

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Facultad de Postgrado

Maestría en Administración Pública

Incidencia de las formas de vinculación laboral en la eficiencia del Servicio Nacional de Aprendizaje Sena sede Neiva durante el periodo 2018 al 2022.

**Trabajo de grado para optar el título de:
Maestría en Administración Pública.**

Presentado por:

Adriana Marcela Quintero Sambony

Omar Jhon Ramírez Grillo

Director de trabajo de grado:

Jairo Elías Rincón Pachón

Neiva - Huila

Julio del 2023

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Facultad de Postgrado

Maestría en Administración Pública

Incidencia de las formas de vinculación laboral en la eficiencia del Servicio Nacional de Aprendizaje Sena sede Neiva durante el periodo 2018 al 2022.

**Trabajo de grado para optar el título de:
Maestría en Administración Pública.**

Presentado por:

Adriana Marcela Quintero Sambony

Omar Jhon Ramírez Grillo

Director de trabajo de grado:

Jairo Elías Rincón Pachón

Neiva - Huila

15 de Julio del 2023

Dedicatoria

Para nuestra familia... La verdadera fuerza natural.

Agradecimiento

Escalar un escalón más en la vida viene acompañado de mucho de esfuerzo y dedicación; es más, podría suponer que alcanzarlos es transformar lo que soñamos en algo real, en algo vívido. Seguramente muchas personas pueden llegar a pensar que se trata sólo de su trabajo, de su investigación, sin embargo, este proceso nos ha dejado ver con total transparencia como el trabajo en equipo y la conformación de un buen equipo son la verdadera razón de la academia, del conocimiento.

Indudablemente el que nosotros hoy estemos finalizando este proceso nos lleva quizás al encuentro con personas a las cuales deseamos abrazar y en un acto de total humildad agradecer, por tanto, por su tiempo, su paciencia, pero sobre todo por su desbordante apoyo.

Es así como para nuestras familias, gracias, ustedes son y serán el motor que nos siga impulsando esta vida.

A nuestro director del trabajo de grado, Jairo Elías Rincón Pachón, lograrlo y poder decir acabé tiene su nombre escrito, usted fue quien nos motivo y nos llevo a que no renunciáramos a este sueño.

Compromiso de autor

Yo, Adriana Marcela Quintero Sambony y Omar Jhon Ramírez Grillo, declaramos que:

El contenido del presente documento es un reflejo de un trabajo personal y manifiesto que, ante cualquier notificación de plagio, copia o falta a la fuente original, somos responsable directo legal, económico y administrativo sin afectar al director del trabajo, a la universidad y a cuantas instituciones hayan colaborado en dicho trabajo, asumiendo las consecuencias derivadas de tales prácticas.

Firma: _____

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	13
CAPITULO 1. MARCO DE REFERENCIA Y CONCEPTUAL.....	18
1.1 Problema.....	18
1.1.1 Planteamiento del problema.....	18
1.1.2 Delimitación del problema.....	19
1.1.2.1 Delimitación jurídica.....	20
1.1.2.2 Delimitación temporal.....	20
1.1.2.3 Delimitación espacial.....	20
1.1.3 Pregunta de Investigación.....	20
1.2 Justificación.....	21
1.2.1 Justificación administrativa.....	21
1.2.2 Justificación teórica.....	23
1.2.3. Justificación jurídica.....	26
1.2.4 Justificación histórica.....	27
1.3 Objetivos.....	29
1.3.1 Objetivo general.....	29
1.3.2 Objetivos específicos.....	30
CAPITULO 2. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE.....	31
2.1 Marco teórico	31
2.2.1 Desde la Administración pública.....	31
2.2.2 Marco teórico desde el empleo público	33
2.2.3 Marco teórico del clima laboral	36
2.2 Estado del arte	45
CAPÍTULO 3. MARCO JURÍDICO.....	51
3.1 Criterios de autoridad desde lo teórico	55
3.1.1 Contrato de Prestación de Servicios.....	55
3.1.2 Definición de contratista.....	59

3.1.3 Diferencias entre las dos clasificaciones.....	60
CAPITULO 4. CONTEXTUALIZACIÓN SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA SEDE NEIVA.....	63
4.1 Infraestructura - Portafolio de servicios.....	64
4.2 Formación profesional integral.....	66
4.3 Evaluación y certificación de competencias laborales.....	71
4.4 Gestión para el empleo.....	71
4.5 Asesoría para la creación de empresas y desarrollo empresarial.....	72
4.6 Programas de investigación aplicada, innovación y desarrollo.....	72
4.7 Aspectos financieros.....	72
CAPÍTULO - 5. DISEÑO METODOLÓGICO.....	75
5.1. Enfoque.....	75
5.2. Variable.....	75
5.3 Muestra.....	76
5.3.1 Muestra del estudio cuantitativo Ex Post Facto	76
5.3.2 Muestra del análisis descriptivo -comparativo.....	76
5.4 Instrumentos de Medición y Técnicas.....	76
CAPÍTULO - 6. RESULTADOS	82
6.1 Presentación de resultados empleados públicos.....	82
6.2 Gráficas de la percepción de los empleados públicos.....	84
6.3 Presentación de resultados- personal prestación de servicios.....	90
6.4 Gráficas de la percepción de los contratistas.....	91
6.5 Relación entre las diferentes formas de vinculación y su efecto sobre la eficiencia de la entidad.....	97
CAPITULO - 7. LINEAMIENTOS PARA UN MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO QUE PERMITA A PARTIR DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LA INNOVACIÓN RACIONALIZAR LA VINCULACIÓN DE CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL SENA - SEDE NEIVA	104

7.1 Inteligencia artificial en la Administración Pública.....	104
7.2 Niveles de empleo que pueden ser reemplazados por la inteligencia artificial.....	106
7.3 Requisitos para implementar la inteligencia artificial en la administración pública.....	107
7.4 Barreras a superar para la aplicación de la inteligencia artificial en las entidades públicas.....	108
7.5 Inteligencia artificial en el Sena sede Neiva.....	109
CONCLUSIONES.....	123
RECOMENDACIONES.....	125
BIBLIOGRAFÍA.....	128

LISTA DE TABLAS

TABLAS

Tabla 1. Distribución y porcentaje de servidores públicos (2016-2022).....	16
Tabla 2. Reporte de contratos Prestación de servicios personas naturales y jurídicas vigencia.....	17
Tabla 3. Reporte de Crecimiento de empleos públicos (2018 – 2022).....	18
Tabla 4. Reporte de contratos Prestación de servicios (2018 – 2022).....	18
Tabla 5. Informe estadístico, programas a nivel tecnológico - Dirección de Planeación y Relacionamento Corporativo.....	68
Tabla 6. Informe estadístico, programas a nivel técnico, Dirección de Planeación y Relacionamento Corporativo.....	69
Tabla 7. Informe estadístico, dirección de planeación y relacionamiento corporativo.....	70
Tabla 8. Informe estadístico, indicadores de desempeño, dirección de planeación y relacionamiento corporativo.....	71
Tabla 9. Plan de acción por vigencias.....	73
Tabla 10. Conformación talento humano Sena sede Neiva - Empleados Públicos.....	83
Tabla 11. Costo de Salarios de los Empleados Públicos en la Sede Neiva del SENA, Durante el periodo 2018-2022.....	83
Tabla 12. Conformación talento humano Sena sede Neiva contratos de prestación de servicios.....	90
Tabla 13. Análisis de contratos vigencias (2018-2022).....	91
Tabla 14. Conformación talento humano Sena sede Neiva.....	92
Tabla 15. Costo de Salarios de los Empleados Públicos en la Sede Neiva del SENA.....	99

Tabla 16. Costos de los honorarios por órdenes de prestación de servicios en la sede Neiva del SENA.....	99
Tabla 17. Plan de Contratación en la sede Neiva del SENA.....	121

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICOS

Grafica 1. Distribución de los servidores públicos	16
Gráfico 2. Sedes que conforma el Centro de Formación.....	63
Gráfico 3. Logros de impacto en la formación profesional	66
Gráfico 4. Líneas estratégicas de formación	67
Gráfico 5. Recursos asignados.....	74
Gráfico 6. Porcentaje de ejecución.....	74
Gráfica 7. Organigrama institucional SENA.....	82
Grafica 8. Oficina virtual de radicación SENA.....	109
Gráfica 9. Sistema de vigilancia de programas SENA.....	110
Gráfico 10. Gestión de formación profesional integral	110
Gráfico 11. Sistema de servicios financieros	110
Grafico 12. Sistema de gestión de competencias laborales	111

TABLA DE FIGURAS

FIGURAS

Figura 1. Género y rango de edad.....	84
Figura 2 Perfil academico.....	85
Figura 3. Tiempo de servicio con la entidad.....	85
Figura 4. Funciones con relación a ingresos.....	85
Figura 5. Satisfacción laboral.....	86
Figura 6. Pertenencia con la entidad.....	86
Figura 7. Estabilidad laboral.....	87
Figura 7. Ventajas de la relación laboral.....	87
Figura 8. Desventajas de la relación laboral.....	87
Figura 9. Rendimiento laboral de funcionarios.....	88
Figura 10. Rendimiento laboral de funcionarios.....	88
Figura 11. Metas y objetivos institucionales.....	89
Figura 12. Clima laboral.....	89
Figura 13. Discriminación laboral	90
Figura 14. Género y rango de edad.....	91
Figura 15. Perfil académico.....	92
Figura 16. Tiempo de servicio con la entidad.....	92
Figura 17. Ingresos y trámite de pago.....	93
Figura 18. Nivel de ingresos por honorarios.....	93
Figura 19. Satisfacción laboral.....	93
Figura 20. Pertenencia con la entidad.....	94

Figura 21. Estabilidad laboral.....	94
Figura 22. Control de actividades laborales.....	95
Figura 23. Ventajas y desventajas de la relación laboral por contrato de prestación de servicios.....	95
Figura 24. Rendimiento laboral de contratistas.....	96
Figura 25. Acceso al empleo público.....	96
Figura 26. Discriminación laboral.....	97
Figura 27. Clima organizacional.....	97

INTRODUCCIÓN

El mundo moderno es una época en la que prevalece la importancia de la eficiencia laboral en todos los sectores económicos públicos, facilitando la incorporación de personal que permite un adecuado desempeño en las actividades directivas, administrativas y operativas de las empresas e instituciones. En este sentido, los mecanismos de relación laboral han ido evolucionando de acuerdo con los requerimientos modernos, permitiendo el cumplimiento en el desempeño de las funciones, objetivos y metas de las organizaciones públicas.

Para el caso del empleo público en Colombia, este se sustenta en el mérito, considerando el concurso y la carrera administrativa como el medio garante para el acceso al servicio público. Por lo tanto, las entidades del Estado deben contar con el talento humano suficiente para satisfacer los intereses de la sociedad, bajo los principios de la calidad, oportunidad, eficiencia y alto sentido de compromiso con lo público. Esto ha implicado, que desde 1938, año en el que se promulgó la primera Ley sobre carrera administrativa, se tenga una normatividad muy amplia, pero que en contexto ha garantizado la profesionalización del empleo, conforme con los diversos cambios del mundo moderno y en especial lo relacionado con la administración pública.

Según información del Departamento Administrativo de la Función Pública, Colombia cuenta hoy con cerca de 1.350.000 servidores públicos, siendo por mandato constitucional la mayoría empleos de carrera. Dichos empleos están mediados por el mérito para su desempeño y deben ser gestionados de acuerdo con los avances de las competencias laborales en el contexto de lo público.

La incorporación de personal en los entes estatales ha sufrido importantes cambios, que van desde su selección, reclutamiento, ingreso, permanencia y retiro. Esto ha configurado la construcción de diversas políticas públicas y estrategias asociadas a la prestación del servicio de lo público, que como lo muestran los registros generados del sistema de información estratégica de función pública, en lo transcurrido del año 2016 a 2022, la tendencia de crecimiento de servidores públicos se ha mantenido constante, sin superar el 3.5 de crecimiento entre vigencias. En atención a lo complejo de conformar plantas de personal desde lo normativo, las entidades públicas en razón de las necesidades de cumplir con situaciones extraordinarias asociadas a la prestación de servicios institucionales y amparadas en el estatuto general de contratación acuden al contrato de prestación de servicios, lo que implica temporalmente cumplir funciones públicas con personas particulares, en el entendido

de que existe personal pero este no es suficiente para cumplir a cabalidad con las funciones que llevan al cumplimiento de la misión institucional. Esta situación como lo señala función pública, a diciembre de 2022, Colombia tenía cerca de 910.000 contratistas en el sector público, siendo este número muy considerable frente a los empleos públicos estimados en 1.350.000.

Lo anterior evidencia, como en Colombia se ha ido reemplazando el empleo público por la modalidad de contrato de prestación de servicios, siendo esta situación la mejor manera de precarizar el empleo, dado que la persona que ingresa a la entidad bajo esta relación, asume integralmente los gastos totales de su afiliación a los sistemas de seguridad social que incluyen: pensión, salud, riesgos laborales y subsidio familiar, además de estar exentos de recibir los pagos de primas, vacaciones y otros incentivos de ley, llevando a las organizaciones a pasar de la formalidad, a la informalidad mayoritaria en sus procesos de reclutamiento; observándose además conflictos sociales, económicos y legales, que afectan tanto a los trabajadores, como a las organizaciones.

Para el caso del Servicio Nacional de Aprendizaje sede Neiva, y en lo que contempla al periodo 2018 a 2022, encontramos un promedio de relación por vigencia del 28% de empleos públicos frente al 72% de contratistas de prestación de servicios. Esto nos lleva a plantear la incongruencia de conformación de la planta de personal de esta sede, desde el punto de vista normativo, donde según por mandato constitucional “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley...”.

Con base en el régimen jurídico colombiano, existen tres formas de vinculación con el Estado: la legal y reglamentaria propia de los empleados públicos, la laboral contractual en la cual están los trabajadores oficiales y por medio de una relación contractual de carácter estatal, configurada por los contratos de prestación de servicios.

En cuanto al origen o fuente de la clasificación de los servidores públicos se puede concluir que lo es, en principio la Constitución, pero no existe obstáculo alguno para que el legislador establezca, con arreglo a las atribuciones que le confiere la constitución política en el artículo 150, nuevas denominaciones para caracterizar grupos o clases diferentes.

Resultado de dicha clasificación, es evidente el principio general según el cual los empleos son de carrera, constituyendo los demás la excepción. El legislador está así facultado constitucionalmente para determinar las excepciones a la carrera administrativa, siempre y cuando no altere la naturaleza de las cosas, es decir, mientras no invierta el orden constitucional que establece como regla general la carrera administrativa, ni afecte tampoco la filosofía que inspira este sistema.

Es así como, en primera instancia podemos hablar de los empleos con vínculo laboral, que son los empleados públicos y los trabajadores oficiales, y como ya se ha indicado, dependen respectivamente del vínculo estatutario o legal y reglamentario, o del vínculo contractual. El vínculo legal y reglamentario se establece para los funcionarios y empleados públicos, y se configura en la unilateralidad del derecho administrativo, por el sometimiento a la ley y al reglamento o manuales internos, como lineamiento asociado a las condiciones de trabajo. De otra parte, nos referimos a los trabajadores oficiales que ostentan vínculo contractual o relación bilateral y que, por excepción, son quienes laboran en la construcción y sostenimiento de obras públicas en la administración central y en los establecimientos públicos, tanto a nivel nacional como territorial.

La gestión del Estado debe ser desarrollada por funcionarios públicos con conocimientos básicos esenciales propios del cargo que va a desempeñar, pero además con competencias comportamentales tanto a nivel común como a nivel jerárquico, este en el entendido del cargo que este desempeñando, teniendo en cuenta los intereses del servicio público, antes que los compromisos políticos; como regla general los funcionarios se vincularán mediante un sistema de selección objetiva, que su promoción es el resultado de una evaluación imparcial de méritos y que su permanencia en el cargo gozará de una protección especial, de manera que el retiro obedece sólo a causales legales claramente determinadas.

Igualmente, como lo señala la normatividad, de acuerdo con sus necesidades, los organismos y entidades podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio. Su creación deberá responder a una de las siguientes condiciones: i) cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración, ii) desarrollar programas o proyectos de duración determinada, iii) suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales y iv) desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior

a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.

Por otra parte, los nombramientos provisionales se constituyen como un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente el empleo de carrera, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito.

Por vía de excepción al carácter permanente de los empleos y de la planta de personal, la Ley establece la figura de los supernumerarios. Se emplean para suplir vacancias temporales de los empleados públicos en caso de licencia o vacaciones, y para desarrollar actividades de carácter netamente transitorio.

Otra de las formas de vínculo con el Estado es a través del estatuto de contratación estatal, siendo este el caso de los contratos de prestación de servicios, que son aquellos que celebra la entidad estatal para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Dispone la norma, que estos contratos solo podrán celebrarse con personas naturales cuando tales actividades no pueden realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados. Se aclara que en ningún caso estos contratos generan relación laboral, ni prestaciones sociales y se celebran por el término estrictamente indispensable.

Así las cosas, el contrato de prestación de servicios se celebra por el Estado en aquellos eventos en que la función de la administración no puede ser suministrada por personas vinculadas con la entidad oficial contratante o cuando requiere de conocimientos especializados, para lo cual se establecen las siguientes características:

- a) La prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores debido a la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales.
- b) La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato.
- c) La vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado, para ejecutar el objeto contractual convenido.

El presente trabajo de investigación contempla diversos enfoques del empleo público en Colombia, asociado a las diferentes formas de ingreso que se presentan en el Estado. El documento en primera instancia contempla el capítulo 1º, que se refiere al marco de referencia conceptual, donde se le da alcance al problema desde el planteamiento y delimitación de este, partiendo de la justificación administrativa, teórica, jurídica e histórica y fijación de objetivos. En el capítulo 2º se hace un recorrido por el estado del arte y marco teórico mencionando diferentes trabajos escritos muy relevantes, que muestran las diferencias entre empleos de planta y contratistas al igual de la historia de la función pública y el empleo en Colombia, sustentado en teorías de importantes autores que muestran dicha evolución. De igual forma se da alcance al clima laboral desde el punto de vista teórico, acudiendo a diferentes puntos de vista de autores en temas como: liderazgo, comunicación, colaboración, satisfacción y algunos otros factores. El capítulo 3º, se refiere al marco jurídico, donde se hace un recorrido detallado de la evolución del empleo público en Colombia, la creación de la carrera administrativa y los diferentes aspectos jurídicos relacionados con el contrato estatal. Igualmente, se aborda la autoridad desde la mirada de Max Weber, pasando por el enfoque burocrático tradicional hasta el rol actual de la nueva gestión pública. Así mismo, se hace un análisis detallado de lo que es el contrato de prestación de servicios, sus características, su celebración y otras particularidades. En el capítulo 4º se contextualiza la entidad donde surge el problema, realizando un recorrido detallado frente a su infraestructura, portafolio de servicios, aspectos financieros y logros alcanzados. Los capítulos 5º y 6º hacen mención del diseño metodológico y los resultados obtenidos desde la óptica de empleado público y contratista. Terminando la presente investigación, con los apartes de conclusiones y recomendaciones.

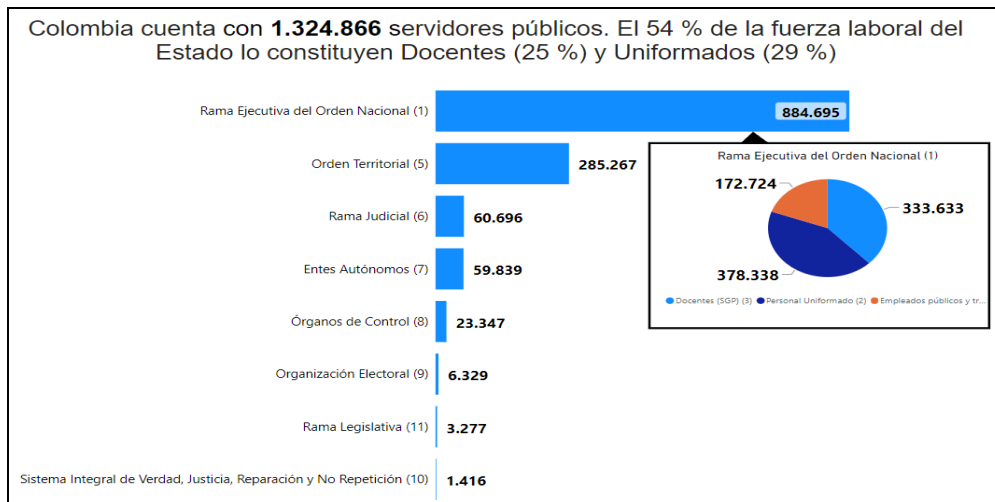
Con base en las consideraciones anteriores, el presente estudio investigativo, pretende aplicar una metodología científica, cuantitativa y cualitativa, con el ánimo de documentar, analizar e interpretar la incidencia de estas diferentes formas de vinculación laboral, sobre el desempeño institucional en el Centro de la Industria la Empresa y los Servicios del SENA Neiva, e inferir cuáles son los efectos administrativos, operativos, jurídicos y financieros, derivados de cada una de estas formas de contratación, en el periodo comprendido entre los años 2018 y 2022.

CAPÍTULO 1. MARCO DE REFERENCIA Y CONCEPTUAL

En el presente capítulo, se aborda lo relacionado con la definición y planteamiento del problema, delimitando el mismo, desde lo jurídico, temporal y espacial. De igual forma, se da alcance a la justificación administrativa, teórica, jurídica e histórica, lo que permite establecer los objetivos a alcanzar en la presente investigación

1.1 Problema.

De acuerdo con el análisis realizado sobre los datos que cuantifican la distribución de los servidores públicos en Colombia de 2016 a 2022, el Departamento Administrativo de la Función Pública según el reporte del Sistema de Información Estratégica (SIE), evidencia la tendencia de crecimiento del empleo público pasando de 1.153.114 (2016) a 1.324.866 (2022). No obstante, para la vigencia 2022, se presenta un decrecimiento con relación al 2021, pasando del 3,5% al 0,47%, lo que representa pasar de 1.318.729 empleos a 1.324.866, lo que refleja una marcada desestimulación al crecimiento de empleo público en Colombia.



Gráfica 1. Distribución de los servidores públicos

VIGENCIA	SERVIDORES PÚBLICOS	% INCREMENTO
2016	1.153.114	
2017	1.155.965	0,25%
2018	1.198.834	3,71%
2019	1.236.749	3,16%
2020	1.274.178	3,03%
2021	1.318.729	3,50%
2022	1.324.866	0,47%

Tabla 1. Distribución y porcentaje de servidores públicos (2016-2022)
Fuente DAFP – SIE - Elaboración propia

Por otra parte, según datos de Función Pública, para la vigencia 2022 en el Estado se suscribieron 911.440 contratos de prestación de servicios con personas naturales y jurídicas, de los cuales 573.758 correspondían a entidades del orden territorial y 337.682 a entidades del orden nacional.

Orden	N° de personas naturales con contratos de prestación de servicios vigentes	N° de personas vinculadas a los contratos vigentes suscritos con personas jurídicas que prestan servicios profesionales	N° de personas vinculadas con contratos o convenios de cooperación internacional	Tercerizados	Total
Nacional	123.613	12.253	1.602	200.214	337.682
Territorial	392.621	45.070	345	135.722	573.758
Total general	516.234	57.323	1.947	335.936	911.440

Tabla 2. Reporte de contratos Prestación de servicios personas naturales y jurídicas vigencia 2022 - Fuente DAFP

Por otro lado, la revista Portafolio en su edición de febrero del 2023, señaló que las entidades que suscribieron el mayor número de contratos de prestación de servicios en el orden nacional, fueron, en el 2022 el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), con 31.380; seguido del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, con 6.021; y la Universidad Nacional, con otros 5.841 contratos. Para el caso de las entidades de orden territorial, los de mayores contratos de prestación de servicios fueron la Alcaldía de Cali, con 9.375; seguido de la Secretaría Distrital de Integración Social de Bogotá, con 6.600; y la Subred integrada de Servicios de Salud Sur Occidente de Bogotá, con 5.171 contratos.

Además, como advirtió la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, las demandas por contrato realidad son un riesgo que actualmente tiene el Estado. Con corte a septiembre de 2022, el Estado contaba con 6.667 procesos activos cuyas pretensiones ascendían a \$1,02 billones de pesos.

A manera de conclusión, podemos observar como este desbalance entre empleo público y contratos por órdenes de prestación de servicios, representa una vulneración constitucional, ya que el contrato estatal debe ser de carácter excepcional y por consiguiente su utilización desmedida, entraña conflictos administrativos, operativos y legales, e incluso se presta para actos de corrupción, clientelismo y para la creación de nóminas paralelas.

Para el caso del Sena sede Neiva, encontramos situaciones muy similares al análisis nacional. Se puede ver como el crecimiento de la planta de personal, para las vigencias 2018 a 2022 es relativamente muy bajo con un 3.6% de aumento, es decir paso de 98 empleos a 111 empleos, lo anterior producto de situaciones administrativas

como: traslado de empleos de otros centros y decisiones de la Comisión Nacional del Servicio, en relación con concursos de méritos de vigencias anteriores.

VIGENCIA	EMPLEADOS PÚBLICOS	% INCREMENTO
2018	98	
2019	105	7,14%
2020	111	5,71%
2021	111	0,00%
2022	115	3,60%

Tabla 3. Reporte de Crecimiento de empleos públicos (2018 – 2022)

Por otra parte, y en lo relacionado con el ingreso de personas a través del contrato estatal, se presentan algunas situaciones muy particulares, como el crecimiento muy representativo de casi el 19% para el 2019 y una disminución muy notoria para el 2020, producto de la pandemia del covid-19. Cabe anotar que esta situación hizo efectos en las entidades públicas, como consecuencia a las medidas drásticas de austeridad en el gasto a nivel nacional, lo cual se evidencia para las vigencias 2021 y 2022.

VIGENCIA	CONTRATISTAS	% INCREMENTO
2018	334	
2019	397	18,86%
2020	288	-27,46%
2021	299	3,82%
2022	307	2,68%

Tabla 4. Reporte de contratos Prestación de servicios (2018 – 2022)

1.1.1 Planteamiento del problema

Que tenemos diferentes formas de vinculación con el Estado, que esas formas de vinculación difieren unas de otras en razón del régimen legal, que para el caso de empleos públicos de carrera, empleos públicos de libre nombramiento y remoción, empleos de periodo fijo, empleos temporales, está regido por la Ley 909 y demás decretos reglamentarios, que para el caso de los trabajadores oficiales su vínculo se rige por lo dispuesto en la Ley 6ª de 1945 y que para el caso de contratistas de prestación de servicios, se rige por el estatuto de contratación estatal Ley 80 de 1993 y sus decretos reglamentarios.

Por otra parte, para el ingreso a empleos de carrera administrativa, este se realiza por medio de un concurso de méritos, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, este tipo de empleo recibe un salario, tiene regulada su forma de pago y percibe prestaciones sociales. Para los empleos de

trabajador oficial su vínculo se formaliza con la suscripción de un contrato laboral a término determinado o indefinido para la prestación de un servicio personal bajo la continuada dependencia y con la respectiva remuneración. Caso diferente para las personas que ingresan por medio de un contrato de prestación de servicios, el cual según lo contenido en el numeral 2 del artículo 32 de la Ley 80 sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados y en ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable, percibiendo honorarios como ingreso.

En Colombia, aunque la contratación por orden de prestación de servicios ha venido en auge dentro de la Administración Pública, esta, afecta el desarrollo de las políticas públicas, interfiere con el nombramiento de personal por méritos, en la gestión del conocimiento y por consiguiente acarrea costos enormes que, en muchos casos, implica la pérdida de memoria institucional, detrimento patrimonial, desgaste administrativo y corrupción. Además, debido al incumplimiento constitucional de ser un vínculo laboral excepcional y no mayoritario como ocurre en la actualidad y, de las normas que lo regulan, en ocasiones, esta forma de contratación es aprovechada para la comisión de actos de precarización laboral y, en algunos casos, se deben pagar indemnizaciones o acudir a los equipos de defensa institucional, para efectos de responder ante eventuales demandas laborales.

Que como consecuencia de las diferentes formas de ingreso y demás situaciones asociadas a esta temática, se presentan diversos grados de satisfacción en el desempeño del trabajo, diversas consecuencias en el impacto de la eficiencia, lo que hace muy importante y relevante el análisis y resultados del presente trabajo de investigación.

1.1.2 Delimitación del Problema

A continuación, se va a contemplar tres tipos de delimitación, la jurídica que hace mención a los tipos de vinculación establecidos en Colombia, la delimitación temporal se habla de los periodos de tiempo, y finalmente la delimitación espacial que indica el lugar donde se llevo a cabo el presente trabajo de investigación.

1.1.2.1 Delimitación jurídica

En la presente investigación se analizó, desde el punto de vista jurídico la incidencia laboral de los tipos de vínculo formalmente establecidos en Colombia en lo que tiene que ver con: i) empleados públicos de libre nombramiento y remoción, de

carrera administrativa, provisionales, de periodo fijo, empleados temporales, regulados por Ley 909 de 2004 y demás decretos reglamentarios ii) trabajadores oficiales regulados por la Ley 6ª de 1945 y demás decretos reglamentarios y iii) contratistas de prestación de servicios que se regulan por el estatuto general de contratación de la administración pública, Ley 80 de 1993.

1.1.2.2 Delimitación temporal

Esta investigación comprende el análisis de la incidencia de los tipos de vinculación en la entidad, el cual contempla el periodo del mandato constitucional 2018 a 2022 del presidente de la República; por ser el SENA una entidad de orden Nacional, por consiguiente, se toma como referente este lapso en virtud de que la entidad desde la alta dirección se alinea con directrices desde el orden nacional y políticas institucionales que abarcan integralmente su portafolio de servicios.

1.1.2.3 Delimitación espacial

El presente estudio de investigación se ubica espacialmente en la sede Neiva del Servicio Nacional de Aprendizaje en el centro denominado “Centro de la Industria la Empresa y los Servicios”, el cual por estar ubicado en la capital del Departamento del Huila y por su condición de líder de varias redes de conocimiento, así mismo, por tener los mayores registros en cuanto a personas formadas, igualmente su reconocimiento por la gestión empresarial desde el orden Local, Regional y Nacional.

1.1.3 Pregunta de investigación

Teniendo en cuenta que el SENA comparte características similares en las formas de vinculación laboral con otras entidades públicas, esta investigación se enfocará en los reportes de contratación del Centro de la Industria la Empresa y los Servicios del SENA ubicado en la ciudad de Neiva, durante el periodo 2018 al 2022, donde observamos que al menos un 70% por ciento de todos los contratos de personal, tienen vinculación laboral por órdenes de prestación de servicios, frente a un escaso 30% entre empleo público de vinculación legal reglamentaria y laboral contractual, generando un marcado desbalance entre estas diferentes formas de contratación. Esta situación lleva a cuestionar:

¿Cuál es la incidencia de las formas de vinculación laboral en la eficiencia del Servicio Nacional de Aprendizaje Sena sede Neiva durante el periodo 2018 al 2022?

1.2 Justificación

Aunque la gestión pública promueve que las organizaciones gubernamentales modernicen su estructura de empleos mediante la gestación de procesos meritocráticos que permitan potenciar el empleo público, se siguen presentando imperfecciones de contratación por corregir, como el desmedido uso de las ordenes de prestación de servicio. En este orden de ideas, es coherente que las iniciativas de acceso al empleo a través del mérito sean un factor decisivo para contribuir a mitigar la corrupción y a fomentar en los servidores de todos los niveles, una gestión centrada en la vocación por el servicio, que este acorde con los derechos de los trabajadores.

En este sentido, la presente investigación toma especial relevancia, ya que, al interpretar la incidencia de las distintas formas de contratación sobre los efectos administrativos, operativos, jurídicos y financieros, derivados de cada una de ellas, permitirá realizar recomendaciones y formular una propuesta de fortalecimiento institucional, para la mejora continua en los procesos de vinculación laboral, en el Centro de la Industria la Empresa y los Servicios del SENA en Neiva.

1.2.1 Justificación administrativa

Históricamente uno de los grandes cuestionamientos de la Administración Pública es su lentitud a la hora de la toma de decisiones, y su falta de eficiencia frente a resultados, llevándola en muchos casos a ser comparada con el sector privado, lo cual es un absurdo dada la naturaleza y razón de ser de este último. También se ha rotulado a través del tiempo, que el sector privado es más eficiente que el sector público, calificando a los entes públicos como paquidérmicos frente a su eficacia y eficiencia. Es así, como se han buscado formas para mejorar la eficiencia, por eso existen modelos teóricos, que van desde la Administración Pública tradicional a la gestión pública y ahora en tiempos modernos a la gobernanza.

Consecuente con lo anterior, la legislación colombiana vigente ha definido la Carrera Administrativa como: “un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna”.

En este orden de ideas y según lo dispuesto por la Constitución Nacional Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. De esto es importante anotar que el ingreso de trabajadores oficiales a entidades del Estado se ha pretendido asimilar al sector privado, lo cual es totalmente contrario, siendo que esta vinculación se rige por la Ley 6ª de 1945 y algunos decretos reglamentarios.

De otra parte, el proceso de concurso es responsabilidad de la Comisión Nacional del Servicio Civil, quien según lo dispuesto en el artículo 130 de la Constitución Política, es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público en los términos establecidos en la ley 909, de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio.

