PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
FORMATO ESTUDIO PREVIO
PARA DETERMINAR LA CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD PARA CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN ACTIVIDADES DIFERENTE A INSTRUCTOR

OBJETO:	*1-2021-32 PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES BRINDANDO APOYO AL GRUPO DE RELACIONES LABORALES EN LOS PROCESOS MERITOCRATICOS DE GERENTES PÚBLICOS, PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANTES DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y LOS DEMÁS ASUNTOS DE COMPETENCIA DEL GRUPO DE RELACIONES LABORALES EN LA VIGENCIA 2023*
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	*Título profesional en psicología o áreas afines, con especialización en áreas afines.*
EXPERIENCIA RELACIONADA:	*25 meses de experiencia profesional relacionada*
VALOR Y FORMA DE PAGO:	*Se fija como valor total para el contrato la suma de SESENTA Y SIETE MILLONES SEISCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL CINCUENTA Y OCHO PESOS M/CTE ($67.675.058). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente al mes de enero de 2023, por valor de CUATRO MILLONES SETECIENTOS SESENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y NUEVE PESOS M/CTE ($4.765.849). b) 11 pagos iguales por los meses de febrero a diciembre de 2023, por valor de CINCO MILLONES SETECIENTOS DIECINUEVE MIL DIECINUEVE PESOS M/CTE ($5.719.019) cada uno.*
PLAZO:	*Hasta el 31 de diciembre de 2023*
LUGAR DE EJECUCIÓN:	*Bogotá D.C.*
SUPERVISOR:	*Coordinador(a) Grupo de Relaciones Laborales o quien designe el ordenador de pago*
ORDENADOR DEL PAGO:	*Secretaria General*

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015 y artículo 3º del Decreto 371 de 2021, la Secretaría General del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. **Justificación de la necesidad de la contratación:**

El Servicio Nacional De Aprendizaje – SENA, es un establecimiento público de orden Nacional, adscrito al Ministerio de Trabajo, cuya función, de conformidad con lo establecido en la Ley 119 de 1994, es invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando programas de 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, las cuales deben ajustarse a los objetivos trazados por el Gobierno Nacional.

Mediante la expedición del Decreto 249 de 2004, “Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA”, se estableció que para el desarrollo de sus funciones el SENA tendría una Secretaría General, en atención a ello, y mediante la Resolución No. 02529 de 26 de noviembre 2004, el Director General del SENA efectuó la delegación de unas funciones en cabeza del Secretario General, entre ellas las del talento humano.

En concordancia con lo anterior, la misión de la Secretaría General consiste en gestionar de manera integral las acciones inherentes al talento humano vinculado a la entidad, mediante el establecimiento e implementación de políticas, planes, programas y actividades orientadas al fortalecimiento de sus competencias y habilidades, al mejoramiento del clima laboral, al incremento en su productividad, bienestar individual y la seguridad y salud en su ambiente de trabajo, con actividades que son extensivas y benefician a su núcleo familiar; de forma que el desempeño del talento humano contribuya al cumplimiento de la misión institucional, orientada al desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos.

Así mismo, la Secretaría General es responsable del proceso para la administración del Talento Humano, y además tiene a su cargo la gestión documental, es responsable de las relaciones con las siete (7) organizaciones sindicales con presencia en la entidad, ejerce la Secretaría Técnica del Consejo Directivo, se encarga de la contratación de prestación de servicios de personas naturales de la Dirección General y la expedición de autorizaciones para la contratación de servicios personales a nivel nacional incluida la contratación de la Dirección General del SENA, relacionadas con objetos contractuales iguales, honorarios superiores a la tabla de honorarios y honorarios superiores a la remuneración mensual del jefe de la Entidad.

La Secretaria General del SENA, en compañía de los Coordinadores de los ocho (8) grupos internos de trabajo y los asesores del despacho, atienden a cabalidad las gestiones necesarias para el cumplimiento de las funciones, así como de las metas, pilares y objetivos formulados, todo ello debidamente alineado con el Plan Estratégico 2018 – 2022 del SENA, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 ‘Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad’, que traza el curso de acción para remover los obstáculos y transformar las condiciones que hagan posible acelerar el crecimiento económico y la equidad de oportunidades del país, y que se fundamenta en la ecuación del bienestar:

Cada uno de los grupos internos de trabajo de la Secretaría General, desarrolla las funciones que le han sido establecidas en la resolución de creación, fundamentadas en los planes, programas, proyectos y actividades propias, lo cual refleja permanentemente la cohesión existente entre las gestiones a su cargo y el cumplimiento de los objetivos y metas que le competen.

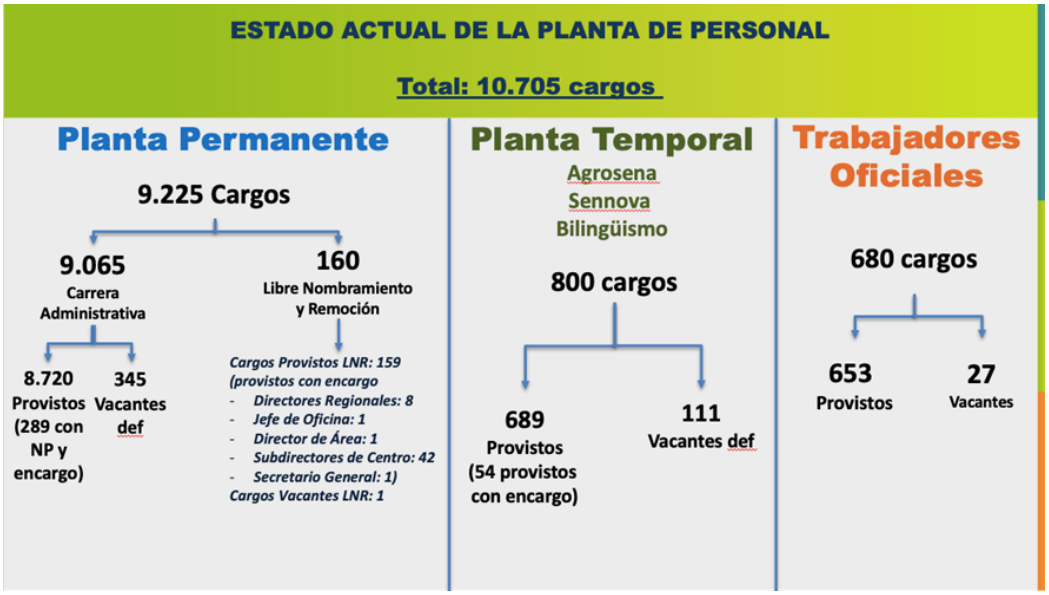
En desarrollo de las funciones que le han sido asignadas a la Secretaría General, a través del Grupo Interno de Trabajo permanente denominado “Relaciones Laborales”, creado mediante la Resolución No. 2511 de 2006 y modificadas sus funciones mediante las Resoluciones 1683 de 2012 y 1310 de 2019, se ejecutan las siguientes funciones entre otras:

> *“1. Diseñar, organizar, coordinar, ejecutar, controlar y apoyar los procesos de selección y vinculación del talento humano en la Dirección General de la Entidad; así como orientar y apoyar en estos asuntos a las Direcciones Regionales y los Centros de Formación Profesional (…)*
> *2. Velar por la oportuna y adecuada aplicación de los procesos de evaluación y calificación de servicios en la Dirección General de la Entidad; así como orientar y apoyar en estos asuntos a las Direcciones Regionales y los Centros de Formación Profesional.*
> *3. Asumir la coordinación, ejecución y control de situaciones administrativas, de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Dirección General, de acuerdo con la normatividad vigente y proyectar los actos administrativos que se deriven de ellas; así mismo, asistir, asesorar y apoyar en esos asuntos a las Direcciones Regionales y Centros de Formación Profesional.*
> *(…)5. Organizar, coordinar y controlar el manejo de los archivos físicos y magnéticos de las hojas de vida activas de los servidores públicos (…) de la Dirección General y (…) proyectar las certificaciones sobre la información que repose en los documentos a cargo del grupo o autorizar su reproducción.*
> *6. Organizar, gestionar, ejecutar y controlar las actividades relacionadas con los proceso del Sistema Salarial de Evaluación por Méritos para los instructores del SENA (SSEMI) y del Plan de Ascensos para Trabajadores Oficiales de la Entidad.*
> *(…) 9. Asesorar y asistir a las demás Áreas, Regionales y Centros de formación Profesional en los procesos asignados al grupo.*
> *(…) 11. Responder oportunamente las comunicaciones, peticiones, y demás actuaciones administrativas que le correspondan, así como preparar o enviar los informes relacionados con las funciones asignadas al grupo de trabajo, a solicitud del Director General, la Secretaria General u otras áreas o entidades.*
> *(…) 13. Proyectar conceptos sobre situaciones laborales o consultas elevadas por particulares referentes a la Relación laboral de los servidores públicos o trabajadores oficiales de la entidad.*
> *(…)15. Administrar, analizar y gestionar la planta de personal global y la planta de personal temporal del SENA.*
> *16. Gestionar respuestas relacionadas con la planta de personal, para entes de control o entidades que lo requieran”.*

Conforme las funciones delegadas en el Grupo de Relaciones Laborales, este realiza principalmente procesos que se encuentran regulados por la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017, que están directamente relacionadas con el ingreso, permanencia y retiro de todos los servidores públicos vinculados al SENA:

1. **INGRESO:**

En la vigencia 2022, la entidad contó con una planta global de 10.705 empleos públicos de los cuales 9.065 son de carrera administrativa, 160 son de libre nombramiento y remoción, 800 de planta temporal y 680 de Trabajadores Oficiales, para lo cual el Grupo de Relaciones Laborales analiza, gestiona, administra, controla, da soporte y realiza seguimiento a nivel Nacional. En el año 2022 se realizaron 208 ingresos y 497 retiros, con corte a 6 de diciembre de 2022 la planta de personal del SENA se encontraba provista, por tipo de cargo así:



Para el año 2023 el Grupo de Relaciones Laborales deberá propender por la provisión de los 10.705 empleos del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en articulación con las regionales, centros de formación, direcciones y áreas de la Dirección General, de acuerdo con la normatividad vigente, mediante los procedimientos y actividades que se relacionan a continuación, para la provisión mediante el sistema carrera administrativa, la provisión de la planta temporal, para la provisión de vacantes de trabajadores oficiales, provisión transitoria mediante encargos y nombramientos provisionales

La provisión se realizará por medio de las directrices que se impartan en la Secretaría General, previo a la revisión de empleos vacantes definitivas y vacantes temporales que serán reportadas por el Grupo de Relaciones Laborales de la Dirección General. Además, en cada uno de estos procesos se deberán adelantar en la vigencia 2023 las etapas establecidas por la normatividad para cada uno de ellos, brindar acompañamiento y lineamientos a las Direcciones Regionales, Subdirecciones de Centro y Grupos de Talento Humano, adelantar y ejecutar dichos procesos en la Dirección General, atender consultas por los distintos canales institucionales, atender y brindar apoyo e insumos para la defensa jurídica y contestación de acciones de tutela relacionados con dichos procesos, sustanciación y revisión de actos administrativos, comunicación y publicación de estos actos administrativos, resolver reclamaciones y recursos, brindar soporte y acompañamiento a la Secretaría General en los relacionamientos sindicales y suministrar la información requerida por las organizaciones sindicales. En suma, todo lo requerido para la implementación, ejecución, evaluación y mejora de cada uno de los procesos de talento humano para el ingreso en el SENA a nivel Nacional, y sus trámites asociados.

