



PROCESO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
NOMBRE DEL FORMATO					
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	☒	Pública Clasificada	☐	Pública Reservada	☐

Diciembre de 2024

Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol
(Plan Aprobado en la sesión del Comité institucional de Gestión y Desempeño según consta en Acta No. 53 del 12 de diciembre del 2024)



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I. ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE PERSONAL	5
1.1. Planta Permanente	5
1.2. Formalización de Empleo Público vigencia 2024 - 2025 (Decreto 1800 de 2019)	14
1.3. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción del Nivel Directivo	16
1.4. Trabajadores Oficiales.....	16
CAPÍTULO II. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL	19
CAPÍTULO III. PROVISIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.....	20
3.1. Provisión de los Empleos de la Planta de Personal	20
3.1.1. Provisión definitiva de los empleos de carrera	20
3.1.2. Provisión transitoria de los empleos de carrera.....	22
3.2. Empleos De Libre Nombramiento y Remoción del Nivel Directivo	24
3.3. Trabajadores Oficiales.....	25
CAPÍTULO IV. FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL	28
Control de cambios	28

INTRODUCCIÓN

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”, estableció como uno de los mecanismos de ordenación del empleo público, la obligatoriedad de las Entidades de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos, tendientes a estimar y prever los recursos actuales y futuros que requiere la organización para el cumplimiento de sus objetivos misionales.

El plan permite entonces orientar la planeación de la Gestión del Talento Humano durante la vigencia, la cual se desarrolla en tres ejes fundamentales: i) ingreso; ii) permanencia; y iii) retiro.

Así pues, el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, establece que el Plan debe tener el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

Este plan, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, integra el Plan de Acción de la Entidad.

Adicionalmente, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1800 de 2019: “*Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo*”, el SENA debe adelantar el análisis para determinar los perfiles, cargas de trabajo, requerimientos de talento humano y demás variables con el propósito de crear estrategias que permitan cumplir con las exigencias de la entidad, todo ello en concordancia con lo dispuesto en el literal B) “*Políticas de inclusión productiva con trabajo decente y apoyo al emprendimiento*”, numeral 4. “*Políticas de trabajo decente y promoción de los derechos de los trabajadores*”, del Documento “*Colombia Potencia Mundial de la Vida. Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026*”, y artículos 76 y 82



de la Ley 2294 de 2023, *“por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022-2026, Colombia potencia mundial de la vida”*, todo ello en cumplimiento de la Circular Conjunta DAFP – ESAP N° 100-005 del 29 de diciembre de 2022.

De acuerdo con lo anterior y siguiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, se presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos del SENA para la vigencia 2025, bajo el siguiente esquema:

Capítulo I: Análisis de necesidades de personal

Capítulo II: Análisis de la planta de personal actual

Capítulo III: Provisión de la planta de personal actual

1. Provisión definitiva
2. Provisión transitoria
3. Provisión de empleos de LNyR
4. Provisión de Trabajadores Oficiales

Capítulo IV: Financiación de la planta de personal actual.

Finalmente el presente plan da cumplimiento a las recomendaciones otorgadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, a través de la Circular 100-001-2025 del 13 de enero de 2025.



CAPITULO I. ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE PERSONAL

1.1. Planta Permanente

La planta de Personal Global Permanente del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA fue adoptada por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 250 de 2004 *“Por el cual se adopta la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA”*, con los siguientes cargos:

- Despacho de la Dirección General de 10 cargos (no hace parte de la planta global).
- Planta global de 6.214 cargos en Dirección General, Regionales y Centros de Formación.

El mencionado Decreto, en el artículo 6º establece:

“El Director General del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, distribuirá los cargos de la planta global a que se refieren los artículos 3 y 4 del presente Decreto, mediante acto administrativo y ubicará el personal teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio, los planes y programas de la entidad”.

Con base en la norma transcrita y el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, mediante la Resolución No. 00647 de 2004, se distribuyen en la Dirección General y las Regionales los cargos de la Planta Global adoptada para la Entidad por el Decreto 250 de 2004.

Respecto de los cargos adoptados, se suprimieron los empleos del nivel ejecutivo, administrativo y operativo, adicionando los cargos de Jefe de Oficina del Nivel Directivo y los cargos del nivel asistencial, así como la equivalencia entre los empleos suprimidos y los empleos creados, sin afectar la cantidad de empleos de la planta de personal o su distribución.

Posteriormente, mediante el Decreto 2989 de 2008 y el Decreto 4591 de 2011, se adicionaron 2 cargos de Subdirector de Centro G02.

Luego, con el fin de atender las necesidades que se presentan en materia de recurso humano en el SENA para dar cumplimiento a las tareas y metas asignadas, la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-, en mayo de 2014 desarrolló el *“Estudio de Cargas de Trabajo”*, cuyos resultados determinaron que eran requeridos en la planta de personal



un total de 30.660 empleos, de los cuales 19.793 eran misionales y 10.967 eran administrativos.