Para el caso de ingreso de contratistas a Entidades Públicas, es una situación que difiere totalmente de lo dispuesto en el sistema de carrera administrativa, por lo anterior, se parte es de una necesidad excepcional, que surge por motivos extraordinarios y que se debe certificar por parte de las jefaturas de personal, debido a la no existencia de personal de planta para cubrir esa eventualidad transitoria. Obviamente para cumplir con lo dispuesto en el estatuto de contratación estatal, se recurre a personal especializado, profesional o técnico según la situación. Esta coyuntura ha generalizado en el entorno público, que se le dé en muchos casos equivocadamente la calidad de servidor público a los contratistas de prestación de servicios, siendo estos particulares independientes que prestan servicios al Estado.

No obstante, la implementación del sistema de carrera administrativa en Colombia ha permitido el desarrollo del sistema clientelista mediante la utilización de la contratación pública y la configuración de nóminas paralelas de contratistas, las cuales se utilizan como botín político para la contraprestación del apoyo prestado de los integrantes de las maquinarias políticas en los procesos de refrendación electoral del poder político. El concepto de nóminas paralelas en Colombia ha sido construido por los medios de comunicación y se ha apropiado incluso en los fallos de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado para referir el abuso de la contratación directa mediante órdenes de prestación de servicios otorgadas a contratistas que materialmente cumplen funciones de personal de carrera administrativa. Dicho fenómeno es una manifestación del sistema clientelista, resultado de la implementación parcial del sistema de mérito como mecanismo de

selección de personal en el sector público y la excepcionalidad de la contratación directa que permite discrecionalidad en la elección de contratistas.

Para la conformación de plantas de personal en la Sector Publico, no podemos alejarnos de la realidad mayoritaria del contrato de Prestación de Servicios, el cual se rige como complemento del empleo público al interior de las organizaciones; Esta contratación se convierte en una herramienta de gestión propia del nivel directivo, para alcanzar los fines de la organización. Sin embargo, se puede evidenciar que, el personal vinculado a través de este mecanismo vislumbra un campo de acción que se asocia al periodo de permanencia de la persona, el cual no supera la anualidad, lo que implica que la visión de mediano y largo plazo se vea truncada, por cuanto el proceso de planeación se limita a realizar acciones mediáticas.

En este orden de ideas, es importante analizar e interpretar los datos de contratación y la percepción de los empleados y contratistas del Centro de la Industria la Empresa y los Servicios del Sena ubicado en la Ciudad de Neiva, ya que mientras los empleados formales gozan de garantías laborales, sociales y económicas estables; los contratistas se ven afectados frente a la disminución de estas mismas garantías, y su temporalidad en esta institución, afecta el desarrollo de las políticas públicas, interfiere en la gestión del conocimiento y por consiguiente acarrea costos enormes, que en muchos casos implica la pérdida de memoria institucional, en un posible detrimento patrimonial, demanda laborales e indemnizaciones, por cuanto el impacto que se busca, no alcanza a consolidar los resultados esperados. En este mismo sentido se presenta un desgaste financiero y administrativo, dado que en algunos casos se deben pagar indemnizaciones por demandas laborales y gastos judiciales por el incumplimiento de normas que regulan el tipo de vínculo laboral.

1.2.2 Justificación teórica

La meritocracia, instituye un sistema de vinculación a la organización, basada en méritos, donde las personas demuestran que son aptos para el puesto de trabajo, a través de sus conocimientos adquiridos en las instituciones educativas y rinden pruebas para demostrar que son competentes. La meritocracia garantiza también un sistema de remuneraciones justo y disminuye el elemento de subjetividad, amistad y favoritismos en el ingreso de una persona a una organización (Aronson y Weisz 2007, 324).

Weber, en la descripción de su teoría de la burocracia, partió de la búsqueda de las características comunes de las organizaciones formales. Señala que la burocracia

resultaba un factor indispensable para administrar una organización compleja en una sociedad moderna, alcanzando el equilibrio y con ello ventajas como: mejorar la efectividad con la que se consiguen las metas, maximizar la eficiencia para lograr el mejor resultado al más bajo costo y además se controla mejor la incertidumbre, al regular a los trabajadores, a los proveedores y a los mercados a partir de reglas formales conocidas.

El modelo burocrático constituye un pilar fundamental de la teoría tradicional de la organización moderna para impulsar los grandes procesos administrativos en los sectores industriales, pero por, sobre todo, en los servicios públicos administrados por los gobiernos nacionales o locales en la órbita del Estado. La burocracia planteo una solución al problema con un enfoque centrado en el producto (bien o servicio entregado) que se entregue a la sociedad o ciudadanía.

La burocracia concebida desde el modelo de Weber (1991, 9-12) identifica seis rasgos o características: I. Existe el principio de sectores jurisdiccionales estables y oficiales organizados en general normativamente, es decir, mediante leyes u ordenamientos administrativos; II. Los principios de la jerarquía de cargos y de diversos niveles de autoridad implican un sistema de sobre y subordinación férreamente organizada, donde los funcionarios superiores controlan a los funcionarios inferiores; III. La administración del cargo moderno se funda en documentos escritos (archivos) que se conservan de forma original o como proyectos; IV. Administrar un cargo, y administrarlo de manera especializada, implica, por lo general, una preparación cabal y experta; V. Si el cargo está en pleno desarrollo, la actividad del funcionario requiere toda su capacidad laboral, aparte del hecho de que su jornada obligatoria en el despacho está estrictamente Organizaciones públicas Organizaciones privadas Estructura social formal- Sociedad - ciudadanía Burocracia Forma de gestionar – eficiencia por excelencia 26 fijada; VI. La administración del cargo, se ajusta a normas generales, más o menos estables, más o menos precisas, y que pueden aprenderse (Weber 1991, 9).

Chiavenato, I. (2011) en su libro administración de recursos humanos manifiesta:

La expresión recursos humanos se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones para dinamizar los recursos organizacionales. Por un lado, las personas pasan gran parte de su tiempo en las organizaciones y, por el otro, éstas requieren a las personas para sus actividades y operaciones, de la misma manera que necesitan recursos financieros, materiales y tecnológicos. De ahí la denominación de Recursos Humanos para las personas que trabajan en las organizaciones. En realidad, esa antigua denominación, que viene de la era

industrial, peca de reduccionista al tratar a las personas sólo como recursos organizacionales. Considerar a los individuos de esa manera no es más que cosificarlos, estandarizarlos y uniformar su papel en las organizaciones. Hoy en día, las personas ya no son recursos o activos de la compañía, sino socios capaces de proporcionar vida y éxito a la organización. (p.20)

Este trabajo requiere gran parte del esfuerzo y ocupa un significativo espacio de nuestro tiempo y de la vida de las personas que indistintamente de su modalidad de contratación se dedican a desarrollar las labores que les han sido asignadas.

Así mismo Chiavenato, I. (2009), refiere:

Las organizaciones se caracterizan por su increíble heterogeneidad, pueden ser industrias, comercios, bancos, financieras, hospitales, universidades, tiendas, prestadores de servicios, etc. Pueden ser grandes, medianas y pequeñas, en cuanto a su tamaño, así como pueden ser públicas o privadas respecto a su propiedad. Casi todo lo que necesita una sociedad es producido por organizaciones. Vivimos en una sociedad de organizaciones, nacemos, aprendemos, nos servimos, trabajamos y pasamos la mayor parte de nuestras vidas dentro de ellas. Por tanto, las organizaciones y las personas representan el contexto donde se sitúa la administración de recursos humanos. En resumen, las organizaciones están constituidas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos y cumplir sus misiones. (p.5)

Chiavenato, I. (2011), comenta:

“Toda organización debe considerarse de manera simultánea desde los puntos de vista de la eficacia y de la eficiencia. Eficacia es una medida normativa del logro de resultados, mientras que eficiencia es una medida normativa de la utilización de los recursos en los procesos. En términos económicos, la eficacia de una organización se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos (bienes o servicios) que proporciona, mientras que la eficiencia es una relación técnica entre entradas y salidas. En estos términos, la eficiencia es una relación entre costos y beneficios; asimismo, se refiere a la mejor forma de realizar las cosas (método), a fin de que los recursos (personas, máquinas, materias primas) se apliquen de la forma más racional posible. La eficiencia se preocupa de los medios, métodos y procedimientos más apropiados que deben planearse y organizarse adecuadamente a fin de asegurar la utilización óptima de los recursos disponibles. La eficiencia no se preocupa de los fines, sino sólo de los medios. El alcance de los objetivos previstos no entra en la esfera de competencia de la eficiencia; éste es un asunto relacionado con la eficacia. En la medida en que el administrador se preocupa por hacer bien las cosas, se ocupa de la eficiencia (la mejor utilización de los recursos disponibles). Cuando utiliza instrumentos para evaluar el alcance de los resultados, es decir, para verificar si las cosas bien hechas son las que de verdad se deben hacer, se ocupa de la eficacia (el logro de los objetivos mediante los recursos disponibles). A pesar de todo, la eficacia y la eficiencia no siempre van de la mano. Una organización puede ser eficiente en sus operaciones y no ser eficaz, o viceversa. También puede no ser eficiente ni eficaz. Lo ideal es una empresa eficiente y eficaz”. (p.22)

Centrándonos en el quehacer del Centro de la Industria la Empresa y los Servicios, ubicado en la ciudad de Neiva, encontramos que para cumplir con el deber institucional el centro de formación debe disponer de personal profesional, administrativo y operativo para cumplir a cabalidad con los procesos de formación académica en la población. En este aspecto, se puede evidenciar que, el personal vinculado a través de OPS, vislumbra un campo de acción que se asocia al periodo de permanencia de la persona, el cual no supera la anualidad, lo que implica que la visión de mediano y largo plazo se ve truncada por cuanto el proceso de planeación se limita a realizar acciones mediáticas, ahora bien, Chiavenato, I. (2009) manifiesta que en la revolución del conocimiento, el mercado del trabajo se desplaza con rapidez, del sector industrial a la economía de servicios. Ahora la industria ofrece menos empleo, pero produce cada vez más, gracias a la modernización, la tecnología, la mejora de los procesos y el aumento de productividad de las personas. En cambio, el sector de los servicios ofrece cada vez más empleos; sin embargo, pero estos difieren mucho de sus formas de contratación o vinculación laboral; si bien es cierto las entidades en especial el Sena sede Neiva en el cumplimiento de su misión institucional presenta unas modalidades de vinculación laboral que llevan a que desde la eficiencia y la eficacia se cumplan los objetivos.

1.2.3 Justificación jurídica

Es así como, la diversidad de vínculos laborales (la legal y reglamentaria, la laboral contractual y los contratos de prestación de servicio), le implica al SENA aspectos jurídicos, aspectos presupuestales y aspectos administrativos muy diferentes entre ellos, al igual que en las situaciones complementarias que se asocian a su contratación como, permanencia, retiro y reemplazo. Por lo tanto, estas condiciones pueden eventualmente configurar dificultad en la implementación de las políticas organizacionales, ineficacia en el proceso de gestión humana, bajos niveles de desempeño y alteraciones en la misión de la entidad.

Además, una inadecuada gestión y regulación del talento humano dentro de la entidad puede dar lugar a prácticas de clientelismo, corrupción o amiguismo, o bien suponer un peso excesivo en términos de gasto por honorarios. En sentido contrario, una correcta organización formal del componente humano facilitaría y agilizaría la aplicación eficiente de las políticas organizacionales.

Reforzando las ideas anteriores, Rodríguez (2019) tomamos apartes de lo expuesto en su estudio: *Nominas paralelas una manifestación del sistema clientelista colombiano*.

“Al cuestionamiento de cómo la implementación parcial del sistema de carrera administrativa en Colombia ha permitido el desarrollo del sistema clientelista mediante la utilización de la contratación pública y la configuración de nóminas paralelas de contratistas, las cuales se utilizan como botín político para la contraprestación del apoyo prestado de los integrantes de las maquinarias políticas en los procesos de refrendación electoral del poder político. El concepto de nóminas paralelas en Colombia ha sido construido por los medios de comunicación y se ha apropiado incluso en los fallos de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado para referir el abuso de la contratación directa mediante órdenes de prestación de servicios otorgadas a contratistas que materialmente cumplen funciones de personal de carrera administrativa. Dicho fenómeno es una manifestación del sistema clientelista, resultado de la implementación parcial del sistema de mérito como mecanismo de selección de personal en el sector público y la excepcionalidad de la contratación directa que permite discrecional en la elección de contratistas”.

Igualmente, la relación del presente estudio, frente a la Nueva Reforma Laboral del Gobierno que cursa en el Congreso de la República, nos permitirá generar un paralelo entre el objeto retrospectivo de esta investigación, con lo que pretende el estado frente a una regulación más efectiva al interior de las entidades públicas, en materias de contratación, que permita generar, más y mejores empleos formales dentro de la función pública, regulando el excesivo desbalance entre los empleos públicos y las Ordenes de Prestación de servicio.

1.2.4 Justificación Histórica

Función Pública (2023) “El martes 18 de noviembre de 1958 nace el Departamento Administrativo de la Función Pública anteriormente conocido como el Departamento Administrativo del Servicio Civil, con el fin de organizar el servicio civil y la carrera administrativa y administrar el talento humano al servicio del Estado. Sus orígenes se remontan al año 1938 cuando, mediante la ley 165, se crea la carrera administrativa para empleados del orden nacional, departamental y municipal, y de las intendencias y comisarías. La ley creó el Consejo de Administración y Disciplina y dio facultad al Gobierno para establecer o fomentar escuelas o cursos de especialización para capacitar el personal que habría de desempeñar puestos públicos.

Posteriormente, en 1950, la misión Currie planteó la necesidad de adelantar una reforma integral en materia de organización y transformación de la estructura administrativa del Estado. En 1955 la Comisión de Reforma Administrativa sugiere la creación del Departamento Administrativo del Servicio Civil con el propósito de crear un organismo directivo en materia de servicio civil, dependiente de la Presidencia de la República.

Como resultado final se tiene que la Reforma Plebiscitaria de 1957 aprueba los informes de la citada Comisión de Reforma de la Administración y abre espacio para el trámite de la ley 19 de 1958, con la cual se crea el Departamento Administrativo del Servicio Civil y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, en un esfuerzo por dotar a la administración pública de un organismo encargado de administrar el recurso humano al servicio del Estado y capacitar a los servidores.

Posteriormente, hacia 1968 y durante la reforma administrativa de este año, se expide el Decreto 3057 mediante el cual se reestructuró el Departamento Administrativo del Servicio Civil y se creó el Fondo Nacional de Bienestar Social que se encargaba de administrar los recursos económicos y financieros destinados a la ejecución de los programas de Bienestar Social, adscrito al mismo y que fuera liquidado con el Decreto 2170 de 1992.

El 29 de diciembre de 1992 el Gobierno expide el Decreto 2169, y modifica sustancialmente el papel que la Función Pública que consistía en ejecutar programas de carrera administrativa y de bienestar social. Mediante este Decreto, le encarga la formulación de políticas y la asesoría en materia de organizaciones y administración y gestión del talento humano al servicio del Estado. Este decreto también cambió su nombre de Departamento Administrativo del Servicio Civil por el de Departamento Administrativo de la Función Pública.

En 1998, a partir de la expedición de dos importantes normas, las leyes 443 y 489, la Función Pública asume nuevas responsabilidades, en especial, el fortalecimiento de su papel como asesor de la Comisión Nacional del Servicio Civil para la administración de la carrera administrativa; y las relacionadas con la generación de políticas en materia de control interno, racionalización de trámites, desarrollo administrativo, sistemas de información, incentivos a la gestión.

A la vanguardia en materia de gestión pública, en el año 2003 Colombia es el primer país en asumir como parte de su modelo de gestión, la introducción de los sistemas de gestión de la calidad; en este sentido, se expide la Ley 872, que le otorga a la Entidad la responsabilidad de asesorar a las demás instituciones en la implementación de dichos sistemas. Posteriormente, en 2004 y en el marco del Programa de Renovación de la Administración Pública, se expide el Decreto 188 del 26 de enero de 2004, en el cual consolida la actual estructura administrativa la Función Pública. Además de formular y promover las políticas e instrumentos en empleo público, organización administrativa, control interno y racionalización de trámites, la Entidad debe evaluar el impacto que las mismas tienen en la Administración Pública.

Se adopta un modelo integral de empleo público, articulándolo, en los siguientes componentes: Planificación del Empleo, Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, Gestión del Desarrollo, Gestión del Empleo, Gestión del Desempeño, Organización del Empleo; Sistemas de Clasificación y Nomenclatura y Administración de Salarios y Prestaciones Sociales.

La Función Pública, también asume la responsabilidad de consolidarse como fuente jurídica y doctrinaria en los temas de empleo público, organización y funcionamiento de la administración pública, lo cual se materializa mediante Decreto 264 del 31 de enero de 2007, que modifica la estructura del Departamento suprimiendo la Oficina Asesora Jurídica y creándola como Dirección Jurídica, por su competencia misional e importancia como unidad consultora del Gobierno Nacional.

Finalmente, en 2010 mediante el Decreto 3715, se modifica la estructura de la Entidad con el fin de separar la coordinación y desarrollo de las funciones misionales y de apoyo centralizado en la Dirección, para lo cual se crea la secretaria general y se modifican las funciones de la Subdirección.

Hoy por hoy la Función Pública es la entidad estratégica, técnica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional”.

1.3 Objetivos

A continuación, definimos los objetivos generales y específicos que enmarcan la presente investigación, frente al desempeño institucional de la sede y los efectos administrativos jurídicos y financieros derivados de las diferentes formas de contratación.

1.3.1 Objetivo general

Establecer la incidencia de las formas de vinculación laboral en la eficiencia de la sede Neiva del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA durante el periodo 2018 al 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer los avances en la eficiencia que ha obtenido la sede Neiva del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en el periodo 2018 – 2022.
- Identificar la incidencia de los empleados públicos en la eficiencia del centro de la Industria la Empresa y los Servicios del SENA durante el periodo 2018 al 2022.
- Incidencia de los contratistas de prestación de servicios y su impacto en la eficiencia de la sede Neiva del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA durante el periodo 2018 al 2022.

CAPITULO 2. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE

El presente capítulo, se refiere al marco teórico y estado del arte, desde la administración pública y del concepto fundamental del empleo público, partiendo de preceptos constitucionales, leyes y códigos laborales. Por otra parte, se da alcance al clima laboral, desde factores relevantes tales como: comunicación, liderazgo, carrera profesional, satisfacción, condiciones físicas.

2.1 MARCO TEÓRICO

Con el ánimo de abordar una ampliación documental sobre el objeto de la presente investigación, en primera instancia se hará un recorrido sobre los datos históricos de la función pública, que desde sus inicios ha pretendido realizar una eficiente organización en las entidades del estado en materia de contratación, al igual que un recorrido conceptual sobre la contratación en el sector público, por órdenes de prestación de servicio, como una modalidad relativamente nueva de contratación excepcional, que se crea con el ánimo de apoyar la gestión de las funciones en las distintas áreas de las entidades públicas.

2.2.1 Desde la Administración pública

Siendo coherentes con la trazabilidad anteriormente expuesta, iniciaremos este proceso abordando algunos apartes de lo público en la antigüedad su reconfiguración del estado y del predominio de mercado como un factor que ha sido determinante en la relación con la sociedad; que nos permite nutrir el proceso de investigación. Restrepo, J. I. C. (2013). Propone un rastreo histórico y conceptual del concepto de lo público, iniciando por lo público en la antigüedad para este apartado tendernos en cuenta, a Grecia, Roma, Edad media, lo público en la modernidad, la concepción hegeliano –marxista, el empleo público, evolución del empleo público, principios del empleo público, burocracia pública.

Se puede afirmar a nivel general lo público es un derrotero que hace parte de esa categoría de la teoría política que le ha faltado ser lo suficientemente depurada y que lleva a no encontrar su espacio entre el estado o la sociedad.

Autores como Arendt y Habermas, buscan identificar el espacio que corresponde a lo público como un escenario de encuentro entre lo político y lo social – que incluye al mercado - donde el ciudadano moderno logra desarrollar su condición política pero también su subjetividad. Lo público en ese sentido sería el espacio de reconocimiento del otro y de sí mismo. Para decirlo en términos sencillos, lo público es el otro, lo cual el Estado no garantiza dada su condición hegemónica, y la sociedad no facilita dada su desarticulación respecto de una sola idea de orden, y esto en el contexto de la economía

capitalista se acentúa sobre la base de la competencia y el individualismo metodológico. (Restrepo 2013, p.3)

Para comprender la importancia de lo público como eje primordial, es necesario examinar algunos apartados de la antigüedad y las tensiones que existen dentro de ella, con este presupuesto se puede afirmar que la teoría tiene una virtud que es su horizonte de aplicabilidad a cualquier sociedad, aunque su talón de Aquiles puede radicar allí, es tan general y aceptada que corre peligro de caer en generalizaciones y abstracciones. En esta medida se debe orientar el análisis en la particularidad y naturaleza de las relaciones laborales que existen alrededor del entorno del Sena sede Neiva.

Por otro lado, a nivel general que lo público en la antigüedad es un derrotero sociológico que da mayor atención en Grecia, Roma, la edad media y en la modernidad, para el caso de Grecia, Restrepo, (2013) manifiesta:

Una de las primeras nociones de lo público que se tiene de la antigüedad hace referencia a la poli griega que se vivió en Atenas entre los siglos VIII a VI A.C. En la vida política griega del período micénico no existía una diferenciación entre la esfera pública y la esfera privada tal y como la entendemos en la modernidad. Si bien el número de personas que podían participar de la vida política era reducido –estaban excluidos las mujeres, los menores de edad, los esclavos y los extranjeros-, cualquiera que adquiriera la condición de hombre político –zoon politikón- podía expresar sus opiniones y hacer valer su palabra en la esfera pública. (Restrepo 2013, p.3)

Es así como en Grecia lo público era un todo y en esa disposición, el ciudadano no constreñía de un representante para la defensa de sus intereses, la esfera de lo público era aquel escenario para actuar en colectivo y argumentar en colectivo. Según Arendt:

“El nacimiento de la ciudad-estado significó que el hombre recibía además de su vida privada, una especie de segunda vida, su bios politikos. Ahora todo ciudadano pertenece a dos órdenes de existencia, y hay una tajante distinción entre lo que es suyo (ilion) y lo que es comunal (koinon)”.

Hecha esta salvedad es pertinente continuar con Roma, donde según el autor Restrepo (2013) el concepto de lo público en Roma difiere del de Grecia, ya que allí se prefigura una esfera distinta del individuo y del Estado (la res pública, la cosa pública), que es la esfera social, la cual lograría su consolidación en la era moderna en el Estado- nación. La república, esa forma de organización política que sucedió a la monarquía etrusca en los siglos VI y IV A.C. se caracterizó por ser la esfera de las acciones y de los intereses públicos, una forma de entender lo que era opuesto a lo privado o familiar, que era lo central en el pensamiento romano, y de ahí la enorme construcción teórica en torno del derecho privado y la pobre reflexión sobre lo público.

Ahora bien, pasamos a la Edad Media, una época histórica, en donde la Iglesia Católica toma gran relevancia y comparte con los reyes el poder político, pero en el tránsito hacia la modernidad este también está influido entre otros fenómenos por la reforma protestante, aquí se empieza a evidenciar una fragmentación de ese poder compartido con los reyes; pasamos a hora hacer esa mirada rápida de lo público en la modernidad donde para Restrepo, (2013), concepto de lo público es fundamentalmente una creación moderna. En términos sencillos lo público es lo que está a la vista de todos y debe gozar de la máxima publicidad posible porque concierne a todos, sin embargo, este no siempre se ha visto así pues para Arendt:

La esfera público-política cumplía con dos condiciones esenciales: a) Permitía a todos los ciudadanos ser vistos y oídos por todos, es decir la más amplia publicidad para un hecho visible desde todas las perspectivas posibles. En este ámbito la presencia de los otros asegura la realidad del mundo y la publicidad es lo que permite hacer brillar a través de siglos cualquier cosa que los hombres quieran salvar de la ruina natural del tiempo y b) Posibilitaba un mundo común diferenciado del lugar que se poseía privadamente en él. El mundo de los asuntos humanos comunes. (Arendt, Hannah 1995, p.89)

La cuestión radica también en encontrar desde esa mirada de lo público en la antigüedad las relaciones de poder que se establecen ahí, dentro de escenarios amplios como los Estados Nacionales, entre grupos o entre personas, el escenario de la teoría de lo público como se observa puede ser muy extenso, pero ahí donde hay sociedades que se complejizan en la vida urbana y el contexto de las empresas y organizaciones humanas es pertinente desentrañar esa urdimbre de relaciones que se tejen horizontal y verticalmente.

2.2.2 Marco teórico desde el empleo público

Se puede afirmar que, en este análisis, el elemento fundamental es el empleo público como escenario donde confluyen e interactúan los grupos sociales; muchas cuestiones como el lugar de procedencia, los gustos, los prejuicios, las ideas, las personalidades, las formas en que la gente se comunica con cada persona, las expectativas y los roles que ocupan dentro de la sociedad y sus entornos laborales para el Romero-Pérez, J. E. (1998) el empleo público se define como aquellas relaciones que se establecen entre los trabajadores de la Administración Pública y el estado, el empleo público es ese concepto jurídico que atañe a las relaciones laborales entre las dos partes una primera entendida como el Estado patrono; y la segunda los agentes públicos entendidos como los trabajadores o empleados de la administración pública. (p.67)

Código del trabajo (2011)

Artículo 4o. Servidores Públicos.

Las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten.

Constitución política 1991

Artículo 123.

Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.

Artículo 125.

Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

Ley 909 de 2004

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

Artículo 1.

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

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

Administración Pública

Artículo 39.

La Administración Pública se integra por los organismos que conforman la Rama Ejecutiva del Poder Público y por todos los demás organismos y entidades de naturaleza pública que de manera permanente tienen a su cargo el ejercicio de las actividades y funciones administrativas o la prestación de servicios públicos del Estado Colombiano.

Uno de los paradigmas actuales en la administración pública se centra en el concepto de valor público, entendido como el mayor valor social creado por el Estado, gracias a la calidad de los servicios que provee, el buen entorno generado por un adecuado marco regulatorio y el diseño y puesta en marcha de políticas públicas que satisfagan de la mejor manera las necesidades de la población y de las empresas (Escobar, 2016); En este sentido es muy importante conocer los roles que asumen el estado y la administración desde sus diferentes esferas y como las actuaciones determinan el accionar del empleado público.

Empleo público en Colombia

Un elemento de análisis dentro de la teoría general de lo público, se encuentra en el empleo público en Colombia y como es concebido; mientras más elementos existan de correlación, de conocimiento, mejor se podrá intervenir e identificar esa eficiencia institucional a partir de las formas de vinculación laboral en especial las que tiene el Sena sede Neiva. Este lugar de análisis tan heterogéneo ha de vincularse en aras de los fines que tienen el trabajo y sus funciones, según Rojas & Duran (2018):

El análisis del sector público, en particular del empleo, es un tema poco explorado en el país, pero de gran importancia. Hace falta mucho por estudiar sobre las características de su empleo: la composición en términos de capital humano, de la productividad y la interrelación y complementariedad con el empleo privado, pero, también, de su tamaño óptimo compatible con el desarrollo del país y sus regiones. (Rojas & Duran 2018, p.174)

Sin embargo y a manera de conclusión Rojas & duran (2018) refieren que el tamaño y composición del empleo público es un tema relevante de análisis de la

política pública, puesto que su estructura, financiamiento y gestión tienen implicaciones sobre la calidad y eficiencia de las intervenciones del gobierno, tanto nacional como local, y es garantía, o no, de la creación del ambiente propicio para salvaguardar los derechos ciudadanos. No obstante, se observa que no hay claridad sobre la verdadera dimensión del empleo en el Estado, en parte por la dispersión en sistemas de información que no son comprensivos e interoperables. Esto ha dificultado tener con claridad el tamaño y la distribución del gobierno en términos de su empleo, así como en materia de la financiación de este. (p.180)

2.2.3 Marco teórico Clima Laboral

En esta vía de estudio sugerida el talento humano cobra vital importancia dentro de la administración organizacional moderna; el concepto de clima laboral como lo afirma Argüelles (2011), no escapa a los vaivenes del mundo moderno y a las distintas tendencias y culturas dentro del paradigma capitalista. Este, además, responde a todas las habilidades de las personas independientemente de su ocupación. Es evidente que hoy en las empresas existe la necesidad de reducir los costos, sin embargo, quieren hacerlo bajo la condición de un ambiente laboral óptimo que garantice una excelente gestión de talento humano como medio fundamental para optimizar el rendimiento de cada empleado. El manejo y la administración del capital humano están cada día más relacionados con el acceso a la información, las plataformas virtuales y los bancos de datos que desde perspectivas informáticas inmediatez los procesos y potencian la información.

Para ir fortaleciendo este marco teórico iniciemos reconociendo uno de los pilares de esta investigación, el clima laboral. Olaz y Ortiz (2015) asumiendo las perspectivas de algunos autores que abordan la temática del clima laboral exponen:

En general, el clima laboral se entiende como una variable que actúa entre el contexto organizativo, en su más amplio sentido, y la conducta que presentan los miembros de la comunidad laboral, intentando racionalizar qué sensaciones experimentan los individuos en el desarrollo de sus actividades en el entorno del trabajo (p.97).

Esta falta de concreción hace que exista una diversidad de términos tales como clima organizacional (Salgado, Remeseiro, & Iglesias, 1996) o clima psicológico (Tordera. Peiro, Ramos y González, 2007) sin olvidar el que se denomina clima laboral como conceptos convergentes.

A continuación, intentaremos realizar una aproximación desde diferentes autores sobre el concepto en cuestión:

Hace 60 años Lewin (1951) indicó la importancia del clima pues en el “campo” psicológico y el ambiente en el que se la persona se encuentra. En Argyris (1957) el clima organizativo se caracteriza por la presencia de diferentes subculturas que conforman el escenario de la organización. Otro punto valioso radica en la relación de conflicto entre sistema e individuo que identifica y explica diciendo que el individuo al querer satisfacer sus necesidades entra en conflicto con la organización, ya que la autonomía y autorrealización personal no siempre está en concordancia con los objetivos de la organización.

Al respecto Tagiuri (1968) señala que el clima laboral es ante todo una “cualidad” del medio ambiente de la empresa que afecta directamente a sus miembros influyendo en su forma de actuar.

James y Jones (1974) apuestan al clima psicológico, que se define como una suerte de conexión entre las conductas y las estimulaciones de los colaboradores y que directamente habla de los comportamientos pensados y objetivos de los sujetos.

A ello se suma el clima organizacional, Uribe, Patlán y García (2015), mencionan a Forehand y Gilmer (1964), quienes definen el clima organizacional como un conjunto de características percibidas por los trabajadores para describir a una organización y distinguirla de otras, su estabilidad es relativa en el tiempo e influye en el comportamiento de las personas en la organización.

Por otra parte, se toma la definición de Hospinal (2013), que menciona a Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2011), quienes a su vez citan la definición de Litwin & Stringer (1968), la cual plantea que el clima organizacional es un apéndice del ambiente organizacional definida por sus colaboradores. De esta manera el clima organizacional genera productos de efectos subjetivos percibidos por el sistema formal, el estilo informal de los administradores y los factores organizacionales. Es importante aclarar que estos factores perturbarían las condiciones, credos, valores y estimulaciones de los individuos que pertenecen a la empresa. (Sotelo y Figueroa, 2017)

No obstante quedarnos en la definición deja un abismo de información muy amplio, por tal motivo definir los factores de evaluación del clima laboral es importante en la medida que recogeremos insumos teóricos que posteriormente serán aplicados al contexto en cuestión. Lucas y Ureta (2019), argumentan que en el clima laboral cohabitan ciertos elementos considerados vitales dentro de cualquier tipo de empresa, entre ellos destacamos la postura de los colaboradores sobre el ambiente donde

ejercen su rol laboral, esto repercutirá directamente tanto en la confianza, como en la estabilidad y la conformación del trabajo en equipo que tendrá por objetivo el rendimiento de la empresa. A la vez, Reyes (2010) en su investigación, describe seis factores relevantes para el clima laboral, a saber:

Comunicación: Debe ejecutarse en el marco de un sistema abierto, es decir, no debe ser restringida o manipulada por la estructura jerárquica de nivel descendente sino en forma horizontal, esto explica como los colaboradores se harán de primera mano con los objetivos que persigue la empresa, las necesidades y los logros obtenidos. La comunicación es el arte de influir en los individuos, ejercer un poder o credibilidad y de cierto modo, tener autoridad para liderar. (Ribeiro y Vergés, 1998).

Colaboración: Justo aquí se valora la madurez, el respeto, la manera de comunicarse, además el compañerismo que suman para gestar un buen ambiente de trabajo situación que será bien positiva en la visión de los consumidores.

Liderazgo: Tiene por objetivo implicar y direccionar tanto al personal como a aquellos que tienen funciones específicas en los diferentes espacios de la organización.

Carrera profesional: Se refiere al nivel de preparación académica, habilidades y destrezas que tienen los trabajadores para mejorar su entorno. En vital entender que cuando la empresa aviva el deseo de potenciar el nivel académico de sus colaboradores tiene claro que desea contar con personal especializado capaz de ascender y mejorar las posibilidades de la empresa además de optimizar los procesos de comunicación interna y revalidar la importancia de la academia dentro del sentir individual y colectivo del colaborador en concordancia con su empresa. (Nuñez, Grande, & Pedroso, 2012).

