real a requerir en la vigencia 2023 en \$109.594.755.713.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la prórroga de la Planta Temporal finaliza en el mes de septiembre de 2023, se presentarán excedentes de tres meses por valor de \$27.398.688.929. Estos recursos excedentes solventarán los costos de los cargos 800 cargos que provienen de la planta temporal que inician en el mes de octubre de 2023.



Por otro lado, los 351 cargos de Apoyo y de Talento Humano y 1 cargo de Subdirección de Centro iniciarán su provisión en el año 2024, por lo tanto, no requieren recursos en la vigencia 2023.

4.1.3. Costo cero 2024

Para la vigencia presupuestal 2024 en adelante, teniendo en cuenta la programación financiera del Marco de Gasto a Mediano Plazo (MGMP) 2024-2026, el costo cero de la ampliación de la planta en 1.152 cargos por toda la vigencia presupuestal, será garantizado con la reducción de contratos de prestación de servicios personales administrativos, a excepción del cargo de subdirector de centro, el cual por su naturaleza de directivo no tiene homólogo en contratos de prestación de servicios y cuyos costos serán asumidos con los gastos de personal que se solicitan al Ministerio de Hacienda y Crédito Público en cada anteproyecto de gastos de la Entidad.

Los contratos de prestación de servicios personales serán removidos de los centros de formación y despachos regionales; adicional, los recursos que se han venido apropiando en las aperturas presupuestales desde el año 2018 para la planta temporal, será presupuesto destinado y garantizado para los nuevos cargos permanentes del proyecto de ampliación de la planta de personal.

No.	Costo cero 2024	Valor
1	Costo ampliación planta 1.151 cargos de Apoyo y de Talento Humano y 01 cargo de subdirector de Centro (1.152 cargos)	164.180.133.817
2	(-) Valor nómina planta temporal y <u>cargo de subdirector de Centro</u>	119.461.341.415
3	(-) Supresión de contratos de prestación de servicios personales	44.718.792.402
4	(=) Costo cero	-

4.1.4. Descripción Numerales “Costo Cero 2024”

- 1) Costo ampliación planta 1.151 cargos de Apoyo y de Talento Humano y 01 cargo de subdirector de Centro (1.152 cargos): Proyección de recursos a requerir para los gastos de personal y sus costos asociados en la vigencia presupuestal 2024, para los 1.152 cargos en total de la ampliación de la planta permanente.

Las estimaciones 2024 se realizaron actualizando previamente las proyecciones de gastos de personal de la vigencia 2023 con un incremento salarial de los empleados públicos del 14.62% y con un incremento del 8.8% para esta vigencia (7.2% del Anexo 1. Supuestos Macro 2024 Circular Externa No. 010 de febrero 23 de 2023 - Ministerio de Hacienda y Crédito Público + 1.6% del acuerdo pactado para la vigencia 2024 por parte del Gobierno Nacional y las centrales obreras en la negociación de incremento salarial 2023).

En las proyecciones de los costos se incluyeron las estimaciones para la Prima de Localización de la nueva planta, teniendo en cuenta el concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública con Radicado No. 20226000434751 de 29 de noviembre de 2022, en el cual se indica que “(...) el SENA está obligado a reconocer y pagar a los empleados públicos que ocupen los cargos que se creen en su planta de personal en virtud del decreto de ampliación de la misma, ubicados en las Regionales o Centros de Formación señalados por el artículo 20 del Decreto-ley 1014 de 1978, modificado por el artículo 8º del Decreto-ley 415 de 1979, siempre y cuando presten sus servicios en dichas regionales o centros de formación del SENA, quienes



el trámite simultáneo del proyecto de decreto de ampliación de la planta permanente del SENA, con el proyecto de decreto para prorrogar la vigencia de la planta temporal de la entidad.

- El 13 de julio de 2022, la doctora Liliana María Rodríguez Casas Subdirector Técnico o Administrativo de la Subdirección de Promoción y Protección Social del Ministerio de Hacienda, respondió mediante correo electrónico la solicitud del SENA, en los siguientes términos:

"(...) Una vez realizado el estudio y análisis de los documentos adjuntos por parte de la entidad, nos permitimos indicar que esta Dirección no considera conveniente realizar el trámite simultáneo del proyecto de decreto para la ampliación de los cargos permanentes de la planta de personal del SENA, y del proyecto de decreto para la prórroga de la planta temporal de esta entidad. Esto, entre otros, porque los documentos soporte y la justificación técnica realizada por el SENA para la planta temporal tiene como supuesto la entrada en operación de la ampliación de planta, desde el 01 de octubre de 2023.

Cabe mencionar que en la reunión sostenida con el SENA, se habló de la gestión de ambos trámites bajo el supuesto de que la prórroga sería máximo por más tres (3) meses, es decir que no excediera la vigencia actual, y que una vez recibido, con la justificación puntual sobre los riesgos identificados y expuestos por la entidad en la reunión (demandas de encargos por ejemplo), se continuaría con la aprobación de la planta permanente para que entrara a operar el 1 de enero de 2023. Lo enviado por ustedes es otra situación.

Así las cosas, lo adecuado es dar prioridad a la prórroga de un año presentada por la entidad. Reiteramos el compromiso y disposición por parte de esta Dirección para atender su solicitud y dar celeridad en nuestro concepto, tan pronto se radique ante este Ministerio el trámite con los documentos soporte exigidos por la Ley."

- El 15 de julio de 2022, mediante radicado 8-2022-001632, el SENA respondió las observaciones del Ministerio de Hacienda, solicitando continuar con los trámites del proyecto de decreto de ampliación de la planta permanente con vigencia de los 1.152 cargos a partir del 1o. de octubre de 2022, y en su momento, con los trámites del proyecto de decreto para la prórroga de la planta temporal por un (1) año y adicionalmente reiterando la solicitud de respuesta de los puntos 5 y 6 de las observaciones del DNP, para poder continuar con el trámite de ampliación de la planta permanente.
- A la fecha del presente informe, el SENA se encuentra a la espera de la respuesta por parte del Ministerio de Hacienda de las preguntas 5 y 6 que requirió el DNP en los siguientes términos:

"(...) 5. Dados los ajustes realizados al costo de ampliación de la planta, relacionados con el porcentaje de incremento salarial y prima de localización, se recomienda validar y confirmar las cifras con el Ministerio de Hacienda, de tal forma que se evite un nuevo alcance a esta solicitud.

6. Del mismo modo, se sugiere consultar con el Ministerio de Hacienda si los supuestos de inflación para las proyecciones de los años 2023, 2024 y 2025 deben ser actualizados conformes los publicados en el pasado 24 de junio en el Marco Fiscal de Mediano Plazo, tanto



Público, solicita al DNP, se informe si se hace necesario actualizar las cifras aprobadas mediante la comunicación No. 20224320345691 del 25 de abril de 2022, y con la cual el Departamento Nacional de Planeación –DNP- le otorgó al SENA el concepto favorable al proyecto de ampliación de planta permanente en 1.152 cargos.

- El 14 de junio de 2022 el SENA remitió al Ministerio de Hacienda y Crédito Público vía correo electrónico, el concepto emitido por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante radicado No. 20226000199971 del 08 de junio de 2022, referente a la remuneración de prima de localización, en el cual ese Departamento Administrativo refiere: *"(...)En criterio de esta dirección jurídica, no es procedente el pago de la prima de localización para los empleados que ocupen los nuevos cargos que se creen en la planta de personal toda vez que no existe base legal. Los nuevos cargos que se creen no tienen prima de localización y si de un estudio técnico resulta la necesidad de crearla se deberá hacer de acuerdo con la normativavigente."*
- El 15 de junio de 2022 el Ministerio de Hacienda mediante radicado 2-2022-025713, devuelve sin trámite la solicitud de concepto de viabilidad presupuestal, indicando: *"en virtud de que el concepto favorable emitido por el Departamento Nacional de Planeación – DNP No. 20224320345691 del 25 de abril de 2022, debe ser actualizado acorde a las cifras e información remitida por la entidad a este Ministerio."*
- El 05 de julio de 2022, se realizaron mesas de trabajo presenciales con los equipos asesores del Ministerio de Hacienda y el Departamento Nacional de Planeación, para revisar las solicitudes de conceptos favorables de viabilidad presupuestal que se encuentran en trámite por parte de las referidas entidades.
- El 06 de julio de 2022, la Secretaría General del SENA, escaló al Ministerio de Hacienda, las observaciones realizadas por el DNP solicitando el correspondiente pronunciamiento.
- El 07 de julio de 2022, la Dra. Johana López Silva Asesor del Grupo De Protección Social del Ministerio de Hacienda, respondió la solicitud de la siguiente manera:

"(...) con relación a su correo electrónico y con conversación sostenida el día de ayer con el área técnica de la entidad, se informa que para poder realizar la revisión se requiere contar con la información, pues este grupo no cuenta con los documentos que fueron radicados en el DNP. Así mismo, vale la pena señalar que se trataría de una revisión preliminar, sin perjuicio de las observaciones que puedan surgir cuando sea radicado con el lleno de los requisitos ante el MHCP este trámite, motivo por el cual agradecemos hacer llegar dicha información únicamente por este medio."

Finalmente, es importante indicar que en virtud de la reunión sostenida el día martes con funcionarios de la entidad se requiere informar la ruta de trabajo para culminar con la solicitud, puntualmente si se va a solicitar prórroga de planta temporal o únicamente continuar con la solicitud de modificación de planta permanente."

- El 08 de julio de 2022, la Secretaría General del SENA, remitió los documentos solicitados a la Dra. Johana López Silva Asesor del Grupo De Protección Social del Ministerio de Hacienda y adicionalmente se le informó que de acuerdo con la conversación sostenida el pasado martes 5 y miércoles 6 de julio de 2022 con ese Ministerio, con el DNP y con el DAFP, se adicionó en el numeral 9 del documento denominado "JUSTIFICACIÓN PARA LA VIABILIDAD DE LA AMPLIACIÓN DE LA PLANTA PERMANENTE DE PERSONAL DEL SENA", que se envió como anexo, la justificación para



la vida”, y con el costeo de los 1.152 cargos aplicando el incremento salarial del 14,62% acordado para el 2023 por el Gobierno Nacional con las Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos, los documentos que sustentan el trámite del decreto de ampliación de la planta de personal del SENA, enviando los referidos documentos para su conocimiento previo mientras les llega dentro del trámite normativo.

- El 25 de mayo de 2023, el Dr. Guerrero atendió vía telefónica algunas observaciones planteadas por la Dra. Luz Mery Heredia Arévalo del Departamento Nacional de Planeación, referente a los costos presentados el 19/05/2023 en los documentos remitidos vía correo electrónico.

6.2. Trámite Concepto de viabilidad presupuestal del Ministerio de Hacienda y Crédito Público

- Mediante radicado No. 01-2-2021-000888 del 21 de diciembre de 2021, el SENA solicitó al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el concepto favorable en materia presupuestal para el proyecto de ampliación de planta permanente del Servicio Nacional de Aprendizaje.
- El Ministerio de Hacienda y Crédito Público recibe la comunicación oficial del SENA mediante radicado No. 1-2021-114099 del 23 de diciembre del 2021 y emite respuesta a la misma, mediante oficio No. 2-2021-068522 del 24 de diciembre del 2021, mediante el cual devuelve solicitud sin trámite teniendo en cuenta que se requiere el concepto favorable del DNP, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1068, artículo 2.8.1.9.3 la Ley 2063 de 2020, artículo 14.
- Mediante comunicación número 01-2-2022-000171 del 26 de abril de 2022, y radicado 1-2022- 034439 del 5 de mayo de 2022, el SENA remitió al Ministerio de Hacienda y Crédito Público el concepto favorable emitido por el Departamento Nacional de Planeación, solicitando de igual forma emitir concepto favorable de viabilidad presupuestal para tramitar la ampliación de la planta permanente del SENA.
- Los días 24 de mayo y 08 de junio 2022, se adelantaron reuniones con los representantes del Ministerio de Hacienda y Crédito Público en las cuales se aclararon dudas de la proyección de costos.
- En reunión efectuada el 24 de mayo de 2022 el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, solicitó que se escalará ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, consulta referente a si era procedente que el SENA efectuara el pago del concepto de prima de localización a los empleados que ocupen los cargos que se creen en virtud del decreto de ampliación de planta permanente, ubicados en las regiones o ciudades que señala el artículo 20 del Decreto Ley 1014 de 1978 y el artículo 8 del Decreto Ley 415 de 1979.
- El 25 de mayo de 2022, el SENA mediante radicado No. 20222060217342 solicitó al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP el concepto al que hizo referencia el Ministerio de Hacienda y Crédito Público sobre la remuneración de la prima de localización.
- El 08 de junio 2022 el SENA vuelve a radicar por medio del aplicativo SITPRES, la solicitud ante el Ministerio de Hacienda con los ajustes solicitados en las mesas de trabajo del 24 de mayo y 8 de junio de 2022. (Fichero Firmado_918557-8 junio 2022).
- El 09 de junio 2022 el SENA por petición expresa del Ministerio de Hacienda y Crédito



De igual forma, se recomienda atender a las indicaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, la normativa aplicable y los procedimientos administrativos que correspondan, así como adelantar la revisión de los trámites adicionales y el alcance a los conceptos ante las demás instancias (Ministerio del Trabajo, Departamento Administrativo de la Presidencia, Departamento Administrativo de la Función Pública).

Por último, el DNP manifiesta su total disposición para dar trámite una vez se radique de nuevo la solicitud atendiendo las consideraciones aquí descritas y los documentos soporte respectivos en su versión definitiva.”

- El 03 de noviembre de 2022, la Función Pública convocó a reunión en su sede a las 10:00 a.m., en donde asistieron el Ministerio de Hacienda, el Departamento Nacional de Planeación y el SENA, en la cual se solicitó al MinHacienda respuesta a las inquietudes planteadas por el DNP, de igual manera se solicitó apoyo a todas las entidades que intervienen en el trámite para dar celeridad al trámite de proyecto de ampliación de la planta.
- El Director Jurídico del DAFP, mediante comunicaciones 20226000434751 del 29 de noviembre de 2022 y 20236000006471 del 30 de enero de 2023 emitió conceptos sobre remuneración de primas de localización en el SENA, por lo cual se procedió a realizar los ajustes de costos de acuerdo con lo indicado por ese Departamento Administrativo Administrativo y por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- El 9 de febrero de 2023, el SENA remitió mediante el radicado EXT23-00024331, comunicación 01-2-2023-000233 “Solicitud alcance concepto favorable para tramitar decreto ampliación planta de personal SENA”, en la cual se solicita nuevamente el concepto favorable del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, para dar cumplimiento al requerimiento de actualización realizado por el DNP y Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- El 02 de marzo el SENA asistió de manera presencial al DNP, a una mesa técnica de trabajo con los equipos del Ministerio de Hacienda (quienes se conectaron vía teams) y con los equipos del DNP responsables de la revisión de los documentos allegados a las dos entidades para los conceptos de viabilidad presupuestal del Decreto de Ampliación de Planta Permanente SENA. En esta reunión se atendieron las preguntas relacionadas con los costos y se plantearon las observaciones de los cambios efectuados producto de los lineamientos realizados por el Ministerio de Hacienda y el DAFP.
- De igual manera el DNP solicitó incluir la vigencia 2026 en la proyección de costos de ampliación de la planta, teniendo en cuenta que el Marco de Gasto de Mediano Plazo (MGMP) corresponde actualmente al periodo 2023-2026.
- Mediante radicado 20234320170681 del 22 de marzo de 2023, el DNP remitió los documentos radicados para la ampliación de la planta de personal con las observaciones realizadas en la reunión conjunta del 02 de marzo de 2023.
- El 28 de marzo de 2023, mediante comunicación 01-2-2023-000335 el SENA respondió a las observaciones realizadas por el DNP y a la fecha nos encontramos esperando el concepto de viabilidad por parte de la referida entidad.
- El 19 de mayo de 2023 la Secretaría General del SENA, informa mediante correos electrónicos al DNP, Minhacienda, Mintrabajo y DAFP, que atendiendo la solicitud realizada por el DAPRE se actualizaron con el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia potencia mundial de



viabilidad presupuestal para tramitar la ampliación de la planta permanente del SENA.

- El 05 de julio de 2022, se realizaron mesas de trabajo presenciales con los equipos asesores del Ministerio de Hacienda y el Departamento Nacional de Planeación, para revisar las solicitudes de conceptos favorables de viabilidad presupuestal que se encuentran en trámite por parte de las referidas entidades.
- El 06 de julio de 2022, la Dra. Diana Jimena Mendoza, Subdirectora de Inversiones Sociales y de la Administración del Estado del DNP, mediante correo electrónico realizó observaciones, respecto a la solicitud de ampliación de la planta de personal del SENA, dentro de las cuales requirió confirmar con el Ministerio de Hacienda, si los supuestos de inflación para las proyecciones de los años 2023, 2024 y 2025 deben ser actualizados conforme a los publicados en el pasado 24 de junio en el marco fiscal de mediano plazo (8,5% para el 2022), tanto para la proyección de los costos salariales, como para la proyección de los de operación de los 1.152 cargos.
- Adicionalmente fue necesario confirmar con el Ministerio de Hacienda, por solicitud del DNP "validar y confirmar las cifras con el Ministerio de Hacienda, de tal forma que se evite un nuevo alcance a esta solicitud", teniendo en cuenta que para el nuevo costeo de los cargos que se crearán en el SENA, se realizó con el incremento salarial del 7.26% para todos los 1.152 cargos, en concordancia con el Decreto 453 del 2022, y en cuanto a la prima de localización, se está incluyendo el costo de esa prestación para los 107 cargos de la planta temporal cuyas personas la están recibiendo actualmente y tienen la expectativa de pasar a los cargos que se crean en la planta permanente en calidad de nombramiento provisional con estos nuevos criterios de cálculo el costo de los 1.152 cargos queda en \$36.960.542.520.
- El 06 de julio de 2022, la Secretaría General del SENA, escaló al Ministerio de Hacienda, las observaciones realizadas por el DNP solicitando el correspondiente pronunciamiento.
- El 12 de julio de 2022, el SENA da respuesta a las observaciones realizadas por parte de la doctora Diana Jimena Mendoza Pescador Subdirectora de Inversiones Sociales y de la Administración del Estado, Dirección de Programación de Inversiones Públicas del Departamento Nacional de Planeación, referente a la solicitud de actualización del concepto favorable de viabilidad presupuestal para tramitar la ampliación de la planta permanente del SENA.
- El 22 de julio de 2022 el doctor Yesid Parra Vera Director de Programación de Inversiones Públicas del DNP, mediante comunicación 20224320530601, indicó al SENA:

"(...) esta Dirección recomienda al SENA verificar y certificar la viabilidad jurídica de la coexistencia de la planta temporal y la nueva planta, en articulación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, garantizando que no se generarán sobrecostos durante el periodo de transición; precisar la fecha de inicio de la ampliación de la planta permanente; actualizar, validar y confirmar las cifras presentadas en la solicitud con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, principalmente lo referente a los costos salariales, de operación y de manera particular la prima de localización; ajustar la proyección del año 2023, conforme el supuesto de inflación publicado el pasado 24 de junio en el Marco Fiscal de Mediano Plazo, tanto para la estimación de los costos salariales, como los de operación de los 1.152 cargos; y actualizar los demás documentos soporte conforme al escenario definitivo para la ampliación de la planta permanente.



- Mediante radicado No. 01-2-2021-000889 del 21 de diciembre de 2021, el SENA solicitó al Departamento Nacional de Planeación - DNP, la viabilidad presupuestal para la ampliación de planta permanente del SENA, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1800 de 2019.
- El 18 de enero de 2022, el SENA realizó mesa de trabajo conjunta con el Departamento Nacional de Planeación, en la cual, la Secretaría General y la Dirección de Planeación del SENA, atendieron las preguntas realizadas por los representantes designados por el DNP quienes solicitaron documento técnico resumen, en el cual se integrara de manera resumida y articulada la justificación técnica, jurídica y presupuestal para ampliar con 1.152 cargos la planta permanente del SENA.
- El 20 de enero de 2022, el DNP remite documento “ayuda de memoria” de la reunión efectuada el 18 de enero de 2022, en la cual manifestó diferentes inquietudes técnicas y presupuestales por lo que se recomendó efectuar ajustes a la documentación que soporta la solicitud de concepto favorable para la creación de 1.152 nuevos cargos en la planta permanente del SENA.
- La respuesta a las recomendaciones efectuadas por el DNP, fueron atendidas mediante radicado número 01-2-2022-000075 del 17 de marzo de 2022, por medio del cual el SENA remitió al Departamento Nacional de Planeación el documento técnico resumen que integra la justificación técnica, jurídica y presupuestal para la ampliación de la planta permanente en 1152 cargos.
- El 08 de abril de 2022, desde la Dirección de Planeación del SENA se respondieron las observaciones adicionales requeridas por el DNP, referente a las proyecciones económicas - costo cero de la Entidad y que se presentarán en las vigencias 2022 - 2025 una vez aprobado el proyecto de ampliación de planta permanente del SENA. Adicionalmente, se especificaron las variables que el SENA tuvo en cuenta para optar por la creación de nuevos cargos de apoyo administrativo sobre nuevos cargos misionales.
- Posteriormente de la amplia revisión realizada por el Departamento Nacional de Planeación y la sustentación realizada por el SENA, el DNP emitió concepto favorable para la ampliación de la planta permanente del SENA en 1.152 cargos a partir de octubre de 2022, mediante la comunicación No. 20224320345691 del 25 de abril de 2022.
- El 09 de junio 2022 el SENA por petición expresa del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, solicita al DNP, se informe si se hace necesario actualizar las cifras aprobadas mediante la comunicación No. 20224320345691 del 25 de abril de 2022, y con la cual el Departamento Nacional de Planeación –DNP- le otorgó al SENA el concepto favorable al proyecto de ampliación de planta permanente en 1.152 cargos.
- El 14 de junio de 2022, el DNP informa que para dar alcance al oficio con radicado No. 20224320345691 del 25 de abril de 2022, por el cual se dio concepto favorable a la ampliación de planta del SENA y a fin de hacer consistente la documentación soporte, se requiere que se allegue la actualización de los documentos que soportan la solicitud de ampliación conforme a las cifras presentadas al Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la solicitud formal de alcance al concepto inicial.
- Mediante correo electrónico del 1 de julio de 2022 y radicado número 20226000589342 del 2 de julio de 2022, se solicitó al DNP la actualización del concepto favorable de



Ministerio de Hacienda Johana López Silva y Daniel Fernando Romero Fandiño, revisar la actualización realizada por el SENA a los archivos Excel de costeo de los 1.152 cargos de la ampliación de planta de personal, a los cuales se les aplicó el incremento salarial del 14,62% acordado para el 2023 y se realizaron las proyecciones correspondientes para las vigencias 2024 (7.2%), 2025 (5.1%) y 2026 (3%).

31. El 26 de mayo de 2023, el Dr. Daniel Fernando Romero Fandiño Asesor del Ministerio de Hacienda, remitió observaciones de los costeos realizados, las cuales fueron atendidas por parte del SENA.

El SENA continúa adelantando las acciones correspondientes para la expedición del Decreto que actualice la planta de empleos permanentes, siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

En este orden de ideas, las acciones que se encuentran en trámite se relacionan a continuación:

- Actualización del Concepto Favorable para trámite del Proyecto de Decreto por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAPRE.
- Concepto de viabilidad del Departamento Nacional de Planeación - DNP.
- Concepto de viabilidad financiera y firma del proyecto de decreto por el Ministerio de Hacienda.
- Concepto de viabilidad técnica y firma del proyecto decreto por el DAFP.
- Firma del decreto por Presidencia de la República.

El cronograma está sujeto a los tiempos que utilice cada Entidad que hace parte del proyecto de decreto para realizar el trámite que le corresponde. De igual manera, es importante anotar que desde la fecha de envío del proyecto de decreto a las entidades que lo firmarán, el SENA adelanta actividades paralelas de socialización, revisión y análisis con las instituciones involucradas.

6. ANÁLISIS DE VIABILIDADES PRESUPUESTALES

Con el objetivo actualizar el concepto emitido por el Departamento Nacional de Planeación – DNP mediante comunicado No. 20224320345691 del 25 de abril de 2022, para el proyecto de Ampliación de la planta permanente del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, a continuación, se relacionan las acciones adelantadas ante el Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con el propósito de obtener los respectivos conceptos favorables de viabilidad presupuestal de que trata el artículo 16 de la Ley 2276 del 29 de noviembre de 2022, y en los cuales se justifica la necesidad del SENA para continuar y fortalecer los procesos misionales de Sennova, Agrosena y Bilingüismo, que actualmente se desarrollaran a través de la planta temporal.

Es de precisar que los documentos soporte del proyecto de Decreto de Ampliación han sido actualizados siguiendo los lineamientos del artículo 16 de la Ley 2276 del 29 de noviembre de 2022, el Decreto 444 del 29 de marzo de 2023, Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 *“Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “COLOMBIA, POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA”*

6.1. Trámite Concepto de viabilidad presupuestal del Departamento Nacional de Planeación -DNP



19. Mediante radicado 20234320170681 del 22 de marzo de 2023, el DNP remitió los documentos radicados para la ampliación de la planta de personal con las observaciones realizadas en la reunión conjunta del 02 de marzo de 2023.
20. El 28 de marzo de 2023, mediante comunicación 01-2-2023-000335 el SENA respondió a las observaciones realizadas por el DNP y a la fecha nos encontramos esperando el concepto de viabilidad por parte de la referida entidad.
21. El SENA solicitó al DAPRE mediante radicado 01-2-2023-000354 del 10-04-2023, actualización del concepto previo de acuerdo con el Decreto 444 del 29 de marzo de 2023.
22. El DAPRE convocó a mesa técnica el día 18 de abril de 2023 a las 10:00 a.m., para atender inquietudes presentadas referente a los programas que atiende la planta temporal.
23. El 20 de abril de 2023 mediante comunicación OFI23-00073838 / GGPU 13000000 el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, solicitó actualizar documentos incluyendo el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia potencia mundial de la vida".
24. El 02 de mayo de 2023, mediante oficio No. 01-2-2023-000442 y radicado EXT23-00069497, el SENA respondió las observaciones realizadas por el DAPRE.
25. El 17 de mayo de 2023, mediante comunicación 01-2-2023-000468 el SENA remite los documentos actualizados al DAPRE, con el nuevo PND y el incremento salarial del 14,62%.
26. El 19 de mayo de 2023 la Secretaría General del SENA, informa mediante correos electrónicos al DNP, MinHacienda, Mintrabajo y DAFP, que atendiendo la solicitud realizada por el DAPRE se actualizaron con el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 "Colombia potencia mundial de la vida", y con el costeo de los 1.152 cargos aplicando el incremento salarial del 14,62% acordado para el 2023 por el Gobierno Nacional con las Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos, los documentos que sustentan el trámite del decreto de ampliación de la planta de personal del SENA, enviando los referidos documentos para su conocimiento previo mientras les llega dentro del trámite normativo.
27. El 23 de mayo de 2023, el Ministerio del Trabajo representado por el Dr. Duvier Alfonso López Ortiz Asesor del Grupo Normativo de la Oficina Asesora Jurídica, contactó vía telefónica al Dr. Guerrero, para aclarar el estado actual del trámite de los conceptos de viabilidad del DNP y MinHacienda, en donde se le explicó que estamos a la espera de la respuesta del concepto actualizado de viabilidad por parte del DAPRE, para remitirlo a las demás entidades y continuar con el proceso.
28. El 25 de mayo de 2023, el Dr. Guerrero atendió observaciones en reunión realizada en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.
29. El 25 de mayo de 2023, el Dr. Guerrero atendió vía telefónica algunas observaciones planteadas por la Dra. Luz Mery Heredia Arévalo del Departamento Nacional de Planeación, referente a los costos presentados el 19/05/2023 en los documentos remitidos vía correo electrónico.
30. El 25 de mayo de 2023, se solicitó a los Asesores del Grupo de Protección Social del



Austeridad del gasto que registró para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación durante la vigencia fiscal de 2022 (...)".

Según las consideraciones legales y reglamentarias expuestas y el concepto de la Secretaría Jurídica de Presidencia sobre el tema, MEM23-00003361 del 10 de febrero de 2023, se puede afirmar que el Decreto que se invoca en su solicitud, que confería la competencia de emitir concepto, tiene una temporalidad que se limitó a la vigencia fiscal de 2022. (...)"

11. El 21 de febrero de 2023, mediante radicado 01-2-2023-000277 el SENA remitió al Ministerio del Trabajo la respuesta emitida por el DAPRE respecto a la terminación de la vigencia del Decreto 397 de 2022 y solicitó la viabilidad de firmarlo para continuar el trámite ante las demás entidades del Estado.
12. El 21 de febrero de 2023, mediante radicado 01-2-2023-000278 el SENA remitió al Departamento Nacional de Planeación la respuesta emitida por el DAPRE respecto a la terminación de la vigencia del Decreto 397 de 2022 y solicitó nuevamente concepto de viabilidad para continuar el trámite del proyecto de decreto ante las demás entidades del orden nacional.
13. El 24 de febrero de 2023 el Ministerio de Trabajo radicó mediante comunicación 2023-206-012377-2 el proyecto de Decreto firmado por la señora Ministra Gloria Inés Ramírez Ríos, en el Departamento Administrativo de la Función Pública.
14. El 27 de febrero de 2023 el asesor Gary Fernando García designado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, informó telefónicamente al SENA que era necesario allegar las viabilidades técnicas y presupuestales emitidas por el Ministerio de Hacienda y el DNP, para continuar con el trámite de firmas del proyecto de Decreto ante las demás entidades del Orden Nacional. Es de precisar que se ha mantenido informado al doctor García de las respuestas emitidas por parte del MinHacienda y del DNP.
15. El 02 de marzo el SENA asistió de manera presencial al DNP, a una mesa técnica de trabajo con los equipos del Ministerio de Hacienda (quienes se conectaron vía teams) y con los equipos del DNP responsables de la revisión de los documentos allegados a las dos entidades para los conceptos de viabilidad presupuestal del Decreto de Ampliación de Planta Permanente SENA. En esta reunión se atendieron las preguntas relacionadas con los costeos y se plantearon las observaciones de los cambios efectuados producto de los lineamientos realizados por el Ministerio de Hacienda y el DAFP.
16. De igual manera el DNP solicitó incluir la vigencia 2026 en la proyección de costos de ampliación de la planta, teniendo en cuenta que el Marco de Gasto de Mediano Plazo (MGMP) corresponde actualmente al período 2023-2026.
17. Adicionalmente el SENA solicitó al equipo del Ministerio de Hacienda revisar previamente la proyección del costeo correspondiente al periodo 2023 -2026, información ajustada de acuerdo con las observaciones realizadas en la reunión.
18. El 07 de marzo el SENA remitió a la Dra. Johana López Asesora del Grupo de Protección Social del Ministerio de Hacienda la proyección de costos del periodo 2023 -2026, con las indicaciones realizadas por ese Ministerio y por el DNP, para la revisión previa. El 9 de marzo respondimos satisfactoriamente las inquietudes del Ministerio, por lo cual, esa Cartera le envió el 16 de marzo al DNP los costos revisados, mediante correo electrónico.



se adicione a la inflación. (...)

iii. *Por lo anterior, es necesario se valide con este Ministerio la proyección de las cifras amanejar, con el objetivo de evitar reprocesos administrativos que requieran nuevos ajustes e impliquen tiempo adicional para adelantar los trámites correspondientes ante las demás entidades que validan el proyecto."*

4. El 18 de enero de 2023 mediante comunicación 01-2-2023-000156 y fichero No. 1-2023-003742 del aplicativo SITPRES, el SENA solicitó al Ministerio de Hacienda, aclarar *¿cuál es el porcentaje que se debe aplicar para determinar el costo en el año 2023 de los 1152 cargos de la ampliación de la planta de personal?*
5. El 25 de enero de 2023 en reunión vía teams convocada por el Ministerio del Trabajo, se informó sobre el estado del proceso de la ampliación de la planta de personal del SENA y se indicó que nos encontrábamos en espera de la respuesta del Ministerio de Hacienda. (Esta contextualización se realizó al equipo del MinTrabajo que estaba preparando la información para que la señora Ministra Gloria Inés Ramírez Ríos, expusiera en el Consejo de Ministros).
6. El 30 de enero de 2023, el Ministerio de Hacienda mediante comunicación número 2-2023-003786 informó: *"(...) indicamos que a la fecha no sea ha expedido por parte de este Ministerio una nueva circular que contenga criterios distintos a los ya informados. Por lo tanto, reiteramos lo comunicado en el radicado No. 2-2022-053393 del 17 de noviembre de 2022."*
7. El 30 de enero de 2023, el Grupo de Relaciones Laborales remitió a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo la respuesta 2-2023-003786 del Ministerio de Hacienda y solicitó la validación y actualización de las cifras e información presupuestal registrada en los documentos que justifican el proyecto de decreto de la actualización de la planta de personal, en esta oportunidad incluyendo las cifras de prima de localización.
8. El 8 de febrero de 2023, la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, remitió los documentos validados y ajustados en los procesos presupuestales, registrada en los documentos que justifican el proyecto de decreto de la actualización de la planta de personal.
9. El 9 de febrero de 2023, el SENA remitió mediante el radicado EXT23-00024331, comunicación 01-2-2023-000233 "Solicitud alcance concepto favorable para tramitar decreto ampliación planta de personal SENA", en la cual se solicita nuevamente el concepto favorable del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, para dar cumplimiento al requerimiento de actualización realizado por el DNP y Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
10. El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República mediante comunicación OFI23-00025282 / GFPU 13000000 del 14 de febrero de 2023, indicó:

"En consideración a su solicitud es importante precisar lo siguiente. En prime término, la ley 2155 de 2021, en su artículo 19 establece que: " El Gobierno Nacional anualmente reglamentará mediante decreto un Plan de Austeridad del gasto para cada vigencia fiscal ".

En segundo lugar, el Decreto 397 de 2022 en su artículo 1 al definir el objeto y el ámbito de aplicación estableció que " (...) el presente decreto tiene por objeto establecer el Plan de



59. El 26 de diciembre de 2022 mediante comunicación 01-2-2022-000881 y radicado de recibido No. EXT22-00124403, el SENA solicitó al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República concepto favorable para tramitar el decreto de ampliación de la planta de personal. Atendiendo con este paso el requerimiento del DNP y Ministerio de Hacienda realizado en la reunión del 03 de noviembre de 2022, en las instalaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública.

60. La solicitud remitida al DAPRE también fue informada el 26 de diciembre de 2022, al doctor Gary Fernando García Asesor designado por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, vía correo electrónico y telefónica.

61. El 29 de diciembre de 2022 mediante comunicación 01-2-2022-000884 y radicado de recibido No. EXT22-00126464, el SENA informa al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República que desiste de la solicitud de concepto favorable, enviada mediante comunicación 01-2-2022-000881 y radicado de recibido No. EXT22-00124403, toda vez que debe revisar el costo de los nuevos cargos con base en algunos aspectos tratados con el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, en reunión posterior al envío de la solicitud.

