# ¡ALERTA! GRAVE ESTANCAMIENTO EN LA AMPLIACIÓN Y FORMALIZACIÓN DE LA PLANTA DEL SENA

**La Dirección General, liderada por Ricardo Torres, no puede seguir aplazando decisiones: hay estudios, diagnósticos y una propuesta estructurada, pero la ampliación no se materializa. La inacción compromete los acuerdos colectivos y la capacidad institucional.**

**Una situación que exige respuestas.** El último rediseño institucional de amplio alcance se expidió mediante el Decreto 249 de 2004. En más de dos décadas cambiaron las necesidades del país, las tecnologías, los procesos y las demandas de formación; la estructura y la planta no se han ajustado integralmente a esa realidad.




## NO ES AUSENCIA DE ESTUDIOS: ES FALTA DE DECISIÓN Y EJECUCIÓN

El proyecto de decreto de modificación de planta señala que el estudio técnico fue presentado al Departamento Administrativo de la Función Pública y obtuvo concepto favorable; también consigna la viabilidad presupuestal otorgada por la Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda. Además, el Consejo Directivo Nacional, en sesión del 16 de diciembre de 2025 (Acta 1634), decidió someter al Gobierno Nacional la propuesta de ampliación. ¿Qué falta para culminar las gestiones y expedir los actos administrativos?.

La propuesta contempla 3.000 empleos en tres fases: 968, 1.032 y 1.000 cargos. El estudio los distribuye por regionales, centros de costo, niveles jerárquicos y fuentes de financiación. Los cargos de inversión se concentran especialmente en centros de formación, con prioridad para instructores; los de funcionamiento fortalecen la dirección, planeación y soporte administrativo.

| 1.207 | 3.000 |
|---|---|
| **VACANTES A OCTUBRE DE 2026**<br>**711 definitivas + 496 temporales** | **EMPLEOS PROPUESTOS**<br>**en tres fases** |

Las 1.207 vacantes corresponden a la planta existente y no deben confundirse con los 3.000 empleos de la propuesta: son dos tareas complementarias, proveer los cargos disponibles y crear los nuevos empleos requeridos.

## EL ESTUDIO DE CARGAS DEMUESTRA QUE LA PLANTA ES INSUFICIENTE

La medición técnica compara la planta actual con las necesidades de trabajo. En el nivel instructor registra 5.878 personas frente a una necesidad de 12.804: faltan 6.926. En el profesional, la brecha es de 928; en el técnico, 1.008; y en el asistencial, 193. El único nivel equilibrado en ese comparativo es el asesor. Además, los instructores representan más del 70 % de la carga laboral total y parte de su tiempo se desvía a tareas administrativas y logísticas, reduciendo el tiempo efectivo de docencia.

**La insuficiencia de personal no es una percepción sindical: está documentada en el diagnóstico institucional y afecta la capacidad de responder a las necesidades de formación y servicio.**

## ¡UNA CONTRADICCIÓN INACEPTABLE!

Se restringe la contratación de servicios personales y se adoptan decisiones que afectan nombramientos provisionales, pero no se proveen oportunamente las vacantes existentes ni se concreta la ampliación de planta que permitiría una transición ordenada.

## EL PROPIO ESTUDIO ADVIERTE LOS RIESGOS JURÍDICOS Y OPERATIVOS

El análisis de contratos de prestación de servicios de la Dirección General, entre 2021 y diciembre de 2025, identificó 286 contratos con alto riesgo de configuración de contrato realidad, según criterios de similitud y recurrencia. El estudio examinó también contratos recurrentes y disponibilidad presupuestal para priorizar formalizaciones. Esta cifra corresponde exclusivamente a la Dirección General, no al total de contratistas del SENA.

La alta dependencia de contratos de prestación de servicios, sumada a la insuficiencia de la planta, compromete la sostenibilidad operativa. Mantener funciones permanentes mediante vínculos contractuales recurrentes, sin resolver las necesidades estructurales de personal, prolonga la exposición a reclamaciones judiciales y costos fiscales.

### ¿QUÉ ESTÁ EN JUEGO?

**CONTINUIDAD MISIONAL.** Riesgo de interrupción o debilitamiento de la formación profesional integral, la certificación de competencias, el emprendimiento y la atención a las comunidades, entre otras.

**CAPACIDAD OPERATIVA.** Sobrecarga de equipos, desequilibrios entre regionales y centros y menor capacidad para cumplir metas y responsabilidades institucionales.

**RESPONSABILIDAD JURÍDICA Y FISCAL.** Persistencia de contratos de alto riesgo, mayor litigiosidad y posibles costos derivados de demandas por contrato realidad.

**NATURALEZA PÚBLICA DEL SENA.** Que el debilitamiento de la ejecución directa se utilice para justificar la tercerización de funciones esenciales y abrir camino a la privatización de la gestión.

### LA FORMALIZACIÓN ES UNA OBLIGACIÓN, NO UNA OPCIÓN ADMINISTRATIVA

El artículo 82 de la Ley 2294 de 2023 orienta la formalización del empleo público con criterios meritocráticos y vocación de permanencia, la provisión de cargos de planta y el uso racional de la contratación por prestación de servicios. El artículo 46 de la Ley 909 de 2004 y el Título 12 del Decreto 1083 de 2015 establecen el marco técnico para las reformas de planta; el Decreto 1800 de 2019 prevé la actualización de las plantas. El estudio vincula el rediseño con la necesidad de actualizar una estructura sin transformación integral desde 2004.

## SINDESENA EXIGE

- Culminar las gestiones ante las autoridades competentes para expedir los decretos de modificación de estructura y ampliación de planta que venía tramitando el gobierno anterior.
- Publicar un cronograma verificable, con responsables y fechas, para implementar las tres fases de creación de los 3.000 empleos.
- Adoptar un plan de provisión de las 711 vacantes definitivas y establecer la ruta legal para atender las 496 vacantes temporales.
- Revisar las decisiones que afectan nombramientos provisionales y garantizar su conformidad con el ordenamiento jurídico.
- Evaluar y publicar el impacto de las restricciones a la contratación, sin interrumpir procesos misionales ni trasladar funciones esenciales a terceros.
- Cumplir integralmente los acuerdos colectivos sobre ampliación y formalización laboral.

### ¡EXIGIMOS ACTUACIÓN INMEDIATA!

La Dirección General debe responder por la falta de avances y asumir el liderazgo que exige este proceso. El SENA necesita empleo público suficiente, estable y cualificado. **La insuficiencia de personal no puede convertirse en excusa para paralizar la entidad ni para tercerizar sus funciones.**

**¡CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS! ¡PLANTA SUFICIENTE! ¡EL SENA ES PÚBLICO!**

**SINDESENA JUNTA NACIONAL**

Bogotá, 11 de noviembre de 2026