Satisfacción: Está relacionado con las condiciones que tiene el colaborador respecto a su trabajo. Es claro que si el trabajador está cómodo con su entorno su deseo de mejorar será permanente. No obstante, es necesario recordar que a los colaboradores les cuesta hablar abiertamente de sus insatisfacciones y cuando se deciden a hacerlo merma su producción; ante ello (Sánchez, Sáenz, & García, 2017) sostienen que los encargados o jefes necesita garantizar una relación estable y duradera, además de sana, entre la administración y sus trabajadores, compensando ambas partes.

Condiciones físicas: En este ítem es vital comprender que el ambiente es además de primordial, garante de buenos resultados. Así las cosas, pensar en la iluminación,

la disminución de los ruidos, el uso de buenas herramientas y equipos son elementos elementales para consolidar un buen proceso (condiciones físicas). Recordemos que toda empresa debe garantizarlos para que sus trabajadores sean más productivos.

Ahora bien, al abordar estos medios de evaluación se abre un espacio para reconocer el entorno psicosocial. Este tiene gran importancia para ser incluido en el trabajo de investigación, puesto que advierte algunos elementos interesantes a ser tenidos en cuenta dentro del ámbito organizacional:

Salud (2016) explica que

El entorno Psico-social hoy en día constituye un componente de incertidumbre que deviene justamente de la imposibilidad de controlar todos los factores tanto internos como externos y particularmente el comportamiento de la demanda, un temor frente a la inestabilidad del empleo, ya que el principal factor de ajuste es el despido y en ese escenario el desafío que se plantea es flexibilizar la organización de las empresas. La pérdida del empleo, o el miedo a perderlo, se constituye el primer factor en el marco de inseguridad, que afecta el colectivo laboral y que genera fuertes presiones sobre las condiciones psicosociales y sobre las condiciones de trabajo lo que genera: Cuadros de estrés, riesgos en la salud física y mental, crecientes grados de insatisfacción laboral que inciden para generar un contexto no saludable. (p.12-13).

No cabe duda de que además de evaluar el ambiente laboral desde su concreción y nacimiento, están los factores humanos que influyen en la productividad de las empresas. Al respecto Cequea y Nuñez, (2011) advierte que las ideas de los factores humanos que influyen en la productividad ayudan a analizar mejor el contexto que se va desarrollar la investigación: De acuerdo con la revisión de la literatura examinada son varios los factores referidos a las personas que tienen incidencia en la productividad, como son la motivación, la satisfacción laboral, la participación, el aprendizaje y la formación, también la comunicación, los hábitos de trabajo, el clima laboral, la toma de decisiones, el manejo de conflictos, el liderazgo, el estilo gerencial, la cultura organizacional, la comunicación, la capacitación y las recompensas. (Quijano, 2006).

A lo anterior se le une la teoría de las expectativas de Vroom. Para Chaparro (2006), la teoría propone que las personas poseen creencias y perspectivas con respecto a lo que será su futuro. La teoría examina las cuestiones que apremian a los individuos en la organización y la forma de adquirirlo, para establecer las motivaciones.

Existen tres aspectos que explican el proceso de motivación en la teoría de las expectativas: 1) la valencia, que se refiere a la fuerza de la preferencia de una persona por recibir una recompensa; las valencias asignadas por cada persona a diferentes consecuencias, dependen de sus propias necesidades; 2) la expectativa, o percepción que tiene el individuo de la dificultad que encierra un esfuerzo y la posibilidad de alcanzar la meta deseada 3) la instrumentalidad, o idea que tiene un empleado de que después de realizada una tarea recibirá una recompensa (Rodríguez, 1999). Este modelo permite entender fácilmente el proceso mental utilizado para la motivación. Debe tenerse claro qué tipos de comportamientos predice y en qué situaciones se aplica. (p.10).

Otro elemento fundamental a tener en cuenta son los llamados factores culturales, Dessler y Valera, (2011) reflexiona al respecto afirmando:

El llamado clima laboral tiene una relación directa con el área de recursos humanos y los valores que se implementan en una organización, así pues, son palpables las diferencias de un país a otro en cuanto a su cultura, que se ve reflejada en las prácticas administrativas. Un ejemplo que resalta el escenario anterior pone de manifiesto el estudio que se le aplicó aproximadamente a 330 gerentes de empresas de Hong Kong, China y Estados Unidos, en los resultados obtenidos se pudo observar que los gerentes estadounidenses estuvieron más preocupados porque los trabajos se realizaran, los gerentes chinos estuvieron preocupados por mantener un ambiente armonioso, mientras tanto los gerentes de Hong Kong quedaron entre estos dos extremos... (p.455)

Vale agregar que la existencia de dichos factores explica algunos modismos asociados con la cultura, sin embargo, no responden de ninguna manera a la creación que en ocasiones se disponen de los escenarios tóxicos. Olaz y Ortiz (2015) aluden a una temática que es la contraparte del llamado clima laboral. Estos autores apuntan a las consecuencias principales que se pueden generar dentro del clima tóxico y que recaen sobre el individuo, el grupo y la organización.

En cuanto al individuo, el impacto psicológico puede ir desde la lógica de insatisfacción y ausencia de motivación, al burnout como cristalización de un ciclo larvado en el tiempo. En otros casos, cuando la situación es de una mayor intensidad y las circunstancias parecen quedar fuera de control, es cuando pueden aflorar cuadros psicóticos y desórdenes mentales más severos como la esquizofrenia, paranoia o la depresión. En estos escenarios es donde formal o informalmente se puede “invitar” a la exclusión del individuo en su actividad profesional, aunque, mientras tanto, el desgaste se haya extendido durante un largo tiempo y el sujeto haya contribuido —quizás sin saberlo— a degradar el clima de la organización en la que trabaja.

Desde el punto de vista del grupo las repercusiones también se hacen evidentes cuando comienzan a generarse situaciones donde las auto-justificaciones, el victimismo, la holganza, la desconfianza y la dejación de

funciones —también, en ocasiones, la falta de respeto como sublimación de todo lo anterior— distinguen el comportamiento del grupo y, en consecuencia, una pérdida de productividad, sobre todo, una ruptura del espíritu de trabajo en equipo, verdadera base sobre la que se cimenta el desarrollo personal y profesional de las personas”.(p.20.)

Esto sin lugar a duda genera un decaimiento y una insatisfacción en los equipos de trabajo gestando incomodidades y momentos de quiebre. Recordemos que esta investigación está enfocada a grupo de trabajadores que tienen creencias, pensamientos, criterios e incluso educación diversa y que son de distintos lugares del país.

En ese orden de ideas los conceptos recogidos durante la primera parte de este rastreo histórico demarcan la línea investigativa que desea desarrollarse desde la perspectiva y el contexto de SENA. Es vital reconocer que cada uno de los elementos explicados anteriormente están íntimamente ligados con las realidades de las 407 personas que a diario se relacionan en el SENA sede Comercio y Servicio de Neiva y que de forma simultánea construyen y de-construyen su ambiente laboral, necesitando reconocer su importancia y el papel que juega este en la resolución de su trabajo y sus conflictos.

Siguiendo la línea manifiesta el término clima laboral tiene una relación directa con los procesos de direccionamiento estratégico en la medida que estos generan pautas precisas de cómo y cuál es el camino que debe marcar la empresa. En ese sentido, reconocer al colaborador y darle un lugar de privilegio repercute de manera positiva en los procesos productivos de la misma, al tiempo que fortalece y estrecha los lazos de fidelización entre compañeros y con la institución.

Es importante agregar que parte del compendio teórico que desarrolla este documento está fundamentado en la necesidad de respaldar su estudio por medio del análisis de un instrumento macro (encuesta) que si bien asume diferentes dimensiones con el objetivo de obtener un resultado verás y definitivo, también procura puntualizar en aspectos claves que reconocen y alimentan la investigación. Uno de los elementos en cuestión es el “clima laboral”; este apartado contiene datos determinantes y reveladores que seguramente darán cuenta de cómo en el SENA Neiva, hay una particular aceptación por el contexto y el salario obtenido, sin embargo, existen una serie de conflictos que desestabilizan el orden social de la empresa y generan trastornos en el ámbito laboral que recrudecen en algún sentido las dinámicas del centro de formación.

Evolución y concepto de clima laboral

La simultaneidad en realidad habita el concepto en cuestión. La historia junto con sus repercusiones ha generado una suerte de cambios y derivaciones que han abastecido desde la experiencia el robusto eje semántico de la palabra. Debe quedar claro que nuestra primera intención limita con la necesidad de recuperar el sentido del término para posteriormente incorporarlo en la realidad manifiesta en los contextos del SENA sede Neiva.

En ese sentido es pertinente construir una línea de tiempo que además de develar el concepto nos permita comprender las transformaciones del mismo. Lewis (1951) señaló que la influencia o campo psicológico en el que se desenvuelve el colaborador está directamente asociado a su comportamiento; definiendo entonces al contexto como parte primordial de la salud y el desempeño óptimo del trabajador. Esta idea inicial apertura y re-afirma el por qué usar un instrumento de medición en nuestra investigación es vital; es un completo acierto asumir cuál es la visión que tienen, para el caso específico, los instructores de su clima laboral.

Tagiuri (1968) se decanta por la conducta y los valores haciendo referencia al entramado cultural que transigen los comportamientos y acciones de los individuos. James y Jones (1974) por su parte explican que el clima laboral no puede comprenderse sin su articulación con lo psicológico, es decir, lo que acompaña tanto las conductas como las motivaciones de los trabajadores.

Por otro lado, Lucas y Ureta (2019) están de acuerdo al afirmar que es vital la percepción que los trabajadores tienen respecto a su ambiente laboral; justamente allí se fortalece la estabilidad, el trabajo en equipo y la confianza, dimensiones indispensables si lo que se pretende es alcanzar las metas y los objetivos de la entidad.

De manera organizada hemos querido vincular algunos apartados teóricos importantes que dan visos claves para la constitución del concepto de clima laboral teniendo en cuenta el contexto intervenido. Claramente hemos visto como con el tiempo se ha ido alimentando y robusteciendo por medio de la inclusión de acciones y premisas que han posicionado y dado un lugar de importancia dentro de las acciones empresariales al concepto. Esta manifestación está claramente evidenciada en las formas que el SENA Neiva, sede Comercio y Servicio ha acogido para “proteger” y garantizar el bien común de los trabajadores.

Ahora bien, esta investigación ha acogido el concepto de clima laboral que Olaz y Ortiz (2015) proponen

Este se entiende como una variable que actúa entre el contexto organizativo, en su más amplio sentido, y la conducta que presentan los miembros de la comunidad laboral, intentando racionalizar qué sensaciones experimentan los individuos en el desarrollo de sus actividades en el entorno del trabajo (p.97).

Muy seguramente desde nuestra óptica esta apreciación conceptual responde y apila las diferentes asimilaciones y reflexiones que diferentes autores han consolidado desde su experiencia y de paso reafirman las convicciones que el SENA ha ido vinculando durante los últimos años, donde ha establecido al colaborador como uno de sus principales valores tanto en lo social como en la consecución de lo productivo.

Cambio y mejora del clima laboral

Tras un proceso que re-significa y evoca la posibilidad de gestar un espacio armónico de trabajo donde se ampara al colaborador al tiempo que se consiguen las metas trazadas, hay toda una serie de reflexiones, análisis y búsquedas que decantan un trazado histórico determinado en construir escenarios satisfactorios donde la prioridad sea la colectividad y el cuidado tanto de lo intangible (objetivos) como lo tangible (capital humano). En ese sentido es necesario ir en retrospectiva para reconocer como casi 100 años antes (1924) de nuestro tiempo empezaban los cuestionamientos sobre cuáles eran esos elementos a tener en cuenta para mejorar sustancialmente el eje productivo de las organizaciones. De esta manera se hace evidente el trabajo exhaustivo que se ha venido gestando para encontrar el perfil ideal para el mundo del empresarismo. Parte de esa búsqueda determinó como el Clima Laboral “se encuentra sometido a una serie de variables y, dependiendo de su signo e intensidad, podrían repercutir en el estado emocional de las personas y, además, en los resultados económicos esperados en la organización” (Olaz, 2013, p.3). Esta idea perfila uno de los ítems más representativos ejercidos sobre la atmósfera de un concepto que lejos de ser homogéneo, ha dictaminado que lo emocional es parte crucial si lo que se quiere es establecer una relación armoniosa entre las metas, la productividad, el contexto y los colaboradores.

Es importante agregar que parte de ese necesario cambio no sólo recae sobre las dimensiones emocionales y productivas de la empresa, sino que además también están ligados con factores externos que evocan el contexto como parte crucial del desarrollo técnico y funcional de las labores, es decir, se trata de un conglomerado de

acciones, situaciones, emociones y escenarios que tienen por objetivo el crecimiento como empresa, al tiempo que hay un real cuidado sobre los trabajadores.

En ese sentido y buscando articular el proceso puntual referido a la investigación realizada al capital humano, específicamente a las 100 personas de SENA sede Neiva, y partiendo de la confrontación ejercida entorno al papel que juega el ambiente laboral alimentado por las diferentes aristas destacadas es importante reconocer la percepción que tienen los colaboradores respecto a dicho tema.

Como lo establecimos con anterioridad uno de los puntos evolutivos respecto a los entornos laborales está en total reconciliación con el contexto pues este además de particularizar y fortalecer el conocimiento hace que la labor del funcionario y contratista sea amena, ejecutable y reconfortante respecto a la dinámica pedagógica. El SENA ha trabajado fuertemente este aspecto, ha adherido a la formación los entornos de aprendizaje, espacios (cualquiera) desde donde se puede gestar la enseñanza – aprendizaje. En el caso de la sede comercio y servicio el trabajo ha sido incluso más relevante.

Otro de los aspectos a considerar en pro del fortalecimiento del clima laboral gestados por el SENA y direccionado sobre sus empleados se da justamente a partir del enriquecimiento de los espacios, es decir, con antelación presentábamos la importancia del lugar como parte crucial para sostener en el tiempo las buenas relaciones, ahora bien, sobre ese espacio debe considerarse el uso de materiales específicos para garantizar acciones contundentes tanto sobre el estudiantado como sobre los docentes que ejecutan su labor.

Esa idea nos permite comprender y adoptar las apreciaciones de Olaz (2013) quien afirma que:

El clima laboral se encuentra vinculado a la satisfacción-insatisfacción en el puesto de trabajo, es decir, las macro-percepciones que pueden asociarse al clima pueden impactar en las micro-percepciones individuales y viceversa. De algún modo, el impacto de lo global puede afectar a la esfera de lo individual y de ésta última, por agregación, a lo general. (p.15).

Intentamos precisar entonces la idea de que el clima laboral es un estado general y de alguna manera globalizada donde se desencadenan todo tipo de acciones que deben ser cuidadas si lo que se quiere es mantener la concordancia y orden de la institución. Para el SENA Neiva cuidar estos detalles significa consolidar un proceso donde la co-relación institución, instructores, personal administrativo, formación y

aprendices penden del hilo elemental de la calidad y el mantenimiento excelso del clima laboral.

Satisfacción laboral y Compromiso en el trabajo

Un ambiente laboral óptimo está nutrido por distintas particularidades que además de generar un arraigo del trabajador con su empresa disponen en él, el deseo permanente de alcanzar las metas propuestas. En realidad, gestar un clima óptimo es la mejor estrategia de la cual dispone una empresa, si lo que busca es sostenerse en el tiempo, hacerse referente y conseguir el mejor talento humano que el mercado ofrece. Ante tal situación hay aspectos que además de tenerse en cuenta deben ser fuertemente trabajados, para el caso concreto la satisfacción laboral. Esta según Robbin (2009) se puede definir como “el sentimiento positivo que resulta de la evaluación de las características del que se desempeña” (p.83). Vale agregar que este panorama está emparentado con la interacción que se establece entre compañeros y altos mandos, además la necesaria y estricta metodología guiada por las reglas y las políticas de las organizaciones junto con el cumplimiento de estándares de desempeño hacen de ese estado de satisfacción sea un compendio de elementos que deben ser bien direccionados y ejecutados con el objetivo de blindar la empresa y su filosofía. Dicho en otras palabras, es posible lograr esa dimensión de gusto por el trabajo incluso bajo la premisa de los deberes y los compromisos. En resumen, “la satisfacción laboral es el estado afectivo que los colaboradores experimentan acerca de su realidad laboral” (Olaya, 2018, p. 17).

2.2 ESTADO DEL ARTE

El estado del arte que a continuación se presenta, propone analizar el comportamiento de la administración pública, debido a los diversos tipos de vínculos laborales que esta presenta, encontramos que la institucionalidad dispuesta para este fin utiliza en gran parte lo consignado en el marco del empleo público. En este orden de ideas surgen diversas líneas de acción, que se centralizan en lo referido a los sistemas de carrera administrativa, donde prima el mérito para acceder al empleo público y los vínculos temporales que en atención a labores transitorias se enmarcan en el estatuto de contratación. Por lo tanto, a continuación, presentamos resultados y conclusiones de algunos estudios e investigaciones, lo que nos permite tener puntos de referencia frente al estado del arte del empleo público y del vínculo temporal del Estado, así como de la eficiencia que de esto se genera.

En atención a lo anterior, partimos de la tesis de maestría titulada: Diferencias en la calidad del empleo público en Colombia: una comparación entre empleados de planta y contratistas, en donde se establece que existen diferencias en términos de la calidad del empleo entre contratistas y funcionarios de planta en el sector público colombiano y por lo tanto plantea recomendaciones, de las cuales destacamos la relacionada con el uso del contrato de prestación de servicios, señalando: Gonzales (2019) “La segunda recomendación está encaminada a realizar seguimiento estricto al uso del contrato de prestación de servicios. Consideramos necesario que alguna autoridad competente como la Procuraduría para la Vigilancia Preventiva de la Función Pública realice monitoreo y tome las acciones pertinentes con respecto a temas como: el número de contratos por OPS que celebran las entidades, al tipo de actividades que realizan los contratistas, al tiempo dedicado a las labores y al lugar en el que las realizan”. Complementario a lo anterior también manifiesta que es procedente, brindar garantías y estabilidad laboral a contratistas como capacitaciones y jornadas de bienestar. Por otra parte, considera la opción del pago de prestaciones sociales como cesantías por parte del empleador, de tal manera que los contratistas puedan usarlas como un alivio financiero en caso de que su contrato termine”.

En este sentido, Meneses (2006), expresa que “Los factores críticos más relevantes para la frustración de la carrera administrativa son factores sociopolíticos y culturales, así como la falta de instrumentos normativos adecuados para su aplicación”, esto lo sustenta en que la carrera administrativa no estimula o promueve el ascenso, dado que una vez se está en ella, prácticamente se alcanza el máximo, lo que genera desmotivación en el empleado. No obstante, enfatiza que el sistema de carrera administrativa normalizado en la Ley 909 de 2004, es un avance importante para contribuir a la disminución de la arbitrariedad en el manejo de la gestión pública y clientelismo.

Señala Meneses, que mediante la Sentencia C-195 de 1994, la Corte distingue entre el gobierno como función pública y la administración como función técnica, para concluir que, como regla general, sólo los empleados del nivel directivo son de libre nombramiento y remoción, y excepcionalmente otros, siempre que impliquen un grado considerable de confianza; es decir, son empleados de carrera aquellos que no sean directivos ni de confianza.

Por otra parte, la institucionalidad desde su accionar como ejecutor y regulador, busca garantizar la estabilidad laboral y la protección social de los funcionarios públicos y demás colaboradores, así como mejorar la calidad de los servicios que se

prestan a la ciudadanía. Sin embargo, también existen desafíos en la gestión del empleo público en Colombia, como la politización de los cargos públicos, la corrupción y la falta de transparencia en los procesos de selección y promoción”.

Bajo este contexto, Contreras (2012) asevera en sus conclusiones que “la burocracia, desde un punto de vista sociológico, exige la profesionalización del empleo público, siendo la idoneidad y el mérito las bases estructurales y el fundamento para ejercer la función pública, postulados que se aplican en el sistema de carrera administrativa, como regla general para el acceso a la función pública. De esto podemos considerar como lo señala Max Weber que los cargos públicos deben ser ejercidos por profesionales, que adquieren la condición de funcionario a través de la presentación de unas pruebas, con derecho a permanecer en el cargo, dependiendo de los resultados del desempeño en el ejercicio de sus funciones. Así mismo, expresa el repudio a las formas de vinculación distintas a las que evalúan las calidades y aptitudes de los aspirantes, en razón del mérito.

En este sentido, resalta la importancia de la Corte Constitucional de Colombia en su jurisprudencia, quien se ha encargado de proteger y ponderar la objetividad que pregona la carrera administrativa, bajo el principio de la igualdad y la efectiva participación de la comunidad interesada,

Por otra parte, la configuración de vínculos temporales para el cumplimiento de labores misionales propias de entidades públicas nos lleva a otro tipo de escenario, los contratos de prestación de servicios, donde la relación laboral se precariza y en gran parte la seguridad social que es un componente del empleo, queda en cabeza del contratista”.

Igualmente, en el trabajo de investigación titulado El Contrato de Prestación de Servicios como una Forma de Vulneración de la Ley por parte de la Administración, se esboza en el aparte de las conclusiones: Sierra (2014) “que en razón de la crisis económica que afrontaba el país a finales del siglo pasado y el insuficiente número de empleados para llevar a cabo funciones públicas generó, que el contrato de prestación de servicios con personas naturales, fuera una forma más económica de llevar a cabo las funciones propias del Estado, sin que esto generara un incremento en la nómina prestacional del Estado.

Igualmente indica que: esta conducta irregular de vincular personas naturales para desempeñar los mismos servicios prestados por los servidores públicos de las entidades públicas se convirtió en una conducta constante y descarada por parte de

los funcionarios de turno, sin que esto haya ocasionado sanción alguna a las personas que desempeñan esta clase de actuaciones”.

De la Sección Finanzas Personales de la Revista Semana, se presenta una columna denominada *La larga lista de beneficios a los que no tiene derecho un empleado por prestación de servicios*, en la cual se puede observar las condiciones desfavorables en que los contratistas tienen que cumplir sus labores, ya que aun cuando estas están reguladas, son constantes los abusos que se presentan y, que, en muchas ocasiones, contienen una relación laboral, disfrazada de contrato.

Semana (2023) “La primera diferencia con los demás contratos es que en este caso no se habla de trabajador, sino de contratista, que no devenga un salario, sino honorarios, sobre el cual se debe realizar un descuento de retención en la fuente cada mes.

¿Son más las desventajas?

Un contrato por prestación de servicios no da derecho a nada de lo que es normal en un contrato de trabajo, como es el pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales o festivos, auxilio de transporte o una certificación de trabajo.

Adicionalmente, un contratista no tiene derecho a los beneficios de prestaciones sociales como las cesantías que se liquidan una vez al año (y equivalen a un mes de salario), intereses sobre las cesantías (12 % del valor de las cesantías), dotación de calzado o ropa para laborar y las primas de servicios, que se pagan en junio y en diciembre de cada año (cada una representa la mitad del sueldo que se devenga).

Lo mismo ocurre con la seguridad social, ya que no es una obligación del contratante, sino del contratista, quien debe pagar sus aportes a los sistemas de pensiones, de salud y de riesgos laborales, los cuales dependerán de los honorarios que reciba mensualmente.

Otra de las desventajas de trabajar por prestación de servicios es que el contratista no tiene derecho a vacaciones, pues cuando se trata de un contrato laboral, el empleado puede disfrutar de 15 días hábiles de vacaciones después de laborar durante un año, y deben ser remuneradas. Bajo un contrato de prestación de servicio, el empleador no se hace cargo ni de licencias de maternidad, ni del pago de eventuales incapacidades. Tampoco está en la obligación de suministrarle al contratista las herramientas o equipos que requiere para llevar a cabo su labor.

¿Y las ventajas?

Una de las ventajas que tiene un contrato por prestación de servicios es que la labor contratada puede ser realizada por el contratista o por un tercero contratado y remunerado por el contratista. Así mismo, no requiere un permiso para ausentarse de su trabajo, pues es autónomo, pero debe tener en cuenta que su ausencia no debe afectar el cumplimiento de sus obligaciones. Si bien en algunos casos particulares es correcto acordar una jornada durante la cual el contratista debe prestar sus servicios, se debe tener especial cuidado para que no se configure una relación laboral, porque un contratista no está sujeto a cumplir horarios de trabajo”.

En la misma sección de Finanzas Personales de la Revista Semana, se presenta otra columna, donde exponen las determinaciones que ha tomado el nuevo gobierno para la contratación en 2023, lo cual supondría una transición hacia la formalización laboral en la función pública. Semana (2023) “El Fin de los contratos por Prestación de Servicios Sería en abril de 2023, Dice el Gobierno Nacional.

Los contratos de prestación de servicios deben acabarse porque no son más que una sobreexplotación, según el Gobierno Petro. Lo que había anunciado el presidente Gustavo Petro en la campaña por la carrera presidencial, en acabar con los contratos por prestación de servicios que demuestran la precariedad del sistema de contratación en Colombia. En las últimas horas, a través de una circular del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública (Esap), se dio a conocer que se firmaran este tipo de contratos de prestación de servicios hasta el mes de abril, mientras se habilitan las plantas de empleos temporales.

La contratación directa a través del contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión deberá tener un término de duración de cuatro (04) meses, plazo este durante el cual los órganos, organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial deberán elaborar los estudios técnicos requeridos y establecer la planta temporal de personal necesaria y suficiente que supla las necesidades misionales y administrativas que se requieran”.

Otro artículo de actualidad, muy relacionado con el objeto de este estudio, lo presenta la Redacción del Diario El País *El Sena continuará implementando contratos de prestación de servicios debido a que por el momento no cuenta con suficiente personal para garantizar todos sus programas.* donde a pesar de las disposiciones del gobierno, las entidades públicas como el SENA seguirán suscribiendo Ordenes de

Prestación de Servicios para suplir las necesidades de personal en las distintas labores y servicios.

El País (2023) “Por ahora, el Sena continuará implementando contratos de prestación de servicios. Esta es una de las entidades que más acude a esta figura. El año pasado contrató 2.295 instructores por un total de 295.000 millones de pesos.

Según la solicitud del Departamento Administrativo de la Función Pública, todas las organizaciones que trabajen con la figura de prestación de servicios deberán suscribir contratos por un plazo máximo de cuatro meses. Sin embargo, el Sena está muy lejos de cumplir con la medida. La actual planta de personal del Sena resulta insuficiente para cumplir las metas institucionales, razón por la cual, la entidad acude a la figura de contratación de servicios personales para lograr su cumplimiento con cobertura en todo el territorio nacional, señaló la entidad. Pese a las especulaciones sobre la posible desaparición de la figura de prestación de servicios, lo cierto es que las entidades que lo requieran van a poder seguir suscribiendo contratos siempre y cuando se acredite que: no existe personal de planta para la labor a contratar, no hay suficientes empleados en planta o se requieren profesionales con conocimientos especializados”.

CAPÍTULO 3. MARCO JURÍDICO

Desde sus inicios la gestión de las organizaciones públicas en Colombia ha partido de iniciativas con fines individuales, dejando de lado el beneficio general vulnerando principios fundamentales asociados al bienestar común; lo cual implica que el ingreso de las personas que conforman estas entidades, no se ha dado por el mérito sino por conveniencias y decisiones coyunturales o mediáticas, alejadas de estudios técnicos racionales y objetivos para el reclutamiento de personal. Esta situación genera gran inestabilidad en la composición de plantas de personal y desincentiva el propósito estructural de la carrera administrativa, que es el acceso de los más capacitados a la administración pública.

En 1938 se expidió la Ley 165, que dio vida jurídica por primera vez a la Carrera Administrativa. Posteriormente, en 1958 se expidió la Ley 19 en la que se creó el Departamento Administrativo del Servicio Civil - DASC, como organismo encargado de la modernización del Estado; de la adopción de un sistema técnico de gestión del personal civil y de la coordinación administrativa de la acción oficial; de la Comisión de Reclutamiento, Ascensos y Disciplina; y de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, encargada de la misión de formación de la masa crítica para la administración pública, de investigar en el campo disciplinario de la Administración Pública, de capacitar a los servidores públicos y de ofrecer asistencia técnica a los organismos y entidades del Estado.

En 1968 se expidió el Decreto-ley 2400 con la finalidad de descentralizar los procesos de selección de personal. Esta norma reservó para el Departamento Administrativo del Servicio Civil -DASC, la realización de las pruebas de idoneidad. Dentro de los grandes temas que se regularon en este cuerpo normativo se encuentran las condiciones para el ejercicio del empleo, sus deberes, derechos y prohibiciones, el régimen disciplinario, la calificación de servicios, las situaciones administrativas, el retiro del servicio, la capacitación, y los organismos para la administración del personal.

A partir de la Constitución de 1991, se pueden reconocer dos momentos de la organización normativa de la carrera administrativa en Colombia, inicialmente la reforma planteada por la Ley 27 de 1992 que, conforme a las dificultades presenciadas a nivel territorial, la misma solo llegó a ser concretada hasta la expedición de la Ley 443 de 1998 y posteriormente lo consagrado en la expedición de la Ley 909 de 2004.

En la Constitución Política de Colombia de 1991, que en su artículo 2º dispone que son fines esenciales del Estado: “(...) servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación (...)”, por lo tanto todas las entidades estatales deben garantizar la prestación de sus servicios misionales. Igualmente, el artículo 209 de la Carta Magna, exige que la función administrativa debe propender por el interés general y se debe desarrollar con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. Igualmente, la Constitución en su artículo 122 expresa que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento, exigiendo que aquellos con carácter remunerado, deben estar contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

En este mismo sentido el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia estableció que “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción(...)”.

Con la expedición de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios se establece un nuevo panorama de implementación de la carrera administrativa en el país, siendo esta acompañada de un número importante de normas reglamentarias, que regulan entre otros los siguientes temas: i) composición de la Comisión Nacional del Servicio Civil, ii) sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos, iii) sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos, iv) comisiones de personal, v) concursos generales abiertos, vi) nombramientos provisionales, vii) empleos temporales y viii) evaluación del desempeño.

Así mismo en la Ley 489 de 1998, como lo estipula su encabezado, se dictan las normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional y

la administración pública en general. Expresa que la función administrativa es su eje principal, por lo que pilares como la buena fe, la igualdad, la moralidad, la imparcialidad y la eficacia son intrínsecos en las disposiciones de esta ley. Por otra parte, estableció la descentralización en Colombia, promulgó la delegación y la desconcentración de las tareas de la administración pública, permitiendo una mejor cobertura y un acercamiento directo a los ciudadanos a través de las entidades públicas territoriales. Además, esta ley estableció la clasificación de las entidades públicas. Se comprende a las entidades del Estado según su naturaleza, como: Establecimientos Públicos, Empresas Industriales y Comerciales, Superintendencias, Unidades Administrativas Especiales con o sin personería jurídica, Empresas Sociales del Estado, Sociedades de Economía Mixta, entre otras.

En principio, la carrera administrativa se encontraba reglamentada por la Ley 443 de 1998; disposición que fue derogada por el artículo 58 de la Ley 909 de 2004. Dentro de sus componentes más importantes, se encuentra la definición de este sistema, los principios que orientan su acción, el campo de aplicación de la carrera administrativa, la clasificación de los empleos, las disposiciones concernientes a la vinculación de los empleos de carrera, algunos preceptos sobre los estímulos y capacitación de los empleados, criterios acerca de los elementos involucrados en el retiro y para su puesta en práctica, se encargó de delimitar la estructura organizacional encargada del Sistema General de Carrera y de la Función Pública en relación al otorgamiento y división de funciones.

De otra parte también se debe hacer mención al vínculo laboral por contrato de trabajo, que es propio de los trabajadores oficiales y que su régimen laboral está contenido en el mismo contrato de trabajo, así como en la convención colectiva, pacto colectivo, reglamento interno de trabajo, si los hubiere y por lo no previsto en estos instrumentos, por la Ley 6ª de 1945 y el Decreto 1083 de 2015. La modalidad contractual laboral otorga a quien por ella se vincula a la administración el carácter de trabajador oficial y se traduce en un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que se va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables. Cabe anotar que la relación laboral que ostenta este tipo de trabajador se formaliza a través de un contrato de trabajo y en su generalidad se concreta para desarrollar actividades que realizan o pueden realizar ordinariamente los particulares, entre otras, labores de construcción y sostenimiento de obras públicas. El régimen legal que se aplica a los trabajadores oficiales es en principio de derecho común, y los conflictos laborales son de competencia de los jueces laborales.

No obstante, la regulación de la carrera administrativa en la actualidad presenta escenarios ambivalentes, lo que implica prácticas clientelares frente a su apropiación. Es por eso que el contrato de prestación de servicios se presenta como una alternativa real de realización. Esta herramienta de gestión administrativa emergió en Colombia, a través del artículo 5º de la Ley 3ª de 1930, donde se facultó únicamente al poder ejecutivo para contratar expertos o consejeros técnicos, cuando para la mejor organización de algún ramo especial de la Administración Pública lo juzgue conveniente.

Posteriormente, mediante el decreto 150 de 1976 en sus artículos 138, 139, 140 y 141 se fijó, que se entiende por contrato de prestación de servicios el celebrado con personas naturales o jurídicas para desarrollar actividades relacionadas con la atención de los negocios o el cumplimiento de las funciones que se hallen a cargo de la entidad contratante y cuando las mismas no puedan cumplirse con personal de planta. Se expresa que no podrán celebrarse esta clase de contratos para el ejercicio de funciones administrativas. Así mismo, estableció que son contratos de prestación de servicios, entre otros los de asesoría o de asistencia de cualquier clase; realización de estudios, distintos de los de obras públicas; representación judicial y rendición de conceptos. Además, fijo que estos contratos no podrán celebrarse por un término superior a cinco (5) años y que las personas naturales vinculadas por contrato de prestación de servicio solo tendrán derecho a los emolumentos expresamente convenidos y no podrá pactarse el pago de prestaciones sociales. Con la expedición de la Ley 80 de 1983, en su artículo 32 y la Ley 100 de 1993, en su artículo 282 se fijaron los principios, fundamentos, alcances, prohibiciones, deberes y obligaciones que tienen tanto el contratante como el contratista.

