



PROCESO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
NOMBRE DEL FORMATO					
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	☒	Pública Clasificada	☐	Pública Reservada	☐

Diciembre de 2025

Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol

(Plan Aprobado en la sesión del Comité institucional de Gestión y Desempeño según consta en Acta No. 62 del 22 de diciembre del 2025)



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 - 2026 (Decreto 1800 de 2019)	11
1.3. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción del Nivel Directivo	12
1.4. Trabajadores Oficiales.....	13
CAPÍTULO II. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL	15
CAPÍTULO III. PROVISIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.....	17
3.1. Provisión de los Empleos de la Planta de Personal	17
CAPÍTULO IV. FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL	21
CAPÍTULO V. INDICADORES y RECURSOS	21
Control de cambios	23

|

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 2026, 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

Capítulo IV: Financiación de la planta de personal actual



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 3.000 empleos de carrera administrativa:

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

N.º DE CARGOS	DENOMINACIÓN 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 1.152 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 1.152 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 Resolución No. 1-2360 del 17 de noviembre de 2023, se distribuyeron 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 Bilingüismo)	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 Pecuário 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 Resolución No. 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 del 25 de julio de 2023, dispuso la creación de setenta y siete (77) cargos del nivel profesional en el grado 01, y cuarenta y seis (46) cargos del nivel



técnico en el grado 01, 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 en el 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	TOTALES
Directivo	152
Asesor	42
Profesional	2.422
Instructor	6.379
Técnico	839
Asistencial	543
Trabajador Oficial	680
Total planta permanente	11.057

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Provisión de Talento Humano, noviembre de 2025

1.2. Formalización de Empleo Público vigencia 2024 - 2026 (Decreto 1800 de 2019)

El Decreto 1800 de 2019 establece que las entidades y organismos de la Administración Pública cada dos años deben adelantar una serie de actividades con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal. Entre estas actividades se encuentran las de:

“a) Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad; b) Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional; c) Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones; d) Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios; e) Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional; y f) Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional”.



Además de lo anterior, señala el parágrafo 1º del artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1083 de 2015 que, si efectuados los análisis anteriores, se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal.

Para dar cumplimiento a lo anterior, así como 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 el primer semestre de 2024, adelantó el estudio de mercado para la contratación de un equipo para el desarrollo de un estudio técnico para la actualización de la planta de personal del SENA, dirigido a los procesos desarrollados en la Dirección General y sus treinta y tres (33) Direcciones Regionales (26 Direcciones Regionales y 7 subdirectores de Centro con funciones de Director Regional) y los ciento dieciocho (118) centros de formación profesional.

En 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.*

A partir de lo anterior, la Secretaria General suscribió los respectivos contratos de prestación de servicios personales con el equipo, para el desarrollo del estudio técnico de formalización de empleo público y rediseño institucional en el SENA, para el desarrollo de la **Fase 1 (Dirección General) y las fases 2 y 3 (33 Direcciones Regionales y 118 Centros de Formación Profesional)**.

Como resultado de este proceso se cuenta con el **Documento Técnico para el Rediseño Institucional y Formalización Laboral del SENA (Fase 1, 2 y 3)**, el cual fue debidamente socializado con las organizaciones sindicales en la vigencia 2025.

Para la vigencia 2026, se pretende iniciar la ruta de formalización sugerida por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, en aras de obtener la correspondiente expedición del decreto de ampliación de planta, rediseño institucional y actualización del manual de funciones y competencias laborales del SENA.

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 al 1 de noviembre de 2025, 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 2025

1.4. Trabajadores Oficiales

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

“ARTÍCULO 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios”.

“ARTÍCULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes”.

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, son:

- **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 en 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	% de participación	TOTALES
Directivo	151	1,3%	152
Asesor	42	0,3%	42
Profesional	1.882	21,9%	2.422
Instructor	5.814	57,6%	6.379
Técnico	793	7,5%	839
Asistencial	543	4,9%	543
Trabajador Oficial	680	4,9%	680
Total planta permanente	9.905	100%	11.057

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Provisión de Talento Humano, noviembre 2025

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

Tabla 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 2025

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 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 2025



En relación con los empleos de trabajador oficial, la cifra total de cargos en el SENA es de 680, los cuales se encuentran distribuidos en las siguientes especialidades:

Tabla 9. 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



CAPÍTULO III. PROVISIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Con corte al 11 de noviembre de 2025, la planta de personal del SENA se encuentra provista de la siguiente manera:

Tabla 10. Estado provisión empleos planta global SENA

TIPO DE EMPLEO	No. EMPLEOS	Empleos Provistos	VACANTES
Libre Nombramiento y Remoción	161	159	2
Carrera Administrativa	10.216	8.844	1.372
Trabajadores Oficiales	680	657	23
TOTAL	11.057	9.660	1.397

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

Los mecanismos de provisión definitiva y transitoria de los empleos vacantes de la planta global del SENA se encuentran descritos en el Plan de Vacantes SENA 2026.