De acuerdo con los resultados anteriores y con el fin de llevar a cabo la modernización del SENA tendiente a modificar la planta de personal de tal manera que pueda asumir los retos de mejoramiento de niveles de servicio y cobertura de calidad de su oferta institucional, desde el año 2014 se iniciaron los estudios técnicos que una vez presentados ante las instancias respectivas del Gobierno Nacional, se materializaron con la expedición del **Decreto No. 552 de 2017 “Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones”**, a través del cual se efectuó la ampliación de la planta de personal con la creación de 3000 empleos de carrera administrativa:

Tabla 1. Distribución de Empleos de carrera administrativa Decreto 552 de 2017

Nº DE CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
PLANTA GLOBAL			
40	Profesional	2020	20
40	Profesional	2020	12
165	Profesional	2020	10
127	Profesional	2020	08
528	Profesional	2020	06
2100	Instructor	3010	1-20
3000	Total		

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Provisión de Talento Humano

Según lo previsto en el artículo 2º del citado decreto, la provisión de estos cargos se realiza *“(...) de manera progresiva en las vigencias 2017, 2018 y 2019 a razón de 700 instructores y 300 profesionales anualmente”*.

Posteriormente el Decreto 1433 de 2017 *“Por el cual se modifica el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA y se dictan otras disposiciones”*, suprimió las denominaciones de empleos pertenecientes a los niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial establecida para el SENA por el Decreto 1426 de 1998 (modificado por los Decretos 248 de 2004 y 1730 de 2006), señaló una nueva nomenclatura para los cargos de esos niveles ocupacionales, estableció las equivalencias entre la anterior y la nueva nomenclatura y clasificación de empleos y fijó una nueva escala de asignaciones básicas mensuales para los cargos del nivel Instructor.

Ahora bien, en lo relativo con la actualización de la planta de personal del SENA, dando cumplimiento a lo señalado por el Decreto 1800 de 2019 y la priorización hecha al SENA, por la *“Mesa por el empleo público”*, el Gobierno Nacional expidió el **Decreto 1233 de 2023, “Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA”**,



cuyo artículo 1º dispuso la creación de 1152 empleos en la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA a partir del 1º de octubre de 2023.

La distribución por nivel ocupacional de los 1152 empleos es la siguiente:

Tabla 2. Distribución de nuevos Empleos de carrera administrativa por nivel ocupacional Decreto 1233 de 2023

Nivel ocupacional	No. de cargos Dto. 1233 de 2023
Directivo	1
Profesional	540
Instructor	565
Técnico	46
Total cargos	1152

Fuente Decreto 1233 de 2023

A su turno, de los 1152 empleos, 800 de ellos fueron creados para atender los programas de AGROSENA, SENNOVA y BILINGUISMO, 1 de ellos para el cargo de subdirector de centro y los restantes 351 para atender procesos administrativos tales como: Gestión del Talento Humano, Recursos Financieros, Gestión de Infraestructura y Logística, Gestión Documental y Gestión Contractual, entre otros.

En el marco de las competencias atribuidas al Director General del SENA, a través de la Res. 1-2360 del 17 de noviembre de 2023, se procedió a distribuir los señalados empleos entre las diferentes sedes de trabajo del SENA a nivel nacional:

Tabla 3. Distribución de nuevos Empleos de carrera administrativa por sede de trabajo

Sede de Trabajo	Directivo	Profesional	Profesional (Programas de Sennova, Agrosena y Bilinguismo)	Instructor	Técnico	Total
Centro para la Biodiversidad y el Turismo del Amazonas (Amazonas)		1	1	6		8
Centro de Comercio (Antioquia)		3	1	4		8
Centro del Diseño y Manufactura del Cuero (Antioquia)		3	1	3		7
Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda (Antioquia)		3	1	2		6
Centro de Formación Minero Ambiental (Antioquia)		3	1	2	1	7
Centro de la Innovación, la Agroindustria y la Aviación (Antioquia)		3	4	6		13
Centro de los Recursos Naturales Renovables - La Salada (Antioquia)		2	2	6	1	11
Centro de Servicios de Salud (Antioquia)		3	2	4		9
Centro de Servicios y Gestión Empresarial (Antioquia)		2	4	5		11
Centro de Tecnología de la Manufactura Avanzada (Antioquia)		2	1	2		5
Centro para el Desarrollo del Hábitat y la Construcción (Antioquia)		3	3	7		13
Centro Tecnológico del Mobiliario (Antioquia)		3	2	3		8



