



PROCESO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
NOMBRE DEL FORMATO					
PLAN DE VACANTES 2025					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	<input checked="" type="checkbox"/>	Pública Clasificada	<input type="checkbox"/>	Pública Reservada	<input type="checkbox"/>

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

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	3
3. MARCO NORMATIVO	3
4. PLAN ANUAL DE VACANTES	4
5. ESTADO DE LA PLANTA DE PERSONAL	6
5.1. Distribución de los Empleos de la Planta de Personal	6
5.1.1. Nuevos empleos de carrera administrativa creados por el Decreto 1233 de 25 de julio de 2023:	6
5.1.2. Planta de Trabajadores Oficiales:.....	11
5.1.3. Distribución Actual de la Planta de Personal	11
5.2. Estado de Provisión empleos de la Planta de Personal	12
6. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL	27
6.2. Empleos de Carrera Administrativa	27
6.2.1. Provisión definitiva de los empleos de carrera	27
6.2.2. Provisión transitoria de los empleos de carrera	29
6.3. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción del Nivel Directivo	31
6.4. Vinculación de Población joven	32
6.5. Vinculación de Personas con Discapacidad	35
6.6. Cumplimiento Ley 581 de 2000 – Ley de Cuotas	42
7. Cronograma	45
8. Indicadores y recursos	50
9. Control de cambios	50

1. INTRODUCCIÓN

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

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

Por lo anterior, en el marco de lo establecido en el artículo 15.2.b de la Ley 909 de 2004, el Plan Anual de Vacantes (PAV) para la vigencia 2025 se constituye en un instrumento dentro de la Gestión del Talento Humano, con el que se pretende identificar las necesidades de personal y las necesidades de provisión de las vacantes existentes en la planta de personal de la Entidad.

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.

2. OBJETIVOS

- Identificar el estado de las vacantes de los empleos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y temporales de la planta de personal al cierre de la vigencia 2024.
- Determinar la forma de provisión de los empleos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y temporales de la planta de personal de la Entidad, de acuerdo con la normatividad vigente.

3. MARCO NORMATIVO

- Literal b), del numeral 2, del artículo 15 de la Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*.
- Decreto 249 de 2014 *“Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA”*
- Acuerdo 019 de 16 de mayo de 2024, *“Por el cual se reglamenta la administración, conformación, organización y manejo del banco nacional de listas de elegibles para el sistema general de carrera administrativa y sistemas específicos y especiales de origen legal, en lo que les aplique”*.
- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*



- Ley 2294 de 2023 “Por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022- 2026. Colombia potencia mundial de la vida”.
- Circular 100-001-2025 del 13 de enero de 2025 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

4. PLAN ANUAL DE VACANTES

De conformidad con lo señalado en el literal b) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, le corresponde a las unidades de personal de las entidades públicas la elaboración del plan anual de vacantes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

1. *Vacaciones.*
2. *Licencia.*
3. *Permiso remunerado.*
4. *Comisión, salvo en la de servicios al interior.*
5. *Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.*



6. *Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.*
7. *Período de prueba en otro empleo de carrera.*

5. ESTADO DE LA PLANTA DE PERSONAL

5.1. Distribución de los Empleos de la Planta de Personal

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

Tabla 1. Distribución Empleos Planta Personal

Empleos	No. DE EMPLEOS
Empleos de Carrera Administrativa	9.065
Trabajadores oficiales	680
Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	160
Nuevos empleos de carrera administrativa creados por el Decreto 1233 de 25 de julio de 2023	1151
Nuevos empleos de Libre Nombramiento y Remoción del nivel Directivo creados por el Decreto 1233 de 25 de julio de 2023	1
Total	11.057

Fuente: Secretaría General -- Coordinación Grupo de Provisión de Talento Humano

No obstante, es necesario tener en consideración los siguientes puntos:

5.1.1. Nuevos empleos de carrera administrativa creados por el Decreto 1233 de 25 de julio de 2023:

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 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 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 Acuícola (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 Acuícola 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 Acuícola 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 2024

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.

5.1.2. Planta de Trabajadores Oficiales:

En el SENA la planta de Personal Global Permanente, 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”, en donde fueron creados 680 cargos de trabajadores oficiales.

La vinculación de estos servidores públicos no se encuentra determinada por una vinculación legal y reglamentaria como sucede con los empleos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y temporales, sino a través de un contrato a término indefinido.

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

En ese sentido, el artículo 1º de la Ley 909 de 2004 señala lo siguiente:

“Artículo 1º. Objeto de la ley. La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad. De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

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

En el caso del SENA, el régimen de los trabajadores oficiales y sus mecanismos de provisión se encuentran desarrollados en 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 o el que haga sus veces.