5.5. Actividades adelantadas durante la Vigencia 2023

1. El 4 de enero de 2023, se solicitó a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, apoyo con la validación y actualización de las cifras e información presupuestal registrada en los documentos que justifican el proyecto de decreto de la actualización de la planta de personal, en esta oportunidad *incluyendo las cifras de prima de localización*, teniendo en cuenta las observaciones realizadas vía telefónica por el Departamento Administrativo de la Función Pública y adicionalmente contemplando lo indicado por el DAFP en la comunicación 20226000434751 del 29 de noviembre 2022.
2. El 17 de enero de 2023 mediante comunicación OFI23-00006214 / GFPU 13000000 y radicados SENA7-2023-011228 el 7-2023-011229 del 18 de enero, el DAPRE acusó recibido de la carta de *"Desistimiento a la solicitud concepto favorable para tramitar ampliación planta del SENA EXT22- 00124403"*, e informaron *"En consideración al contenido textual de sus comunicaciones, estaremos atentos al nuevo envío de la información para proceder conforme al marco legal y reglamentario que fundamenta la materia"*
3. El 17 de enero de 2023 la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, informó a la Secretaría General: *"(...) es importante previamente validar con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público las proyecciones económicas a tener en cuenta para la vigencia 2023 - 2025.*
 - i. *En el Radicado No. 2-2022-053393 de 17 de noviembre de 2022, el Ministerio de Hacienda informó los supuestos macroeconómicos que se deben tener en cuenta para la programación presupuestal del proyecto de ampliación de planta, y los cuales se encuentran definidos en la Circular Externa 028 del 28 de septiembre de 2022: Porcentajes de incremento (2023: 9.9% - 2024: 5.3% - 2025: 3.0%). (...)*
 - ii. *No obstante una vez publicada la Inflación real al cierre del periodo fiscal 2022 por parte del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), se evidencia un IPC del 13.12% con el que se debe realizar el incremento salarial real de los funcionarios en el 2023, y el cual es muy superior a la proyección que inicialmente se notificó por parte del Ministerio de Hacienda. Es importante tener en cuenta los puntos de productividad que*



proyecciones de los otros años supuestos de inflación disponibles a la fecha y con carácter oficial son los proyectados e informados en el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

Una vez la entidad radique el trámite con el lleno de los requisitos de Ley, esta Dirección estará presta para analizar y atender nuevamente la solicitud.”

54. El 15 de noviembre de 2022, el Ministerio de Trabajo mediante correo electrónico solicitó los documentos soporte del proyecto de decreto de ampliación de la planta de personal, para volver a publicarlos, esta vez, por medio de la plataforma SUCOP – SISTEMA ÚNICO DE CONSULTA PÚBLICA.
55. El 22 de noviembre de 2022, el SENA por medio de correo electrónico, informó al Ministerio del Trabajo que siguiendo los lineamientos del Ministerio de Hacienda, nos encontramos efectuando el recosteo de los cargos y realizando los ajustes correspondientes en los documentos que sustentan el proyecto de decreto. De tal manera que la siguiente semana se enviará al Ministerio del Trabajo, los documentos ajustados.
56. La Dirección de Planeación del SENA (con el insumo de costos entregado por el Grupo de Salarios) validó los documentos técnicos con el fin de actualizar la información, siguiendo los lineamientos del Ministerio de Hacienda, indicados el 18 de noviembre de 2022, mediante radicado 01-9-2022-076700 y comunicación No. 2-2022-053393.
57. El 29 de noviembre de 2022 mediante comunicación 20226000434751 dirigida a SINDESENA, el Departamento Administrativo de la Función Pública, informó:

“(…) De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20 del Decreto-ley 1014 de 1978, modificado por el artículo 8º del Decreto 415 de 1979, la prima de localización está consagrada para los empleados públicos que presten sus servicios en el Centro Náutico Pesquero de Buenaventura en la ciudad de Barrancabermeja, en el departamento del Chocó, en la región de Urabá, departamentos del Cesar y la Guajira o en Centros fijos de los territorios nacionales, quienes recibirán esta prestación, y en ningún caso estos servidores podrán recibir viáticos y prima de localización simultáneamente; es decir que, la condición para el reconocimiento y pago de la prima de localización es que el empleado preste sus servicios en las zonas indicadas, independientemente de la época en que se produzca su vinculación a la planta de personal del SENA.

Por otra parte, según lo expresado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-408 de 2021, la prima de localización consagrada en el artículo 20 del Decreto-ley 1014 de 1978, modificado por el artículo 8º del Decreto 415 de 1979, permanece vigente, al tiempo que resalta su finalidad y señala que, el riesgo que asumen los funcionarios del Sena al trasladarse a estas zonas y prestar sus servicios en ellas, debía ser recompensado por el Estado; y al mantener su vigencia dentro del ordenamiento jurídico, esta prima deberá ser objeto de los incrementos anuales correspondientes que realice el Gobierno y dentro de los parámetros específicos trazados por el legislador en la ley marco, garantizando así el carácter móvil del salario de estos funcionarios que la reciben; no obstante, haber declarado inexecutable la expresión “[e]sta prima se incrementará en un veinte por ciento (20%) anualmente”, reiterando que esta asignación se aumentará anualmente en el mismo porcentaje señalado para los incrementos salariales fijados por el Gobierno para todos los servidores públicos del Estado.

Conforme a lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, el SENA está obligado a reconocer y pagar a los empleados públicos que ocupen los cargos que se creen en su planta de personal en virtud del decreto de ampliación de la misma, ubicados en las Regionales o Centros de Formación señalados por el artículo 20 del Decreto-ley 1014 de 1978, modificado por el artículo 8º del Decreto-ley 415 de 1979, siempre y cuando presten sus servicios en dichas regionales o centros de formación del SENA, quienes tienen derecho a dicho reconocimiento y pago en igualdad de condiciones a los demás empleados que se encuentran vinculados actualmente y que prestan sus servicios en dichos lugares, la cual se aumentará anualmente en el mismo porcentaje señalado para los incrementos salariales fijados por el Gobierno para todos los servidores públicos del Estado.

En los anteriores términos, queda modificado el Concepto con Radicado No. 20226000199971 del 8 de junio de 2022.(…)”

58. Mediante comunicación electrónica 01-9-2022-085004 del 23 de diciembre de 2022 la doctora María Nancy Azucena Pérez Lizarazo Directora de Planeación y Direccionamiento Corporativo remitió a la Secretaría General el Certificado de Recursos presupuestales, la justificación técnica y la memoria justificativa con la actualización presupuestal correspondiente, siguiendo los lineamientos del Ministerio de Hacienda y el Departamento Administrativo de la Función Pública.



48. El 19 de octubre mediante comunicación número 01-2-2022-000727, se solicitó al Ministerio de Hacienda la definición de criterios de costeo y reactivación del trámite del proyecto de decreto de ampliación de planta del SENA y se reiteró la solicitud de respuesta de las inquietudes planteadas por el Departamento Nacional de Planeación - DNP, las cuales fueron escaladas a ese Ministerio desde el pasado 6 de julio de 2022 y reiterada mediante comunicación 8-2022-001632 del 15 de julio de 2022, sin respuesta a la fecha por parte de la referida entidad.
49. El 24 de octubre de 2022 igualmente se remitió al Ministerio de Hacienda por medio del fichero de radicación No. 975181 con el No 1-2022-089250 en el aplicativo SITPRES, la solicitud de definición de criterios de costeo y reactivación del trámite del proyecto de decreto de ampliación de planta.
50. El 26 de octubre de 2022 mediante radicado 01-2-2022-000747, el SENA solicitó al Ministerio del Trabajo, la reactivación del trámite del Proyecto de Decreto de la Ampliación de Planta del SENA.
51. El 27 de octubre de 2022 la Secretaría General del SENA asistió a una reunión con el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la cual se plantearon las situaciones presentadas con el Ministerio de Hacienda y el DNP, y como resultado la Función Pública quedó en convocar una reunión para unificar criterios y avanzar con el trámite de proyecto de decreto. Dicha reunión de seguimiento se convocó para el 03 de noviembre de 2022 a las 10:00 a.m., en la sede del DAFP.
52. El 03 de noviembre de 2022, la Función Pública convocó a reunión en su sede a las 10:00 a.m., en donde asistieron el Ministerio de Hacienda, el Departamento Nacional de Planeación y el SENA, en la cual se solicitó al MinHacienda respuesta a las inquietudes planteadas por el DNP, de igual manera se solicitó apoyo a todas las entidades que intervienen en el trámite para dar celeridad al trámite de proyecto de ampliación de la planta.
53. El 18 de noviembre de 2022, el Ministerio de Hacienda mediante radicado 01-9-2022-076700 remitió comunicación No. 2-2022-053393, en la cual responde a los interrogantes del DNP en los siguientes términos:

"(...) Al respecto, sea lo primero indicar que el Departamento Administrativo de la Función Pública la entidad competente en esta materia.

Sin perjuicio de lo anterior, y conforme a la reunión sostenida el pasado 03 de noviembre en instalaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual contó con la participación del SENA, DNP y este Ministerio, se concluyó que las proyecciones del costo de ampliación de planta no debían ser calculados con el reconocimiento de la prima de localización para ningún cargo. Este pronunciamiento, atendiendo el concepto previo emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, circunstancia puntualmente expresada por dicha entidad.

(...)

Al respecto, efectivamente el Marco Fiscal de Mediano Plazo expedido en la presente vigencia contiene las proyecciones y las expectativas en materia de política fiscal en el país para los próximos años, no obstante, mediante Circular Externa 028 del 28 de septiembre de 2022 este Ministerio emitió los supuestos para programación de anteproyecto de presupuesto para las Empresas Industriales y Comerciales del Estado (EICE), las Sociedades de Economía Mixta (SEM), indicando las principales variables macroeconómicas a tener en cuenta, en donde se incluyen supuestos macroeconómicos actualizados.

Por lo anterior, si la entidad así lo prefiere puede usar los supuestos de inflación para el año 2023 estipulados en la circular citada. Ahora bien, para las



permanente; actualizar, validar y confirmar las cifras presentadas en la solicitud con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, principalmente lo referente a los costos salariales, de operación y de manera particular la prima de localización; ajustar la proyección del año 2023, conforme el supuesto de inflación publicado el pasado 24 de junio en el Marco Fiscal de Mediano Plazo, tanto para la estimación de los costos salariales, como los de operación de los 1.152 cargos; y actualizar los demás documentos soporte conforme al escenario definitivo para la ampliación de la planta permanente.

De igual forma, se recomienda atender a las indicaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, la normativa aplicable y los procedimientos administrativos que correspondan, así como adelantar la revisión de los trámites adicionales y el alcance a los conceptos ante las demás instancias (Ministerio del Trabajo, Departamento Administrativo de la Presidencia, Departamento Administrativo de la Función Pública).

Por último, el DNP manifiesta su total disposición para dar trámite una vez se radique de nuevo la solicitud atendiendo las consideraciones aquí descritas y los documentos soporte respectivos en su versión definitiva."

42. El SENA mediante correo electrónico del 6 de julio de 2022, comunicaciones 8-2022-001632 del 15 de julio de 2022; 01-2-2022-000727 del 19 de octubre de 2022, fichero de radicación No. 975181 con el No. 1-2022-089250 del 24 de octubre de 2022, escaló al Ministerio de Hacienda las preguntas 5 y 6 que requirió el DNP en los siguientes términos:

"(...) 5. Dados los ajustes realizados al costo de ampliación de la planta, relacionados con el porcentaje de incremento salarial y prima de localización, se recomienda validar y confirmar las cifras con el Ministerio de Hacienda, de tal forma que se evite un nuevo alcance a esta solicitud.

6. Del mismo modo, se sugiere consultar con el Ministerio de Hacienda si los supuestos de inflación para las proyecciones de los años 2023, 2024 y 2025 deben ser actualizados conforme los publicados en el pasado 24 de junio en el Marco Fiscal de Mediano Plazo, tanto para la proyección de los costos salariales como los de operación de los 1.152 cargos."

43. El 29 de septiembre de 2022 el Consejo Directivo Nacional del SENA en su sesión No.1597, en cabeza de la doctora Gloria Inés Ramírez Ríos, Ministra del Trabajo, ratificó la necesidad e importancia de la creación de los 1.152 cargos.
44. El 29 de septiembre de 2022, desde la Secretaría General se remitieron al doctor Jorge Eduardo Londoño Ulloa Director General del SENA y a su equipo asesor, los documentos de contextualización de la actualización de la planta de personal del SENA, quedando a la espera de la autorización del Director General, para reiniciar los trámites ante las entidades del Gobierno Nacional.
45. El 10 de octubre se contextualizó telefónicamente al Asesor Gary Fernando García del Departamento Administrativo de la Función Pública de los avances de la actualización de la planta de personal.
46. El 10 de octubre la Directora Jurídica remitió los documentos anteriormente mencionados con observaciones, a la Secretaría General. Esta dependencia se encuentra finalizando los ajustes correspondientes.
47. El 14 de octubre la Secretaría General solicitó a la Dirección de Planeación del SENA, la validación y actualización de las cifras e información presupuestal relacionadas en los documentos que soportan el trámite del proyecto de Decreto de ampliación de planta.



"(...) Una vez realizado el estudio y análisis de los documentos adjuntos por parte de la entidad, nos permitimos indicar que esta Dirección no considera conveniente realizar el trámite simultáneo del proyecto de decreto para la ampliación de los cargos permanentes de la planta de personal del SENA, y del proyecto de decreto para la prórroga de la planta temporal de esta entidad. Esto, entre otros, porque los documentos soporte y la justificación técnica realizada por el SENA para la planta temporal tiene como supuesto la entrada en operación de la ampliación de planta, desde el 01 de octubre de 2023.

Cabe mencionar que en la reunión sostenida con el SENA, se habló de la gestión de ambos trámites bajo el supuesto de que la prórroga sería máximo por más tres (3) meses, es decir que no excediera la vigencia actual, y que una vez recibido, con la justificación puntual sobre los riesgos identificados y expuestos por la entidad en la reunión (demandas de encargos por ejemplo), se continuaría con la aprobación de la planta permanente para que entrara a operar el 1 de enero de 2023. Lo enviado por ustedes es otra situación.

Así las cosas, lo adecuado es dar prioridad a la prórroga de un año presentada por la entidad.

Reiteramos el compromiso y disposición por parte de esta Dirección para atender su solicitud y dar celeridad en nuestro concepto, tan pronto se radique ante este Ministerio el trámite con los documentos soporte exigidos por la Ley."

38. El 15 de julio de 2022, mediante radicado 8-2022-001632, el SENA respondió las observaciones del Ministerio de Hacienda, solicitando continuar con los trámites del proyecto de decreto de ampliación de la planta permanente con vigencia de los 1.152 cargos a partir del 1o. de octubre de 2022, y en su momento, con los trámites del proyecto de decreto para la prórroga de la planta temporal por un (1) año y adicionalmente reiterando la solicitud de respuesta de los puntos 5 y 6 de las observaciones del DNP, para poder continuar con el trámite de ampliación de la planta permanente.
39. El 18 de julio de 2022, mediante radicado interno 01-2-2022-000481 y radicado de externo 20222060364502, el SENA solicitó al Departamento Administrativo de la Función Pública como entidad técnica en la materia, revise el tema y nos informe su posición sobre la posibilidad de continuar en esta coyuntura de cambio de gobierno el trámite simultáneo de los dos decretos.
40. El 19 de julio de 2022, mediante radicado 20224000260011, el Departamento Administrativo de la Función Pública respondió al SENA: *"(...) con el objetivo de garantizar la prestación del servicio y siendo respetuosos de las futuras decisiones de la nueva administración, lo más pertinente y prioritario es tramitar cuanto antes la prórroga por 1 (un) año de la actual planta temporal de empleos del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA. (...)"*
41. El 22 de julio de 2022 el doctor Yesid Parra Vera Director de Programación de Inversiones Públicas del DNP, mediante comunicación 20224320530601, indicó al SENA:

"(...) esta Dirección recomienda al SENA verificar y certificar la viabilidad jurídica de la coexistencia de la planta temporal y la nueva planta, en articulación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, garantizando que no se generarán sobrecostos durante el periodo de transición; precisar la fecha de inicio de la ampliación de la planta



supuestos de inflación para las proyecciones de los años 2023, 2024 y 2025 deben ser actualizados conforme a los publicados en el pasado 24 de junio en el marco fiscal de mediano plazo (8,5% para el 2022), tanto para la proyección de los costos salariales, como para la proyección de los de operación de los 1.152 cargos.

Adicionalmente fue necesario confirmar con el Ministerio de Hacienda, por solicitud del DNP *"validar y confirmar las cifras con el Ministerio de Hacienda, de tal forma que se evite un nuevo alcance a esta solicitud"*, teniendo en cuenta que para el nuevo costeo de los cargos que se crearán en el SENA, se realizó con el incremento salarial del 7.26% para todos los 1.152 cargos, en concordancia con el Decreto 453 del 2022, y en cuanto a la prima de localización, se está incluyendo el costo de esa prestación para los 107 cargos de la planta temporal cuyas personas la están recibiendo actualmente y tienen la expectativa de pasar a los cargos que se crean en la planta permanente en calidad de nombramiento provisional con estos nuevos criterios de cálculo el costo de los 1.152 cargos queda en \$36.960.542.520.

33. El 06 de julio de 2022, la Secretaría General del SENA, escaló al Ministerio de Hacienda, las observaciones realizadas por el DNP solicitando el correspondiente pronunciamiento.
34. El 07 de julio de 2022, la Dra. Johana López Silva Asesor del Grupo De Protección Social del Ministerio de Hacienda, respondió la solicitud de la siguiente manera:

"(...) con relación a su correo electrónico y con conversación sostenida el día de ayer con el área técnica de la entidad, se informa que para poder realizar la revisión se requiere contar con la información, pues este grupo no cuenta con los documentos que fueron radicados en el DNP. Así mismo, vale la pena señalar que se trataría de una revisión preliminar, sin perjuicio de las observaciones que puedan surgir cuando sea radicado con el lleno de los requisitos ante el MHCP este trámite, motivo por el cual agradecemos hacer llegar dicha información únicamente por este medio.

Finalmente, es importante indicar que en virtud de la reunión sostenida el día martes con funcionarios de la entidad se requiere informar la ruta de trabajo para culminar con la solicitud, puntualmente si se va a solicitar prórroga de planta temporal o únicamente continuar con la solicitud de modificación de planta permanente."

35. El 08 de julio de 2022, la Secretaría General del SENA, remitió los documentos solicitados a la Dra. Johana López Silva Asesor del Grupo De Protección Social del Ministerio de Hacienda y adicionalmente se le informó que de acuerdo con la conversación sostenida el pasado martes 5 y miércoles 6 de julio de 2022 con ese Ministerio, con el DNP y con el DAFP, se adicionó en el numeral 9 del documento denominado "JUSTIFICACIÓN PARA LA VIABILIDAD DE LA AMPLIACIÓN DE LA PLANTA PERMANENTE DE PERSONAL DEL SENA", que se envió como anexo, la justificación para el trámite simultáneo del proyecto de decreto de ampliación de la planta permanente del SENA, con el proyecto de decreto para prorrogar la vigencia de la planta temporal de la entidad.
36. El 12 de julio de 2022, el SENA da respuesta a las observaciones realizadas por parte de la doctora Diana Ximena Mendoza Pescador Subdirectora de Inversiones Sociales y de la Administración del Estado, Dirección de Programación de Inversiones Públicas del Departamento Nacional de Planeación, referente a la solicitud de actualización del concepto favorable de viabilidad presupuestal para tramitar la ampliación de la planta permanente del SENA.
37. El 13 de julio de 2022, la doctora Liliana María Rodríguez Casas Subdirector Técnico o Administrativo de la Subdirección de Promoción y Protección Social del Ministerio de Hacienda, respondió mediante correo electrónico la solicitud del SENA, en los siguientes términos:



67ccbc9f8a6a?t=1653407431841

22. De igual manera el SENA publicó el informe en el siguiente enlace: <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/participacion-ciudadana-construccion-politicas.aspx>
23. El 08 de junio 2022 el SENA vuelve a radicar por medio del aplicativo SITPRES, la solicitud ante el Ministerio de Hacienda con los ajustes solicitados en las mesas de trabajo del 24 de mayo y 8 de junio de 2022. (Fichero Firmado_918557-8 junio 2022).
24. El 09 de junio 2022 el SENA por petición expresa del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, solicita al DNP, se informe si se hace necesario actualizar las cifras aprobadas mediante la comunicación No. 20224320345691 del 25 de abril de 2022, y con la cual el Departamento Nacional de Planeación –DNP- le otorgó al SENA el concepto favorable al proyecto de ampliación de planta permanente en 1.152 cargos.
25. Mediante radicado 2022-206031601-2 del 9 de junio de 2022, el Ministerio del Trabajo radicó en el Departamento Administrativo de la Función Pública el Proyecto de Decreto "Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA", debidamente firmado por el señor Ministro, para continuar con la correspondiente revisión y firma por parte de la Función Pública.
26. El 14 de junio de 2022, el DNP informa que para dar alcance al oficio con radicado No. 20224320345691 del 25 de abril de 2022, por el cual se dio concepto favorable a la ampliación de planta del SENA y a fin de hacer consistente la documentación soporte, se requiere que se allegue la actualización de los documentos que soportan la solicitud de ampliación conforme a las cifras presentadas al Ministerio de Hacienda y la solicitud formal de alcance al concepto inicial.
27. El 14 de junio de 2022 el SENA remitió al Ministerio de Hacienda vía correo electrónico, el concepto emitido por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante radicado número 20226000199971 del 08 de junio de 2022, referente a la remuneración de prima de localización, en el cual ese Departamento Administrativo refiere: "(...) En criterio de esta dirección jurídica, no es procedente el pago de la prima de localización para los empleados que ocupen los nuevos cargos que se creen en la planta de personal todavez que no existe base legal. Los nuevos cargos que se creen no tienen prima de localización y si de un estudio técnico resulta la necesidad de crearla se deberá hacer de acuerdo con la normativa vigente."
28. El 15 de junio de 2022 el Ministerio de Hacienda mediante radicado 2-2022-025713, devuelve sin trámite la solicitud de concepto de viabilidad presupuestal, indicando: "en virtud de que el concepto favorable emitido por el Departamento Nacional de Planeación DNP No. 20224320345691 del 25 de abril de 2022, debe ser actualizado acorde a las cifras de información remitida por la entidad a este Ministerio."
29. Mediante correo electrónico del 1 de julio de 2022 y radicado número 20226000589342 del 2 de julio de 2022, se solicitó al DNP la actualización del concepto favorable de viabilidad presupuestal para tramitar la ampliación de la planta permanente del SENA.
30. El 05 de julio de 2022, se realizaron mesas de trabajo presenciales con los equipos asesores del Ministerio de Hacienda y el Departamento Nacional de Planeación, para revisar las solicitudes de conceptos favorables de viabilidad presupuestal que se encuentran en trámite por parte de las referidas entidades.
31. El 06 de julio de 2022, se realizó una mesa de trabajo con el Departamento Administrativo de la Función Pública, para revisar la viabilidad técnica del proyecto de decreto de ampliación de la planta.
32. El 06 de julio de 2022, la Dra. Diana Jimena Mendoza, Subdirectora de Inversiones Sociales y de la Administración del Estado del DNP, mediante correo electrónico realizó observaciones, respecto a la solicitud de ampliación de la planta de personal del SENA, dentro de las cuales requirió confirmar con el Ministerio de Hacienda, si los



02EE202241060000015565, por medio del cual el SENA está solicitando al señor Ministro del Trabajo, su aprobación, publicación y firma del proyecto de decreto para tramitar la ampliación de la planta permanente.

10. El 08 de abril de 2022, desde la Dirección de Planeación del SENA se respondieron las observaciones adicionales requeridas por el DNP, referente a las proyecciones económicas de la Entidad y que se presentarán en las vigencias 2022 - 2025 una vez aprobado el proyecto de ampliación de planta del SENA. Adicionalmente, se especificaron las variables que el SENA tuvo en cuenta para optar por la creación de nuevos cargos de apoyo administrativo sobre nuevos cargos misionales.
11. Luego de la amplia revisión realizada por el Departamento Nacional de Planeación y la sustentación hecha por el SENA, esa entidad emitió concepto favorable para la ampliación de la planta permanente del SENA en 1.152 cargos a partir de octubre de 2022, mediante la comunicación No. 20224320345691 del 25 de abril de 2022.
12. El 25 de abril de 2022, el doctor Juan Carlos Ángel Lozano Coordinador del área Normativa de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo indica que el proyecto de decreto "*Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA*". estará publicado en la página web del Ministerio del Trabajo desde el 25 de abril al 11 de mayo del 2022.
13. Se publicó el documento en la siguiente sección: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/participe-en-la-construccion-de-normatividad>
14. El 26 de abril de 2022, se remitió a toda la comunidad SENA el Flash Informativo: Avanza el proyecto de decreto para la ampliación de la planta de personal del SENA, mediante el cual se socializaron las acciones adelantadas con el DNP y el MINTRABAJO.
15. Mediante comunicación número 01-2-2022-000171 del 26 de abril de 2022, y radicado 1- 2022-034439 del 5 de mayo de 2022, el SENA remitió al Ministerio de Hacienda el concepto favorable emitido por el DNP, solicitando de igual forma emitir concepto favorable de viabilidad presupuestal para tramitar la ampliación de la planta permanente del SENA.
16. El 11 de mayo de 2022 la doctora Lizeth Johanna Sánchez Alfonso del Ministerio de Hacienda solicitó información adicional producto del análisis que se encuentran haciendo por parte de la referida entidad.
17. El 18 de mayo de 2022 el SENA remitió al Ministerio de Hacienda la respuesta solicitada vía correo electrónico, mediante la cual se aclaró información relacionada con la denominación de empleo del nivel Instructor y se remitieron los costos de los 800 cargos de la actual planta temporal y los costos de los 1152 cargos de la planta propuesta.
18. Los días 24 de mayo y 08 de junio 2022, se adelantaron reuniones con los asesores del Ministerio de Hacienda y Crédito Público en las cuales se aclararon dudas de la proyección de costos.
19. En reunión efectuada el 24 de mayo de 2022 el Ministerio de Hacienda, solicitó que se escalará ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, consulta referente a si era procedente que el SENA pague la prima de localización a los empleados que ocupen los cargos que se creen en virtud del decreto de ampliación de planta de personal.
20. El 25 de mayo de 2022, el SENA mediante radicado número 20222060217342 solicitó al Departamento Administrativo de la Función Pública, concepto sobre remuneración de prima de localización.
21. El 25 de mayo de 2022 el Ministerio del Trabajo publicó el Informe global de comentarios del Proyecto de Decreto "*Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA*", en el siguiente enlace: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/3.+Matriz+observaciones+y+respuestas+23+Mayo+2022+%281%29.pdf/2911f7d3-af8e-a23f-cbc4->



recursos para la ampliación de la planta permanente se encuentran incorporados en el presupuesto 2022, se emite concepto favorable para realizar las gestiones ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de obtener las respectivas viabilidades presupuestales y técnicas.”

8. Mediante radicado No. 01-2-2021-000889 del 21 de diciembre de 2021, el SENA solicitó al Departamento Nacional de Planeación, la viabilidad presupuestal para la ampliación de planta del SENA, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1800 de 2019. Actualmente estamos a la espera de la respuesta del DNP.
9. Mediante radicado No. 01-2-2021-000888 del 21 de diciembre de 2021, el SENA solicitó al Ministerio de Hacienda, concepto favorable presupuestal para la ampliación de planta del SENA.
10. El Ministerio de Hacienda recibe la comunicación mediante radicado No. 1-2021-114099 del 23 de diciembre del 2021 y emite respuesta a la misma, mediante oficio No. 2-2021-068522 del 24 de diciembre del 2021, mediante el cual devuelve solicitud sin trámite teniendo en cuenta que se requiere el concepto favorable del DNP, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1068, artículo 2.8.1.9.3 la Ley 2063 de 2020, artículo 14.

5.4. Actividades adelantadas durante la Vigencia 2022

1. El 18 de enero de 2022, se realizó mesa de trabajo con el Departamento Nacional de Planeación, en la cual la Secretaría General y la Dirección de Planeación del SENA, atendieron las preguntas realizadas por los asesores designados por el DNP quienes solicitaron un documento técnico resumen, en el cual se integrara de manera resumida y articulada la justificación técnica, jurídica y presupuestal para ampliar con 1.152 cargos la planta permanente del SENA.
2. El 20 de enero de 2022, el DNP remite documento *“ayuda de memoria”* de la reunión efectuada el 18 de enero de 2022, en la cual manifestó diferentes inquietudes técnicas y presupuestales por lo que se recomendó efectuar ajustes a la documentación que soporta la solicitud de concepto favorable para la creación de 1.152 nuevos cargos en la planta permanente del SENA.
3. El 17 de febrero de 2022, el SENA sostuvo una reunión con los doctores Hugo Pérez y Gary Fernando García de la Dirección de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante la cual se atendieron las observaciones relacionadas con el Proyecto de Decreto de Ampliación Planta.
4. El 22 de febrero de 2022, vía correo electrónico el doctor Gary Fernando García asesor del DAFP, remite al SENA proyecto de decreto con observaciones.
5. El 23 de febrero de 2022, vía correo electrónico el SENA remite al doctor Gary Fernando García asesor del DAFP, proyecto de decreto con observaciones atendidas.
6. El 23 de febrero de 2022, vía telefónica el doctor Gary Fernando García asesor del DAFP, realiza nuevas observaciones al proyecto de decreto de ampliación de planta.
7. El 24 de febrero de 2022, vía correo electrónico el SENA remite al doctor Gary Fernando García asesor del DAFP, proyecto de decreto con observaciones telefónicas atendidas.
8. La respuesta a las recomendaciones efectuadas por el DNP, fueron atendidas mediante radicado número 01-2-2022-000075 del 17 de marzo de 2022, por medio del cual el SENA remitió al Departamento Nacional de Planeación el documento técnico resumen que integra la justificación técnica, jurídica y presupuestal para la ampliación de la planta permanente en 1152 cargos.
9. Se emitió comunicación con radicado interno número 01-2-2022-000076 del 17 de marzo de 2022, y registrado en el Ministerio del Trabajo mediante radicado número



En cumplimiento a lo establecido por el artículo 2.2.12.1 del Decreto 1083 de 2015 “Único Reglamentario del Sector de la Función Pública” (modificado por el artículo 5º del Decreto 498 de 2020), el SENA socializó y consultó el proyecto de decreto que modifica la Planta de Personal del SENA con las siete (7) organizaciones sindicales conformadas actualmente en esta entidad: SINDESENA, SINSINDESENA, SETRASENA, COOSENA, UNALTRASENA, SIIDSENA y SINTRASENA, en las siguientes reuniones:

- 15 de diciembre de 2020,
- 18 y 19 de mayo de 2021,
- 19 y 22 de julio de 2021.

Los estudios técnicos, el proyecto de decreto y los demás documentos entregados por la Escuela Superior de Administración Pública en virtud del Contrato Interadministrativo No. CO1. PCCNTR.2012355 de 2020, fueron remitidos a todas las organizaciones sindicales del SENA como parte de la socialización y consulta, mediante la comunicación No. 8-2021-003039 del 1 de julio de 2021.

El 21 de septiembre de 2021 se realizó una nueva reunión con las organizaciones sindicales del SENA, en la cual se les socializó e informó los avances y trámites del Proyecto de Decreto de la Ampliación de Planta de Personal.

Adicionalmente, el tema de la ampliación de la planta de personal del SENA y sus avances, son temas recurrentes en las reuniones de relacionamiento sindical que realiza la Secretaría General de la entidad con los sindicatos.

En términos generales, existen diferentes posiciones entre las organizaciones sindicales sobre algunos temas de la ampliación de la planta de personal, pero el SENA ha revisado las observaciones y propuestas presentadas por ellos, acogiendo las que son procedentes y negando de manera sustentada las que no fueron incluidas.

5.3. Actividades adelantadas al finalizar la Vigencia 2021

1. Entrega de estudio técnico y el proyecto de decreto por parte de la ESAP, con los cargos que recomendó crear. 31 de mayo de 2021.
2. Revisión y consolidación del proyecto de decreto y los documentos técnicos por parte del SENA.
3. Socialización del proyecto de decreto y los estudios técnicos con organizaciones sindicales el 19 y 22 de julio de 2021.
4. Presentación de estudio técnico y proyecto de decreto al Comité de Dirección del SENA. (23 de agosto de 2021)
5. Presentación de estudio técnico y proyecto de decreto al Consejo Directivo Nacional del SENA para autorización de trámite ante el gobierno nacional. (20 de septiembre de 2021)
6. El 21 de septiembre de 2021 se realizó una nueva reunión con las organizaciones sindicales del SENA, en la cual se les socializó e informó los avances y trámites del Proyecto de Decreto de la Ampliación de Planta de Personal.
7. En virtud de lo anterior, se precisa que mediante radicado No. OFI21-00168249 / IDM 13000000 del 06 de diciembre de 2021 el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República respondió informando al SENA: “teniendo en cuenta la necesidad de darle continuidad a los programas misionales de AGROSENA, SENNOVA y BILINGÜISMO, que se requiere fortalecer la presencia territorial de la entidad, que la reforma se enmarca en la política de formalización laboral y que los



1.152 cargos nuevos.

Esta propuesta fue analizada y avalada por el Comité de Dirección del SENA (al que asiste el Director General, la Secretaria General, los Directores de Área y los Jefes de Oficina de la entidad) en su reunión del 30 de agosto de 2021.

Posteriormente el proyecto de decreto y los documentos que lo sustentan fueron presentados por la administración del SENA a consideración del Consejo Directivo Nacional de la entidad en la sesión del 20 de septiembre de 2021 que consta en el Acta No. 1588, en virtud de lo establecido en el artículo 10 – numeral 9 – literal c de la Ley 119 de 1994, que establece como función de ese Consejo: *"Autorizar las propuestas del Director General sobre las siguientes materias: (...) c) La determinación, adopción y modificación de la planta de personal"*. Por encontrarla procedente y acorde con las posibilidades presupuestales de la entidad, el Consejo Directivo Nacional de la entidad autorizó su trámite ante el Gobierno Nacional en las condiciones anotadas anteriormente.

El SENA gestionó ante el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República la autorización para tramitar la ampliación de la planta permanente del SENA, la cual fue otorgada mediante la comunicación No. OFI21-00168249 / IDM 13000000 del 6 de diciembre de 2021 del 2021, en la cual esa entidad manifestó:

"(...) Según lo establecido por la Directiva Presidencial 09 de 2018 y el Decreto 371 de 2021, la modificación de plantas de personal y las estructuras administrativas de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, solamente se podrán modificar cuando dicha

reforma sea a "costo cero" o se generen ahorros en los gastos de funcionamiento de la entidad, de igual forma, es indispensable que las reformas que se emprendan sean concordantes con los postulados del Plan Nacional de Desarrollo y las políticas del Gobierno Nacional.

