



PLAN ANUAL DE VACANTES SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

COORDINACIÓN DE RELACIONES LABORALES SECRETARÍA GENERAL

ENERO DE 2023

(Plan Aprobado en la segunda sesión Extraordinaria del Comité institucional de Gestión y Desempeño según consta en Acta No. 2 del 31 de enero del 2023)



www.sena.edu.co

Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682



TABLA DE CONTENIDO

DESCRIPCIÓN	PÁGINA
Introducción	3
1. Objetivos	4
2. Marco Normativo	5
3. Plan Anual de Vacantes	6
4. Estado de la Planta de Personal	9
4.1. Distribución de los empleos de la Planta de Personal	9
4.1.1. Proyecto de Ampliación de la Planta de Personal	10
4.1.2. Distribución Actual de la Planta de Personal	13
4.2. Estado de Provisión Empleos de la Planta de Personal	14
5. Provisión Empleos de la Planta de Personal	23
5.1. Empleos de Carrera Administrativa	23
5.1.1. Provisión definitiva empleos carrera administrativa	23
5.1.2. Provisión transitoria empleos carrera administrativa	25
5.2. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	26
5.3. Empleos de Carácter Temporal	27



INTRODUCCIÓN

La misión del SENA, parte del desarrollo de las relaciones de planeación y de coordinación, es decir, en la interacción entre directivos y demás servidores públicos, así como de cada uno de ellos con las partes interesadas de la Entidad.

Con el propósito que la Gestión del Talento Humano en el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA -cuenta con información actual, funcional y laboral de los empleos públicos, la Entidad desarrolla acciones que permiten potenciar este activo institucional, identificando las necesidades del servicio, la disponibilidad de personal y el comportamiento de los factores diferenciales que inciden en el mejoramiento de la gestión humana.

Por lo anterior, en el marco de lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Plan Anual de Vacantes (PAV) para la vigencia 2022 se constituye en un instrumento dentro de la Gestión del Talento Humano, con el que se pretende identificar las necesidades de personal y las necesidades de provisión de las vacantes existentes en la planta de personal de la Entidad.



1. OBJETIVOS

- Identificar el estado de las vacantes de los empleos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y temporales de la planta de personal con corte a 12 de diciembre de 2022.
- Determinar la forma de provisión de los empleos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y temporales de la planta de personal de la Entidad, de acuerdo con la normatividad vigente.



2. MARCO NORMATIVO

- Literal b), del artículo 15 de la Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”*
- Decreto 249 de 2014 *“Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA”*
- Acuerdo No. 165 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) *“Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique”.*
- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*
- Ley 1955 de 2019 *“Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.”*



3. PLAN ANUAL DE VACANTES

De conformidad con lo señalado en el literal b) del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, le corresponde a las unidades de personal de las entidades públicas la elaboración del plan anual de vacantes, veamos:

“ARTÍCULO 15. Las unidades de personal de las entidades.

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

(...)

b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

El plan de vacantes es un instrumento que tiene como propósito la gestión de la información sobre cargos vacantes en el SENA, con el fin de programar su provisión en la vigencia actual y siguiente. Se diferencia con el Plan de Previsión de Empleos Vacantes en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el Plan Estratégico de Recursos Humanos.

Este plan se puede definir como el mecanismo que permite realizar la operación del Plan de Previsión de Recursos humanos y cumplir de manera gradual con lo establecido en el Plan Estratégico de Recursos Humanos.

La Entidad elabora su plan de empleos vacantes en el que incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva para gestionar a su interior, la apropiación y disponibilidad presupuestal y su posterior provisión para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

La coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales proyecta las vacantes que puedan presentarse, bien sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse o porque son empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en vacancia definitiva por cualquier situación administrativa que pueda originarse.



Para la elaboración del plan es necesario tener en cuenta los siguientes conceptos y orientaciones técnicas para la administración del plan:

- **Vacancia definitiva:** aquellos cargos que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

La provisión definitiva de las vacantes de los empleos de carrera administrativa debe adelantarse a través del sistema del mérito, de conformidad con lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política y el artículo 23 de la Ley 909 de 2004.