5.1.3. Distribución Actual de la Planta de Personal



Efectuadas las anteriores precisiones, 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

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° 5. 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° 6. Distribución empleos de carrera administrativa y LNYR 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

5.2. Estado de Provisión empleos de la Planta de Personal



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

Tabla N° 7. 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, 9 de octubre de 2024

A continuación se detalla el estado de las vacantes por naturaleza del empleo:

En relación con los empleos de Libre Nombramiento y Remoción se tiene:

Tabla N° 8. Estado provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Estado de Provisión vacantes	No. EMPLEOS
Nombramiento ordinario	48
Encargo (por vacancia definitiva)	113
Vacante definitiva	0
TOTAL	161

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Gestión del Talento Humano, 9 de octubre de 2024

Quiere decir lo anterior, que las vacantes definitivas y provistas por encargo, serán provistas 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 Publica del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

En relación con los empleos de Carrera Administrativa se tiene:

Tabla N° 9. Vacantes definitivas sin provisión empleos de carrera administrativa

Ubicación y cargo	Total
CENTRO ACUICOLA Y AGROINDUSTRIAL DE GAIRA	4
Instructor G01	3
Profesional G09	1
CENTRO AGROECOLOGICO Y EMPRESARIAL	4
Instructor G01	3
Profesional G01	1



CENTRO AGROEMPRESARIAL	2
Profesional G02	1
Profesional G09	1
CENTRO AGROEMPRESARIAL Y ACUICOLA	6
Instructor G01	5
Profesional G03	1
CENTRO AGROEMPRESARIAL Y DESARROLLO PECUARIO DEL HUILA	1
Instructor G01	1
CENTRO AGROEMPRESARIAL Y MINERO	6
Instructor G01	4
Profesional G01	1
Profesional G04	1
CENTRO AGROEMPRESARIAL Y TURISTICO DE LOS ANDES	5
Profesional G01	1
Profesional G06	1
Profesional G08	2
Profesional G09	1
CENTRO AGROFORESTAL Y ACUICOLA ARAPAIMA	2
Instructor G01	2
CENTRO AGROINDUSTRIAL	2
Instructor G01	1
Profesional G09	1
CENTRO AGROINDUSTRIAL DEL META	7
Auxiliar G01	1
Instructor G01	5
Profesional G04	1
CENTRO AGROINDUSTRIAL Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL DE CASANARE	2
Instructor G01	2
CENTRO AGROINDUSTRIAL Y PESQUERO DE LA COSTA PACIFICA	7
Instructor G01	3
Profesional G01	2
Profesional G09	1
Tecnico G01	1
CENTRO AGROP. Y DE BIOTECNOL. EL PORVENIR	8
Instructor G01	5
Profesional G01	1
Profesional G06	1
Profesional G08	1
CENTRO AGROPECUARIO	8
Instructor G01	3



Profesional G03	1
Profesional G04	2
Profesional G06	1
Tecnico G01	1
CENTRO AGROPECUARIO DE BUGA	4
Instructor G01	1
Profesional G01	1
Profesional G06	1
Tecnico G01	1
CENTRO AGROPECUARIO LA GRANJA	7
Instructor G01	5
Oficinista G02	1
Profesional G09	1
CENTRO AGROPECUARIO Y DE SERVICIOS AMBIENTALES "JIRI-JIRIMO"	5
Instructor G01	2
Profesional G01	2
Tecnico G01	1
CENTRO AMBIENTAL Y ECOTURISTICO DEL NORORIENTE AMAZONICO	2
Instructor G01	1
Profesional G01	1
CENTRO ATENCION SECTOR AGROPECUARIO	17
Instructor G01	8
Profesional G01	1
Profesional G02	2
Profesional G04	1
Profesional G06	2
Profesional G08	1
Profesional G09	1
Tecnico G03	1
CENTRO BIOTECNOLOGICO DEL CARIBE	1
Instructor G01	1
CENTRO COMERCIO Y SERVICIOS	8
Instructor G01	4
Profesional G02	1
Profesional G08	1
Profesional G09	1
Tecnico G02	1
CENTRO DE AUTOMATIZACION INDUSTRIAL	4
Instructor G01	2
Profesional G04	1



Profesional G08	1
CENTRO DE BIOTECNOLOGIA AGROPECUARIA	6
Instructor G01	4
Tecnico G01	2
CENTRO DE BIOTECNOLOGIA INDUSTRIAL	11
Instructor G01	4
Profesional G01	1
Profesional G02	1
Profesional G04	1
Profesional G06	2
Tecnico G01	1
Tecnico G02	1
CENTRO DE COMERCIO	6
Instructor G01	5
Profesional G04	1
CENTRO DE COMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO	3
Instructor G01	2
Tecnico G01	1
CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS	31
Instructor G01	16
Oficinista G02	1
Profesional G01	2
Profesional G04	2
Profesional G06	3
Profesional G08	2
Tecnico G01	1
Tecnico G02	3
Tecnico G03	1
CENTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO DE CORDOBA	3
Instructor G01	3
CENTRO DE DESAR. AGROIND. Y EMPRESAR.	8
Instructor G01	5
Profesional G01	1
Profesional G02	1
Profesional G09	1
CENTRO DE DESAR. AGROP. Y AGROINDUSTRIAL	10
Instructor G01	5
Profesional G01	1
Profesional G03	1
Profesional G04	1