Al hablar de contratación estatal, la norma base es la Ley 80 de 1993, la cual permite celebrar contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión como una modalidad de vinculación de tipo excepcional. Sin embargo, al tratarse de funciones de carácter permanente, esta figura no debe desnaturalizarse, pues hoy se evidencia la existencia de nóminas paralelas. Por lo tanto, los contratos de prestación de servicios que se celebren no deben dirigirse a la efectividad del carácter misional de la entidad, debiéndose ser temporales y con una labor específica.

Al respecto, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en concepto 17691 de 2013, determinó que el ejercicio de las funciones de carácter permanente en las entidades públicas, no pueden ser desarrolladas a través de contratos de prestación de servicios, de conformidad con el artículo 2 del Decreto-Ley 2400 de

1968 y el artículo 48, numeral 29, de la Ley 734 de 2002, pues el cumplimiento de las funciones misionales recae en los empleados de planta. Sobre este particular, la Organización Internacional del Trabajo, en la columna de diálogo social denominada, Fortalecimiento de las Administraciones del Trabajo afirma que el contrato de trabajo clásico, ha cedido ante las relaciones de trabajo de tipo civil o comercial, a la prestación de servicios a través de cooperativas de trabajo asociado, a la utilización recurrente de figuras de intermediación laboral o de mecanismos de triangulación en las formas de contratación en los que el beneficiario del trabajo no asume los costos por la vinculación al sistema integral de seguridad social.

Lo anterior no está lejano a la realidad de la administración pública colombiana, pues, el uso de esta modalidad de contratación precariza el trabajo y discrimina la labor que adelantan las personas asignadas para tal fin. Esta situación ha desencadenado en una problemática interna en las instituciones, dado que, la profesionalización del empleo público se sustenta en el mejoramiento continuo del empleado a través de la implementación de un plan de capacitación integral reglamentado por la Ley 909 de 2004, al cual el “contratista” como se denomina coloquialmente, es ajeno, porque su vínculo transitorio se lo impide.

3.1 Criterios de autoridad desde lo teórico

Desde la mirada de la burocracia estatal, asociándola al concepto de empleo público Max Weber en su libro “Economía y Sociedad”, establece el enfoque de la dominación que se da en grupos determinados para mandatos específicos o generales. Esta dominación está basada en la autoridad de quien la ejerce, desde lo racional con arreglo a fines, racional con arreglo a valores o tradicional. Así mismo, el autor resalta que el factor económico no siempre es determinante en el criterio de obediencia o de sumisión frente a órdenes o labores a desarrollar. Es así como concreta tres puntos puros de dominación: i) el racional legal, característico de la época moderna, ii) el tradicional, característico de épocas pretéritas y iii) la forma más elemental de dominación que es la carismática que es producto del actuar de un buen líder. El autor enfatiza en la distinción de los tres tipos, enmarcándolos en un cuadro administrativo donde su dominación es efectiva y totalmente independiente.

El primer punto es el racional legal, que se soporta en Leyes y normas pactadas e instituidas por la sociedad, por lo que se vuelven mandatos de carácter obligatorio y por ende perentorios, con alcance al que dirige o gobierna, siendo ambos sometidos a la misma Ley. De esto se deriva, que quien obedece lo hace a la Ley y no a quien la ejecuta. Es decir, se obedece a una Ley y un orden impersonal, así mismo quien dirige

lo hace en función de una competencia, la cual regula su ámbito, extensión y medios para su aplicación, entendiéndose esto como una "autoridad", la cual está claramente distribuida en una jerarquía administrativa, que estipula responsabilidades e incumbencias. Toda comunicación y decisión debe atenerse al documento escrito, de hecho, el acaecimiento de la documentación es una de las funciones principales del cuadro administrativo para lograr una mayor eficiencia. La administración racional legal se lleva a cabo mediante la burocracia, donde las personas son libres y se deben al cargo que ostentan, mantienen una jerarquía rigurosa, parten de competencias fijas llenas de documentos y exigencias de diversa índole, gozan de retribución por su empleo, aunque son sometidos a vigilancia administrativa rigurosa.

En segundo orden define la dominación tradicional, que se sustenta en la santidad y orden heredado, lo cual obliga al señor y dirigentes a encarnar los valores de la tradición. Este enfoque parte del sometimiento a las normas tradicionales con cierto grado de albedrío por parte del señor, pero sin dejar de perder la credibilidad por parte de los siervos. Para este tipo de dominación en primera instancia se parte del concepto de patriarcado o gerontocracia en donde prima la autoridad de la persona más longeva y bajo la figura del hombre como cabeza de la familia. Posteriormente y dado el agrupamiento de comunidades y crecimiento de núcleos poblacionales se configuró la dominación patrimonial, que se estableció desde la conformación de feudos donde el señor creaba tributos, distribuía obligaciones y alimentaba a sus súbditos, quienes por obvias razones mantenían una total sumisión y respeto por el señor. Esta situación se fracturó en atención al exceso de paternalismo del señor, desencadenando en un nuevo estilo de orden de dominación bajo el feudo administrativo privado, donde el señor feudal entregaba tierras y medios a sus súbditos, pero ahora bajo el rigor y la imposición autoritaria de arriendo o pago por producción.

Por último, se enmarca la dominación carismática, que se plantea desde la condición del individuo y descansa en la cualidad extraordinaria del dirigente debido a su personalidad. Esta cualidad puede ser de diversa índole, virtud militar, fuerza, inteligencia, bondad, revelación divina y debe estar al servicio permanente de su séquito o dominados. En este caso, se presenta el riesgo de que eventualmente este líder al momento de perder sus cualidades pierda todo ese poder que le demanda la fuerza de ese carisma construido o innato. Se parte de que sus seguidores no toman decisiones, dado que estas son tomadas por el líder, en virtud de esas cualidades que lo diferencian de cualquier otro y lo consolidan como una figura icónica difícil de igualar. Por lo general el líder carismático hace énfasis en su misión, la cual suele ser

contraria a intereses económicos y por consiguiente su subsistencia se limita a donaciones o voluntariados de los grupos de valor que apoyan su gestión. Igualmente, este tipo de dominación también presenta con el tiempo cierto grado de burocratización, dado que define normas y estilos de vida a seguir, consolidando regulaciones y requisitos muy propios del marco burocrático estatal.

En este orden de ideas, se percibe como la nueva gestión pública partiendo de un enfoque burocrático racional y de dominación carismática, sustenta la gestión de las organizaciones a través del nuevo gerente público, quien, por la naturaleza de su cargo, debe procurar por el reclutamiento y selección del talento humano de las entidades basado en el mérito. Por lo tanto, el Estado debe generar acciones para el diseño de una nueva arquitectura institucional, encaminada al cumplimiento de sus fines a través de la profesionalización y el desarrollo integral de sus empleados, fundamentado en políticas públicas orientadas al valor de lo público, a la gobernanza ágil y al desarrollo de competencias ciudadanas, con el fin de recuperar la confianza y credibilidad de los funcionarios, desde los diferentes medios de trabajo.

3.1.1 Contrato de Prestación de Servicios.

Gómez & Díaz (2019) *Definición del contrato de prestación de servicios y ámbito de aplicación del concepto contenido en el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993*

“Es necesario abordar inicialmente el concepto de contrato de prestación de servicios dentro del régimen jurídico de la contratación estatal. En la actualidad dicha definición se encuentra establecida en el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, de conformidad con el cual “son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad.

Características del contrato de prestación de servicios: Con fundamento en el análisis jurisprudencial y doctrinario del contrato de prestación de servicios, este puede caracterizarse como un i) contrato típico, ii) excepcional, iii) temporal, iv) que goza de amplitud de objeto, v) que se distingue del contrato de trabajo, vi) que puede celebrarse a través de la modalidad de contratación directa, vii) que admite el pacto y utilización de cláusulas excepcionales por parte de la entidad y viii) que pueden no requerir liquidación. Estos rasgos se explican a continuación.

El contrato de prestación de servicios es un contrato típico: Los contratos, en general, pueden clasificarse en típicos y atípicos. Son contratos típicos aquellos que gozan de una denominación, así como de una regulación expresa en el ordenamiento

jurídico. Por el contrario, los contratos atípicos son aquellos que no se hallan regulados normativamente, pero cuya celebración y contenido están autorizados por el principio de la autonomía de la voluntad de los sujetos negociales. Pues bien, el contrato de prestación de servicios es un contrato típico dentro del EGCAP, ya que este no solo contempla su definición, sino además los requisitos que deben reunirse para su celebración y algunos efectos asociados a su ejecución y liquidación.

La circunstancia de ser un contrato típico plantea algunas consecuencias jurídicas importantes. En primer lugar, los sujetos contratantes únicamente pueden celebrar dicho contrato cuando se presenten en realidad los elementos que integran su definición normativa. Dicho de otro modo, por tratarse de un contrato típico, con fundamento en dicho régimen, únicamente se entiende que existe un contrato de prestación de servicios cuando el acuerdo de voluntades celebrado encaje dentro de la definición consagrada en el artículo 32 numeral 3 de la Ley 80 de 1993. En segundo lugar, la tipificación contractual implica límites al ejercicio de la autonomía de la voluntad, porque condiciona la validez del contrato a las exigencias normativas previstas en el EGCAP, proscribiendo, por ejemplo, que origine una relación permanente que tome la realidad de un vínculo laboral, que se duplique, sin justificación razonable, la ejecución de las actividades que puede desarrollar el personal de planta, o que se disfrace con la apariencia del contrato de prestación de servicios otro tipo contractual igualmente previsto en la normativa contractual estatal, como el de obra o el de consultoría.

La celebración del contrato de prestación de servicios debe ser excepcional: La excepcionalidad del contrato de prestación de servicios en la regulación del EGCAP se refiere tanto al objeto, como a las personas que pueden ser contratistas del Estado, bajo dicho tipo de contrato. En cuanto al primero, el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 dispone que dicho contrato se celebra “para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad”. Esto significa que actividades que no sean susceptibles de calificarse como labores administrativas o de funcionamiento no pueden ser objeto de dicho contrato. En relación con el segundo aspecto, igualmente dicho numeral otorga al contrato de prestación de servicios un carácter excepcional, pues establece que “estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados”

Precisado lo anterior, resulta válido entender, en segundo lugar, que el aparte normativo en cuestión consagra límites sobre la celebración de contratos de prestación

de servicios con personas naturales, no con personas jurídicas. Expresado en otras palabras, la exigencia de que únicamente tales contratos se celebren cuando las actividades de administración o funcionamiento de la entidad “no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados” opera solo para la suscripción de contratos de prestación de servicios con personas naturales, no solo porque el referido numeral así lo prevé textualmente, sino porque lo que se busca evitar con tal norma es que, a través de dichos contratos, se constituyan las llamadas “nóminas paralelas”, es decir, cargas económicas adicionales para las entidades públicas, que se producen por la duplicación de un cargo de planta a través de la celebración de contratos de prestación de servicios con personas naturales.

Si bien podría pensarse que la externalización de ciertas labores administrativas o de funcionamiento, mediante la celebración de tales contratos con personas jurídicas, también ofrece el riesgo de que se repita la actividad de algunos empleos o se vacíen ciertas competencias de la entidad, estos son defectos del funcionamiento del contrato de prestación de servicios que deben evitarse en la práctica, para garantizar los principios que orientan la actividad contractual del Estado. Sin embargo, lo cierto es que el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 permite indirectamente que se celebren contratos de prestación de servicios con personas jurídicas, a pesar de que haya personal de planta que pueda encargarse de las labores que se contratan o aunque estas últimas no requieran conocimientos especializados”.

Bayport (2023) explica que

Tener la posibilidad de trabajar en el sector público es una oportunidad única por medio de la cual pueden crecer como profesionales al mismo tiempo que brindan un servicio a su comunidad; aunque aceptar laborar para el Estado es una decisión bastante positiva, es importante conocer las diferencias que existen entre contratistas y funcionarios o servidores públicos.

3.1.2 Que es un contratista

En nuestro país, los contratistas públicos son personas naturales o jurídicas que son contratadas por una entidad pública, como el gobierno nacional, departamental, municipal, entidades autónomas, etc., para ejecutar obras, servicios o entregar suministros específicos. Sus contratos suelen establecerse con plazos de finalización fijos que dependen en gran medida de la labor que van a realizar para el Estado. Además de ello, hay otras características, como las que te compartiremos a continuación, que son claves para diferenciar la labor que efectúan los contratistas:

Licitación: Para estos cargos, los individuos son seleccionados a través de procesos de licitación, donde se busca obtener el mejor precio y calidad para el trabajo o servicio requerido.

Contrato: Los contratistas públicos trabajan bajo un contrato, que establece los términos y condiciones de su trabajo, incluyendo el plazo, el precio y los requisitos de calidad.

Certificación: Las personas catalogadas como contratistas del Estado deben cumplir con las normas y regulaciones específicas relacionadas con la contratación en Colombia, incluyendo la certificación de cumplimiento para poder participar en procesos de licitación.

Pagos: La entidad pública contratante hace los pagos correspondientes al contratista por los trabajos o servicios realizados, previa verificación de cumplimiento y aprobación.

Supervisión: Independientemente de la organización pública que los contrate, esta tiene el deber de supervisar el trabajo del contratista para asegurar que se está cumpliendo con los términos y condiciones del contrato.

3.1.3 Diferencias entre las dos clasificaciones

Teniendo claros los conceptos y características de cada uno, ahora podemos pasar a explicarte qué factores diferencian los roles de los contratistas y los servidores públicos:

Función: Los contratistas son personas o empresas contratadas por una entidad pública para realizar un trabajo específico en un plazo fijo, mientras que los servidores públicos, por otro lado, son personas que desempeñan cargos que implican variedad de funciones diferentes.

Contratación: Los servidores públicos son seleccionados mediante concurso público y, por otro lado, los contratistas son elegidos a través de procesos de licitación.

Normatividad: Los contratistas deben cumplir con las normas y reglamentos específicos relacionados con la contratación en Colombia, mientras que los servidores públicos deben cumplir con las normas y reglamento relacionados con el servicio público”.

A continuación, se presenta la Sentencia del Consejo de Estado, que nos indica el régimen jurídico de las clases de vinculación laboral en Colombia, incluyendo la contratación por Órdenes de Prestación de Servicios; lo cual define conceptos importantes para el abordaje adecuado del presente trabajo investigativo, sobre la incidencia de las formas de contratación en el desempeño de la Regional Huila del Sena.

De conformidad con la sentencia del Consejo de Estado Sección Segunda, Sentencia No 68001233100020000140001, “recordó que el régimen jurídico ha contemplado tres clases de vinculación, la legal y reglamentaria, la laboral contractual y los contratos de prestación de servicios con las entidades públicas, las cuales tienen sus propios elementos que los tipifican.

En primera instancia, está la vinculación legal y reglamentaria que es la que regula el empleo público. Según la sentencia en mención, un empleado público es la persona nombrada para ejercer un empleo y que ha tomado posesión del mismo. Los elementos que deben concurrir para que se admita que una persona desempeña un empleo público, de conformidad con el artículo 122 de la Constitución Política, y pueda obtener los derechos que de ellos se derivan son, en principio, la existencia del empleo en la planta de personal de la entidad, la determinación de las funciones propias del cargo y la existencia de la provisión de los recursos en el presupuesto para el pago de la labor”.

Dado lo anterior y teniendo en cuenta la naturaleza del Sena sede Neiva, como entidad pública de la rama ejecutiva del orden nacional, es procedente remitirnos a lo contemplado en la Ley 909 de 2004 en lo relacionado con la conformación de su planta de empleos, que según lo dispuesto en el artículo 1º su clasificación es: i) empleos públicos de carrera, ii) empleos públicos de libre nombramiento y remoción, iii) empleos de período fijo y iv) empleos temporales.

Con relación a esta clasificación podemos mencionar que los empleos públicos de carrera son aquellos que se ejercen en los órganos y entidades del Estado y que son provistos a través de un concurso de mérito. Para empleos de libre nombramiento y remoción, debido a criterios de dirección y confianza se establecen como aquellos cuya provisión corresponde, de manera discrecional, a la autoridad nominadora, es decir, sin estar sujeta a trámite o procedimiento especial alguno. En relación con los empleos de período fijo, son aquellos provistos a través de una elección que hace un cuerpo colegiado, o mediante un nombramiento, en ambos casos para un período institucional definido en la Constitución o en la Ley. Para el caso de empleos

temporales son aquellos regidos por la Ley 909 de 2004 y se dan por la necesidad de realizar funciones específicas que no puede cubrir el personal de planta o para cumplir con funciones transitorias dadas por proyectos especiales.

En segundo lugar, se encuentra la vinculación laboral contractual, que corresponde a los trabajadores oficiales con esa clase de contratos, los cuales están vinculados por una relación contractual laboral, además cuentan con su propia legislación y sus derechos están consagrados en normas públicas, como pueden ser los Decretos 3135 de 1968 y 1336 de 1986.

Complementario a lo anterior, el artículo 5° del decreto-ley 3135 de 1968 estableció: “Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios; Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.

Por último, se encuentra la vinculación mediante contratos de prestación de servicios; esta clase de vinculación se encuentra regulada en la Ley 80 de 1993, en cuyo artículo 32 se señala que este tipo de contratos solo se pueden celebrar con personas naturales con el fin de desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad, cuando no puedan ser realizadas por el personal de planta o requieran de conocimientos especializados. Así mismo señala que, en ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable”.

En virtud de lo dispuesto por el Consejo de Estado según la Sentencia referida anteriormente, encontramos que el Sena sede Neiva como establecimiento público del orden nacional, contempla vinculación de personal de conformidad con las tres categorías de vinculo, es decir planta de personal regulada por el sistema general -Ley 909 de 2004, contratos laborales – trabajadores oficiales y contratos de prestación de servicios regulados por la Ley 80 de 1993.

CAPITULO 4. CONTEXTUALIZACIÓN SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA SEDE NEIVA

Como se está determinando la incidencia de los diferentes tipos de vinculación en la eficiencia laboral del Servicio Nacional de Aprendizaje sede Neiva, es imprescindible hacer un acercamiento desde la infraestructura, desde el portafolio de servicios y desde los aspectos financieros más relevantes de la entidad. En este capítulo, se consolidan los diferentes servicios que van desde la formación profesional integral en sus diferentes modalidades, la certificación de competencias laborales, la gestión para el empleo, el emprendimiento y desarrollo empresarial, la investigación y la innovación con enfoque tecnológico. Así mismo, se realiza un análisis comparativo de los ingresos percibidos durante el periodo 2018 a 2022.

El centro de la Industria, la Empresa y los Servicios está ubicado en la ciudad de Neiva (Huila), integrado al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA este cuenta con cuatro (4) sedes, en donde una de sus sedes (comercio y servicios) comparte instalaciones con la dirección regional.



Gráfico 2. Sedes que conforma el Centro de Formación

Actualmente el centro de formación opera en cuatro sedes fijas: sede comercio y servicios, industria, tecnoacademia y tecnoparque; ubicadas en la cabecera municipal de Neiva, cuenta con un área de influencia que corresponde a 15 municipios del norte del Huila. Para ello, implementa diferentes estrategias y mecanismos de comunicación con sus grupos de valor e interés, buscando mejorar la calidad y acceso a los trámites y servicios que ofrece la institución, y de esta manera satisfacer sus necesidades con flexibilidad, oportunidad, calidad y pertinencia.

Gracias a la planeación estratégica de centro, el liderazgo y compromiso de la subdirección, el impacto en el cumplimiento de metas, en la operación de los procesos y en la prestación de los servicios, ha logrado alcanzar un reconocimiento a nivel municipal, regional y nacional.

El centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del Sena, ubicado en la ciudad de Neiva, es el líder de las redes de conocimientos de electrónica y automatización, energía eléctrica, informática, diseño y desarrollo de software y comercio y ventas y socio en las redes de automotor, hotelería y turismo, logística y gestión de la producción, materiales para la industria, mecánica, construcción, salud y servicios personales; lo que genera un creciente interés por la gestión del conocimiento, interés que ha ido de la mano de la nueva visión de las empresas como organizaciones capaces de generar ventajas competitivas mediante el conocimiento el capital intelectual y los activos intangibles en general.

En consideración de lo anterior, el centro de la Industria, la Empresa y los Servicios, enfoca sus esfuerzos misionales en la interpretación de la agenda interna de productividad y competitividad del Huila, sin perder la perspectiva de lo nacional y global, como quiera que esta misma es un acertado referente de alineación y coherencia en la planeación territorial, e institucional en la que se enmarca el SENA, y que como tal resulta conveniente y necesario considerar en la definición de la generación de la oferta de formación, con el propósito de impactar de manera estratégica en el empleo, la innovación, el emprendimiento, la transferencia tecnológica, y por ende, en el desarrollo social, la productividad y la competitividad del surcolombiano, el departamento del Huila, y la subregión norte del departamento, siendo estos escenarios los naturales e inmediatos radios de acción territoriales del centro de formación, desde donde se proyecta el talento humano para el trabajo, el desarrollo humano y social acorde con las dinámicas ciudadanas, técnicas, tecnológicas, empresariales y económicas como se indicó con pertinencia, calidad y calidez.

4.1 Infraestructura - Portafolio de servicios

El centro de la industria, la Empresa y los Servicios en el año 2009, cuenta con modernos ambientes de formación, ambientes especializados y laboratorios con avances tecnológicos, así como el de tecnologías básicas de mecatrónica, donde se forman aprendices de clase mundial. Igualmente cuenta con recursos tecnológicos (Plataformas y aplicativos) para la administración segura de la información y el funcionamiento de cada uno de los procesos como: Sofía Plus, Territorium, Onbase,

Cliente Web, Aplicativo DSNFT, Aplicativo Fondo Emprender, Neoserra, CompromISO.

Según el plan tecnológico 2009 – 2019, la gestión de esta sede del Sena ha generado una gran capacidad de desarrollo y fortalezas hacia el sector productivo y social de la región. Estas fortalezas, le han permitido ser referente a nivel nacional y reconocido en la región, por su alto liderazgo y posicionamiento de la institución en los diferentes sectores de la economía; a continuación, se mencionan algunos de los logros más importantes:

- Ampliación de la infraestructura física del centro en la sede de industria con la construcción de 11 ambientes de formación.
- Transformación de ambientes de formación con componente y certificación internacional (Festo, Bosh, National Instrument, FabLab).
- Implementación de la estrategia Sennova con sus líneas programáticas: Desarrollo Tecnológico, Investigación e Innovación.
- Ampliación de la planta de personal tanto en el área de formación como en la administrativa.
- Formación y capacitación a recurso humano del centro.
- Adecuación de áreas de bienestar de aprendices.
- Espacios y medios de accesos con áreas que facilitan la inclusión social.
- Ambientes de aprendizaje Internacionales.
- Ejecución y puesta en marcha de la escuela nacional de instructores.
- Reconocimiento al centro por su desempeño como el mejor en Innovación (direccionamiento estratégico del Sena - Armenia. diciembre de 2016).
- Alianzas con entes territoriales y sector privado y compañías internacionales para la formación con ambientes certificados.
- Ambientes de formación transformados y pluri-tecnológicos.
- Alta internacionalización. Convenios de internacionalización y transferencia con países de Alemania, México, España, EE. UU.
- Proyectos de modernización con certificación internacional (FESTO Manufactura flexible y Mecatrónica), Bosh, National Instruments, FabLab,
- Participación en torneos y concursos a nivel nacional e internacional.
- Representación WordSkills en competencias a nivel nacional e internacional (Calgary Canadá, Sao Paulo Brasil, Londres)
- Se destaca la participación como subcampeones en el Torneo Mundial de Robótica FirstGlobal.

- Tecnoparque Nodo Neiva. Integración con la media con Instituciones educativas IE del departamento del Huila (área de cobertura del centro) y con las IE de Neiva.
- Emprendimiento innovador. Formación por proyectos.

Estos logros generaron un gran impacto en la formación profesional, lo cual se ve reflejado en los siguientes resultados:

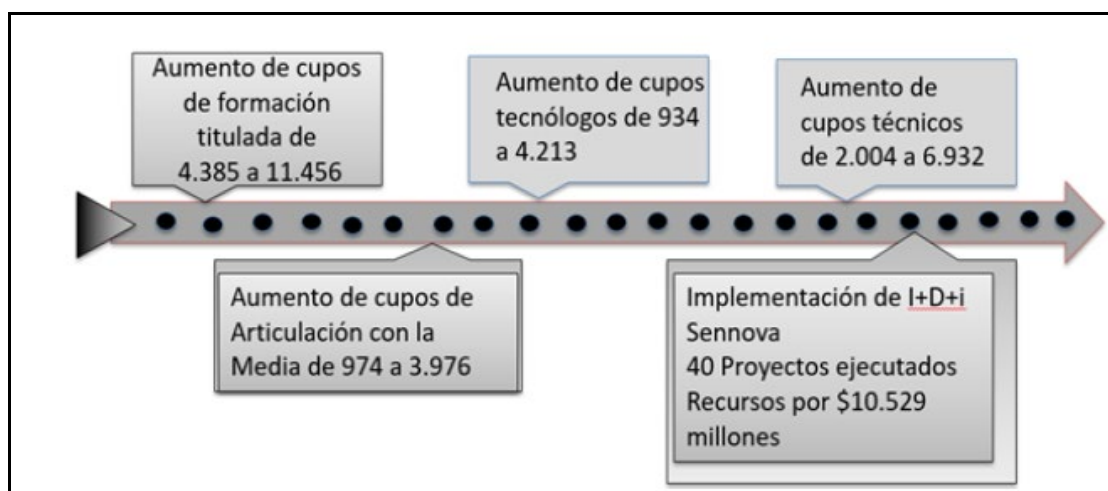


Gráfico 3. Logros de impacto en la formación profesional

- Aumento de cupos de formación titulada. Al 2009, el centro registraba 4.385 cupos. A diciembre 2019 un total de 11.456 cupos. Crecimiento del 261,3%.
- Aumento de cupos de nivel tecnológico. Al 2009, se registraba 934 cupos y a diciembre 2019, se registró 4.213 cupos. Crecimiento del 451,1%.
- Aumento de cupos de nivel técnico. Al 2009, con 2.004 cupos de formación y a diciembre 2019, se registró 6.932 cupos. Crecimiento del 345,9%.
- Incremento de cupos en articulación con la media técnica. De 934 a 3.976 cupos al 2019.
- Implementación de I+D+i mediante la estrategia Sennova, con la aplicación de 40 proyectos para modernización de ambientes por un monto de \$10.529 millones de pesos.

4.2 Formación profesional integral

De acuerdo con el Estatuto de la formación profesional del SENA (Acuerdo 008 de 1997), la formación profesional integral gratuita que imparte la institución se orienta al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y de valores para la convivencia social, que le permiten a la persona desempeñarse en una actividad

productiva. Esta formación implica el dominio operacional e instrumental de una ocupación determinada, la apropiación de un saber técnico y tecnológico integrado a ella, y la capacidad de adaptación dinámica a los cambios constantes de la productividad; la persona así formada es capaz de integrar tecnologías, moverse en la estructura ocupacional, plantear y solucionar creativamente los problemas y saber hacer en forma eficaz.



Gragico 4. Líneas estratégicas de formación

Dado su alcance, el proceso de formación se encarga de diseñar, administrar y orientar la formación profesional integral a través de líneas estrategias y programas de formación por competencias, asegurando el acceso, pertinencia y calidad para incrementar la empleabilidad, la inclusión social y la competitividad de las empresas y del país. En este orden de ideas, se tiene un catálogo de formación enmarcada en niveles de tecnología, técnico laboral y formación complementaria, anotando que esta última se adecúa según las necesidades de la región y requerimientos de la comunidad en cuanto a temáticas e intensidad de la misma, todo esto con el fin de llegar a la globalidad de la comunidad e impactar sectores tales como: informática, comercio, construcción, educación, electricidad, hotelería y turismo, industria, minería, salud, servicios, textiles y transporte.

A continuación, se presenta el catálogo de formación que tiene la sede Neiva del Servicio Nacional de Aprendizaje:

PROGRAMAS NIVEL TECNÓLOGO			
1	ANALISIS Y DESARROLLO DE SISTEMAS DE INFORMACION	14	GESTIÓN DE MERCADOS
2	ANALISIS Y DESARROLLO DE SOFTWARE.	15	GESTION DE REDES DE DATOS

3	AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	16	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
4	CONSTRUCCION DE INFRAESTRUCTURA VIAL	17	GESTION DOCUMENTAL.
5	CONSTRUCCION EN EDIFICACIONES.	18	GESTIÓN EMPRESARIAL
6	DESARROLLO DE MEDIOS GRAFICOS VISUALES	19	GESTIÓN LOGÍSTICA
7	DESARROLLO PUBLICITARIO	20	GUIANZA TURISTICA
8	DIRECCIÓN DE VENTAS	21	MANTENIMIENTO ELECTROMECAÁNICO INDUSTRIAL
9	DISEÑO E INTEGRACIÓN DE AUTOMATISMOS MECATRÓNICOS	22	MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO E INSTRUMENTAL INDUSTRIAL
10	DISTRIBUCIÓN FÍSICA INTERNACIONAL	23	MANTENIMIENTO MECÁNICO INDUSTRIAL
11	ELECTRICIDAD INDUSTRIAL	24	NEGOCIACIÓN INTERNACIONAL
12	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	25	PRODUCCION DE MULTIMEDIA
13	GESTION CONTABLE Y FINANCIERA	26	REGENCIA DE FARMACIA
PROGRAMAS NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA			
1	PROCESOS PEDAGOGICOS DE LA FORMACION PROFESIONAL		

Tabla 5. Informe estadístico, programas a nivel tecnológico - Dirección de Planeación y Relacionamiento Corporativo. Elaboración propia

PROGRAMAS NIVEL TÉCNICO			
1	ALISTAMIENTO DE LABORATORIOS DE MICROBIOLOGIA Y BIOTECNOLOGIA	20	MECANICA DE MAQUINARIA INDUSTRIAL
2	APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD.	21	NOMINA Y PRESTACIONES SOCIALES.
3	ASESORIA COMERCIAL	22	OPERACION DE MAQUINARIA PESADA PARA EXCAVACION.
4	ASISTENCIA ADMINISTRATIVA.	23	OPERACION DE SERVICIOS EN CONTACT CENTER Y BPO
5	ASISTENCIA EN ORGANIZACION DE ARCHIVOS.	24	OPERACION TURISTICA LOCAL
6	COCINA.	25	OPERACIONES DE COMERCIO EXTERIOR

7	CONTABILIZACION DE OPERACIONES COMERCIALES Y FINANCIERAS.	26	PANIFICACION
8	CONTROL DE MOVILIDAD, TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL	27	PATRONAJE INDUSTRIAL DE PRENDAS DE VESTIR
9	DIBUJO ARQUITECTÓNICO	28	PELUQUERIA.
10	DISEÑO E INTEGRACION DE MULTIMEDIA	29	PROGRAMACION DE APLICACIONES PARA DISPOSITIVOS MOVILES
11	ELECTRICISTA INDUSTRIAL	30	PROGRAMACION DE SOFTWARE.
12	ENFERMERIA.	31	SALUD PUBLICA
13	IMPLEMENTACION Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS ELECTRONICOS INDUSTRIALES	32	SERVICIO DE RESTAURANTE Y BAR
14	INTEGRACION DE CONTENIDOS DIGITALES.	33	SERVICIOS DE AGENCIAS DE VIAJES
15	MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE COMPUTO.	34	SERVICIOS FARMACEUTICOS
16	MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE REFRIGERACION, VENTILACION Y CLIMATIZACION	35	SERVICIOS Y OPERACIONES MICROFINANCIERAS
17	MANTENIMIENTO DE LOS MOTORES DIESEL	36	SISTEMAS.
18	MANTENIMIENTO E INSTALACION DE SISTEMAS SOLARES FOTOVOLTAICOS	37	SOLDADURA DE PRODUCTOS METALICOS EN PLATINA
19	MANTENIMIENTO ELECTRICO Y CONTROL ELECTRONICO DE AUTOMOTORES	38	SOPORTE DE TOPOGRAFIA Y GEORREFERENCIACION

Tabla 6. Informe estadístico, programas a nivel técnico, Dirección de Planeación y Relacionamento Corporativo. Elaboración propia

Dada la oferta académica el centro de formación, para las vigencias 2018 a 2022, presenta excelentes resultados frente a personas formadas, lo anterior se puede corroborar con los indicadores que arrojan porcentajes que superan las metas propuestas, como se evidencia para los periodos 2019 a 2021. Esto implica que la pertinencia de los programas ofertados es coherente con las apuestas productivas locales debido a las necesidades de los diversos sectores que dinamizan la economía de la región y por consiguiente se determina una gran aceptación por parte de la comunidad; se resaltan las áreas de informática, comercio, servicios, agroindustria y transporte entre otros.