Entretanto, la provisión definitiva de los empleos de libre nombramiento y remoción se realiza mediante nombramiento ordinario, previa verificación del cumplimiento de requisitos exigidos para el ejercicio del empleo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la **vacancia definitiva** de un empleo se produce en los siguientes casos:

1. *Por renuncia regularmente aceptada.*
2. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.*
3. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.*
4. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.*
5. *Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.*
6. *Por revocatoria del nombramiento.*
7. *Por invalidez absoluta.*
8. *Por estar gozando de pensión.*
9. *Por edad de retiro forzoso.*
10. *Por traslado.*
11. *Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.*
12. *Por declaratoria de abandono del empleo*
13. *Por muerte.*
14. *Por terminación del período para el cual fue nombrado.*
15. *Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.*

- **Vacancia temporal:** se produce cuando el servidor público titular de un empleo se encuentra en una situación administrativa que conlleva la separación temporal del mismo.



La **vacancia temporal** en un empleo se presenta en los siguientes eventos:

1. *Vacaciones.*
2. *Licencia.*
3. *Permiso remunerado.*
4. *Comisión, salvo en la de servicios al interior.*
5. *Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.*
6. *Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.*
7. *Período de prueba en otro empleo de carrera*



4. ESTADO DE LA PLANTA DE PERSONAL

4.1 DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL

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

Tabla 1. Distribución Empleos Planta Personal

Empleos	No. DE EMPLEOS
Empleos de Carrera Administrativa	9.065
Trabajadores oficiales	680
Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	160
Empleos de carácter Temporal	800
Total	10.705

Fuente: Secretaría General — Coordinación de Relaciones Laboral

Es necesario tener en cuenta que si bien la planta de personal de la entidad se compone de trabajadores oficiales, la vinculación de estos servidores públicos no se encuentra determinada por una vinculación legal y reglamentaria como sucede con los empleos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y temporales.

Considerando que los trabajadores oficiales se vinculan mediante un contrato de trabajo, el ámbito de aplicación de la Ley 909 de 2004 no es aplicable para estos servidores, cuyo régimen está determinado por disposiciones especiales como pactos y convenciones colectivas, reglamentos internos de trabajo y laudos arbitrales.

“Artículo 1º. 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.

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- a) Empleos públicos de carrera;*
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción.*
- c) Empleos de período fijo;*
- d) Empleos temporales. (...)”*



Acorde con lo anterior, el **plan anual de vacantes del SENA contempla únicamente los empleos públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y temporales de la planta de personal de la entidad.**

4.1.1. Proyecto de Ampliación de la Planta de Personal

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

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

En el marco de dicho contrato, la ESAP entregó al SENA el 31 de mayo de 2021, el estudio técnico, la propuesta de ampliación de planta y el proyecto de decreto de ampliación de planta. Dentro del referido estudio técnico, la ESAP realizó el levantamiento de las cargas de trabajo, arrojando la necesidad de crear 3.804 cargos para la atención de los programas y procesos objeto de estudio:

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

Pero teniendo en cuenta las posibilidades presupuestales del SENA y la situación fiscal del país en esta coyuntura, el SENA hizo una revisión del tema en cumplimiento de los parágrafos 1 y 2 del art. 2.2.1.4.1 del Decreto 1800 de 2019 (que adicionó el Decreto 1083 de 2015) y el artículo 2 del Decreto 397 de 2022 (sobre austeridad del gasto público); es así como el Comité de Dirección del SENA en sus reuniones del 30 de agosto y 13 de septiembre de 2021,



@SENAComunica

www.sena.edu.co

Línea de atención al ciudadano: 018000 910270

Línea de atención al empresario: 018000 910682



y el Consejo Directivo Nacional del SENA en sesión ordinaria virtual No. 1588 del 20 de septiembre de 2021 y sesión No. 1597 del 29 de septiembre de 2022, en cabeza de la doctora Gloria Inés Ramírez Ríos, Ministra del Trabajo, ratificaron la necesidad e importancia de gestionar la ampliación de la planta de personal permanente del SENA con 1.152 nuevos cargos que entrarán en vigencia a partir del 1º de octubre de 2023.