En virtud de lo anterior, a continuación, se describen las actividades que se desarrollan por el Grupo de Relaciones Laborales, en cada uno de los procesos antes citados:

Provisión de empleos de carrera administrativa

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

1. Por uso directo de la lista de elegibles
2. Mediante el uso de listas de elegibles para mismos empleos, de acuerdo con el criterio unificado del 16 de enero de 2020 emitido por la CNSC.
3. Por uso de listas de elegibles para empleos equivalentes.

En el marco de las autorizaciones emitidas por la CNSC para el uso de listas de elegibles de la Convocatoria No. 436 de 2017, desde el segundo semestre de 2022 el SENA se encuentra adelantando la provisión de ciento veintiséis (126) vacantes definitivas de la planta de personal. Además, a partir de las listas consolidadas de la CNSC se está gestionando la provisión de veintiocho (28) vacantes definitivas y llevando a cabo la provisión de cuarenta y cuatro (44) vacantes por autorizaciones de usos de listas de elegibles.

En el 2022 fueron reportadas ciento setenta y seis (176) vacantes definitivas de la planta de personal en el aplicativo SIMO, para que dicha entidad establezca los mecanismos de provisión correspondientes.

De igual manera y de conformidad con fallos de tutela, actualmente se adelanta la provisión de 192 vacantes por uso de listas de elegibles por empleos equivalentes.

Adicionalmente a lo anterior, actualmente la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) está desarrollando la Convocatoria No. 1545 de 2021 – SENA- para proveer noventa y dos (92) vacantes de carrera administrativa, lo anterior implica que una vez expedidas las listas de elegibles el SENA deberá realizar todos los trámites administrativos para su vinculación

Respecto de las vacantes en la planta de personal permanente del SENA, con corte a diciembre de 2022 se identificaron 568 vacantes definitivas en la planta de personal. Así las cosas, el Grupo de Relaciones Laborales para el año 2023 deberá analizar los 568 empleos que se encuentran en vacancia definitiva, realizar el análisis en el histórico de planta para determinar la sede de origen o destino del cargo, análisis de su provisión transitoria, realizar el procedimiento para la perfilación por cada gerente público de conformidad con la necesidad del servicio, consolidar, validar y analizar si aplica el uso de listas de elegibles o deberá ser reportado a una nueva convocatoria, proyectar y brindar acompañamiento a las regionales para la expedición de actos administrativos, emitir respuestas a requerimientos de la CNSC, acciones constitucionales y provisión de empleos, apoyar a los Grupos Regionales de Talento Humano y a las diferentes dependencias del SENA respecto de las consultas y conceptos solicitados en esta materia y responder las consultas externas sobre este proceso.

Adicionalmente para el año 2023 el Grupo de Relaciones Laborales deberá realizar un nuevo chequeo de la información cargada en el sistema SIMO de la CNSC para la nueva convocatoria, realizar las correcciones a las que haya lugar y brindar el soporte y acompañamiento requerido por la CNSC en el desarrollo del concurso de méritos para la provisión de los cargos de carrera administrativa del SENA.

Provisión de empleos de la planta temporal

Respecto de la provisión de los empleos temporales de la planta de personal el Grupo de Relaciones Laborales debe realizar de acuerdo con lo contemplado en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, el artículo 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 y la Sentencia C-288 de 2004 de la Corte Constitucional, las siguientes fases, establecidas en la guía para provisión de empleos de la planta temporal, divulgada en el aplicativo de gestión de la calidad denominado "CompromISO" con el Código GTH G 019:

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

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

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

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

En esta convocatoria pública se priorizará la vinculación de jóvenes de 18 a 28 años y dentro de aquella población joven, quienes estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

Ante lo anterior, en el año 2023, se realizarán las gestiones para el cubrimiento total de las vacantes que actualmente se encuentran sin cubrimiento, las cuales equivalen a 111 vacantes:

Estado de Provisión Vacantes	No. EMPLEOS
Nombramiento planta temporal	633
Encargo	56
Vacantes sin provisión	111

TOTAL	**800**

Para ello el Grupo de Relaciones Laborales deberá adelantar durante la vigencia 2023 la convocatoria pública a través de la Agencia Pública de Empleo APE, validar las vacantes, publicar y ofertarlas ante la APE, brindar acompañamiento y emitir lineamientos y orientaciones para las Direcciones Regionales, Subdirecciones de Centro, Grupos Regionales de Talento Humano, apoyar y emitir respuesta a consultas y PQRSD sobre este proceso, apoyar en la verificación de cumplimiento de requisitos de los postulados a nivel Nacional, sustanciar actos administrativos, realizar publicaciones e impulsar el proceso a nivel Nacional.

Provisión de vacantes de trabajadores oficiales

La provisión de vacantes de trabajadores oficiales está establecida mediante la Convención Colectiva de trabajo SENA-SINTRASENA (vigente desde marzo de 2003) y el instructivo para selección de trabajadores oficiales, en la vigencia 2022 el Grupo de Relaciones Laborales, efectuó el acompañamiento y asesoría en los procesos de selección de las vacantes que surgieron en las regionales, así también emitió los respectivos lineamientos.

Los trabajadores oficiales se vinculan mediante contrato a término indefinido, a través de las siguientes etapas: Traslado Horizontal, Aceptación elegibilidades obtenidas en concurso para personal vinculado, Convocatoria para personal vinculado, Aceptación elegibilidades obtenidas en concurso para personal no vinculado, Convocatoria para personal no vinculado

Durante la vigencia 2022, mediante Circular 3-2022-000038 del 21 de febrero de 2022 se autorizó el desarrollo de los procesos de provisión hasta la etapa de Convocatorias de personal no vinculado, por lo cual y una vez culminadas las restricciones impuestas por la Ley de Garantías Electorales, a partir del mes de junio de 2022 se impulsó el proceso de provisión de los cargos vacantes de trabajadores oficiales.

Para el 2023 se tiene pendiente la provisión de 27 vacantes de trabajador oficial y las que se generen a la fecha de convocatoria, por lo cual se deberá adelantar el proceso de provisión, desarrollando las siguientes actividades: Aviso de traslado horizontal, solicitud de elegibilidades vinculados y no vinculados, convocatoria personal vinculado y no vinculado, modificación al contrato de trabajo. Igualmente, en la etapa de convocatoria se deberán desarrollar las siguientes fases: prueba de medición de aptitudes, prueba de conocimientos técnicos teórica y práctica, entrevista y calificación de hoja de vida. En este proceso es fundamental la labor desarrollada por el Grupo de Relaciones Laborales de la Secretaría General, pues se realiza seguimiento, control y asesoría para la provisión de vacantes de trabajadores oficiales que se generen a nivel nacional en las diferentes etapas descritas anteriormente.

Aunado a lo anterior, el Grupo de Relaciones Laborales deberá brindar el apoyo a las Direcciones Regionales, Subdirecciones de Centro y Grupos Regionales de Talento Humano en la respuesta de PQRSD asociadas al proceso, etapas y actividades relacionadas con la provisión de las vacantes de trabajadores oficiales, acompañamiento en el Comité Nacional Convencional para la aprobación de traslados horizontales e impulsar el proceso a nivel Nacional.

Provisión transitoria mediante encargos o derecho preferente

Mediante la figura del encargo, se proveen de manera transitoria las vacantes temporales y definitivas de los cargos de carrera de la planta global de personal y de la planta temporal de personal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.5.3.5 del Decreto 648 de 2017. En este proceso, el Grupo de Relaciones Laborales tiene a cargo la publicación del proceso de encargos, los lineamientos del mismo a nivel nacional y la ejecución del mismo frente a las vacantes de la Dirección General.

En la vigencia 2022 se adelantaron las siguientes fases:

- Identificación de la necesidad de provisión de la vacante
- Remisión de relación de vacantes a las correspondientes áreas
- Revisión inicial de servidores públicos susceptibles de encargo
- Consolidación de la información por parte del GRL
- Publicación proceso de encargos
- Manifestación de interés de encargo
- Verificación y certificación de requisitos (Historia laboral, SIGEP y Kactus)
- Divulgación listado análisis de derecho preferente, manifestación de inconformidad sobre los listados publicados, resolución de inconformidades
- Publicación de respuestas de inconformidades
- Publicación de resultados definitivos
- Certificación de cumplimiento de requisitos
- Expedición de actos administrativos
- Posesiones

Para la vigencia 2022, se publicaron 288 vacantes definitivas y 140 vacantes temporales, es decir 428 vacantes, para lo cual se llevaron a cabo las fases antes citadas. De estas vacantes ofertadas en el 2022, se proveyeron 83 vacantes, 202 se encuentran en proceso de provisión y 143 quedaron desiertas.

En consideración de lo anterior, para el año 2023 el Grupo de Relaciones Laborales deberá desarrollar las siguientes actividades:

1. Revisión y ajuste de la guía de encargos y de los formatos de Compromiso
2. Terminar el proceso de encargos de las 202 vacantes que se encuentran pendientes por provisión del 2022, agotando los listados de derecho preferente.
3. Realizar 2 procesos de encargos, de todas las vacantes definitivas y temporales que se generen a la fecha de convocatoria, de acuerdo con la revisión de la planta de personal y agotando las etapas del proceso desde la publicación hasta la posesión de los funcionarios.

Por lo anterior se hace necesario del apoyo de personal que cuente con conocimientos y experiencia para desarrollar dichas actividades, así como responder PQRSD asociadas al proceso, brindar apoyo en la respuesta a acciones de tutelas, sustanciar y revisar actos administrativos, realizar publicaciones, impulsar y acompañar a las Regionales en la ejecución de este proceso y a nivel Nacional.

Provisión de empleos mediante nombramientos provisionales

Los nombramientos provisionales se constituyen en un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, con fundamento en unas causales específicamente señaladas en la norma, siempre que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados de conformidad con lo establecido en el artículo 25 Ley 909 de 2004 y los artículos 2.2.5.3.1, 2.2.5.3.3 y 2.2.18.2.1 del Decreto 648 de 2017.

Para ello deberán adelantarse las siguientes actividades: Consolidación de vacantes a proveer mediante nombramientos provisionales con la respectiva certificación de imposibilidad de provisión mediante encargos expedida por los Grupos Regionales de Talento Humano y el Grupo de Relaciones Laborales; validación del estado del empleo reportado y certificado, publicación y divulgación de vacantes a través de la Agencia Pública de Empleo y la página web del SENA, convocatoria pública y postulación a través de la APE SENA de la ciudadanía; revisión y verificación de cumplimiento de requisitos de los postulados, en esta etapa la APE remite la base de datos de los postulados consolidada y el Grupo de Relaciones Laborales envía la información a cada Grupo Regional de Talento Humano, se realiza la verificación de requisitos de los postulados jóvenes entre 18 a 28 años y se aplican los criterios de desempate establecidos en la Guía GTH-G-023 y términos y condiciones de la convocatoria publicados en la APE y página web, se publican los resultados, se resuelven reclamaciones, se realiza una nueva publicación, se expide el acto administrativo de nombramiento, se comunica y publica, en caso de reclamaciones realizadas por personal de carrera administrativa ante la Comisión de Personal, el nombramiento quedará suspendido hasta obtener una decisión definitiva, de lo contrario se realizará la posesión en el empleo ofertado.