Por lo anterior, teniendo en cuenta la necesidad de darle continuidad a los programas misionales de AGROSENA, SENNOVA y BILINGÜISMO, que se requiere fortalecer la presencia territorial de la entidad, que la reforma se enmarca en la política de formalización laboral y que los recursos para la ampliación de la planta permanente se encuentran incorporados en el presupuesto 2022, se emite concepto favorable para realizar las gestiones ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de obtener las respectivas viabilidades presupuestales y técnicas." Subrayado y Negrilla fuera de texto.

Es importante precisar que por disposición del artículo 2º del Decreto 1009 de 2019 sobre austeridad del gasto público, la ampliación de las plantas de personal del sector público, incluido el SENA, debe hacerse a costo 0 y de manera paulatina, razón por la cual no pueden tenerse en cuenta en este momento todos los programas de esta entidad que tienen asociados contratistas.

5.1. Actividades Ejecutadas

En virtud de lo ordenado por el Decreto 1800 de 2019, se han adelantado diversas actividades ante las entidades del Gobierno Nacional y los diferentes actores que intervienen en el proceso de expedición del Proyecto de Decreto *"Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA"*, tales como:

5.2. Reuniones de Socialización



Así mismo, mediante la comunicación No. 20212060095772 del 22 de febrero de 2021 el SENA solicitó al Departamento Administrativo de la Función Pública, la designación de un asesor de esa entidad para que nos brinde acompañamiento y asesoría técnica permanente, que nos permita desarrollar satisfactoriamente este proceso. En respuesta, el DAFP designó como asesoral doctor Gary Fernando García Montaña, profesional de la Dirección de Desarrollo Organizacional, mediante la comunicación No. 20214000107541 del 26 de marzo de 2021.

Como resultado del contrato interadministrativo suscrito con la ESAP, esa institución entregó al SENA el 31 de mayo de 2021 los siguientes documentos:

- Resultado de cargas de trabajo
- Estudio técnico que sustenta la ampliación de la planta permanente
- Propuesta de actualización de la planta
- Proyecto de Decreto de ampliación de la planta
- Memoria justificativa del proyecto de decreto

El levantamiento de las cargas de trabajo elaborado por la ESAP arrojó la necesidad de crear 3.804 nuevos cargos permanentes en la planta de personal de la entidad, para la atención integral de los programas y procesos objeto de estudio que fueron anotados anteriormente.

Los documentos entregados por la ESAP al SENA fueron revisados y analizados por las áreas de la entidad que tienen injerencia en el trámite del proyecto de Decreto, y el 23 de junio de 2021 se remitieron a la ESAP las observaciones y preguntas que surgieron; el 30 de junio de 2021 la ESAP envió al SENA la documentación ajustada, junto con la respuesta a las observaciones de las áreas.

Esos documentos técnicos y el proyecto de decreto fueron también socializados y consultados por el SENA con las siete (7) organizaciones sindicales de la entidad (SINDESENA, SINTRASENA, SINSINDESENA, SETRASENA, COSSENA, UNALTRASENA y SIIDSENA).

Con base en las observaciones realizadas por las áreas del SENA y las organizaciones sindicales de la entidad, se realizaron las siguientes gestiones:

- Solicitud de concepto al Departamento Administrativo de la Función Pública mediante la comunicación No. 20219000539602 de 2021, sobre la viabilidad de incluir en el proyecto de decreto un artículo sobre la incorporación automática de los actuales empleados de la planta temporal en los empleos de carrera administrativa que se creen.
- Reunión entre Ministro del Trabajo, Director General del SENA y SINDESENA, realizada el 26 de julio de 2021.
- Revisión del escenario más conveniente para el SENA, teniendo en cuenta los resultados del estudio técnico y las posibilidades presupuestales y financieras de la entidad.

Luego de hacer el SENA los análisis mencionados, de revisar la situación presupuestal y las posibles fuentes de financiación de los cargos a crear, de escuchar a las áreas misionales y técnicas de la institución, al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y a las organizaciones sindicales de la entidad, la administración del SENA elaboró una nueva opción de ampliación de planta de personal teniendo en cuenta los resultados del estudio de cargas de trabajo y los documentos técnicos entregados por la ESAP, para ser presentada a consideración de las instancias internas y externas, con



Tipo de Gasto	Gastos Asociados	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Costo Adicional 2023
Gastos de Operación	Arrendamiento	40.625.131.593	30.283.119.762	28.283.119.762	0
	Aseo	37.956.256.500	48.881.077.137	47.062.633.425	0
	Comunicaciones	2.746.968.687	13.979.931.000	13.610.935.031	0
	Impuestos	9.961.823.617	12.327.390.433	13.258.568.963	0
	Mantenimiento	65.498.142.191	38.367.923.399	37.866.865.849	0
	Otros gastos	627.478.767.533	480.190.868.352	656.478.767.533	0
	Seguros	13.021.868.644	18.012.299.060	19.113.253.221	0
	Servicios públicos	38.033.917.225	26.719.847.348	36.860.350.225	0
	Viáticos	53.392.414.737	38.826.741.444	51.863.209.807	0
	Vigilancia	103.227.076.000	80.256.264.854	112.155.864.879	0
Total Gastos de Operación		991.942.366.727	787.845.462.789	1.016.553.568.695	0

5 ACTUACIONES ADELANTADAS POR EL SENA PARA LA AMPLIACION DE SU PLANTA DE PERSONAL:

El SENA actualmente adelanta los estudios y trámites para la ampliación de su planta global de empleos permanentes, en las condiciones establecidas por el Decreto 1800 de 2019 "Por el cual

se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo".

Una vez el SENA recibió la comunicación No. 20194000375081 del 2 de diciembre de 2019, en la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP informó que la "Mesa por el empleo público, la actualización de las plantas de empleo, la reducción de los contratos de prestación de servicios y garantizar el trabajo digno y decente" priorizó a esta entidad para la ampliación de la planta de personal en virtud del Decreto 1800 de 2019, la Secretaría General de la entidad, en su calidad de Gerente del Rediseño Institucional, inició los contactos con el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP para analizar lo procedente y obtener su asesoría y acompañamiento en el trámite.

Teniendo en cuenta que la actualización de las plantas de personal que debemos realizar las entidades públicas en virtud del Decreto 1800 de 2019 es paulatina, periódica y a costo 0, el SENA analizó con la Dirección de Desarrollo Organizacional del DAFP los programas y procesos a revisar en esta primera etapa, quedando definidos los siguientes:

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

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



general: "Asegurar las apropiaciones destinadas en cada vigencia para efectuar los pagos programados de pensiones, cesantías, créditos hipotecarios y las acciones administrativas pertinentes." y tiene como fuentes de financiación los siguientes ingresos, definidos en el Anexo del Decreto 2590 de 2022 "Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2023, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos":

10 RECURSOS CORRIENTES – Que corresponde a los aportes de la nación

21 OTROS RECURSOS DE TESORERIA – Que corresponde a los recursos de Pensiones

26 FONDOS ESPECIALES – Que corresponde a los recursos del Fondo Nacional de Vivienda.

A su vez, este proyecto internamente está dividido en seis (6) actividades las cuales dependiendo de su naturaleza se financian con alguna de las tres (3) fuentes mencionadas anteriormente, que como bien se indica, tienen una destinación específica que no se desconoce dentro del proyecto de inversión.

Actividad	Fuente de Financiación
Realizar pago oportuno de las mesadas pensionales a cargo de la entidad	Recurso 21
Control y seguimiento de los asuntos pensionales y realizar estudio actuarial.	Recurso 21
Reconocer y pagar las Cesantías a los servidores públicos afiliados al Fondo Nacional del Ahorro.	Recurso 10
Reconocer y pagar a los servidores públicos afiliados al Fondo Nacional de Vivienda las cesantías parciales y definitivas.	Recurso 26
Devolver a los funcionarios sus ahorros cuando se desvinculen de la entidad o cuando estando activos lo requieran.	Recurso 26
Otorgar Créditos Hipotecarios de Vivienda y Sobre Ahorros a los servidores públicos del Fondo Nacional de Vivienda.	Recurso 26

En este sentido, la actividad del proyecto de Inversión *Administración de Recursos para el Pago de Beneficios del Fondo Nacional de Vivienda, Cesantías y Pensiones de los Servidores y Exservidores del Sena a Nivel Nacional*, que soporta el proyecto de ampliación de planta de personal es la de *"Reconocer y pagar las Cesantías a los servidores públicos afiliados al Fondo Nacional del Ahorro"*, recurso 10 Nación, debido a que es la única que puede financiar los gastos de Cesantías para los funcionarios de la Entidad que no se encuentran afiliados al Fondo Nacional de Vivienda.

4.11 Gastos de Operación

No se estima impacto económico en los siguientes gastos de operación en adquisición de bienes y servicios para la creación de los 1.152 cargos, puesto que la proyección de los Otros costos asociados a la planta, se asignan para la vigencia independientemente de la cantidad de cargos de la Entidad, por lo cual, al realizarse el costo cero y suprimirse los contratos de prestación de servicios, los nuevos cargos de la planta de personal entran a cubrir los gastos que venían ejecutando mediante servicios personales indirectos.



Vigencia	Observación	Valor proyectado
2023	Incremento salarial de 14,62% (Incremento salarial empleados públicos)	1.281.404.433.608
2024	Incremento salarial de 8.8% (7.2% Inflación estimada Circular 010 de 2023 MHCP + 1.6 Acuerdo Gobierno Nacional y Centrales Obreras)	1.396.730.832.633
2025	Incremento salarial de 5.1% (Inflación estimada Circular 010 de 2023 MHCP)	1.480.534.682.591
2026	Incremento salarial de 3% (Proyección Meta de inflación Banco de la República)	1.539.756.069.894

Conceptos tenidos en cuenta en las estimaciones:

- Asignación mensual
- Subsidio alimentación
- Auxilio transporte
- Bonificación por servicios prestados
- Prima de localización
- Prima técnica factor salario
- Prima de coordinación
- Prima semestral de junio
- Prima semestral de diciembre
- Prima de Navidad
- Prima de vacaciones
- Sueldo de vacaciones
- Bonificación de recreación
- Prima quinquenal
- Cesantías FNA
- Aportes pensión
- Aportes salud
- Aportes ARL
- Aportes caja compensación familiar
- Aportes ICBF

4.10 Financiación Cesantías Proyecto Ampliación de Planta

Las cesantías y el rubro a través del cual se financia el pago de esta prestación social se realiza en igualdad de condiciones para todos los empleados de acuerdo con el Decreto 1045 de 1978 (artículos 40 y 45), ya sea que hayan ingresado a esta institución antes del 2 de febrero de 1998 (fecha de vigencia de la Ley 432 de 1998) o que hayan ingresado con posterioridad a esa fecha, por esta razón, la liquidación y giro de las cesantías se hace con cargo al mismo proyecto BPIN denominado "Administración de Recursos para el pago de Beneficios del Fondo Nacional de Vivienda, Cesantías y Pensiones de los Servidores y Exservidores del SENA a Nivel nacional".

La diferencia entre los empleados del SENA que ingresaron a la entidad antes del 2 de febrero de 1998 y los que ingresaron posteriormente, se materializa después de la liquidación de las cesantías, ya que en el caso de los que ingresaron antes de esa fecha, las cesantías se giran anualmente al Fondo Nacional de Vivienda del SENA y esta entidad asume su administración y el reconocimiento y pago de los intereses que generan, mientras que las cesantías de los que ingresaron después de esa fecha se giran mensualmente al Fondo Nacional del Ahorro - FNA, y es esa entidad es la que asume la administración y los interés de estos recursos.

Ahora bien, este proyecto se encuentra inscrito y en ejecución en el Banco de Programas y Proyectos de Inversión Nacional, con código BPIN 2018011000987, el cual tiene como objetivo



4.8 Variación cifras 2023 – 2026: Circular Externa No. 010 de 2023 MHCP

Para las proyecciones 2023 - 2026, se evidencia un aumento en los costos en cada vigencia presupuestal respecto a la proyección inicial, esto debido a que inicialmente para los tres años se proyectó un incremento de 4,5%, no obstante, teniendo el incremento salarial del sector público para la vigencia 2023 (14.62%) y según las disposiciones de los supuestos macroeconómicos de la Circular Externa 010 de 2023 emitida por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y los acuerdos del Gobierno Nacional y las Centrales Obreras, los nuevos escenarios se estimaron con un incremento salarial del del 8.8% para el año 2024, del 5.1% para la vigencia 2025, y del 3.0% para la vigencia 2026.

En ese mismo sentido, en las estimaciones se tuvo en cuenta el costo de la prima de localización para 107 cargos del proyecto de ampliación de planta y el cual inicialmente no había sido proyectado.

La prima de localización SENA es un concepto que es factor salarial para la liquidación de prestaciones sociales, seguridad social, y aportes parafiscales de los funcionarios; y lo que a su vez genera incrementos superiores a los cálculos iniciales.

Nivel Jerárquico	No. De cargos	Valor Inicial reportado DNP	Cifras 2023		Cifras 2024		
			Valor cálculo actualizado	Variación en cifras	Valor Inicial reportado DNP	Valor cálculo actualizado	Variación en cifras
Costo por proyecto nuevos cargos (1.152)	1152	136.915.360.000	150.909.063.642	13.993.703.642	142.392.210.000	164.180.133.817	21.787.923.817
Totales	1152	136.915.360.000	150.909.063.642	13.993.703.642	142.392.210.000	164.180.133.817	21.787.923.817

Nivel Jerárquico	No. De cargos	Valor Inicial reportado DNP	Cifras 2025		Cifras 2026		
			Valor cálculo actualizado	Variación en cifras	Valor Inicial reportado DNP	Valor cálculo actualizado	Variación en cifras
Costo por proyecto nuevos cargos (1.152)	1152	153.908.730.000	172.553.315.451	18.644.585.451	-	177.729.922.539	177.729.922.539
		153.908.730.000	172.553.315.451	18.644.585.451	-	177.729.922.539	177.729.922.539

4.9 Proyección costo total planta de personal permanente por proyecto [11.057] vigencia 2023 – 2026

La proyección de gastos de personal y sus emolumentos asociados de la planta permanente de inversión, con la totalidad de cargos provistos y vacantes de empleados públicos y trabajadores oficiales (9.297) más 1.152 cargos nuevos, total de 10.449 (No se incluyen 608 cargos de la Planta de Funcionamiento), se realizó teniendo en cuenta la siguiente información:



4.5 Costos por Proyecto vigencia 2023 (Octubre - Diciembre)

Código Presupuestal	Código BPIN	Financiación	Nombre del Proyecto	Valor 2023 (3 meses) octubre - diciembre
C-3603- 1300-14	2018011000764	Inversión	Mejoramiento del Servicio de Formación Profesional del Sena Nacional	25.480.780.704
C-3699- 1300-13	2018011000987	Inversión	Administración de Recursos para el Pago de Beneficios del Fondo Nacional de Vivienda, Cesantías y Pensiones de los Servidores y Ex- servidores del Sena a Nivel Nacional	1.917.908.225
Total				27.398.688.929

4.6 Variación de Recursos en la vigencia 2023

Para la vigencia 2023 la proyección de la anualidad de la ampliación de planta en 1.152 cargos se estimó en \$150.909.063.642, de acuerdo con el incremento salarial de los empleados públicos, no obstante, como el proyecto de ampliación de planta en las estimaciones de la Entidad se espera inicie en vigencia a partir del 01 de octubre de 2023, los cálculos están ajustados a la realidad financiera a requerir por un periodo de tres (3) meses de 2023 (octubre - diciembre), en consecuencia, los cálculos presupuestales de las variables de nómina y otros gastos asociados se proyecta en \$27.398.688.929.

4.7 Costos por Proyecto nuevos cargos (1.152) vigencia 2024 - 2026

Para las vigencias 2024 - 2026, los costos de la ampliación de la Planta de Personal se encuentran previstos con el techo del Marco de Gasto a Mediano Plazo (MGMP) del sector trabajo y autorizados a la Entidad. Los costos para el pago de la nómina y sus emolumentos asociados de la nueva planta de personal, correspondiente a la anualidad proyectada del gasto y para lo cual se detalla el costo por cada proyecto que financiará los recursos totales a requerir.

Financiación	Nombre del Proyecto	Código BPIN	Valor 2024	Valor 2025	Valor 2026
Inversión	Fortalecimiento del Servicio de Formación Profesional del Sena Nacional	202323670127103	153.884.674.704	161.732.788.290	166.584.779.024
Inversión	Administración de Recursos para el Pago de Beneficios del Fondo Nacional de Vivienda, Cesantías y Pensiones Sena a Nivel Nacional	2018011000987	10.295.459.113	10.820.527.161	11.145.143.515
Totales			164.180.133.817	172.553.315.451	177.729.922.539

Nota: Para cada una de las vigencias se incluyen los costos de la Prima de Localización, teniendo en cuenta el concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública con Radicado No. 20226000434751 de 29 de noviembre de 2022.



la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en la medida de las posibilidades presupuestales actuales, que le permiten al SENA financiar la creación de 1.152 cargos nuevos en la planta permanente.

4.3 Costos de la planta de personal ampliada del SENA

La estimación de recursos para la ampliación de la planta de personal se realiza con incremento salarial del 14.62% para el año 2023 de acuerdo con el incremento salarial de la vigencia y del 8.8% para el año 2024, del 5.1% para la vigencia 2025 y del 3.0% para la vigencia 2026, según las disposiciones de los supuestos macroeconómicos de la Circular Externa No. 010 de febrero 23 de 2023 emitida por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y los acuerdos en materia salarial que convenga el Gobierno Nacional con la Centrales Obreras. Sin embargo, si los supuestos macroeconómicos son modificados por las autoridades económicas (Banco de la República, DANE, y/o Ministerio de Hacienda y Crédito Público), las proyecciones tendrán variaciones y se ajustarán a las necesidades reales de la Entidad y de la economía del país.

Ahora bien, teniendo en cuenta que el 30 de septiembre de 2023 finaliza la prórroga de la planta temporal del Decreto 1545 de 2022, y como se indicó en la justificación del costo cero de 2023, los 351 cargos nuevos que se crearán para los procesos de Apoyo y de Talento Humano y 01 cargo de Subdirección de Centro, entrarán a provisión en el mes de enero de 2024 una vez finalice la provisión de los 800 cargos que se vienen ocupando en los empleos temporales, en consecuencia el SENA reitera que no se requerirán recursos en los meses de octubre – diciembre de 2023 para estos cargos.

Para la vigencia 2023 una vez finalizada la prórroga de la planta temporal, se estiman en \$27.398.688.929 los costos para el pago de la nómina y sus emolumentos de la nueva planta de personal, correspondiente a los meses de octubre - diciembre de 2023 de los 800 cargos provenientes de la planta temporal, y para lo cual, se detalla el costo por el tipo de cargo y el proyecto que financiará los costos totales.

Es importante mencionar que, los costos anteriormente estimados son excedentes de la planta temporal en la vigencia 2023; como se mencionó anteriormente, estará vigente hasta el 30 de septiembre, generando recursos sin ejecutar de tres meses (octubre – diciembre).

4.4 Costos por tipo de Cargo vigencia 2023 (Octubre - Diciembre)

PROYECCIÓN COSTOS 1.152 CARGOS (OCTUBRE - DICIEMBRE 2023)			
Nivel Jerárquico Cargos	Tipo de Cargo	Cantidad de cargos	Valor proyectado 3 meses (octubre - diciembre)
Instructor (G01 - G20)	Inversión	565	17.346.082.878
Profesional G01	Inversión	77	0
Profesional G04	Inversión	106	0
Profesional G06	Inversión	122	0
Profesional G08	Inversión	155	6.296.705.691
Profesional G09	Inversión	47	2.105.748.435
Profesional G10	Inversión	33	1.650.151.925
Técnico G02	Inversión	46	0
Subdirector de Centro	Inversión	1	0
Total		1.152	27.398.688.929



Profesional del Sena Nacional que solventará y garantizará la totalidad de los gastos de personal de la Entidad, salvo las Cesantías e intereses de Cesantías del Fondo Nacional del Ahorro que se financiarán a través del proyecto de inversión *Administración de Recursos para el Pago de Beneficios del Fondo Nacional de Vivienda, Cesantías y Pensiones de los Servidores y Exservidores del Sena a Nivel Nacional*.

Adicional, para la vigencia 2024 y en adelante, los costos necesarios para la ampliación de la planta de personal serán financiados a través del proyecto de inversión *Fortalecimiento del Servicio de Formación Profesional del Sena Nacional* que solventará y garantizará la totalidad de los gastos de personal de la Entidad, con excepción de las Cesantías e intereses de Cesantías del Fondo Nacional del Ahorro que se financiarán a través del proyecto de inversión *Administración de Recursos para el Pago de Beneficios del Fondo Nacional de Vivienda, Cesantías y Pensiones de los Servidores y Exservidores del Sena a Nivel Nacional*.

Nota: El proyecto de inversión Mejoramiento del Servicio de Formación Profesional del Sena Nacional finaliza sin opción de ampliación de horizonte el 31 de diciembre de 2023, en concordancia la Entidad formuló un nuevo proyecto de inversión denominado Fortalecimiento del Servicio de Formación Profesional del Sena Nacional que solventará los costos y gastos y que financia actualmente el proyecto de Mejoramiento.

Ahora bien, en cada proyecto de inversión los recursos a requerir se analizaron conforme a las estimaciones salariales, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Manual de Prestaciones Sociales del SENA y la normatividad vigente para los gastos de personal, y los cuales se contemplaron en las proyecciones de los gastos globales de la Entidad, conforme a las indicaciones del Ministerio de Hacienda y Crédito Público en cada formulación de Anteproyecto y posterior Presupuesto General de la Nación, que se encuentra enmarcado en la Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

4.2 Planta de personal del SENA ampliada

Teniendo en cuenta que la vigencia de los 800 cargos de la actual planta temporal del SENA será hasta el 30 de septiembre de 2023 y que los 1.152 cargos nuevos de la planta permanente entrarán en vigencia desde el 1º de octubre de 2023, la planta de personal del SENA se incrementará a partir del 1º de octubre mencionado en 351 de Apoyo y Talento Humano y 01 cargo directivo. El cargo de Subdirector de Centro una vez aprobado el proyecto de ampliación de planta quedará a disposición de la Entidad para su provisión.

La planta de personal quedará conformada a partir de esa fecha por 11.057 cargos, así:

Nivel Ocupacional	No. actual de Cargos	Nuevos cargos 2022	TOTALES
Directivo	151	1	152
Asesor	42	0	42
Profesional	1.882	540	2.422
Instructor	5.814	565	6.379
Técnico	793	46	839
Asistencial	543	0	543
Trabajador Oficial	680	0	680
Total planta permanente	9.905	1.152	11.057

Con esta propuesta, el SENA dará cumplimiento al Decreto 1800 de 2019 que establece el deber de las entidades públicas de revisar de manera periódica su operación, para determinar si necesita ampliar o no su planta de personal permanente. En este caso, la ampliación de los cargos atenderá los programas misionales y los procesos administrativos que fueron identificados por la entidad con



tienen derecho a dicho reconocimiento y pago en igualdad de condiciones a los demás empleados que se encuentran vinculados actualmente y que prestan sus servicios en dichos lugares, la cual se aumentará anualmente en el mismo porcentaje señalado para los incrementos salariales fijados por el Gobierno para todos los servidores públicos del Estado”.

- 2) **(-) Valor nómina planta temporal y cargo de subdirector:** Estimación de recursos proyectados que se han venido apropiando históricamente en la programación presupuestal desde el año 2018 para la planta temporal y que a partir del 01 de octubre de 2023 será presupuesto destinado para los nuevos cargos permanentes del proyecto de ampliación de la planta de personal. El cargo de subdirector de centro, por su naturaleza de directivo no tiene homólogo en contratos de prestación de servicios, por lo tanto, sus costos serán asumidos con los gastos de personal que se solicitan al Ministerio de Hacienda y Crédito Público en cada anteproyecto de gastos de la Entidad.

La proyección se realizó con un incremento del 8.8% (7.2% Proyección inflación indexada cierre periodo fiscal 2023 de acuerdo con los supuestos macroeconómicos de la Circular Externa No. 010 de febrero 23 de 2023 emitida por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público + 1.6% del acuerdo pactado para la vigencia 2024 por parte del Gobierno Nacional y las centrales obreras en la negociación de incremento salarial 2023).

- 3) **(-) Supresión de contratos de prestación de servicios personales (aproximadamente):** Proyección de recursos para garantizar el costo cero a partir de la vigencia presupuestal 2024, y para lo cual, se deben suprimir contratos de prestación de servicios personales administrativos, con honorarios mensuales promedio de 3.6 millones y con una durabilidad contractual de 11.5 meses, que garantizan los \$44.718.792.402 de los nuevos 351 cargos de Apoyo y de Talento Humano, sin incluir 01 cargo de subdirector de Centro.

Con los recursos de los contratos de prestación de servicios que serán reducidos, y sumando los recursos que se venían apropiando en la planta temporal, se garantiza que el SENA no debe asumir costos adicionales en la vigencia 2024 y en adelante, para los cargos de Apoyo y Talento Humano.

- 4) **(=) Costo cero:** Valor resultante de restar los costos proyectados (\$164.180.133.817) de la ampliación de la planta en 1.151 cargos de Apoyo y Talento Humano y 01 cargo de Subdirección de Centro, por los meses de enero a diciembre 2024, de la apropiación que históricamente se ha asignado en la programación presupuestal desde el año 2018 para la planta temporal (\$119.461.341.415 incluido el costo de un cargo de subdirector de centro) y de suprimir los contratos de prestación de servicios personales administrativos por valor promedio de \$44.718.792.402.

4.1.5. Costo cero 2025 - 2026

Teniendo en cuenta que el costo cero del proyecto de ampliación de planta será ejecutado en la vigencia fiscal 2024, para los años 2025 y 2026 no se estima costo cero, toda vez que al realizar la supresión de contratos de prestación de servicios personales en la vigencia 2024, estos no serán contratados nuevamente, generando que la Entidad no deba incurrir en gastos adicionales.

4.1.6. Proyectos de Inversión que financiarán la ampliación de planta

Para la vigencia 2023, los costos necesarios para la ampliación de la planta de personal serán financiados a través del proyecto de inversión *Mejoramiento del Servicio de Formación*



para la proyección de los costos salariales como los de operación de los 1.152 cargos.”

Es de precisar que esta solicitud se realizó al Ministerio de Hacienda mediante correo electrónico del 6 de julio de 2022 y comunicación 8-2022-001632 del 15 de julio de 2022, sin que a la fecha se haya pronunciado.

- El 19 de octubre mediante comunicación número 01-2-2022-000727, se solicitó al Ministerio de Hacienda la definición de criterios de costeo y reactivación del trámite del proyecto de decreto de ampliación de planta del SENA y se reiteró la solicitud de respuesta de las inquietudes planteadas por el Departamento Nacional de Planeación - DNP, las cuales fueron escaladas a ese Ministerio desde el pasado 6 de julio de 2022 y reiterada mediante comunicación 8-2022-001632 del 15 de julio de 2022, sin respuesta a la fecha por parte de la referida entidad.
- El 24 de octubre de 2022 igualmente se remitió al Ministerio de Hacienda por medio del fichero de radicación No. 975181 con el No 1-2022-089250 en el aplicativo SITPRES, la solicitud de definición de criterios de costeo y reactivación del trámite del proyecto de decreto de ampliación de planta.
- El 03 de noviembre de 2022, la Función Pública convocó a reunión en su sede a las 10:00 a.m., en donde asistieron el Ministerio de Hacienda, el Departamento Nacional de Planeación y el SENA, en la cual se solicitó al MinHacienda respuesta a las inquietudes planteadas por el DNP, de igual manera se solicitó apoyo a todas las entidades que intervienen en el trámite para dar celeridad al trámite de proyecto de ampliación de la planta.
- El 18 de noviembre de 2022, el Ministerio de Hacienda mediante radicado 01-9-2022-076700 remitió comunicación No. 2-2022-053393, en la cual responde a los interrogantes del DNP en los siguientes términos:

“(…) Al respecto, sea lo primero indicar que el Departamento Administrativo de la Función Pública la entidad competente en esta materia.

Sin perjuicio de lo anterior, y conforme a la reunión sostenida el pasado 03 de noviembre en instalaciones del

Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual contó con la participación del SENA, DNP y este Ministerio, se concluyó que las proyecciones del costo de ampliación de planta no debían ser calculados con el reconocimiento de la prima de localización para ningún cargo. Este pronunciamiento, atendiendo el concepto previo emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, circunstancia puntualmente expresada por dicha entidad.

(…) Al respecto, efectivamente el Marco Fiscal de Mediano Plazo expedido en la presente vigencia contiene las proyecciones y las expectativas en materia de política fiscal en el país para los próximos años, no obstante, mediante Circular Externa 028 del 28 de septiembre de 2022 este Ministerio emitió los supuestos para programación de anteproyecto de presupuesto para las Empresas Industriales y Comerciales del Estado (EICE), las Sociedades de Economía Mixta (SEM), indicando las principales variables macroeconómicas a tener en cuenta, en donde se incluyen supuestos macroeconómicos actualizados.

Por lo anterior, si la entidad así lo prefiere puede usar los supuestos de inflación para el año 2023 estipulados en la circular citada. Ahora bien, para las proyecciones de los otros años los supuestos de inflación disponibles a la fecha y con carácter oficial son los proyectados e informados en el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

Una vez la entidad radique el trámite con el lleno de los requisitos de Ley, esta Dirección estará presta para analizar y atender nuevamente la solicitud.”

- El 18 de enero de 2023 mediante comunicación 01-2-2023-000156 y fichero No. 1-2023-003742 del aplicativo SITPRES, el SENA solicitó al Ministerio de Hacienda, aclarar ¿cuál es el porcentaje que se debe aplicar para determinar el costo en el año 2023 de los 1152



cargos de la ampliación de la planta de personal?

- El 30 de enero de 2023, el Ministerio de Hacienda mediante comunicación número 2-2023- 003786 informó: *"(...) indicamos que a la fecha no se ha expedido por parte de este Ministerio una nueva circular que contenga criterios distintos a los ya informados. Por lo tanto, reiteramos lo comunicado en el radicado No. 2-2022-053393 del 17 de noviembre de 2022."*
- El Director Jurídico del DAFP, mediante comunicaciones 20226000434751 del 29 de noviembre de 2022 y 20236000006471 del 30 de enero de 2023 emitió conceptos sobre remuneración de primas de localización en el SENA, por lo cual se procedió a realizar los ajustes de costos de acuerdo con lo indicado por ese Departamento Administrativo y por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- El 9 de febrero de 2023, el SENA remitió mediante el radicado EXT23-00024331, comunicación 01-2-2023-000233 "Solicitud alcance concepto favorable para tramitar decreto ampliación planta de personal SENA", en la cual se solicita nuevamente el concepto favorable del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, para dar cumplimiento al requerimiento de actualización realizado por el DNP y Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- El 02 de marzo el SENA asistió de manera presencial al DNP, a una mesa técnica de trabajo con los equipos del Ministerio de Hacienda (quienes se conectaron vía teams) y con los equipos del DNP responsables de la revisión de los documentos allegados a las dos entidades para los conceptos de viabilidad presupuestal del Decreto de Ampliación de Planta Permanente SENA. En esta reunión se atendieron las preguntas relacionadas con los costos y se plantearon las observaciones de los cambios efectuados producto de los lineamientos realizados por el Ministerio de Hacienda y el DAFP.

De igual manera el DNP solicitó incluir la vigencia 2026 en la proyección de costos de ampliación de la planta, teniendo en cuenta que el Marco de Gasto de Mediano Plazo (MGMP) corresponde actualmente al período 2023-2026.

Adicionalmente el SENA solicitó al equipo del Ministerio de Hacienda revisar previamente la proyección del costo correspondiente al periodo 2023 -2026, información ajustada de acuerdo con las observaciones realizadas en la reunión.

- El 07 de marzo el SENA remitió a la Dra. Johana López Asesora del Grupo de Protección Social del Ministerio de Hacienda la proyección de costos del periodo 2023 -2026, con las indicaciones realizadas por ese Ministerio y por el DNP, para la revisión previa. El 9 de marzo respondimos satisfactoriamente las inquietudes del Ministerio, por lo cual, esa Cartera le envió el 16 de marzo al DNP los costos revisados, mediante correo electrónico.
- El 19 de mayo de 2023 la Secretaría General del SENA, informa mediante correos electrónicos al DNP, Minhacienda, Mintrabajo y DAFP, que atendiendo la solicitud realizada por el DAPRE se actualizaron con el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 "Colombia potencia mundial de la vida", y con el costo de los 1.152 cargos aplicando el incremento salarial del 14,62% acordado para el 2023 por el Gobierno Nacional con las Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos, los documentos que sustentan el trámite del decreto de ampliación de la planta de personal del SENA, enviando los referidos documentos para su conocimiento previo mientras les llega dentro del trámite normativo.
- El 25 de mayo de 2023, se solicitó a los Asesores del Grupo de Protección Social del Ministerio de Hacienda Johana López Silva y Daniel Fernando Romero Fandiño, revisar



la actualización realizada por el SENA a los archivos Excel de costeo de los 1.152 cargos de la ampliación de planta de personal, a los cuales se les aplicó el incremento salarial del 14,62% acordado para el 2023 y se realizaron las proyecciones correspondientes para las vigencias 2024 (7.2%), 2025 (5.1%) y 2026 (3%).

- El 26 de mayo de 2023, el Dr. Daniel Fernando Romero Fandiño Asesor del Ministerio de Hacienda, remitió observaciones de los costeos realizados, las cuales fueron atendidas por parte del SENA.

Con base en estos hechos, el SENA realizó nuevamente el costeo de los 1.152 cargos del proyecto de decreto, aplicando los siguientes criterios:

1. **Asignación básica y costos asociados:** El SENA recalculó el valor de los 1.152 cargos para el año 2023 aplicando el incremento salarial del 14,62% acordado para el 2023 por el Gobierno Nacional con las Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos.

Es de precisar que las estimaciones de la vigencia 2023 se realizaron actualizando previamente las proyecciones de gastos de personal 2022 con el incremento salarial autorizado del 7.26%, de acuerdo con el Decreto 453 de 2022, y con un incremento del 14.62% (Incremento salarial empleados públicos vigencia 2023) en concordancia con el Índice de Precios al Consumidor (IPC) reportado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) al cierre del año fiscal 2022 y la negociación entre las centrales obreras y el Gobierno Nacional, teniendo en cuenta a su vez, que el proyecto de ampliación de planta señala la entrada en vigencia de los nuevos cargos a partir del 1 de octubre de 2023, toda vez que la planta temporal estará vigente hasta el 30 de septiembre de 2023.