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

- Para los programas **AGROSENA, SENNOVA y BILINGÜISMO** se destinarían **800** cargos nuevos permanentes, así: **565** cargos de Instructor Grado 01 a 20 (el grado lo define la evaluación del Sistema Salarial de Evaluación por Méritos – SSEMI que se le hace a cada persona que se posesione en el cargo), **33** cargos de Profesional Grado 10, **47** cargos de Profesional Grado 09 y **155** cargos de Profesional Grado 08.
- Para los “**Procesos administrativos**” que apoyan en las Regionales los **Grupos de Apoyo Administrativo Mixto** y los **Grupos de Talento Humano** se destinarán **351** cargos nuevos permanentes, así: **122** cargos de Profesional 06, **106** cargos de Profesional Grado 04, **77** cargos de Profesional 01 y **46** cargos de Técnico 01.
- (1) un Cargo de **Subdirector de Centro Grado 02**, el cual dirigirá un nuevo Centro de Formación Profesional.

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

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

Por otro lado, cabe señalar que el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019, ordenan lo siguiente:

"Ley 1955 de 2019:

ARTÍCULO 196. GENERACIÓN DE EMPLEO PARA LA POBLACIÓN JOVEN DEL PAÍS. Con el fin de generar oportunidades de empleo para la población joven del país y permitir superar las barreras de empleabilidad de este grupo poblacional, las entidades públicas darán prioridad a la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años, para lo cual deberán garantizar cuando adelanten modificaciones a su planta de personal, que el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que sean provistos



con jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado. (...)”.

“Decreto 2365 de 2019:

ARTÍCULO 2.2.1.5.2. Lineamientos para la modificación de las plantas de personal. Las entidades públicas para dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, deberán seguir los siguientes lineamientos:

1. En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años. (...)”.

Para dar cumplimiento a lo anterior, el proyecto de ampliación dispone la creación de setenta y siete (77) cargos del nivel profesional en el grado 1, y cuarenta y seis (46) cargos del nivel técnico en el grado 1, que podrán ser ocupados por población joven, conforme con los parámetros de la Ley 1955 de 2019.

La Distribución de los nuevos cargos que contempla el proyecto de decreto se distribuyen por nivel jerárquico de la siguiente manera:

Tabla 2. Distribución Nuevos Empleos Proyecto Ampliación de Planta

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

Fuente: Estudio técnico ESAP, 2021

Conforme con lo anterior, se espera que el Decreto de ampliación de la planta de personal de inicio a la vigencia de los nuevos empleos a partir del 1º de octubre de 2023 quedando conformada a partir de esa fecha por **11.057** cargos, así:



Tabla 3. Distribución Empleos con nuevo Proyecto Ampliación de Planta

Nivel Ocupacional	No. actual de Cargos	Nuevos cargos 2023	TOTALES
Directivo	151	1	152
Asesor	42	0	42
Profesional	1.882	540	2.422
Instructor	5.814	565	6.379
Técnico	793	46	839
Asistencial	543	0	543
Trabajador Oficial	680	0	680
Total planta permanente	9.905	1.152	11.057

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales

Con esta propuesta, el SENA dará cumplimiento al Decreto 1800 de 2019 que establece el deber de las entidades públicas de revisar de manera periódica su operación, para determinar si necesita ampliar o no su planta de personal permanente.

4.1.2. Distribución Actual de la Planta de Personal

Ahora bien, la distribución actual de los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento de la planta de personal de la entidad según el nivel jerárquico (según tabla 1), es la siguiente:

Tabla N° 4 Distribución por Nivel Jerárquico

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

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales

A continuación, se relaciona la clasificación de los empleos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción (según tabla 1), según su naturaleza.