En cualquier caso se resalta que 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 logrará 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".

Finalmente es necesario considerar que la Ley 2418 de 2024, "Por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa, se crea la reserva de plazas para las personas con discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones", señala en su artículo 6º lo siguiente:

"ARTÍCULO 6. Modifíquese el artículo 29 de la ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2 de la ley 1960 de 2019, el cual quedará así.

ARTÍCULO 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso, con reserva sobre el siete por ciento (7%) de las plazas a proveer en los concursos de acceso y el 7% de las plazas a proveer en los concursos como de ascenso para personas con discapacidad, los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que está delegue o desconcentre la función. En todo caso el cálculo del 7% de las plazas, de ser necesario, tendrán siempre un ajuste positivo. En caso de no presentarse el porcentaje requerido de personas con discapacidad se continuará con el proceso normal de selección y contratación de la carrera administrativa.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.



En los concursos para la provisión de las plazas reservadas podrán participar las personas que acrediten una discapacidad y los requisitos para el desempeño del empleo público, como medida afirmativa para promover la participación de esta población en el sector público.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos”.

Para dar cumplimiento a lo anterior, el SENA solicitó a la CNSC mediante Oficio 2025RE041606 orientación frente a la aplicabilidad de la Ley 2418 de 2024 en el Proceso de Selección 2669 SENA 4, con lo cual la CNSC con Oficio No. 2025RS051629 del 28 de abril de 2025, respondió:

*“Así las cosas, para el Proceso de Selección No. 2669 SENA 4, **no son aplicables** las disposiciones establecidas en la Ley 2418 de 2024 comoquiera que el mismo finalizó su etapa de planeación una vez fue aprobado por Sala Plena de Comisionados² y se expidió el **Acuerdo de Convocatoria No. 207 del 31 de diciembre de 2024** “Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección por mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA – Proceso de Selección No. 2669 SENA 4” es decir, a la fecha de expedición de la Circular Externa No. 2025RS011333 de 2025, el proceso en cita ya había culminado la etapa de planeación.*

*No obstante, se precisa que cualquier persona con discapacidad podrá inscribirse a los empleos ofertados al interior del **Proceso de Selección No. 2669 SENA 4** en igualdad de condiciones, lo que significa que se permitirá participar a todos los ciudadanos colombianos, sin distinción por ninguna índole, por lo que resulta viable la participación de personas en situación de discapacidad, siempre y cuando cumplan la totalidad de los requisitos exigidos en el concurso”.*

De esta manera, para concursos futuros y diferentes a la convocatoria SENA 4, el SENA dará aplicación a las consideraciones de la Ley 2418 de 2024, esto es la reserva efectiva del 7% de las plazas a proveer en los concursos de acceso y el 7% de las plazas a proveer en los concursos como de ascenso para personas con discapacidad.

Adicionalmente, con el fin de cumplir con el porcentaje de participación de personas con discapacidad en la planta de personal, el SENA ha dispuesto de los aplicativos Kactus y Sigep, así como de los informes de Seguridad y Salud en el Trabajo para identificar los servidores públicos vinculados en condición de discapacidad, ya sea en empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y de trabajadores oficiales.

De esta manera y de acuerdo con la actualización de las novedades registradas por los servidores públicos se busca dar cumplimiento al porcentaje previsto en el Decreto 2011 de 2017 para el 31 de diciembre de 2026.

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.



CAPÍTULO IV. FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Para la vigencia 2026, 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 6,7%.

Tabla 11. Financiación de la planta de personal 2026

Ítem	Costo
Proyección valor de la planta de inversión	\$ 1.611.336.797.210
Proyección valor de la planta funcionamiento	\$ 96.415.081.055

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 y Direccionamiento Corporativo 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, RECURSOS Y CRONOGRAMA

El desarrollo del presente plan cuenta con el indicador:

- Cumplimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos –RRHH, el cual se medirá mediante dos (2) variables para la vigencia 2026, a saber:

Total de vacantes gestionadas y reportadas / Total vacantes definitivas y/o temporales identificadas x100

Meta: 85%

PROPUESTA 2026: Informes de avance de implementación estudio técnico de actualización de la planta de personal de manera trimestral.

Meta 100%

En cuanto a los recursos para la ejecución de este plan, es pertinente aclarar que estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal otorgada por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo. Dichos recursos serán administrados por el respectivo ordenador del gasto, esto es, la Secretaría General de la Dirección General.



Cronograma:

El cronograma se desarrollará conforme al Plan de Vacantes SENA 2026.

Responsable: Coordinación de Provisión del Talento Humano de la Secretaría General

Vigencia del Plan: 2026



1. Control de cambios

VERSIÓN	FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	NATURALEZA DEL CAMBIO
1	1 de enero de 2025	Documento Nuevo
2.	1 de enero de 2026	Actualización