CENTRO DE LA INDUSTRIA, LA EMPRESA Y LOS SERVICIOS			
Vigencia	Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices
2018	65.842	65.464	99,4%
2019	63.182	67.429	106,7%
2020	62.953	67.206	106,8%
2021	61.695	64.304	104,2%
2022	63.394	59.250	93,5%

Tabla 7. Informe estadístico, dirección de planeación y relacionamiento corporativo. elaboración propia

En términos generales y teniendo como referencia los resultados generados del plan de acción correspondiente a la vigencia 2022, el centro de la Industria, la Empresa y los Servicios, demostró un buen desempeño en los indicadores (ver tabla de indicadores), a través de la generación de estrategias que permitieron un impacto positivo en los grupos de valor e interés del centro de Formación. Se presentó sobre ejecución de algunos de sus indicadores, tales como aprendices desplazados por la violencia esto en razón a la gran demanda de la población que hace presencia en todo el departamento del Huila y que para el centro de formación es de vital importancia atender los requerimientos de dicha población, así mismo sucedió con el proceso de certificación de competencias laborales donde se recibieron un número considerable de solicitudes por parte del sector eléctrico y de salud. En cuanto a los indicadores que corresponde a formación complementaria y formación profesional integral no se llegó a una meta del 100% debido a que no se llevaron a cabo en su mayoría los boot camps (campos de entrenamiento) que se tenían programados para realizar en la vigencia. Así mismo para el último trimestre de 2022 las entidades públicas y privadas con las que se tenía concertada realizar formación complementaria desistieron de está, afectando la gestión del indicador. Los indicadores que pertenecen a la población vulnerable, desplazados de la violencia, y víctimas presentan baja ejecución en las metas debido al inconveniente que se ha tenido en la caracterización de esta población.

ALGUNOS DE LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO - VIGENCIA 2022				
Nombre Indicador		Meta	Ejecución	% Ejecución
1	Aprendices en formación Tecnólogos y Especializaciones	4652	4657	100,11%
2	Aprendices en formación complementaria	52266	48039	91,91%
3	Aprendices en formación Técnica Laboral y otros SENA	6476	6554	101,20%
4	Aprendices en formación titulada Red Unidos	349	350	100,29%
5	Aprendices en programa Desplazados por la Violencia Red Unidos	717	788	109,90%
6	Aprendices Programa Integración con la Educación Media	4107	4280	104,21%
7	Aprendices Población vulnerable	14089	7698	54,64%
8	Aprendices en formación virtual	27998	33185	118,53%
9	Aprendices en programa Bilingüismo	6643	7113	107,08%
10	Personas certificadas en competencias laborales	1791	2187	122,11%

Tabla 8. Informe estadístico, indicadores de desempeño, dirección de planeación y relacionamiento corporativo. elaboración propia

4.3 Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

Proceso por medio del cual se recogen suficientes evidencias de la competencia laboral de un individuo, de conformidad con el desempeño descrito por las normas técnicas de competencia laboral establecidas, y se hacen juicios para apoyar el dictamen de si la persona evaluada es competente, o todavía no es competente, en la función laboral en cuestión. En este sentido, el centro de formación del SENA expide los certificados de competencias laborales a las personas que han culminado satisfactoriamente el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales correspondiente a una norma de competencia laboral colombiana y/o a una titulación.

4.4 Gestión para el Empleo

La agencia pública de empleo del SENA sede Neiva, es una estrategia de intermediación gratuita, pública e indiscriminada que facilita el contacto organizado entre los buscadores de empleo y las empresas que requieren talento humano. Así

mismo, apoya el diseño de políticas, planes, programas y proyectos relacionados con la información para el empleo, la articulación entre las necesidades laborales y los programas de formación profesional, certificación ocupacional, emprendimiento y desarrollo tecnológico que lleve a cabo en el SENA.

4.5 Asesoría para la creación de empresas y Desarrollo Empresarial

El Servicio Nacional de Aprendizaje sede Neiva, cuenta con el centro de desarrollo empresarial (SBDC), el cual tiene por objetivo fomentar la cultura emprendedora, impulsar el emprendimiento y fortalecer el desarrollo empresarial de las personas interesadas mediante asesorías, acompañamiento, formación y financiación para la generación de ingresos y de empleos decentes.

4.6 Programas de investigación aplicada, innovación y desarrollo

A través de las líneas programáticas del programa de investigación, desarrollo tecnológico e innovación, el Sena sede Neiva busca contribuir al desarrollo tecnológico del país y a la implantación de procesos innovadores en el sector productivo nacional, mediante el aporte de recursos a proyectos de las unidades productivas, cuyo propósito y fin sea el de elevar sus niveles de productividad con el fortalecimiento de las capacidades tecnológicas de las empresas, entendidas estas como el conjunto de habilidades con las que cuenta una empresa para usar eficientemente el conocimiento tecnológico adquirido; asimilar, utilizar, adaptar y cambiar tecnologías existentes, así como para crear nuevas tecnologías y desarrollar nuevos productos y procesos propiciando mejores condiciones de competitividad en los mercados nacionales e internacionales. En la actualidad el centro de la Industria la Empresa y los Servicios cuenta con laboratorio de materiales, laboratorio de metrología, servicios de tecnologías de la información y servicios de electrónica e instrumentación.

Complementario a lo anterior el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia (ONAC) ha otorgado la autorización para emitir certificados de calibración bajo acreditación y utilizar los logos de ONAC en los mismos.

4.7 Aspectos financieros

La entidad de acuerdo con el presupuesto anual y al plan de acción del Centro de Formación realiza la asignación de los recursos con el fin de garantizar la operación del Centro y el cumplimiento de metas institucionales. De igual manera se establecen

acciones encaminadas a realizar la operación con enfoque de coordinación institucional, articulación interinstitucional y eficiencia del gasto, con el fin de producir mejores resultados con los recursos asignados.

Para el cumplimiento de los propósitos anteriormente señalados el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios para las vigencias 2018 a 2022, ejecutó recursos por un valor de \$56.776.783.572 de los cuales comprometió \$56.340.942.465 alcanzando un promedio de ejecución para estas cinco vigencias del 99.18%, lo que evidencia una excelente gestión frente a la inversión asociada a la prestación de servicios institucionales. Así mismo, se puede observar como este centro de formación a excepción de la vigencia 2021, supero la meta de ejecución asignada desde la dirección general.

Por otra parte, para la vigencia 2020, no fue posible alcanzar la meta establecida por la dirección general del 98.6%, debido a las situaciones directas y complementarias que se presentaron a causa de la Pandemia del Covid -19, razón por la cual fue imposible alcanzar los propósitos establecidos en el plan de acción para esta vigencia.

PRESUPUESTO ASIGNADO AL CENTRO DE LA INDUSTRIA LA EMPRESA Y LOS SERVICIOS				
VIGENCIA	RECURSOS ASIGNADOS	RECURSOS EJECUTADOS	% EJECUCIÓN	% META ESTABLECIDA
2018	\$ 11.083.430.674	\$ 11.053.426.324	99,73	99,5
2019	\$ 12.777.781.043	\$ 12.763.623.806	99,89	99,0
2020	\$ 9.405.762.145	\$ 9.224.649.029	98,07	98,6
2021	\$ 10.496.962.331	\$ 10.398.761.331	99,06	98,5
2022	\$ 13.012.847.379	\$ 12.900.481.975	99,14	98,7
	\$ 56.776.783.572	\$ 56.340.942.465	99,18	

Tabla 9. Plan de acción por vigencias. Elaboración propia

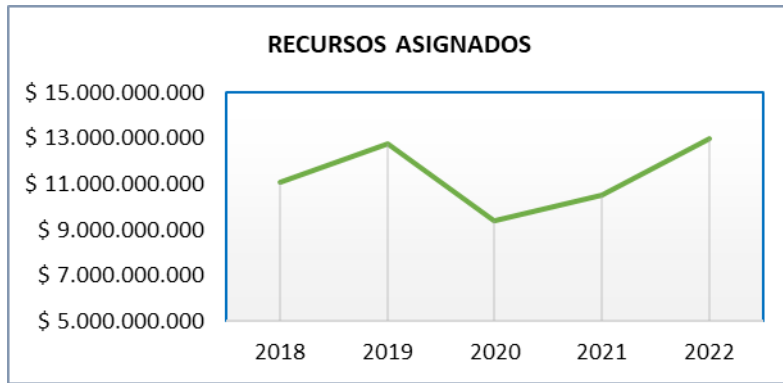


Gráfico 5. Recursos asignados, elaboración propia

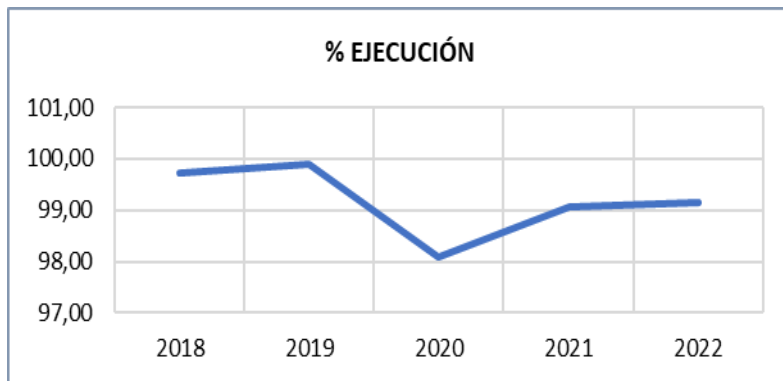


Gráfico 6. Porcentaje de ejecución, elaboración propia

CAPÍTULO 5. DISEÑO METODOLÓGICO

Desde el perfil metodológico buscamos presentar de forma concisa el camino que adoptaremos como investigadores para desarrollar de manera óptima esta investigación. con el fin de alcanzar los objetivos trazados y poder identificar la incidencia de las formas de vinculación laboral en la eficiencia del Servicio Nacional de Aprendizaje Sena sede Neiva durante el periodo 2018 al 2022, No obstante, es importante anotar que el enfoque del presente proyecto y las características de investigación se enmarcaran en el estudio cuantitativo expo facto: ya que partimos de hechos que ya han ocurrido.

El diseño de esta investigación corresponde en una primera fase a un tipo de Investigación Ex post facto, ya que este segmento del trabajo investigativo parte de datos estadísticos cuantitativos de contratación, que tienen fundamento en hechos cumplidos, que permiten interpretar e inferir teorías sobre las formas de afiliación laboral y los costos derivados de estas, en la eficiencia del desempeño institucional de la Sede Neiva del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA durante el periodo 2018 al 2022. Y una segunda parte con base en un Método Descriptivo-Comparativo, donde se implementará un cuestionario de 30 preguntas que recoge las emociones y percepciones de los trabajadores frente a su vínculo laboral, el cual será aplicado a 50 empleados públicos y a 50 contratistas; con los datos obtenidos a partir de estas encuestas, se realizará la tabulación y graficación de las respuestas a cada pregunta, permitiéndonos obtener datos porcentuales que lleven a realizar un paralelo de percepciones, para formular interpretaciones de acuerdo a su tipo de vinculación laboral.

5.1 Enfoque

La presente investigación aborda la eficiencia del desempeño institucional en la Sede Neiva del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, teniendo en cuenta la incidencia que tienen las diferentes formas de vinculación laboral y los efectos institucionales derivados de estos, además de comparar el grado de satisfacciones de los trabajadores de acuerdo con su categoría de vínculo laboral.

5.2 Variables

Las variables para tratar en este trabajo son cuatro; Tipo de contratación, costos de contratación, número de personas encuestadas, numero de variables analizadas e interpretadas

5.3 Muestra

La población objeto serán 422 personas de las cuales 115 son empleados públicos y 307 son contratistas del Centro de la Industria la Empresa y los Servicios del SENA Neiva. La muestra seleccionada para el proyecto final será de 100 personas se tomarán 50 empleados públicos y 50 con contrato de prestación de servicios que oscilan entre la edad de 21 y 60 años. Los encuestados son de distintas partes del país, característica que potencia las respuestas del instrumento teniendo en cuenta formaciones, etnias, grupos sociales y formas de percibir la formación, la pedagogía, el trabajo, y la importancia del vínculo laboral con la entidad.

La Muestra de estudio aquí convocado, se ubica de una manera socio demográfica general en la Ciudad de Neiva, Capital del Departamento del Huila, ubicada al suroccidente del país; y de forma específica, en el Centro de la Industria la Empresa y los Servicios del SENA Neiva, después de un análisis sobre las poblaciones y las dificultades que puedan presentarse para la recolección de la información, se determinó tomar las siguientes muestras para el estudio:

5.3.1 Muestra del estudio cuantitativo Ex Post Facto: se tendrá en cuenta los datos sobre contratación de todos los empleados en el Centro de la Industria la Empresa y los Servicios del SENA en Neiva.

5.3.2 Muestra del análisis descriptivo -comparativo: se tomarán 50 empleados públicos y 50 con contrato de prestación de servicios, para un total de muestra de 100 personas, a quienes se les aplicara una encuesta de 30 preguntas, en el Centro de la Industria la Empresa y los Servicios del SENA en Neiva.

5.4 Instrumentos de Medición y Técnicas

Los datos estadísticos sobre contratación y sus costos serán recolectados mediante tabulaciones en Software Word, y los datos sobre las percepciones asociadas a su tipo de contratación serán colectados bajo la aplicación de un cuestionario de 30 preguntas.

El sentir de este documento tiene por objetivo eestablecer la incidencia de las formas de vinculación laboral en la eficiencia de la sede Neiva del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA durante el periodo 2018 al 2022, en ese sentido la selección del instrumento era una de las situaciones con mayor valor puesto que de ello dependía el éxito del proceso investigativo. De esta manera para garantizar solides y eficacia en la

recolección de datos generamos una encuesta sólida y nutrida en aras dar respuesta a los objetivos planteados.

A continuación, el instrumento.

INCIDENCIA DE LAS FORMAS DE VINCULACIÓN LABORAL EN LA EFICIENCIA DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA SEDE NEIVA DURANTE EL PERIODO 2018 AL 2022.	
INSTRUCCIONES	
Por favor seguir atentamente las siguientes indicaciones.	
<ul style="list-style-type: none"> • Responda todas las preguntas • Sea sincero (a) con su respuesta, pues de ello depende la confiabilidad del instrumento. No es necesario que se identifique. • Si tiene algún comentario, observación o sugerencia diligénciela al final de la encuesta • Si no entiende alguna pregunta por favor informarle al encuestador 	
Muchas gracias por su valiosa colaboración.	
Señale con una (X)	
1. Genero con el que se identifica	
Masculino	
Femenino	
Otro	
2. En que rango edad se encuentra	
Menor de 20 años	
Entre 21 y 25 años	
Entre 26 y 30 años	
Entre 31 y 35 años	
Entre 36 y 40 año	
Entre 41 y 45 años	
Entre 46 y 50 años	
Mas de 50 años	
3. Estado civil	
Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Divorciado	
Viudo	
Otro	
4. Nivel académico (ultimo nivel de formación obtenido)	
Primaria	
Bachillerato	
Técnico	
Tecnólogo	
Profesional universitario	
Especialista	
Magister	
Doctorado	
5. Nombre del Título obtenido	

6. Tipo de institución educativa en la que recibió su título	
Público	
Privada	
7. ¿Cuál es su forma de vinculación con el SENA?	
Empleado	
Contratista	
8. ¿Cuántos años lleva laborando en el SENA?	
Menos de un año (1)	
Entre dos (2) y cinco (5) años	
Entre seis (6) y diez (10) años	
Entre once (11) y quince (15) años	
Entre dieciséis (16) y veinte (20) años	
Mas de veinte (20) años	
9. ¿Nivel de remuneración salarial?	
Menor a 2.000.000 (MCTE)	
Entre 2.000.001 hasta 4.000.000 (MCTE)	
Entre 4.000.001 hasta 8.000.000 (MCTE)	
Entre 8.000.001 hasta 10.000.000 (MCTE)	
Mas de 10.000.000 (MCTE)	
10. ¿Considera que su sueldo es justo de acuerdo a las funciones que realiza con respecto a la organización?	
SI	
NO	
NO APLICA	
11. ¿Está satisfecho con el procedimiento para el pago de sus honorarios por las funciones desarrolla?	
SI	
NO	
NO APLICA	
12. ¿El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de desarrollo profesional, ascenso y aprendizaje?	
SI	
NO	
13. ¿Le gustaría ocupar un empleo de planta en la entidad?	
SI	
NO	
NO APLICA	
14. ¿Considera justas las diferencias en las condiciones labores de los empleados públicos frente a las de los contratistas?	
SI	
NO	
15. ¿Alguna vez ha tenido la percepción que puede quedarse sin trabajo sin justificación alguna?	
SI	
NO	
16. ¿Tiene usted un horario fijo de trabajo?	
SI	
NO	
NO APLICA	
17. ¿Su labor la realiza bajo la subordinación de un jefe inmediato?	
SI	
NO	

Si usted es funcionario de planta seleccione una de las opciones para cada pregunta:	
18. ¿Cuáles son las ventajas de tener vínculo laboral de planta?	
Estabilidad laboral	
Justa remuneración	
Posibilidad de ascensos	
Acceso a estímulos institucionales	
Dignidad personal	
Otro cuál(es):	
19. ¿Cuáles son las desventajas de tener vínculo laboral de planta?	
Cumplimiento de horario	
Subordinación directa	
Riesgo por el manejo de recursos públicos	
Rutina laboral	
Evaluación de su desempeño laboral	
Otro cuál(es):	
Si usted es contratista seleccione una de las opciones para cada pregunta	
20. ¿Cuáles son las ventajas de tener relación laboral por orden de prestación de servicios?	
Justa remuneración	
No cumplimiento de horario de trabajo	
Obligaciones puntuales	
Sin subordinación directa	
Posibilidad de tener varios contratos a la vez	
Otro cuál(es):	
21. ¿Cuáles son las desventajas de tener relación laboral por orden de prestación de servicios?	
Inestabilidad laboral	
Baja remuneración	
Pago de seguridad social por parte del contratista	
Discriminación por parte de funcionarios de planta	
Sin acceso a estímulos institucionales	
Otro cuál(es):	
22. ¿Alguna vez ha tenido la percepción de ser discriminado debido a su tipo de afiliación laboral?	
SI	
NO	
23. ¿Cree usted que las ordenes de prestación de servicios OPS se prestan para generar fraudes o nominas paralelas?	
SI	
NO	
24. ¿Considera usted que el hecho de que haya más contratistas que empleados de planta genera la pérdida de memoria institucional?	
SI	
NO	
25. ¿Considera que, si se disminuye el número de contratistas para el cumplimiento de servicios misionales y se reemplaza con personal de planta, el rendimiento de la entidad frente al logro de objetivos presentará mejoría?	
SI	
NO	

26. ¿Cuáles son los principales obstáculos para acceder a un empleo de planta, seleccione una de las opciones?					
Reducido número de concursos meritocráticos					
Reducido número de vacantes					
Baja remuneración frente a requisitos					
Corrupción en los concursos meritocráticos					
Baja publicidad de los concursos					
Otro cuál(es):					
27. Frente al logro de metas y objetivos instituciones, ¿cree usted que tienen mayor compromiso los funcionarios de planta que los contratistas?					
SI					
NO					
28. ¿Ha estado vinculado en otra entidad por contrato de prestación de servicios?					
SI					
NO					
29. Responda las siguientes preguntas si usted es funcionario de planta; donde:					
1. No satisfecho 2. Poco satisfecho 3. Moderadamente satisfecho 4. Muy satisfecho 5. Extremadamente satisfecho					
	1	2	3	4	5
El clima laboral en la entidad es					
La relación laboral entre funcionarios de planta y contratistas es					
Ha tenido oportunidades para crecer profesionalmente en la entidad					
Mi esfuerzo ha tenido retribuciones justas					
Me siento bien en mi trabajo					
La relación con mi jefe inmediato es:					
Las iniciativas de la entidad frente a la seguridad y salud en el trabajo son					
Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo					
Me siento orgulloso de trabajar para esta entidad.					
Mi ambiente de trabajo es					
30. Responda las siguientes preguntas si usted es contratista; donde:					
1. No satisfecho 2. Poco satisfecho 3. Moderadamente satisfecho 4. Muy satisfecho 5. Extremadamente satisfecho					
	1	2	3	4	5
El clima laboral en la entidad es					
La relación laboral entre funcionarios de planta y contratistas es					
Ha tenido oportunidades para crecer profesionalmente en la entidad					
Mi esfuerzo ha tenido retribuciones justas					
Me siento bien en mi trabajo					
La relación de subordinación es					

Las iniciativas de la entidad frente a la seguridad y salud en el trabajo son					
Se ha sentido discriminado					
Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo					
Mi ambiente de trabajo es					

Observaciones:

Para el caso concreto el objeto de medición que se empleó para desarrollar la investigación fue el instrumento llamado Encuesta estandarizada. Para optimizar y ser precisos con los datos se les pidió a 50 empleados públicos y 50 con contrato de prestación de servicios, para un total de muestra de 100 personas, y que a conciencia y evitando develar su identidad respondieran de manera segura y clara las preguntas que se les exponían en el documento.

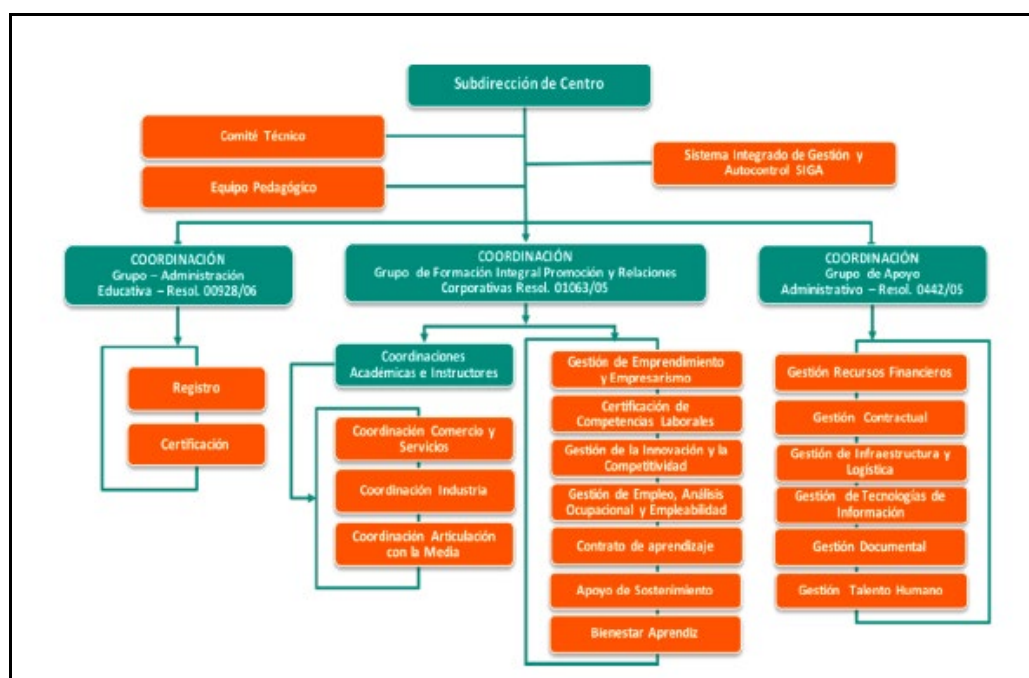
Esta estructura y luego de tabular la información pudimos precisar porcentajes que nos permitieron descubrir las situaciones que atraviesan las personas del SENA Neiva, recordemos además este presente estudio es realizado a partir de la aplicación de encuestas y de las bases de datos sobre contratación obtenidos de los trabajadores de la Sede Neiva del SENA, y teniendo en cuenta la confidencialidad de la información, de tal manera, que en ningún momento se expondrán casos particulares o se presentarán indicios que puedan llevar a identificar a un participante en específico.

CAPITULO 6. RESULTADOS

En este capítulo, se contempló la aplicación de la encuesta definida como el instrumento de medición más acertado, para conocer los resultados en la eficiencia de la entidad, tanto para los empleados públicos como para los contratistas de prestación de servicios. En efecto, se realizó un análisis detallado de los resultados obtenidos, identificando por cada pregunta, las variables de respuesta según las categorías e interpretando tendencias por cada grupo, permitiendo interpretar las causas o implicaciones del tema planteado.

6.1 Resultados Empleados Públicos

Con el ánimo de establecer la incidencia de las formas de vinculación laboral en la eficiencia y los efectos en el cumplimiento de la misión institucional derivados de las diferentes formas de contratación Sede del Sena en Neiva durante el periodo comprendido entre el 2018 y 2022, dando cumplimiento a los objetivos trazados, es importante mencionar que la entidad cuenta con una estructura orgánica definida mediante el decreto 249 de 2004, allí establecen las diferentes dependencias y sus funciones, incluidas las direcciones regionales y centros de formación; siendo el centro de la Industria la Empresa y los Servicios, Sena regional Huila, una dependencia responsable de la prestación de los servicios de formación profesional integral, emprendimiento y empresarismo, certificación de competencias laborales, en interacción con entes públicos y privados y en articulación con las cadenas productivas y los sectores económicos.



Grafica7. Organigrama institucional, fuente pagina SENA

A continuación, se presenta la distribución de empleos de la sede Neiva del SENA, durante el periodo 2018 a 2022, donde se evidencia lo dispuesto por la Ley 909, en lo relacionado con empleos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad, empleos temporales y trabajadores oficiales que se rigen por la Ley 6ª de 1945. Por otra parte, se presenta el costo salarial de la planta de personal para cada una de las vigencias. Finalmente se presentan las gráficas elaboradas sobre los datos porcentuales de cada una de las respuestas al cuestionario de 30 preguntas aplicado a 50 empleados públicos.

CONFORMACIÓN TALENTO HUMANO SENA SEDE NEIVA - EMPLEADOS PÚBLICOS					
CATEGORÍA DEL VINCULO LABORAL	VIGENCIA/EMPLEOS				
	2018	2019	2020	2021	2022
<i>Empleos de carrera administrativa</i>	75	84	88	88	92
<i>Empleos públicos de libre nombramiento y remoción</i>	1	1	1	1	1
<i>Provisionalidad</i>	3	1	3	3	3
<i>Empleos temporales</i>	15	15	15	15	15
<i>Trabajador oficial</i>	4	4	4	4	4
Total	98	105	111	111	115

Tabla 10. Conformación talento humano Sena sede Neiva - Empleados Públicos
Elaboración propia.

Costo de Salarios de los Empleados Públicos en la Sede Neiva del SENA Durante el periodo 2018-2022

VIGENCIA	EMPLEOS PÚBLICOS	No de EMPLEOS
2018	\$ 4.428.280.272	98
2019	\$ 4.987.640.424	105
2020	\$ 5.548.692.156	111

2021	\$ 5.840.076.072	111
2022	\$ 6.503.170.452	115
TOTAL	\$ 27.307.859.376,00	540

Tabla 11. Costo de Salarios de los Empleados Públicos en la Sede Neiva del SENA, Durante el periodo 2018-2022 - Elaboración propia

Así las cosas, a continuación, se presenta una lectura de los datos recopilados del trabajo de campo realizado, el cual se dividió en dos secciones: En primera instancia se presentan los datos porcentuales tabulados sobre las distintas formas de contratación de personal en la sede del SENA en Neiva y las bases de datos sobre los costos de contratación anuales y consolidados para los años 2018 a 2022. Es importante reconocer que dicho proceso se realizó en etapas organizadas así:

6.2 Gráficas de la percepción de los empleados públicos

Para este análisis se aplicó una encuesta dirigida a personas que la laboran en la entidad a través de la modalidad de nombramiento legal y reglamentario (empleado público), definiendo una población de 50 encuestados, teniendo como punto de referencia la población correspondiente a la vigencia 2022, que se establece en 115 empleos. A continuación, se muestra el detalle y comportamiento de la percepción de los encuestados frente al cuestionario elaborado:

Género y rango de edad

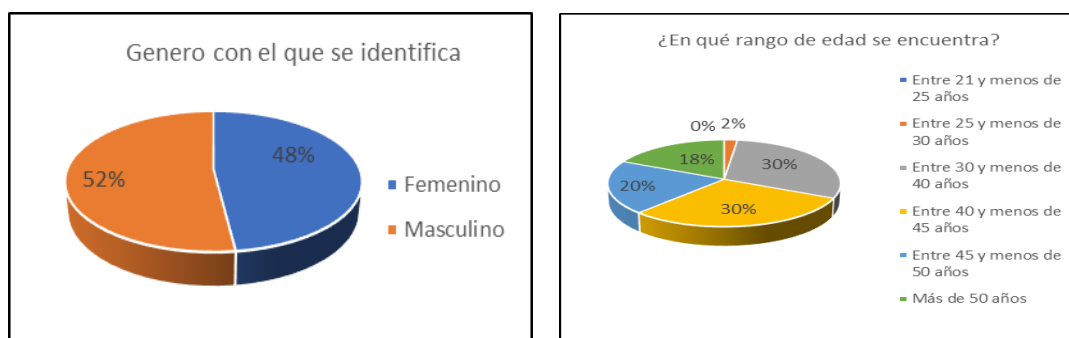


Figura 1. Género y rango de edad

Se pudo evidenciar que el 60% del grupo de empleados abordados se encuentra en el rango superior a los 30 años de edad, lo que arroja un criterio relevante en cuanto a las respuestas dadas por este segmento de la población, dada la experiencia y conocimiento de la entidad. Por otra parte se evidencia la tendencia al empleo masculino, lo cual no es ajeno a la realidad de la composición en relación con el genero de las plantas de empleo de las entidades públicas en Colombia.

Perfil académico

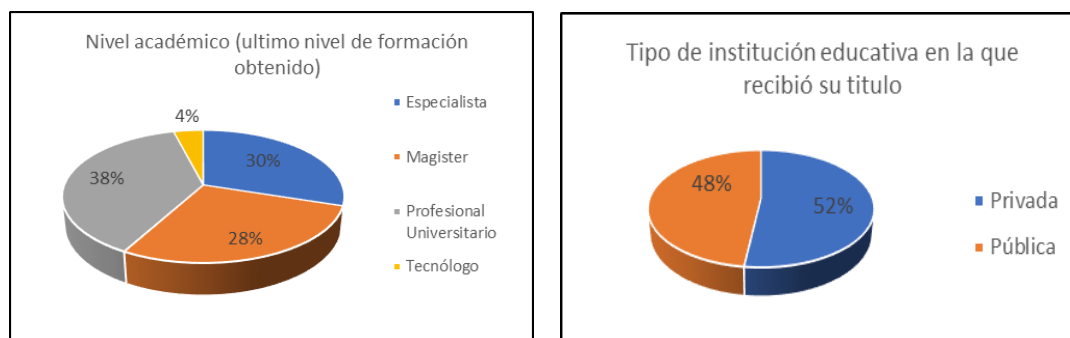


Figura 2 Perfil académico

En este componente encontramos que los encuestados se ubican en (4) grupos, siendo los profesionales, especialistas y magister con el 96% el grupo relevante. Por otra parte, la población encuestada presenta equilibrio en cuanto a la naturaleza de creación de la institución formadora.

Tiempo de servicio con la entidad

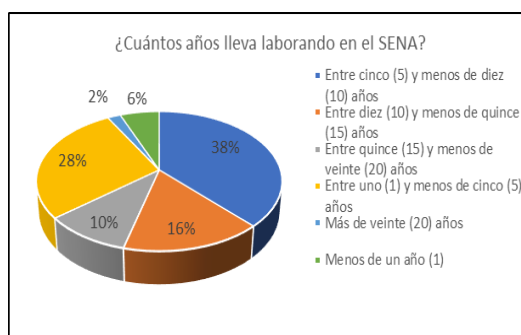


Figura 3. Tiempo de servicio con la entidad

De acuerdo a los resultados obtenidos, se percibe que la mayoría de encuestados están ubicados en la franja de 1 a 10 años con el 70%, seguido del grupo entre 10 y menos de quince años con el 26%. Lo anterior, nos garantiza coherencia en las respuestas al cuestionario propuesto.

Funciones con relación a ingresos

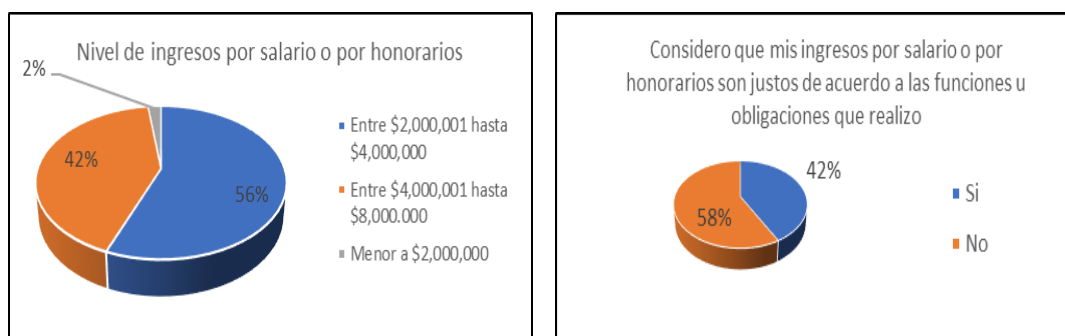


Figura 4. Funciones con relación a ingresos

Se evidencia que el 58% de los encuestados considera que el ingreso que percibe no es coherente con las funciones realizadas. Por otra parte, y teniendo en cuenta la escala salarial se identifica una franja muy importante del 56% que corresponde al grupo de ingresos entre \$2.000.001 a \$4.000.000, seguido del 42% que corresponde al grupo de más de \$4.000.001.