Centro Textil y de Gestión Industrial (Antioquia)		3	1	2		6
Complejo Tecnológico, Turístico y Agroindustrial del Occidente Antioqueño (Antioquia)		3	1	5		9
Complejo Tecnológico Agroindustrial, Pecuario y Turístico (Antioquia)		1	3	9		13
Complejo Tecnológico Minero Agroempresarial (Antioquia)		3	1	3		7
Complejo Tecnológico para la Gestión Agroempresarial (Antioquia)		2	1	3	1	7
Centro de Gestión y Desarrollo Agroindustrial de Arauca (Arauca)		1		7		8
Centro de Comercio y Servicios (Atlántico)		5	3	5		13
Centro Industrial y de Aviación (Atlántico)		5	2	5		12
Centro Nacional Colombo Alemán (Atlántico)		4	2	3	1	10
Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial (Atlántico)		5	2	6		13
Centro Agroempresarial y Minero (Bolívar)		3	2	7		12
Centro de Comercio y Servicios (Bolívar)		3	3	4		10
Centro Internacional Náutico, Fluvial y Portuario (Bolívar)		3	2	4		9
Centro para la Industria Petroquímica (Bolívar)		3	1	3		7
Centro de Desarrollo Agropecuario y Agroindustrial (Boyacá)		3	2	6		11
Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial (Boyacá)		2	3	5		10
Centro Industrial de Mantenimiento y Manufactura (Boyacá)		3	2	3		8
Centro de la Innovación Agroindustrial y de Servicios (Boyacá)	1	3			1	5
Centro Minero (Boyacá)		3	1	2		6
Centro de Automatización Industrial (Caldas)		2	3	7		12
Centro de Comercio y Servicios (Caldas)		2	2	4		8
Centro de Procesos Industriales y Construcción (Caldas)		2	3	3		8
Centro para la Formación Cafetera (Caldas)		2	5	7		14
Centro Pecuario y Agroempresarial (Caldas)		3	2	7	1	13
Centro Tecnológico de la Amazonia (Caquetá)		1	1	6		8
Centro Agroindustrial y Fortalecimiento Empresarial de Casanare (Casanare)		1	1	5		7
Centro Agropecuario (Cauca)		2	2	6	1	11
Centro de Comercio y Servicios (Cauca)		2	1	3	1	7
Centro de Teleinformática y Producción Industrial (Cauca)		2	1	2	1	6
Centro Agroempresarial (Cesar)		1	2	5		8
Centro Biotecnológico del Caribe (Cesar)		1	2	7		10
Centro de Operación y Mantenimiento Minero (Cesar)		1	2	3		6
Centro de Recursos Naturales, Industria y Biodiversidad (Choco)		1	1	6		8
Centro Agropecuario y de Biotecnología el Porvenir (Córdoba)		3	3	7	1	14
Centro de Comercio, Industria y Turismo de Córdoba (Córdoba)		2	1	3	1	7
Centro Agroecológico y Empresarial (Cundinamarca)		3	2	6		11
Centro de Biotecnología Agropecuaria (Cundinamarca)		2	3	5	1	11
Centro de Desarrollo Agroindustrial y Empresarial (Cundinamarca)		3	2	7		12
Centro de Desarrollo Agroempresarial (Cundinamarca)		2	2	5	1	10



Centro de la Tecnología de Diseño y la Productividad Empresarial (Cundinamarca)		3	2	6		11
Centro Industrial y de Desarrollo Empresarial de Soacha (Cundinamarca)		3	4	10	1	18
Centro de Diseño y Metrología (D.C.)		3	1	2	2	8
Centro de Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones (D.C.)		3	1	4		8
Centro de Formación de Talento Humano en Salud (D.C.)		4	1	2	1	8
Centro de Formación en Actividad Física y Cultura (D.C.)		3	1	3		7
Centro de Gestión Administrativa		3	2	3	1	9
Centro de Gestión de Mercados, Logística y Tecnologías de la Información (D.C.)		3	2	5		10
Centro de Gestión Industrial (D.C.)		2	1	3	1	7
Centro de Manufactura en Textil y Cuero (D.C.)		4	1	3	1	9
Centro de Materiales y Ensayos (D.C.)		3	1	2		6
Centro de Servicios Financieros (D.C.)		3	3	4		10
Centro de Tecnologías del Transporte (D.C.)		3	1	2		6
Centro de Tecnologías para la Construcción y la Madera (D.C.)		3	2	3		8
Centro Metalmecánico (D.C.)		4	5	5	1	15
Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos (D.C.)		3	1	5		9
Centro para la Industria de la Comunicación Gráfica (D.C.)		3	1	2		6
Centro Ambiental y Ecoturístico del Nororiente Amazónico (Guainía)		1	1	4		6
Centro Agroempresarial y Acuicola (Guajira)		1	2	6		9
Centro Industrial y de Energías Alternativas (Guajira)		1	2	3		6
Centro de Desarrollo Agroindustrial, Turístico y Tecnológico del Guaviare (Guaviare)		1	1	6		8
Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila (Huila)		2	1	4	1	8
Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila (Huila)		2	1	4	1	8
Centro de Formación Agroindustrial (Huila)		2	3	6	1	12
Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano (Huila)		2	4	7	1	14
Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios (Huila)		2	7	9	1	19
Centro Acuicola y Agroindustrial de Gaira (Magdalena)		2	2	6	1	11
Centro de Logística y Promoción Ecoturística del Magdalena (Magdalena)		2	1	4	1	8
Centro Agroindustrial del Meta (Meta)		3	2	7		12
Centro de Industria y Servicios del Meta (Meta)		4	2	3	1	10
Centro Agroindustrial y Pesquero de la Costa Pacífica (Nariño)		3	2	6	1	12
Centro Internacional de Producción Limpia – Lope (Nariño)		2	3	7	1	13
Centro Sur Colombiano de Logística Internacional (Nariño)		3	3	7	1	14
Centro de Formación para el Desarrollo Rural y Minero (Norte de Santander)		4	4	8		16
Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios (Norte de Santander)		4	3	6		13
Centro Agroforestal y Acuicola Arapaima (Putumayo)		1	1	7		9
Centro Agroindustrial (Quindío)		2	2	6		10
Centro de Comercio y Turismo (Quindío)		1	2	3	1	7