2. **Prima de Localización:** Respecto a la prima de localización y el impacto del concepto No. 20226000434751 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP el 29 de noviembre de 2022, y de acuerdo con lo concertado con el Ministerio de Hacienda, el SENA realizó el costeo de los 1.152 cargos del proyecto de decreto, contemplando el rubro de la prima de localización.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante radicado número 20226000434751 del 29 de noviembre de 2022, referente a la remuneración de prima de localización, refiere: “(...) en criterio de esta Dirección Jurídica, el SENA está obligado a reconocer y pagar a los empleados públicos que ocupen los cargos que se creen en su planta de personal en virtud del decreto de ampliación de la misma, ubicados en las Regionales o Centros de Formación señalados por el artículo 20 del Decreto-ley 1014 de 1978, modificado por el artículo 8º del Decreto-ley 415 de 1979, siempre y cuando presten sus servicios en dichas regionales o centros de formación del SENA, quienes tienen derecho a dicho reconocimiento y pago en igualdad de condiciones a los demás empleados que se encuentran vinculados actualmente y que prestan sus servicios en dichos lugares, la cual se aumentará anualmente en el mismo porcentaje señalado para los incrementos salariales fijados por el Gobierno para todos los servidores públicos del Estado.”.

De igual manera, el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante radicado número 2023600006471 del 30 de enero de 2023, referente a la remuneración de prima de localización, indicó: “(...) esta Dirección Jurídica considera que para el caso planteado, si se reúnen las condiciones señaladas en la creación de la prestación podrá ser otorgada, teniendo en cuenta en todo caso el pronunciamiento de la Corte, por lo tanto, la entidad determinará la aplicabilidad de lo dispuesto en el Decreto 1014 de 1978, a los empleos nuevos creados en la planta del SENA, verificando si se dan los presupuestos que la originaron y si presupuestalmente se dan las condiciones para su otorgamiento, así como las



condiciones legales y de acceso que dan origen a la creación de la prima de localización permanecen e igualmente los parámetros fijados por la Corte Constitucional para el incremento de la misma.”

7. EVALUACION PRESUPUESTAL AMPLIACIÓN DE PLANTA

El presupuesto de la Entidad se ha incrementado en cada vigencia presentando un crecimiento promedio del 5.38% en los últimos ocho (8) años, incrementos que en ocasiones están por encima del promedio del IPC en el mismo periodo de tiempo y que garantizan los recursos necesarios para la ampliación de la planta de personal.

Los crecimientos presupuestales durante las vigencias 2016 hasta el proyecto 2023, se observan a continuación:

Tabla. Composición del presupuesto de ingresos

CONCEPTO	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
I. INGRESOS PROPIOS	1.737.615	1.796.780	1.600.255	1.657.925	1.614.863	1.705.768	1.764.436	1.899.335
A. INGRESOS CORRIENTES	123.367	144.754	156.273	164.625	151.540	175.117	172.323	184.425
B. RECURSOS DE CAPITAL	422.214	321.003	105.295	118.872	95.583	78.580	71.159	70.537
C. FONDO EMPRENDER	70.385	115.452	130.910	103.748	108.935	125.372	136.496	151.423
D. FONDO DE VIVIENDA	48.437	38.456	37.535	44.686	66.857	59.718	64.730	67.966
E. APORTES PATRONALES - FIC	156.001	219.729	155.242	111.994	86.883	102.263	146.293	113.862
F. RECURSOS PARAFISCALES	917.211	957.385	1.015.000	1.114.000	1.105.064	1.164.718	1.173.436	1.311.122
II. APORTES DE LA NACIÓN	1.324.496	1.509.244	1.790.565	1.932.575	2.200.396	2.180.796	2.290.000	2.511.129
TOTAL INGRESOS	3.062.111	3.306.023	3.390.820	3.590.500	3.815.259	3.886.564	4.054.436	4.410.464

Fuente: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo SENA (2023)(Valores en millones de pesos)

Teniendo en cuenta que el presupuesto de las Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional es expedido por el Congreso de la República, en atención a la propuesta que presenta el Gobierno Nacional, y liquidado mediante Decreto Nacional, habría que decir que estas asignaciones expresan reconocimiento al SENA, confianza en el funcionamiento de su cotidianidad misional, todo ello, respaldado por un eficiente manejo de los recursos.

En este orden de ideas, la confianza se manifiesta en incrementos en las asignaciones presupuestales que permiten mantener los recursos aun con las condiciones adversas que se puedan presentar, como sucedió con la pandemia del Coronavirus SARS-CoV-2. Es importante aclarar que la contingencia sanitaria que afrontó el país hizo que en los años 2020 y 2021 se tuviera un comportamiento atípico, en el cual, el SENA aun con las limitantes de esta situación, logró gestionar una ejecución sobresaliente superior al 90%.

A continuación, se relaciona el presupuesto asignado desde la entrada en funcionamiento de la Planta Temporal en el año 2017, en donde se evidencia los recursos asignados en cada vigencia y su ejecución correspondiente:

Tabla. Presupuesto de ingresos ejecutado

VIGENCIA	PRESUPUESTO	EJECUCION	% Ejecución
2016	3.062.111.072.042	3.062.111.072.042	100,00%
2017	3.306.023.352.467	3.306.023.352.467	100,00%
2018	3.361.819.664.961	3.361.819.664.961	100,00%
2019	3.590.499.898.057	3.541.308.501.547	98,63%
2020	3.815.259.223.836	3.693.044.712.352	96,80%



2021	3.886.563.954.446	* 3.835.374.984.568	98,68%
2022	4.054.436.184.000	3.943.679.506.988	97,27%
2023*	4.410.464.694.138	1.837.693.622.558	42,67%*

*Ejecución que varía en el transcurso de la vigencia 2023 - Corte 30 de mayo

Fuente. Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo SENA (Valores en pesos)

Adicional, los incrementos significativos en las asignaciones presupuestales permiten identificar que el SENA puede solventar la financiación de la ampliación de planta permanente sin afectar la operación y misionalidad de la Entidad.

Tabla. Fuentes de financiación de la ampliación de planta 1.152 cargos

Concepto	Fuente Financiación
565 instructores Grado 1-20	27 - PROPIOS RENTAS PARAFISCALES
	10 - NACIÓN RECURSOS CORRIENTES
587 funcionarios Grado profesional	27 - PROPIOS RENTAS PARAFISCALES
	10 - NACIÓN RECURSOS CORRIENTES
Valor Total	27 - PROPIOS RENTAS PARAFISCALES y 10 - NACIÓN RECURSOS CORRIENTES

Fuente. Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Por otro lado, la distribución presupuestal del gasto proyectado estima un comportamiento similar al concepto del equilibrio, respecto a los ingresos:

Tabla. Composición de la ejecución presupuestal de gastos

VIGENCIA	FUNCIONAMIENTO	DEUDA PUBLICA	INVERSION	TOTAL PRESUPUESTO EJECUTADO
2016	62.780.913.788	277.003.245	2.950.579.587.222	3.013.637.504.255
2017	64.888.996.241	269.400.341	3.143.661.899.547	3.208.820.296.129
2018	66.472.911.811	118.765.830	3.215.003.733.936	3.281.595.411.576
2019	77.589.051.081	0	3.436.710.076.003	3.514.299.127.084
2020	77.564.367.785	0	3.562.701.266.543	3.640.265.634.328
2021	81.133.560.157	0	3.694.335.467.665	3.775.469.027.822
2022	90.573.974.663	0	3.853.105.532.326	3.943.679.506.989
2023*	31.653.063.035	0	2.040.668.616.799	2.072.321.679.835

*Ejecución que varía en el transcurso de la vigencia 2023 - Corte 30 de mayo

Fuente. Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Valores en pesos

No obstante, el alto porcentaje del peso de la nómina de funcionamiento respecto del presupuesto asignado para gastos de funcionamiento (el 64% del presupuesto de funcionamiento), no refleja el mismo comportamiento para la nómina de inversión por la cual se financia la planta temporal y próxima ampliación de planta, y cuyo costo solo llega al 28% del presupuesto proyectado para gastos de inversión. (Tabla. Composición de la ejecución presupuestal de gastos)

A continuación, se relaciona el costo proyectado de la planta global del SENA, en la estimación presupuestal de gastos para la vigencia 2023.

Tabla. Peso del costo de planta en el proyecto de presupuesto de gastos en la vigencia de 2023

DESCRIPCIÓN	Presupuesto con planta	PLANTA ACTUAL		Peso de la planta en el presupuesto	Presupuesto sin planta
		CANTIDAD CARGOS	COSTO		
Funcionamiento	110.080.571.000	608	70.273.513.000	64%	39.807.058.000
Inversión	4.300.384.123.138	10.097	1.211.130.920.608	28%	3.089.253.202.530
Total	4.410.464.694.138	10.705	1.281.404.433.608	29%	3.129.060.260.530

Fuente. Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo. No incluye cesantías. (Valores en pesos)



Como se evidencia en el cuadro anterior, el costo total de la planta global de la Entidad, sumando funcionamiento e inversión, representa el 29% del total del presupuesto proyectado de gastos para la vigencia de 2023.

Tabla. Costo planta temporal de 1 de enero a 31 de diciembre de 2023

PROYECCIÓN COSTOS PLANTA TEMPORAL 2023 (ENERO-DICIEMBRE)		
CARGO	CANTIDAD	PROYECCIÓN NÓMINA
Instructor G07	5	543.490.678
Instructor G08	6	605.263.400
Instructor G09	23	2.490.514.006
Instructor G10	110	12.888.476.971
Instructor G11	57	6.857.322.258
Instructor G12	45	5.444.376.831
Instructor G13	71	8.916.354.330
Instructor G14	55	7.022.386.953
Instructor G15	47	5.695.776.568
Instructor G16	45	5.349.510.588
Instructor G17	33	4.626.069.945
Instructor G18	24	3.201.919.118
Instructor G19	19	2.521.898.513
Instructor G20	25	3.584.248.894
Profesional G08	155	24.835.384.815
Profesional G09	47	8.305.044.009
Profesional G10	33	6.706.717.837
Total general	800	109.594.755.713

Fuente. Secretaría General SENA

Cumpliendo con el Decreto 444 del 29 de marzo de 2023, la ampliación de la planta permanente que solicitamos se hará a costo cero, toda vez que no generará costos adicionales para la entidad y los recursos para su financiamiento se encuentran apropiados y/o presupuestados en las vigencias 2023 - 2026 de acuerdo con el Marco de Gasto de Mediano Plazo (MGMP) 2023-2026 que se informó en el capítulo 4 del presente documento.

8. PLANTA DE EMPLEOS TEMPORALES DEL SENA

8.1. GENERALIDADES

En el año 2014, el Consejo Directivo Nacional del SENA autorizó a la administración para tramitar ante el Gobierno Nacional la modificación de la planta de personal, según consta en el Acta No. 1505 del 1 de octubre de 2014. Esa modificación incluyó la creación de la actual planta temporal.

Para la creación de la planta temporal del SENA, esta entidad presentó ante las entidades competentes del Gobierno Nacional el correspondiente estudio técnico de que trata el artículo 21 de la Ley 909 y los artículos 2.2.1.1.1 a 2.2.1.1.4 del Decreto 1083 de 2015 "Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

La actual planta temporal del SENA fue creada por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 553 del 30 de marzo de 2017 y está conformada por los siguientes 800 empleos temporales, que se financian en su totalidad con presupuesto de inversión.



Tabla. Planta temporal

Nivel	No. Cargos
Profesional	235
Instructor	565
Total planta temporal	800

Fuente: Planta de personal SENA (2023)

Tabla. Caracterización por Género de los Empleos Temporales

GÉNERO	PROFESIO NAL	INSTRUCT OR	TOTA L
FEMENINO	79	177	256
MASCULINO	120	298	418
VACANTE	36	90	126
TOTAL	235	565	800

Fuente: Planta de Personal SENA – Corte mayo de 2023 Grupo de Relaciones Laborales

Todos los 800 empleos están asignados a los Centros de Formación para la atención de los programas:

- AGROSENA
- SENNOVA y
- BILINGÜISMO

El término inicial de los 800 cargos de la planta temporal fue establecido en el Decreto 553 de 2017 desde el 17 de julio de 2017 hasta el 31 de ese mismo año. Posteriormente, la vigencia de esta planta temporal ha sido prorrogada en cinco (5) ocasiones por el Gobierno Nacional, así:

- 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. (Vigente).

Tabla. Provisión de cargos de la planta temporal a mayo de 2023

NIVEL JERARQUICO	GRADO	PROVISTO	VACANTE PROVISTO CON ENCARGO	VACANTE	TOTAL
INSTRUCTOR	01			90	90
	07	5			5
	08	6			6
	09	23			23
	10	25			25
	11	55			55
	12	45			45
	13	71			71
	14	55			55
	15	46			46
	16	45			45



NIVEL JERARQUICO	GRADO	PROVISTO	VACANTE PROVISTO CON ENCARGO	VACANTE	TOTAL
	17	33			33
	18	24			24
	19	17			17
	20	25			25
TOTAL INSTRUCTOR		475		90	565
PROFESIONAL	8	102	25	28	155
	9	27	15	5	47
	10	17	13	3	33
TOTAL PROFESIONAL		146	53	36	235
TOTAL GENERAL		621	53	126	800

Fuente: Planta de Personal SENA – Corte mayo de 2023 - Grupo de Relaciones Laborales

Tabla. Empleos Temporales por Regional

REGIONAL	INSTRUCTOR	PROFESIONAL	TOTAL
AMAZONAS	6	1	7
ANTIOQUIA	66	29	95
ARAUCA	7	0	7
ATLÁNTICO	19	9	28
BOLÍVAR	18	8	26
BOYACÁ	16	8	24
CALDAS	28	15	43
CAQUETÁ	6	1	7
CASANARE	5	1	6
CAUCA	11	4	15
CESAR	15	6	21
CHOCÓ	6	1	7
CORDOBA	10	4	14
CUNDINAMARCA	39	15	54
DISTRITO CAPITAL	48	24	72
GUAINÍA	4	1	5
GUAJIRA	9	4	13
GUAVIARE	6	1	7
HUILA	30	16	46
MAGDALENA	10	3	13
META	10	4	14
N. SANTANDER	14	7	21
NARIÑO	20	8	28
PUTUMAYO	7	1	8
QUINDÍO	11	5	16
RISARALDA	18	7	25
SAN ANDRES	3	1	4
SANTANDER	42	21	63
SUCRE	6	1	7
TOLIMA	18	9	27
VALLE	45	20	65
VAUPÉS	6	0	6
VICHADA	6	0	6
TOTAL	565	235	800

Fuente: Planta de Personal SENA – Corte de mayo de 2023 Grupo de Relaciones Laborales



Los recursos presupuestales que se necesitan para financiar los nueve (9) meses de la planta temporal de la vigencia 2023 (enero a septiembre) están incluidos en el presupuesto de la Entidad aprobado para la vigencia. El valor para el SENA de la planta temporal por los doce (12) meses es de \$109.622.597.334, discriminados así:

PROYECCIÓN COSTOS PLANTA TEMPORAL 2023 (ENERO-DICIEMBRE)		
CARGO	CANTIDAD	PROYECCIÓN NÓMINA
Instructor G07	5	543.490.678
Instructor G08	6	605.263.400
Instructor G09	23	2.490.514.006
Instructor G10	110	12.888.476.971
Instructor G11	57	6.857.322.258
Instructor G12	45	5.444.376.831
Instructor G13	71	8.916.354.330
Instructor G14	55	7.022.386.953
Instructor G15	47	5.695.776.568
Instructor G16	45	5.349.510.588
Instructor G17	33	4.626.069.945
Instructor G18	24	3.201.919.118
Instructor G19	19	2.521.898.513
Instructor G20	25	3.584.248.894
Profesional G08	155	24.835.384.815
Profesional G09	47	8.305.044.009
Profesional G10	33	6.706.717.837
Total general	800	109.594.755.713

8.2. MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES DE LA PLANTATEMPORAL DEL SENA

El Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente de la planta temporal del SENA fue expedido mediante la Resolución No. 1694 del 28 de septiembre de 2017 "Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos Temporales de la Planta de Personal del SENA".

8.3. JUSTIFICACION PROGRAMA AGROSENA

Los retos de la ruralidad colombiana han sido reconocidos por el SENA, razón por la cual estrategias como AgroSENA han sido fundamentales para contribuir con el desarrollo y la modernización de la producción agropecuaria colombiana, para formar capital humano, apoyar el desarrollo tecnológico sectorial, atender demandas específicas de formación de actores vinculados a la producción agropecuaria de escalas pequeña, media y empresarial mediante el diseño y aplicación de procedimientos e instrumentos pedagógicos del tipo "fuera del aula" y metodologías de extensión agropecuaria para la transferencia de conocimientos.

La estrategia se lleva a cabo por medio de la articulación con los actores regionales y nacionales de acuerdo con la política pública y en función del desarrollo rural; acorde con las particularidades de cada región se disponen las capacidades institucionales instaladas de los centros de formación, esto permite la dinamización de los territorios, la formación de extensionistas agropecuarios y la implementación de políticas públicas



y proyectos acordes con los requerimientos rurales.

Normativa de referencia del programa

La creación y existencia de la Estrategia AgroSENA, dentro del Servicio Nacional de Aprendizaje, se encuentra sustentada dentro del siguiente marco normativo:

Ley / Norma	Objeto	Rol SENA
Ley 731 de 2002	Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.	Fomentar el acceso a formación a la mujer rural.
Ley 1071	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural	Participar en la comisión intersectorial para la conformación de las alianzas productivas. Construcción de proyectos productivos para favorecer el acceso a tierras en conjunto con la ART, UMATAS y otras instituciones. Apoyo para la conformación de Centros Provinciales de Gestión.
Resolución N° 000161 de 2021 del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural	Por medio del cual se adoptan los Lineamientos de Política Pública para la Asociatividad Rural Productiva y se dictan otras disposiciones.	Promover la asociatividad a través de la participación del SENA en la Mesa Técnica Nacional de Asociatividad Rural.
Resolución 464 de 2017,	Lineamientos Estratégicos de Política Pública para la Agricultura Campesina, Familiar y Comunitaria.	A través de AgroSENA se definen y ejecutan actividades de extensión rural relacionadas con formación, el acompañamiento técnico y organizacional a unidades productivas
Ley 1876 del 29 de diciembre de 2017	“Por medio de la cual se crea el Sistema Nacional de Innovación Agropecuaria y se dictan otras disposiciones”.	El SENA pondrá a disposición de los actores del Sistema la oferta de formación capacitación y certificación de competencias en extensión Agropecuaria.
CONPES 113 de 2008	Política Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional (PSAN):	Facilitar el acceso a programas de formación y asistencia técnica a las comunidades rurales.



Planes y Programas Nacionales con Articulación de Acciones AgroSENA.

Nombre del Plan	Objetivo
Plan Marco para la Implementación del Acuerdo Final (PMI) 2016 y Documento CONPES 3932 de 2018. Hacia un nuevo campo colombiano	Tiene como propósito sentar las bases para la transformación del campo colombiano a través del mejoramiento en las condiciones de vida y de trabajo de la población rural.
Planes Departamentales con Enfoque Territorial (PDET) - Decreto Ley 893 de 2017	Los PDET son un instrumento de planificación participativa que busca definir las visiones a futuro y proyectos prioritarios de las comunidades más afectadas por el conflicto armado. A través del SENA, se establecen las acciones de acompañamiento y el desarrollo de procesos de formación/extensión en el territorio.
Planes Nacionales de la Reforma Rural Integral (PNRRI). Contempla la construcción e implementación de 16 planes nacionales para la RRI que priorizan los territorios PDET, dentro de los cuales destacan para la misionalidad del SENA:	<ul style="list-style-type: none"> - Plan Nacional de Asistencia Integral, Técnica, Tecnológica y de Impulso a la Investigación. - Plan para apoyar y consolidar la generación de ingresos de la Economía Campesina Familiar y Comunitaria (ECFC) - Resolución 000209 de 2020. - Plan Nacional de Promoción de la Comercialización de la Producción de la (ECFC) - Resolución No 00006 de 2020. - Plan Nacional de Fomento de la Economía Solidaria y Cooperativa Rural (PLANFES) - Adoptado mediante Resolución N° 2950 de 2020. - Plan Especial de Educación Rural (PEER). - Plan Nacional para el Sistema para la Garantía del Derecho Progresivo a la Alimentación.

Antecedentes del programa

Durante el año 2017, el estado genera una serie de normativas (Ley 1876/2017, resolución 464/2017), orientadas al fortalecimiento del sector agrícola, en las cuales vincula al SENA como un actor importante en la articulación de acciones específicamente las relacionadas con la formación como una estrategia de mejoramiento de las capacidades de la población que cubre el sector.

El SENA con la adopción de la estrategia AgroSENA, soporta el desarrollo de las acciones que en marco de la normativa citada comprometen la gestión y labor del SENA; Agrosena ha venido desarrollando actividades de formación técnica, complementaria y acciones de formación en extensión agropecuaria, dirigidas a los productores agropecuarios, y para los diferentes actores vinculados este sector, teniendo como objetivo principal el contribuir a la tecnificación de la actividad agropecuaria, para incrementar los indicadores productivos y mejorar las condiciones del trabajo rural en territorios propios de las comunidades y en consecuencia favorecer los esquemas sociales y económicos de retención de la Población Rural en los territorios.



Objetivo general

Ofrecer formación profesional al sector rural y campesino, garantizando la planeación y ejecución de actividades de formación profesional, mediante asistencia técnica desde los programas de formación, que les permita tecnificar la actividad agropecuaria y mejorar las condiciones del trabajo rural y campesino en territorios propios de las comunidades.

Objetivos específicos

- Orientar las acciones de formación y capacitación que contribuyan con el desarrollo de competencias y resolución de problemas en los componentes productivos y sociales de las poblaciones rurales.
- Facilitar la transferencia de tecnología, innovación, desarrollo tecnológico y gestión del conocimiento con las comunidades rurales y campesinas.
- Apoyar las dinámicas sociales por medio de la articulación con actores que favorezcan el desarrollo de proyectos rurales y para el campesino.
- Fortalecer los convenios, internacionales, nacionales, regionales o zonales con entidades relacionadas con el sector rural que busquen potencializar las capacidades de respuesta a las necesidades de las comunidades.
- Apoyar y generar estrategias para articular y mejorar pertinencia en la oferta de programas del sector agropecuario.
- Apoyar la formulación de proyectos de Investigación, modernización de ambientes, certificación de competencias laborales para el sector agropecuario en el Centro de Formación.
- Dinamizar acciones, en torno a la Economía Campesina Familiar Comunitaria, en concordancia con la normativa vigente.
- Orientar los procesos de formación complementaria, diseñados para los extensionistas agropecuarios, en respuesta a lo establecido por la Ley 1876 de 2017 – Sistema Nacional de Extensión Agropecuaria.

Resultados de la implementación de la Planta temporal 2022- AGROSENA

Durante el año 2022 la estrategia AgroSENA, se ejecutó a través de la articulación con actores locales, regionales y nacionales, de acuerdo con la política pública y en función del desarrollo rural, teniendo en cuenta las particularidades de cada región y disponiendo de las capacidades institucionales conformada por el talento humano de los centros de formación.

Tabla. Planta temporal AgroSENA

UBICACIÓN Y COBERTURA EN EL TERRITORIO			
NOMBRE DEL CARGO	TOTAL VACANTES	REGIONALES	VACANTES
PROFESIONALES	41	28	3
INSTRUCTORES	171	32	9
CONTRATISTAS	5		
TOTAL	212		

Nota. se presenta el comportamiento de la planta temporal de AgroSENA a nivel nacional para la vigencia 2022.

Formación en Extensión Agropecuaria

Teniendo en cuenta que la Ley 1876 del 29 de diciembre de 2017; la estrategia AgroSENA, se convirtió en el brazo operativo para el cumplimiento institucional de lo establecido como su función dentro del ecosistema, que incluyó, la designación de la presentación de una oferta de formación para los extensionistas agropecuarios, cuya



ejecución en los territorios se lleva a cabo por los equipos de Instructores AgroSENA.

A continuación, se presenta la información total y la distribución del número de extensionistas formados por cada programa de formación, con lo cual se beneficiaron 8884 profesionales del sector en diciembre 2022.

Tabla. Formación a extensionistas (según ley 1876 de 2017) por programa de formación en el 2022

Código	Nombre del Programa	Horas	2022
21230072	Enfoque del servicio de extensión agropecuaria en el sistema nacional de innovación	96	2444
21230067	Diagnóstico de la zona de estudio, la organización y/o empresa agropecuaria rural	96	1838
21230069	Elaboración del plan de intervención para la prestación del servicio de extensión agropecuaria	96	1060
21230070	Implementación de planes comunitarios en las organizaciones rurales	96	1155
21230068	Orientación de planes de intervención en las empresas y/u organizaciones rurales	96	718
21230071	Aplicación de herramientas informáticas a la gestión del predio rural /agropecuario	48	1366
21250000	Aplicación de la metodología escuelas de campo de agricultores en la prestación del servicio de extensión agropecuaria	96	224
21230000	Aplicación de herramientas y metodologías de análisis en la extensión rural	50	79
21250003	Herramientas para el fomento de la asociatividad rural productiva	48	0
Total			8884

La atención integral al sector rural realizada por la estrategia AgroSENA, ha permitido atender un total de 784 municipios del país. Así mismo, se resalta que de los 170 municipios caracterizados como territorios PDET (Proyectos de Desarrollo con Enfoque Territorial), la estrategia AgroSENA ha atendido 58 de estos con actividades de formación.

Por otra parte, la atención del SENA a través de esta estrategia ha permitido llegar a 109 municipios categorizados como zonas más afectadas por el conflicto armado ZOMAC. (Ver tabla 3).

Tabla 3. Entidades y empresas atendidas con demanda social por AgroSENA en el 2022

ENTIDADES, EMPRESAS, DEMANDA SOCIAL ATENDIDAS	CANTIDAD
ALCALDIAS	784
ASOCIACIONES AGROPECUARIAS	33



ENTIDADES, EMPRESAS, DEMANDA SOCIAL ATENDIDAS	CANTIDAD
EMPRESAS, GREMIOS Y ENTIDADES	187
GOBERNACIONES	17
INSTITUCIONES EDUCATIVAS	13
DEMANDA SOCIAL - SENA	786
MUNICIPIOS PDET	58
MUNICIPIOS ZOMAC Y ZOMAC-PDET	109

Los instructores AgroSENA, a noviembre de 2022, formaron a 41.015 aprendices en todos los niveles de formación, sobresaliendo los caracterizados en los niveles: curso especial, con un total de 25.951 seguido por nivel Tecnológico, con 5.690 aprendices formados y Técnico, con un total de 4.905 aprendices formados.

Tabla. Niveles de Formación profesional integral realizada por AgroSENA en cada regional

FORMACIÓN PROFESIONAL POR NIVEL Y POR REGIONAL								
REGIONAL	AUXILIAR	CURSO ESPECIAL	ESPE. TECNOLÓGICA	EVENTO	OPERARIO	TÉCNICO	TECNÓLOGO	TOTAL
Amazonas	25	601	0	67	26	0	0	719
Antioquia	0	4664	0	167	41	663	976	6511
Arauca	0	519	0		19	329	0	867
Atlántico	0	752	0	389	56	47	30	1274
Bolívar	0	1269	0	0	0	138	156	1563
Boyacá	0	774	0	0	0	0	0	774
Caldas	0	640	0	229	25	214	262	1370
Caquetá	0	991	0	0	0	0	0	991
Casanare	0	280	0	0	0	71	29	380
Cauca	0	82	0		0	315	187	584
Cesar	0	680	0	98	0	51	527	1356
Chocó	0	356	0	40	0	52	35	483
Córdoba	0	698	0	100	0	205	78	1081
Cundinamarca	0	1406	0	734	0	396	178	2714
Guainía	0	114	0	30	0	36	51	231
Guajira	0	204	0		0	146	243	593
Guaviare	0	154	0	252	0	0	199	605
Huila	104	498	0	161	97	111	409	1380
Magdalena	0	1098	44	231	0	183	281	1837
Meta	0	414	0	0	16	287	599	1316



FORMACIÓN PROFESIONAL POR NIVEL Y POR REGIONAL								
REGIONAL	AUXILIAR	CURSO ESPECIAL	ESPE. TECNOLÓGICA	EVENTO	OPERARIO	TÉCNICO	TECNÓLOGO	TOTAL
Nariño	0	1223	0	148	0	378	405	2154
Norte De Santander	0	889	0	0	0	21	61	971
Putumayo	0	306	0	137	0	0	19	462
Quindío	0	225	0		0	95	150	470
Risaralda	24	734	0	86	45	117	42	1048
Santander	0	1214	0	738	0	398	435	2785
Sucre	0	1633	0	0	0	0	0	1633
Tolima	0	1209	0	0	0	80	226	1515
Valle	50	1553	47	192	29	476	83	2430
Vaupés	0	578	0	0	22	96	29	725
Vichada	0	193	0	0	0	0	0	193
Total Nacional	203	25951	91	3799	376	4905	5690	41015

En cuanto a la inclusión de género en las formaciones desarrolladas por la estrategia AgroSENA, se observa en la tabla No. 5, que las mujeres han tenido una mayor participación en el nivel de formación tecnológica lo que significa que hay un reto institucional por impulsar la mayor participación de las mujeres en los otros niveles formativos.

Tabla. Formación profesional según nivel y género

NIVEL DE FORMACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL POR NIVEL
AUXILIAR	95	108	203
CURSO ESPECIAL	13196	12755	25951
ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA	54	37	91
EVENTO	2130	1669	3799
OPERARIO	248	128	376
TÉCNICO	2296	2609	4905
TECNÓLOGO	2444	3246	5690
TOTAL NACIONAL	20463	20552	41015

Ilustración. Formación profesional según nivel y género

Articulación AgroSENA- Sena Emprende Rural SER

SENA Emprende Rural - SER es un programa del SENA que busca promover la generación de ingresos, la empleabilidad y el emprendimiento rural a través del desarrollo de capacidades, así como la creación y fortalecimiento de las iniciativas productivas rurales con enfoque comunitario.

Para las Unidades Productivas que entran en procesos de Fortalecimiento, se han establecido los ejercicios conjuntos de acompañamiento técnico por parte de los



Instructores AgroSENA y de acompañamiento socio empresarial por parte de los Gestores de Emprendimiento que garanticen la intervención integral.

Del total de unidades productivas remitidas por el programa SER se logra atender cerca del 81% con los equipos de instructores Agro SENA.

Articulación y Alianzas AgroSENA con proyectos de cooperación Internacional en los territorios

La Estrategia AgroSENA ha venido estableciendo y concertando actividades de apoyo a la implementación de proyectos financiados con recursos internacionales en el territorio. Es el caso de agencias como USAID, JICA, GTZ, Embajadas de China, Taiwán, Francia, COOPERMONDO - ITALIA, entre otras. La participación de la estrategia se enfoca tanto en el fortalecimiento de los aspectos técnicos como el fortalecimiento organizacional, en donde la estrategia aporta permanentemente con orientación en los procesos de sensibilización a las comunidades. Se puede destacar, trabajos realizados en regionales como:

- **Regional Cauca**, mediante el trabajo conjunto con el Instituto Italo-Latinoamericano (ILLA), en el proyecto: “Agricultura y Turismo Sostenible para la consolidación de la Paz en Colombia”, se lideró el Módulo de Fortalecimiento Institucional para el Desarrollo Económico Local – Gobernanza.
Así mismo en una articulación con el Programa Territorios de Oportunidades de USAID, la estrategia AgroSENA, llevó la representación de la regional en el Espacio Territorial de Evaluación del Corredor Argelia-El Mango, y para este mismo aliado, ha actuado como contacto y articulador de la Regional y de los centros de formación para las acciones de atención de necesidades en otros municipios como: Guapi, Timbiquí, López de Micay, Piamonte y El Tambo.
- **Regional Putumayo**, donde se suscribieron cinco cartas de apalancamiento en un escenario de trabajo en equipo con el programa Territorios de Oportunidades de la organización USAID. Confirmando la participación del SENA con un aporte de más de trescientos cincuenta y ocho millones de pesos en especie, (\$ 358.175.000) los cuales se materializan en formación, fortalecimiento organizacional, extensión Agropecuaria, construcción de propuestas de giras técnicas a nuestros centros especializados, y el uso de laboratorios para fines formativos.
- **Regional Tolima**, el SENA hace la representación institucional en las Alianzas Publico Privadas lideradas, por la Agencia Internacional para el desarrollo USAID, para las cadenas productivas de Café y Cacao, en el Sur del Tolima, esto ha permitido la vinculación de la oferta institucional, para la atención de las necesidades de fortalecimiento en aspectos de la producción y la transformación de productos y el fortalecimiento en aspectos socio empresariales a las asociaciones de productores que la conforman, mediante sinergias con instituciones como Agrosavia y las Cámaras de Comercio de Ibagué y el Sur del Tolima.
- **Regional Nariño**: Organización y puesta en marcha de la Transferencia de Experiencias en Extensión Agropecuaria - con el apoyo de la Embajada de Nueva Zelanda – Agribusinessgroup.

Articulación con Planes, Programas y Proyectos de orden Regional y Nacional:

Otro de los efectos más destacados de la estrategia AgroSENA tiene que ver con el aumento paulatino de las relaciones interinstitucionales y el posicionamiento del SENA como líder en la construcción de planes de desarrollo, territoriales o regionales, proyectos de inversión, estudios de viabilidad o factibilidad técnica, etc., dirigidos a la ruralidad colombiana. En este sentido, los equipos AgroSENA, han venido adelantando



acciones de participación dentro de las actividades previstas para la implementación de los acuerdos de paz con las FARC, y la planeación estratégica agropecuaria articulada con la institucionalidad, dentro de estos vale la pena mencionar:

- **Regional Amazonas:** Participación en la Comisión Intersectorial de Seguridad alimentaria y nutricional del departamento.
- **Regional Cauca:** participación en las mesas de trabajo de las Subregiones Alto Patía y Norte del Cauca, y Pacífico Medido para los pilares Educación Rural y Reactivación Económica, del PDET, haciendo seguimiento y avanzando en los compromisos SENA para los municipios PDET del Cauca. De igual manera el equipo AgroSENA.
- **Regional Tolima:** participación en las Mesas de trabajo de los Pilares Reactivación económica y producción agropecuaria, y Pilar Educación rural del PDET, para la articulación de la oferta institucional y atención de las necesidades de apoyo y acompañamiento a las iniciativas proyectos desarrollados en los municipios PDET.
- **Regional Nariño:** participación en los comités de formulación y desarrollo de los proyectos formulados por los municipios PDET, para su implementación.
- **Regional Choco:** Participación en la construcción del Plan Integral de Desarrollo Agropecuario y Rural con Enfoque territorial - PIDARET, como SENA y AgroSENA, se han realizado aportes en las mesas de trabajo lideradas por la Gobernación y la FAO para contribuir al desarrollo sostenible del sector productivo del departamento y la estructuración socio económica para el crecimiento en estos sectores.