Profesional G06	1
Profesional G08	1
CENTRO DE DESARROLLO AGROEMPRESARIAL	5
Instructor G01	2
Profesional G08	1
Profesional G09	1
Tecnico G01	1
CENTRO DE DESARROLLO AGROEMPRESARIAL Y TURISTICO DEL HUILA	6
Instructor G01	4
Profesional G01	1
Tecnico G01	1
CENTRO DE DESARROLLO AGROINDUSTRIAL, TURISTICO Y TECNOLOGICO DEL GUAVIARE	2
Instructor G01	2
CENTRO DE DISEÑO E INNOVACION TECNOLOGICA INDUSTRIAL	1
Profesional G06	1
CENTRO DE DISEÑO TECNOLOGICO INDUSTRIAL	7
Instructor G01	3
Profesional G01	1
Profesional G06	2
Tecnico G02	1
CENTRO DE DISEÑO Y MANUFACTURA DE CUERO	6
Instructor G01	5
Profesional G01	1
CENTRO DE DISEÑO Y METROLOGIA	10
Instructor G01	3
Profesional G01	1
Profesional G02	1
Profesional G04	1
Profesional G06	1
Profesional G08	1
Tecnico G01	2
CENTRO DE ELECTRICIDAD ELECTRONICA Y TELECOMUNICACIONES	11
Instructor G01	9
Profesional G04	1
Profesional G10	1
CENTRO DE ELECTRICIDAD Y AUTOMATIZACION INDUSTRIAL - CEAI	9
Instructor G01	6
Profesional G06	2
Tecnico G03	1
CENTRO DE FORMACION AGROINDUSTRIAL	9



Instructor G01	4
Oficinista G02	1
Profesional G02	1
Profesional G03	1
Tecnico G01	1
Tecnico G02	1
CENTRO DE FORMACION DE TALENTO HUMANO EN SALUD	9
Instructor G01	4
Profesional G01	1
Profesional G02	1
Profesional G04	1
Profesional G06	2
CENTRO DE FORMACION EN ACTIVIDAD FISICA Y CULTURA	9
Auxiliar G02	1
Instructor G01	5
Profesional G04	1
Profesional G06	1
Tecnico G01	1
CENTRO DE FORMACION EN DISEÑO, CONFECCION Y MODA	5
Instructor G01	2
Profesional G04	1
Profesional G06	1
Tecnico G03	1
CENTRO DE FORMACIÓN MINERO AMBIENTAL	10
Instructor G01	6
Profesional G01	1
Profesional G04	1
Profesional G08	1
Tecnico G01	1
CENTRO DE FORMACION PARA EL DESARROLLO RURAL Y MINERO	12
Instructor G01	4
Profesional G02	1
Profesional G03	1
Profesional G04	1
Profesional G08	2
Profesional G09	1
Tecnico G02	1
Tecnico G03	1
CENTRO DE FORMACION TURISTICA, GENTE DE MAR Y DE SERVICIOS	3
Instructor G01	3



CENTRO DE GES. ADMIN. Y FORTALECIMIENTO EMPR.	3
Instructor G01	2
Profesional G09	1
CENTRO DE GESTION ADMINISTRATIVA	12
Instructor G01	4
Profesional G02	2
Profesional G04	1
Profesional G06	2
Profesional G08	1
Tecnico G01	1
Tecnico G03	1
CENTRO DE GESTION AGROEMPRESARIAL DEL ORIENTE	4
Profesional G01	1
Profesional G04	1
Profesional G06	1
Tecnico G01	1
CENTRO DE GESTION DE MERCADOS, LOGISTICA Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	9
Asesor G03	1
Auxiliar G02	1
Instructor G01	4
Profesional G02	1
Profesional G06	2
CENTRO DE GESTION INDUSTRIAL	6
Instructor G01	3
Profesional G02	1
Profesional G04	1
Tecnico G01	1
CENTRO DE GESTION TECNOLOGICA DE SERVICIOS	7
Instructor G01	4
Profesional G04	1
Profesional G06	1
Profesional G08	1
CENTRO DE GESTION Y DESARROLLO AGROINDUSTRIAL DE ARAUCA	3
Instructor G01	2
Profesional G01	1
CENTRO DE GESTION Y DESARROLLO SOSTENIBLE SURCOLOMBIANO	4
Instructor G01	1
Profesional G08	1
Profesional G10	1
Tecnico G01	1



CENTRO DE INDUSTRIA Y CONSTRUCCION	7
Instructor G01	3
Profesional G08	2
Profesional G09	1
Secretaria G03	1
CENTRO DE INDUSTRIA Y SERVICIOS DEL META	5
Instructor G01	5
CENTRO DE INNOVACION Y DE GESTION EMPRESARIAL Y CULTURAL	3
Instructor G01	2
Tecnico G03	1
CENTRO DE LA CONSTRUCCION	10
Auxiliar G02	1
Instructor G01	2
Profesional G01	1
Profesional G04	2
Profesional G06	3
Profesional G08	1
CENTRO DE LA INDUSTRIA, LA EMPRESA Y LOS SERVICIOS	19
Instructor G01	12
Oficinista G03	1
Profesional G04	1
Profesional G08	2
Profesional G10	1
Tecnico G01	1
Tecnico G02	1
Centro de la Innovación Agroindustrial y de Servicios	3
Profesional G04	1
Profesional G06	1
Tecnico G01	1
CENTRO DE LA INNOVACION, LA AGROINDUSTRIA Y LA AVIACION	7
Instructor G01	2
Profesional G06	2
Profesional G08	2
Profesional G10	1
CENTRO DE LA INNOVACION, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS	1
Instructor G01	1
CENTRO DE LA TECN. DEL DIS. Y LA PROD. EMPR.	6
Instructor G01	3
Profesional G01	1
Profesional G04	1