Centro para el Desarrollo Tecnológico de la Construcción y la Industria (Quindío)		2	1	2	1	6
Centro Atención Sector Agropecuario (Risaralda)		3	3	7		13
Centro de Comercio y Servicios (Risaralda)		2	3	8	1	14
Centro de Diseño e Innovación Tecnológica Industrial (Risaralda)		3	1	3		7
Centro de Formación Turística, Gente de Mar y de Servicios (San Andrés)		1	1	3		5
Centro Agroempresarial y Turístico de los Andes (Santander)		4	3	5	1	13
Centro Atención Sector Agropecuario (Santander)		3	2	7	1	13
Centro de Gestión Agroempresarial del Oriente (Santander)		3	3	7	1	14
Centro de Servicios Empresariales y Turísticos (Santander)		3	3	5		11
Centro Industrial de Mantenimiento Integral (Santander)		3	2	3	1	9
Centro Industrial del Diseño y la Manufactura (Santander)		2	4	7		13
Centro Industrial y del Desarrollo Tecnológico (Santander)		1	2	3		6
Centro Agroturístico (Santander)		2	2	5	1	10
Centro de la Innovación, la Tecnología y los Servicios (Sucre)		3	1	6		10
Centro Agropecuario la Granja (Tolima)		3	4	7		14
Centro de Comercio y Servicios (Tolima)		3	2	4	1	10
Centro de Industria y Construcción (Tolima)		4	3	7		14
Centro Agropecuario de Buga (Valle)		3	3	7	1	14
Centro de Biotecnología Industrial (Valle)		4	3	5		12
Centro de Diseño Tecnológico Industrial (Valle)		3	1	2	1	7
Centro de Electricidad y Automatización Industrial – CEAI (Valle)		3	1	3		7
Centro de Gestión Tecnológica de Servicios (Valle)		3	2	3		8
Centro de la Construcción (Valle)		4	1	3		8
Centro de Tecnologías Agroindustriales (Valle)		4	1	3	1	9
Centro Latinoamericano de Especies Menores (Valle)		3	1	5		9
Centro Nacional de Asistencia Técnica a la Industria – ASTIN (Valle)		4	6	9	1	20
Centro Náutico Pesquero de Buenaventura (Valle)		1	1	5		7
Centro Agropecuario y de Servicios Ambientales "Jiri-jirimo" (Vaupés)		2		6	1	9
Centro de Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia (Vichada)		1		6		7
TOTAL	1	305	235	565	46	1152

Fuente Res. 1-2360 del 17 de noviembre de 2023

Por otro lado, cabe señalar que el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019 y el artículo 2.2.1.5.2 del 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 Decreto 1233 de 25 de julio de 2023, dispuso 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.

Quiere decir lo anterior, que la planta creada a partir del Decreto 1233 de 2023, dispone un total de 10,6% de empleos que no exigen experiencia del nivel profesional y técnico.

La distribución actual de los empleos de carrera administrativa, libre nombramiento y trabajadores oficiales, según el nivel jerárquico es la siguiente:

Tabla 4. Distribución Empleos por nivel ocupacional

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 Provisión de Talento Humano, noviembre 2024



Por otro lado, el documento **“Colombia Potencia Mundial de la Vida. Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026”**, en su literal B) *“Políticas de inclusión productiva con trabajo decente y apoyo al emprendimiento”*, numeral 4. *“Políticas de trabajo decente y promoción de los derechos de los trabajadores”*, señala que desde el Gobierno Nacional se adoptará una Política Nacional de Trabajo Decente con el fin de promover desde el Estado igualdad de oportunidades, estabilidad en el empleo, favorabilidad hacia el trabajador y protección especial a la mujer, acciones que se traducen en la formalización laboral y en el fortalecimiento de la carrera pública en las entidades nacionales y territoriales al igual que la meritocracia con enfoque de género, diferencial e interseccional.

En desarrollo de lo anterior, los artículos 76 y 82 de la **Ley 2294 de 2023, “por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022-2026, Colombia potencia mundial de la vida”**, señalan lo siguiente:

“ARTÍCULO 76. FOMENTO A LA INCLUSIÓN PRODUCTIVA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. El Ministerio de Igualdad y Equidad en articulación con el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, la Unidad del Servicio Público de Empleo, representantes de sectores industriales, gremios empresariales, academia y el Sistema Nacional de Discapacidad o el que haga sus veces, diseñarán e implementarán una hoja de ruta para la formulación de un esquema de ajustes razonables orientado al fomento del empleo en el sector público y privado y del emprendimiento de personas con discapacidad.

ARTÍCULO 82. FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD, CON CRITERIOS MERITOCRÁTICOS Y VOCACIÓN DE PERMANENCIA. El Gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, liderará el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público, que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios. El Departamento Administrativo de la Función Pública propondrá los ajustes normativos necesarios para viabilizar la transformación institucional del Estado.