Tabla N° 5 Distribución según la naturaleza

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

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales

La distribución por nivel de la administración, entre la Dirección General, los despachos de las Direcciones Regionales y los Centros de Formación se encuentra de la siguiente forma:

Tabla N° 6 Distribución de Planta por Nivel de la Administración

Nivel de Administración	No. De Empleos	% de Participación
Dirección General	318	3,4
Direcciones Regionales	8.907	96,5
Total	9.225	100

Fuente: Secretaría General - Talento Humano

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

Tabla N° 7 Distribución empleos temporales

NIVEL	Empleos Planta Actual	% de Participación
INSTRUCTOR	565	70,6%
PROFESIONAL	235	29.3%
TOTAL	800	100%

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales

4.2. ESTADO DE PROVISIÓN EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL

Con corte a 12 de diciembre de 2022, la planta de personal del SENA se encuentra provista de la siguiente manera:

Tabla N° 8 Estado provisión empleos públicos

TIPO DE EMPLEO	No. EMPLEOS	Empleos Provistos	VACANTES DEFINITIVAS
Libre Nombramiento y Remoción	160	159	1
Carrera Administrativa	9065	8736	329
Temporal	800	689	111
Trabajadores Oficiales	680	655	25
TOTAL	10705	10223	466

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales, diciembre 2022



Tabla N° 9 Estado provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Estado de Provisión vacantes	No. EMPLEOS
Nombramiento ordinario	116
Encargo (por vacancia definitiva)	43
Vacante definitiva	1
TOTAL	160

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales

Tabla N° 10 Vacantes definitivas sin provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Tipo de Empleo	Número de Vacantes Definitivas	Descripción del Cargo	Ubicación
Libre Nombramiento y Remoción	1	Secretaria G4	Despacho Dirección General

Tabla N° 11 Vacantes definitivas sin provisión empleos de carrera administrativa

ANTIOQUIA	43
Instructor G01	34
Instructor G20	1
Profesional G01	2
Profesional G02	2
Profesional G03	1
Secretaria G02	1
Tecnico G03	2
ARAUCA	1
Instructor G01	1
ATLÁNTICO	19
Auxiliar G01	1
Instructor G01	14
Oficinista G02	1
Tecnico G01	1
Tecnico G02	1
Tecnico G03	1
BOLÍVAR	9
Auxiliar G01	1
Instructor G01	6
Tecnico G02	1
Tecnico G03	1
BOYACÁ	8



Instructor G01	4
Oficinista G02	1
Profesional G01	1
Profesional G06	1
Tecnico G03	1
CALDAS	8
Instructor G01	4
Profesional G02	1
Profesional G03	1
Profesional G04	1
Tecnico G01	1
CAQUETÁ	3
Instructor G01	1
Profesional G02	2
CAUCA	19
Instructor G01	14
Oficinista G02	2
Profesional G03	1
Tecnico G02	1
Tecnico G03	1
CESAR	1
Profesional G03	1
CHOCÓ	3
Instructor G01	2
Oficinista G03	1
CORDOBA	2
Instructor G01	1
Profesional G01	1
CUNDINAMARCA	10
Instructor G01	6
Medico Medio Tiempo G01	1
Tecnico G01	1
Tecnico G03	2
DIRECCIÓN GENERAL	16
Auxiliar G01	1
Profesional G01	1
Profesional G02	3
Profesional G04	1
Profesional G06	1
Profesional G08	1



Secretaria G02	1
Secretaria G03	4
Tecnico G02	1
Tecnico G03	2
DISTRITO CAPITAL	74
Asesor G03	1
Auxiliar G01	1
Instructor G01	41
Instructor G20	2
Oficinista G02	1
Profesional G01	2
Profesional G02	10
Profesional G03	3
Profesional G04	4
Profesional G06	3
Secretaria G02	1
Tecnico G01	1
Tecnico G02	1
Tecnico G03	3
GUAJIRA	5
Auxiliar G02	1
Instructor G01	4
GUAVIARE	1
Instructor G01	1
HUILA	10
Instructor G01	5
Profesional G02	1
Profesional G03	1
Tecnico G02	3
MAGDALENA	4
Instructor G01	2
Profesional G03	1
Tecnico G02	1
META	2
Instructor G01	2
N. SANTANDER	7
Instructor G01	4
Instructor G20	1
Profesional G02	2
NARIÑO	4