Realizada la etapa de provisión con jóvenes entre 18 a 28 años sin que haya sido posible proveer el empleo, se dará paso a la provisión con personas retiradas del SENA con ocasión de la provisión de empleos por concurso de méritos y que al momento del retiro y de la nueva postulación acrediten una situación especial de protección o fuero, se publican resultados y se atienden las reclamaciones presentadas, se expide, comunica y publica el acto administrativo, en caso de reclamaciones realizadas por personal de carrera administrativa ante la Comisión de Personal, el nombramiento quedará suspendido hasta obtener una decisión definitiva, de lo contrario se realizará la posesión en el empleo ofertado.

Superada esta etapa sin que haya sido posible proveer el empleo, se proveerá el empleo con cualquier persona que cumpla los requisitos para el ejercicio del empleo, según el manual de funciones y competencias laborales, mayor de 28 años.

En la última convocatoria realizada por el SENA de nombramientos provisionales, para 32 empleos, se postularon aproximadamente 10.000 personas. De igual manera, en su momento se atendieron aproximadamente 200 reclamaciones, 3 acciones de tutela, se brindó el acompañamiento a las Regionales en el proceso, para lo cual se atendieron más de 70 reuniones vía Microsoft Teams, 5 capacitaciones y más de 30 publicaciones en la página web del SENA de los actos administrativos de nombramiento y derogatorias de nombramientos

Cabe mencionar que en la vigencia 2022 se actualizó la Guía GTH-G-023 V01 “Guía para la provisión transitoria de empleos permanentes del SENA mediante nombramientos provisionales” en

su versión 2, con el fin de abreviar y simplificar el proceso, se encuentran provistos en provisionalidad 177 empleos (111 vacantes definitivas y 66 vacantes temporales).

Para el año de 2023 será necesario realizar un nuevo proceso de nombramientos provisionales con los nuevos lineamientos establecidos en la versión 2 de la Guía GTH-G-023, para proveer las 145 vacantes que quedaron desiertas en el proceso de encargos y 8 empleos de Auxiliar G01, por lo que para el año 2023, se espera una postulación mayor a la de 2021 (aproximadamente 10.000 para 32 vacantes), dado que se ofertarán aproximadamente 150 empleos.

De otro lado y de manera adicional, a los procesos de ingreso antes mencionados, el Grupo de Relaciones Laborales tiene a su cargo los procesos asociados a la permanencia de los servidores públicos:

2-PERMANENCIA

Dentro de la permanencia el Grupo de Relaciones Laborales brinda acompañamiento a nivel Nacional y emite lineamientos y conceptos frente a las diferentes situaciones administrativas que presentan los servidores públicos del SENA, de igual manera brinda soporte en los siguientes procesos de: Historias laborales, Acuerdos de gestión, evaluación de desempeño laboral, SSEMI, encargos en los cargos de libre nombramiento y remoción, asignación de funciones de coordinación y conformación de Grupos Internos de Trabajo, sedes habituales de trabajo, comisiones de servicios, movimientos de personal, reubicaciones por situaciones especiales, salarios emocionales, primas técnicas, registro público de carrera, comisión de personal, dotación y ropa de trabajo, teletrabajo y trabajo en casa, el acuerdo colectivo de 2021 y familia SENA.

Gestión de las historias laborales

El Grupo de Relaciones Laborales ha organizado las historias laborales de acuerdo con la norma establecida. Actualmente, se ha organizado un total de 1.390 historias laborales en expedientes y capítulos.

Para el año de 2023, el Grupo de Relaciones Laborales deberá continuar brindando el soporte y seguimiento en las regionales en su organización frente a las historias laborales, consistente en la custodia, conservación y administración de todos los documentos relacionados con el vínculo laboral de los funcionarios que son insumo de los demás procesos del Grupo y del SENA, así también la socialización de la ficha técnica establecida en la Circular 01-3-2020-000211 a las diferentes dependencias, Direcciones Regionales y Subdirecciones de Centro.

Adicionalmente a lo anterior, con base en las historias laborales, el Grupo de Relaciones Laborales tiene a cargo la elaboración de certificaciones laborales básicas y con funciones, durante la vigencia 2022 se elaboraron aproximadamente 400 solicitadas por los interesados y organismos de control.

Para el año 2023 se espera continuar brindando apoyo en este proceso de manera oportuna, de acuerdo con las solicitudes y necesidades de los funcionarios, Procesos Disciplinarios, Oficina control interno, Contraloría, Procuraduría y demás dependencias que lo requieran.

Acuerdos de gestión

El Grupo de Relaciones Laborales adelanta el proceso de concertación de acuerdos de gestión que conlleva a la valoración del desempeño de los empleos del nivel directivo, con excepción de los empleados nombrados directamente por el Presidente de la República.

La regulación legal de la gerencia pública, se encuentra establecida en los artículos 47 a 50 de la Ley 909 de 2004, definiendo cuales empleos son de naturaleza gerencial, fijando los principios básicos de la función gerencial, estableciendo que son responsables de su gestión y que su desempeño será valorado de acuerdo con los principios de eficiencia y eficacia y que los incentivos dependerán de los resultados conseguidos y para ello estarán sujetos a un sistema de evaluación de la gestión, se fija igualmente, el procedimiento de ingreso de este tipo de empleados, garantizando un procedimiento de meritocracia, en el que se valora su capacidad y experiencia, finalmente, se establece el deber del gerente público de concertar con su superior jerárquico un acuerdo de gestión, en el cual se determinan las metas y objetivos que se deben cumplir, disponiendo que el apoyo en la metodología e instrumento de concertación de los acuerdos de gestión, será realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, resaltando que el cumplimiento de los acuerdos de gestión, no afecta la discrecionalidad del retiro del gerente público.

La reglamentación de esta norma se encuentra, en el Decreto 1083 de 2015, en la cual se establecen pautas para la evaluación de la gestión gerencial, la cual se deberá realizar anualmente, coincidiendo con los periodos de planeación de la entidad.

En el SENA el Sistema de Evaluación de Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos se ha adoptado mediante la Resolución 780 del 22 de febrero de 2010, posteriormente fue modificado por la Resolución 1553 del 27 de septiembre de 2013 y la Resolución 1-0075 de 2019.
En la vigencia 2022 se realizó el proceso de acompañamiento en la concertación, formalización, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos para 26 directores regionales, 112 subdirectores y 11 gerentes públicos de la Dirección General.

De igual manera se adelanta el proceso de actualización de la Resolución 1553 de 2013, para lo cual se publicó el proyecto de resolución en la página web del SENA para recibir observaciones por parte de la ciudadanía. En los meses de septiembre y octubre la Dirección Jurídica solicitó realizar ajustes al proyecto de resolución y al documento de memoria justificativa, para el mes de noviembre de 2022 se llevó a cabo una mesa de trabajo con dicha Dirección.

Para el año 2023 se deberá realizar el acompañamiento y soporte a los gerentes públicos en la remisión del nuevo formato de 2023, absolver inquietudes relacionadas con la consignación y diligenciamiento de este formato, relacionados con los compromisos, seguimiento, avance, ejecución y cumplimiento de los mismos, traducidos en los planes, programas y proyectos presentados los gerentes públicos, así también dar cumplimiento a los compromisos adquiridos frente al FURAG, modificando la Resolución 1553 de 2013 y Circular 100-001-2017 del 11 de enero de 2017. Así mismo, deberá darse continuidad al proyecto de actualización de la Resolución 1553 de 2013.

Evaluación del desempeño laboral (EDL)

La Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) es un proceso de obligatorio cumplimiento por parte de las entidades públicas que se encuentra regulado en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia; en los artículos 2,11, 12,15,16,24,26 y en el título 6 y 7 de la Ley 909 de 2004 ; en el título 8, artículos 33 al 43 del Decreto 760 de 2005 ; en la Ley 1010 de 2006; en la Ley 1437 de 2011; en el título 8, capítulos 1 y 2 del Decreto 1083 de 2015 ; en los artículos 2.2.5.2.1 y 2.2.11.1.1 del Decreto No. 648 de 2017; en el artículo 2.2.4.7 del Decreto No. 815 de 2018 , en la Ley 1952 de 2019, articulo 38, numeral 21; en la Ley 2080 de 2021 artículo 10 y en el Decreto 288 de 2021.

En este proceso, la Comisión Nacional del Servicio Civil es la entidad encargada de expedir el reglamento a través del cual se establece el procedimiento administrativo, técnico, legal y operativo para llevar a cabo el proceso de la evaluación del desempeño laboral.

Respecto de este proceso, durante la vigencia 2022 desde el Grupo de Relaciones Laborales se atendieron un total de 4.456 consultas por correo electrónico, se brindaron 573 orientaciones de manera telefónica y se brindaron 229 espacios de asesoría, capacitación o socialización ofrecidas por demanda tanto a evaluados como a evaluadores a nivel nacional.

Dentro de las metas establecidas para la vigencia 2023 y que requieren del apoyo del Grupo de Relaciones Laborales se encuentran:

1. Actualización permanente de los sistemas de información relacionadas con la gestión del desempeño del personal
2. Sensibilización y acercamiento a las Regionales no visitadas para orientar y capacitar en el proceso de evaluación del desempeño laboral.
3. Gestión con la CNSC para la aprobación del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral

Igualmente, el Grupo de Relaciones Laborales, con la ayuda del operador Digital Ware ha avanzado en el diseño del sistema de información para el sistema propio de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) de instructores del SENA SEDIS, generando la propuesta que fue presentada ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para su aprobación, por lo que durante el 2023 se realizarán ajustes que permitan definir el plan de trabajo con el acompañamiento de la Oficina de Sistemas del SENA, para el análisis, diseño, levantamiento de requerimientos, desarrollo e implementación del sistema de información que soportará el proceso de EDL, que contará con las siguientes etapas: prueba piloto, fase de alistamiento, socialización, sensibilización a nivel nacional e implementación del sistema.

SSEMI

El Sistema Salarial de Evaluación por Méritos para Instructores del SENA-SSEMI, es el mecanismo implementado mediante el Decreto 1424 de 1998, para evaluar a los empleados públicos con vinculación en la planta de personal, del nivel ocupacional instructor, para la asignación del grado salarial.

Este sistema basado en un ordenamiento por grados de remuneración contempla los siguientes tipos: El primero es la **evaluación de ingreso**, la cual se realiza una vez el candidato es vinculado a la entidad. Se debe diligenciar formato de evaluación de ingreso al SSEMI y adjuntar los soportes respectivos en materia de experiencia, educación y capacitación; y la **evaluación ordinaria** que se realiza anualmente y permite que los instructores asciendan en su escala salarial. Esta se realiza a petición de parte, es decir por solicitud expresa del instructor ante la administración. La evaluación ordinaria comprende el periodo transcurrido entre el 01 enero y el 31 de diciembre de cada año, y, tiene en cuenta los documentos que respalden hechos transcurridos desde la fecha de corte de la última evaluación del funcionario hasta el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior a aquel en que se solicita la evaluación. Los efectos fiscales del reconocimiento del nuevo grado son a partir del primero de enero del correspondiente año.