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

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando se vayan a proveer empleos a través de una planta temporal nueva, como una de las maneras de formalizar el empleo, y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión, se deberá garantizar en condiciones de igualdad la inclusión principalmente de los jóvenes, las personas con discapacidad, las personas con identidad de género diversa y otras poblaciones vulnerables, buscando siempre la paridad de género, de



acuerdo con lo dispuesto en las normas para estos efectos. Lo anterior, también será aplicable cuando los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública amplíen, modifiquen o provean sus plantas de personal.

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

En concordancia con lo anterior, la **Circular Conjunta DAFP – ESAP N° 100-005 del 29 de diciembre de 2022** señaló lo siguiente:

“Con el propósito de avanzar en la dignificación del empleo público a través de la vinculación del personal necesario para el cumplimiento efectivo y eficiente de la administración pública tanto en el orden nacional como territorial, y con miras a darle cumplimiento al programa de gobierno del Presidente de la República Dr. Gustavo Petro Urrego, amablemente se establecen los lineamientos que deberán observarse a partir del primero (01) de enero de 2023:

1. La formalización del empleo público se promoverá teniendo en cuenta los siguientes mecanismos: (i) la provisión de todos los cargos de las plantas de personal existentes y en vacancia; (ii) la ampliación de las plantas de personal existentes, siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan; (iii) la creación de plantas temporales en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia; y, (iv) el uso racional de los contratos de prestación de servicios atendiendo exclusivamente lo establecido en la ley y en los fallos judiciales. (...)

4. Si los estudios para la planta temporal de personal en equidad determinan la necesidad de reformar la estructura organizacional interna del ente público, deberá entonces proponer la reorganización que se requiera.

5. Los órganos, organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional deberán proponer tanto las plantas temporales de personal en equidad, como la reorganización de sus estructuras internas, teniendo en cuenta el objetivo fundamental y esencial de nuestro gobierno: "Colombia potencia mundial de la vida", el cual se lograra a través "la Bioadministración" como modelo de las administraciones públicas -nacionales y territoriales-que garantice y proteja todas las manifestaciones de vida, y hagan efectivo el cumplimiento del principio global de la "buena administración". (...)

8. De igual manera, los entes públicos a quienes va dirigida la presente circular, Cuando vayan a proveer empleos a través de una planta temporal nueva y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión deberán, en condiciones de igualdad, otorgar como mínimo un 10% para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad incluir personas con discapacidad de acuerdo con los porcentajes señalados en el Decreto 2011 de 2017: y el 5% para otras poblaciones



vulnerables tales como comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, víctimas de la violencia, entre otras, buscando siempre la paridad de género. Este lineamiento también será aplicable cuando los órganos, organismos y entidades de la Administraciones Públicas amplíen, modifiquen o provean sus plantas de personal.

De acuerdo con lo anterior, desde la Secretaría General del SENA se continuarán desarrollando las acciones para la efectiva provisión de la planta de personal, considerando a los grupos poblacionales de jóvenes, personas con discapacidad y poblaciones vulnerables.

1.2. Formalización de Empleo Público vigencia 2024 - 2025 (Decreto 1800 de 2019)

En lo atinente al proceso de ampliación de planta, y cumplidos los dos (2) años que establece el Decreto 1800 de 2019 (contabilizados desde la entrega del último estudio de planta de personal realizado por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, esto es la vigencia 2021), así como para dar cumplimiento a lo ordenado en el artículo 82 del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, y lo señalado en la circular 004/2023 del 6 de enero de 2023 del Ministerio del Trabajo, el SENA desde la vigencia 2023 y durante la vigencia 2024, adelantó el estudio de mercado, publicando a través de SECOP II la necesidad contractual de la entidad con el proceso de COTIZACION-SG-012-2024, el cual estuvo disponible en el link <https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticePhases/View?PPI=CO1.PPI.33618114&isFromPublicArea=True&isModal=False>.

Como respuesta de dicha invitación se recibieron diferentes cotizaciones de la Universidad Nacional, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Institución Universitaria Mayor de Cartagena.

Para el mes de agosto de 2024, el SENA se reunió con el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, buscando el acompañamiento técnico para definir el alcance del citado estudio técnico. De esta reunión surge la iniciativa de realizar el estudio técnico en tres etapas así:

- *Etapas 1. Actualización de planta y estructura interna de la Dirección General.*
- *Etapas 2. Actualización de planta y estructura interna de los Despachos de las 33 Direcciones Regionales del SENA, clasificadas en: Grandes (5), medianas (12) y pequeñas (16).*



- *Etapas 3. Actualización de planta y estructura interna de los 118 Centros de Formación de la entidad.*

Posteriormente, se recibió cotización de servicios profesionales especializados, para desarrollar la ejecución de la primera etapa. La descripción de la cotización fue la siguiente:

Valor cotizado: \$419 millones

Duración: 4 meses

Incluye: La realización de los estudios técnicos de rediseño organizacional para la modernización y reorganización administrativa de la Dirección General del SENA, con un diagnóstico organizacional de conformidad con los parámetros señalados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la elaboración de la propuesta de rediseño organizacional de la Dirección General con fundamento en las conclusiones del diagnóstico. Análisis de Cargas Laborales, Manual de Funciones por Competencias Laborales y Proyectos de actos administrativos.