Instructor G01	4
QUINDÍO	5
Instructor G01	3
Oficinista G02	1
Tecnico G02	1
RISARALDA	9
Instructor G01	7
Profesional G09	1
Tecnico G02	1
SAN ANDRES	1
Instructor G01	1
SANTANDER	23
Auxiliar G01	1
Auxiliar G02	1
Instructor G01	13
Profesional G01	2
Profesional G02	2
Secretaria G04	1
Tecnico G01	1
Tecnico G02	1
Tecnico G03	1
SUCRE	1
Instructor G01	1
TOLIMA	10
Instructor G01	8
Oficinista G02	1
Profesional G02	1
VALLE	31
Auxiliar G01	1
Auxiliar G02	1
Instructor G01	20
Oficinista G03	1
Profesional G01	1
Profesional G02	1
Profesional G04	1
Secretaria G02	1
Tecnico G01	1
Tecnico G02	1
Tecnico G03	2
Total general	329

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales, diciembre 2022



Tabla N°12 Estado provisión empleos temporales

Estado de Provisión Vacantes	No. EMPLEOS
Nombramiento planta temporal	635
Encargo	54
Vacantes sin provisión	111
TOTAL	800

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales, diciembre 2022

Tabla N°13 Vacantes planta temporal

ANTIOQUIA	19
BILINGÜISMO	11
Instructor G01	4
Profesional G08	7
SENNOVA	8
Instructor G01	7
Profesional G08	1
ARAUCA	1
SENNOVA	1
Instructor G01	1
ATLÁNTICO	1
SENNOVA	1
Instructor G01	1
BOLÍVAR	2
AGROSENA	1
Instructor G01	1
BILINGÜISMO	1
Instructor G01	1
BOYACÁ	4
AGROSENA	1
Instructor G01	1
BILINGÜISMO	1
Profesional G08	1
SENNOVA	2
Instructor G01	2
CALDAS	4
BILINGÜISMO	1
Instructor G01	1



SENNOVA	3
Instructor G01	2
Profesional G08	1
CASANARE	2
AGROSENA	1
Instructor G01	1
SENNOVA	1
Instructor G01	1
CESAR	2
AGROSENA	1
Profesional G10	1
SENNOVA	1
Instructor G01	1
CUNDINAMARCA	7
BILINGÜISMO	2
Profesional G08	2
SENNOVA	5
Instructor G01	4
Profesional G09	1
DISTRITO CAPITAL	19
BILINGÜISMO	9
Instructor G01	7
Profesional G08	2
SENNOVA	10
Instructor G01	9
Profesional G08	1
GUAJIRA	1
SENNOVA	1
Instructor G01	1
GUAVIARE	2
AGROSENA	1
Profesional G10	1
SENNOVA	1
Instructor G01	1
HUILA	4
BILINGÜISMO	2
Instructor G01	1
Profesional G08	1
SENNOVA	2
Instructor G01	2



MAGDALENA	1
BILINGÜISMO	1
Instructor G01	1
META	3
BILINGÜISMO	1
Instructor G01	1
SENNOVA	2
Instructor G01	1
Profesional G08	1
N. SANTANDER	6
BILINGÜISMO	1
Profesional G08	1
SENNOVA	5
Instructor G01	2
Profesional G08	1
Profesional G09	1
Profesional G10	1
NARIÑO	1
SENNOVA	1
Instructor G01	1
PUTUMAYO	1
SENNOVA	1
Instructor G01	1
QUINDÍO	2
BILINGÜISMO	2
Instructor G01	2
RISARALDA	4
BILINGÜISMO	1
Instructor G01	1
SENNOVA	3
Instructor G01	3
SAN ANDRES	2
AGROSENA	2
Instructor G01	2
SANTANDER	9
AGROSENA	1
Instructor G01	1
BILINGÜISMO	5
Instructor G01	2
Profesional G08	3