Los factores a evaluar son la experiencia, la evaluación del desempeño, la producción técnico-pedagógica, educación y capacitación técnica y pedagógica, de lo cual dependerá la determinación de los grados de remuneración de los instructores, según la tabla de equivalencias entre remuneración y puntajes.

Para la vigencia 2022 se realizó la evaluación de 3.393 solicitudes a nivel nacional. Durante la vigencia 2022 se cumplieron las fases de recepción, verificación, estudio y análisis, sesiones de Comités Regional y Nacional de Evaluación, aprobación de planillas con observaciones y expedición y notificación de Resoluciones, las respectivas Regionales emitieron los actos administrativos de asignación en la escala salarial, lo que fue verificado, aprobado y enviado por parte del Grupo de Relaciones Laborales al Grupo de Administración de Salarios para la ejecución de incrementos en la nómina, a partir del mes de noviembre de 2022.

Para la vigencia 2023, se debe gestionar, desde la competencia de la Secretaría General, las fases del proceso para las evaluaciones ordinarias anuales, de aquellos Instructores que presentan solicitud para ascenso en el marco del Sistema Salarial de Evaluación por Méritos para Instructores del SENA-SEMMI, durante la vigencia 2023-2024, atendiendo PQRSD relacionadas con el proceso, realizando nuevamente la verificación, estudio y análisis de las solicitudes, brindando acompañamiento y soporte a las Regionales y Subdirecciones de Centro, verificación y aprobación de planillas, apoyo en la revisión de actos administrativos, así como en la aprobación final para la inclusión de novedades en nómina

Encargos en los cargos de libre nombramiento y remoción

Por disposición del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificada por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019: "(…) *Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva".*

En ese sentido, el Grupo de Relaciones Laborales brinda apoyo a nivel nacional en la revisión y certificación de cumplimiento de requisitos para el ejercicio del cargo, de antecedentes y preparación de los actos administrativos de encargo por vacancia temporal y definitiva en cargos de libre nombramiento y remoción, que en el año 2022 ascendieron a más de 200 trámites.

Para el año de 2023 será necesario continuar brindando el soporte y acompañamiento a la Secretaria General y la Dirección General en este proceso

Asignación de funciones de coordinación y conformación de grupos internos de trabajo

En este proceso el Grupo de Relaciones Laborales proyecta los actos administrativos mediante los cuales se asignan las funciones permanentes o temporales de coordinación a los funcionarios que ejercerán la coordinación de los grupos internos de trabajo establecidos por la entidad, de conformidad con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de organismo o entidad.

Para el año de 2022, el Grupo de Relaciones Laborales tramitó la expedición de 48 actos administrativos de asignación de funciones de coordinación, se construyó un repositorio de actos administrativos de las coordinaciones de los Grupos Internos de Trabajo de la Dirección General, se culminó la elaboración de un cuadro control de todas las coordinaciones de la Dirección General para consulta y seguimiento.

De igual manera el Grupo de Relaciones Laborales en el año 2022 brindó asesoría y elaboraron 5 actos administrativos de conformación de grupos internos de trabajo de la Dirección General.

Para el año de 2023 será necesario que el Grupo de Relaciones Laborales brinde el apoyo a la Dirección General en el cumplimiento del artículo 115 de la Ley 489 de 1998 y en la integración de los grupos internos de trabajo, así como dar lineamientos a nivel Nacional sobre la materia.

Sedes habituales de trabajo

De otro lado, para el año 2023 deberá incluirse la información respecto de los Grupos Internos de Trabajo al que pertenecen, las sedes de trabajo establecidas en la Resolución 904 de 2022 *"Por la cual se determinan las sedes habituales de trabajo de la Dirección General, Direcciones Regionales y Centros de Formación del SENA",* la consolidación del perfil que desempeña cada funcionario administrativo y del nivel instructor de conformidad con la Circular 01-3-2022-000245 del 29 de diciembre de 2022 *"Lineamientos para realizar los cambios de los instructores de planta de red de conocimiento y/o área temática"*, así como la profesión o perfil ocupacional de cada servidor público, de conformidad con la información que reposa en la historia laboral, lo que permitirá visualizar la ubicación exacta de cada funcionario dentro de su regional o centro de formación y sede de trabajo, así como el perfil que desempeña cada uno de ellos.

Adicionalmente se deberá realizar el acompañamiento a las 33 Direcciones Regionales y 117 Subdirecciones de Centro, con el fin de que estos tengan conocimiento de las bases legales y procedimentales (Resolución 1-0904 del 31 de mayo de 2022 "Por la cual se determinan las sedes habituales de trabajo de la Dirección General, Direcciones Regionales y Centros de Formación del SENA", y la Circular 3-2022-000207 del 24 de noviembre de 2022 expedida por Secretaría General) y puedan llevar a cabo la fijación y designación de las sedes habituales de trabajo para el año 2023, así como responder consultas y solicitudes allegadas por estas dependencias.

Comisiones de servicios

El Grupo de Relaciones Laborales brinda apoyo a la Secretaria General y emite lineamientos a nivel nacional frente a la situación administrativa de los servidores públicos de comisiones de servicios, de conformidad con lo establecido en los artículos 2.2.5.5.25 y 2.2.5.5.26 del Decreto 1083 de 2015 en los que se establece *"se puede conferir al interior o al exterior del país, no constituye forma de provisión de empleos, se otorga para ejercer las funciones propias del empleo en un lugar diferente al de la sede del cargo, cumplir misiones especiales conferidas por los superiores, asistir a reuniones, conferencias o seminarios, realizar visitas de observación que interesen a la administración y que se relacionen con el ramo en que presta sus servicios el empleado". "(…) La comisión de servicios al interior se otorgará hasta por el término de treinta (30) días hábiles, prorrogable por razones del servicio y por una sola vez hasta por treinta (30) días hábiles más. // No estará sujeta al término antes señalado la comisión de servicio que se otorgue para cumplir funciones de inspección o vigilancia y las que por su naturaleza exijan necesariamente una duración mayor, a juicio del nominador. (…) Queda prohibida toda comisión de servicio de carácter permanente"*.

Para el año de 2022, el Grupo de Relaciones Laborales ha apoyado en la elaboración de aproximadamente 20 actos administrativos, revisión de antecedentes y soportes técnicos para su aprobación, es fundamental el apoyo de este proceso de comisiones de servicios para el año 2023 en la Dirección General como a las diferentes dependencias a nivel Nacional que así requieran el acompañamiento.

Adicionalmente, el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 617 de 2018 establece en su artículo 2.2.5.39 que se podrán otorgar comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente y que sean nombrado en estos cargos, este tendrá derecho a que el jefe de la entidad le otorgue mediante acto motivado la respectiva comisión.

En ese sentido, el Grupo de Relaciones Laborales durante la vigencia 2022 tramitó 12 actos administrativos solicitadas por funcionarios para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, proceso en el cual deberá continuar brindando apoyo a la Dirección General durante la vigencia 2023.

Movimientos de personal

El Grupo de Relaciones laborales tiene a cargo el trámite de reubicaciones de todos los funcionarios en carrera administrativa a nivel nacional, el cual se ampara en el Decreto No. 1083 de 2015 y a en la normatividad interna, tiene como sustento las Circulares 01-3-2019-000188 del 26 de noviembre de 2019 y 01-2-2019-000206 del 10 de diciembre de 2019 y la Circular 3-2021-000139 del 10 de agosto de 2021, mediante las cuales se fijaron la Guía correspondiente y los cronogramas establecidos.

De acuerdo con lo anterior, eEl proceso de movimientos de personal, cuenta con las siguientes etapas: 1) Solicitud, 2) Análisis de procedibilidad de la reubicación, 3) Solicitud de avales a los gerentes públicos del centro de costo de origen y de destino, 4) Para los casos relacionados con reubicaciones por situaciones de salud, se requiere del concepto del nivel de riesgo del Grupo de SST, 5) Sustanciación del acto administrativo, 6) Comunicación del acto administrativo.
En este proceso el Grupo de Relaciones Laborales atiende solicitudes elevadas por los Directores Regionales, Subdirectores de Centro, Directores de Área o Jefes de Oficina, servidores públicos y

de organizaciones sindicales, solicita avales a los gerentes públicos, valida, consolida y procesa la información relacionada con dichos avales, solicita el análisis de riesgos al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando se requiere, valida consolida y procesa la información relacionada con dicho análisis de riesgo, sustancia y tramita los respectivos actos administrativos. Respecto de este proceso, para el año 2022, se recibieron 796 solicitudes, que con corte al 6 de diciembre de 2022 cuentan con el siguiente estado: 35 desistidas, 295 negadas, 273 en trámite, 193 reubicados.

Para la vigencia 2023 el Grupo de Relaciones Laborales debe culminar el trámite de las 273 solicitudes que quedaron en estado “En trámite” de la vigencia 2022, actualizar la "Guía para el Trámite de Movimientos de Personal de Empleados Públicos de la Planta Global Permanente de Personal" , atender las solicitudes urgentes de condiciones graves de salud del funcionario o de sus familiares en primer grado de consanguinidad o por razones de amenaza en contra de la vida e integridad personal de este mismo, atender las solicitudes de reubicación que sean presentadas por los empleados públicos que se espera un volumen igual o superior al de la vigencia 2022.

Reubicación por situaciones especiales

Considerando que se encuentran vigentes las listas de elegibles de la convocatoria 436 de 2017 y el criterio unificado del 16 de enero de 2020 de la CNSC, se ha declarado la insubsistencia o terminado el nombramiento provisional de funcionarios con este tipo de vinculación al SENA, que, en algunos casos, por tratarse de personas con situaciones especiales, los jueces han ordenado su reintegro mediante fallos de tutela, dado que las entidades públicas deben adelantar acciones afirmativas a favor de estos funcionarios con situaciones de protección especial (enfermedad catastrófica o alguna discapacidad, madre o padre cabeza de familia, prepensionado o con fuero sindical).

En el año 2022 el Grupo de Relaciones Laborales expidió la “Guía para acreditar y atender situaciones especiales de empleados con nombramiento provisional en el SENA”, la cual se encuentra publicada en la plataforma CompromiSO y automatizó el proceso para adelantar acciones afirmativas a favor de funcionarios provisionales con situaciones de especial protección por lo que se validaron y verificaron 132 situaciones especiales y se tramitaron aproximadamente 60 reubicaciones para adelantar acciones afirmativas de dichos funcionarios, además se atendieron aproximadamente 300 peticiones asociadas a este proceso y 15 acciones de tutela.

Durante la vigencia 2023 se deberá continuar brindando apoyo y soporte a la Dirección General y a nivel Nacional, pues continuarán llegando autorizaciones para uso de listas de la CNSC, además se llevará a cabo el nuevo concurso de méritos para la provisión definitiva de los cargos de carrera administrativa, se deberá crear una base de datos de información de funcionarios nombrados en provisionalidad, sus antecedentes, si cuentan con alguna situación especial de conformidad con el Decreto 498 de 2020 y el Decreto 1415 de 2021, fallos de tutela, identificar y validar la situación especial con los Grupos de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Pensiones y de Administración de Salarios, así como el desarrollo de la estrategia de defensa judicial para la revisión de fallos ya cumplidos.