Satisfacción laboral



Figura 5. Satisfacción laboral

Se evidencia que un grupo considerable de 36 servidores públicos (74%), que determina que se encuentra integralmente satisfecho de laborar en la entidad. Así mismo, el 96%, que corresponde a 50 encuestados manifiesta enfáticamente que tiene una jornada laboral definida, siendo esto coherente con el tipo de vínculo laboral.

Pertenencia con la entidad

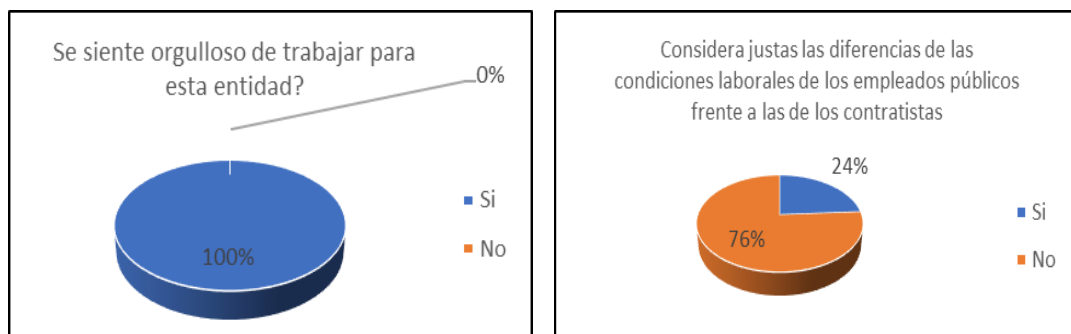


Figura 6. Pertenencia con la entidad

Se evidencia el gran sentido de pertenencia de los servidores públicos, dado que el 100% señalo la importancia de trabajar en la entidad. Por otra parte el 76% que son 35 empleados públicos, indican que no estan de acuerdo con las diferencias entre empleados y contratistas, caso contrario, el 24% que si estan de acuerdo y que corresponde a 15 servidores públicos

Estabilidad laboral

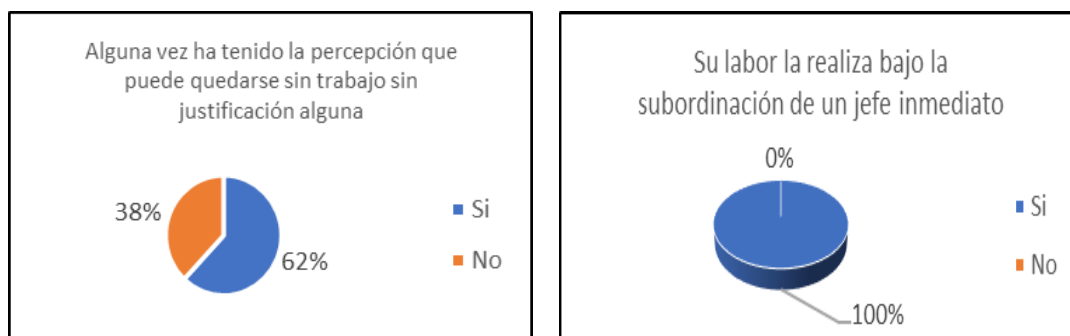


Figura 7. Estabilidad laboral

Frente a la pregunta relacionada con la percepción de quedarse sin trabajo, se puede determinar como el 62% asume este riesgo, mientras que el % no se preocupa por esta eventual situación. Por otra parte el 100% de los encuestados indica que tiene un jefe inmediato, lo cual es pertinente en razón de la naturaleza del vínculo laboral.

Ventajas de la relación laboral

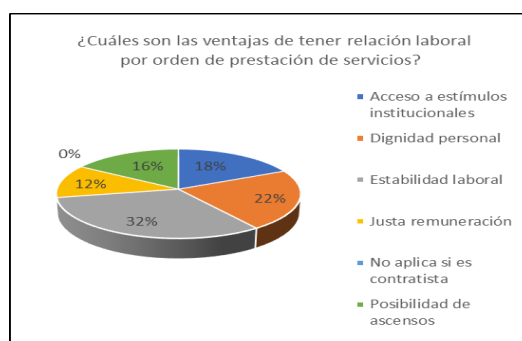


Figura 7. Ventajas de la relación laboral

Se evidencia que para el 32% la estabilidad laboral es la primera alternativa, seguido de dignidad personal 22% y acceso a estímulos 18%; en menor proporción la justa remuneración 13% y posibilidad de ascensos 16%.

Desventajas de la relación laboral

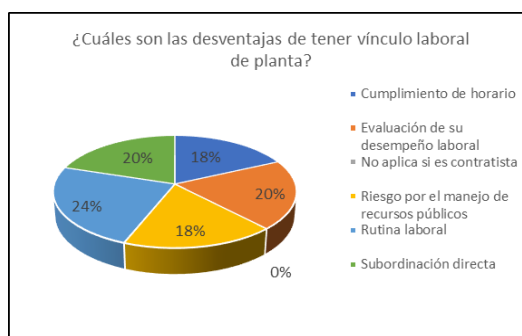


Figura 8. Desventajas de la relación laboral

Se evidencia que para el 63% de los encuestados la subordinación, evaluación de su desempeño y cumplimiento de horario es un factor de desventaja de este tipo de vínculo, aunado al riesgo por el manejo de recursos públicos 20% y la rutina laboral con el 17%.

Rendimiento laboral de funcionarios

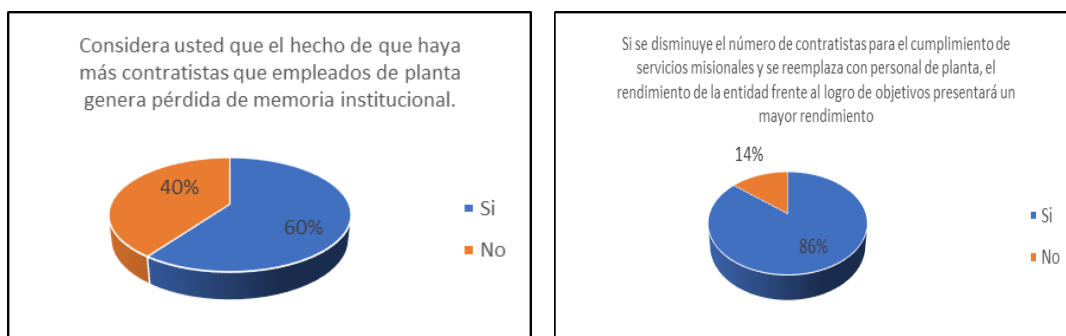


Figura 9. Rendimiento laboral de funcionarios

A la pregunta asociada a la pérdida de memoria institucional por el hecho de tener un gran número de contratistas, el 60% señala que este fenómeno es real, mientras que el 40% no lo encuentra relevante. Por otra parte 43 encuestados que son el 86% indican que el rendimiento de la entidad sería mejor si se reemplazan contratistas con personal de planta, contrario al 14% que son 7 encuestados, quienes señalan lo contrario.

Acceso al empleo público

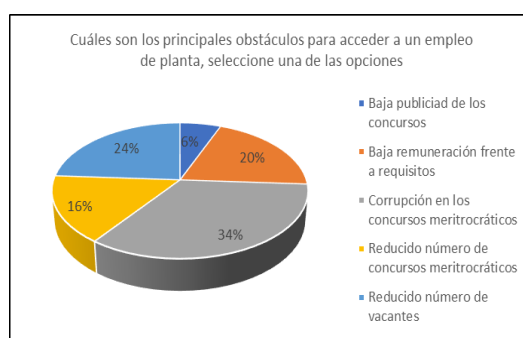


Figura 10. Acceso al empleo público

Con relación al empleo público, el 34% que corresponde a 17 encuestados, señalan que la corrupción en los concursos meritocráticos es el obstáculo más relevante para acceder a un empleo, el 24% que corresponde a 12 encuestados indicó que corresponde al reducido número de vacantes, el 20% que corresponde a 10 encuestados señala que la baja remuneración frente a requisitos, el 16% que corresponde a 8 encuestados señala que el reducido número de concursos y por

último el 6% que corresponde 3 empleados manifiestan que esto corresponde a la baja publicidad de los concursos.

Metas y objetivos institucionales

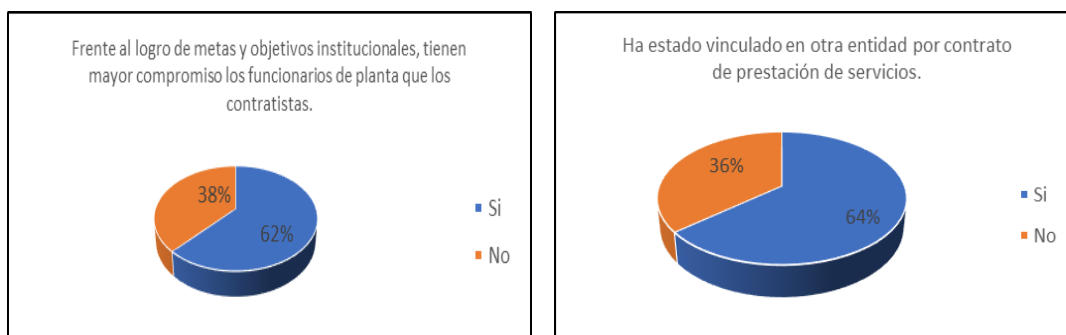


Figura 11. Metas y objetivos institucionales

Se evidencia que el 62% de los encuestados señalan que hay más compromiso de los empleados de planta que de los contratistas. Por otra parte, se evidencia, que el 64% de los funcionarios encuestados han ostentado la calidad de contratistas.

Clima laboral

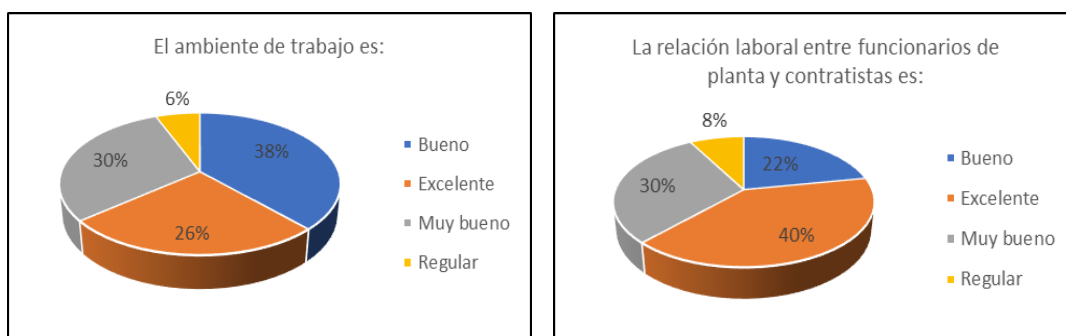


Figura 12. Clima laboral

Con relación al clima laboral que se vive en la entidad, se puede evidenciar que este arroja un estado con calificativos muy buenos, dado que apenas 3 encuestados y que corresponde al 6% manifiesta que este se encuentra en categoría regular. Así mismo la relación entre personas que laboran en la entidad goza de muy buenos calificativos, siendo apenas 4 encuestados los que perciben esta situación en categoría regular.

Discriminación laboral

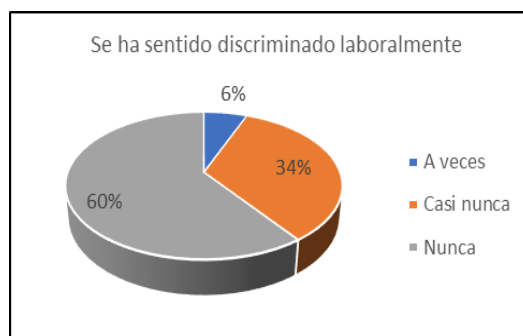


Figura 13. Discriminación laboral

Se evidencia que el 94%, que corresponde a 47 encuestados señalan que nunca y casi nunca se han sentido discriminados, mientras que el 6%, que corresponde a 3 encuestados indican que algunas veces.

6.3 Resultados- Personal Prestación de Servicios

Para el logro de la misión, objetivos, planes y metas institucionales el centro de formación en virtud de que no cuenta con el suficiente personal de planta especializado para el cumplimiento de sus fines acude a la vinculación de talento humano a través de la modalidad de prestación de servicios, siendo este un el cual cumple con la función de complementar las diferentes acciones profesionales, técnicas, administrativas y operativas que se enmarcan en la razón de ser de la entidad.

A continuación, se presenta la tabla que da cuenta del número de contratistas de la sede Neiva del SENA, durante el periodo del presente estudio, señalando lo que tiene que ver con contratos de prestación de servicios y contratos de aprendizaje. Seguidamente se presentan las tablas de costos por honorarios. Finalmente se presentan las gráficas elaboradas sobre los datos porcentuales de cada una de las respuestas al cuestionario de 30 preguntas aplicado a 50 contratistas.

CONFORMACIÓN TALENTO HUMANO SENA SEDE NEIVA CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS					
CATEGORÍA DEL VINCULO LABORAL	VIGENCIA / CONTRATOS				
	2018	2019	2020	2021	2022
Contrato de aprendizaje	32	51	36	27	24

Contrato de prestación de servicios	302	346	252	272	283
Total	334	397	288	299	307

Tabla 12. Conformación talento humano Sena sede Neiva contratos de prestación de servicios – Elaboración propia

VIGENCIA	CONTRATOS DE APRENDIZAJE	CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	Valor total
	Valor x vigencia	Valor x vigencia	
2018	\$ 299.996.928	\$ 7.926.701.965	\$ 8.226.698.893
2019	\$ 506.806.992	\$ 8.732.088.733	\$ 9.238.895.725
2020	\$ 379.210.896	\$ 7.801.084.064	\$ 8.180.294.960
2021	\$ 294.362.424	\$ 8.713.588.866	\$ 9.007.951.290
2022	\$ 288.000.000	\$ 10.124.505.235	\$ 10.412.505.235
Total	\$ 1.768.377.240,00	\$ 43.297.968.863	\$ 45.066.346.103

Tabla 13. Análisis de contratos vigencias (2018-2022) – Elaboración propia

6.4 Gráficas de la percepción de los contratistas

Para este análisis se aplicó una encuesta dirigida a personas que la laboran en la entidad a través de la modalidad de contrato estatal, definiendo una población de 50 encuestados teniendo como línea base de análisis los 307 contratistas que corresponden a la vigencia 2022. A continuación, se muestra el detalle y comportamiento de la percepción de los encuestados frente al cuestionario elaborado:

Género y rango de edad

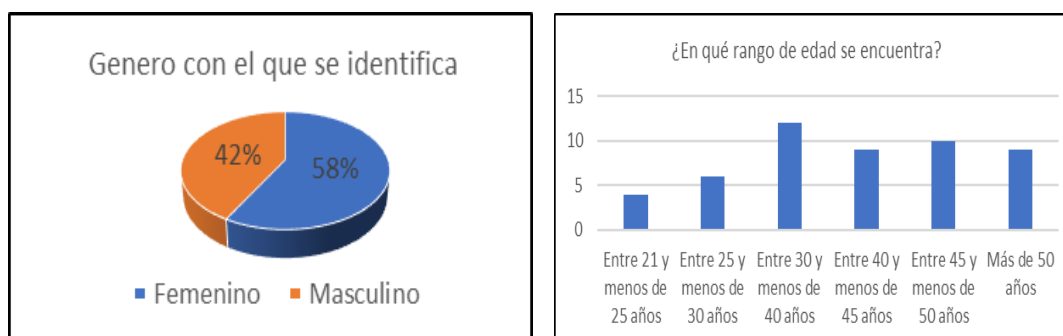


Figura 14. Género y rango de edad

Se pudo evidenciar que el 81% del grupo de contratistas abordados se encuentra en el rango superior a los 30 años de edad, lo que arroja un criterio relevante en cuanto a las respuestas dadas por este segmento de la población, dada la experiencia y conocimiento de la entidad. Por otra parte se evidencia la tendencia al empleo masculino, lo cual no es ajeno a la realidad de la composición de plantas de empleo de las entidades públicas en Colombia.

Perfil académico



Figura 15. Perfil académico

En este componente encontramos que los encuestados se ubican en (4) grupos, siendo los profesionales y especialistas con el 78% el grupo más relevante. Por otra parte, la población encuestada presenta refiere un 64% el uso de modalidad de educación privada para la culminación de su pregrado o posgrado en cuanto a la naturaleza de creación de la institución formadora.

Tiempo de servicio con la entidad

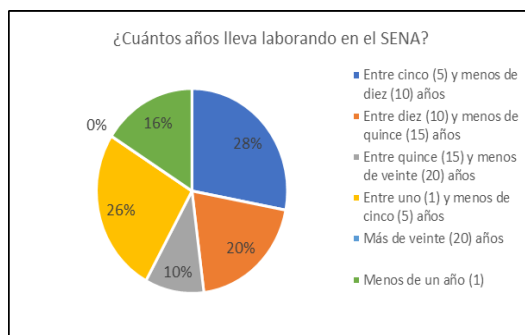


Figura 16. Tiempo de servicio con la entidad

De acuerdo con los resultados del tiempo de servicio que llevan los contratistas, se observa la alta recurrencia a esta modalidad de vinculo, lo anterior se puede evidenciar con el 72%, que se encuentra entre el rango de 1 a 15 años.

Ingresos y trámite de pago

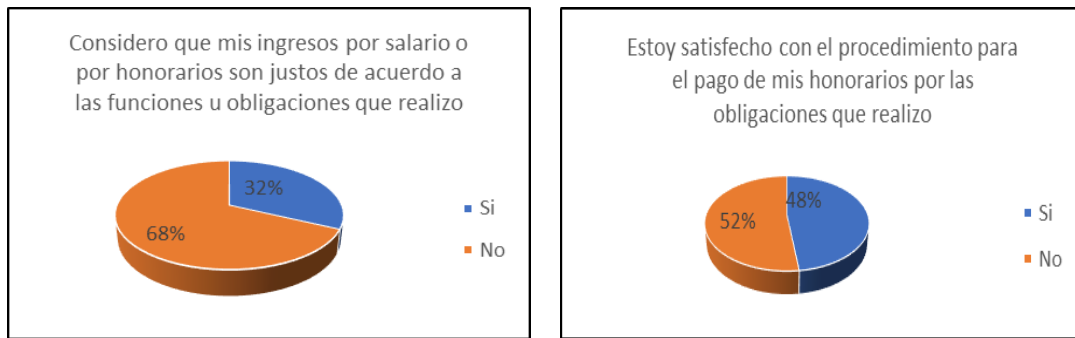


Figura 17. Ingresos y trámite de pago

Se evidencia que el 68% de los encuestados considera que el ingreso que percibe no es coherente con las labores desarrolladas. Por otra parte, y teniendo en cuenta el trámite administrativo para el pago de honorarios, es importante resaltar que el 48% está inconforme frente a este procedimiento.

Nivel de ingresos por honorarios

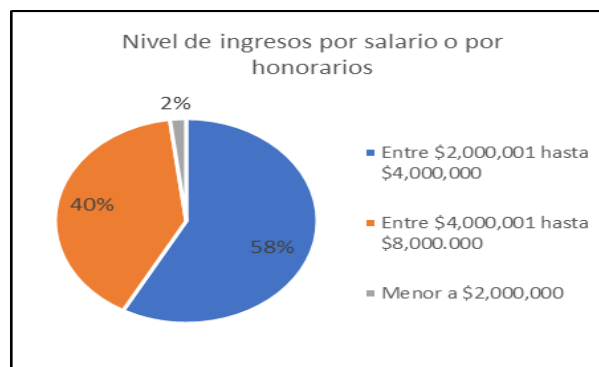


Figura 18. Nivel de ingresos por honorarios

Se evidencia que el 58% de los encuestados corresponde al grupo de ingresos entre \$2.000.001 a \$4.000.000, seguido del 40% que corresponde al grupo de más de \$4.000. 001.y este análisis aunado a lo anterior es coherente con la satisfacción del ingreso recibido.

Satisfacción laboral

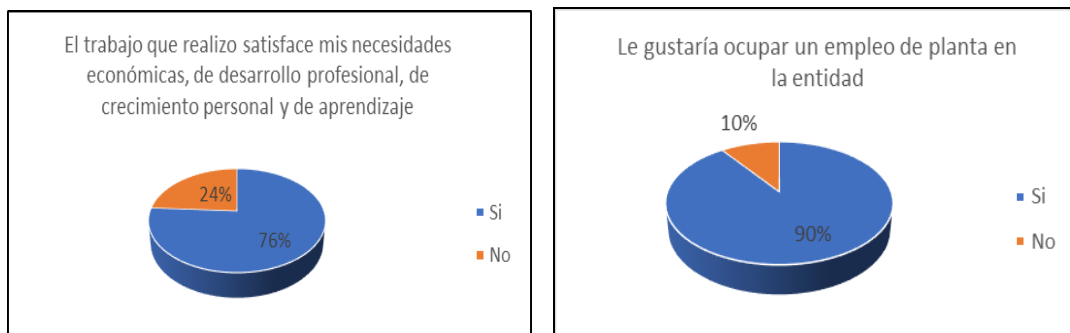


Figura 19. Satisfacción laboral

Se evidencia que un grupo considerable de 45 contratistas que son el 76%, determina que se encuentra integralmente satisfecho de laborar en la entidad. Así mismo, el 90%, que corresponde a 40 encuestados desearía tener vínculo laboral directo con la institución.

Pertenencia con la entidad

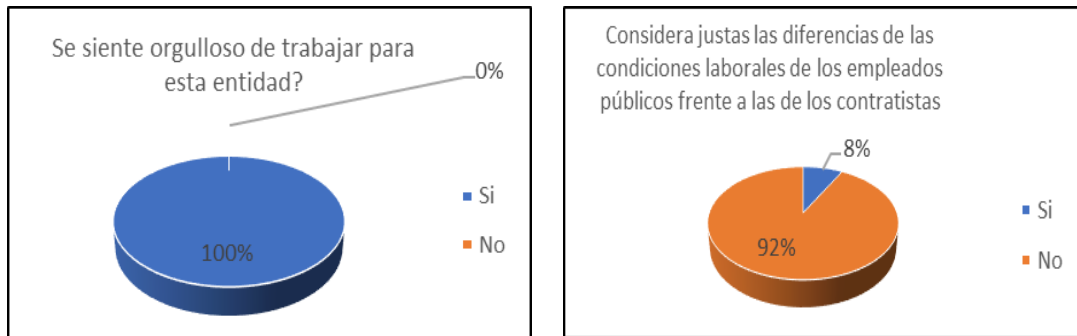


Figura 20. Pertenencia con la entidad

Se evidencia el gran sentido de pertenencia de los contratistas, dado que el 100% señalo la importancia de trabajar en la entidad. Por otra parte el 92% que son 46 contratistas, indican el inconformismo por las diferencias laborales entre funcionarios y contratistas

Estabilidad laboral

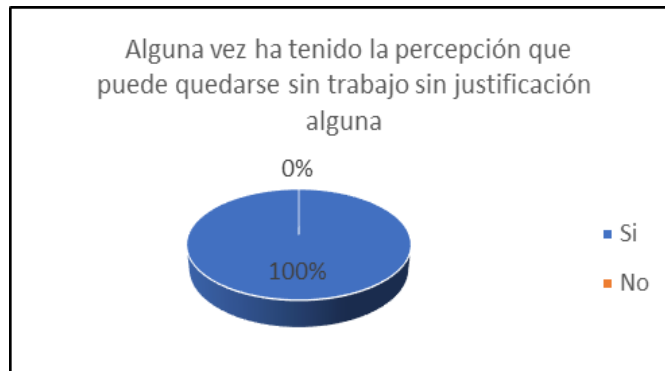


Figura 21. Estabilidad laboral

Frente a la pregunta relacionada con la continuidad laboral, se puede determinar como la totalidad de encuestados presentan o asumen un grado alto de inestabilidad laboral.

Control de actividades laborales

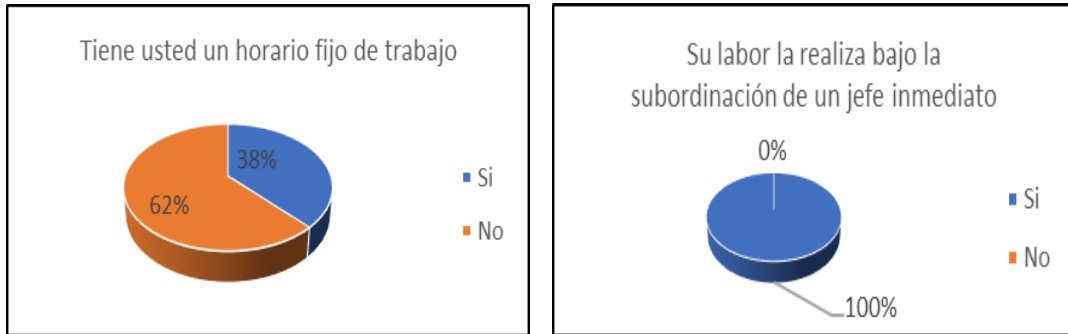


Figura 22. Control de actividades laborales

Frente al horario de trabajo, un 62% señala que no tiene jornada de trabajo definida, no obstante, el 38% indica lo contrario. Lo que nos lleva a comprender las particularidades del contrato estatal, por cuanto esté en sus criterios de operación se aparta de los horarios o jornadas fijas. Igualmente, el 100% de encuestados señalan que sus labores las realizan bajo la subordinación de un jefe inmediato.

Ventajas y desventajas de la relación laboral por contrato de prestación de servicios

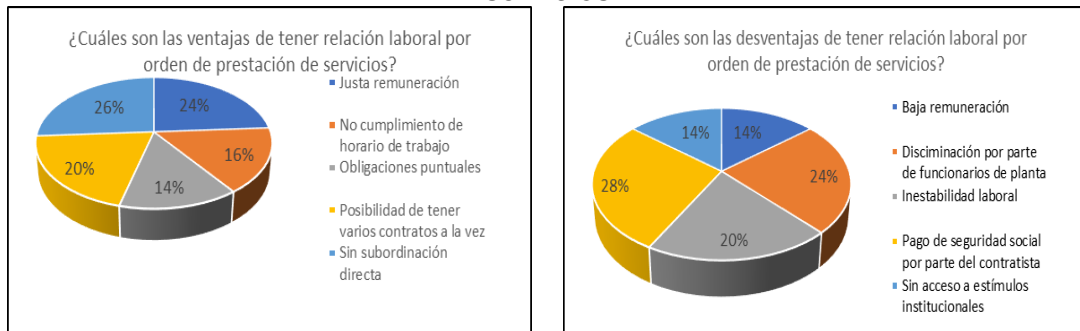


Figura 23. Ventajas y desventajas de la relación laboral por contrato de prestación de servicios

Se evidencia que para el 50% de los encuestados la posibilidad de tener varios contratos a la vez y el tener obligaciones definidas, se presenta como unas de las ventajas del contrato de prestación de servicios. Caso contrario, se percibe que el pagar seguridad social directamente, sin acceso a estímulos y discriminación laboral, son los criterios más relevantes que manifiestan los encuestados, que corresponde al 74%.

Rendimiento laboral de contratistas

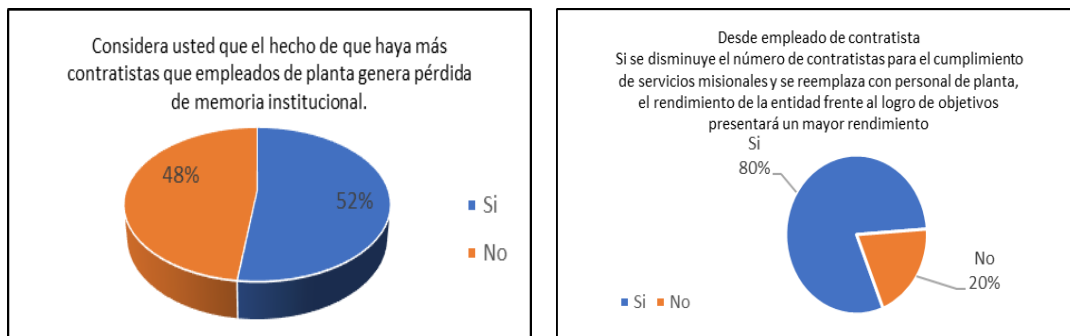


Figura 24. Rendimiento laboral de contratistas

A las preguntas asociadas al rendimiento laboral, se puede percibir que los encuestados indican que hay medianamente pérdida de memoria institucional con el 52% por el uso de contratos de prestación de servicios, al igual que señalan que el reemplazar este vínculo con personal de planta implicaría eventuales mejores resultados frente la gestión de la entidad.

Acceso al empleo público

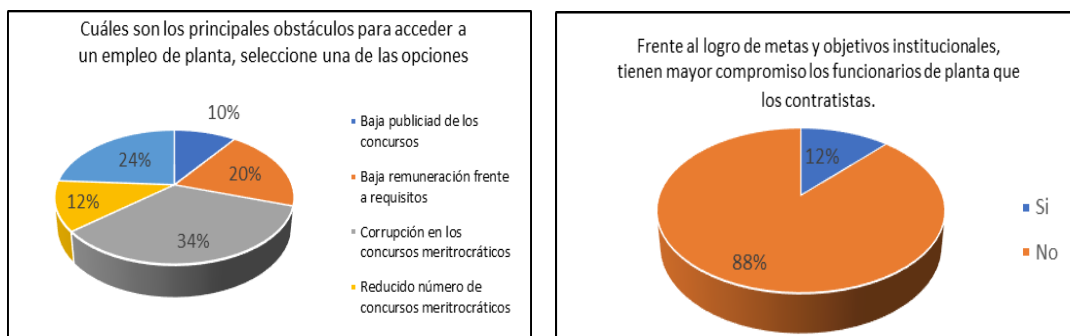


Figura 25. Acceso al empleo público

Con relación al empleo público, el 34% que corresponde a 17 encuestados, señalan que la corrupción en los concursos meritocráticos es el obstáculo más relevante para acceder a un empleo público, seguido de la publicidad de los concursos y baja remuneración de los empleos ofertados. Por otra parte, son enfáticos el 88% en señalar que los empleados públicos no son más comprometidos con la gestión de la institución.

Discriminación laboral

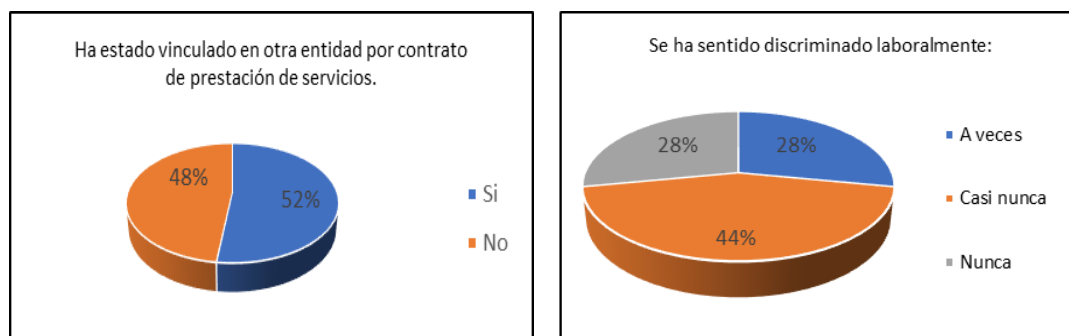


Figura 26. Discriminación laboral

Se evidencia que el 72%, que corresponde a 36 encuestados señalan que nunca y casi nunca se han sentido discriminados, mientras que el 28%, que corresponde a 14 encuestados indican que algunas veces. Igualmente, se evidencia que el 52% que son 26 encuestados, se han mantenido en su actividad laboral como contratistas de entidades públicas, caso contrario el 48% que son 24 encuestados.

Clima organizacional

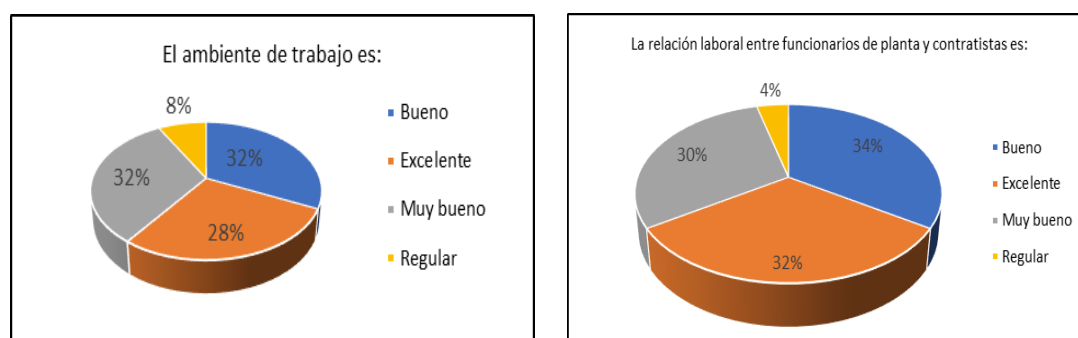


Figura 27. Clima organizacional

Se puede corroborar que con relación al clima laboral que se vive en la entidad, este arroja un estado con calificativos muy buenos, por cuanto la relación laboral entre contratistas y funcionarios arroja buenos resultados, al igual del clima laboral general

6.5 Relación entre las Diferentes Formas de Vinculación y Su Efecto sobre la Eficiencia de la Entidad

Con el ánimo de establecer la incidencia en la eficiencia y los efectos en el cumplimiento de la misión institucional derivados de las diferentes formas de contratación Sede del Sena en Neiva durante el periodo comprendido entre el 2018 y 2022, dando cumplimiento a los objetivos trazados.