Articulaciones con gremios, centros de investigación, universidades y otros

Las actividades desarrolladas con las cadenas productivas priorizadas a nivel nacional y regional, ha facilitado el establecimiento de relaciones que buscan fortalecer las condiciones productivas, técnicas, tecnológicas y comerciales de los procesos rurales. Algunos de los aliados son Fedegan, Fedepalma, Agrosavia, Universidad Católica. A continuación, se presentan algunos de los acuerdos han facilitado la consecución de resultados.

-**Regional Atlántico:** Vinculación con el Plan de Semillas de AGROSAVIA con la organización ASOCAGUADA mediante acciones de extensión y formación en Propagación de Material Vegetal.

Con FEDEGAN se lideró la producción de ocho guiones de videos en Inseminación Artificial, imágenes que fueron tomadas por dos aprendices e instructores AgroSENA.

-**Regional Cundinamarca:** articulación con Agrosavia Tibaitatá para la estructuración de la propuesta en la línea "Nutrición y Mejoramiento Genético Bovino". También con el Proyecto titulado "Internet de las cosas, agricultura urbana con participación comunitaria y sistemas tecnificados para la producción agrícola autosostenible y eficiente" de la Universidad Católica de Colombia para beneficiar 260 familias de la localidad de Yomasa en USME, proyecto

-**Regional Meta:** ejecución del proyecto "Ganadería de precisión del centro agroindustrial de Meta" recursos asignados a través de en un convenio entre el comité de ganaderos del Meta y FEDEGAN por un valor de 70 millones

-**Regional Risaralda:** articulación PorkColombia, Fenavi en la ejecución de eventos de actualización productiva.

-**Regional Chocó:** Conformación de las Mesas Técnicas del chontaduro el coco chocono. Intervención en medio radiales donde por medio de emisoras.

Coordinación de acciones con actores gubernamentales de orden local, regional o nacional

La diversidad de actores que convergen en el territorio para la implementación y cumplimiento de los compromisos políticos desencadena en la convergencia de acciones, razón por la cual AgroSENA ha logrado estructurar apoyos para las



comunidades rurales a través de alianzas productivas, proyectos con las Corporaciones Autónomas Regionales, alcaldías, secretarías de desarrollo, ARN, Invima e Ica, entre otras. Los resultados benefician directamente a las poblaciones rurales y facilita la integralidad de las acciones y respuesta del Estado. A continuación, se describen algunas alianzas e impactos en las regionales.

-Regional Caquetá: participación en la mesa de economía campesina, familiar y comunitaria logrando la elaboración y aprobación del reglamento interno de la mesa departamental de las iniciativas de economía campesina y comunitaria MDIECC del Caquetá.

-Regional Risaralda: En alianza con CorpoHass y la CARDER se ejecutó un proyecto de apicultura y polinización dirigida en cultivos de aguacate con el fin de aumentar la producción y disminuir el uso de agroquímicos, también capacitación técnica de operarios en manejo de colmenas.

Se realizó una articulación con el INVIMA para actualizar y fortalecer las competencias de los instructores de los programas de alimentación. Además de la capacitación, los funcionarios del INVIMA realizaron una verificación de las instalaciones de la planta de alimentos de la sede en Pereira y la de subsele El Lembo.

En el marco de los compromisos establecidos con la ARN se realizaron diferentes reuniones con el equipo de instituciones con el fin de apoyar la obtención de los permisos del proyecto productivo colectivo, así como la sensibilización en temas de apicultura para diversificar las oportunidades de ingresos.

Acompañamiento en las alianzas productivas financiadas por el Ministerio de Agricultura de diferentes sectores como apícola, avícola y agrícola, con lo cual se focalizó la formación de las mujeres que participan de las alianzas.

Articulación con alcaldías locales con el fin de promover el trabajo con jóvenes por medio de los CONSEAS y los Consejos Municipales de Juventud.

-Regional Caldas: Apoyo a la construcción de acuerdo de voluntades ente Gobernación de Caldas, Corpocaldas, ICA, SENA, Sector productivo y Alcaldías Municipales para la aplicación de BPA en Aguacate en los municipios de Manzanares y Marquetalia.

Liderazgo en la consolidación de las Alianzas Productivas y acompañamiento en los CDA para la toma de decisiones; presentación del Proyecto Gallinas Felices COIOPMERCAF ante financiación de la Agencia de Desarrollo Rural (ADR).

Participación en el Consejo Municipal de Ganadería Sostenible junto con Secretaría de Agricultura de Caldas, Corpocaldas, ICA, Banco Agrario, Asociación CIAS, Alcaldía de La Dorada y Cámara de comercio, en el municipio de La Dorada; implementación de sistemas silvopastoriles como alternativa para una ganadería sostenible por parte de productores

-Regional Magdalena: articulación con la Universidad del Magdalena- INVIMA Cámara de Comercio de Santa Marta para la ejecución de la iniciativa "La Ruta a INVIMA". Acciones de formación, certificación y extensión para la obtención de registros de calidad otorgados por INVIMA a los productos agropecuarios transformados.

-Regional Valle: acompañamiento en las alianzas productivas de leche, huevo y guayaba. Concertación para el desarrollo de proyectos bajo la convocatoria de alianzas productivas del MADR acciones de atención Turismo Rural Comunitario y proceso de reactivación económica del sector gastronómico. Apoyo en la estructuración del PDET del valle del cauca y en la Cadena Apícola Departamental.

-Regional Guainía: Coordinación con la Gobernación, ICA para apoyar a una comunidad indígena en el proceso de Certificación en BPA, además de acercamientos con los líderes comunitarios y de la asociación que hace parte del proceso.

Acompañamiento de campesinos, organizaciones, asociaciones y otros grupos

Las acciones de AgroSENA se han vinculado estrechamente con las diferentes formas de organización campesina, como asociaciones, cooperativos o grupos de productores. Lo anterior ha permitido conocer los requerimientos de estos y, por tanto, identificar



las alternativas para subsanarlos en procesos de formación, apoyo en la estructuración de proyectos e interacción entre ellos para la gestión del conocimiento. A continuación, se presentan algunas organizaciones con las cuales se ha trabajado.

-**Regional Bolívar:** diagnóstico de caracterización de dos asociaciones de productores de mango, los cuales permitieron identificar planes de intervención para fortalecimiento técnico y organizativo. Posteriormente, fortalecimiento de capacidades técnicas a asociados de los municipios de Santa Rosa de Lima y Clemencia, con lo cual se estableció una alianza comercial con la empresa Postobón; igualmente se desarrolló diagnóstico de caracterización que posibilitará realizar acciones de mejora y planes de capacitación para dar continuidad a su proceso de fortalecimiento.

-**Regional Caquetá:** acompañamiento técnico de la Asociación de Especies Menores Comunes de Curillo Caquetá (ASOEMCCU)

-**Regional Chocó:** Conformación de las Mesas Técnicas del chontaduro chocono y el coco chocono, para lograr la visibilización de los sectores frente a entes público privados del orden regional y nacional, de esta manera se contribuye a la recuperación de los cultivos tradicionales para el departamento del Chocó por su importancia socio económica y el potencial agroindustrial que le ofrece como valor agregado al productor. Intervención en medio radiales donde por medio de emisoras

-**Regional Risaralda:** Consolidación de una red conformada por 79 apicultores de todo el país por medio de una estrategia de formación titulada "Viernes de Apicultura" en la cual quincenalmente se favorece la construcción de conocimientos sobre apicultura y meliponicultura. Los temas fueron seleccionados por los participantes e impartidos por especialistas (académicos o empíricos).

-**Regional Vaupés:** Acompañamiento a Líderes Indígenas (Área mujer) de la asociación ACTIVA, en la formulación y cumplimiento de requisitos para participar en la convocatoria de la secretaría de ambiente y desarrollo. También acompañamiento en la formulación de una propuesta para realizar un plan piloto para el manejo de los residuos orgánicos del Municipio de Mitú.

-**Regional Vichada:** formación en Higiene, Sanidad e Inocuidad para apoyar la apertura y garantizar la aplicación de las BPM con el objeto de promover y concientizar a las empresas, establecimientos y personas involucradas en el manejo, comercialización, distribución y elaboración de alimentos sobre la aplicación de las BPM. Visitas de asistencia técnica, extensión rural, así como la atención de necesidades de capacitación por parte de productores y asociaciones agrícolas, pecuarias y agroindustriales en los otros municipios del Departamento (Santa Rosalía, Cumaribo, La Primavera).

Fortalecimiento de procesos de producción vinculados con la política de crecimiento verde

Los desafíos climáticos y ambientales, así como la pérdida de biodiversidad actual dificultan la obtención de producciones más competitivas en el sector agropecuario y, al mismo tiempo, obligan a la industria y al sector servicios el cumplimiento de normativa ambiental. Por lo tanto, urge la ejecución de acciones que favorezcan la implementación de prácticas más sostenibles, así como un escenario institucional que facilite la consolidación de los esfuerzos locales ejecutados desde esta perspectiva. La política nacional de Crecimiento Verde, así como las características de los territorios diversos en Colombia, se convierten en un escenario apropiado para la creación de negocios diferenciales e implementación de acciones que dinamicen la economía local desde la perspectiva de la sostenibilidad. Algunas de las regionales del país han llevado a cabo acciones en el marco de la política de crecimiento verde en articulación con instituciones y organizaciones interesadas en aumentar prácticas más beneficiosas para el ambiente.



- Regional Amazonas:** ha participado en el comité de la Ventanilla de Negocios verdes.
- Regional Caquetá:** Modelos productivos de cacao cero - deforestación que incluyen la conservación, restauración y manejo del bosque y del recurso hídrico a escala de paisaje a partir de alianzas territoriales público – privadas.
- Regional Guainía:** participación en la conformación de la Mesa Territorial de Gestión de Negocios Verdes Sostenibles del departamento de Guainía, mediante la Resolución 107 de 2018.
- Regional Guaviare:** Se establece un acuerdo de voluntades para el desarrollo de actividades formativas y complementarias para los productores del programa Cacao para la Vida + Bosques para la Amazonía, en el cual participa la Fundación Alianzas para la Sostenibilidad – ALISOS - en el departamento del Guaviare.
- Regional Huila:** acompañamiento al Grupo Asociativo de Café Especial Salomón, categorizado como Negocio Verde, se hace la vinculación de la estrategia AgroSENA al proyecto que, de dicho grupo, con trayectoria y reconocimiento en la región, denominado RELEVO GENERACIONAL, en el cual, se imparte capacitación en temas ambientales tanto a socios como a sus hijos, fortaleciendo las bases académicas que proyectan a los integrantes del curso como referentes de la cultura cafetera de la región.
- Regional Meta:** implementación del proyecto “Escuela de ganadería regenerativa” en el centro agroindustrial del Meta, llamada RegeneraCAM, que permite articular los procesos de formación al fortalecimiento de la ganadería sostenible y todas las unidades pecuarias como modelos sostenibles en el CAM. En el marco de esta propuesta se construyó el foro regional y del diplomado en ganadería sostenible, así como la participación en la Mesa Técnica de Ganadería Sostenible y participación como iniciativa de pilotaje nacional del modelo productivo para la posterior institucionalización de la Escuela Nacional de Ganadería Sostenible.
- Regional Vichada:** Acompañamiento y asistencia técnica virtual a productores agrícolas, pecuarios y agroindustriales, en el marco del programa de negocios verdes.

Actividades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación

La formulación de proyectos de investigación y presentación por medio del programa SENNOVA han permitido la modernización de ambientes en procesos productivos claves en diferentes regiones del país como el cacao, también, la divulgación de resultados de investigación aplicada en foros, congresos u otros con el fin de facilitar la adopción de prácticas por parte de los productores; entonces, es posible afirmar que el conocimiento y desarrollo tecnológico que AgroSENA ha colaborado en construir da respuesta a las demandas específicas de los procesos territoriales en los cuales se lleva a cabo la estrategia.

- Regional Cundinamarca:** Desarrollo de procesos de investigación en las cadenas productivas priorizadas en la zona de influencia del centro de formación “Desarrollo de máquina para clasificación en tiempo real de granos de cacao enteros en función del grado de calidad proyecto fomento a innovación en empresas blacksquare” “Desarrollo de un prototipo de sensor hiperespectral de bajo costo calibrado para la generación de mapas de diagnóstico en cultivos de aguacate” “Respuesta a la fertilización orgánica y química en arándano”. Dotación de equipos de maquinaria para el ambiente de aprendizaje de transformación de cacao en la subsede Pacho, para el fortalecimiento de los procesos de formación en la cadena productiva de cacao.
- Regional Guaviare:** organizador del XVIII Encuentro regional de semilleros de investigación.
- Regional Meta:** presentación de proyecto REDCOLSI nacional por parte del semillero de investigación pecuario el cual es líder un instructor AgroSENA titulado “Evaluación de un modelo de pastoreo racional regenerativo “Feel Cow Vibes” en el Centro Agroindustrial del Meta.
Instalación de dos biodigestores en Granada Meta, que permitirán que los productores



porcícolas sigan el ejemplo y que los propietarios realicen el manejo adecuado de los residuos porcícolas generando abono y gas metano.

-Regional Risaralda: Ejecución de proyectos SENNOVA: Núcleos apícolas: estrategia para el desarrollo de competencias y material genético de calidad para la actividad apícola en Risaralda; Calendarios florales apícolas como estrategia de adaptación al cambio climático en Risaralda.

-Regional Quindío: formulación del proyecto de modernización de ambiente para la Escuela Nacional de la Calidad del Cacao

-Regional Sucre: Implementación un sistema agroforestal "Ñame espino/maíz/frutales" y la reforestación de las riberas del arroyo de almagra, que contribuya con el aumento de la biodiversidad y la mejora de los ingresos de la comunidad del Corregimiento de Almagra, Municipio de Ovejas"

"Mejoramiento del sistema productivo agroecológico del asocio Yuca, Maíz, Ñame y Frijol, y aprovechamiento de la materia prima, en los cabildos indígenas de Libertad, Pajonal, Palo Alto, Berrugas, Rincón en el municipio de San Onofre - Sucre"

Desarrollo, transferencia de tecnología y conocimiento para la innovación que atiendan a la recuperación económica de productores piscícolas derivadas de la emergencia económica, social y ecológica en el departamento de sucré.

Actualización tecnológica del laboratorio de control de calidad para el fortalecimiento de las competencias técnicas y de investigación desarrolladas por aprendices e instructores del área de control y procesamiento de alimentos

Perspectiva con la planta temporal de la estrategia Agrosena para el SENA.

Es evidente que la estrategia Agrosena fortalece el sector rural y campesino por medio de la articulación de los procesos misionales del SENA y contribuye al cumplimiento de las responsabilidades que por norma le asigna el Estado a la entidad; e impulsa el cumplimiento de las metas para cada uno de los procesos institucionales establecidas en el plan de acción, específicamente en el 2023, donde establece que la estrategia AgroSENA deberá:

"Desarrollar y coordinar programas y proyectos específicos en áreas afines al sector rural, con especial énfasis a la atención al campesino en los diferentes proyectos productivos y de conformidad con los lineamientos de AgroSENA"

Por lo tanto, la principal acción será la ejecución de programas y proyectos implementados para el sector rural y campesino, teniendo en cuenta que este sector y población se constituye en destinatario de acciones de intervención prioritarias por parte del estado en el corto y mediano plazo.

Para lo anterior, la Dirección de Formación Profesional desde la estrategia Agrosena define tres líneas de trabajo por medio de las cuales organizará las actividades que faciliten el cumplimiento de los objetivos de la atención integral a las poblaciones rurales y campesinas.

Tabla. Líneas de trabajo Agrosena para el cumplimiento del Plan de Acción 2023

Línea	Acciones
Desarrollo de competencias de los actores del sector agropecuario a través de la formación profesional integral	Identificar las necesidades de formación titulada o complementaria de la población rural y campesina Colaborar con el centro de formación en la definición de la oferta de formación Impartir formación profesional mediante estrategias de extensión agropecuaria y formativa como técnicas didácticas activas



Línea	Acciones
	<p>Promover proyectos formativos extensión agropecuaria</p> <p>Fortalecer profesionales del sector agropecuario a través de la formación específica en extensión agropecuaria en el marco de la Ley 1876 de 2017</p> <p>Colaborar en la revisión y selección de programas de formación que requieran actualización, sugerir elaboración de nuevos programas que den respuestas a las condiciones y características de las zonas de influencia de los centros y participar en jornadas de diseño y desarrollo curricular</p> <p>Identificar las necesidades de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (ECCL) en la población rural y campesina</p>
<p>Orientación de acciones de acompañamiento para fortalecer actividades de emprendimiento, productivas y de desarrollo tecnológico e innovación</p>	<p>Identificar con los responsables de la implementación del programa SER en las regionales y centros de formación, las necesidades de acompañamiento y formación de las unidades productivas para la consolidación de procesos productivos y/o asociativos. La formación y sus actividades de extensión serán ejecutadas por los instructores AgroSENA.</p> <p>Definir con los centros de desarrollo empresarial del Fondo Emprender las necesidades de acompañamiento técnico a emprendedores que estén ejecutando proyectos con el fin de realizar actividades de extensión por parte del instructor AgroSENA</p> <p>Acompañar las unidades productivas y proyectos de las instituciones agropecuarias ejecutadas por el equipo de instructores de la media técnica y del SENA, en la cuales se determinarán las necesidades de formación complementaria</p> <p>Responder a los requerimientos de formación definidos para mejorar la atención en las aulas móviles</p> <p>Colaborar con SENNOVA en la identificación de problemáticas de los campesinos, productores y empresarios del sector agropecuario, así como acompañamiento tanto en la formulación y ejecución de proyectos de investigación aplicada e innovación que brinden soluciones pertinentes, como en la comunicación de los resultados de manera más efectiva a los pequeños y medianos productores rurales. También, brindar acompañamiento técnico a Tecnoparque para facilitar el desarrollo tecnológico y de prototipos en respuesta a los proyectos elaborados con los empresarios del territorio.</p>
<p>Articulación institucional a través de acuerdos y alianzas que fortalezcan la misión institucional y el</p>	<p>Participar en espacios interinstitucionales con el fin de identificar las necesidades y concertar las acciones de acompañamiento a la implementación de planes y políticas del sector*</p>



Línea	Acciones
cumplimiento de metas de desarrollo rural	<p>Establecer comunicación con empresas privadas, gremios, actores locales, nacionales e internacionales con el fin de aunar esfuerzos en la búsqueda de alternativas para el mejoramiento de las condiciones de poblaciones específicas por medio de formación o proyecto formativo.</p> <p>Definir con los Centros de Investigación Agropecuaria (Agrosavia, CIAT etc.), Universidades y gremios actividades, formaciones o proyectos cuyos resultados beneficien a los pequeños y medianos productores</p>

** Principales espacios de convergencia territorial en los que puede participar el profesional AgroSENA ((Consejos Seccionales de Desarrollo Agropecuario –CONSEA, Consejo Municipal de Desarrollo Rural (CDMR), Comités de Alianzas Productivas, Consejos Territoriales de Reincorporación (CTR), Mesas de Impulso y Mesas institucionales del Plan de Desarrollo Con Enfoque Territorial –PDET, Dirección Nacional de sustitución de Cultivos Ilícitos – Agencia de Renovación del Territorio - DSCI-ART)*

AGROSENA como brazo operativo de la estrategia CampeSENA

La estrategia CampeSENA tiene como objetivo generar y articular mecanismos de atención diferencial, integral e incluyente, para los campesinos y campesinas, de acuerdo con sus particularidades sociales, culturales, económicas y territoriales, que faciliten el acceso a los programas de formación y demás servicios institucionales de la entidad.

La estrategia CampeSENA ha definido que la población priorizada para mejorar competencias, facilitar su incorporación laboral y mejorar las actividades productivas de su entorno son:

- Emprendedor campesino
- Persona natural campesina
- Asociaciones campesinas
- Asociaciones agropecuarias
- Cooperativas campesinas
- Mujeres campesinas
- Jóvenes campesinos
- Juntas de acción comunal o veredal
- Otras organizaciones campesinas

Las contribuciones de la estrategia AgroSENA para CampeSENA se fundamentan tanto en la experiencia y relaciones construidas en el territorio durante los años de ejecución, así como en la articulación virtuosa la estrategia con los demás programas y servicios institucionales. Por lo tanto, se cooperará con la operativización de la estrategia CAMPESENA y se facilitará la consecución de los resultados para la cualificación y mejora de las condiciones de la población campesina de acuerdo con las especificidades territoriales.

Las acciones específicas para la operativización y complementariedad con la estrategia CampeSENA son:

1. **Identificación y reconocimiento de la población campesina para su priorización**
AgroSENA colaborará en la caracterización de la población campesina dentro de los grupos poblacionales que ha trabajado y las priorizadas por CampeSENA con el fin



identificar los requerimientos específicos de formación que respondan de forma pertinente a los desafíos actuales en términos ambientales y sociales.

Con el fin de propiciar la visibilización del campesinado en el país, a nivel regional se realizarán actividades específicas (ferias, conmemoraciones, reconocimientos) que posicionen la labor del campesino dentro del sistema agroalimentario, cultural y económico local.

2. **Implementación de formación flexible para facilitar el desarrollo de competencias**
La experiencia de AgroSENA en la aplicación de metodologías de formación flexible o fuera del aula (escuela de campo, día de campo, talleres etc.) permitirá que las formaciones hasta el nivel técnico, con las que se quieren cualificar a la población campesina, faciliten el proceso de aprendizaje y desarrollo de competencias.

Las metodologías participativas y la experiencia en la elaboración de planes de extensión agropecuaria permitirán la orientación de acciones que mejoren los aspectos de sostenibilidad, productividad y competitividad de la economía campesina.
3. **Facilitar a las comunidades articulaciones que apoyen los intereses de las organizaciones campesinas**
El trabajo previo con los diferentes actores de orden local, regional o nacional, así como con las poblaciones facilitará la identificación de las redes de productores y la focalización de acciones que conlleven a la estructuración o fortalecimiento de procesos asociativos, formulación y ejecución de proyectos, alianzas y acuerdos entre actores locales, regionales o nacionales para garantizar la atención integral y la construcción de capacidades para la operación de modelos asociativos.
4. **Promover el acceso a los diferentes programas y servicios del SENA**
El conocimiento AgroSENA de los procesos y servicios institucionales para la implementación de las acciones permitirá guiar a los campesinos en la identificación y acceso en las mejores alternativas que les permitan dar solución a sus intereses y necesidades.

8.4. JUSTIFICACION PROGRAMA BILINGÜISMO

Normativa de referencia del Programa

El Ministerio de Educación ha venido realizando campañas a nivel nacional desde la concepción del programa *Colombia Bilingüe*, acercándose a las regiones con contenidos curriculares, estrategias y proyectos que buscan potenciar el aprendizaje de los idiomas tanto en la educación básica como media y superior en el país. El Ministerio de Trabajo, a través del SENA no se ha quedado atrás. Desde el año 2009 viene trabajando en ofrecer a la comunidad y a los aprendices de la Entidad soluciones para un acercamiento cultural y lingüístico a través de diferentes plataformas de aprendizaje. En ese año se inauguró el programa *Inglés para todos los colombianos*. Desde esa época hasta la actualidad el SENA ha ofrecido soluciones formativas a nivel complementario tales como *English Dot Works (curso de inglés virtual propiedad del SENA)* entre otros de manera reciente en diferentes lenguas.

En 2013, la Resolución 335 se crean las Redes de Conocimiento Sectoriales e Institucionales SENA y se definen las condiciones y criterios generales, dentro del sistema de gestión de conocimiento dispuesto por el 'Plan Estratégico 2011 - 2014 con visión 2020, en la que se reconoce la Red institucional de enseñanza de idiomas, que se constituye como un conjunto de Grupos e instituciones que trabajan en torno a procesos de inclusión social, empleo y emprendimiento, y fortalecimiento



institucional; de sus procesos de interacción de los cuales se deriva el desarrollo y transferencia de conocimiento; de sus prácticas comunes de las que se deriva aprendizaje y desarrollo de conocimiento. La red institucional estandariza actividades, establece reglas de transferencia de conocimientos y de mecanismos de interacción, con el objetivo común de facilitar la comunicación y optimizar procesos transversales que fortalezcan la cadena de valor institucional.

En el plan estratégico del SENA 2015-2018 bajo el objetivo estratégico *impactando el empleo decente, la productividad y la generación de ingresos, la vinculación laboral mejorando las condiciones de empleabilidad de las personas y su impacto en la productividad de las empresas*, estableció como necesidad fundamental el fortalecimiento del proyecto de bilingüismo, el cual ha tenido como reto la generación de acciones en torno a la formación en lenguas para los diferentes sectores, entre ellos Business Process Outsourcing (BPO), software, industria, turismo y venta de servicios a mercados internacionales. El desarrollo de competencias comunicativas en inglés de los aprendices de formación titulada se ha venido fortaleciendo, de tal suerte que cada vez más se orienta la Formación Profesional Integral con una enseñanza del idioma inglés con propósito específico de acuerdo con las diferentes redes de conocimiento. En el año 2015 el SENA formula la necesidad de establecer de manera obligatoria en sus programas de formación titulada la orientación de competencias en el idioma inglés de manera presencial. Esta formación se alinea con los niveles de dominio del MCER de manera presencial con apoyo de recursos educativos digitales y otras estrategias para fortalecer el bilingüismo a nivel nacional.

La circular 237 de 2017 establece directrices específicas sobre la cantidad de horas de formación requeridas por los diseños curriculares de los diferentes programas de formación titulada, junto con las estrategias pedagógicas establecidas para aumentar la presencia de la comunicación en lenguas extranjeras en el SENA durante el año. Por otro lado, para la formación complementaria, es importante crear bolsas corporativas requeridas para ofertas especiales empresariales para ejecutar la formación en cursos de formación complementaria en inglés, y en otros idiomas de ser necesario, para atender a los requerimientos específicos de lengua del sector productivo durante este año y en el 2020.

La resolución 1444 de 2018 enfatiza en la formación presencial en inglés en los programas de formación titulada en valores de 192 horas para técnicos y 384 horas para tecnólogos en los nuevos diseños curriculares de acuerdo con la modalidad de formación.

Así mismo, la resolución 2198 de 2019 establece en su artículo 5 que “La competencia de lengua extranjera o segunda lengua podrá hacer parte de los programas de formación técnico laboral y tecnológico, cuando el diseño curricular lo determine. En caso de que el programa incluya la competencia de lengua extranjera o segunda lengua), el aprendiz podrá presentar la certificación de aprobación del nivel requerido para el programa o constancia de una Institución certificada en la NTC vigente para idiomas. De lo contrario deberá desarrollar la competencia dentro del programa de formación”.

Desde la Guía de Diseño curricular (2021), disponible en el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol (Compromiso) se define que “Las competencias clave son obligatorias en programas tecnológicos y opcionales en los programas laborales, su inclusión la define el Equipo de Diseño Curricular basando su decisión en las características del programa de formación y en la naturaleza de las competencias específicas”. En esta misma guía se define la competencia “Interactuar en lengua inglesa de forma oral y escrita dentro de contextos sociales y laborales según los



criterios establecidos por el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas" como competencia clave. Así mismo, en la Guía de desarrollo curricular (2020) precisa que "para la elaboración del desarrollo curricular de un programa de formación, se requiere de un equipo interdisciplinario donde participen instructores (O personas técnicas) de las competencias del programa, tanto de las técnicas como las de integralidad (inglés, emprendimiento, cultura física, salud ocupacional)". A partir de lo anterior, es pertinente seguir contando con profesionales e instructores de bilingüismo que respondan a los requerimientos curriculares, formativos y pedagógicos todos los programas de formación de la Entidad.

Antecedentes del Programa

El Programa de Bilingüismo es la respuesta del SENA a los requerimientos del sector productivo en cuanto a la necesidad de dominio de una segunda lengua por parte de los trabajadores y la población colombiana, con el fin de incidir sobre la competitividad de las empresas y mejorar los índices de empleabilidad del país.

Con respecto a las mediciones obtenidas a través del ICFES en las pruebas saber pro que evalúa la competencia para comunicarse efectivamente en lengua extranjera en alineación con el Marco Común Europeo de Referencia (MCER), clasifica a los examinados en cinco niveles de desempeño –A1, A1, A2, B1 y B2. Los resultados de estos diagnósticos realizados en el nivel tecnólogo a los aprendices del SENA en los años 2013-2014 les clasifican dentro de la categoría regular, informando que menos del 10% de aprendices se encuentran en niveles intermedios B1 y B2. (Fuente ICFES). Así, el SENA en su camino de emprender las acciones de formación tendientes al mejoramiento de estos resultados, en el marco de la Circular 237 de 2017 "Orientaciones para la formación en lenguas 2018" se estipula en su numeral 2.1.1. Formación Titulada Presencial que "La competencia de inglés hace parte integral de los programas de formación técnicos y tecnólogos SENA y por lo tanto ES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO", de esta manera se incorpora de manera obligatoria en sus programas de formación titulada la orientación de competencias en el idioma inglés con acuerdo a los niveles de dominio del MCERL de manera presencial con apoyo de recursos educativos digitales, contemplando únicamente horas de formación por nivel, como se muestra a continuación:

Tabla. Número de horas de formación

NIVEL DE FORMACIÓN	HORAS DE FORMACIÓN
Técnico	180
Tecnólogo	360

Fuente: Circular 237 de 2017

Este cambio se establece después de analizar que la estrategia de formación virtual para desarrollar competencias de inglés en aprendices SENA, impulsada por la Entidad desde el 2009, con el apoyo de varias plataformas como English Discoveries Online (EDO), Rosetta Stone, Tell me More y Touchstone, no estaba brindando los resultados esperados por el sector productivo, reflejando a su vez resultados bajos en las pruebas Saber Pro.

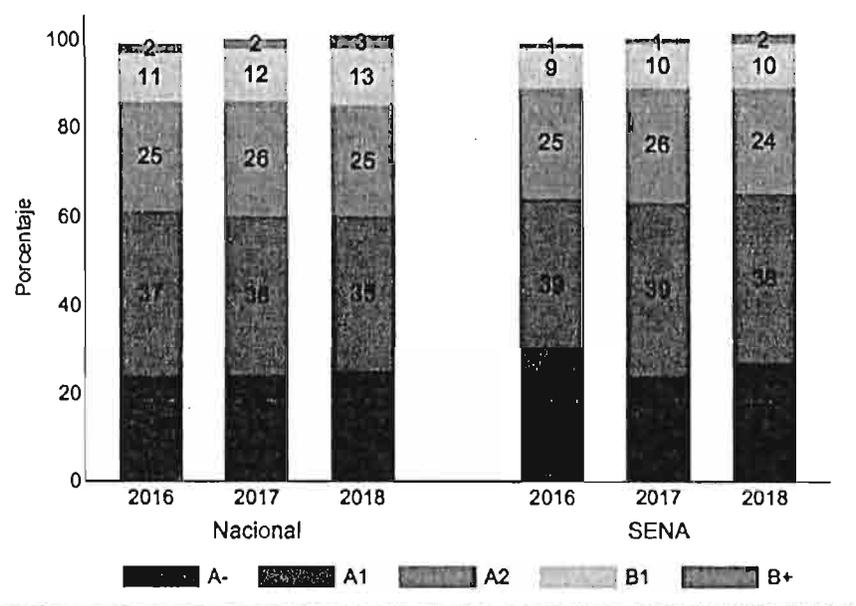
Del mismo modo se encuentra que es necesario construir un proyecto que establezca estrategias transversales y regionales, teniendo como punto de partida, la incursión de la orientación presencial con apoyo de recursos educativos digitales y de iniciativas articuladas que fortalezcan esta orientación a impartirse en todos los aprendices SENA, incluyendo además otras lenguas, cuya competencia sea requerida por el sector productivo.

En los resultados de análisis realizados en la muestra a tecnólogos SENA desde el año 2016-2018 del ICFES se demuestra que los niveles de competencia comunicativa en



dos terceras partes de esta medición todavía se encuentra por debajo del nivel A2, estando por debajo del nivel requerido por los tecnólogos SENA (B1) una vez concluyen su etapa lectiva:

Gráfico . Niveles de desempeño módulo de inglés - Prueba Saber TyT años 2016-2018



Fuente: ICFES (2019, p. 17)

El proyecto denominado “Contratación de personal temporal para bilingüismo del SENA 2016” responde a lo establecido por el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Con el fin de cumplir este propósito, el Gobierno Nacional ha venido trabajando en el fortalecimiento de la enseñanza de idiomas, a través de varias iniciativas, entre las cuales se destaca, la ampliación del número de docentes con nivel de inglés alto, así como la formación de dichos docentes en competencias para la enseñanza del idioma. Del mismo modo, una de las líneas de acción del pilar hace referencia al fortalecimiento de la pertinencia educativa, la cual busca dar respuesta a las necesidades y expectativas de los estudiantes en el entorno y contexto actual, lo que comprende aspectos fundamentales como el fortalecimiento del bilingüismo en el territorio nacional. De igual modo, se propende por el desarrollo integral de los servidores públicos con el fin de elevar el nivel de profesionalización del Estado, mediante la cual se reconoce el bilingüismo de los funcionarios públicos como un elemento clave de su cualificación.

Desde el objetivo 3 “Apuesta por una educación media con calidad y pertinencia para los jóvenes colombianos”, también se reconoce la necesidad para que desde el grado noveno se implementen estrategias de acompañamiento, para el mejoramiento de competencias en inglés y otras áreas, en modalidades presenciales y virtuales, las cuales se promueven mediante tutorías y en alianza con las instituciones de educación superior y el SENA.

Adicionalmente, los objetivos planteados por la Entidad en el Plan estratégico 2019-2022 exige el desarrollo de proyectos que respondan a las nuevas necesidades que allí se plantean, en especial, en lo relacionado con el proceso misional para “Formar el talento humano pertinente que demanda el sector empresarial del país” donde se desprenden varias iniciativas estratégicas como la “Diversificación de las estrategias de atención y acompañamiento a los aprendices para mejorar la tasa de retención y certificación”, así como el “Posicionamiento de la Formación Profesional del SENA



como un eje fundamental de la transformación del sector productivo y social”.

Es así como, el Programa de Bilingüismo del SENA responde a los requerimientos del sector productivo en cuanto a la formación de sus futuros trabajadores en una segunda lengua que les permita un mejor desempeño laboral, aumentando la competitividad y calidad del servicio de sus empresas en comparación con sus pares a nivel mundial.

Objetivos del programa

Contribuir desde el programa de bilingüismo en los procesos formativos impartidos desde el SENA para dar respuesta a las necesidades de formación de los aprendices y el sector productivo con calidad y pertinencia.