SENNOVA	3
Instructor G01	3
TOLIMA	2
BILINGÜISMO	1
Profesional G08	1
SENNOVA	1
Profesional G08	1
VALLE	9
AGROSENA	1
Instructor G01	1
BILINGÜISMO	5
Instructor G01	3
Profesional G08	2
SENNOVA	3
Instructor G01	3
VAUPÉS	2
AGROSENA	1
Instructor G01	1
BILINGÜISMO	1
Instructor G01	1
VICHADA	1
SENNOVA	1
Instructor G01	1
Total general	111

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales, diciembre 2022



5. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL

5.1. EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

5.1.1. Provisión definitiva de los empleos de carrera

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

En aras de realizar la provisión de los empleos de carrera, el SENA deberá tener en cuenta el orden de provisión establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 498 de 2020.

"ARTÍCULO 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

- 1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.*
 - 2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
 - 3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
 - 4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.*
- Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.*

PARÁGRAFO 1º. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que



surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el numeral 3 del artículo 21 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2º. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- 1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.*
- 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 3. Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.*

PARÁGRAFO 3. Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo.

PARÁGRAFO 4. La administración antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados por personas en condición de prepensionados para dar aplicación a lo señalado en el párrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019".

Con relación a la provisión de los empleos declarados desiertos en la Convocatoria No. 436 de 2017 y de aquellas vacantes generadas con posterioridad a la oferta pública de empleos de dicho concurso, el SENA realizará el registro de estos cargos en el aplicativo SIMO para que la CNSC determine la forma de provisión definitiva de las vacantes.

Adicionalmente, a partir de las listas de elegibles que conforme la CNSC en el marco de la Convocatoria No. 1545 de 2021, se buscará realizar la provisión de noventa y dos (92) vacantes definitivas de la planta de personal.



5.1.2. Provisión transitoria de los empleos de carrera

Una vez verificadas las vacantes definitivas que no hayan sido provistas mediante el sistema del mérito, el SENA debe realizar la provisión transitoria de los empleos de carrera mediante encargos y nombramientos provisionales.

Para la **provisión transitoria mediante encargos**, se deberán tener en cuenta los parámetros y requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019 para de esta forma adelantar el proceso de convocatoria de encargos.

Es necesario considerar que el procedimiento de la convocatoria de encargos se encuentra descrito en la Guía para proveer vacantes mediante encargo, código GTH-G-011, versión 7, sin perjuicio de las actualizaciones que se efectúen sobre los formatos y documentos del proceso.

Con relación a la provisión mediante **nombramientos provisionales**, se atenderá a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004 y los artículos 2.2.5.3.1 y 2.2.5.3.3 del Decreto 648 de 2017, que señalan que en el evento que no sea posible proveer un empleo vacante de carrera administrativa mediante encargo, podrá ser provisto mediante nombramiento provisional.

Así mismo se atenderá a lo recomendado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, mediante comunicaciones 20216000090621 del 15 de marzo de 2021 y 20216000117811 del 04 de abril de 2021, donde se concluyó:

“1. Cuando existan vacantes temporales o definitivas en entidades públicas, éstas deben respetar el derecho preferente de los servidores públicos que gozan de derechos de carrera administrativa para su provisión.

2. Los nombramientos provisionales son excepcionales, y proceden sólo cuando no haya sido posible proveer las vacantes con empleados de carrera administrativa.

3. En caso que las entidades públicas deban efectuar nombramientos en período de prueba con base en una lista de elegibles surgida de un proceso de selección y en los empleos a proveer se encuentren posesionados empleados con nombramiento provisional y en una situación de las descritas en el artículo 2.2.5.3.2 (enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad, condición de padre o madre cabeza y condición de prepensionado y condición de empleado amparado con fuero sindical), previendo mecanismos para garantizar que las personas en las condiciones entredichas, sean las últimas en ser desvinculadas (pues prevalecen los derechos de



quienes ganan el concurso público de méritos).

4. Bajo este mismo concepto proteccionista, no podrá desvincularse a un servidor con nombramiento provisional en alguna de las situaciones especiales, para dar paso a la vinculación también provisional de un joven entre los 18 y 28 años para dicha vinculación.