A continuación, se presentan los datos recopilados del trabajo de campo realizado, el cual se dividió en dos secciones: En primera instancia se presentan los datos porcentuales tabulados sobre las distintas formas de contratación de personal en la sede del SENA en Neiva y las bases de datos sobre los costos de contratación anuales y consolidados para los años 2018 a 2022.

En segundo lugar, se presentan las gráficas obtenidas a partir del valor porcentual de las percepciones expresadas a través de cada respuesta, de 50 empleados públicos y 50 contratistas a quienes se les aplicó una encuesta de 30 preguntas, realizando un paralelo de los datos porcentuales de cada una de las respuestas entre los empleados públicos y los contratistas.

Análisis de resultados funcionarios:

A continuación, se presentan la tabla que da cuenta del número de empleados de la sede Neiva del SENA, durante el periodo del presente estudio, destacando el número de trabajadores de acuerdo con su tipo de afiliación laboral, igualmente se presentan las tablas de costos de contratación; una para los costos de contratación de los empleados públicos y otra para los costos de contratación por órdenes de prestación de servicios durante la vigencia 2018 a 2022. Finalmente se presentan las gráficas elaboradas sobre los datos porcentuales de cada una de las respuestas al cuestionario de 30 preguntas aplicado a 46 empleados públicos y a 54 contratistas.

Consolidado de conformación del personal de acuerdo al tipo de vínculo, sede Neiva Sena 2018-2022

CONFORMACIÓN TALENTO HUMANO SENA SEDE NEIVA												
CATEGORÍA DEL VINCULO LABORAL	No de EMPLEOS / CONTRATOS										TOTAL, P/MEDIO	% P/MEDIO
	VIGENCIA											
	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%		
Empleos de carrera administrativa	75	17,4%	84	16,7%	88	22,1%	88	21,5%	92	21,8%	85,4	19,72%
Empleos públicos de libre nombramiento y remoción	1	0,2%	1	0,2%	1	0,3%	1	0,2%	1	0,2%	1,0	0,23%
Provisionalidad	3	0,7%	1	0,2%	3	0,8%	3	0,7%	3	0,7%	2,6	0,60%
Empleos temporales	15	3,5%	15	3,0%	15	3,8%	15	3,7%	15	3,6%	15,0	3,46%
Trabajador oficial	4	0,9%	4	0,8%	4	1,0%	4	1,0%	4	0,9%	4,0	0,92%
Contrato de aprendizaje	32	7,4%	51	10,2%	36	9,0%	27	6,6%	24	5,7%	34,0	7,85%
Contrato de prestación de servicios	302	69,9%	346	68,9%	252	63,2%	272	66,3%	283	67,1%	291,0	67,21%
Total	432		502		399		410		422		433,0	

Tabla 14. Conformación talento humano Sena sede Neiva – Elaboración propia

**Costo de Salarios de los Empleados Públicos en la Sede Neiva del SENA
Durante el periodo 2018-2022**

VIGENCIA	EMPLEOS PÚBLICOS	No de EMPLEOS
2018	\$ 4.428.280.272	98
2019	\$ 4.987.640.424	105
2020	\$ 5.548.692.156	111
2021	\$ 5.840.076.072	111
2022	\$ 6.503.170.452	115
TOTAL	\$ 27.307.859.376,00	540

Tabla 15. Costo de Salarios de los Empleados Públicos en la Sede Neiva del SENA -
Elaboración propia

**Costos de los honorarios por órdenes de prestación de servicios en la
sede Neiva del SENA durante el periodo 2018-2022**

VIGENCIA	CONTRATOS DE APRENDIZAJE		CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS		Valor total	Total, contratos
	Valor x vigencia	No contratos	Valor x vigencia	No de contratos		
2018	\$ 299.996.928	32	\$ 7.926.701.965	302	\$ 8.226.698.893	334
2019	\$ 506.806.992	51	\$ 8.732.088.733	346	\$ 9.238.895.725	397
2020	\$ 379.210.896	36	\$ 7.801.084.064	252	\$ 8.180.294.960	288
2021	\$ 294.362.424	27	\$ 8.713.588.866	272	\$ 9.007.951.290	299
2022	\$ 288.000.000	24	\$ 10.124.505.235	283	\$ 10.412.505.235	307

Total	\$ 1.768.377.240,00	170	\$ 43.297.968.863	1455	\$ 45.066.346.103	1625
--------------	----------------------------	------------	--------------------------	-------------	--------------------------	-------------

Tabla 16. Costos de los honorarios por órdenes de prestación de servicios en la sede Neiva del SENA - Elaboración propia

Análisis de resultados prestación de servicios

Con base en los resultados obtenidos en la recopilación de información sobre contratación y costos asociados, así como en la aplicación y graficación de los cuestionarios, se realiza el siguiente análisis:

La categoría de contrato de aprendizaje con un 7.85 %, refleja la gestión de la organización con el fin de incorporar al mundo laboral a los aprendices que se forman en la entidad, que son contratados por órdenes de prestación de servicios. Es de resaltar la notoria incidencia que presenta la categoría de personas vinculadas por medio de contratos de prestación de servicios, con un promedio para las cinco vigencias del 67.55 % con relación al promedio general de empleos. Con base en lo anterior, el porcentaje total de personas vinculadas por órdenes de prestación de servicios resulta de sumar los contratos de aprendizaje y los contratistas, obteniendo un resultado del 75.40%; frente a un 24.60% de empleos formales estatales en el SENA Sede Neiva. Datos que indican que, durante la vigencia del presente estudio, de un total de 432 personas vinculadas 334 se realizaron por órdenes de prestación de servicios; analizando que alrededor de 8 que cada 10 personas vinculadas al talento humano de la Sede SENA de Neiva han sido contratadas por órdenes de prestación de servicios, siendo esta una diferencia altamente significativa; más si tenemos en cuenta que, los contratos de prestación de servicios deben ser la excepción de contratación y no la regla.

De otra parte, en el análisis de las tablas donde se detallan los costos globales de la planta de empleos públicos formales y los contratados por órdenes de prestación de servicios, durante los 5 años relacionados en el presente estudio, se observa que los costos del personal de planta ascienden a 27.300 millones, mientras que el pago de honorarios por contratos de prestación de servicio superan los 45.000 millones de pesos, mostrando un gasto muy superior en la entidad en OPS, frente al de los funcionarios de planta. Se resalta un incremento del 26.57 % por costos de contratación entre las vigencias 2018 y 2022, lo que representa un vínculo laboral con un gran impacto, dado que su participación es del 75.40 % sobre el total de colaboradores de la entidad.

Evaluando los costos promedios anuales por empleado público y por contratista, se evidencia igualmente una diferencia significativa entre los ingresos, ya que mientras un empleado público devenga \$50'570.00 en promedio, un contratista solo recibe \$27'733.000 de promedio anual.

Continuando con el análisis de resultados en la segunda fase del estudio, correspondiente a las gráficas obtenidas mediante la tabulación estadística de cada una de las respuestas obtenidas en la aplicación del cuestionario a 50 empleados públicos y a 50 contratistas, podemos observar entre ellos puntos de encuentro y también diferencias en sus respuestas. Se observa que es mayoritario el género masculino entre los funcionarios públicos que, entre los contratados por órdenes de prestación de servicios, igualmente que son más jóvenes los contratistas que los empleados públicos.

Es preocupante observar que la mayoría de los contratistas lleva laborando en esta institución entre 5 y 15 años, lo cual es un indicador muy negativo, ya que se han contratado recurrentemente año tras año, en lugar de haber sido nombrados como empleados de planta, dando razón a la precarización laboral que algunos autores expusieron en sus tesis referenciadas del presente proyecto, lo cual podría desencadenar efectos legales y económicos adversos a la institución; dando razón igualmente, a los contratistas que en un 91% quisieran tener un empleo de planta en la entidad y a que un 91% de ellos, consideran injustas las diferencias entre ellos y los empleados de planta, además que el 100% ha tenido la percepción de poderse quedar sin trabajo sin justa causa, frente a un 59% de los empleados públicos.

Igualmente se analiza el incumplimiento de los principios legales de la contratación por OPS, cuando los contratistas aseguran en un 100% que realizan su trabajo bajo la subordinación de un jefe inmediato; además afirma un 39% cumplir con un horario establecido de trabajo.

Frente a factores administrativos y misionales, se analiza la percepción mayoritaria tanto de empleados públicos, como de contratistas, considerando el hecho de que al haber mayor número de contratistas que de empleados, genera pérdida de memoria institucional, y que, si se disminuye el número de contratistas para ser nombrados empleados de planta, tendría un mejor rendimiento la entidad en el cumplimiento de metas y objetivos.

En general; unos y otros, comparten la visión de tener un buen ambiente de trabajo, además de sentirse orgullosos de trabajar en la institución.

CAPITULO - 7. LINEAMIENTOS PARA UN MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO QUE PERMITA A PARTIR DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LA INNOVACIÓN RACIONALIZAR LA VINCULACIÓN DE CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL SENA - SEDE NEIVA.

La administración pública en las sociedades contemporáneas se enfrenta hoy a ser transformada por una nueva racionalidad que es definida por diversos autores como una nueva gestión pública. Esta nueva gestión pública busca tomar distancia de la racionalidad burocrática, la cual fue el fundamento que definió históricamente a la administración pública tradicional y se enfoca en la integralidad de todos sus sistemas teniendo como eje fundamental el avance tecnológico, la innovación y la investigación.

La tecnología en la administración pública busca mejorar la eficiencia, reducir costos, aumentar la transparencia y fortalecer la participación ciudadana. Sin embargo, es importante abordar los desafíos relacionados con la seguridad cibernética, la privacidad y la inclusión digital para garantizar el éxito y la aceptación de estas iniciativas.

Al respecto se advierte que la smartificación de la administración pública implica actualmente la utilización del big data con tres objetivos básicos. 1) Mejorar la calidad de los servicios de los ciudadanos, 2) mejorar la inteligencia institucional para incrementar la capacidad en la toma de decisiones de control y evolución de las políticas públicas y 3) mejorar la inteligencia institucional para lograr mayor capacidad para ejercer el papel de dirección de las complejas redes de gobernanza públicas – públicas y públicas – privadas. (Ramio C, 2019) pero es tan paradójico que solemos solo atender el primer objetivo dejando de un lado los otros dos siendo estos muchos más relevantes permitiendo mejorar la atención al ciudadano. (p9)

En este contexto, en el presente capítulo abordaremos desde lo teórico hasta lo práctico, del cómo puede una entidad pública a través de la inteligencia artificial implementar mecanismos que le permitan mejorar en la prestación de los servicios misionales, sin incurrir en las malas prácticas organizacionales, que van desde el incremento de burocracia a través de vínculos laborales temporales, como la asignación de labores meramente operativas que en la eventualidad de la inteligencia artificial podrían ser asumidas por sistemas o esquemas informáticos autónomos.

7.1 Inteligencia artificial en la Administración Pública

Criado, J. I. (2021) propone un concepto de definición de lo que es Inteligencia Artificial (IA) se ha planteado de diferentes maneras, donde se referencias varios autores.

Se suele considerar que su origen se encuentra en Dartmouth College (1956) para caracterizar un ámbito emergente de investigación ligado a la fisiología del cerebro, análisis formal de la lógica proposicional y las ciencias de la computación (Sun y Medaglia, 2018). Por su parte, Valle- Cruz et al. (2020) indican que este ámbito de las ciencias se orienta a la creación de algoritmos que nutren máquinas inteligentes, simulando el comportamiento individual y colectivo, no sólo de los seres humanos, sino también de otros seres vivos, automatizando actividades, aprendiendo y evolucionando, así como mejorando el rendimiento y los resultados obtenidos con y sin ayuda de los seres humanos. Estas definiciones tienen en cuenta una dimensión científica del término y su identificación con un área de estudio. (p.351)

Es así como hoy en día los avances tecnológicos, asociados a la innovación está teniendo un impacto significativo en la capacidad de cómputo de los ordenadores. La automatización y la inteligencia artificial representan los catalizadores tecnológicos para lograr la calidad institucional y el buen gobierno desde una perspectiva burocrática objetiva y racional, siendo elementos que permiten irrumpir como propuestas de solución frente a fenómenos enquistados en lo público, como el clientelismo y la corrupción.

La atención al ciudadano es uno de los aspectos más importantes y que más auge tiene en las entidades públicas. La tecnología permite desde hace varios años la utilización de asistentes virtuales o chatbots cada vez más inteligentes y que, en algunos casos tiende a confundir al interlocutor, dado que su acción se asimila cada vez más con la de un humano.

En términos de modelo madurez dentro del sector público también se puede diferenciar diferentes momentos de la IA. Lee (2018) ha sugerido cuatro estadios diferentes, ligados a la forma en que aprovechan el poder de la IA para generar disrupción en determinados sectores, así como para lograr entretenerse de manera más profunda en la vida diaria de la gobernanza de los sistemas en los que operan las organizaciones, servicios públicos y las personas. Esos estadios son los siguientes: IA Internet, IA Negocio, IA Percepción e IA Autónoma. Cada uno de ellos implica diferentes momentos en la evolución de la IA dentro de las organizaciones, en general, y las administraciones públicas, en particular. (p.352)

La tecnología artificial desempeña un papel crucial en la administración pública al mejorar la eficiencia, la transparencia y la prestación de servicios a los ciudadanos. A continuación, se presentan algunas formas en que la inteligencia artificial podría ser útil en la administración pública:

- Automatización de procesos administrativos: Sistemas electrónicos que facilitan el almacenamiento, acceso y gestión de documentos, reduciendo la dependencia del papel.
- Análisis de grandes volúmenes de datos para la toma de decisiones: La inteligencia artificial tiene toda la capacidad de administrar, consolidar y proponer tendencias frente a estrategias de gobierno institucional.
- Portales de servicios en línea y seguridad de la información: Uso de chatbots y asistentes virtuales basados en inteligencia artificial con los cuales se mejora la interacción entre el gobierno y los ciudadanos; lo que garantiza la confianza de todos los usuarios frente a información sensible, permitiendo la operatividad de trámites en línea, maximizando tiempos y minimizando el recurso humano presencial.
- Prevención del Fraude: Uso de herramientas analíticas que permiten identificar posibles casos de fraude y corrupción (tecnología blockchain).
- Procesos educativos: La inteligencia artificial puede personalizar la educación y proporcionar herramientas de aprendizaje adaptativas, mejorando la calidad de la enseñanza en instituciones educativas financiadas públicamente. Formación y simulación para capacitar a empleados en entornos simulados y para mejorar la eficiencia en la prestación de servicios.
- Canales de movilidad: Prestación de servicios a los ciudadanos a través de dispositivos móviles y de otros equipos de base tecnológica.

7.2 Niveles de empleo que pueden ser reemplazados por la inteligencia artificial

Para terminar de perfilar el modelo de administración pública del futuro, Carles Ramio en su libro "Inteligencia Artificial y Administración Pública" señala las tareas típicamente burocráticas que podrían ser asumidas por robots: gestión administrativa de expedientes de tramitación burocrática, mantenimiento y limpieza, gestión de redes organizativas y muchas más.

A lo anterior, encontramos áreas administrativas-operativas que son comunes a todas las organizaciones y que en razón a la recurrencia de trámites por parte de los usuarios son susceptibles de abordaje desde la inteligencia artificial, tales como: atención al cliente, expedición de trámites regulares, liquidación de impuestos,

certificaciones multipropósito, servicios conexos al archivo activo o inactivo, notificaciones, paz y salvos por múltiples conceptos; es decir este agrupamiento de acciones partiendo de la interacción con la data de la entidad, le asegura a la institución respuesta oportuna, transparencia y minimiza el riesgo de corrupción.

Lo planteado nos conduce a concretar, que de conformidad con los niveles funcionales que se enmarcan en la ley 909 y sus decretos reglamentarios, se vislumbra un futuro de empleos robotizados principalmente en el nivel asistencial, donde los procesos y tareas son periódicamente frecuentes y repetitivas, lo que permite que un sistema algorítmico reemplace al recurso humano de planta o por vínculo temporal, siendo esto complementario con la austeridad del gasto.

A partir de la obligatoriedad de la implementación de los sistemas de calidad consignada en la ley 872 de 2003 y demás decretos reglamentarios, todas las entidades públicas deben desarrollar su quehacer a partir de la estandarización de sus procesos y procedimientos, lo que implica que este mandamiento sirve de insumo fundamental para unificar tareas al interior de la organización y que debido a su repetición constante puedan ser insertadas en el mundo de la automatización inteligente.

7.3 Requisitos para implementar la inteligencia artificial en la administración pública

De manera resumida podemos decir que los requisitos para implantar la inteligencia artificial en la administración, parte de elementos esenciales que no solo se limita a la consecución de tecnología(equipamiento), aquí se requiere de la voluntad de la alta dirección, por cuanto este tipo de transiciones tiene impactos en todos los niveles de la institución. A continuación, presentamos algunas acciones que se pueden presentar en la entidad:

- Se requiere cierta madurez en las organizaciones. No solo desde el punto de vista de la tecnología, sino sobre todo en lo que respecta a la cultura administrativa, a la mentalidad hacia el cambio y hacia técnicas disruptivas. Los niveles de desconfianza aún son muchos y es preciso vencerlos.
- La implementación de sistemas óptimos de inteligencia artificial hará necesario contar en muchos casos con profesionales en analítica, ciencia o visualización de datos, en procesamiento del lenguaje natural o incluso en aprendizaje profundo (Deep learning, para los sistemas más complejos).

- Distinguir entre aplicaciones:
 - Internas (back office)
 - Hacia el ciudadano (front office)
- La inteligencia artificial se basa en datos digitales, por lo que para poder aprovechar al máximo sus ventajas es necesario tener una buena base informatizada de procedimientos y datos.

Ocaña-Fernández, Et al (2021) mencionan como lo manifestado por Agarwal (2018) donde refiere que los administradores públicos no se encuentran preparados para afrontar los desafíos que exige la transformación/ derivación de la aplicación de las nuevas tecnologías, en especial las relacionadas con el manejo de ingentes cantidades de información orientadas a la toma de decisiones las cuales se sustentan en IA. A pesar de que muchas estructuras y procesos gubernamentales actuales han evolucionado durante las últimas décadas, probablemente se volverán irrelevantes o caducas en un futuro cercano. Debido a lo expuesto existe una necesidad imperiosa de sentar las bases para que los gobiernos reconsideren cómo podrán servir mejor a sus electores. (p.698)

7.4 Barreras a superar para la aplicación de la inteligencia artificial en las entidades públicas

Partiendo de la rigidez que implica la administración de personal en la administración pública y teniendo en cuenta el establecimiento de funciones, procesos y procedimientos que se derivan de actos administrativos de obligatorio cumplimiento, se presentan grandes retos al interior de las entidades, al momento de transformar la operación humana por tecnologías artificiales. A continuación, se presentan algunas características que por lo relevante del tema son de obligatorio y rigurosa atención:

- Plantas de personal envejecidas que presentan poca receptividad hacia el cambio y dificultades para el aprendizaje de nuevos procesos.
- Nivel directivo poco receptivo, frente a las múltiples situaciones y tareas que se presentan con el abordaje de tecnología en las rutinas laborales.
- Falta de recursos económicos para la implementación de esta nueva visión de desarrollo de iniciativas laborales.
- Falta de profesionales con conocimientos suficientes para poderse insertar en los nuevos cambios operacionales.

- Documentación y estandarización de procedimientos, con la asignación de puntos de control, roles y seguridad de acceso.
- Administración, disposición, control, seguridad y oportunidad de la big data de la organización.
- Deficiencia en los canales internos para difundir información

7.5 Inteligencia artificial en el Sena sede Neiva

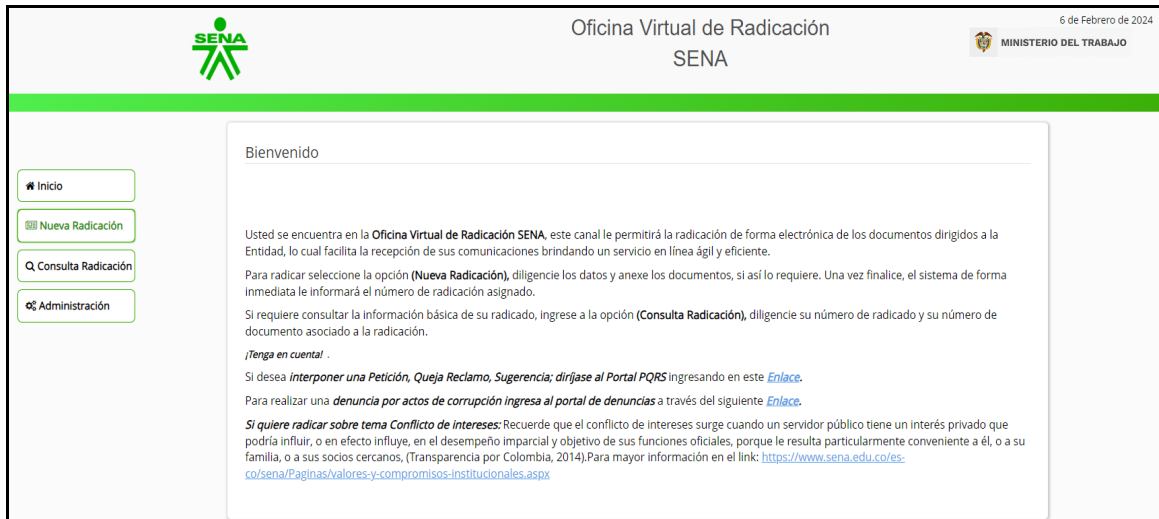
El Sena, de acuerdo con el plan de acción denominado “TRABAJAMOS POR EL CAMBIO” en el numeral 4.5.1 “Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción” establece que los equipos de comunicaciones de las 33 regionales deben elaborar productos de comunicación que soporten las estrategias y campañas programadas en la dirección regional y regionales, participar activamente visibilizando la gestión y logros de cada regional en el programa multiplataforma SENA comunica, divulgar estos productos a través de los canales nacionales y regionales definidos, monitorear el alcance de las mismas a través de los mecanismos dispuestos por la oficina nacional de comunicaciones , organizar la información de acuerdo con las tablas de retención documental de la oficina de comunicaciones y participando de los encuentros y reuniones de lineamientos direccionadas por el jefe de comunicaciones.

El equipo nacional de comunicaciones de dirección general y de las 33 regionales deben implementar lineamientos del manual de identidad corporativa y el instructivo de redes sociales en la elaboración y divulgación de productos de comunicación en las redes sociales institucionales (nacionales y regionales), coordinar las respuestas a las PQRSD (oficina virtual de radicación) por redes sociales articulados con servicio al ciudadano y el monitoreo del alcance, interacciones , engagement, seguidores en las redes sociales institucionales nacionales y regionales utilizando las aplicaciones que para métricas digitales permita realizar seguimiento y control de los procesos de formación integral, al igual de utilizar los medios virtuales para consolidar procesos educativos.

Complementario a lo anterior en el numeral 4.3.2 del plan de acción “política de gobierno digital” la entidad, atendiendo las necesidades y problemáticas que requieren solución por parte de las áreas que conforman la Dirección General, tiene previsto la implementación de proyectos de base tecnológica para el cumplimiento de los objetivos propuestos en los planes de desarrollo institucional y de tecnología durante el año 2024, lo cual será evidenciado a través de los entregables propios de la

implementación de la Política de Gobierno Digital y que facilitará la toma de decisiones estratégicas, fortalecerá capacidades misionales y asegurará los niveles de calidad en la prestación de los servicios institucionales

En consonancia con lo anterior, a continuación, se presentan algunos de los aplicativos que en virtud de la inteligencia artificial el Sena aplica integralmente para los procesos de atención al ciudadano, gestión de formación integral y servicios financieros.



Fuente: <https://oficinavirtualderadicacion.sena.edu.co/oficinavirtual/solicitudindex.aspx>
Oficina de atención al ciudadano

6 de Febrero de 2024
MINISTERIO DEL TRABAJO

Oficina Virtual de Radicación
SENA

Los campos con (*) son obligatorios.

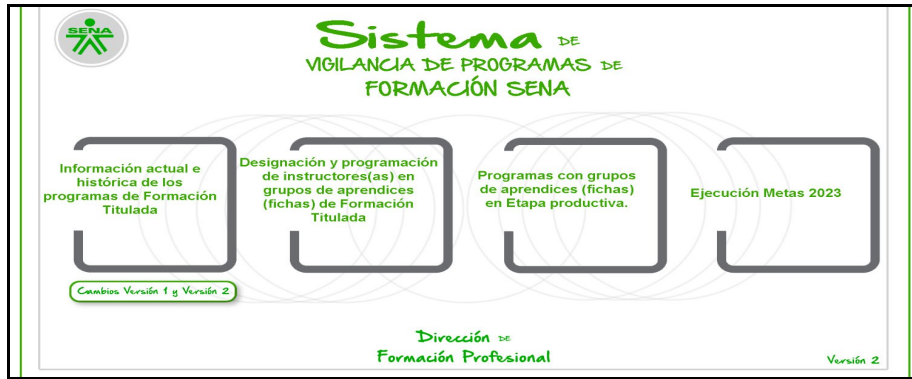
Datos para notificación

Código del radicado (*):

Número de Identificación (*):

CONSULTAR

Fuente:
<https://oficinavirtualderadicacion.sena.edu.co/oficinavirtual/consulta.wapantallaconsulta.aspx>
Oficina de atención al ciudadano

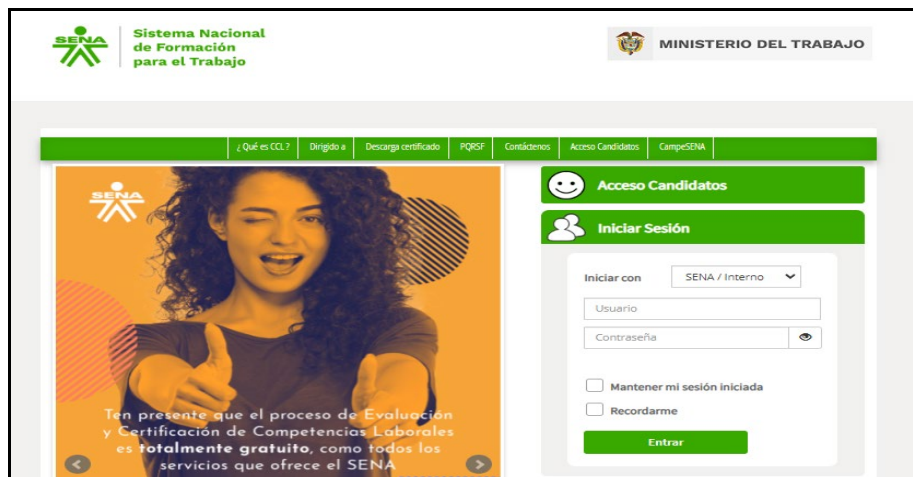


Fuente: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaWJk4OGE5OTMtOTcyNC00NmE5LWE4OTEtZmQ3OTA2ZjRiOTI4IiwidCI6ImNiYzJmMzgxLTJmMmUtNGQ5My05MWQxLTUwNmM5MzE2YWwNINyIsImMiOiR9>

Gestión de formación profesional integral

Fuente: <https://sena.territorio.la/cms/index.php>
Gestión de formación profesional integral

Fuente: <https://gateway1.ecollect.co/eCollectPlus/SignIn.aspx>
Servicios financieros



Fuente: <https://dsnft.sena.edu.co/servlet/com.portalsena.scigamlogin>
Gestión de Competencias Laborales

En este orden de ideas, el Sena a través de sus centros de formación como lo es el caso del centro de la Industria la Empresa y los Servicios sede Neiva, permanentemente procura que su portafolio de servicios institucionales se acompañe de la tecnología suficiente con la cual pueda satisfacer los requerimientos de los usuarios externos e internos. Bajo esta directriz y partiendo de las políticas de servicio al cliente, enmarcadas en el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) que se sustenta en el talento humano, es procedente que la entidad caracterice con base en los procedimientos definidos en su plataforma denominada compromISO, tareas que puedan ser asumidas por motores automatizados que interpreten las preguntas y generen respuestas a los usuarios.

Cabe anotar, que el proceso de formación profesional integral que aplica el Sena en todos sus centros de formación se sustenta entre la presencialidad y la virtualidad mediado bajo la plataforma Sofia Plus como motor principal para la ejecución del aprendizaje y la plataforma Territorium, que complementa el proceso formativo para que todos los aprendices tengan la posibilidad de gestionar sus clases. Esta dinámica formativa de base tecnológica ha permitido que el proceso educativo en línea o remoto, merme la utilización de recursos y por ende disminuya notoriamente el gasto, dada la baja utilización de infraestructura física y soporte humano para actividades administrativas y operativas, lo que evidencia de como la ingeniería de software se presenta como un factor de descongestión de plantas de empleos y de eventuales vínculos transitorios para cumplir tareas misionales y asistenciales.

De este análisis o nueva perspectiva de la gestión de la institución y con el fin de incorporar la inteligencia artificial en el accionar de la entidad, encontramos una

alternativa de aplicación desde su clasificación asociada a la misionalidad caso instructor y desde el apoyo a la gestión caso administrativo. De lo anterior se observa que en su generalidad los objetos contractuales difieren unos de otros es en el área de conocimiento donde el eventual contratista va a aportar su experiencia y conocimiento dentro del dentro del proceso formativo; lo cual visto desde la virtualidad o acompañamiento remoto (LMS), se percibe como una iniciativa real, que puede ser direccionada por tecnología sin acompañamiento humano directo. A continuación, se muestran 4 categorías de objetos contractuales para el caso de rol de instructor, lo que nos permitirá la toma de decisiones dadas las áreas a abordar.

CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS - ROL DE INSTRUCTOR - VIGENCIA 2024		
CATEGORÍA: TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN		
Nro	Área del conocimiento	Objeto del contrato
7	Sistemas tele informáticos	41_9527_148 Prestar servicios profesionales o de apoyo a la gestión de carácter temporal para la ejecución de la formación profesional integral a nivel titulado y/o complementario en modalidad presencial y/o virtual en el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila, en programas de formación en el área del conocimiento (.....) y las afines al perfil del contratista.
5	Desarrollo Tecnológico e Innovación SENNOVA	
5	facilitador de la Tecno Academia	
3	Automatización Industrial	
3	Implementación y mantenimiento de equipos electrónicos	
3	Informática Microsoft Word, Excel e Internet	
3	Integración de Contenidos Digitales	
3	Programación de software	
2	Mantenimiento de equipos de cómputo	
1	Elaboración de Audiovisuales	
1	Manejo de Herramientas Microsoft Office	
1	Mantenimiento de automatismos industriales	
1	Producción de Multimedia	
1	Programación de Dispositivos Embebidos y su Aplicación en el Internet de las Cosas	
1	Tecnologías de la información y la capacitación	
40		

CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS - ROL DE INSTRUCTOR - VIGENCIA 2024		
CATEGORÍA: ÁREA ADMINISTRATIVA		
Nro	Área del conocimiento	Objeto del contrato
8	Asistencia Administrativa	41_9527_150 Prestar servicios profesionales o de apoyo a la gestión de carácter temporal para la ejecución de la formación profesional integral a nivel titulado y/o complementario en modalidad virtual en el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila, en programas de formación en el área del conocimiento de (.....) y las afines al perfil del contratista.
4	Análisis y Desarrollo de Software	
4	Gestión Administrativa	
4	Gestión Contable y Financiera	
3	Gestión Organizacional	
2	Asesoría Comercial	
2	Contabilidad	
2	Contabilización de Operaciones Comerciales y Financieras	
2	gestión de mercados	
2	Mercadeo y Logística	
1	Asistencia en Organización Archivos	
1	comercialización internacional	
1	Derechos Fundamentales del Trabajo	
1	dirección de ventas	
1	Fortalecimiento en mercadeo y ventas	
1	Gestión del Talento Humano	
1	Gestión Documental	
1	Gestión Empresarial	
1	Servicio al Cliente	
42		

CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS - ROL DE INSTRUCTOR - VIGENCIA 2024		
CATEGORÍA: ÁREA FORMACION PARA EL TRABAJO		
Nro	Área del conocimiento	Objeto del contrato
1	Actividad Física	41_9527_210 Prestar servicios profesionales o de apoyo a la gestión de carácter temporal para la ejecución de la formación profesional integral a nivel titulado y/o complementario en modalidad presencial y/o virtual en el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila, en programas de formación en el área del conocimiento de (.....) (Transversal) y las afines al perfil del contratista.
1	Atención en Incendios, Rescate y Otras Emergencias	
1	Básico de Carpintería y Ebanistería	
1	Ciencias Naturales	
1	Cocina	
2	Comunicación	

1	Confección de muñecas de trapo	
1	Cuidado estético de manos y pies	
3	Desarrollo Publicitario	
1	Elaboración de panes artesanales	
1	Elaboración de productos artesanales en crochet	
3	Electricidad Industrial	
1	Emprendimiento	
4	Enfermería	
1	Mantenimiento de Equipos de Refrigeración	
5	Mantenimiento Electromecánico Industrial	
1	Mantenimiento preventivo de motocicletas y motocarros	
2	Mantenimiento y reparación de edificaciones	
2	Micro y Pequeñas Empresas- Mypes	
2	Micro y Pequeñas Empresas- Mypes	
1	Operación de maquinaria pesada para excavación	
1	Operación turística local	
1	Operaciones de Servicios Omnicanal en Contact Center y BPO	
1	Soporte Térmico y Mecánico de Láminas y Perfiles Metálicos	
1	Patronaje y confección industrial de prendas de vestir deportivas	
1	Peluquería	
1	Protección Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo	
2	Regencia de Farmacia	
1	Servicio de Restaurante y Bar	
2	Soporte de Topografía y Georreferenciación	
1	Soporte Térmico y Mecánico de Láminas y Perfiles Metálicos	
1	Trabajador Autorizado para Trabajo en Alturas	
49		

CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS - ROL DE INSTRUCTOR - VIGENCIA 2024		
CATEGORÍA: ÁREA DE IDIOMAS		
Nro	Área del conocimiento	Descripción del objeto contractual
14	Enseñanza de Idiomas Bilingüismo	41_9527_195 Prestar servicios profesionales o de apoyo a la gestión de carácter temporal para la ejecución de la formación profesional integral a nivel titulado y/o complementario en modalidad presencial y/o virtual en el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila, en programas de formación en el área del conocimiento de Enseñanza de Idiomas Bilingüismo y las afines al perfil del contratista.
1	Intérprete de lengua de señas colombiana	41_9527_285 Prestar los servicios personales de carácter temporal, como Intérprete de lengua de señas colombiana para facilitar la comunicación y el acceso a la información de los aprendices sordos en el proceso de enseñanza aprendizaje, así como las demás actividades encomendadas y complementarias que se deriven del objeto del contrato.
15		

De igual forma a continuación se identifican 3 categorías para el caso de rol de administrativo desde las áreas del conocimiento y objetos contractuales: i) apoyo a la formación, ii) apoyo a la gestión administrativa y iii) apoyo en la formación para el trabajo. Para estas categorías, la inteligencia artificial puede tener aplicabilidad, principalmente en lo relacionada con el apoyo a la gestión administrativa en el monitoreo y seguimiento de indicadores, aunado al manejo de aplicativos en lo educacional y presupuestal.

CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS - ROL DE ADMINISTRATIVO - VIGENCIA 2024		
CATEGORÍA: APOYO A LA FORMACIÓN		
Nro	Área del conocimiento	Descripción del objeto contractual
1	acciones que promuevan expresiones de arte de los aprendices	41_9527_345 Prestar los servicios personales para implementar acciones que promuevan expresiones de arte de los aprendices en su formación profesional integral, a través de los diferentes lenguajes artísticos: danza, teatro, música y artes plástica, o afines, en el marco del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz.
1	adelantar y desarrollar acciones orientadas al fortalecimiento del liderazgo y desarrollo humano	41_9527_347 Contratar los servicios personales para adelantar y desarrollar acciones orientadas al fortalecimiento del liderazgo y desarrollo humano integral de los aprendices que favorezcan su permanencia en el proceso formativo en el marco del plan nacional de bienestar al aprendiz de acuerdo con la normatividad vigente
30	Ecosistema SENNOVA	41_9527_375 Prestar servicios profesionales en el Sistema de Investigación, Desarrollo e Innovación Tecnológica y Formativa, para apoyar desde el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios de la Regional Huila, las actividades relacionadas con la gestión y transferencia del conocimiento y tecnología de acuerdo con el Sistema de Gestión del Conocimiento I+D+i.
4	Promoción de la salud	41_9527_351 Prestar los servicios personales para impulsar y desarrollar

		actividades de prevención de enfermedades transmisibles y no transmisibles y promoción de la salud, dirigidas a los aprendices del centro de formación, en el marco del plan nacional integral de bienestar al aprendiz.
1	promover el deporte, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre	41_9527_344 Contratar los servicios personales para promover el deporte, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre de los aprendices del centro de formación en el marco del plan nacional integral de bienestar al aprendiz y normatividad vigente.
1	reconocimiento de la cultura como creadora de identidad, generadora de inclusión y catalizadora de diversidad	41_9527_346 Prestar los servicios personales para implementar acciones que promuevan el reconocimiento de la cultura como creadora de identidad, generadora de inclusión y catalizadora de diversidad, en el marco del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz
36		

CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS - ROL DE INSTRUCTOR - VIGENCIA 2024		
CATEGORÍA: APOYO A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA		
Nro	Área del conocimiento	Descripción del objeto contractual
4	Gestión Contractual	41_9527_055 Prestación de servicios profesionales de carácter temporal en el Proceso de Gestión Contractual, para la estructuración de procesos de contratación de bienes, servicios y obras y demás acciones conexas y complementarias, en el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila
2	apoyo administrativo y de gestión a los procesos de la coordinación académica	41_9527_066 Prestación de servicios personales de carácter temporal para realizar las actividades de apoyo administrativo y de gestión a los procesos de la coordinación académica de la sede comercio y servicio del Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios SENA Regional Huila.
2	Apoyo supervisión de los contratos de prestación de servicios temporales de instructores	41_9527_068 Prestación de servicios profesionales de carácter temporal como apoyo a la supervisión de los contratos de prestación de servicios temporales de instructores asignados a la coordinación de la sede Comercio y Servicios del Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila.
1	aplicativo SIIF NACION II Módulo Presupuesto	41_9527_053 Prestación de servicios profesionales de carácter temporal, para registrar todas las operaciones en el aplicativo SIIF NACION II Módulo Presupuesto y demás acciones conexas y complementarias en el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila.
2	conducir los vehículos del SENA	41_9527_058 Prestar los servicios de apoyo a la gestión de carácter temporal, para conducir los vehículos del SENA, especialmente los asignados al Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila y demás acciones conexas y complementarias
1	apoyar el procesamiento técnico y los servicios de información de la biblioteca	41_9527_281 Prestación de servicios de carácter temporal para apoyar el procesamiento técnico y los servicios de información de la biblioteca en correspondencia con el manual de funcionamiento del sistema de bibliotecas en el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila
1	apoyo a la gestión en los procedimientos administrativos en la Coordinación del Grupo de Formación	41_9527_065 Prestación de servicios de carácter temporal de apoyo a la gestión en los procedimientos administrativos en la Coordinación del Grupo de Formación Profesional Integral y promoción y relaciones corporativas en el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila.
1	Relacionamiento interno y externo	41_9527_059 Prestación de servicios de apoyo a la gestión de carácter temporal para el seguimiento de los compromisos de

		relacionamiento interno y externo y trámites de aprendices a cargo de la Subdirección del Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila, para el cumplimiento de metas y demás acciones conexas y complementarias.
1	Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	41_9527_342 Prestar temporalmente los servicios personales de apoyo a la gestión, en los aspectos administrativos para el desarrollo de las fases del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, para el cumplimiento de las metas del proceso en el centro de formación.
1	Gestión de Talento Humano	41_9527_357 Prestación de servicios de apoyo a la gestión de carácter temporal en el proceso de Gestión de Talento Humano realizando la organización de los expedientes de las historias laborales de funcionarios del SENA regional Huila
1	gestión en los procedimientos administrativos en la Coordinación	41_9527_426 Prestación de servicios de carácter temporal de apoyo a la gestión en los procedimientos administrativos en la Coordinación del Grupo de Formación Profesional Integral y promoción y relaciones corporativas en el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila.
1	gestión y funcionamiento de la biblioteca	41_9527_283 Prestación de servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la gestión y funcionamiento de la biblioteca en correspondencia con el manual de funcionamiento del Sistema de bibliotecas en el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila
1	gestión y seguimiento de las políticas, estrategias, procesos	41_9527_060 Prestar los servicios profesionales para apoyar la formulación, gestión y seguimiento de las políticas, estrategias, procesos, planes, programas y proyectos del Centro de formación para el cumplimiento de los servicios institucionales, en el marco del mejoramiento continuo y el modelo de inteligencia organizacional, de acuerdo con los lineamientos de la Dirección de planeación y Direccionamiento Corporativo
1	mantenimiento, seguimiento y mejoramiento del Modelo de operación del SIGA	41_9527_082 Prestar los servicios profesionales para acompañar el mantenimiento, seguimiento y mejoramiento del Modelo de operación del SIGA compuesto por Modelo integrado de planeación y gestión- MIPG, Modelo estándar control interno MECI, Sistema de Gestión de Calidad, Ambiental y de Eficiencia Energética, bajo las Normas Técnicas ISO 9001, ISO 14001, ISO 27001 e ISO 50001, así como la implementación de la Estrategia de Sostenibilidad de la Entidad... (Ver Estudio Previo).
1	monitoreo de las acciones de formación	41_9527_289 Prestación de servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la gestión del monitoreo de las acciones de formación profesional integral que se ejecuten en el marco del programa de articulación con la media, con el fin de garantizar la calidad y pertinencia de la formación del centro de la Industria, la Empresa y los Servicios.
1	monitoreo, gestión y fortalecimiento de los Sistemas de Gestión	41_9527_083 Prestar los servicios profesionales para apoyar el monitoreo, gestión y fortalecimiento de los Sistemas de Gestión Ambiental y de Eficiencia Energética, bajo las Normas Técnicas ISO 14001 e ISO 50001, como Dinamizador Ambiental y Energético MC implementando, gestionando, y monitoreando a través del enfoque por procesos y la sostenibilidad las actividades del Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios y sedes adscritas ... (Ver Estudio Previo)
1	orientación ocupacional, e intermediación laboral	41_9527_049 Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para contribuir en el desarrollo de acciones de orientación ocupacional, e intermediación laboral a la población víctima de la violencia y vulnerable. Así como apoyar e impulsar acciones y estrategias, que contribuyan al cumplimiento de los compromisos establecidos en la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras 1448 de 2011 y al cumplimiento de indicadores de la APE.

1	planeación, programación, ejecución, acompañamiento y el seguimiento de la formación	41_9527_290 Prestar servicios profesionales para articular los procesos y la comunicación entre los centros de formación y los equipos dispuestos para la : planeación, programación, ejecución, acompañamiento y el seguimiento de la formación en la entidad en pro del cumplimiento de las metas establecidas.
1	programación en el sistema optimizado para la formación integral del aprendizaje Sofia Plus	41_9527_063 Prestación de servicios de apoyo a la gestión de carácter temporal para realizar las actividades de programación en el sistema optimizado para la formación integral del aprendizaje Sofia Plus de las coordinaciones académicas de la sede Comercio y servicios y de articulación con la educación media en el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios de Huila.
1	registrar todas las operaciones en el aplicativo SIF NACION II Módulo Contabilidad	41_9527_054 Prestación de servicios profesionales de carácter temporal, para registrar todas las operaciones en el aplicativo SIF NACION II Módulo Contabilidad y demás acciones conexas y complementarias, en el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila.
1	Programación en el sistema optimizado para la formación integral del aprendizaje Sofia Plus	41_9527_071 Prestación de servicios de apoyo a la gestión de carácter temporal para realizar las actividades de programación en el sistema optimizado para la formación integral del aprendizaje Sofia Plus de las coordinaciones académicas de la sede Industria y de poblaciones especiales en el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios de Huila.
1	servicios de información de la biblioteca	41_9527_282 Prestación de servicios de carácter temporal para apoyar el procesamiento técnico y los servicios de información de la biblioteca en correspondencia con el manual de funcionamiento del sistema de bibliotecas en el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila.
1	Asignación y seguimiento de los apoyos socioeconómicos y/o estímulos	41_9527_352 Prestar los servicios personales para acompañar la asignación y seguimiento de los apoyos socioeconómicos y/o estímulos, en el marco del plan nacional integral de bienestar al aprendiz y normatividad vigente.
29		

CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS - ROL DE INSTRUCTOR - VIGENCIA 2024		
CATEGORÍA: APOYO EN LA FORMACIÓN DEL TRABAJO		
Nro	Área del conocimiento	Descripción del objeto contractual
1	Área clave de Gestión Administrativa	41_9527_338 Prestar temporalmente los servicios profesionales, en la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, y construcción y revisión de instrumentos de evaluación, en el (.....), en las que podrá evaluar competencias, construir y revisar instrumentos, según necesidades, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.
1	Área clave de Servicios a la Salud	
1	Áreas claves de Gestión de Procesos Productivos y Seguridad y Vigilancia Privada	
1	Áreas claves de Mercadeo y Gestión Administrativa	
1	Áreas claves de Procesamiento de Alimentos y Gestión de Procesos Productivos	
1	Áreas claves de Transporte y Gestión de Procesos Productivos	
3	Extensionismo Tecnológico	41_9527_361 Prestar servicios profesionales en la línea programática de Extensionismo Tecnológico del Grupo Interno de Gestión de la Investigación, el Desarrollo y la Innovación Tecnológica y Formativa para impulsar y

		articular desde el Centro de la Industria, la Empresas y los Servicios de la Regional Huila en las regiones asignadas, las actividades relacionadas con la implementación de la metodología de Extensionismo Tecnológico dirigido a las Micro y Pequeñas Empresas-Mypes, unidades económicas populares, organizaciones agropecuarias o campesinas sin ánimo de lucro y campesinos; bajo la modalidad de atención definida a beneficiarios del programa y de acuerdo con la asignación dada desde Dirección General
2	Facilitador de la Tecno Academia	41_9527_390 Prestar servicios profesionales como facilitador de la Tecno Academia Neiva del Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del SENA regional Huila para ejecutar actividades propias de la formación, orientación y desarrollo de competencias y capacidades de los aprendices de acuerdo con los programas de formación, proyectos de investigación y otras acciones de apropiación de Ciencia Tecnología e Innovación.
11		

Bajo este nuevo marco de funcionalidad del proceso formativo mediado por las tecnologías de la información y la comunicación, y teniendo como referencia la formalización de 234 contratos en la modalidad de prestación de servicios para la vigencia 2024 (figura 17) con alcance de ejecución a procesos misionales (instructor) y de apoyo (administrativo); se puede aseverar que el 36,7% que contempla acciones del rol de instructor en áreas de las TICs (17,9%) y administrativas (18,8%), pueden eventualmente ser asumidas por plataformas virtuales inteligentes (LMS) que interactúen el proceso académico en estas líneas del conocimiento. Esto implicaría disminuir la carga de contratos del rol de instructor en un 56%, pasando de 146 contratos a 64, lo cual es coherente con la política nacional de mitigación del incremento acelerado de vínculos transitorios o temporales en las entidades públicas.

De igual forma, lo podríamos ver para el rol administrativo en lo referente a contratos de apoyo a la gestión que representa un 12,9% (29 contratos). No obstante para esta situación es preciso realizar un análisis jurídico-administrativo, para determinar qué acciones o procedimientos pueden ser automatizadas o mediadas por las Tic, en virtud de temas como: manejo de aplicativos SIIF y SECOP, gestión contractual, gestión documental, gestión del talento humano, gestión de inventarios y acciones de bienestar y salud en el trabajo dirigidas a la planta de personal.

Contratos de servicios personales - Vigencia 2024									
Tipo de contrato	%	No			Objeto contractual		Valor		%
Instructor	65,2%	146					\$ 4.060.419.219		60,8%
			40	17,9%	Instructor regular área de las tecnologías de la información y la comunicación		\$1.344.070.059		20,1%
			49	21,9%	Instructor regular áreas globales de formación para el trabajo		\$1.062.454.556		15,9%
			42	18,8%	Instructor regular área administrativa		\$1.072.921.618		16,1%
			15	6,7%	Instructor regular área idiomas		\$580.972.986		8,7%
Administrativo	34,8%	78					\$ 2.621.432.555		39,2%
			38	17,0%	Apoyo a la formación		\$1.291.684.520		19,3%
			29	12,9%	Apoyo a la gestión administrativa		\$1.048.474.702		15,7%
			11	4,9%	Apoyo a la gestión de formación para el trabajo		\$281.273.333		4,2%
Total		224					\$ 6.681.851.774		

Tabla 17 Plan de contratación 2024 – Centro de la Industria la Empresa y los Servicios

De igual forma, se aprecia un reajuste económico muy importante, dado que el 36,2% del presupuesto rol instructor de contrato para las líneas mencionadas anteriormente, y que corresponde a más de \$2.400 millones, eventualmente serviría para reconfigurar empleos de planta dado el ahorro que genera la propuesta de virtualidad asistida por plataformas tecnológicas (LMS), por cuanto el no uso de infraestructura física y gastos operativos conexos, permitiría la creación de nuevos

empleos en áreas o líneas del conocimiento donde la virtualidad no es viable y obliga que la presencialidad se de a plenitud.

Siguiendo esta lógica de modernización, la entidad podría iniciar un proceso de análisis ocupacional, incorporando medios como chatbot o motores de análisis de mega datos para maximizar respuestas con relación a factores como tiempo, veracidad, imparcialidad y transparencia. Esto le permitiría a la entidad disminuir en horas humano la participación de personas en actividades asistenciales y/o operativas, que afín de cuentas le devenga al recurso humano ocupación en su jornada rutinaria.

Este análisis-diagnostico ocupacional enfatizado en la inteligencia artificial (IA), le sería de gran utilidad al nivel directivo para efectos de replantear funciones de los diferentes niveles de empleo incluidos los temporales o si es del caso los transitorios debido a sus obligaciones consignadas en las minutas contractuales. El reconsiderar compromisos y obligaciones que en determinado momento los realizaría la IA, implicaría disminuir tiempos a realizar por humanos, lo que es procedente con la problemática planteada a lo largo de la presente investigación.

Para llevar a cabo esta propuesta de incorporación de IA en procesos y procedimientos, la entidad debe conformar un equipo multidisciplinario que tenga la capacidad de analizar, evaluar e incorporar desde lo organizacional, económico, técnico, administrativo y jurídico, cambios estructurales racionales en la manera de abordar la prestación de los servicios institucionales. Debido a esta lógica de avance, se debe plantear el análisis de puestos de trabajo, incorporando la tecnología de modernidad como complemento para algunas tareas o en su defecto disminuir tiempos de ejecución donde la tecnología de automatización sustente su presencia y sea generadora de valor agregado, con el propósito de disminuir acción humana en la generalidad de los procesos, sean estos estratégicos, de apoyo o misionales.

CONCLUSIONES

En la realidad del contexto colombiano durante las últimas décadas, ha venido creciendo la forma de contratación por órdenes de prestación de servicios, hasta llegar a conformarse como la forma mayoritaria de vinculación laboral en la nación, incumpléndose el carácter legal conferido como excepcional, y no como regla. Este incremento desmedido ha generado en primera instancia, la disminución de las plantas de personal de funcionarios públicos, la precarización laboral y una forma engañosa de relación con las masas de trabajadores, como lo afirma el mismo presidente Gustavo Petro y algunos de sus ministros y funcionarios. Además, como lo afirman muchos de los autores referenciados en este estudio, existe igualmente una creciente ola de demandas a la nación, como resultados de incumplimientos en las condiciones laborales a los contratistas; acarreado en el último año, costos superiores a los 80 mil millones en más de 3.000 fallos a favor de los demandantes.

En relación con el comportamiento del contrato de prestación de servicios en Colombia, señala el director de empleo público del Departamento Administrativo de la Función Pública, Francisco Camargo Salas “en Colombia, somos 1 millón 351 mil servidores públicos, de los cuales el 55 % de la fuerza laboral del Estado son docentes y militares. De acuerdo con el último estudio hay 910 mil contratistas y es ahí donde está nuestra más grande apuesta: formalizar el sector público y esa dinámica de cambio nos invita a pensar en la seguridad y salud en el Trabajo”

Centrándonos en el SENA Regional Huila, como epicentro de este estudio, podemos afirmar que las vinculaciones laborales y los inconvenientes antes mencionados, también hacen parte de la institución, y que los aspectos estudiados aquí, son el reflejo de lo que ocurre en las entidades públicas del país. Podríamos comenzar las conclusiones de este estudio, afirmando que un contratista del SENA, gana en promedio la mitad de lo gana un funcionario público; sin tener en cuenta, que estos deben correr con sus gastos integrales de salud, pensión y parafiscales, además de asumir las desventajas comparativas frente a los empleados públicos, en cuanto a vacaciones, primas e incentivos. En este sentido; y de acuerdo con los datos obtenidos en esta sede, se observa la precarización laboral de la que habla el presidente, así como el crecimiento exagerado de las OPS, que hoy llega a un 75.40% de los colaboradores de la entidad, trabajando sobre subordinación de un jefe y cumpliendo horarios establecidos en muchos de los casos.

De otra parte, la inversión de la entidad en la contratación por órdenes de prestación de servicios, casi que duplica la inversión en el pago a los empleados de planta, dejando la pregunta: ¿si este incremento de los contratos se ha podido prestar para actos de corrupción como los relacionados en las tesis de los autores referenciados, tales como las nóminas paralelas, el amiguismo o nepotismo.

Otro aspecto estudiado, muestra como bajo la mirada de sus empleados y contratistas, perciben que la entidad tendría un mejor desempeño misional si se redujera la contratación y se nombraran empleados de planta para que cumplieran con los objetivos y metas de la institución.

La inteligencia artificial es una realidad que cada día abarca más escenarios y sectores trascendentales que van desde lo privado a lo público. Esto induce a insertar nuevos desarrollos de base tecnológica, con los cuales la gestión pública genere resultados donde primen la igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. Por consiguiente, la alta dirección de las entidades públicas para el cumplimiento de su portafolio de servicios, deben incluir software inteligente para gestionar procedimientos que sean susceptibles de automatización. Este tipo de iniciativas organizacionales le permite a la administración pública modernizarse a su interior y por ende otorgar resultados oportunos, donde integralmente se maximizan los recursos con la finalidad de generar confianza en los usuarios.

Así mismo tomando como referencia lo que manifiesta en su artículo Ocaña-Fernández, Et al (2021), El mundo está al borde de la tan esperada transformación digital orquestada por la Cuarta Revolución Industrial, la misma que se basa en parte en el desarrollo y aplicaciones de la IA. A pesar de los beneficios percibidos de una mayor eficiencia y eficacia en la prestación de servicios, la cuarta revolución industrial presenta en gran medida numerosos desafíos para la administración pública en los países en desarrollo que carecen de suficientes recursos humanos y materiales para ejecutar los enormes avances tecnológicos consiguientes.

Finalmente, resaltar la relevancia coyuntural de esta investigación, toda vez que se está cursando en el congreso de la Republica el proyecto de reforma laboral, con el cual, de ser aprobado, esperamos que los millones de contratistas en las entidades públicas, puedan formalizar sus condiciones laborales mediante empleos de planta en las instituciones, reivindicando los derechos de los trabajadores para el desarrollo social y justo de la nación. Igualmente resaltar la importancia de esta investigación como maestranteras en administración pública, teniendo en cuenta la relevancia que este tema representa en la función pública colombiana.

RECOMENDACIONES

De conformidad con el alto índice de participación del contrato de prestación de servicios, frente a la planta de empleos públicos identificados en el presente estudio de investigación, se recomienda adelantar un estudio técnico que contemple el análisis institucional de la entidad, evaluación de funciones, perfiles y cargas de trabajo, análisis financiero y proyección de costos, para efectos de formalizar las personas que tienen contrato de prestación de servicios y que usualmente cumplen funciones de carácter permanente. Para este propósito, la entidad deberá tener en cuenta los principios que rigen el empleo público, la función administrativa, la carrera administrativa, y los enunciados constitucionales que son: igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

En este sentido, se recomienda elaborar estudios similares en otras sedes del Servicio Nacional de Aprendizaje, para conocer frente a la eficiencia laboral la incidencia de las diferentes formas de vinculación que estas generan. Por consiguiente, esto le permitirá a la entidad tener el conocimiento global acerca de las alternativas o estrategias más acertadas dentro del marco del empleo público y el derecho al trabajo, para la conformación integral del talento humano de la entidad.

A través de estas estrategias el grupo encargado del manejo del talento humano velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

De otra parte, y teniendo en cuenta la diversidad de vínculos laborales que tiene la entidad, unos de carácter permanente realizado por empleados públicos y otros de carácter transitorio o temporal asumidos por contratistas de prestación de servicios, se recomienda fortalecer el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales le permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones. Así mismo, se debe continuar con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en mantener actualizada la información estadística de empleados públicos y contratistas, generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia, con el fin de brindar oportunidad para eventualmente laboralizar algunos contratistas dependiendo de la necesidad.

Igualmente, y de conformidad con la normatividad que rige para los empleados públicos, y el alcance que desde la norma tienen los contratistas de prestación de

servicios, se recomienda diseñar un programa de bienestar y de seguridad y salud en el trabajo, que tenga un enfoque integral y que permita a la entidad interrelacionar las personas que hacen parte de la entidad, independiente del vínculo que tengan. Para esto la entidad deberá tener en cuenta programas de actividad física, salud mental, alimentación sana, desarrollo emocional, liderazgo en valores, entorno físico y prevención del riesgo, con el objetivo de crear en los grupos de trabajo cultura del bienestar, disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados.

En razón del evidente crecimiento jurisprudencial y el decantamiento de la tesis proteccionista en favor de los derechos del empleado, evidenciados en los diferentes fallos de la Corte Suprema de Justicia, relacionados con el denominado contrato realidad, donde esta institución ha encausado sus esfuerzos hacia una progresiva aunque lenta desutilización del contrato de prestación de servicios en las entidades públicas, se recomienda tanto al Servicio Nacional de Aprendizaje Regional Huila, como a las diferentes sedes de esta institución y demás entidades públicas del país, priorizar la vinculación de personas sin mediar el contrato de prestación de servicios, logrando evitar posibles litigios laborales que llegarían a ser perjudiciales para el buen nombre de la entidad, y blindando a la institución de alguna fuerte sanción, pues como es evidente, diferentes sectores y en particular el sector salud, es uno de los más golpeados por este fenómeno y del cual las instituciones públicas pocas veces salen bien libradas.

Con el fin de alcanzar el fortalecimiento de la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje sede Neiva, se recomienda analizar la estructura, necesidades y debilidades de la misma, para que las futuras oportunidades de trabajo que se ofrezcan al mercado se realicen por medio de una vinculación laboral, legal y reglamentaria, toda vez, que este tipo de estudios profundizados en las debilidades y las posibilidades de mejora de la institución deben servir de insumo para que la institución siga creciendo como un ejemplo y orgullo del país.

Con ocasión a los diferentes esfuerzos gubernamentales dirigidos a desincentivar la utilización del contrato de prestación de servicios en las entidades públicas, además de los claros beneficios que se obtendrían tanto para los trabajadores como para las mismas instituciones, se recomienda incrementar el impulso hacía entidades proteccionistas de los derechos laborales, en donde las personas se sientan orgullosas de prestar sus servicios, con un sentido de pertenencia

sincero y con el ánimo de buscar continuar trabajando allí, sin que medie el temor de no obtener un nuevo contrato de prestación de servicios y únicamente el ánimo de mejorar para lograr alcanzar por mérito un nuevo y mejor empleo en una institución pública.

Por otro lado, se recomienda gestionar con los grupos de investigación que tiene el Servicio Nacional de Aprendizaje en otras sedes, la elaboración de proyectos regionales dirigidos al conocimiento de la incidencia del vínculo laboral en el sector público, con el fin de analizar los diferentes enfoques generados y por ende configurar el comportamiento y tendencias del sector público frente a esta temática, consolidando un diagnóstico interinstitucional, que sea fuente para el diseño de políticas públicas o iniciativas de gobierno, con las cuales se enaltezca el empleo público desde el mérito y la oportunidad.

Por último, se recomienda al Sena sede Neiva, adelantar una reingeniería de procesos y procedimientos, para identificar en que procesos se puede gestionar software inteligente para efectos de incluir algunos trámites que en la actualidad son de responsabilidad de funcionarios o contratistas, con el fin de que estas acciones puedan ser reemplazadas por dinámicas automatizadas. Con lo cual se estaría de alguna manera minimizando la ocupación de recurso humano (de planta o por contrato) en trabajos administrativos que la inteligencia artificial eventualmente abordaría.

Las investigaciones que tienen en cuenta las propuestas de mejora de las instituciones son valiosas en cuanto determinan a través de las deferentes herramientas que hoy están a la vanguardia del trabajo automatizado o guiado por la IA, actividades y procesos de mejora, así pues, al combinarse la teoría, el análisis de los datos y la práctica como tal, se establece un panorama más amplio de la investigación. En esta medida es conveniente replicar estos estudios en otras instituciones y profundizarla en el lugar que fueron realizadas, es conveniente además que las investigaciones no se queden guardadas en estantes sino que ayuden en este caso a establecer estrategias de mejora en la institución y alienten otras investigaciones afines y otras reflexiones en otros centros del SENA que tengan características similares para que se repliquen las estrategias de intervención y/o aplicación de elementos que faciliten el que hacer institucional pero que además permitan minimizar recursos humanos, financieros entre otros y que se recomiendan para este centro de formación.

BIBLIOGRAFÍA

- Andrea Yeraldín Murcia Martín. Análisis institucional de la carrera administrativa en Colombia a partir de la expedición de la Ley 909 de 2004
- Blanch, J. (1996). Psicología Social del Trabajo. En J. I. Alvaro, A. Garrido y J. R. Torregrosa (Eds.), *Psicología Social Aplicada* (pp. 85-119). Aravaca: Mc Graw Hill.
- Barajas Aguilera, Y. M., Reyes Bernal, F., & Flores Caicedo, G. A. (2018). La primacía de la realidad frente a los contratos de prestación de servicios administrativos en Colombia, desde la postura jurisprudencial de las altas cortes desde 2013 hasta el 2017 (Bachelor's thesis, Universidad La Gran Colombia).
- Camacho Ramírez, Adriana, & Mayorga, Daniela Rocío (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, XX(40),159-172.[fecha de Consulta 10 de Octubre de 2020]. ISSN: 0121-182X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=876/87652654011>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiaventao, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones*". Octava edición. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Criado, J. I. (2021). Inteligencia artificial (y administración pública). *EUNOMÍA. Revista en Cultura de la Legalidad*, (20), 348-372
- CORONEL CORONEL, D. O. R. A. L. B. A., & SANTIAGO SERNA, Y. T. (2016). Influencia del tipo de contratación en el clima organizacional del área administrativa de la universidad francisco de Paula Santander Ocaña (Doctoral dissertation).
- Código sustantivo del trabajo- 2011 Autorizado por el Ministerio de Protección Social – Colombia
- Cuenca, R. E. (2015). La evolución y diferencias al interior del régimen de los servidores públicos en Colombia. *Iuris*, (17), 149-155.

- De Colombia, C. P. (1991). Constitución política de Colombia. Bogotá, Colombia: Leyer.
- De Herrera, M. V. (2007). El contrato estatal de prestación de servicios: su incidencia en la función pública. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, 10(19), 15-34.
- del Trabajo, C. S., & Social, J. (1950). Código sustantivo del trabajo. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp>.
- Función Pública (2018). Documento de política de empleo público. Dirección de Gestión del Conocimiento.
- Gil Blasco, M. (2014). La teoría de las emociones de Martha Nussbaum: el papel de las emociones en la vida pública.
- Gómez, P., Hernández, J. & Méndez, M. D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), pp. 9-16. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>
- González, E. (2010). Situación del régimen de carrera administrativa en Colombia. *Revista Prolegómenos. Derechos y Valores de la Facultad de Derecho*, 13(25), 147-163.
- Hernández, P. (2006a). La provisión de empleos de carrera en Colombia: lineamientos de un nuevo modelo de gestión de personal en el sector público. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (36), 1-11.
- Ley 909 DE 2004, septiembre 23, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Martínez, A. L. P., & Solarte, M. G. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 111-131.
- Marrugo Marrugo, I. D. R. Incidencia de la contratación temporal en el desempeño de los trabajadores.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.

- Ocaña-Fernández, Y., Valenzuela-Fernández, L. A., Vera-Flores, M. A., & Rengifo-Lozano, R. A. (2021). Inteligencia artificial (IA) aplicada a la gestión pública. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 696-707.
- Pachón (2012). Administración pública, gerencia pública, gestión pública y gerencia social. Análisis epistemológico.
- Pening, J. (2003). El modelo de descentralización en Colombia. *Con-texto*, (16), 6-24.
- Pineda, J (2014). Colombia: el sesgo antilaboral del modelo de desarrollo y las políticas de formalización. *Cuadernos del Cuadernos del Cendes*. Año 32. N° 89
- Puentes, G. (2004). La carrera administrativa: ¿anhelo o realidad? *Desafíos*, 11, 59-106.
- Puentes, G. (2009). La carrera administrativa en el marco de la función pública. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Puentes, G. (2008). Setenta años de intentos y frustraciones en materia de servicio civil y carrera administrativa en Colombia. *Desafíos*, (19), 136-182.
- Vega M. (2007). El contrato estatal de prestación de servicios. Su incidencia en la función pública. *Prolegómenos*, 10(19), 15-34.
- Vélez, M. A. G. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 10(1), 103-116.
- Vesga Rodríguez, Juan Javier (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 171-181. [fecha de Consulta 10 de octubre de 2020]. ISSN: 1657-8961. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=801/80118612011>
- Vieco Gómez, G. F. (2015). Factores predictores de riesgo psicosocial, estrés laboral y enfermedad coronaria en profesores universitarios: ¿Es la personalidad una variable moderadora?
- Ramió, C. (2019). *Inteligencia artificial y administración pública: robots y humanos compartiendo el servicio público*. Los libros de la Catarata.
- Restrepo, J. I. C. (2013). El concepto de lo público en la teoría política contemporánea y la crisis de lo publico en Colombia.

Romero-Pérez, J. E. (1998). Empleo público. *Revista de Ciencias Jurídicas*, (86).

Rojas, N., & Durán, I. M. El empleo público en Colombia.

Robbins, S., Judge, T. (2009). Las actitudes y la satisfacción en el trabajo. *Comportamiento organizacional*, 73-96

Zerda-Sarmiento, A. (2012) Crisis y transformaciones del trabajo en el nuevo modelo de acumulación. Vol. 14, núm. 1s; p73, disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/34039/1/34065-130168-1-PB.pdf>