Tecnico G02	1
CENTRO DE LOG. Y PROM. ECOTUR DEL MAGDALENA	6
Instructor G01	3
Profesional G06	1
Tecnico G01	1
Tecnico G02	1
CENTRO DE LOS RECURSOS NATURALES RENOVABLES - LA SALADA	8
Instructor G01	6
Profesional G06	1
Tecnico G01	1
CENTRO DE MANUFACTURA EN TEXTIL Y CUERO	11
Instructor G01	5
Profesional G02	1
Profesional G04	1
Profesional G06	2
Secretaria G03	1
Tecnico G03	1
CENTRO DE MATERIALES Y ENSAYOS	10
Instructor G01	6
Profesional G01	1
Profesional G04	2
Profesional G06	1
CENTRO DE PROCESOS INDUSTRIALES Y CONSTRUCCION	5
Instructor G01	1
Oficinista G02	1
Profesional G02	1
Profesional G03	1
Profesional G04	1
CENTRO DE PROD Y TRANSF. AGROIND. DE LA ORINOQUIA	1
Instructor G01	1
CENTRO DE RECURSOS NATURALES, INDUSTRIA Y BIODIVERSIDAD	4
Instructor G01	2
Profesional G01	1
Profesional G09	1
CENTRO DE SERVICIOS DE SALUD	8
Instructor G01	5
Profesional G03	1
Profesional G06	1
Profesional G08	1
CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TURISTICOS	4



Instructor G01	3
Tecnico G01	1
CENTRO DE SERVICIOS FINANCIEROS	15
Asesor G04	1
Instructor G01	11
Profesional G02	1
Profesional G04	1
Profesional G08	1
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTION EMPRESARIAL	16
Instructor G01	10
Profesional G04	1
Profesional G06	2
Profesional G08	1
Profesional G10	1
Tecnico G03	1
CENTRO DE TECNOLOGIA DE LA MANUFACTURA AVANZADA	7
Instructor G01	5
Profesional G06	1
Profesional G08	1
CENTRO DE TECNOLOGIAS AGROINDUSTRIALES	9
Instructor G01	4
Profesional G01	1
Profesional G04	1
Profesional G06	2
Tecnico G01	1
CENTRO DE TECNOLOGIAS DEL TRANSPORTE	6
Instructor G01	1
Instructor G12	1
Profesional G01	1
Profesional G04	1
Profesional G06	1
Profesional G08	1
CENTRO DE TECNOLOGIAS PARA LA CONSTRUCCION Y LA MADERA	11
Instructor G01	6
Profesional G02	1
Profesional G04	1
Profesional G06	2
Profesional G08	1
CENTRO DE TELEINFORMATICA Y PRODUCCION INDUSTRIAL	12
Instructor G01	7



Profesional G02	1
Profesional G03	1
Profesional G04	1
Profesional G06	1
Tecnico G01	1
CENTRO INDUST. DE MANTENIMIENTO Y MANUF.	8
Instructor G01	1
Profesional G01	2
Profesional G04	1
Profesional G06	1
Profesional G08	2
Tecnico G03	1
CENTRO INDUST. Y DESAR. EMPRES. DE SOACHA	10
Instructor G01	4
Profesional G01	1
Profesional G02	1
Profesional G09	2
Profesional G10	1
Tecnico G01	1
CENTRO INDUSTRIAL DE MANTENIMIENTO INTEGRAL	9
Instructor G01	3
Profesional G01	2
Profesional G04	1
Profesional G06	1
Profesional G08	1
Tecnico G01	1
CENTRO INDUSTRIAL DEL DISEÑO Y LA MANUFACTURA	5
Instructor G01	4
Profesional G04	1
CENTRO INDUSTRIAL Y DE AVIACION	2
Instructor G01	1
Profesional G01	1
CENTRO INDUSTRIAL Y DE ENERGIAS ALTERNATIVAS	1
Instructor G01	1
CENTRO INDUSTRIAL Y DEL DESARROLLO TECNOLOGICO	3
Instructor G01	3
CENTRO INTERNACIONAL DE PRODUCCION LIMPIA - LOPE	3
Instructor G01	2
Profesional G08	1
CENTRO INTERNACIONAL NAUTICO, FLUVIAL Y PORTUARIO	6



Instructor G01	3
Profesional G04	1
Profesional G06	1
Profesional G08	1
CENTRO LATINOAMERICANO DE ESPECIES MENORES	7
Instructor G01	4
Profesional G04	1
Profesional G06	1
Tecnico G03	1
CENTRO METALMECANICO	19
Instructor G01	12
Profesional G01	1
Profesional G04	1
Profesional G06	1
Profesional G10	3
Tecnico G01	1
CENTRO MINERO	4
Instructor G01	2
Profesional G01	1
Profesional G04	1
CENTRO NACIONAL COLOMBO ALEMAN	6
Instructor G01	2
Profesional G04	1
Profesional G08	1
Tecnico G02	2
CENTRO NACIONAL DE ASISTENCIA TECNICA A LA INDUSTRIA - ASTIN	8
Instructor G01	2
Profesional G01	1
Profesional G04	1
Profesional G06	1
Secretaria G02	1
Tecnico G01	2
CENTRO NACIONAL DE HOTELERIA, TURISMO Y ALIMENTOS	9
Instructor G01	6
Instructor G18	1
Profesional G04	1
Profesional G06	1
CENTRO NAUTICO PESQUERO DE BUANEVENTURA	3
Instructor G01	2
Profesional G01	1



CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLOGICO Y AGROINDUSTRIAL	4
Instructor G01	3
Profesional G04	1
CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL HABITAD Y LA CONSTRUCCION	8
Instructor G01	4
Profesional G03	1
Profesional G04	1
Profesional G06	1
Profesional G09	1
CENTRO PARA EL DESARROLLO TECNOLOGICO DE LA CONSTRUCCIÓN	4
Instructor G01	2
Profesional G08	1
Tecnico G01	1
CENTRO PARA LA BIODIVERSIDAD Y EL TURISMO DE AMAZONAS	1
Profesional G01	1
CENTRO PARA LA FORMACION CAFETERA	4
Profesional G02	1
Profesional G04	1
Profesional G08	1
Tecnico G03	1
CENTRO PARA LA INDUSTRIA DE LA COMUNICACION GRAFICA	9
Instructor G01	6
Profesional G02	1
Profesional G04	1
Profesional G06	1
CENTRO PARA LA INDUSTRIA PETROQUIMICA	7
Instructor G01	5
Profesional G04	1
Profesional G06	1
CENTRO PECUARIO Y AGROEMPRESARIAL	5
Instructor G01	1
Profesional G01	1
Profesional G04	1
Profesional G06	1
Tecnico G01	1
CENTRO SUR COLOMBIANO DE LOGISTICA INTERNACIONAL	4
Instructor G01	2
Profesional G06	1
Tecnico G01	1
CENTRO TECNOLOGICO DE LA AMAZONIA	3



Instructor G01	1
Profesional G01	1
Profesional G02	1
CENTRO TECNOLOGICO DEL MOBILIARIO	5
Instructor G01	2
Profesional G02	1
Profesional G06	1
Tecnico G02	1
CENTRO TEXTIL Y GESTION INDUSTRIAL	8
Auxiliar G02	1
Instructor G01	4
Profesional G04	1
Profesional G06	1
Profesional G08	1
CENTROAGROTURISTICO	3
Profesional G04	1
Profesional G08	1
Tecnico G01	1
COMPLEJO TEC, TURI Y AGROIND DEL OCIDENTE ANT	3
Instructor G01	1
Profesional G01	1
Profesional G08	1
COMPLEJO TECNOLOGICO AGROINDRUSTRIAL, PECUARIO Y TURISTICO	3
Instructor G01	2
Profesional G01	1
COMPLEJO TECNOLOGICO MINERO AGROEMPRESARIAL	5
Instructor G01	2
Profesional G01	1
Profesional G04	1
Profesional G08	1
COMPLEJO TECNOLOGICO PARA LA GESTION AGROEMPRESARIAL	6
Instructor G01	3
Profesional G01	1
Profesional G04	1
Profesional G08	1
DESPACHO DIRECCION	6
Auxiliar G01	1
Auxiliar G02	2
Profesional G06	1
Secretaria G03	1



Tecnico G02	1
DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	5
Oficinista G03	1
Profesional G01	1
Profesional G02	1
Secretaria G02	1
Tecnico G02	1
DIRECCION DE EMPLEO Y TRABAJO	1
Profesional G01	1
DIRECCION DE PLANEACION Y DIRECCIONAMIENTO CORPORATIVO	1
Asesor G04	1
DIRECCION DE PROMOCION Y RELACIONES CORPORATIVAS	2
Profesional G02	1
Tecnico G03	1
DIRECCION JURIDICA	3
Profesional G01	1
Profesional G04	1
Tecnico G03	1
DIRECCION SISTEMA NACIONAL DE FORMACION PARA EL TRABAJO	1
Profesional G10	1
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	1
Profesional G01	1
OFICINA DE SISTEMAS	1
Tecnico G01	1
SECRETARIA GENERAL	3
Profesional G01	1
Profesional G06	1
Tecnico G03	1
Total general	755

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Provisión de Talento Humano, 9 de octubre de 2024

En lo relacionado con las 1151 vacantes devenidas del Decreto 1233 de 2023, para identificar su ubicación remitirse a la tabla N°3.

6. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL

6.2. Empleos de Carrera Administrativa

6.2.1. 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".

Para la vigencia 2025 se continuará impulsando la provisión definitiva de las vacantes identificadas al cierre de la vigencia 2024 a través del impulso de las siguientes convocatorias con la CNSC:

Tabla N° 10. Provisión de vacantes de carrera administrativa

Convocatoria 436 de 2017	1545 EON 2020-2	Vacantes Nuevas
<ul style="list-style-type: none"> • 2 vacantes – Uso directo listas • 4 vacantes – Desiertos • 15 vacantes – Mismo empleo • 61 vacantes – Exhorto • 13 – Fallos de tutela 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 vacantes – Uso Directo listas modalidad de ascenso • 19 vacantes – Uso directo listas modalidad abierto • 19 vacantes – Uso listas por empleos equivalentes 	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

6.2.2. 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".

6.3. 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 conforme lo establece



el Art. 125 de la Constitución Política, 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, correspondiendo al 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 a partir del mes de enero de 2025, con el acompañamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

6.4. Vinculación de Población joven

El Decreto 2365 de 2019, alusivo al ingreso de los jóvenes al servicio público, señala lo siguiente:

“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”.

De la misma manera, el Departamento Administrativo de la Función Pública por medio del Rad. 20226000209011 del 7 de junio de 2022 brindó una serie de orientaciones en materia de vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años:

“Como se ha dejado indicado hasta ahora, el proceso de incorporación de la población joven se dará cuando las entidades públicas adelanten adopciones y modificaciones de su planta de personal permanente o temporal. En tal virtud, al realizar dicha modificación deberán adecuar la modificación en sus manuales de funciones y competencias laborales para permitir así, el nombramiento de jóvenes



entre los 18 y 28 años graduados y que no tengan experiencia, o para determinar las equivalencias que corresponda, siempre y cuando cumplan con los requisitos del cargo.