Salarios emocionales

El Grupo de Relaciones Laborales tiene a su cargo dirigir la política de salarios emocionales, la cual consiste en la gerencia estratégica del talento humano que acoge elementos que involucran todas las esferas del ser y que contribuyen a motivar y reconocer al colaborador; surge, así el concepto de salario emocional entendido como toda retribución no económica para motivar al trabajador en el ámbito personal y familiar y que tiene un impacto directo en el bienestar emocional, en los niveles de satisfacción, rendimiento y efectividad.

En este proceso se destacan la implementación del horario flexible, el programa del uso de bicicleta y la generación de alianzas con la ayuda del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP para descuentos en productos y servicios para los servidores públicos del SENA.

En ese sentido la Secretaria General imparte los lineamientos y el Grupo de Relaciones Laborales asesora y efectúa el seguimiento en su implementación en las 33 regionales.
Respecto del horario flexible en el primer semestre de 2022 se elaboró un instrumento de medición de impacto de la Circular 98 de 2018 consistente en una Encuesta de satisfacción de la Estrategia de Horarios Flexibles, que fue divulgada el 19 de septiembre de 2022 por el Grupo de Relaciones Laborales a todas las coordinaciones Regionales de Talento Humano.

Frente al uso de la bicicleta durante la vigencia 2022 se impulsaron campañas de comunicación, invitando a los funcionarios a inscribirse en la estrategia. En la Dirección General hay 9 bici-usuarios inscritos.

Para el año 2023 se continuará impulsando el programa de uso de bicicleta para incrementar el número de bici usuarios y se continuará impulsando la estrategia de horario flexible.

Primas técnicas

La prima técnica es un reconocimiento económico para atraer o mantener en el servicio del Estado a funcionarios o empleados altamente calificados que se requieran para el desempeño de cargos cuyas funciones demanden la aplicación de conocimientos técnicos o científicos especializados o la realización de labores de dirección o de especial responsabilidad, de acuerdo con las necesidades específicas de cada organismo. Así mismo será un reconocimiento al desempeño en el cargo.

Actualmente 104 funcionarios tienen asignada prima técnica, el 18% no son factor salarial, mientras que sí es factor salarial para el 82% de los funcionarios. Con corte a 7 de diciembre de 2022 se han efectuado los siguientes trámites:

Trámites	Cantidad
Asignación de primas técnicas por título de estudios de formación avanzada y 5 años de experiencia altamente calificada	16
Asignación de primas técnicas por evaluación del desempeño	1
Incrementos de primas técnicas	5
Modificaciones de prima técnica	5

Para el año 2023 se espera atender oportunamente, como se ha venido haciendo, todas las solicitudes de asignación de prima técnica de los gerentes públicos que se vincularon como resultado del concurso de méritos, que tomaron posesión en el año 2022 y atender las solicitudes de los funcionarios ya vinculados.

Así también se deberán desarrollar en la vigencia 2023 inducciones o capacitaciones a los nuevos directivos, sobre el tema de primas técnicas, debido a que en algunas oportunidades se desconoce que tienen posibilidad de acceder a este reconocimiento.

Registro público de carrera administrativa

El Grupo de Relaciones Laborales tiene a su cargo liderar a nivel Nacional la inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA), de cada uno de los funcionarios en carrera administrativa en la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), este contiene la anotación formal, histórica y consecutiva, de los datos relacionados con el servidor público.

En este proceso el Grupo de Relaciones Laborales dando cumplimiento a los artículos 2.2.7.1 y subsiguientes del Decreto 1083 de 2015 y la Circular Externa No. 011 de 2020 suscrita por la CNSC, cuando se presenten cambios relevantes dentro de la movilidad laboral de los empleados públicos que pertenecen al régimen de carrera administrativa, solicita la respectiva anotación en el RPCA (actualización, comisiones de servicio para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción, cancelación).

Con el fin de actualizar la información el Grupo de Relaciones Laborales desde el año 2021 ha venido emitiendo lineamientos, realizado capacitaciones, brindado acompañamiento permanente, realizado gestiones (administrativas e interadministrativas con otras entidades para la consecución de información) y se ha hecho seguimiento a nivel nacional de cada una de las anotaciones que se deben tramitar frente a la Comisión Nacional del Servicio Civil (inscripción, actualización y cancelación), lo que ha permitido avanzar en un 90% en la inscripción de aproximadamente más de 4.300 registros de los servidores públicos que superaron el período de prueba y en alrededor del 80% en la cancelación del registro de exservidores.

En el 2022 se han tramitado 3.512 anotaciones de inscripción, de las cuales 3.347 fueron efectivas o aún se encuentran en trámite por parte de la CNSC, 167 fueron devueltas por inconvenientes presentados en la evaluación del desempeño laboral, por lo cual el SENA realizó el ajuste y se remitieron nuevamente para continuar con el trámite ante la CNSC.

Respecto de las actualizaciones de funcionarios y exfuncionarios, con corte a mayo de 2022, a nivel nacional, se han solicitado ante la CNSC aproximadamente 5.743 anotaciones.

Para la vigencia 2023 se deberán realizarlas siguientes actividades, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad y al requerimiento de la CNSC al SENA en su función de inspección y vigilancia:

Mantener actualizado y con anotaciones reales el registro público de carrera administrativa-RPCA de los funcionarios adscritos a la Dirección General del Sena durante la vigencia 2023-2024, conforme a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y dar respuesta a los requerimientos que esta entidad presente al respecto; emitir lineamientos y directrices a nivel

nacional así como apoyar en la resolución de inquietudes de las diferentes Regionales en lo relacionado al Registro Público de Carrera Administrativa-RPCA, realizar seguimiento y brindar apoyo a las regionales durante la vigencia 2023-2024 con respecto a los trámites de inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa-RPCA.

Comisión de personal

El Grupo de Relaciones Laborales de igual manera, tiene a cargo la secretaría técnica de la comisión de personal, la cual es un órgano conformado por dos (2) representantes de la entidad designados por el nominador, y dos (2) representantes de los empleados que busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera.

La Comisión de personal, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 tiene las siguientes funciones:

> *"a) Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el efecto, la Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera;*
> *b) Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial;*
> *c) Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la exclusión de la lista de elegibles de las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación de las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa. En el caso de no atenderse la solicitud, deberán informar de esta situación a la Comisión Nacional del Servicio Civil para que adopte las medidas pertinentes;*
> *d) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser vinculados, cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos;*
> *e) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos;*
> *f) Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa;*
> *g) Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta ley;*
> *h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento;*
> *i) Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional;*
> *j) Las demás funciones que le sean atribuidas por la ley o el reglamento".*

En consideración de estas funciones, durante la vigencia 2022 se emitieron 35 autos que resuelven reclamaciones de encargos y desmejoramiento laboral y se realizaron 15 reuniones donde se debatieron temas de resorte de dicha comisión, además se han expedido 40 actos administrativos

así: 37 por reclamación por derecho preferente, 1 admisión de segunda instancia, 2 reclamaciones por desmejoramiento laboral.

Adicionalmente se han apoyado 16 regionales en el proceso de elección de representantes de los trabajadores en el marco de lo establecido en la Circular 10 del 2022.

Para el año 2023 se continuará brindando apoyo desde el Grupo de Relaciones Laborales, desde la secretaría técnica. De igual forma, se deberá dar soporte técnico para continuar velando por los derechos de carrera de los trabajadores de la entidad en cuanto a la provisión de empleos conforme a la norma, las reclamaciones por evaluación de desempeño, las reclamaciones en primera instancia por presunta vulneración del derecho preferente y desmejoramiento laboral.

Igualmente, se acompañará en la vigencia 2023 en la aplicación de la Circular No. 10 del 2020 expedida por la Comisión Nacional de Personal, esto es velar por la conformación de las Comisiones de Personal Regionales, para tal fin, se realizará la adecuación y realización del aplicativo de votaciones para realizar la elección de los representantes de los empleados a través de dicha herramienta, de igual forma, se efectuará el asesoramiento a las regionales para la conformación de dichas comisiones. Para la vigencia 2023 se tiene previsto realizar las elecciones de representantes de los empleados de 9 regionales.

De igual manera, se prevé realizar el seguimiento a las comisiones de personal en cuanto a la realización y cargue de informes trimestrales en el aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil conforme a la orientación del 14 de agosto del 2009 y el “Criterio Unificado de las Comisiones de Personal”, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, así como la verificación de los escenarios de participación en los comités de la Entidad donde son miembros los representantes de los empleados.

Finalmente, se realizarán las actuaciones tendientes a capacitar a los miembros de las Comisiones de Personal en los temas de su competencia y la modificación del Reglamento conforme a la Ley 909 del 2004.

Dotación y ropa de trabajo

Respecto de la dotación, en el capítulo VIII artículo 79 de la Convención Colectiva de Trabajo SENA-SINTRASENA 2003, “el SENA dotará de ropa adecuada de trabajo y de buena calidad al personal de trabajadores oficiales y con tal motivo éstos, a través del Sindicato “SINTRASENA”, tendrá derecho a participar en la redacción del pliego de condiciones y calidad de las licitaciones correspondientes a la adquisición de dicha dotación y, a su vez, el representante del Sindicato deberá estar presente en el momento en que los proveedores hagan entrega del pedido al SENA, dejando la respectiva constancia”.

Además de lo indicado en el artículo precedente es importante señalar que por medio de la Circular 40 de 3 de marzo de 2017 expedida por parte de la Secretaría General, se divulgó el Acta de Interpretación del artículo 79 de la Convención Colectiva de Trabajo SENA-SINTRASENA 2003, en la cual se fijaron las fichas técnicas de los elementos a adquirir mediante la respectiva dotación de los trabajadores oficiales a nivel Nacional.

Así mismo, es pertinente mencionar que a través de esta Circular se estableció que *"la adquisición de la dotación producto de la presente interpretación deberá hacerse a través de un proceso único y exclusivo para los trabajadores oficiales en cada regional".* Por lo tanto, la Dirección General del SENA ha efectuado el respectivo proceso de contratación relacionado con dotar en cada vigencia a los trabajadores oficiales que desarrollan sus funciones en la Dirección.

Para la vigencia de 2022, se tramitó un proceso de mínima cuantía mediante la invitación MC-DG-0037-2022, de la cual se suscribió el contrato CO1.PCCNTR.3881623 con Arturo Calle por valor de 20.792.800,00 y se quedó desierto el lote de overoles el cual fue publicado nuevamente mediante la invitación MC-DG-0037-2022, proceso que igualmente se fue desierto.

En cuanto a la ropa de trabajo, la Resolución 1182 de 2006 estableció el *"Manual de Ropa de Trabajo y Elementos de Protección Personal"* para los servidores públicos del SENA.

En su artículo segundo establece que la ropa de trabajo son las prendas de vestir que requiere el trabajador para cumplir de manera adecuada las funciones que realiza en la entidad según los riesgos a que se encuentre expuestos y de acuerdo a la naturaleza del trabajo que realice, contribuyendo así en el empleado a mantener su salud física y mental, y prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Para la vigencia 2022 se realizó el proceso por mínima cuantía a través de la invitación MC-DG-0040-2022, de la cual se suscribieron los contratos CO1.PCCNTR.4021043 y CO1.PCCNTR.4021047 con INVERSIONES BRT SAS y CARDINN S.A.S

El lote de ropa femenina quedó desierto en la invitación MC-DG-0040-2022, por lo que se realizó nuevamente el estudio de mercado, elaboración de estudios previos y publicación de la invitación DG-0050-2022, la cual se fue desierta conforme a que ningún proveedor se presentó.