De acuerdo con lo anterior, en el mes de agosto y septiembre de 2024 la Secretaria General suscribió los respectivos contratos de prestación de servicios personales con el equipo especializado para el desarrollo del estudio técnico de formalización de empleo público y rediseño institucional en el SENA, cuyo ámbito de aplicación es la Dirección General (Fase 1).

Los links de SECOP2 de los contratos señalados pueden ser consultados en el siguiente archivo:

https://sena4-my.sharepoint.com/my?id=%2Fpersonal%2Fjablancob%5Fsena%5Fedu%5Fco%2FDocuments%2FCoordinación%2FREPOSITORIO%20GRL%2FProcesos%20de%20Grupo%20de%20Relaciones%20Laborales%2FPlanes%20GRL%2FPlan%20de%20Vacantes%20y%20Previsión%2F2024%2FPlan%20de%20Previsión%2F3er%20Trimestre%2F2%2E%20Ampliación%20de%20Planta&login_hint=jablancob%40sena%2Eedu%2Eco

Al finalizar la vigencia 2024, se espera obtener el estudio técnico de actualización de la planta de personal de la Dirección General del SENA, y el estudio técnico de rediseño y de cargas laborales de la Dirección General, donde se obtendrá la propuesta de formalización y ampliación de planta, para así iniciar en la vigencia 2025 con las gestiones para la expedición de los Decretos de Ampliación de la Planta de Personal del SENA en la Dirección General y Decreto de actualización de la Estructura Organizacional, para aprobación y análisis de las correspondientes entidades del Gobierno Nacional.



De igual manera, para la vigencia 2025 se iniciarán los trámites contractuales para gestionar la contratación del equipo de profesionales para la realización del Estudio Técnico de la segunda y tercera fase, esto es el alusivo a la actualización de planta en las 33 Direcciones Regionales y 117 Centros de Formación Profesional.

1.3. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción del Nivel Directivo

Los cargos de naturaleza gerencial están definidos en el artículo 47 de la Ley 909 de 2004, en los siguientes términos:

“Artículo 47: Empleos de naturaleza gerencial: (...) 1. Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán, a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública. 2. Los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. No obstante, en la provisión de tales empleos, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes a su naturaleza, los nominadores deberán sujetarse a las previsiones establecidas en el presente título. 3. La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos a los cuales se les aplica la presente ley, diferentes de: (...)”.

Con corte a 1 de diciembre de 2024, en el SENA se cuenta con los siguientes empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

Tabla 5. Distribución empleos Libre Nombramiento y Remoción	
Empleos Libre Nombramiento y Remoción	
Nivel Directivo – (Director General, Directores de Área, Jefes de Oficina, Secretario General, Directores Regionales y Subdirectores de Centro de Formación)	152
Nivel Asesor	4
Nivel Asistencial	5
TOTAL	161

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Provisión de Talento Humano, noviembre de 2024

1.4. Trabajadores Oficiales

La constitución política, establece en sus artículos 123 y 125, que:

“ARTICULO 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”.



“ARTICULO 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”.

Con respecto a las categorías de empleados públicos y trabajadores oficiales, el artículo 5 del Decreto Ley 3135 de 1968, señala:

“ARTICULO 5. EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES. <Aparte entre paréntesis declarado INEXEQUIBLE> 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. (En los estatutos de los establecimientos Públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo).

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”.

Así las cosas, los tipos de vinculación de los servidores públicos con la administración pública, es:

- EMPLEADOS PÚBLICOS: Relación legal o reglamentaria, debe existir un acto administrativo de nombramiento, precedido de la respectiva acta de posesión.
- TRABAJADORES OFICIALES: Relación contractual, existe un contrato laboral de trabajo que contiene las condiciones de la relación. El régimen laboral para los trabajadores oficiales 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 el Decreto 1083 de 2015.

De acuerdo con lo anterior, los trabajadores oficiales se vinculan mediante contrato a término indefinido, para ello en el SENA se cuenta con la Convención Colectiva de Trabajo SENA-SINTRASENA (vigente desde marzo de 2003), el Manual de Funciones y Requerimientos de Trabajadores Oficiales y el Instructivo para selección de trabajadores oficiales GTH-I-004, los cuales determinan las siguientes etapas para surtir el proceso:



- Traslado Horizontal
- Aceptación elegibilidades obtenidas en concurso para personal vinculado.
- Convocatoria para personal vinculado.
- Aceptación elegibilidades obtenidas en concurso para personal no vinculado.
- Convocatoria para personal no vinculado

La planta de Personal Global Permanente del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA fue adoptada por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 250 de 2004 *“Por el cual se adopta la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA”*, donde fueron creados 680 cargos de trabajadores oficiales.



CAPÍTULO II. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

En la actualidad, la planta de personal del SENA está conformada por un total de 11.057 empleos, distribuidos así:

Tabla 6. Distribución Empleos por nivel ocupacional

Nivel Ocupacional	No. actual de Cargos	Nuevos cargos 2023	% de participación	TOTALES
Directivo	151	1	1,3%	152
Asesor	42	0	0,3%	42
Profesional	1.882	540	21,9%	2.422
Instructor	5.814	565	57,6%	6.379
Técnico	793	46	7,5%	839
Asistencial	543	0	4,9%	543
Trabajador Oficial	680	0	4,9%	680
Total planta permanente	9.905	1.152	100%	11.057

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Provisión de Talento Humano, noviembre 2024

A partir de lo anterior, se relaciona la clasificación de los empleos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, según su naturaleza.