En otras palabras, no se establece una obligación general, vale decir, una orden perentoria que ordene a las entidades públicas efectuar una modificación de la planta. La norma hace uso de una eventualidad, consistente en que, si las entidades públicas adelantan modificaciones a sus plantas, deberán atender la condición expuesta. Si no están adelantando las modificaciones, no se encuentran en la obligación de iniciarla para cumplir con la cuota del 10%”.

Por último, dentro de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, se establece el componente de “*Jóvenes con derechos que lideran las transformaciones para la vida*”, donde se señala:

“3. La población joven gozará de oportunidades de empleo para cerrar la brecha que siempre los ha afectado en el mercado laboral .

De acuerdo con todo lo anterior, el SENA para dar cumplimiento a las medidas señaladas, ha desarrollado las siguientes actividades cuya ejecución continuará en la vigencia 2025:

6.4.1. Nombramientos Provisionales de Población Joven

El párrafo primero del artículo 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*”, señala lo siguiente:

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.

De otra parte, con el Rad. 20216000090621 del 15 de marzo de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, en materia de provisión transitoria de vacantes a través de la figura del nombramiento provisional, señala:

“Debe entenderse entonces que la Ley 1955 de 2019, crea una nueva prioridad respecto a la provisión de cargos cuando se efectúa un nombramiento provisional, dirigida a jóvenes entre 18 y 28 años de edad. (...).

Así las cosas, esta Dirección Jurídica aclara el concepto con radicado No. 20196000324191, así:



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 antedichas, 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.*
7. *Corresponde a este Departamento, en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil, identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y estén ofertados mediante concurso de méritos, que no requieran experiencia profesional o que permitan la aplicación de equivalencias, con el fin de darlos a conocer a los jóvenes a través de su publicación mensual en la página web de las entidades del Estado que se encuentran adelantando dichos concursos. Esta información puede ser consultada en el link referenciado. A su vez, corresponde a las entidades públicas de la rama ejecutiva del orden nacional remitir la información sobre los concursos de mérito para la provisión de empleos que se encuentran en vacancia definitiva, que no requieran experiencia profesional o que permitan la aplicación de equivalencias a la Consejería Presidencial para la Juventud - Colombia Joven”.*

De acuerdo con lo anterior, a través de la Guía para la provisión transitoria de empleos permanentes del SENA mediante nombramientos provisionales, identificada con el código GTH-G-023 publicada en la plataforma CompromISO, o el que haga sus veces, se establece el procedimiento para la provisión de vacantes a través



del nombramiento provisional, en donde se da cumplimiento a lo señalado en el artículo 196 de la Ley 1955 y concepto 20216000090621 del 15 de marzo de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Cabe añadir que mediante Circular conjunta 100-002 de 2020 del DAFP y el Servicio Público de Empleo se estableció:

“Las entidades públicas deberán publicar al momento de proveer los empleos temporales y los empleos de carrera administrativa a través de nombramiento provisional y los nuevos empleos creados, a través de la plataforma del Servicio Público de Empleo; a raíz de lo dispuesto en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, el Decreto 2365 de 2019 y la Directiva Presidencial 01 de 2020, disposiciones que buscan promover la vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años en el empleo público”.

De acuerdo con lo anterior, para la vigencia 2025 se continuarán impulsando convocatorias para cubrir vacantes de la planta de personal del SENA a través de la figura del nombramiento provisional, conforme los lineamientos legales y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública.

6.4.2. Diez por ciento (10%) de los nuevos empleos para participación de la Población Joven

Ahora bien, en lo relacionado con la disposición del diez por ciento (10%) de los nuevos empleos, para que en ellos puedan participar los jóvenes (cargos donde no se exige experiencia profesional), 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, los cuales podrán ser ocupados por población joven, conforme con los parámetros de la Ley 1955 de 2019.

Con la intención de dar cumplimiento a la normativa anteriormente transcrita, 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.

Frente a lo anterior y como quedo advertido en puntos atrás, desde el SENA se adelantan los trámites ante la CNSC para proveer a través de concurso de mérito las vacantes destinadas para población joven.

6.5. Vinculación de Personas con Discapacidad

El Gobierno Nacional expidió el Decreto 2011 de 2017 (compilado en el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.12.2.1 y siguientes), mediante del cual se establece el porcentaje de vinculación laboral de Personas con Discapacidad, en los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.

El artículo 2.2.12.2.3. del Decreto 2011 de 2017 señala lo siguiente:



“ARTÍCULO 2.2.12.2.3. *Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público. El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:*

1. *Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo con el tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, de la siguiente forma:*

Tabla 11: Mínimo de cargos desempeñados por personas con discapacidad.