Adicional a lo anterior el Grupo de Relaciones Laborales da lineamiento técnico en materia de Ropa de trabajo y dotación a nivel Nacional.

Para el 2023, se deberá adelantar lo siguiente:

1. Procesos de contratación de Ropa y dotación de la Dirección General (incluyendo los lotes desiertos de la vigencia 2022), lo que implica el apoyo del Grupo de Relaciones Laborales en la etapa precontractual en la elaboración de los documentos previos, en la etapa contractual y oferta pública y postcontractual en la liquidación de los contratos, para los procesos de la Dirección General, brindar acompañamiento y emitir lineamientos a nivel Nacional para la ejecución de este proceso en las Regionales del SENA.
2. Actualización de Fichas técnicas y Manual de Ropa de trabajo de instructores y administrativos, para lo cual será necesario adelantar mesas de trabajo con los empleados públicos y trabajadores oficiales e instructores expertos en confección y calzado, preparación del nuevo proyecto de fichas técnicas y manual de ropa de trabajo.

Teletrabajo

Mediante la Ley 2191 del 6 de enero del 2022, se reguló la desconexión laboral, así como las relaciones legales y/o reglamentarias con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y tiempo de descanso de los empleados públicos la cual debe ser garantizada en la modalidad de teletrabajo.

En ese sentido, el Ministerio de Trabajo expidió el Decreto 1127 del 18 de julio del 2022 “Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo”, promoviendo la eliminación de algunas barreras para implementar el teletrabajo suplementario.

De conformidad con dicha normatividad, mediante Resolución No. 1-1568 del 23 de agosto de 2022, se derogó la Resolución No. 1-2217 del 13 de diciembre de 2019 con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones legales expedidas por el Gobierno Nacional en materia de desconexión laboral y flexibilización de la implementación de teletrabajo en las Entidades públicas, así como la implementación de la política interna de teletrabajo ampliando la población objeto que puede acceder a teletrabajo en el SENA.

En efecto, dicho acto administrativo adoptó el teletrabajo en la modalidad suplementaria, es decir, máximo tres (3) días a la semana en los domicilios que disponga el teletrabajador y el resto del tiempo desde la oficina, los cuales deben estar en el mismo municipio y departamento de la sede de trabajo.

En consideración a lo anterior, se expidió la Guía GTH-G-018 Guía para implementación del Teletrabajo en el SENA que contiene los lineamientos para el desarrollo de esta modalidad de trabajo en la Entidad para quienes cumplan con los requisitos.

De conformidad con lo anterior, el Grupo de Relaciones Laborales imparte instrucciones generales respecto del teletrabajo en el SENA y atiende las solicitudes realizadas por los servidores públicos de la Dirección General que hasta el momento suman un total de 40, por lo que será fundamental el apoyo en este proceso durante la vigencia 2023.

En ese sentido, el Grupo de Relaciones Laborales deberá analizar las solicitudes y consultas elevadas por los servidores públicos, Grupos de Talento Humano y gerentes públicos o demás peticionarios, realizar el proceso de revisión, validación y verificación de las solicitudes para teletrabajar en el Dirección General, analizar y determinar la autorización o no del teletrabajo con el Equipo de Teletrabajo compuesto por el Grupo de Relaciones Laborales, el Grupo de SST y la Secretaria General; y emitir los actos administrativos de autorización de teletrabajo.

Acuerdo colectivo del 2021

En el año 2021 se surtió la negociación colectiva con los siete (7) sindicatos de empleados públicos, los puntos que son de competencia de la coordinación, que son comité paritario de relaciones

laborales, garantías sindicales UNALTRASENA, garantías sindicales SINSINDESENA, garantías sindicales SETRASENA, garantías sindicales SINDESENA, garantías sindicales COOSENA.

Conforme a lo pactado con las organizaciones sindicales en el año 2022, se brindó el acompañamiento en las 53 las sesiones de relacionamiento sindical que se programaron en el año con las seis (6) organizaciones, y se ha brindado respuesta 166 los compromisos de competencia del Grupo de Relaciones Laborales.

Durante la vigencia 2023, se continuará acompañando las sesiones acordadas en el Acuerdo 2021 y Convención Colectiva, y la interlocución con las organizaciones sindicales en materia de los temas de competencias del Grupo de Relaciones Laborales.

De igual manera, se requiere del apoyo del Grupo de Relaciones Laborales en las actividades de relacionamiento sindical con las diferentes organizaciones sindicales, dado que el 85% de los temas desarrollados en dichas sesiones corresponden a temas de talento humano, por lo cual es fundamental el apoyo y acompañamiento a la Secretaría General en ellas.

Familia SENA

De acuerdo con la información de familiares incluida en la herramienta de administración de personal KACTUS y cumpliendo el acuerdo colectivo suscrito el 22 de septiembre de 2015, entre el SENA y SINDESENA, SETRASENA Y SINSIDESENA, se pactó en el numeral 2.2 que: *"El SENA en las vigencias 2016 y 2017 programará en las Regionales en coordinación con la Dirección de Formación Profesional la habilitación de dos (2) cupos por año por familia del empleado no acumulables, para los cursos de formación técnica y tecnológica dirigidos a los empleados públicos que determina el Decreto 160 de 2014, ello con el fin de incrementar sus niveles de calidad de vida y bienestar".*

En ese sentido el Grupo de Relaciones Laborales atiende solicitudes y brinda acompañamiento a los funcionarios públicos, que para el año 2022 se atendieron más de 20 casos.

En dicho proceso los servidores públicos deben actualizar la información en el aplicativo Kactus, de sus dependientes, de manera mensual la Oficina de Sistemas remite la información de los dependientes que cumplen y no cumplen requisitos para ser beneficiarios.

Adicionalmente, los familiares de los servidores públicos del SENA deben verificar en la plataforma Sofia Plus la oferta mensual de programas técnicos y tecnológicos, postularse y realizar los procesos de selección, estos tendrán prelación al momento de la selección en cada uno de los Centros de Formación en donde se imparte la formación.

Para el 2023, el Grupo de Relaciones Laborales deberá gestionar ante la Oficina de Sistemas y reportar los beneficiarios de los funcionarios de la planta permanente de la entidad previo cumplimiento de requisitos para que participen de las convocatorias de Familia SENA ofertadas por el SENA. La entrega de base de datos se realizará tres (3) días antes de cada oferta educativa ya sea presencial o virtual según calendario académico emitido por la Dirección de Formación Profesional.

3-RETIRO

Dentro del retiro se encuentran las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, declaraciones de insubsistencia de directivos, aceptación de renuncia de empleados de libre nombramiento y remoción.

Para el año de 2021 se creó e implementó la Guía de Desvinculación asistida GTH-G-025, con el fin de brindar acompañamiento a los funcionarios públicos que se desvinculan de la entidad.

Para el año de 2023 se tiene previsto la continuidad en el apoyo y soporte de este proceso, en el que se desarrollan las siguientes actividades: Determinación de la causal de retiro, trámite de actos administrativos, soporte técnico para la realización de la entrega del cargo, evaluación, ingreso de novedades en el sistema. Igualmente, se aplica un instrumento o encuesta para determinar las razones de retiro de los funcionarios.

4-PROCESOS TRANSVERSALES

Peticiones, Quejas y Reclamos y acciones de tutela

En este proceso se realiza la verificación, distribución y control de las solicitudes que son registradas a través del aplicativo OnBase y en el correo electrónico del Grupo de Relaciones Laborales, así como de la correspondencia que se recibe, con el fin de que sean tramitadas de manera oportuna y en cumplimiento de los plazos establecidos.

Durante la vigencia 2022, el número de solicitudes recibidas a través del aplicativo OnBase en el grupo fueron de 7.757 y 807 acciones de tutela.

Para la vigencia 2023, el Grupo de Relaciones Laborales deberá verificar, distribuir y control la respuesta de efectiva y de fondo de las solicitudes que son registradas a través del correo electrónico del Grupo de Relaciones Laborales durante la vigencia 2023, así como de la correspondencia que se recibe con el fin que sean tramitadas las solicitudes de manera oportuna y en cumplimiento de los plazos establecidos por la normatividad.

SIGEP

De otro lado, el Grupo de Relaciones Laborales administra el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP del DAFP. En este proceso para el año 2022 se realizó acompañamiento semanal a los servidores públicos de gerencia pública (154 a nivel nacional) para el cumplimiento del deber de actualizar la declaración de bienes y rentas; se revisó el 100% de las hojas de vida de los funcionarios de la Dirección General (más de 300) con el fin de validar que la información estuviera actualizada y completa, de igual manera se atendieron todas las solicitudes de asignación de rol a los Grupos Regionales de Gestión de Talento Humano que ascendieron en aproximadamente 100 solicitudes.

Así también se verificó el cumplimiento de la normatividad respecto de la declaración de bienes y rentas de los servidores públicos, en el plazo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para el año 2023 se brindará asistencia técnica y operativa en el mantenimiento del SIGEP 2 de manera permanente a todos los funcionarios (aproximadamente 10.000), en los siguientes módulos: hojas de vida y bienes, rentas y Planta; gestión que se pueda evidenciar en las hojas de cada funcionario y, en los listados de seguimiento que hace el Grupo de Relaciones Laborales sobre el formato de bienes y rentas a nivel Dirección General.

Contratación

Frente a la contratación de servicios personales el Grupo de Relaciones Laborales brinda apoyo en la contratación de prestación de servicios personales del área (para el año 2023 se realizarán 16 contratos de prestación de servicios), así como en el proceso de contratación de la Secretaría General del año 2023.

Como se estableció en el acápite de dotación y ropa de trabajo el Grupo de Relaciones Laborales debe gestionar la contratación de la dotación y ropa de trabajo, a través de Colombia Compra Eficiente.

Adicionalmente en el año 2023 el Grupo de Relaciones Laborales deberá realizar la contratación y brindar acompañamiento en la etapa precontractual, contractual y postcontractual del proceso de meritocracia, para la selección de los cargos de gerencia pública de la entidad denominados Director Regional y Subdirector de Centro G02, para ello es necesario adelantar los documentos previos, el estudio de mercado, realización del proceso de selección y cargue en el sistema de Colombia Compra Eficiente, seguimiento contractual, apoyo en las gestiones y trámites con el proveedor seleccionado como lo son reuniones, seguimiento al cumplimiento, apoyo a cada fase de la convocatoria, brindar la información requerida, atención a PQRSD relacionadas, así como la revisión de informes de cumplimiento de las obligaciones, revisión de entregables y la verificación del cumplimiento del contrato, preparación de actas de liquidación y documentos de cierre del contrato.

Estado Joven

Existe la necesidad del SENA en el Plan de Mejoramiento, a partir del cierre de brechas FURAG, de participar en las convocatorias de Estado Joven, esta es una iniciativa desarrollada de manera conjunta entre el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, que tiene por objetivo facilitar los procesos de transición del ciclo de aprendizaje al mercado laboral de los jóvenes, a través de incentivos para la realización de prácticas laborales en el sector público.