Objetivos específicos

1. Implementar instrumentos de evaluación que permitan determinar los niveles de competencia comunicativa en lenguas de los aprendices SENA mediante pruebas para diagnóstico, acompañamiento al logro, salida y certificación de dominio de lenguas.
2. Dinamizar la ejecución de la formación en lenguas que responda a los resultados establecidos en los diseños curriculares de los programas de formación.
3. Mejorar las competencias comunicativas en lenguas de los instructores del SENA para fortalecer la calidad de la formación profesional integral a través de la oferta de formación complementaria en lenguas.
4. Fortalecer las competencias pedagógicas de los instructores de lenguas para satisfacer las necesidades de formación en lenguas de aprendices, mediante estrategias de formación oportunas y pertinentes.
5. Implementar material didáctico apropiado para potenciar la enseñanza de lenguas SENA a través de convenios y aliados estratégicos.
6. Implementar una estrategia de interacción para mejorar las habilidades orales en lenguas y para el desarrollo de componente social y cultural a través de alianzas o convenios con entidades nacionales e internacionales.
7. Ofrecer programas de formación en lenguas para dar respuesta a las necesidades del sector productivo.

Resultados de la implementación de la Planta temporal - Bilingüismo

Los dos cargos establecidos para la planta temporal del programa de bilingüismo fueron 1) instructor de bilingüismo y 2) profesional de bilingüismo.

Para el caso de los instructores, su labor consiste en planeación pedagógica de los procesos formativos, preparación de las actividades de formación, ejecución y evaluación de la formación en lenguas en el Centro de Formación. Los instructores brindan apoyo constante a los aprendices en el marco de las rutas de aprendizaje establecidas para la ejecución de la formación en lengua inglesa, la cual se enmarca en las competencias de los programas de formación titulada y complementaria en sus diseños curriculares.

Los Profesionales de Bilingüismo apoyan la planeación, ejecución y progreso de aprendices, detección de debilidades y oportunidades para mejorar los procesos relacionados con la formación en lenguas en el Centro de Formación y la promoción de la formación complementaria en lenguas. La planta temporal comenzó sus operaciones a mediados del año 2017.

El siguiente es el cuadro de apoyo y soporte de dichos funcionarios al cumplimiento global del Centro de Formación a las metas de formación complementaria.



Tabla. Comparativo metas y ejecución programa de bilingüismo 2019-2021

Año	Metas aprendices	Ejecución aprendices	% ejecución aprendices (*)	Metas cupos	Ejecución cupos	% Ejecución Cupos (*)
2019	952.903	1.058.607	111%	1.192.900	1.179.165	99%
2020	952.903	1.057.390	110,97%	1.192.900	1.160.217	97,26%
2021	953.783	1.014.653	106,38%	1.194.349	1.147.382	96,07%
2022	943.499	1.021.728	108,29%	1.191.582	1.168.881	98,09%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

La ejecución global de cupos de formación se mantuvo por encima del 96%, mientras que el porcentaje de ejecución de aprendices tuvo un comportamiento similar en los últimos cuatro (4) años.

Tabla. Comparativo ejecución cupos formación complementaria Programa de Bilingüismo 2019 - 2022

Resumen ejecución cupos formación complementaria Programa de Bilingüismo	2019	2020	2021	2022
Número de Centros por encima de 100% ejecución cupos	35	31	44	102
Número de Centros al 100% ejecución cupos	28	0	20	0
Número de Centros por entre 90% y 99,9% ejecución cupos	42	62	35	8
Número de Centros por debajo de 90% ejecución cupos	11	23	17	6
Total	116	116	116	116

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Tabla - Cumplimiento de metas de cupos en 2022 por Centro de Formación – Formación complementaria

Regional	Centro	Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices (*)	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos (*)
REGIONAL AMAZONAS	CENTRO PARA LA BIODIVERSIDAD Y EL TURISMO DEL AMAZONAS	4.146	4.713	113,68%	5.160	5.174	100,27%
REGIONAL ANTIOQUIA	CENTRO DE LOS RECURSOS NATURALES RENOVABLES - LA SALADA	3.072	3.718	121,03%	3.840	3.840	100,00%
REGIONAL ANTIOQUIA	CENTRO DE FORMACIÓN MINERO AMBIENTAL	3.609	3.968	109,95%	4.500	4.586	101,91%



Regional	Centro	Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices (*)	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos (*)
REGIONAL ANTIOQUIA	CENTRO DEL DISEÑO Y MANUFACTURA DEL CUERO	9.702	9.682	99,79%	12.240	11.083	90,55%
REGIONAL ANTIOQUIA	CENTRO DE FORMACIÓN EN DISEÑO, CONFECCIÓN Y MODA.	1.536	1.864	121,35%	1.920	1.920	100,00%
REGIONAL ANTIOQUIA	CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL HABITAT Y LA CONSTRUCCIÓN	5.263	4.740	90,06%	7.080	6.970	98,45%
REGIONAL ANTIOQUIA	CENTRO DE TECNOLOGÍA DE LA MANUFACTURA AVANZADA.	6.835	6.901	100,97%	8.520	8.848	103,85%
REGIONAL ANTIOQUIA	CENTRO TECNOLÓGICO DEL MOBILIARIO	8.375	10.079	120,35%	10.920	11.485	105,17%
REGIONAL ANTIOQUIA	CENTRO TEXTIL Y DE GESTIÓN INDUSTRIAL	4.915	5.081	103,38%	6.120	5.633	92,04%
REGIONAL ANTIOQUIA	CENTRO DE COMERCIO	9.747	11.209	115,00%	12.240	12.183	99,53%
REGIONAL ANTIOQUIA	CENTRO DE SERVICIOS DE SALUD	4.608	4.979	108,05%	5.760	5.760	100,00%
REGIONAL ANTIOQUIA	CENTRO DE SERVICIOS Y GESTION EMPRESARIAL	8.366	9.819	117,37%	10.920	10.639	97,43%
REGIONAL ANTIOQUIA	COMPLEJO TECNOLÓGICO PARA LA GESTION AGROEMPRESARIAL	6.144	6.614	107,65%	7.680	7.680	100,00%
REGIONAL ANTIOQUIA	COMPLEJO TECNOLÓGICO MINERO AGROEMPRESARIAL	3.072	3.391	110,38%	3.840	3.840	100,00%
REGIONAL ANTIOQUIA	CENTRO DE LA INNOVACIÓN, LA AGROINDUSTRIA Y LA AVIACIÓN	6.144	6.647	108,19%	7.680	7.680	100,00%
REGIONAL ANTIOQUIA	COMPLEJO TECNOLÓGICO AGROINDUSTRIAL, PECUARIO Y TURÍSTICO	6.144	7.237	117,79%	7.680	7.679	99,99%
REGIONAL ANTIOQUIA	COMPLEJO TECNOLÓGICO, TURÍSTICO Y AGROINDUSTRIAL DEL OCCIDENTE ANTIOQUEÑO	3.752	4.030	107,41%	5.160	4.695	90,99%
REGIONAL ARAUCA	CENTRO DE GESTION Y DESARROLLO AGROINDUSTRIAL DE ARAUCA	3.609	3.833	106,21%	4.500	4.041	89,80%
REGIONAL ATLÁNTICO	CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLÓGICO Y AGROINDUSTRIAL	10.775	12.207	113,29%	14.520	13.204	90,94%
REGIONAL ATLÁNTICO	CENTRO NACIONAL COLOMBO ALEMÁN	23.063	27.127	117,62%	29.880	29.832	99,84%
REGIONAL ATLÁNTICO	CENTRO INDUSTRIAL Y DE AVIACION	16.919	20.443	120,83%	22.200	21.903	98,66%
REGIONAL ATLÁNTICO	CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS	33.815	38.215	113,01%	43.320	42.701	98,57%



Regional	Centro	Metas Aprendizajes	Ejecución Aprendizajes	% Ejecución Aprendizajes (*)	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos (*)
REGIONAL BOLÍVAR	CENTRO AGROEMPRESARIAL Y MINERO	9.900	8.860	89,49%	12.360	12.549	101,53%
REGIONAL BOLÍVAR	CENTRO INTERNACIONAL NÁUTICO, FLUVIAL Y PORTUARIO	6.528	7.408	113,48%	8.160	8.654	106,05%
REGIONAL BOLÍVAR	CENTRO PARA LA INDUSTRIA PETROQUIMICA	7.680	8.732	113,70%	9.600	9.600	100,00%
REGIONAL BOLÍVAR	CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS	13.173	14.332	108,80%	16.680	17.350	104,02%
REGIONAL BOYACÁ	CENTRO DE DESARROLLO AGROPECUARIO Y AGROINDUSTRIAL	4.608	5.192	112,67%	5.760	5.804	100,76%
REGIONAL BOYACÁ	CENTRO MINERO	5.665	6.017	106,21%	7.080	7.069	99,84%
REGIONAL BOYACÁ	CENTRO DE GESTION ADMINISTRATIVA Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL	9.902	9.296	93,88%	12.840	11.688	91,03%
REGIONAL BOYACÁ	CENTRO INDUSTRIAL DE MANTENIMIENTO Y MANUFACTURA	4.128	4.038	97,82%	5.160	4.244	82,25%
REGIONAL CALDAS	CENTRO PARA LA FORMACION CAFETERA	4.608	5.697	123,63%	5.760	5.803	100,75%
REGIONAL CALDAS	CENTRO DE AUTOMATIZACION INDUSTRIAL	3.072	3.711	120,80%	3.840	3.840	100,00%
REGIONAL CALDAS	CENTRO DE PROCESOS INDUSTRIALES Y CONSTRUCCIÓN	1.536	1.859	121,03%	1.920	1.920	100,00%
REGIONAL CALDAS	CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS	5.120	5.880	114,84%	6.400	6.400	100,00%
REGIONAL CALDAS	CENTRO PECUARIO Y AGROEMPRESARIAL	4.608	5.116	111,02%	5.760	5.759	99,98%
REGIONAL CAQUETÁ	CENTRO TECNOLÓGICO DE LA AMAZONIA	3.072	3.835	124,84%	3.840	3.920	102,08%
REGIONAL CASANARE	CENTRO AGROINDUSTRIAL Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL DE CASANARE	1.536	1.807	117,64%	1.920	1.920	100,00%
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	3.272	3.650	111,55%	4.040	4.051	100,27%
REGIONAL CAUCA	CENTRO DE TELEINFORMÁTICA Y PRODUCCIÓN INDUSTRIAL	3.609	3.528	97,76%	4.500	3.840	85,33%
REGIONAL CAUCA	CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS	7.219	8.260	114,42%	9.000	9.071	100,79%
REGIONAL CESAR	CENTRO BIOTECNOLÓGICO DEL CARIBE	3.251	3.841	118,15%	4.060	4.223	104,01%
REGIONAL CESAR	CENTRO AGROEMPRESARIAL	3.251	3.994	122,85%	4.060	4.077	100,42%
REGIONAL CESAR	CENTRO DE OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO MINERO	3.251	3.779	116,24%	4.060	3.840	94,58%
REGIONAL CHOCÓ	CENTRO DE RECURSOS NATURALES, INDUSTRIA Y	3.610	4.439	122,96%	4.500	4.816	107,02%



Regional	Centro	Metas Aprendizajes	Ejecución Aprendizajes	% Ejecución Aprendizajes (*)	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos (*)
	BIODIVERSIDAD						
REGIONAL CÓRDOBA	CENTRO AGROPECUARIO Y DE BIOTECNOLOGIA EL PORVENIR	3.479	4.174	119,98%	4.340	4.299	99,06%
REGIONAL CÓRDOBA	CENTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO DE CORDOBA	4.146	5.069	122,26%	5.160	5.282	102,36%
REGIONAL CUNDINAMARCA	CENTRO INDUSTRIAL Y DE DESARROLLO EMPRESARIAL DE SOACHA	6.756	6.867	101,64%	8.400	8.399	99,99%
REGIONAL CUNDINAMARCA	CENTRO DE DESARROLLO AGROINDUSTRIAL Y EMPRESARIAL	9.828	9.894	100,67%	12.240	10.575	86,40%
REGIONAL CUNDINAMARCA	CENTRO AGROECOLOGICO Y EMPRESARIAL	3.610	4.118	114,07%	4.500	4.157	92,38%
REGIONAL CUNDINAMARCA	CENTRO DE LA TECNOLOGIA DEL DISEÑO Y LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL	8.217	9.370	114,03%	10.260	10.573	103,05%
REGIONAL CUNDINAMARCA	CENTRO DE BIOTECNOLOGIA AGROPECUARIA	5.145	5.987	116,37%	6.420	6.432	100,19%
REGIONAL CUNDINAMARCA	CENTRO DE DESARROLLO AGROEMPRESARIAL	12.900	14.482	112,26%	16.080	16.327	101,54%
REGIONAL DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE TECNOLOGIAS PARA LA CONSTRUCCION Y LA MADERA	4.001	4.797	119,90%	5.160	5.461	105,83%
REGIONAL DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE ELECTRICIDAD, ELECTRONICA Y TELECOMUNICACIONES	8.617	9.594	111,34%	10.920	10.926	100,05%
REGIONAL DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE GESTION INDUSTRIAL	5.145	6.119	118,93%	6.420	6.426	100,09%
REGIONAL DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE MANUFACTURA EN TEXTILES Y CUERO	5.145	6.037	117,34%	6.420	6.420	100,00%
REGIONAL DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE TECNOLOGIAS DEL TRANSPORTE	6.633	7.418	111,83%	8.520	7.748	90,94%
REGIONAL DISTRITO CAPITAL	CENTRO METALMECANICO	5.145	5.452	105,97%	6.420	5.494	85,58%
REGIONAL DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE MATERIALES Y ENSAYOS	5.132	5.919	115,34%	6.420	6.111	95,19%
REGIONAL DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE DISEÑO Y METROLOGIA	3.587	4.388	122,33%	4.500	4.569	101,53%



Regional	Centro	Motas Aprendizices	Ejecución Aprendizices	% Ejecución Aprendizices (*)	Motas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos (*)
REGIONAL DISTRITO CAPITAL	CENTRO PARA LA INDUSTRIA DE LA COMUNICACIÓN GRAFICA	6.695	7.255	108,36%	8.400	8.399	99,99%
REGIONAL DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE GESTION DE MERCADOS, LOGISTICA Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	14.510	18.055	124,43%	18.600	19.235	103,41%
REGIONAL DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE FORMACION DE TALENTO HUMANO EN SALUD	8.647	9.543	110,36%	10.920	11.011	100,83%
REGIONAL DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE GESTION ADMINISTRATIVA	5.145	5.405	105,05%	6.420	6.416	99,94%
REGIONAL DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE SERVICIOS FINANCIEROS	12.844	14.712	114,54%	16.080	15.979	99,37%
REGIONAL DISTRITO CAPITAL	CENTRO NACIONAL DE HOTELERIA, TURISMO Y ALIMENTOS	12.056	11.705	97,09%	15.552	14.589	93,81%
REGIONAL DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE FORMACIÓN EN ACTIVIDAD FÍSICA Y CULTURA	3.609	4.239	117,46%	4.500	4.403	97,84%
REGIONAL GUAINÍA	CENTRO AMBIENTAL Y ECOTURISTICO DEL NORORIENTE AMAZONICO	3.609	2.602	72,10%	4.500	3.840	85,33%
REGIONAL GUAJIRA	CENTRO INDUSTRIAL Y DE ENERGIAS ALTERNATIVAS	3.072	3.673	119,56%	3.840	3.840	100,00%
REGIONAL GUAJIRA	CENTRO AGROEMPRESARIA LY ACUICOLA	3.072	3.568	116,15%	3.840	3.893	101,38%
REGIONAL GUAVIARE	CENTRO DE DESARROLLO AGROINDUSTRIAL, TURISTICO Y TECNOLOGICO DEL GUAVIARE	506	312	61,66%	660	530	80,30%
REGIONAL HUILA	CENTRO DE FORMACION AGROINDUSTRIAL	3.072	3.577	116,44%	3.840	3.840	100,00%
REGIONAL HUILA	CENTRO AGROEMPRESARIA LY DESARROLLO PECUARIO DEL HUILA	4.146	4.061	97,95%	5.160	5.007	97,03%
REGIONAL HUILA	CENTRO DE DESARROLLO AGROEMPRESARIA LY TURISTICO DEL HUILA	3.072	2.372	77,21%	3.840	3.840	100,00%
REGIONAL HUILA	CENTRO DE LA INDUSTRIA, LA EMPRESA Y LOS SERVICIOS	6.643	7.113	107,08%	8.280	7.992	96,52%
REGIONAL HUILA	CENTRO DE GESTION Y DESARROLLO SOSTENIBLE SURCOLOMBIANO	5.298	5.925	111,83%	6.600	6.487	98,29%
REGIONAL MAGDALENA	CENTRO ACUICOLA Y AGROINDUSTRIAL DE GAIRA	2.304	2.791	121,14%	2.880	2.880	100,00%



Regional	Centro	Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices (*)	Met as Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos (*)
REGIONAL MAGDALENA	CENTRO DE LOGISTICA Y PROMOCION ECOTURISTICA DEL MAGDALENA	5.145	5.903	114,73%	6.420	6.041	94,10%
REGIONAL META	CENTRO AGROINDUSTRIAL DEL META	3.341	3.987	119,34%	4.170	4.144	99,38%
REGIONAL META	CENTRO DE INDUSTRIA Y SERVICIOS DEL META	3.341	3.628	108,59%	4.170	4.040	96,88%
REGIONAL NARIÑO	CENTRO SUR COLOMBIANO DE LOGÍSTICA INTERNACIONAL	3.610	3.837	106,29%	4.500	4.111	91,36%
REGIONAL NARIÑO	CENTRO AGROINDUSTRIAL Y PESQUERO DE LA COSTA PACIFICA	3.609	4.227	117,12%	4.500	4.522	100,49%
REGIONAL NARIÑO	CENTRO INTERNACIONAL DE PRODUCCIÓN LIMPIA - LOPE	4.146	2.393	57,72%	5.160	2.653	51,41%
REGIONAL NORTE DE SANTANDER	CENTRO DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL Y MINERO	4.146	5.081	122,55%	5.160	5.541	107,38%
REGIONAL NORTE DE SANTANDER	CENTRO DE LA INDUSTRIA, LA EMPRESA Y LOS SERVICIOS	6.830	8.333	122,01%	9.000	8.905	98,94%
REGIONAL PUTUMAYO	CENTRO AGROFORESTAL Y ACUICOLA ARAPAIMA	3.993	4.137	103,61%	4.980	4.763	95,64%
REGIONAL QUINDÍO	CENTRO AGROINDUSTRIAL	12.900	13.514	104,76%	16.080	15.033	93,49%
REGIONAL QUINDÍO	CENTRO PARA EL DESARROLLO TECNOLÓGICO DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA INDUSTRIA	8.754	9.725	111,09%	10.920	11.022	100,93%
REGIONAL QUINDÍO	CENTRO DE COMERCIO Y TURISMO	13.661	16.046	117,46%	18.000	18.089	100,49%
REGIONAL RISARALDA	CENTRO ATENCION SECTOR AGROPECUARIO	6.144	7.040	114,58%	7.680	7.280	94,79%
REGIONAL RISARALDA	CENTRO DE DISEÑO E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA INDUSTRIAL	6.830	8.191	119,93%	9.000	9.427	104,74%
REGIONAL RISARALDA	CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS	10.589	11.367	107,35%	14.160	13.139	92,79%
REGIONAL SAN ANDRÉS	CENTRO DE FORMACIÓN TURÍSTICA GENTE DE MAR Y DE SERVICIOS	243.226	247.852	101,90%	304.020	301.469	99,16%
REGIONAL SANTANDER	CENTRO ATENCION SECTOR AGROPECUARIO	4.146	4.446	107,24%	5.160	4.899	94,94%
REGIONAL SANTANDER	CENTRO INDUSTRIAL DE MANTENIMIENTO INTEGRAL	4.147	4.267	102,89%	5.160	4.901	94,98%
REGIONAL SANTANDER	CENTRO INDUSTRIAL DEL DISEÑO Y LA MANUFACTURA	3.609	3.986	110,45%	4.500	4.670	103,78%
REGIONAL SANTANDER	CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TURÍSTICOS	5.682	6.214	109,36%	7.080	7.614	107,54%



Regional	Centro	Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices (*)	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos (**)
REGIONAL SANTANDER	CENTRO INDUSTRIAL Y DEL DESARROLLO TECNOLÓGICO	3.947	3.986	100,99%	4.915	4.898	99,65%
REGIONAL SANTANDER	CENTRO AGROTURÍSTICO	3.528	3.985	112,95%	4.400	4.594	104,41%
REGIONAL SANTANDER	CENTRO AGROEMPRESARIAL Y TURÍSTICO DE LOS ANDES	3.609	3.647	101,05%	4.500	4.302	95,60%
REGIONAL SANTANDER	CENTRO DE GESTIÓN AGROEMPRESARIAL DEL ORIENTE	4.146	5.066	122,19%	5.160	5.617	108,86%
REGIONAL SUCRE	CENTRO DE LA INNOVACIÓN, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS	6.425	6.896	107,33%	8.020	6.947	86,62%
REGIONAL TOLIMA	CENTRO AGROPECUARIO LA GRANJA	10.752	12.087	112,42%	13.440	13.440	100,00%
REGIONAL TOLIMA	CENTRO DE INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN	8.754	9.105	104,01%	10.920	10.365	94,92%
REGIONAL TOLIMA	CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS	10.290	10.724	104,22%	12.840	12.868	100,22%
REGIONAL VALLE	CENTRO AGROPECUARIO DE BUGA	4.146	4.401	106,15%	5.160	5.147	99,75%
REGIONAL VALLE	CENTRO LATINOAMERICANO DE ESPECIES MENORES	3.272	4.134	126,34%	4.225	4.476	105,94%
REGIONAL VALLE	CENTRO NAUTICO PESQUERO DE BUENAVENTURA	3.272	3.547	108,40%	4.225	3.623	85,75%
REGIONAL VALLE	CENTRO DE ELECTRICIDAD Y AUTOMATIZACION INDUSTRIAL - CEAI	5.682	6.118	107,67%	7.080	7.040	99,44%
REGIONAL VALLE	CENTRO DE LA CONSTRUCCION	3.072	3.801	123,73%	3.840	3.839	99,97%
REGIONAL VALLE	CENTRO DE DISEÑO TECNOLÓGICO INDUSTRIAL	3.072	3.826	124,54%	3.840	4.024	104,79%
REGIONAL VALLE	CENTRO NACIONAL DE ASISTENCIA TÉCNICA A LA INDUSTRIA - ASTIN	3.072	3.037	98,86%	3.840	3.200	83,33%
REGIONAL VALLE	CENTRO DE GESTIÓN TECNOLÓGICA DE SERVICIOS	3.758	4.403	117,16%	5.160	4.919	95,33%
REGIONAL VALLE	CENTRO DE TECNOLOGIAS AGROINDUSTRIALES	3.272	2.991	91,41%	4.225	3.279	77,61%
REGIONAL VALLE	CENTRO DE BIOTECNOLOGIA INDUSTRIAL	7.517	7.828	104,14%	10.320	9.232	89,46%
REGIONAL VAUPES	CENTRO AGROPECUARIO Y DE SERVICIOS AMBIENTALES JIRI - JIRIMO						
REGIONAL VICHADA	CENTRO DE PRODUCCIÓN Y TRANSFORMACION AGROINDUSTRIAL DE LA ORINOQUIA	2.068	1.611	77,90%	2.580	1.614	62,56%
TOTAL		2.068	1.611	110%	2.580	1.614	97%

Fuente: Dirección de Planeación y Direccionamiento Estratégico



Algunas de las actividades que han recibido apoyo por parte de los funcionarios de planta temporal, instructores como profesionales, desde el año 2017 han sido:

Instructor de Bilingüismo: Han ejecutado acciones enmarcadas en la planeación pedagógica de los procesos formativos, preparación de las actividades de formación, ejecución y evaluación de la formación en lenguas en el Centro de Formación. Conocen la mecánica de los procesos y procedimientos de la ejecución de la formación. La gran mayoría de los instructores brindan apoyo constante a los aprendices en el marco de las rutas de aprendizaje establecidas para la ejecución de la formación en lengua inglesa, la cual se enmarca en las competencias de los programas de formación titulada y sus diseños curriculares. En otros casos identificados, algunos de los instructores brindan formación complementaria virtual.

Los instructores de bilingüismo apoyan el desarrollo de estrategias para el fortalecimiento del aprendizaje de dicha lengua extranjera en diferentes espacios, convenios y actividades, alianzas y estrategias internacionales, fortalecimiento de dominio del inglés en representantes WorldSkills, Semana Institucional de los Idiomas, co-enseñanza con asistentes extranjeros cuando se ejecutaron convenios de cooperación internacional, apoyo a aprendices en procesos lecto-escritores en inglés cuando participan en intercambios virtuales internacionales, trabajo didáctico en laboratorios de bilingüismo y salas TIC, etc.

Profesional de Bilingüismo: Las diferentes actividades de estos funcionarios se enmarcan en el apoyo a los planes de ejecución y progreso de aprendices, detección de debilidades y oportunidades para mejorar los procesos relacionados con la formación en lenguas en los Centros de Formación.

Las acciones y estrategias del Programa de Bilingüismo que se han beneficiado por parte de estos colaboradores de la planta temporal son las siguientes:

- *Gestión de apoyo en Centros en la Formación Profesional Integral:* En algunos casos los profesionales de bilingüismo han apoyado jornadas de diseño y desarrollo curricular de los programas de formación tanto titulado como complementario (mejoramiento de guías de aprendizaje de la formación en lenguas o desarrollo curricular pertinente a las necesidades de lengua extranjera del sector productivo de las regiones) En otros casos han realizado gestiones para apoyar acciones de preparación para pruebas saber T y T. Por otro lado, los funcionarios han brindado apoyo a las coordinaciones académicas en la programación de instructores, visitas a los ambientes para verificar el desarrollo de la ejecución de la formación en inglés en la formación titulada o complementaria presencial donde sea el caso. De igual modo, han apoyado la inducción y reinducción del Programa de Bilingüismo a los instructores y a funcionarios en transferencias locales o regionales, y han realizado y desarrollado estrategias de comunicación dentro y fuera del Centro de Formación en los diferentes espacios (divulgación de actividades por medio de los blogs digitales institucionales y oficiales, cartelera físicas, etc.), y apoyo informativo en la inducción de los aprendices en las ofertas de formación titulada.
- *Apoyo en la información especializada para contratación de instructores de Bilingüismo:* Los Profesionales en muchos casos han apoyado a los Coordinadores de Centros de Formación en los comités de contratación para revisión de hojas de vida de candidatos a instructor de bilingüismo, especialmente los exámenes de certificación de dominio de inglés.
- *Gestión de estrategias de formación - Intercambios virtuales:* en el caso de Centros de formación que fueron seleccionados y de aquellos que solicitaron participación a la Dirección de Formación Profesional, la mayoría de los profesionales de Bilingüismo de



dichos Centros han brindado apoyo a los instructores participantes y a los aprendices en las fases de preparación, alistamiento y ejecución de los intercambios.

- Gestión de estrategias de formación - Semana Institucional de los Idiomas: La participación de los Profesionales de Bilingüismo en esta estrategia multicultural ha sido apreciada por los Centros de Formación, en especial por la organización y planeación para el desarrollo de actividades significativas en esta semana. Algunos Profesionales han organizado junto con los instructores de bilingüismo y aprendices actividades intercentros, y en otros casos actividades a escala Regional.
- Convenios y/o alianzas para formación en lenguas extranjeras: Se ha podido evidenciar que algunos Profesionales de Bilingüismo de los Centros de Formación beneficiados con el desarrollo de convenios para el aprendizaje de lenguas extranjeras tales como portugués y francés han realizado un seguimiento constante y un monitoreo de la asistencia y participación de aprendices en las actividades de formación, tanto en los Centros de Formación como en las sedes brindadas por los convenientes y/o aliados.
- Apoyo para el aprovechamiento de Laboratorios de Bilingüismo: Algunos profesionales de bilingüismo han compartido a la Dirección General informes de la programación trimestral de los Laboratorios de Bilingüismo instalados en las sedes del Sena.
- Apoyo en el cumplimiento de metas: Cabe destacar que año tras año la labor de los profesionales contribuye al cumplimiento de la meta de formación complementaria virtual, la cual es ejecutada en su gran mayoría por contratistas.

Como objetivo de la acción conjunta con los diferentes colaboradores de las Regionales y Centros de Formación Profesional, se viene realizando un trabajo colaborativo por equipos en red con el fin de establecer estrategias que fortalezcan la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación en lenguas en el SENA de acuerdo con instrucciones e indicaciones de la Dirección General. Las siguientes son las actividades que se vienen trabajando con el apoyo de los Profesionales de Bilingüismo para la presente vigencia, y que se encuentran organizadas por los componentes definidos en la Circular 237 de 2017:

Tabla. Actividades Programa Bilingüismo 2023

Eje de trabajo	Actividad
Gestión curricular	Actualización de prueba SEPT y SET
Gestión curricular	Evaluación de competencia de segunda lengua a aprendices con diversidad funcional
Gestión curricular	Ajustes y aprovechamiento de nuevo Programa virtual de inglés
Gestión curricular	Apoyar la asignación y aprovechamiento de recursos disponibles para el fortalecimiento de contenidos de formación en lenguas de la entidad
Gestión curricular	Programación, desarrollo y acompañamiento de la Semana Institucional de los idiomas
Proyección estratégica	Formulación, publicación e implementación de la política de formación en lenguas
Proyección estratégica	Acompañamiento, monitoreo, participación transferencias, orientación al desarrollo del convenio Fulbright (Etas)
Proyección estratégica	Prospectiva Tecnológica del Programa de Bilingüismo
Proyección estratégica	Lineamientos formación idiomas población con diversidad
Proyección estratégica	Apoyar la ejecución del intercambio virtual con APVEA en el orden nacional

Fuente: SENA- Dirección de Formación Profesional



Perspectiva con la planta temporal del programa de Bilingüismo para el SENA.

En el marco de la implementación del direccionamiento del multilingüismo en el SENA, es necesaria la articulación y participación de los Profesionales del Programa con las diferentes instancias de los Centros de Formación. En este sentido, esta participación se deberá dar con las siguientes actividades:

- Identificar necesidades para el mejoramiento continuo de las políticas institucionales reportarlas a la Dirección de Formación Profesional.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de metas del Programa de Bilingüismo en conjunto con los actores del Centro de Formación
- Análisis conjunto de la programación de instructores de Bilingüismo en formación titulada
- Divulgar y socializar los proyectos, estrategias y lineamientos del direccionamiento del multilingüismo con la comunidad educativa de los Centros de Formación y las partes interesadas.
- Fortalecer la articulación con el Sistema de Bibliotecas en aras de la consecución de recursos especializados para la formación en lenguas
- Apoyar la recepción y respuesta a solicitudes de traducción de proyectos en los que el multilingüismo contribuya a su apropiación
- Participar en la realización de proyectos de formación de actores de las estrategia de fortalecimiento a los programas de formación del SENA entre ellas Worldskills, bootcamps, senasoft, entre otras.
- Gestionar el modelo *"English for work"* y similares en conjunto con la APE y las instancias requeridas dando atención oportuna a los requerimientos del sector productivo
- Apoyar el desarrollo del convenios y alianzas que brinden respuesta a necesidades de formación en lenguas del sector productivo

8.5. JUSTIFICACION PROGRAMA SENNOVA

Para el logro de sus objetivos en formación profesional integral, el Gobierno Nacional cuenta con el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, entidad con la capacidad para asumir la demanda en las líneas propias de su desarrollo misional. Acorde con la normativa que regula la Entidad, así como las disposiciones internas que delinean el cumplimiento de su misión institucional, la investigación aplicada, el desarrollo tecnológico y la innovación – I+D+i, son frentes fundamentales para la formación profesional integral y para la respuesta al sector productivo de manera pertinente.

Es así como el Sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación del SENA -SENNOVA- opera como una estrategia institucional para la formación integral y la inclusión de procesos de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación - I+D+i en las regiones. La estrategia está compuesta por tres programas: Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación, que soportan la ejecución de actividades, indicadores y metas establecidas institucionalmente para el alcance de los objetivos propuestos por el Gobierno Nacional, observando su pertinencia técnica, territorial y social, a partir de la lectura de las necesidades regionales.

Para el cumplimiento de los retos de la Entidad en materia de I+D+i, entre otras, mediante el Decreto 553 de 2017 "Por el cual se crea una planta de empleos temporales en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones", se crearon 800 empleos temporales de los niveles Profesional e Instructor para los programas de AgroSENA, SENNOVA y Bilingüismo, por el periodo comprendido entre el 17 de julio y el 31 de diciembre de 2017 -periodo que ha sido ampliado por los decretos 2147 de 2017, 1217 y 2357 de 2019, 1660 de 2021 y 1545



de 2022 prorrogado por este último hasta el 30 de septiembre de 2023.

Para el caso particular de SENNOVA, se contemplaron 330 empleos cuya distribución actual responde a las siguientes denominaciones y grados, acogiéndose lo establecido por el Decreto 1433 de 2017 "Por el cual se modifica el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA y se dictan otras disposiciones": i) 253 instructores grados 1 - 20, ii) 38 profesionales grado 8, iii) 19 profesionales grado 9 y iv) 20 profesionales grado 10.

MARCO NORMATIVO

El programa se encuentra soportado por las normas correspondientes al Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, el Sistema Nacional de Innovación, las diferentes leyes y decretos en la materia, así como los documentos CONPES de política pública en materia de CTel, de ellos se resaltan:

- **Ley 29 de 1990** "Por la cual se dictan disposiciones para el fomento de la investigación científica y el desarrollo tecnológico y se otorgan facultades extraordinarias", mediante la cual se busca promover y orientar el adelanto científico y tecnológico, así como la generación de condiciones para el adelanto científico y tecnológico del país.
- **Ley 1286 de 2009** "Por la cual se modifica la Ley 29 de 1990, se transforma a Colciencias en Departamento Administrativo, se fortalece el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación en Colombia y se dictan otras disposiciones", que contempla medidas para fortalecer el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología; una cultura basada en la generación de conocimiento, la apropiación y la divulgación del conocimiento y la investigación científica, el desarrollo tecnológico, la innovación y el aprendizaje permanentes; así como orientar el fomento de actividades científicas, tecnológicas y de innovación hacia el mejoramiento de la competitividad en el marco del Sistema Nacional de Competitividad; contratación directa para las actividades de CTel.
- **Ley 344 de 1996** "Por la cual se dictan normas tendientes a la racionalización del gasto público, se conceden unas facultades extraordinarias y se expiden otras disposiciones", que en su artículo 16 dispone que de los ingresos correspondientes a los aportes sobre las nóminas de que trata el numeral cuarto del artículo 30 de la Ley 119 de 1994, el SENA destinará un 20% para el desarrollo de programas de competitividad y desarrollo tecnológico productivo.
- **Ley 119 de 1994** "Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones", la cual contempla entre los objetivos del SENA en su artículo 3 "4. Participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, ocupacional y social, que contribuyan a la actualización y mejoramiento de la formación profesional integral".
- **Ley 812 de 2003** "Por la cual se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2003-2006, hacia un Estado comunitario", que dispone la obligación de Colciencias, hoy Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, y el SENA, de promover y fomentar la investigación aplicada y el desarrollo tecnológico para mejorar la competitividad de los sectores productivo.
- **Ley 1951 de 2019** "Por la cual crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, se fortalece el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones"
- **Ley 1955 de 2019** "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022", mediante la cual se fusiona el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación (Colciencias) en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, se crea el Sistema Nacional de Competitividad e Innovación -SNCI y se articula a éste el Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación SCTI, además de integrarse la posibilidad de ceder



derechos patrimoniales de autor de resultados de proyectos de CTel sin que se configure detrimento patrimonial.