5. La legislación prevé una prelación para los nombramientos provisionales, que consiste en designar a jóvenes entre los 18 y 28 años para dicha vinculación. Siendo una prelación normativa, deberá efectuarse aun antes de vincular a personas en situación de discapacidad que fueron retiradas del servicio para efectuar nombramientos en período de prueba.

6. Las entidades públicas deberán valorar la específica situación de su entidad, garantizando los derechos de carrera administrativa, efectuando de manera prioritaria el nombramiento provisional de jóvenes (cuando sea el caso) y cumpliendo con los porcentajes de vinculación de personas en situación de discapacidad, recordando que para estos últimos se incluyen los nombramientos ordinarios, en carrera y provisionales (...)."

Con base en lo anterior, se continuará operando el proceso con los documentos internos expedidos en el SENA, esto es la *"Guía para la provisión transitoria de empleos permanentes del SENA mediante nombramientos provisionales"*, Código: GTH-G-023 Versión: 02, sin perjuicio de las actualizaciones que se efectúen sobre los formatos y documentos del proceso.

5.2. EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

La provisión definitiva de los empleos de libre nombramiento y remoción de naturaleza gerencial (cargos de Directores Regionales y Subdirectores de Centro) se realizará mediante procesos de selección meritocráticos.

La provisión de las vacantes del cargo Director Regional se realizará mediante un proceso de meritocracia acorde con los parámetros establecidos en el Título 28 del Decreto 1083 de 2015, a través del cual se busca conformar una terna para que el Gobernador del Departamento en virtud de lo señalado en el numeral 13 del artículo 305 de la Constitución Política escoja al Director Regional.

Entretanto, el proceso de meritocracia para la provisión de los empleos de Subdirector de Centro de Formación encuentra su fundamento en el artículo 26 del Decreto 249 de 2004:



“Artículo 26. Los Subdirectores de los Centros de Formación Profesional Integral del SENA son funcionarios de libre remoción por parte del Director General del SENA. En todo caso, su nombramiento deberá realizarse mediante un proceso de selección meritocrático, sujeto a veeduría ciudadana. Para tal fin deberá realizarse una selección de por lo menos tres (3) candidatos por cada Centro.(...)”

Para el desarrollo de este proceso de selección y atendiendo los principios de igualdad, objetividad y transparencia que caracterizan los procesos meritocráticos, se tiene previsto celebrar un contrato o convenio interadministrativo con una Institución de Educación Superior, IES, con el objetivo que sea esta institución la responsable de desarrollar las diferentes fases que conforman la convocatoria, sin que el SENA Intervenga en las mismas, garantizando de esta manera el principio de transparencia y objetividad en el desarrollo de los procesos meritocráticos.

Así las cosas, una vez se celebre dicho convenio o contrato, se dará apertura a la convocatoria, mediante la cual se proveerán las respectivas vacantes de los cargos de gerencia pública de la entidad, denominados Director Regional y Subdirector de Centro, mediante la aplicación de las pruebas de habilidades gerenciales, prueba de antecedentes y entrevistas.

Por lo anterior, para la vigencia 2023 se adelantará el proceso meritocrático conforme a los principios de transparencia, moralidad, igualdad e imparcialidad, que son la base y debe caracterizar los procesos de selección que se efectúa a través de concursos públicos y abiertos, objetivo que será logrado siendo Institución de Educación Superior IES quien lo desarrolle, asegurando así que los resultados evidencien el mérito como factor principal para la selección de los cargos de Gerencia Pública del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA denominados Director Regional y Subdirector de Centro.

5.3. EMPLEOS DE CARÁCTER TEMPORAL

La provisión de los empleos temporales de la planta de personal del SENA debe realizarse de acuerdo con lo contemplado en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, el artículo 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 y la Sentencia C-288 de 2004 de la Corte Constitucional, para lo cual se deberán adelantar las siguientes fases, establecidas en la guía para provisión de empleos de la planta temporal, divulgada en el aplicativo de gestión de la calidad denominado “CompromISO” con el Código GTH G 019:

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

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



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

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

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