El programa está dirigido a jóvenes entre los 15 y 28 años de edad, estudiantes de programas de formación en los niveles normalista, técnico laboral, técnico profesional, tecnólogo, profesional universitario pregrado, o programas de formación profesional integral titulada del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, cuyos planes académicos contemplen como requisitos para optar a la titulación, el desarrollo una etapa práctica, para ello las entidades estatales postulan plazas de práctica, estas prácticas laborales objeto de este programa, tienen una duración máxima de cinco (5) meses, a tiempo completo, y una intensidad horaria de 38 horas a la semana.

En el marco de dicho proceso y los marcos de referencia que establecen el Ministerio de Trabajo y el DAFP disponen, el proceso que se resume en las siguientes fases: Publicación de términos de referencia, postulación de entidades estatales, convocatoria a estudiantes, formalización de práctica, desarrollo de la práctica.

Durante la vigencia 2022, el SENA desarrolló las actividades relacionadas con la postulación y convocatoria a estudiantes, durante la vigencia 2023, se deberá culminar con la vinculación formativa de los estudiantes que realizarán sus prácticas en las distintas Áreas adscritas en la Dirección General, en relación al periodo 2023 – I para lo cual se deberán expedir los actos administrativos de vinculación de práctica, realizar el seguimiento mensual de los practicantes, suscribir los informes mensuales, asistir a las capacitaciones y atender las reuniones que disponga el Ministerio del Trabajo y el DAFP y la institución de educación superior, en el mismo sentido, adelantar las acciones pertinentes y relacionadas a la participación del SENA en la convocatoria de Estado Joven destinada para el periodo 2023-II, para ello el Grupo de Relaciones Laborales deberá solicitar, validar, consolidar y reportar las plazas de práctica, postularse en el aplicativo que disponga el Ministerio del Trabajo y el DAFP, realizar los procesos de selección de los postulados a las plazas ofertadas por el SENA, realizar la vinculación con la entidad y realizar el acompañamiento en este proceso de práctica a los estudiantes.

Actualización y ampliación de la planta de personal

De acuerdo con el Decreto 1800 de 2019, 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: Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad, evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional, analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones, evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios, 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, así como determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, y los provistos a través de nombramiento provisional.

El SENA como una entidad priorizada por el DAFP, ha venido adelantando las siguientes gestiones para la ampliación de su planta de personal: *Definición de los programas y procesos* para ampliar la planta (programas de AGROSENA, SENNOVA y BILINGUISMO, procesos administrativos que apoyan los Grupos de Apoyo Administrativo Mixto y Grupos de Talento Humano), *proceso precontractual y contractual* para la realización de los estudios técnicos establecidos en el Decreto 1800 de 2019 (Contrato Interadministrativo No. CO1.PCCNTR.2012355 con la ESAP), realización del *estudio técnico* (levantamiento de cargas de trabajo), *conclusiones* del estudio técnico (necesidad de crear 3.804 cargos), *aprobación* por parte *del Comité de Dirección del SENA* (de conformidad con la normatividad vigente, las posibilidades presupuestales y la situación fiscal del país se aprobó la creación de 1.152 nuevos cargos así: 800 nuevos cargos permanentes para AGROSENA, SENNOVA y BILINGUISMO, para los procesos administrativos se destinarán 351 cargos nuevos permanentes y 1 cargo de Subdirector de Centro Grado 02).

En el 2022, se obtuvo un concepto inicial favorable por parte del DNP, se realizaron trámites ante el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Hacienda, se solicitó concepto de viabilidad al DNP, así también se realizaron mesas de trabajo con el DNP, Ministerio de Hacienda y DAFP con el fin de revisar las solicitudes de concepto favorable de viabilidad del proyecto de ampliación de la planta de personal.

Por consiguiente para el 2023, el SENA, espera lograr con la gestión ante las entidades del Gobierno Nacional, la expedición del proyecto de decreto de ampliación de la planta de personal del SENA, mediante el cual se crearán 1.152 nuevos cargos.

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

- 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.

En ese sentido, el Grupo de Relaciones Laborales deberá proyectar la respuesta y atender todos los requerimientos que realicen las diferentes entidades involucradas (Ministerio de Hacienda, DNP, Ministerio del Trabajo, DAFP) que para el año 2022 se atendieron aproximadamente 20, coordinar y gestionar la respuesta a las solicitudes con las dependencias internas del SENA involucradas en este proceso (Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Dirección Jurídica, Despacho del Director General, Dirección de Formación Profesional, Despacho de la Secretaria General, Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano, Grupo de Administración de Salarios), dar respuesta a las solicitudes de peticionarios, proyectar el acto administrativo, memoria justificativa y documentos técnicos requeridos por el Decreto 1800 de 2019 para la expedición del decreto de ampliación de planta, atender mesas de trabajo con las entidades involucradas y al interior del SENA, con los servidores públicos que para el año 2022 se realizaron aproximadamente 10.

Las anteriores gestiones descritas, correspondientes al SENA deberán ser atendidas por el Grupo de Relaciones Laborales, sin embargo, por el volumen y especialidad de los procesos relacionados con el talento humano no pueden ser atendidas únicamente con personal de la planta de personal, pues es pertinente mencionar que el Grupo de Relaciones Laborales de la Secretaría General solo cuenta con 9 funcionarios, 2 vacantes y 1 empleo que se encuentra en comisión.

Por lo anteriormente señalado, se requiere de la conformación de un equipo interdisciplinario de profesionales idóneos y de apoyos técnicos especializados, que cuenten con los conocimientos, formación y experiencia para el desarrollo de las metas que se establecen para la vigencia 2023, en cumplimiento del proceso de talento humano, así como planes, programas y proyectos, –de acuerdo con las funciones asignadas al Grupo de Relaciones Laborales y las actividades que se desarrollan en cumplimiento de las mismas.-

En cuanto a la duración del contrato se ha dispuesto lo siguiente mediante comunicación interna No. 8-2023-000024 del 12 de enero de 2023 - **DURACIÓN CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES 2023 EN EL SENA:**

"(…)- El lineamiento impartido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP en la Circular Conjunta No. 100-005 del 29 de diciembre de 2022, en cuanto a que "3. La contratación directa a través del contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión deberán tener un término de duración de cuatro (4) meses", está basado en el supuesto que las entidades públicas podrán realizar en ese tiempo los estudios técnicos y los trámites para la formalización de las plantas de personal que requieran, de forma que las actividades que realizan los contratistas sean asumidas al cabo de ese tiempo por los nuevos cargos de las plantas de personal, que de preferencia serán temporales. En el caso del SENA, está entidad sustento ante el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública mediante la comunicación No. 01-2-2022-000886 del 30 de diciembre de 2022 las razones técnicas, físicas, presupuestales y financieras por las cuales no es posible que el SENA realice en las condiciones señaladas en la Circular 100-005 de 2022 los estudios técnicos y de cargas de trabajo para tramitar la ampliación de la planta de personal que formalice en ese plazo los más de 32.000 contratos de prestación de servicios personales que suscribe el SENA cada año para poder cumplir las metas institucionales y prestar sus servicios en todo el territorio nacional.

- El SENA ya viene tramitando ante las entidades competentes del Gobierno Nacional la ampliación de la planta de personal permanente con 1.152 cargos, desde septiembre de 2021, sin que hasta la fecha (más de un año después), se haya expedido el correspondiente decreto por dudas en el costeo de los cargos, que subsisten a la fecha.

- Las necesidades de personal del SENA no se enmarcan en las 4 causales establecidas actualmente por el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 para crear empleos de carácter temporal, y estamos adelantando los trámites para pasar los 800 cargos de la planta temporal a la planta permanente.

- A la fecha el SENA no tiene presupuesto en el 2023 para realizar estudios técnicos y de cargas de trabajo, ni para asumir costos de nómina superiores a los 1.152 cargos que están en trámite de creación.

- Los ciclos formativos y la continua prestación de nuestros servicios misionales hacen improcedente la suscripción de nuestros contratos de prestación de servicios por 4 meses; el SENA está en la obligación legal de garantizar la continuidad de sus procesos de formación y de educación superior, durante todo el tiempo del programa, lo cual implica la necesidad de contar con los instructores necesarios durante todo el proceso formativo. Esto implica que solo cuando se creen cargos y se provean, es posible suprimir contratos. Lo mismo sucede con los demás servicios que presta la entidad, en los cuales la continuidad es fundamental.

- La suscripción de los contratos de prestación de servicios personales en el SENA por cuatro (4) meses conllevaría una grave afectación a la prestación de los servicio institucionales, tal como lo advirtió la Procuradora Delegada para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social en su Circular No. 001 del 6 de enero de 2023, en la cual expresó "7- Por lo anterior, esta Procuraduría Delegada hace una observación sobre el plazo de cuatro (4) meses que está estipulado en el punto 3 de la Circular Conjunta N° 100 – 005 de 2022, para la duración de los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión; pues se considera que, dados los múltiples trámites y las diversas instancias que se deben agotar para lograr ajustar las plantas de personal de las entidades del Estado, es insuficiente y se corre el riesgo de dejar a muchas entidades públicas sin el personal necesario e idóneo para atender la demanda de los servicios que prestan a la ciudadanía; circunstancia que puede generar una parálisis del Estado en todos sus niveles".

- La Directiva Presidencial No. 8 de 2022, por la cual se emiten "Directrices de Austeridad hacia un Gasto Público Eficiente" señala en su numeral 1.1. que "Las entidades públicas solo podrán celebrar contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión cuando estos sean estrictamente necesarios por el volumen de trabajo que tenga a su cargo su personal de planta, o por la necesidad de conocimientos especializados".

- Colombia Compra Eficiente y el Departamento Administrativo de la Función Pública expresaron en la Circular Conjunta No. 01 del 5 de enero de 2023 que "De conformidad con lo establecido en la Directiva Presidencial No. 08 del 17 de septiembre de 2022, las Entidades Estatales de la Rama Ejecutiva del orden nacional solo pueden justificar la celebración de contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión por: i) la carga de trabajo de su personal de planta o ii) la necesidad de conocimientos técnicos especializados, no profesionales, para la realización de actividades operativas, logísticas o asistenciales".

- El Ministerio de Trabajo indicó en su Circular Externa del 6 de enero de 2023, que "De conformidad con lo anterior, se entiende que podrán celebrarse contratos por el término de cuatro (4) meses siguiendo las reglas establecidas en las circulares conjuntas No 100-0005-2022 y 001-2023 aquellos contratos que la entidad identifique que puedan hacer curso al proceso de transición a cargo temporal de planta. // Las excepciones establecidas para suscribir contratos de prestación de servicios por un término superior a cuatro (4) meses, se resumen así: 1. Experticia o conocimiento especializado. // Estabilidad ocupacional reforzada por estado de gestación, licencia de paternidad o maternidad, limitaciones de salud, entre otros. // Contratos de prestación de servicios celebrados con personas jurídicas y aquellos que impliquen actividades no vinculadas a funciones permanentes financiados con recursos de proyectos de inversión.", así mismo indicó: "(…) en el evento de requerirse la aplicación de una de las excepciones previamente señaladas, será necesario indicar en los estudios previos, los motivos por los cuales resulta necesarios y conveniente satisfacer la necesidad a través de un contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión, en lugar de la creación de un empleo de la planta temporal."