Tabla N° 7. Distribución empleos carrera administrativa y LNYR según la naturaleza

Naturaleza de los empleos	No. de Empleos	% de Participación
Misional	9.777	94.2%
No misional	600	5.7%
TOTAL	10.377	100.00

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Provisión de Talento Humano, noviembre 2024

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° 8. Distribución de Planta por Nivel de la Administración

Nivel de Administración	No. De Empleos	% de Participación
Dirección General	317	3%
Direcciones Regionales	10.060	96.9%
Total	10.377	100

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Provisión de Talento Humano, noviembre 2024



CAPÍTULO III. PROVISIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Con corte a 9 de octubre de 2024, la planta de personal del SENA se encuentra provista de la siguiente manera:

Tabla N° 9. Estado provisión empleos planta global SENA

TIPO DE EMPLEO	No. EMPLEOS	Empleos Provistos	VACANTES DEFINITIVAS
Libre Nombramiento y Remoción	161	161	0
Carrera Administrativa	10.216	9461	755
Trabajadores Oficiales	680	668	12
TOTAL	11.057	10290	767

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Gestión del Talento Humano, noviembre 2024

Cabe aclarar que dentro de las vacantes de libre nombramiento y remoción provistas, varias de ellas se encuentran en encargo, por lo que serán provistas de manera definitiva a través de un proceso meritocrático, donde se dará aplicación de la prueba de conocimientos, habilidades blandas, antecedentes y entrevista, prevaleciendo el mérito, igualdad y objetividad en el resultado final del proceso de selección de los cargos de Gerencia Pública del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA. Igualmente, dentro de los empleos de carrera administrativa, se encuentran provistos por nombramiento provisional y encargo hasta tanto las mismas no se provean por el sistema de carrera administrativa a través de la CNSC.

3.1. Provisión de los Empleos de la Planta de Personal

3.1.1. 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, de la que se concluye que la forma de provisión definitiva de empleos de carrera administrativa se efectúa de la siguiente manera:

1. De manera directa para los cargos convocados en un concurso,
2. Por uso de listas de elegibles para mismos empleos y
3. Por uso de listas de elegibles para empleos equivalentes.



De otra parte, 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 corte a 9 de octubre de 2024, se identificaron en la planta de personal un total de **2023** vacantes definitivas, frente a las cuales para la vigencia 2025 se continuará desarrollando sus respectivas fases de provisión así:

Tabla N° 10. Provisión de vacantes de carrera administrativa

Convocatoria 436 de 2017	1545 EON 2020-2	Vacantes Nuevas
• 2 vacantes – Uso directo listas • 4 vacantes – Desiertos • 15 vacantes – Mismo empleo • 61 vacantes – Exhorto • 13 – Fallos de tutela	• 2 vacantes – Uso Directo listas modalidad de ascenso • 19 vacantes – Uso directo listas modalidad abierto • 19 vacantes – Uso listas por empleos equivalentes	• 1869 vacantes – 1151 ampliación D.1233/23 y 737 • 19 vacantes – En perfilación
Total: 95	Total: 40	Total: 1888

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Gestión del Talento Humano, noviembre 2024

Respecto de las 1888 vacantes identificadas, para la vigencia 2025 se continuarán adelantando los tramites con la CNSC para el desarrollo de un concurso de méritos, conforme lo señala el artículo 29 de la Ley 909 de 2004.

3.1.2. 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 9, 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: 03, sin perjuicio de las actualizaciones que se efectúen sobre los formatos y documentos del proceso.

Cabe señalar que el artículo 3º del Decreto 1233 de 2023, señala que luego de agotar el derecho preferente y prelación para nombramientos provisionales, el SENA podrá considerar a las personas que vienen ocupando los empleos temporales creados por el Decreto 553 de 2017 mediante nombramiento provisional para la provisión de las vacantes creadas por el citado Decreto 1233 de 2023:

“ARTÍCULO 3. Provisión de los empleos. Luego de cumplir las disposiciones establecidas en las normas vigentes sobre derecho preferente y prelación para nombramientos provisionales, el SENA podrá proveer mediante nombramiento provisional los empleos de carrera administrativa que se crean en el artículo 1 del presente decreto para la atención de los programas Agrosena, Sennova y Bilingüismo, con las personas que vienen ocupando los empleos temporales creados por el Decreto 553 de 2017, hasta tanto se surta el proceso de selección meritocrático”.

3.2. Empleos De Libre Nombramiento y Remoción del Nivel Directivo

Para la vigencia 2025, 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, para la vigencia 2025, se continuará con el desarrollo de las fases para la provisión de las vacantes de los empleos libre nombramiento y remoción del nivel directivo.