- **Decreto 393 de 1991** “Por el cual se dictan normas sobre asociación para actividades científicas y tecnológicas, proyectos de investigación y creación de tecnologías”, que promueve las asociaciones para adelantar actividades científicas y tecnológicas, proyectos de investigación y creación de tecnologías, con los propósitos de la norma, a través de modalidades como el convenio especial de cooperación.
- **Decreto 585 de 1991** “Por el cual se crea el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, se reorganiza el Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología - Colciencias- y se dictan otras disposición”, en el que se contempla la obligación a cargo del SENA de desarrollar actividades de formación profesional de conformidad con las normas vigentes, dirigida a transferir tecnología de utilización inmediata en el sector productivo; realizar programas y proyectos de investigación aplicada y desarrollo tecnológico, y orientar la creatividad de los trabajadores colombianos.
- **Decreto 591 de 1991** “Por el que se regulan Modalidades específicas de contratos de fomento de actividades científicas y tecnológicas” que consagra los convenios especiales de Cooperación para el desarrollo de actividades científicas y tecnológicas, entre otras modalidades.
- **Directiva presidencial 12 de 2019**, que se refiere a la optimización y articulación de la oferta de instrumentos de Política Pública para la Competitividad y la Innovación.
- **CONPES 3678** - de 2010
- **CONPES 3866 de 2016** - POLÍTICA NACIONAL DE DESARROLLO PRODUCTIVO.
- **CONPES 3957 de 2019** - POLÍTICA NACIONAL DE LABORATORIOS: PRIORIDADES PARA MEJORAR EL CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES DE CALIDAD.
- **CONPES 3988 de 2020** - TECNOLOGÍAS PARA APRENDER: POLÍTICA NACIONAL PARA IMPULSAR LA INNOVACIÓN EN LAS PRÁCTICAS EDUCATIVAS A TRAVÉS DE LAS TECNOLOGÍAS DIGITALES
- **CONPES 4011 de 2020** - POLÍTICA NACIONAL DE EMPRENDIMIENTO.
- **CONPES 4023 de 2021** - POLÍTICA PARA LA REACTIVACIÓN, LA REPOTENCIACIÓN Y EL CRECIMIENTO SOSTENIBLE E INCLUYENTE: NUEVO COMPROMISO POR EL FUTURO DE COLOMBIA.
- **CONPES 4062 de 2021** – POLITICA NACIONAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL
- **Circular Única Externa de Colombia Compra Eficiente de 2019**, que recoge la normativa de CTel.
- En la normativa interna SENA, las actividades de Ciencia Tecnología e Innovación - CTel encuentran sustento especialmente en las siguientes disposiciones:
- **Acuerdo 8 de 1991** “Por medio del cual se adopta el Estatuto de la Formación Profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje”, en el que se reconocen la investigación aplicada y los servicios tecnológicos como frentes de la formación profesional integral.
- **Acuerdo 7 de 2010** “Por el cual se establece el Programa de Innovación de la Formación Profesional Integral y se deroga el Acuerdo 22 de 2005”, contemplando la modernización tecnológica de ambientes de formación, actualmente, una de las líneas del Ecosistema SENNOVA.
- **Acuerdo 9 de 2010** “Por el cual se establecen las políticas para el programa de Tecnoacademia y Tecnoparque”
- **Acuerdo 3 de 2012** “Por el cual se imparten políticas y directrices para el manejo de la inversión para la competitividad y el desarrollo tecnológico productivo y se subroga en su totalidad el Acuerdo 008 del 2006”. En el Artículo Primero. Objeto. “El Objeto del presente Acuerdo es establecer las políticas y directrices de inversión para la competitividad y el desarrollo tecnológico productivo de los recursos destinados para este fin por la Ley 344 de 1996. A estos recursos se accederá a través de proyectos formulados en cada uno de los programas y líneas programáticas que el SENA



establezca. Los proyectos deben garantizar el fortalecimiento de la Formación Profesional y su impacto en la capacidad productiva del país”.

- Acuerdo 16 de 2012 “Por el cual se regula el programa de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación y se subrogan los Acuerdos 007 de 2006 y 004 de 2008”. Artículo Primero. Justificación: “El Programa de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación, busca contribuir al desarrollo tecnológico, la competitividad de las empresas del país, así como al fomento de la gestión en investigación, innovación y el conocimiento, a través de diferentes acciones que incentiven el desarrollo de proyectos y/o estrategias que generen resultados cuantificables y verificables en el sector productivo, la formación profesional integral y la formación para el trabajo. Los proyectos y/o estrategias que se apoyen podrán involucrar unidades productivas ya conformadas, grupos o encadenamientos de empresas productoras de bienes y/o servicios, así como instituciones generadoras de conocimiento, incluido el SENA y sus Centros de Formación”.

ANTECEDENTES DEL PROGRAMA

Política Nacional de Ciencia y Tecnología

La Política de Ciencia y Tecnología tiene como uno de sus antecedentes el CONPES 2739 de 1994 “POLÍTICA NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA 1994 – 1998”, que estableció el objetivo y las estrategias del desarrollo de la Ciencia y la Tecnología en Colombia definiendo como el objetivo general de la política “(...) integrar la ciencia y la tecnología a los diversos sectores de la vida nacional, buscando incrementar la competitividad del sector productivo en el contexto de una política de internacionalización de la economía, y mejorar el bienestar y la calidad de vida de la población colombiana”.

Así mismo definió estrategias encaminadas a desarrollar y fortalecer la capacidad del país en ciencia y tecnología, a través de la formación de recursos humanos altamente calificados y la consolidación de centros o grupos de investigación que le permitan al país tener acceso a conocimiento científico y tecnológico; a crear de condiciones de competitividad en el sector productivo nacional con enfoque en la adopción de tecnologías; a fortalecer la generación y aplicación de conocimiento científico y tecnológico orientado a asegurar un desarrollo sostenible; a desarrollar programas de formación, divulgación y apropiación de la ciencia y la tecnología; todo esto atendiendo al fin transversal de fortalecer la capacidad para mejorar los servicios sociales y generar conocimiento sobre la realidad social del país.

Para el año 2009, el CONPES 3582 “POLÍTICA NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN” contempla las apuestas de país en ciencia, tecnología e innovación, a partir de un diagnóstico que reconoce entre las falencias los bajos niveles de innovación de las empresas, la debilidad institucionalidad en el Sistema Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación – SNCTel, la insuficiencia del recurso humano para la investigación y la innovación que encuentra explicación en un sistema educativo que promueve de manera incipiente las competencias científicas y una formación para el trabajo y desarrollo humano, dentro de la que se inscribe en parte la formación profesional integral impartida por el SENA, insuficiente y no pertinente, la baja apropiación social de la ciencia, la tecnología y la innovación y las disparidades regionales en capacidades científicas y tecnológicas.

A partir de lo anterior en la política se propone “(...) incrementar la capacidad del país en identificar, producir, difundir, usar e integrar el conocimiento científico y tecnológico, con el propósito de mejorar la competitividad, y contribuir a la



transformación productiva del país. En ese sentido, la política que se plantea en este documento busca estimular tres elementos del conocimiento: la oferta (generación de conocimiento), la demanda (uso) y la interacción entre oferta y demanda, esta última a través del fortalecimiento institucional del SNCTel". Para ello, se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Fomentar la innovación en los sistemas productivos.
2. Consolidar la institucionalidad del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.
3. Fortalecer la formación del recurso humano para la investigación y la innovación.
4. Promover la apropiación social del conocimiento.
5. Focalizar la acción pública en áreas estratégicas.
6. Desarrollar y fortalecer capacidades en Ciencia, Tecnología e Innovación.

Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación (SNCTI), Sistema Nacional De Innovación (SNI)

La consolidación del SNCTI tiene como antecedentes el Decreto 585 de 1991 "Por el cual se crea el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, se reorganiza el Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología - Colciencias y se dictan otras disposiciones" que en su artículo le define como "un sistema abierto, no excluyente, del cual forman parte todos los programas, estrategias y actividades de ciencia y tecnología, independientemente de la institución pública o privada o de la persona que los desarrolle"; así como el CONPES 2739 de 1994, que le reconoce como el instrumento básico de planificación estratégica, de programación y de asignación de recursos a través de los respectivos Consejos Nacionales y Regionales.

La Ley 1286 de 2009 "Por la cual se modifica la Ley 29 de 1990, se transforma a Colciencias en Departamento Administrativo, se fortalece el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación en Colombia y se dictan otras disposiciones", en su objetivo de fortalecer el SNCTI para lograr un modelo productivo basado en CTel, establece en su artículo 17 entre los objetivos del SNCTI:

1. *"Propiciar la generación y uso del conocimiento, a través del desarrollo científico, tecnológico y la innovación, como actividades esenciales para darle valor agregado a nuestros recursos, crear nuevas empresas basadas en investigación, desarrollo tecnológico e innovación, alcanzar mayores y sostenidas tasas de crecimiento económico, acumulación y distribución de riqueza, con el objeto de mejorar los niveles de calidad de vida de los ciudadanos.*
2. *Fomentar y consolidar, con visión de largo plazo, los centros y grupos de investigación particulares y de las Instituciones de Educación Superior, sean públicas o privadas, los centros de desarrollo tecnológico, los parques tecnológicos, los centros de productividad, las instituciones dedicadas a la apropiación social de la ciencia, la tecnología y la innovación, las entidades de gestión, administración y promoción del conocimiento, las incubadoras de empresas de base tecnológica y el desarrollo del talento humano, las academias y sociedades científicas, tecnológicas y de innovación, y las diferentes redes, iniciativas de organizaciones e individuos tendientes al fortalecimiento del sistema.*
3. *Promover y consolidar por diversos mecanismos, la inversión pública y privada creciente y sustentable en investigación, desarrollo tecnológico, innovación y formación del capital humano, para la ciencia, la tecnología y la innovación, como instrumentos determinantes de la dinámica del desarrollo económico, social y ambiental.*



4. Diseñar modelos contemporáneos y visionarios de desarrollo económico y social, basados en procesos de enseñanza aprendizaje permanente y democratizado de la ciencia, la tecnología y la innovación, regidos por políticas públicas, bajo la indelegable responsabilidad del Estado.

5. Hacer prospectiva en ciencia, tecnología e innovación, adoptar decisiones y emprender acciones en materia de ciencia, tecnología e innovación que contribuyan a la construcción conjunta e integrada de escenarios de futuro de Colombia en el contexto mundial.

6. Fomentar la coordinación, seguimiento y evaluación entre la política y el desarrollo nacional en ciencia, tecnología e innovación con la actuación internacional del Estado y su política exterior y promover su vinculación con iniciativas y proyectos internacionales estratégicos de ciencia, tecnología e innovación.

7. Articular al sistema y a sus actores con los sistemas e instancias existentes, con el objeto de que cada uno de los componentes desempeñe el papel específico que le corresponde en el proceso, creando sinergia y optimización de recursos.

8. Realizar el seguimiento y evaluación de la política nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación y de las actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación realizadas por el SNCTI.

9. Promover y evaluar la alianza estratégica universidad-empresa, en función de desarrollar conjuntamente la ciencia, la tecnología y la innovación en sectores estratégicos para el desarrollo económico y social del país”.

Dignificación y formalización del empleo

El Decreto 553 de 2017 “Por el cual se crea una planta de empleos temporales en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones”, permitió el ingreso de 330 personas a SENNOVA atendiendo, entre otras razones, a lo dispuesto por el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”, que señala, en cabeza del Ministerio del Trabajo, la obligación de adoptar la política de Trabajo Decente para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado.

Lo anterior, observando los objetivos estratégicos para el Trabajo Decente definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)³, en el marco de la 87a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en el año de 1999 y recogidos igualmente por el Decreto 2362 de 2015 “Por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un Capítulo 4 que establece la celebración del Día del Trabajo Decente en Colombia”:

1. Las oportunidades de empleo suficiente con adecuados ingresos
2. La promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores
3. La protección social
4. El diálogo social

La Ley 1955 de 2019 «Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”», mantuvo vigente el artículo 74 de la Ley



1753 de 2015 y contempló en el III. Pacto por la equidad; política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados, para lograr país con mayor equidad de oportunidades reales para todos

"(...) la visión de 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 diálogo social entre trabajadores, empresarios y Gobierno. Un país que brinde oportunidades para que hombres y mujeres en territorios urbanos y rurales puedan conseguir un trabajo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, 1999). 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)".

Generando una serie de orientaciones para la realización de estos fines en la Línea F. Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva.

Adicionalmente SENNOVA responde a la necesidad de los programas de formación titulada que requieren de renovación de los registros calificados periódicamente, los cuales deben cumplir con una cuota de condiciones relacionados con los procesos de investigación, innovación y desarrollo tecnológico, con base en el Decreto 1330 de 2019 del Ministerio de Educación Nacional; los profesionales e instructores que prestan su servicio en SENNOVA y hacen parte de la planta temporal, contribuyen de manera significativa a lograr la producción académica necesaria para fomentar la ciencia y la tecnología en los programas de formación del SENA.

Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026

El Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026: "Colombia potencia mundial de la vida", establece como reto para la política de CTel: " ... La política de Ciencia, Tecnología e Innovación estará basada principalmente en el enfoque de políticas de investigación e innovación orientadas por misiones, encaminadas a resolver grandes desafíos sociales, económicos y ambientales del país asociados a la transición energética, el derecho humano a la alimentación, la salud de la población, el desarrollo de la bioeconomía, el reconocimiento de la diversidad natural, cultural y territorial, la paz total, entre otros, que articule las ciencias y los saberes diversos para sustentar una Colombia Potencia Mundial de la Vida...", que comprende los nuevos retos a asumir para garantizar un proceso articulado del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación con las políticas públicas y sociales en el marco del nuevo Plan Nacional de Desarrollo.

Innovación y Desarrollo Tecnológico en el SENA

Acorde con el artículo 2° de la Ley 119 de 1994 "Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones", El SENA está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

El Decreto Reglamentario 585 de 1991, establece en el numeral 3 del artículo 28 compromisos concretos al SENA para realizar programas y proyectos de investigación aplicada y desarrollo tecnológico, y orientar la creatividad de los trabajadores colombianos, así mismo le otorga la posibilidad de crear y organizar centros de



servicios tecnológicos e investigación aplicada y reorientar los existentes, reconociéndole que puede manejar los recursos separadamente tanto para la organización de los centros, como de los proyectos de investigación y desarrollo tecnológico, así como la autonomía para unirse y desarrollar contratos de fomento previstos en la Ley 29 de 1990.

Para aportar al cumplimiento de su misión institucional, de la que es importante resaltar como sus fines últimos contribuir al desarrollo social, económico y tecnológico del país, el artículo 11 del Decreto 249 de 2004, establece entre las funciones de la Dirección de Formación Profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, las siguientes: "9. Orientar, asesorar y evaluar los programas de formación profesional integral, así como los programas y servicios de carácter tecnológico que desarrollen los Centros de Formación Profesional, mediante la ejecución de programas de formación profesional integral y asesoría dirigidos al mejoramiento de la competitividad y la gestión de las empresas a través de los Centros de Formación o mediante alianzas y convenios" y "18. Dirigir y coordinar el desarrollo de actividades de promoción, administración y seguimiento a la ejecución de las estrategias, programas y proyectos de innovación y desarrollo tecnológico, gestión empresarial, así como los de apoyo al emprendimiento y el empresarismo en el país" (Subrayas propias).

A este contexto normativo se suma lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley 344 de 1996, que dispone:

"Artículo 16. De los recursos totales correspondientes a los aportes de nómina de que trata el artículo 30 de la Ley 119 de 1994, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) destinará un 20% de dichos ingresos para el desarrollo de programas de competitividad y desarrollo tecnológico productivo. El SENA ejecutará directamente estos programas a través de sus centros de formación profesional o podrá realizar convenios en aquellos casos en que se requiera la participación de otras entidades o centros de desarrollo tecnológico"

Al respecto, el Acuerdo 03 de 2012 del Consejo Directivo Nacional del SENA "Por el cual se imparten políticas y directrices para el manejo de la inversión para la competitividad y el desarrollo tecnológico productivo y se subroga en su totalidad el Acuerdo 08 de 2006", determina como mecanismo de acceso a estos recursos la formulación de proyectos en el marco de los programas y líneas programáticas definidas por el SENA, además de definir entre los parámetros específicos para la inversión de los recursos, la Generación de capacidades regionales; así mismo reconoce los Centros de Formación profesional del SENA, como actores de las acciones para la promoción de la competitividad y la innovación, de forma individual o bajo esquemas grupales, a través de la presentación de proyectos para ser apoyados con recursos de la Ley 344 de 1996.

Atendiendo al marco anterior, se expidió el Acuerdo 016 de 2012 "Por el cual se regula el Programa de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación y se subrogan los Acuerdos números 007 de 2006 y 004 de 2008", que incluye en su artículo 2 entre los objetivos del Programa, "Fomentar la incorporación de conocimientos generados en los proyectos, a los Centros del SENA para contribuir a la solución de necesidades de formación profesional integral y la formación para el trabajo y el desarrollo humano". Este Acuerdo regula cuatro de las líneas del Programa: 1. Fomento de la innovación y desarrollo tecnológico en las empresas, 2. Asistencia Técnica o Extensionismo Tecnológico, 3. Investigación para la formación profesional integral en la que se recoge lo que atiene a la Gestión del Conocimiento y 4. Cultura de la Innovación y la competitividad.

La regulación actual del Ecosistema SENNOVA se complementa con el Acuerdo 08 de



1997 "Por medio del cual se adopta el Estatuto de la Formación Profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje" en el que se contemplan los fines de las líneas de Investigación Aplicada y Servicios Tecnológicos; por el Acuerdo 07 de 2010 "Por el cual se establece el Programa de Innovación para la Formación Profesional y se deroga el Acuerdo 22 de 2005" en el que se contempla la línea de Modernización Tecnológica, y por el Acuerdo 09 de 2010 "Por el cual se establecen políticas para el programa de TecnoAcademias y Tecnoparques" los cuales hacen parte de la mencionada línea de Modernización acorde con la normativa.

De acuerdo con lo expuesto, el Programa SENNOVA se encuentra formalizado al interior de la entidad y demanda, como las disposiciones citadas lo contemplan, la articulación de los centros de formación profesional para el logro de los propósitos descritos por la Ley 344 de 1996 en términos del desarrollo de programa de competitividad y desarrollo tecnológico productivo, así como el fortalecimiento de los procesos de formación integral del SENA.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Fortalecer el sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación del SENA, propiciando la generación y la transferencia de conocimiento desde los Centros de Formación de la entidad al sector productivo, la academia, el estado y a la sociedad en general.

El programa a su vez se ejecuta a través de dos objetivos específicos y estratégicos a saber, con sus respectivas líneas de acción:

- **Objetivo estratégico 1.** Dinamizar el modelo I+D+I del SENA fortaleciendo las capacidades misionales de SENNOVA, y desarrollando las habilidades y competencias para fortalecer la formación profesional y aumentar la productividad y competitividad.
Líneas de acción:
 - Potenciar los servicios de I+D+i
 - Gestionar innovación tecnológica, empresarial y social.
 - Desarrollar y acompañar la gestión tecnológica.

- **Objetivo estratégico 2:** Responder con mayor precisión a las necesidades y potencialidades de los usuarios SENNOVA (Formación, empresas o emprendimientos, y territorios).
Líneas de acción:
 - Generación de valor agregado a empresas y emprendedores.
 - Inmersión del Modelo I+D+I en los programas de formación.
 - Apropiación social y desarrollo de habilidades en CTel y emprendimiento.

RESULTADOS DEL PROGRAMA VIGENCIA 2022

El programa SENNOVA, a través de sus líneas programáticas, acorde a los aportes que ha otorgado el personal de planta temporal, ha tenido a lo largo de la vigencia 2022 los siguientes resultados:

Apropiación de la Ciencia, la Tecnología y Cultura de la Innovación

Esta Línea Programática Apropiación de la Ciencia, la Tecnología y Cultura de la Innovación del Ecosistema SENNOVA busca fortalecer e incentivar actividades de apropiación del conocimiento y de tecnologías en los Centros de Formación y hacia las regiones, estableciendo los lineamientos para una política editorial que permitan el



fortalecimiento de competencias y capacidades del recurso humano por medio de herramientas como escritura científica, formulación y seguimiento a proyectos, divulgación de resultados por medio de eventos científicos y tecnológicos en el ámbito nacional e internacional, construcción de lineamientos en temas y gestión de la propiedad intelectual, fortalecimiento de la producción académica y documentación de la investigación aplicada resultado en las actividades de I+D+i.

Con instructores de planta temporal SENNOVA, se apoyó la conformación de 668 Semilleros de investigación y con ello la vinculación de 6.814 aprendices en los procesos de investigación aplicada de los diferentes proyectos ejecutados por los centros de Formación, esto ha permitido la participación de los aprendices en los diversos eventos de divulgación tecnológica como:

REDCOLSI: Para la vigencia 2022 se beneficiaron 920 aprendices en el Encuentro Nacional de la Red Colombiana de Semilleros de Investigación RedCOLSI, evento donde se presentaron 516 proyectos de investigación.

Eventos internacionales 2022:

- CIENCAP: 2 aprendices al evento CIENCAP Paraguay 2022, en la ciudad de Asunción, Paraguay
- EXPO-CIENCIAS NACIONAL CHILE: 13 aprendices a la VII EXPO-CIENCIAS NACIONAL CHILE, en la ciudad de Santiago de Chile.
- INTERNATIONAL SCIENCE AND INVENTION FAIR: 4 aprendices al International Science And Invention Fair (ISIF) 2022, en la ciudad de Bali, Indonesia.
- CIENCIA JOVEN INTERNACIONAL: 2 aprendices al Encuentro Ciencia Joven Internacional, en la ciudad de Recife, Brasil.

Con las gestiones de los profesionales de planta temporal, se realizaron 48 eventos de divulgación tecnológica adelantados desde los Centros de Formación y desde las diferentes líneas programáticas de SENNOVA.

Por último, a través de los resultados de investigación de los proyectos de I+D+i, se han generado cerca de 8.672 documentos de investigación entre revistas científicas de investigación o divulgación (<https://revistas.sena.edu.co/>) y artículos, libros, cartillas, documentos técnicos como patentes o diseños industriales, entre otros, siguiendo los requerimientos establecidos por MinCiencias para la categorización de los grupos e investigadores del SENA.

Investigación Aplicada

Por esta línea se financian proyectos de investigación aplicada en todos los 117 centros de formación para el desarrollo de las habilidades prácticas investigativas. se espera que tanto instructores como aprendices construyan conocimiento basado en la solución de problemas reales, particulares a su entorno y generen propuestas de cambio y mejoramiento en múltiples dimensiones, mejorando la calidad de la formación, mayor producción académica de calidad, y mejorando la categorización de los grupos e investigadores ante MinCiencias.

En este apartado, hay que destacar que actualmente en los 117 Centros del SENA existen 119 grupos de investigación avalados institucionalmente ante el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación-MinCiencias, de los cuales uno (1) se encuentra categorizado en A, ocho (12) se encuentran categorizados en B, setenta y siete (74) categorizados en C y finalmente, tres (11) reconocidos y veintiún (21) con aval institucional ante MinCiencias, de conformidad con el modelo de medición en capacidades en CTel dispuesto por el ministerio para el 2021. Por otro lado, el ecosistema SENNOVA se dinamiza hacia los aprendices a través de la implementación de la estrategia de Semilleros de Investigación. Actualmente, la entidad cuenta con 764 semilleros que a lo largo del Programa SENNOVA han impactado a más de 14430 aprendices quienes se ven motivados por las actividades diseñadas por los líderes de



los semilleros de investigación. De igual forma, los aprendices participan en la ejecución de proyectos en I+D+i por medio de su vinculación con contratos de aprendizaje, que se han beneficiado 595 aprendices en modalidad de contrato de aprendizaje y 143 en calidad de monitores.

Por otro lado, el SENA cuenta con un personal calificado quienes dinamizan los proyectos en I+D+i, así como la materialización de los resultados de investigación en productos de calidad e impacto que aportan a la generación de conocimiento en el SNCTel, dentro de ese personal se encuentran: nueve (9) investigadores sénior, Treinta y dos (32) investigadores asociados, ochenta y seis (86) investigadores junior, sesenta y cuatro (64) profesionales estudiando doctorado, ochenta (80) estudiando maestría o especialización, treinta y uno (31) integrantes vinculados con doctorado, noventa y nueve (99) integrantes con maestría y noventa y ocho (98) integrantes con pregrado.

Estas capacidades juegan un papel importante en la categorización de grupos de investigación realizada periódicamente por MinCiencias, siendo la última la convocatoria 894 en la vigencia 2021, que permitió la participación de los 119 grupos del SENA.

En el marco de la convocatoria SENNOVA 2022, los instructores investigadores formularon y ejecutaron 170 proyectos de investigación aplicada, lo que ha beneficiado cerca de 35.914 aprendices vinculados tanto a los proyectos de I+D+i como en el proceso de transferencias de conocimiento de los resultados de investigación de los proyectos. Por medio de estos proyectos, han impactado en los programas de formación según sus niveles a saber:

Nivel de formación	Número de programas de Formación
Auxiliar	15
Especialización tecnológica	33
Operario	7
Profundización técnica	14
Técnico	237
Tecnología	226
TOTAL	532

Fuente propia: Convocatoria SENNOVA 2022

Fomento de la Innovación y Desarrollo Tecnológico en las Empresas

La Línea de Fomento de la Innovación y Desarrollo Tecnológico en las Empresas del SENA, se desarrolla a través de un instrumento por demanda que cofinancia proyectos seleccionados en convocatoria pública, y puede apoyar proyectos que cumplan requisitos financieros, técnicos y jurídicos, los cuales se definen para cada proceso de selección. Su mayor objetivo está en contribuir a la reactivación económica y social del país, a través del fortalecimiento de los diversos sectores de la economía nacional encaminados al fortalecimiento de sus procesos productivos, el desarrollo de bienes y servicios y la sofisticación de la oferta productiva.

En el marco de la convocatoria SENNOVA 2022, los instructores investigadores formularon y ejecutaron 88 proyectos de innovación, lo que ha permitido la vinculación como apoyo al sector productivo, de 107 empresas según su tipología:



Tipo de empresa	Número de empresas
Grande	33
Mediana	28
Microempresa	23
Pequeña	23
TOTAL	107

Fuente propia: Convocatoria SENNOVA 2022

Por medio de estos proyectos, han impactado en los programas de formación según sus niveles a saber:

Nivel de formación	Número de programas de Formación
Auxiliar	8
Especialización tecnológica	20
Operario	9
Profundización técnica	4
Técnico	111
Tecnología	133
TOTAL	285

Fuente propia: Convocatoria SENNOVA 2022

Red Tecnoparque

La Red Tecnoparque por su parte, opera como un acelerador de proyectos de investigación aplicada, desarrollo tecnológico e innovación, materializando ideas y soluciones en prototipos funcionales y productos pre-comerciales y comerciales, a través del apoyo de personal técnico especializado y acceso a infraestructura y equipos en cuatro líneas: Biotecnología y Nanotecnología, Ingeniería y Diseño; Tecnologías Virtuales; Electrónica y Telecomunicaciones.

Actualmente la Red cuenta con operación en 18 nodos en 14 diferentes departamentos, y cuenta con más de 63 ambientes y el acompañamiento de 250 expertos especializados, generando anualmente 1200 prototipos funcionales (TRL 6) y 600 productos y servicios (TRL 7 y TRL 8) de herramientas, maquinaria, procesos, servicios y productos de consumo en áreas de biotecnología industrial, vegetal, agroindustrial, ambiental, microbiología y energías alternativas. Así como el desarrollo de tecnologías digitales, electrónica y comunicaciones.

Para la vigencia 2019, se logró el apoyo a 2047 proyectos que culminaron con prototipos funcionales y 569 productos mínimos viables. Para ese año se resalta que 634 empresas se beneficiaron los servicios prestados por esta red. La crisis generada por la emergencia sanitaria ha significado enormes retos para el préstamo del servicio, sin embargo, se contó con más de 100 proyectos de base tecnológica finalizados, 20 proyectos para apoyos de la emergencia COVID-19 y atención a más de 1200 talentos y 160 empresas.

Para la vigencia 2021, mediante la ejecución de 18 proyectos que soportan la operación de la Red Tecnoparque en cada uno de sus nodos, se atendieron 63 grupos de investigación, 168 egresados y aprendices SENA y 1712 emprendedores como titulares de Proyectos de Base Tecnológica, así como la atención a 752 empresas: 403 microempresa, 150 pequeña empresa, 66 media empresa y 133 grandes. Se generaron



106 Prototipos funcionales (TRL 6) y 38 productos y servicios pre comerciales y comerciales (TRL7 – TRL 8). Se encuentran 1647 Proyectos de Base Tecnológica en ejecución, así como la articulación de 35 resultados de PBT con otros instrumentos del CTel.

Para la vigencia 2022, la Red cuenta con 18 Nodos Tecnoparque, en los cuales, con apoyo del equipo de profesionales temporales SENNOVA tanto en la divulgación de la estrategia como en el acompañamiento a cada uno de los usuarios beneficiarios de la red, se han desarrollado durante la vigencia, 863 prototipos funcionales en TRL6, 7 u 8, es decir, prototipos viables para su proceso de comercialización.

Tecnoacademia

Las TecnoAcademias son escenarios de aprendizaje innovadores para estudiantes de educación básica secundaria y media, en los que se activa el -aprender a aprender, el gusto por la ciencia, por el conocimiento y se promueve la mentalidad de emprendimiento y la cultura de investigación, fomentando la movilidad a la educación superior y motivando la generación de conocimiento útil en el contexto local y regional.

Las TecnoAcademias son el primer paso en la ruta del SENA y operan bajo 4 ejes transversales: 1. El Enfoque STEAM transversal a los programas de formación y de apropiación de CTI de la TecnoAcademia; 2. Fomentar el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades el Siglo XXI; 3. Promover la mentalidad de emprendimiento y la cultura emprendedora en los aprendices y 4. aportar al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Las TecnoAcademias cumplen sus objetivos vinculando a estudiantes de educación básica, secundaria y media independientemente del estrato, etnia, género, o condición de discapacidad. Sin embargo, debido a que su ubicación geográfica obedece a zonas vulnerables, su principal población objetivo está en los estratos 1, 2 y 3. Igualmente se considera la participación de Instituciones Educativas Privadas. Busca orientar la creatividad y las capacidades investigativas naturales de los aprendices hacia el desarrollo de proyectos innovadores que proporcionen soluciones efectivas para el sector productivo y social en el cual se desarrollan.

Al 2022 se crearon y operan a nivel nacional 31 TecnoAcademias, ubicadas en 21 departamentos, que implementan los programas de formación en dos modalidades de operación: La modalidad fija con extensión y las itinerantes. Ambos formatos, desde su creación, han desarrollado importantes apuestas de formación e investigación en distintas regiones del país. Durante la vigencia 2021 se continuó fortaleciendo la articulación interna, especialmente con el programa de Doble Titulación, generando sinergia con el programa de Articulación con la media. Las TecnoAcademias atendieron 41667 estudiantes en 276 municipios (incluyendo 29 municipios con Política de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET) y en 852 Instituciones Educativas, lo cual corresponde a un 32% más de las Instituciones Educativas atendidas en el año 2020 y un 75% más, del número de aprendices matriculados el año anterior. Durante el 2021, matricularon 43.548 de los cuales se certificaron 36.933 en las líneas de Nanotecnología, Biotecnología, Robótica y Electrónica, Tecnologías Virtuales e Ingeniería y Diseño. El logro de estos resultados fue notable, teniendo en cuenta las limitaciones generadas por la no presencialidad generadas por la Pandemia COVID 19. Las TecnoAcademias estuvieron presentes en 304 municipios, de los cuales 41 son municipios PDET. Fueron impactadas 972 instituciones educativas y sedes de estas. Se ejecutaron 86 eventos de ciencia y Tecnología en los cuales participaron 10.382



personas y se implementaron 398 proyectos e iniciativas de investigación con aprendices que dieron como resultado 392 productos.

Para la vigencia 2022, el programa Tecnoacademia tiene los siguientes resultados:

TECNOACADEMIA	
Tecnoacademias fijas con extensión	18
Tecnoacademias itinerantes con aula móvil	10
Tecnoacademias itinerantes con kits básicos	3
Número de aprendices matriculados	48.303
Número de aprendices certificados	37.196
Municipios impactados	224
Instituciones educativas impactadas	726

Fuente propia

Modernización de ambientes

Este ejercicio que tiene por actores principales los Grupos y Semilleros de Investigación encuentra en la Modernización tecnológica de ambientes de aprendizaje en los centros de formación, el camino para la adopción de tecnologías que apuntan al fortalecimiento de proyectos de I+D+I ejecutados por los grupos de investigación y el mejoramiento tecnológico de las herramientas y condiciones de los ambientes para responder a los procesos de calidad en los programas de formación.

En la convocatoria SENNOVA 2022 los instructores investigadores formularon y ejecutaron 54 proyectos de Modernización, los cuales han impactado los siguientes niveles de formación:

Nivel de formación	Número de programas de formación
Auxiliar	4
Especialización tecnológica	6
Operario	11
Profundización técnica	4
Técnico	85
Tecnología	71
TOTAL	181

Fuente propia: Convocatoria SENNOVA 2022

Servicios Tecnológicos

En la ruta de los servicios línea de la oferta de Servicios Tecnológicos para las empresas, cuenta con escenarios de apoyo al sector productivo y a la formación con servicios especializados, técnicos y de Laboratorios, que aportan a temas asociados a calidad, normalización, acreditación, metrología e investigación aplicada, para contribuir a soluciones asociadas a problemáticas de mercado, articulación y formación e impulsar



el desarrollo y fortalecimiento de la productividad y competitividad del país.

Los principales servicios tecnológicos se encuentran agrupados en tres grandes tipologías:

- **Servicios especiales:** producción de servicios TIC's (plataformas digitales, simulaciones o aplicaciones de plantas pilotos), investigación aplicada, servicios de salud, seguridad y salud en el trabajo.
- **Servicios técnicos:** suministrar información, asistencia y consultoría técnica y tecnológica sobre la operación y mantenimiento de nuevas tecnologías, así como prestar servicios de diseño y fabricación especial (prototipos), alquiler de maquinaria y equipos.
- **Servicios de laboratorio:** realización de actividades de ensayo, calibración o muestreo.