En el presente caso, y como se describió en esta justificación es viable adelantar el proceso de contratación durante el termino definido en el "plazo del contrato" y bajo la circunstancia justificada en este estudio previo, puesto que esta dependencia requiere para su debida administración y funcionamiento del apoyo para atender el proceso de provisión transitoria de empleos de libre nombramiento y remoción, el proceso contractual para contratar el proceso de meritocracia, y el proceso de ingreso, permanencia y retiro de los trabajadores oficiales del SENA.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada a la Secretaría General, la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios personales con una persona natural, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones que se indican en este documento, lo anterior conforme al artículo 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, que establece: "*Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados. // En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable*".

Teniendo en cuenta el objeto contractual y las obligaciones que se describen a continuación, esta dependencia manifiesta que el futuro contratista no ejercerá función pública, ni prestará servicios públicos y tampoco administrará bienes y recursos públicos, en tal sentido no es sujeto obligado a declarar bienes y rentas en el marco de la Ley 2013 de 2019.

2. Obligaciones Específicas:

a) Brindar apoyo en las actividades para proveer los empleos de nivel directivo de la entidad mediante procesos meritocráticos, en los términos y condiciones señaladas en la normatividad vigente.
b) Asistir al Grupo de Relaciones Laborales y a la Secretaria General en la elaboración de estudios previos y demás documentos contractuales que se lleguen a requerir relacionados con el proceso de meritocracia, en la etapa pre-contractual, contractual y post-contractual.
c) Apoyar con la respuesta oportuna (derechos de petición, consultas, conceptos) asignados en materia de procesos de selección para la provisión de empleos del nivel directivo en el SENA en los asuntos propios de su quehacer profesional.
d) Apoyo en el proceso de provisión transitoria de empleos de libre nombramiento y remoción,
e) Colaborar con la ejecución de actividades relacionadas con la provisión de la planta de personal, el proceso de permanencia y retiro de competencia del Grupo de Relaciones Laborales.
f) Apoyar al Grupo de Relaciones Laborales, asistiendo en los trámites y actividades asociadas al ingreso, permanencia y retiro de los trabajadores oficiales del SENA.
g) brindar apoyo en las actividades relacionadas con el objeto de su contrato que se requieran para el cumplimiento del acuerdo colectivo 2021.
h) Apoyar los tramites del proceso de liquidación del Convenio Interadministrativo No. 64 de 2019 ID 2019-64 cuyo objeto es "AUNAR LOS ESFUERZOS INTERINSTITUCIONALES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PUBLICA Y EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, PARA ADELANTAR LOS CONCURSOS DE MÉRITOS QUE PERMITAN LA SELECCIÓN DE LOS CARGOS DE DIRECTORES REGIONALES Y SUBDIRECTORES DE CENTRO DEL SENA" de competencia del Grupo de Relaciones laborales, en el mes de enero de 2023.

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato a suscribir es de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión teniendo en cuenta los artículos 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, 2 – literal h) del numeral 4 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015.

De conformidad con las normas mencionadas, este contrato en ningún caso genera relación laboral ni prestaciones sociales, no tiene subordinación y se celebrará por el término estrictamente indispensable.

4. Competencias Técnicas y Personales:

La persona natural deberá ejecutar el objeto del contrato a partir de los conocimientos y experiencia relacionada descritos en el presente estudio previo, además de contar con buenas relaciones

interpersonales con clientes internos y/o externos, uso eficaz de las tecnologías de la información y de la comunicación, capacidad de trabajo en equipo y liderazgo.

5. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual será la ciudad de Bogotá D.C.

6. Fundamentos jurídicos que soportan la modalidad de selección:

El objeto que se requiere contratar corresponde a la prestación de servicios personales, que de conformidad con lo establecido por el artículo 32 - numeral 3 de la Ley 80 de 1993 y el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, se celebrará bajo la modalidad de Contratación Directa.

7. Justificación valor del contrato:

El valor de los honorarios se determina de acuerdo con los criterios de selección objetiva establecidos conforme a la necesidad, al objeto, las obligaciones descritas en este documento, la formación académica y la experiencia exigida para la idónea ejecución del contrato, en concordancia con el Plan de Acción de la Entidad, el presupuesto asignado a la dependencia, el Plan Anual de Adquisiciones y la tabla de honorarios vigente.

Para poder adelantar por parte del SENA los trámites administrativos de pago, el contratista debe acreditar previamente el cumplimiento de los requisitos de pago, tales como la certificación expedida por el supervisor del contrato en la que acredite el cumplimiento a entera satisfacción del objeto y obligaciones del contrato en el respectivo periodo y la cancelación de los aportes a la seguridad social como salud, pensión y riesgos laborales y demás documentos necesarios para el pago.

En caso de requerirse el desplazamiento del contratista a otras ciudades o municipios diferentes al domicilio contractual para el cumplimiento del objeto contractual, el SENA pagará los gastos que cause el desplazamiento de conformidad con lo establecido en el acto administrativo vigente.

8. Análisis de riesgos y forma de mitigarlos:

Una vez analizada la matriz de riesgos anexa a este estudio previo respecto del cumplimiento del contrato a celebrar, y en aras de salvaguardar el interés patrimonial, la Entidad solicitará al futuro contratista constituir una garantía de cumplimiento del contrato.

9. Garantías que debe asumir el contratista:

El contratista deberá constituir a su costa y a favor del SENA, una garantía de cumplimiento sobre el 10% del valor total del contrato, en los términos señalados en la Sección 3 Subsección 1 del Decreto 1082 de 2015, la cual se mantendrá vigente durante el plazo de ejecución del contrato y cuatro (4) meses más y se ajustará a los límites, existencia y extensión de los siguientes amparos: Cumplimiento del contrato. Este amparo cubre a la entidad estatal de los perjuicios derivados de a) incumplimiento total o parcial del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista; b) El incumplimiento tardío o defectuoso del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al

contratista c) Los daños imputables al contratista por entregas parciales de la obra, cuando el contrato no prevé entregas parciales; y d) El pago del valor de las multas y de la cláusula penal pecuniaria.

10. Supervisión:

La supervisión del contrato estará a cargo de el(la) Coordinador(a) del Grupo de Relaciones Laborales o quien designe la Secretaria General.

En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el ordenador del pago, el(la) Secretario(a) General designará nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se comunicará a las partes mediante el SECOP II.

11. Proceso de contratación cobijado por un acuerdo comercial: SI _____ NO __X___

12. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI__X___ NO_____

13. Criterios para seleccionar la oferta más favorable:

De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, "*por tratarse de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido varias ofertas*".

14. Análisis del Sector:

De acuerdo con el artículo 2.2.1.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015 y la Guía para la Elaboración de Estudios de Sector G-EES-02 de Colombia Compra Eficiente, el análisis del sector en un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, depende del objeto y de las condiciones de idoneidad y experiencia que llevan a contratar a la persona natural, conforme a lo indicado en la primera parte del presente documento.

14.1 Idoneidad y experiencia.

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por la señora Adriana Marcela Barrero Vallejo, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

IDONEIDAD		
La siguiente verificación, se realiza atendiendo lo establecido en los estudios previos.	**FORMACIÓN ACADEMICA**	
	CUMPLE	**NO CUMPLE**
	X	

EXPERIENCIA					EXPERIENCIA RELACIONADA	
ENTIDAD	Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA)	Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)	Meses	Días	SI	NO
SENA	24/01/2020	31/12/2020	11	7	X	
SENA	27/01/2021	31/12/2021	11	4	X	
SENA	22/01/2022	30/12/2022	11	8	X	
DAFP	02/12/2013	22/01/2020	73	20	X	
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA			106	39	X	

14.2 Estudio de la Oferta.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-614 del 2009, señaló que el ejercicio de funciones permanentes en la Administración Pública debe hacerse con personal de planta y que todo vínculo contractual para el desempeño de funciones permanentes y propias del objeto de la entidad contratante debe ser retirado de la dinámica laboral administrativa, debido a que desdibuja el concepto de contrato estatal, vulnera derechos laborales y el artículo 125 de la Constitución Política que exige el mérito para el ingreso y permanencia al empleo público.

El uso de la modalidad del contrato de prestación de servicios resulta adecuado si se celebra en total observancia a la normativa que la regula, en el marco de la jurisprudencia de las Altas Cortes, pero también es cierto que, a pesar de las múltiples medidas adoptadas en materia de gestión y normativas, persiste el uso de esta modalidad para cumplir funciones de carácter permanente.

Es por ello que en el mercado colombiano existen múltiples profesionales y expertos en diferentes materias que prestan sus servicios a diversas entidades y cuyo objeto y obligaciones son similares a las que aquí se pretende contratar.

Sin embargo, una vez analizada la hoja de vida del futuro contratista, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el(la) Secretario(a) General establece que el futuro contratista cumple con los requisitos señalados anteriormente**.**

14.3 Estudio de la Demanda.

De conformidad con la información presentada por la Contraloría General de la Republica el 18 de noviembre de 2022 en el encuentro nacional para la formalización para el empleo público, a 31 de agosto de 2022, las entidades públicas contaban con 885.740 contratos prestadores de servicios personales.

Para el presente contrato se tuvo como referente los siguientes contratos históricos de la Entidad, en los que se desarrollaron objetos y honorarios similares:

No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor contrato y forma de pago	Modalidad de selección
3315435/2022	ADRIANA MARCELA BARRERO VALLEJO	SERVICIOS PERSONALES: 8-2022-000266 PARA APOYAR AL GRUPO DE RELACIONES LABORALES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE GERENTES PUBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES DE LA ENTIDAD ASÍ COMO APOYAR EL PROCESO DE ENCARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.	31/12/2022	Se fijo el valor total de $ 64.815.549	Contratación directa/ contrato de prestación de servicios
2166230/2021	ADRIANA MARCELA BARRERO VALLEJO	SERVICIOS PERSONALES: 8-2021-000382 APOYAR EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS MERITOCRATICOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DEL SENA, ASÍ COMO APOYAR LOS PROCESOS DE PERMANENCIA Y RETIRO A CARGO DEL GRUPO DE RELACIONES LABORALES	31/12/2021	Se fijo el valor total de $ 64.908.544	Contratación directa/ contrato de prestación de servicios

15. Recomendación al Ordenador del Gasto:

Que revisada y validada la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP y verificado el cumplimiento de los requisitos de capacidad, idoneidad y/o experiencia requerida para la prestación del servicio y el cubrimiento de la necesidad reportada, se recomienda la contratación al ordenador (a) del gasto, sin que sea necesario haber obtenido previamente varias ofertas, así mismo se verificó el cumplimiento de los topes, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de Bogotá D.C.

Firmado digitalmente por LYDA ZAMIRA GONZÁLEZ LÓPEZ
Fecha: 2023.01.22 17:02:56 -05'00'

Lyda Zamira González López
Secretaria General

VoBo. Andrés Ruíz Suárez - Despacho Secretaría General
Revisó: Yeimy Natalia Peraza Moreno – Coordinadora Grupo de Relaciones Laborales np