Es importante considerar que durante la vigencia 2023 y 2024 se desarrollaron las etapas de verificación de antecedentes y prueba de conocimientos a través del contrato interadministrativo SENA - ESAP, No. CO1.PCCNTR.5086901_2023 del 30 de junio de 2023, cuyo objeto fue:

“ELABORAR, ENSAMBLAR Y APLICAR LAS PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES BLANDAS O SOCIOEMOCIONALES A LOS ASPIRANTES A LOS CARGOS DE DIRECTOR REGIONAL Y SUBDIRECTOR DE CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SENA, ATENDER RECLAMACIONES Y LAS ACCIONES JUDICIALES RESPECTIVAS, ASÍ COMO EFECTUAR LA OPERACIÓN TECNOLÓGICA Y LOGÍSTICA INTEGRAL REQUERIDA PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO MERITOCRÁTICO”.

No obstante, el 16 de abril de 2024, el contrato interadministrativo No. CO1.PCCNTR.5086901 suscrito entre SENA y ESAP fue finalizado, asumiendo el SENA continuar con la fase de la “Prueba Oral” (entrevista).

Luego de diferentes recomendaciones y exhortos por parte de la Procuraduría General de la Nación, las fases pendientes se desarrollarán por el SENA y con el acompañamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

3.3. Trabajadores Oficiales

La relación de los trabajadores oficiales con la administración deviene del contrato individual de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo. En caso de que no se acuerde entre las partes aspectos básicos de la relación laboral, es posible acudir a la Ley 6 de 1945, al Decreto 2127 de 1945 y demás normas que los modifican o adicionan, entre ellas el Decreto 1083 de 2015.

De acuerdo con lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo SENA-SINTRASENA (vigente desde marzo de 2003) y el Instructivo para Selección de Trabajadores Oficiales, los representantes de la administración en el Comité Convencional Nacional, se encargan de prestar la asesoría y acompañamiento a los concursos para la provisión de vacantes de trabajadores oficiales.



Concretamente la convención colectiva en su artículo 7 señala lo siguiente:

“Artículo 7. Comisión y Comités Convencionales. En el SENA funcionarán, tanto en la Dirección General como en las regionales, los siguientes comités:

Un comité de concursos, salarios, capacitación y vivienda, que en la Convención Colectiva se denominará Comité Convencional.

Una Comisión de Reclamos. (...).”

Actualmente la cifra total de cargos de trabajadores oficiales en el SENA es de 680, los cuales se encuentran distribuidos en las siguientes especialidades:

Tabla N° 11. Distribución cargos Trabajadores Oficiales

Distribución Trabajadores Oficiales	
Denominación del Empleo	Numero de T.O.
Trabajador de Campo	104
Operario de Almacén	17
Oficial de Mantenimiento General	164
Operario de Mantenimiento General	70
Conductor	98
Auxiliar de Cocina	6
Auxiliar de Enfermería	6
Aseador	215
Total	680

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Gestión del Talento Humano

Una vez se produce la vacante definitiva de Trabajador Oficial, se debe definir la especialidad en la que se proveerá el cargo, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 1-1646 del 11 de septiembre de 2019 *“Por la cual se efectúan delegaciones en gestión del talento humano, para la selección y provisión de cargos de Trabajador Oficial en el SENA y se dictan otras disposiciones”* así:

“Artículo 2. Delegación en Subdirectores de Centro. Delegar en los Subdirectores de Centro de Formación Profesional las siguientes funciones: // Definir las especialidades de los cargos vacantes de Trabajador Oficial adscritos a la planta de personal del Centro de Formación Profesional, teniendo en cuenta la propuesta presentada por el Comité Convencional Regional en donde se expondrá la justificación de la especialidad, las necesidades del servicio y su relación con los planes y programas de la entidad.”

Se entiende por especialidad, el tipo de función que desarrollará el trabajador oficial y que deberá ceñirse a las establecidas en el Manual de Funciones y Requerimientos de Trabajadores Oficiales y sus adendas.



Las vacantes se proveen de conformidad con lo prescrito en la Convención Colectiva de Trabajo SENA – SINTRASENA 2003-2004 y el Instructivo de Selección de T.O. GHT-I-004 en su versión más vigente.



CAPÍTULO IV. FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Para la vigencia 2025, y con base en las expectativas inflacionarias más los puntos negociados por las centrales obreras se proyecta el costo de la planta de personal del SENA con una estimación de incremento salarial y del SMMLV de 6%

Tabla N° 16. Financiación de la planta de personal 2025

Ítem	Costo
Proyección valor de la planta de inversión	\$1.417.812.533.294
Proyección valor de la planta funcionamiento	\$89.241.602.107

Fuente: Secretaría General – Coordinación Administración de Salarios

Se debe tener en cuenta que los empleos de carácter misional se financian con recursos de inversión y aquellos empleos no misionales son financiados con recursos de funcionamiento.

Nota: Los valores enviados inicialmente en el anteproyecto a la Dirección de Planeación son inferiores a los reportados en las presentes estimaciones ya que los porcentajes de incremento utilizados inicialmente están por debajo de la realidad económica del país.

CAPÍTULO V. INDICADORES y RECURSOS

El desarrollo del presente plan cuenta con el indicador:

- Cumplimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos -RRHH

Para la ejecución del plan se han destinado los correspondientes recursos. Se aclara que los recursos son administrados por el respectivo ordenador del gasto, esto es la Secretaría General de la Dirección General.

Control de cambios

VERSIÓN	FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	NATURALEZA DEL CAMBIO
1	1 de enero de 2025	Documento Nuevo