Estos servicios cuentan con infraestructura, maquinaria, equipos, tecnología, talento humano competente, calificado y comprometido, lo cual permite asegurar la prestación del servicio con estándares de calidad, oportunidad, pertinencia y alineados con los objetivos estratégicos del SENA.

Es así, como desde Servicios Tecnológicos se cuenta en la actualidad con 88 ambientes que son apoyados para el sostenimiento, mejoramiento, fortalecimiento, modernización y Actualización de los Servicios Tecnológicos para atender a nuestros usuarios internos (comunidad SENA) y externos (Emprendedores, empresas, universidades, gremios)

Se ha obtenido los reconocimientos de "ACREDITACIÓN de pruebas (ensayos y calibración) a 20 Laboratorios" a través de organismos como ONAC e IDEAM.

Se estructuró la "Red de servicios tecnológicos del SENA" en diecisiete (17) líneas técnicas asociadas a cuatro (4) nodos alineados con los sectores priorizados de Colombia Productiva por área de conocimiento: Ambiental (Agua, Suelo, Calidad de aire, Energías Renovables), Alimentos (Lácteos, Apícola, Café, Cacao, Aguacate Hass, Miel de Caña de Azúcar y Derivados, Bocado, Jugos, Harina de maíz, cárnicos, frutas, verduras), automatización y TIC's, biotecnología, construcción, materiales, metrología, pecuaria (Bovinos, Caprinos y Ovinos), moda (textil, cuero, marroquinería), Industria gráfica, transporte, Gestión documental, I+D+i, cosméticos y aseo, Higiene y Salud Ocupacional, KPO y Mercadotecnia.

Para la vigencia, con el apoyo técnico del talento humano de planta temporal vinculado a los laboratorios de Servicios Tecnológicos de la entidad, la línea atendió a más de 16.929 beneficiarios internos y externos, atención distribuida de la siguiente manera: 13.050 aprendices e instructores (77%), 2.551 personas jurídicas y emprendedores (15%) y 1.325 personas naturales (8%).

Gestión del Conocimiento

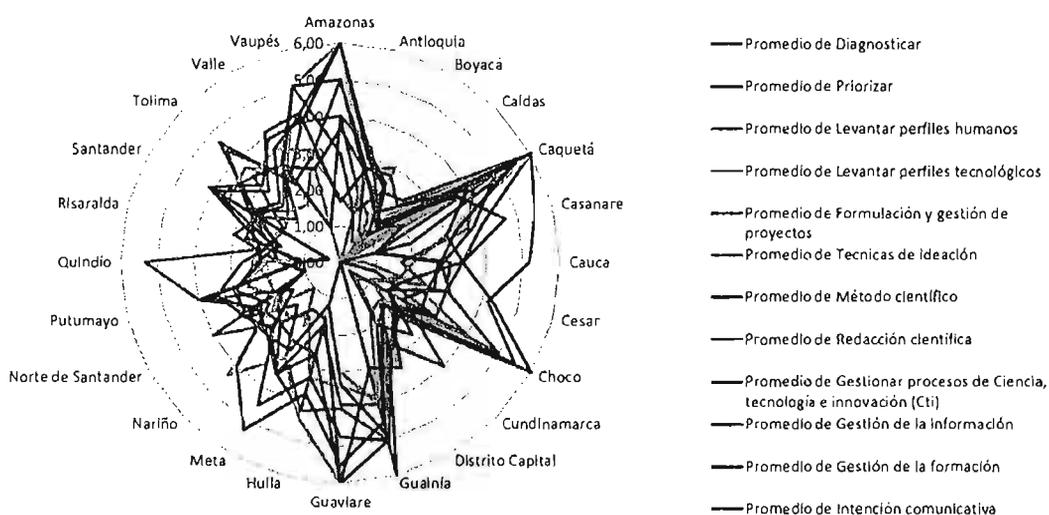
La estrategia de implementación del modelo de Gestión del Conocimiento, también transversal al Ecosistema, tiene como propósito promover un enfoque colaborativo e integrado para la identificación, creación, captura, codificación, comunicación, utilización, y almacenamiento de los activos intelectuales de SENNOVA de manera efectiva y para que generen el mayor valor posible en los centros de formación y en las empresas. La implementación del modelo de gestión del conocimiento conlleva dinamizar tres ejes de operación estratégica: gestión del conocimiento estructural y tecnológico, apropiación y desarrollo de sistemas de información y la promoción de la



estrategia de gestión del cambio; de igual forma, implica vincular el rol de Dinamizador del Conocimiento que articula todas las acciones en las estrategias SENNOVA que se dinamizan en cada centro de formación. Actualmente, la entidad cuenta con 10 roles que acompañan de forma integral y permanente la implementación del modelo al interior de los centros de formación.

La gestión del conocimiento estructural busca estandarizar los procesos en I+D+i al interior de los centros de formación a través de la cuantificación de brechas en el conocimiento asociado para el desarrollo de las actividades que posibilitan la ejecución exitosa de los procesos. Las brechas identificadas son cuantificadas y valoradas en términos de su nivel de conversión del conocimiento (Figura 1, donde la brecha más alta es 6 y la más baja es 1).

Figura 1. Brechas en el conocimiento identificadas en el 2021.



Fuente propia: Vigencia 2021.

Las brechas se cierran a través de un plan de acción elaborado por el dinamizador del conocimiento, que responde a las necesidades específicas del centro de formación. En el 2022 se identificaron 868 brechas para cerrar en todos los centros de formación, y para ello se han desarrollado herramientas organizativas y tecnológicas a la medida del centro como, transferencias de conocimiento, talleres teórico-prácticos, socialización de experiencias, promoción de herramientas inclusivas, entre otras; de igual forma, se han articulado los centros de formación promoviendo el trabajo colaborativo entre la comunidad SENA.

Por otro lado, los activos intelectuales generados en la ejecución de proyectos en I+D+i son sistematizados y valorados de acuerdo con su nivel inventivo y madurez tecnológica. En la vigencia 2022 se identificaron 238 resultados de investigación, desarrollados por los profesionales de los grupos de investigación SENA, de los cuales se realizó su transferencia en conocimiento y experiencias hacia el sector productivo en articulación con la estrategia de Extensionismo tecnológico.



Extensionismo Tecnológico

Estos servicios se enlazan con la estrategia de Extensionismo Tecnológico, mediante la cual se brinda apoyo externo a una empresa (Mipymes) a través de un proceso de consultoría técnica virtual que incluye el diagnóstico (medición de la productividad), desarrollo e implementación de plan de mejora sobre la gestión y la aplicación de tecnología en productos o procesos industriales de las empresas, con el fin de alcanzar mayores niveles de productividad, competitividad y rentabilidad, servicio brindado a empresas (Mipymes) a nivel nacional.

A partir de la metodología de Extensionismo Tecnológico y con el apoyo del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el SENA acompaña a partir de tres dimensiones – Humana, Técnica y Tecnológica y Empresarial-, el desarrollo productivo de las Mipymes, acompañando aspectos tales como la productividad operacional, el desarrollo y sofisticación, la transformación digital y otra serie de necesidades que impactan directamente su competitividad y capacidad. De igual forma y para la dimensión Humana, se busca fortalecer las habilidades blandas y la cualificación del personal, llevando a cabo un acompañamiento que se adapta a las necesidades de las empresas. Frente a la dimensión empresarial se establecen los mecanismos propios definidos en las dos dimensiones anteriores para con ello obtener el mejoramiento de los indicadores claves empresariales, definidos dentro de la mejora identificado para ser implementado a nivel organizacional.

Como antesala a la implementación de la estrategia dirigida a Mipymes, durante la vigencia 2019, se logró la cualificación 219 colaboradores del SENA en la metodología de Extensionismo tecnológico. Para la vigencia 2020 se contó con 2 ciclos de acompañamiento especializado a 1.978 empresas de máximo 40 horas, cada uno, con énfasis en procesos organizacionales, negocio y mejoras productivas.

En la vigencia 2021 la estrategia adelantó el proceso de consultoría de empresas a nivel nacional en 4.034 empresas ubicadas en los 32 departamentos del país, así como en Distrito Capital, para identificar las empresas que recibirían la consultoría se adelantó convocatoria Nacional 2021 de Extensionismo Tecnológico, en la cual se inscribieron 9.545 empresas, quienes manifestaron el interés de implementar en sus organizaciones la transformación digital. En este año, y como propósito de fortalecer las capacidades instaladas en extensionismo tecnológico, se lideró desde la Entidad las respectivas articulaciones y convenios para la formación y certificación de setecientos setenta y cinco (775) profesionales en los programas complementarios al extensionismo tecnológico en temas de: i. Talento 4.0, ii. Productividad Laboral, iii. Eficiencia Energética, iv. Logística y v. Transformación Digital; en convenio con Colombia Productiva del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MinCIT) se logró la formación y certificación de 40 personas entre las Cámaras de comercio a nivel nacional, Colombia Productiva, Confecámaras y SENA, en el programa de entrenamiento profesional en servicios de extensionismo tecnológico con el Instituto de Tecnología de Georgia (Georgia Tech).

Para la vigencia 2022, desde Extensionismo y a través de los procesos de consultoría, se atendieron 3.615 empresas de todo el país. En el primer cuatrimestre del año se atendieron 1.193 empresas, con quienes se implementó la estrategia 100% virtual, con una asesoría asistencia técnica y/o consultoría de 50 horas en innovación empresarial para la generación de cultura organizacional hacia la transformación digital, con



impacto en ventas en nuevas líneas de negocios y canales digitales, participación de colaboradores, clientes en canales virtuales, colaboraciones internas, costo de adquisición de clientes, procesos optimizados a través de la digitalización y formación del personal para digitalización.

PERSPECTIVA CON LA PLANTA TEMPORAL EN EL PROGRAMA Y EN LA ENTIDAD

De conformidad con lo expuesto, es importante precisar las razones técnicas, operativas y administrativas que soportan la necesidad, pertinencia y conveniencia de la inserción definitiva de los empleos temporales creados a través del Decreto 533 de 2017, a la planta de empleos del SENA:

Fortalecimiento de los procesos de I+D+i

Las condiciones determinadas por los cambios y transformación de la sociedad, han hecho palpable una necesidad clara en el mundo y reflejada en nuestro país en las orientaciones de orden estratégico expedidas desde el año 1991: la generación de conocimiento a través de la investigación aplicada, la innovación y desarrollo tecnológico y su aplicación en los diferentes ámbitos de la vida, con miras a la mejora permanente de los procesos, entre los que por supuesto cobran toda la relevancia en el marco de las acciones misionales del SENA, los procesos formativos y productivos.

Las condiciones a las que nos han sometido los fenómenos naturales operan aún hoy como catalizador de transformación necesarias para la sociedad colombiana y mundial, de forma que ha sido evidente la necesidad de poner los ojos y respaldar el trabajo de la comunidad científica, de los sectores relacionados con la innovación y el desarrollo tecnológico; así mismo, se evidencia la necesidad de avanzar en mecanismos de financiación sostenibles y cada vez más amplios y la generación de marcos regulatorios que respondan a estos fines.

En el contexto SENA, uno de los mecanismos más importantes para responder a estos nuevos retos y enfoques, es el fortalecimiento del Ecosistema SENNOVA y por supuesto de su base fundamental, es decir, del talento humano vinculado a la planeación, ejecución, evaluación y ajuste de los procesos de I+D+i al interior de la Entidad. Fortalecimiento que propicia desde su continuidad y calidad.

La planta temporal cuenta con perfiles profesionales altamente calificados en diferentes áreas del conocimiento, tanto en el nivel profesional como en el grupo ocupacional de instructores, que aportan desde el hacer en las diferentes regiones, a la implementación de estrategias relacionadas con el fortalecimiento del conocimiento científico y tecnológico en territorio, lo cual permite fortalecer la Formación Profesional Integral e impulsar la productividad y competitividad.

En este sentido, la necesidad de contar con el personal temporal es determinante para los procesos de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación SENNOVA, por razones muy importantes como la estabilidad del talento altamente calificado para mantener en ejecución los proyectos de I+D+i, la producción académica, renovación de registros calificados ante el Ministerio de Educación Nacional, Reconocimiento y categorización de los Grupos de Investigación y Semilleros de investigación conformados por los Aprendices de todos los Programas de Formación, respuesta a las demandas del sector productivo, del sector académico, del Estado y de la Comunidad en general. El programa SENNOVA posee personal altamente calificado y orientado a la academia que han sido capacitados tanto por la Entidad como de forma independiente para lograr los mayores estándares de calidad de la Formación



Profesional, por lo que el apoyo a los procesos internos y externos en Ciencia Tecnología e Innovación es primordial máxime cuando el Sistema de I+D+i de la Entidad, se ha convertido en actor fundamental del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología del país.

Optimización, continuidad y mejora de la gestión de los procesos del Sistema de I+D+i

Contar con un más amplio equipo humano con condiciones de estabilidad al interior de la Entidad, permitirá la optimización, continuidad y mejora permanente de los procesos de I+D+i, reflejándose correlativamente en mayores impactos en el sector productivo y en ganancias en pertinencia y calidad en los procesos formativos.

La inserción de los empleos de la actual planta temporal en la planta regular de la Entidad permitirá concentrar los esfuerzos en lo sustancial y optimizar los tiempos de planeación y ejecución de los proyectos, disminuyendo en buena parte la carga administrativa que actualmente demanda la definición y selección del personal requerido con las especialísimas condiciones que exige el Programa de I+D+i.

Esta misma lógica es aplicable cuando se habla de la continuidad y mejora de los procesos al interior de la entidad, pues las dificultades que en la práctica reporta la adecuada entrega de la información de una vigencia a otra, el empalme de acciones, el reconocimiento de los antecedentes, resultados y lecciones aprendidas en las gestiones adelantadas en determinada materia, el desarrollo de acciones de fortalecimiento profesional para mejorar las competencias del talento humano que no reportan réditos a la entidad por la migración de las y los profesionales de una vigencia a otra, etc., influyen técnica y operativamente el funcionamiento de las líneas programáticas del Ecosistema.

Consolidación del Ecosistema de innovación en el SENA

Los ecosistemas de Ciencia Tecnológica e Innovación de orden regional, nacional y mundial funcionan como redes. La posición de los diferentes nodos en los diferentes ecosistemas depende de las conexiones y el relacionamiento, por ello la continuidad del personal permite que no se pierdan procesos y vínculos ya establecidos, condición que a su vez propicia el pensar los retos propuestos para la consolidación del Ecosistema en términos de una gerencia ágil, la construcción de mapas de conocimiento robustos para la investigación, transferencia, desarrollo y comercialización de tecnologías y la apropiación y el ejercicio consciente y motivado de todos los actores del Ecosistema.

La vinculación de 330 profesionales de la planta temporal del SENA al programa SENNOVA ha sido un aliciente para el empoderamiento por parte de los profesionales para desarrollar procesos de I+D+i y ejecutar actividades en CTel inclusivos con la comunidad académica y el sector productivo, velando por la gestión del conocimiento, la igualdad de oportunidades y el cierre de brechas. Evidencia de ello son los reconocimientos nacionales e internacionales a proyectos desarrollados por el SENA, el incremento de participación de los niños y jóvenes a procesos de investigación, el fortalecimiento de nuevas alianzas que buscan robustecer la calidad de los procesos del SENA y su impacto al entorno social y productivo, la gestión y ejecución de proyectos orientados a la consolidación de escenarios para desarrollar nuevas competencias y habilidades no sólo en el componente técnico sino en innovación y emprendimiento.



Aporte a la calidad en la prestación de servicios, el desarrollo de proyectos y la formación profesional integral

La curva de aprendizaje en procesos de I+D+i en términos de implementación de conocimientos orientados a la prestación de servicios de calidad es fundamental especialmente en los procedimientos de la Red Tecnoparques, TecnoAcademias y la prestación de Servicios Tecnológicos, por lo cual se requiere generar condiciones para el aprovechamiento del conocimiento apropiado por el talento humano a largo de su participación en los procesos, que a su vez se refleje en el aporte y satisfacción de los beneficiarios de las diferentes estrategias: niñas, niños, jóvenes, emprendedores, empresarios, entre otros.

De otro lado, las acciones de Investigación y la operación de la estrategia de Semilleros que involucran aprendices en los proyectos, son acciones de largo plazo que con frecuencia se proponen por más de una vigencia, por lo que es deseable tanto para los procesos formativos como para la calidad de sus resultados de cara al sector productivo reflejada en productos de investigación significativa que respondan de manera más pertinente a sus necesidades, promover la sinergia de los equipos de instructores investigadores y aprendices.

Las condiciones que promueven la calidad de los resultados del sistema de I+D+i, hacen posible planear y llevar a cabo apuestas para la participación en eventos de talla mundial y fortalecer el programa a partir de la transferencia de conocimiento y el reconocimiento de experiencias de otras latitudes, favoreciendo la renovación sistemática y planeada de equipos e infraestructura de manera continua, que aportan al círculo virtuoso que posibilita cada vez una participación más destacada en espacios y eventos nacionales e internacionales del sector.

En lo que respecta a los Programas de Formación Profesional, es necesario hacer mención del aporte en relación con los registros calificados, mecanismo que administra el Ministerio de Educación Nacional para verificar y asegurar las condiciones de calidad en los programas académicos de educación superior, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1188 de 2008 y el Decreto 1295 de 2010. Estas condiciones traducidas en estándares establecen criterios de calidad enmarcados en las características académicas, los recursos físicos y humanos disponibles y la pertinencia social y profesional del programa que se ofrece. De acuerdo con la reglamentación enunciada, todo programa académico de educación superior debe contar con registro calificado lo que permite ser ofertado el mismo con estándares óptimos de calidad, para ello, la institución debe demostrar que el programa específico cumple con las 15 condiciones de calidad establecidas en el reglamento, una de ellas, la condición número 5, es la de INVESTIGACIÓN, es por ello que se hace importante contar con disponibilidad de instructores o investigadores que tengan a su cargo fomentar la investigación y asignación horaria para realizar estas actividades, con títulos de maestría o doctorado y trayectoria en investigación, demostrada con productos publicados, patentados o registrados, incluyendo a la planta temporal como parte importante en el proceso de los registros calificados.

Aporte a la gestión de procesos administrativos

La inserción de empleos temporales a la planta regular del SENA asegura mejorar las gestiones de carácter administrativo que se requieren para la ejecución de los procesos misionales por diferentes razones: en primer lugar, por la agilidad que aporta a esta gestión el conocimiento de la Entidad, sus procedimientos, herramientas, rutas de gestión, normativa y orientaciones administrativas; en segundo lugar, por la



disminución de carga administrativa que implica la contratación de servicios personales indirectos a lo largo del territorio que, como ya fue descrito en este documento, alcanza actualmente niveles ya muy importantes. Las previsiones anteriores se verían reflejadas, sin duda, en una más oportuna gestión presupuestal, aspecto que actualmente constituye una de las mayores preocupaciones y líneas de fortalecimiento del Sistema de I+D+i en la Entidad.

Lo anterior, considerando adicionalmente, la importancia de mantener y fortalecer las habilidades y capacidades administrativas del talento humano que hace parte del sistema Sennova de la Dirección de Formación Profesional, que se caracteriza por supuesto por su calidad técnica y especialización.

9. **Justificación del trámite simultáneo del proyecto de decreto para la ampliación de los cargos permanentes de la planta de personal del SENA, y la expedición del Decreto 1545 del 4 de agosto de 2022, por el cual se prorrogó la planta temporal hasta el 30 de septiembre de 2023.**

Como se ha mencionado en este documento, los 800 cargos de la planta temporal del SENA atienden y desarrollan en el SENA los programas de AGROSENA, SENNOVA y BILINGÜISMO, que son importantes para el cumplimiento de las metas institucionales, para el país, para los registros calificados, para el cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo y para la competitividad de nuestros aprendices. Por esas razones, el SENA necesita darle continuidad a la ejecución de esos tres (3) programas.

Para que el SENA pueda garantizar esa continuidad de los tres (3) programas, no es suficiente la expedición del decreto de ampliación de la planta permanente de la entidad (titulado *"Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA"*) con los 1.152 cargos, dentro de los cuales se encuentran los 800 empleos que conforman hoy la planta temporal de esta institución, toda vez que la ejecución de esos programas la realizan las personas o los servidores públicos que ocuparán esos cargos.

El SENA había previsto que la expedición del decreto *"Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA"* se haría con varios meses de antelación al 1º de octubre de 2022, fecha en la que se había previsto que entraran en vigencia los nuevos cargos permanentes.

Teniendo en cuenta que el trámite del proyecto de decreto de la ampliación de la planta de personal ha tomado más tiempo del previsto inicialmente, el SENA gestionó una quinta prórroga de la planta temporal, la cual fue autorizada por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 1545 del 4 de agosto de 2022 se prorrogó hasta el 30 de septiembre de 2023.

En este sentido, se pretende realizar un "empalme" entre la fecha de expedición de este decreto y el tiempo faltante para el 1º de octubre de 2023, con lo cual la entidad podrá gestionar los nombramientos provisionales de las personas que vienen ocupando los empleos de la planta temporal.

Esto significa que en virtud del artículo 21 – numeral 4 de la Ley 909 de 2004, las personas que desarrollan estos tres (3) programas en la planta temporal pueden estar vinculados al SENA hasta el 30 de septiembre de 2023, quedando automáticamente retirados del servicio a partir del 1º de octubre de 2023. Esta norma dispone:



"ARTÍCULO 21. Empleos de carácter temporal. (...)

4. El nombramiento en los empleos temporales se efectuará mediante acto administrativo en el que se indicará el término de su duración, al vencimiento del cual quien lo ocupe quedará retirado del servicio automáticamente. (...)"

- Con excepción del cargo de Subdirector de Centro que se creará en la planta permanente (que es de libre nombramiento y remoción), los restantes 1,151 cargos (incluidos los 800 que asumirán los tres (3) programas de Agrosena, Sennova y Bilingüismo) serán de carrera administrativa.

Por esta razón, y de acuerdo con las conversaciones realizadas por el SENA con el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, para que esta entidad pueda proveer de manera transitoria esos cargos que se crean en la planta permanente vinculando mediante nombramiento provisional a las personas que desarrollan actualmente esos programas en empleos temporales hasta que la Comisión Nacional del Servicio Civil adelanta el proceso meritocrático para su provisión definitiva, se debe adelantar todo el procedimiento que está establecido legalmente para los cargos de carrera administrativa.

Así las cosas, el hecho de que los cargos de la planta temporal finalicen su vigencia el 30 de septiembre de 2023 y los cargos de la planta permanente que se creen empiecen su vigencia a partir del 1º de octubre de 2023, no le da tiempo al SENA para adelantar todo el procedimiento legal que se debe surtir para proveer de manera transitoria esos empleos permanentes que asumirán los tres (3) programas.

De acuerdo con las normas vigentes, ese procedimiento para la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa que se crearán con vigencia a partir del 1º de octubre de 2023 es el siguiente:

- **Derecho preferente – Encargo de empleados con derechos de carrera administrativa:**

Para la provisión transitoria (o temporal) de los cargos de carrera administrativa, la primera opción que debe gestionar el SENA es el encargo de los empleados de carrera administrativa, regulado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 (modificado por la Ley 1960 de 2019), el Decreto 1083 de 2015 – artículos 2.2.5.3.1, 2.2.5.5.41 y subsiguientes.

Por disposición del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el encargado debe acreditar que cumple *"los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente (...)* // *El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad (...)"*.

El SENA tiene actualmente en su planta permanente de personal 9.905, de los cuales 9.065 cargos son de carrera administrativa, distribuidos a lo largo de todo el país, tanto en la Dirección General, como en las 33 Regionales y los 117 Centros de Formación Profesional, de los cuales 8.515 están provistos con personas que tienen derechos de carrera administrativa. Esto implica que para proveer transitoriamente los 800 cargos de carrera administrativa que se crearán en la planta permanente del SENA a partir del 1º de octubre de 2023 para asumir los tres (3) programas de Agrosena, Sennova y Bilingüismo, esta entidad debe revisar un gran número de hojas de vida distribuidas en todo el país, empezando por los empleados de carrera que ocupen los cargos



inmediatamente inferiores a los del cargo a proveer; este número de hojas de vida a revisar es muy alto, porque los 800 cargos mencionados son de un grado salarial alto, y la entidad debe revisar las hojas de vida de los cargos inferiores en todo el país hasta encontrar quien cumpla todos los requisitos legales, o hasta corroborar que ningún empleado de carrera los cumple, para poder pasar al siguiente ítem de provisión.

El proceso de encargos se extiende además en el tiempo, por las publicaciones y reclamaciones que pueden presentar los empleados contra las decisiones que tome la entidad, ante la misma administración, ante las comisiones de personal y ante los jueces de tutela. Estos trámites que forman parte del debido proceso extienden el proceso de encargos al punto que en anteriores ocasiones la provisión de empleos de carrera mediante esta figura legal ha durado más de seis (6) meses hasta quedar en firme la decisión y poder posesionar al empleado que ocupará el empleo vacante en encargo.

- **Ingreso de los Jóvenes al Servicio Público:** Por disposición del Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.1.5.2., de los 800 empleos que se crearán en la planta permanente para la atención de los tres (3) programas, aquellos que no puedan ser provistos transitoriamente con el encargo, deben ser provistos mediante nombramiento provisional dándole *"prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo"*.
- Adicionalmente, en virtud del artículo 2.2.1.5.3. del mismo Decreto 1083 de 2015, la entidad debe dar **prioridad para los jóvenes del Sistema Nacional de Bienestar Familiar**, de conformidad con el parágrafo 4 del artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, es decir, *"a los jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, siempre que reúnan los requisitos para el desempeño de los cargos."*
- El Decreto 2365 de 2019, *"Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público"*, establece:

"ARTÍCULO 2.2.1.5.1. Objeto. El presente Capítulo tiene por objeto fijar los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población."

Por lo anterior, después de haber agotado el SENA el proceso de encargos para proveer de manera transitoria los 800 empleos que se creen en la planta permanente para la atención de los tres (3) programas, los cargos que queden vacantes deben ser anunciados al público en general, para que las personas que tengan las condiciones que señalan las normas anteriores puedan postularse a los cargos a proveer mediante nombramiento provisional. De acuerdo con las normas el orden de prelación para los nombramientos provisionales es:

- Jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, siempre que reúnan los requisitos para el desempeño de los cargos.
- Jóvenes entre 18 y 28 años sin experiencia, que cumplan con los requisitos para su desempeño.



- Jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño.

Este trámite también conlleva tiempo hasta la provisión de los empleos, porque el SENA debe hacer una convocatoria abierta, revisar las hojas de vida de quienes se postulen, responder las reclamaciones que se presenten junto con las eventuales tutelas.

Sólo después de haber agotado el procedimiento de encargos y posteriormente la convocatoria abierta para nombrar provisionalmente a las personas anotadas anteriormente mediante nombramiento provisional, el SENA podrá proceder a nombrar provisionalmente a los actuales empleados de la planta temporal en los cargos que se crearán en la ampliación de la planta permanente.

Ahora, para que el SENA pueda empezar a adelantar el procedimiento para la provisión transitoria de los empleos que se creen en la planta permanente de la entidad que asumirán los tres (3) programas mencionados, es necesario que el Gobierno Nacional expida el Decreto creando esos cargos.

Por eso, fue necesario adelantar simultáneamente el proceso de expedición del decreto que amplía la planta permanente del SENA con los 1.152 cargos que entran en vigencia desde el 1º de octubre de 2023, con el decreto de prórroga cuya vigencia de la planta temporal se extendió hasta el 30 de septiembre de 2023, mediante el Decreto 1545 del 4 de agosto de 2022.

En este sentido, desde la fecha de expedición del decreto de ampliación de cargos permanentes, hasta la nueva vigencia de la planta temporal (30 de septiembre de 2023), el SENA tendrá el tiempo suficiente para adelantar todo el proceso mencionado anteriormente, para poder proveer de manera transitoria los cargos de carrera administrativa que asumirán en la planta permanente los tres (3) programas que atiende hoy la planta temporal, sin que haya interrupción en la ejecución de esos programas.

De acuerdo con todo lo anotado anteriormente se requiere continuar con el trámite de la ampliación de la planta permanente para expedir ese decreto en el menor tiempo posible, de forma que la entidad pueda empezar desde esta vigencia el procedimiento para la provisión de esos empleos como lo establecen las normas vigentes, para que haya una real continuidad en los tres (3) programas sin que exista una grave afectación al sector Agropecuario, a los registros calificados del SENA, a las metas institucionales y a la competitividad de nuestros aprendices.

En consecuencia, es procedente y necesario continuar con el trámite del decreto de ampliación de planta del SENA en las condiciones que se encuentra actualmente, para que entren en vigencia esos cargos desde el 1º de octubre de 2023; y de esta manera con el tiempo que ha sido prorrogada la planta temporal (hasta el 30 de septiembre de 2023), el SENA podrá adelantar de manera adecuada el debido proceso que señalan las normas vigentes para la provisión transitoria de esos cargos y de igual manera aplicar el artículo 3º del proyecto de decreto de ampliación de planta de personal; a medida que se adelante el debido proceso para cada uno de los cargos de carrera y se vaya proveyendo paulatinamente la planta permanente con empleados de la planta temporal, estas personas dejarán de utilizar recursos de la nómina de la planta temporal, para empezar a utilizar recursos presupuestales de la planta permanente, generándose un relevo entre las dos plantas sin costos adicionales para el SENA y sin que haya interrupción en la prestación de los programas de Agrosena, Sennova y Bilingüismo.



10. ACLARACIONES AL ESTUDIO TECNICO PARA LA AMPLIACION DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL SENA CON 1.152 CARGOS, DERIVADAS DE LA REUNION CONJUNTA DNP, MINISTERIO DE HACIENDA Y SENA, REALIZADA EL 2 DE MARZO DE 2023

10.1. Costo de la ampliación de la planta de personal del SENA:

El Costo de los 1.152 cargos que se crean con el proyecto de decreto fue ajustado a los requerimientos del Departamento Nacional de Planeación – DNP y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, tanto para el año 2023, como en las proyecciones hasta el 2026, incluyendo todos los factores salariales, prestacionales y los inherentes a la nómina.

Este costo de los empleos que se crean con el proyecto de decreto, incluye el valor de la “PRIMA DE LOCALIZACION” para los cargos de la planta temporal que están ubicados actualmente en los territorios del país que señalan los artículos 20 del Decreto Ley 1014 de 1978 y 8 del Decreto Ley 415 de 1979, teniendo en cuenta lo expresado por la Corte Constitucional en su Sentencia C-408 del 24 de noviembre de 2021 y la comunicación No. 20236000006471 del 30 de enero de 2023, suscrita por el Director Jurídico del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, en la cual reconsideró su anterior criterio, y concluyó que SI es procedente reconocer y pagar esa prima a los empleos que estarán ubicados en: *Barrancabermeja, Departamento del Choco, Región de Urabá, Departamento del César, Departamento de La Guajira y Antiguos Territorios Nacionales (Amazonas, Arauca, Casanare, Caquetá, Guainía, Guaviare, Putumayo, San Andrés, Vichada y Vaupés).*

Por disposición del artículo 8 del Decreto Ley 415 de 1.979 “*la prima de localización constituye parte integral de la asignación básica mensual de los empleados del SENA*”, y por ende es factor salarial para la liquidación de prestaciones. Los cargos que estarán ubicados en esos territorios fueron identificados en el cuadro anexo.

El costeo de los cargos que se están creando incluye también el valor de la “PRIMA DE COORDINACION” que debe pagar el SENA a los Instructores que se desempeñen como “*Coordinadores Académicos*”, de conformidad con el artículo 50 del Decreto 1424 de 1998 “*Por el cual se establece el Sistema Salarial de Evaluación por Méritos para los Instructores del ... SENA*” – “SSEMI”.

Con base en esta norma, el SENA ha establecido que por cada 30 Instructores, o fracción igual o mayor a 15 Instructores, debe designarse 1 Coordinador Académico, quien tiene derecho a recibir mensualmente la prima de coordinación, equivalente al 20% de su asignación básica. Este pago no es salarial y por ende no se tiene en cuenta para liquidar prestaciones.

10.2. Creación del nuevo cargo de Subdirector de Centro Grado 02:

En los documentos iniciales de los estudios técnicos que sustentan la creación de los 1.152 cargos en el SENA, se indicaba que el cargo de Subdirector de Centro Grado 02 que se está creando, sería para el Centro que se crearía en Santa Rosa de Osos – Antioquia; en la versión actual de esos documentos de soporte no se incluye una destinación específica para ese cargo, por varias razones, como las siguientes:

- Este cargo de Subdirector de Centro Grado 02 formará parte de la planta global de personal de la entidad, y por ende, el Director General del SENA tendrá la facultad de ubicarlo donde las necesidades del servicio lo requieran, teniendo en cuenta además la estructura, los planes y los programas de la organización, en virtud de la facultad



que le otorga el artículo 115 de la Ley 489 de 1998.

- A la fecha no está creado el Centro de Formación en Santa Rosa de Osos.
- Existen actualmente varias solicitudes de creación de Centros de Formación en distintas Regionales de la Entidad (ejm. Casanare, Cesar, Antioquia, Boyacá).
- La actual administración debe revisar y valorar cada una de esas solicitudes de creación de Centros teniendo en cuenta aspectos como: el estado actual en que se encuentran las solicitudes, las políticas públicas del actual Gobierno, el enfoque de esta administración y el cumplimiento de las normas que regulan la creación de estos Centros de Formación en el SENA: la Ley 119 de 1994 (art. 10 – 9b), el Decreto 249 de 2004 (arts. 3 -10, 25 y 31), y el Acuerdo 12 de 2006.

10.3. Facultad del Director General del SENA para distribuir los cargos (artículo 2 del proyecto de decreto) y conservación del costo 0.

El texto del artículo 2 del proyecto de decreto de ampliación de planta de personal del SENA, en virtud del cual el Director General podrá distribuir y ubicar en la entidad los cargos que se creen, tiene fundamento en el siguiente texto del artículo 115 de la Ley 489 de 1998:

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

En cuanto a la posibilidad de que el SENA varíe los costos de la planta de personal, y la necesidad de conservar el costo 0, ante la eventual reubicación de más cargos en zonas con prima de localización, se aclara que desde el año 2021, la entidad ha venido limitando la reubicación de empleos en zonas con prima de localización, considerando el riesgo en el que se encuentra la “estabilidad financiera de la entidad” de acuerdo con lo expresado por la Procuradora General de la Nación en su escrito de intervención ante la Corte Constitucional dentro del proceso de inconstitucionalidad parcial del artículo 8 del Decreto Ley 415 de 1.979; con el fin de no incrementar ese riesgo, ni los costos salariales y prestacionales de la planta de personal, la entidad ha dejado anotada esa restricción dentro de los lineamientos emitidos sobre traslados y reubicaciones de cargos.