Tamaño de la planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad
	Al 31 2019 de diciembre de 2019 (SIC)	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos	0.5%	1%	2%

Fuente: artículo 2.2.12.2.3. del Decreto 2011 de 2017

2. *Las entidades deberán efectuar el alistamiento necesario para el cumplimiento de la participación, en términos de la vinculación del porcentaje requerido y de ajustes razonables para la inclusión de esta población.*
3. *Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo no afectan al mérito como mecanismo para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro. En los casos de ingreso y ascenso en la carrera administrativa o en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública en los que la selección se realice mediante concurso de méritos se garantizará el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades para la población con discapacidad.*
4. *Los procedimientos para la convocatoria y cobertura de estas plazas, así como el número de plazas disponibles serán publicados cada año al comienzo del año fiscal por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil y por el Servicio Público de Empleo.*
5. *Deberá promoverse al interior de las entidades el uso de alternativas y programas como el teletrabajo y horarios flexibles para este tipo de población.*
6. *El porcentaje aquí establecido se podrá cumplir con personas ya vinculadas a la entidad respectiva en cualquiera de los niveles jerárquicos y en cualquier forma de vinculación laboral.*



7. *En cualquier caso, la desvinculación o retiro se realizará de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente.*
8. *Los organismos deberán reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de cada año el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP.*
9. *El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo determinaran las estrategias de publicidad, divulgación y acompañamiento a las entidades para el cumplimiento de esta medida”.*

Por otro lado, la Ley Estatutaria 1618 de 2013 *“Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las Personas con discapacidad”*, señala en su artículo 13 lo siguiente:

“ARTÍCULO 13. DERECHO AL TRABAJO. <Artículo CONDICIONALMENTE exequible> Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas: (...)

3. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, deberá:

- a) Asegurar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad a todos sus programas y servicios de la entidad, además garantizar su acceso a los diferentes servicios de apoyo pedagógico;*
- b) Garantizar la prestación del servicio de intérpretes de lengua de señas y guías intérpretes, para la población con discapacidad auditiva y sordoceguera, y ayudas tecnológicas para las personas con discapacidad visual, así como los apoyos específicos que requieren las personas con discapacidad intelectual;*
- c) Garantizar asesoría y acompañamiento a los empresarios que deseen contratar personas con discapacidad;*
- d) Asegurar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad teniendo en cuenta la oferta laboral del país;*
- e) Fortalecer el Servicio Nacional de Empleo SNE de cada Regional para que garantice el acceso y beneficio de las personas con discapacidad mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial;*
- f) Otorgar títulos de formación profesional en diferentes áreas, a partir del reconocimiento de los procesos formativos que realizan las organizaciones de y para personas con discapacidad, que cumplan con los requisitos establecidos por esta entidad;*
- g) Formar evaluadores en procesos de certificación de evaluación de competencias en diferentes áreas, que permitan a las personas con discapacidad adquirir una certificación de competencias laborales de acuerdo a su experiencia;*



4. El Fondo Nacional de Ahorro o quien haga sus veces, otorgará créditos de vivienda y educación para las personas con discapacidad, con una tasa de interés preferencial. El Fondo reglamentará la materia.
5. El Banco de Comercio Exterior de Colombia, Bancóldex, creará líneas de crédito con tasas de interés blandas, para los emprendimientos económicos o de las empresas en que sean titulares las personas con discapacidad en el 20%.
6. Los empresarios y empleadores que vinculen laboralmente personas con discapacidad, tendrán además de lo establecido en el capítulo IV de la Ley 361 de 1997, los estímulos económicos que establezca el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, de conformidad al artículo 27 numeral 1 literales h), i) de la Ley 1346 de 2009.
7. El Gobierno Nacional deberá implementar mediante Decreto reglamentario un sistema de preferencias a favor de los empleadores particulares que vinculen laboralmente personas con discapacidad debidamente certificadas, en un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores. Tal sistema de preferencias será aplicable a los procesos de adjudicación y celebración de contratos, y al otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales.
8. Los gobiernos nacionales, departamentales, distritales y municipales deberán fijar mediante decreto reglamentario, en los procesos de selección de los contratistas y proveedores, un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad”.

De la misma manera, el Departamento Administrativo de la Función Pública por medio del Rad. 20226000209011 del 7 de junio de 2022 brindó una serie de orientaciones relacionadas con el cumplimiento del Decreto 2011 de 2017, en lo que respecta a la vinculación de personas con discapacidad:

“En dicho sentido para la provisión de empleos con personas en situación de discapacidad, la normativa consagra que las entidades deben establecer un mínimo de cargos para ser desempeñados por esta población, dependiendo del tamaño de la planta. Este porcentaje se podrá cumplir con cualquier persona vinculada a la entidad sin importar el tipo de vinculación. Además, se mantienen las disposiciones sobre el mérito como mecanismo de ingreso, permanencia, ascenso y retiro de la carrera administrativa, solo se harán los ajustes razonables para garantizar el acceso en condiciones de igualdad.

En conclusión, la provisión de empleos en provisionalidad debe ser excepcional y transitoria, sin que estos dos elementos desnaturalicen el mérito como principio fundamental del acceso al empleo público. Por lo anterior, para ser considerado a un nombramiento en provisionalidad deben acreditar los requisitos sin excepción para el ejercicio del cargo, contenidos en el manual de funciones específicas y de competencias laborales que haya adoptado la entidad.

Conforme a lo anterior y para dar respuesta a su interrogante, las entidades públicas deberán valorar la específica situación de su entidad, garantizando los derechos de carrera administrativa, efectuando de manera prioritaria el encargo del personal que ostenta derechos de carrera en aquellos empleos que se encuentran vacantes. En caso de que ningún servidor cumpla con los requisitos para el empleo se podrá optar por el nombramiento provisional de personas en situación de discapacidad, en



cumplimiento con los porcentajes de vinculación recordando que para estos se incluyen los nombramientos ordinarios, en carrera y provisionales”.

Por último, dentro de las bases de Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 se encuentra el componente de “Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad” en donde se señala:

*“3. Educación y trabajo inclusivos para garantizar autonomía e independencia.
(...) Se profundizará la política ya existente sobre participación de personas con discapacidad en el sector público y se privilegiará a las personas con discapacidad en aquellos sectores o espacios que aborden el tema de discapacidad”.*

A partir de lo anterior, el SENA ha desplegado las siguientes acciones para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 2011 de 2017 y la normatividad vigente que rige la materia. Cabe resaltar que se continuarán realizando gestiones para avanzar en esta accesibilidad, para la vigencia 2025:

6.5.1. Acceso, en igualdad de oportunidades, a los servicios de la Entidad

A través de la Res. 1726 de 2014, el SENA adoptó la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad, en donde se estipula la definición de dicha política de la siguiente manera:

La Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad en el SENA, se encarga a través del Enfoque de Derechos, de promover de manera progresiva y convergente el acceso, en igualdad de oportunidades, a los servicios de la Entidad con el fin de impactar de manera pertinente de acuerdo con la dinámica del mercado laboral abierto, en la productividad y mejoramiento de la calidad de vida de las Personas con discapacidad.

6.5.2. Modalidad de Teletrabajo para población con discapacidad

La Ley 1221 de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones”, cuyo propósito es “promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)”, definió al teletrabajador como “la persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios”.

El Decreto 884 de 2012 “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones”, tiene por objeto establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.

El Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el artículo 2.2.5.5.54 establece que los jefes de los organismos y entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial pueden implementar el Teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015.



Frente a lo anterior, el SENA adoptó la modalidad suplementaria de teletrabajo a través de la Resolución 2217 de 2019, dirigida a *“empleados públicos con discapacidad por movilidad reducida o enfermedad catastrófica”*, cuyo artículo 1° señala:

“ARTÍCULO 1. Adoptar el teletrabajo en la modalidad suplementaria para empleados en situación de discapacidad por movilidad reducida, con una pérdida de capacidad laboral calificada superior al quince por ciento (15%) y/o con una situación de salud con diagnóstico o tratamiento de recuperación asociada a una enfermedad catastrófica catalogada, con concepto emitido por la EPS”.

En ese sentido, el SENA a través de la Resolución 2217 de 2019, adoptó en la modalidad suplementaria el teletrabajo para empleados públicos con discapacidad por movilidad reducida o enfermedad catastrófica.

Posteriormente se expidió la Guía de implementación del Teletrabajo, identificada con el código GTH-G-018 del 2020 donde se detalló el procedimiento a seguirse para acceder a esta modalidad.

Dada la modificación que introdujo el Decreto 1227 del 2022, por el cual se efectuaron ajustes para la implementación de la modalidad organizacional de teletrabajo respecto flexibilización y eliminación de las barreras para poner en marcha la modalidad, la Entidad procedió a la expedición de la Resolución No. 1568 del 23 de agosto de 2022, por la cual se imparten lineamientos para la implementación de teletrabajo.

Entre otras modificaciones al proceso, para facilitar su efectiva implementación, se resalta la descentralización de este, pues en cada regional y centro de formación se adelantará el proceso de postulación, revisión y aprobación de solicitudes por los Subdirectores de los Centros y Directores Regionales respectivamente, con el acompañamiento de un equipo de teletrabajo que tendrá como rol en la ejecución del proceso, la validación de situaciones concretas de los trabajadores, el cual estará integrado por los miembros de los Grupos de Talento Humano y el personal de Seguridad y Salud en el Trabajo de la regional y/o del Centro de Formación.

Del mismo modo, el proceso resalta en su implementación y para la eliminación de barreras la visita domiciliaria previa a la emisión del acto administrativo. Esta visita se continuará realizando bajo el direccionamiento del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General, conforme a la actualización de las bases de datos y suministro de los respectivos actos administrativos, por parte de las coordinaciones de talento humano en las direcciones que hacen parte integral del acuerdo de voluntades. Dichos informes de visita serán remitidos por el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo a las coordinaciones de Talento humano, con el fin de constatar las condiciones del lugar de trabajo del teletrabajador.

Finalmente, con el ánimo de propender por la flexibilización los acuerdos y actos de teletrabajo serán a término indefinido, pero para garantizar que se den las condiciones de su aplicación, se robustecieron las causales de terminación y así no afectar la prestación del servicio.

Todo ello redundó en la modificación de la *“Guía de Teletrabajo”*, código GTH-G-018 y sus correspondientes formatos, por medio de los cuales se espera gestionar las diferentes solicitudes en la vigencia 2025.



En la vigencia 2022, la Secretaría General expidió la Circular 3-2022-000195 del 15 de noviembre de 2022, mediante la cual formalizó la de implementación del teletrabajo y emitió el lineamiento que cada regional podrá realizar una convocatoria con su respectivo cronograma, fijando los plazos para cada actividad del proceso, o podrá optar por recibir solicitudes y tramitarlas de manera permanentemente.

Así mismo en la vigencia 2024 se expidió la Circular 152 del 3 de julio de 2024 en donde se efectuaron unos ajustes relacionados con los días de la semana en la que los teletrabajadores deben prestar sus servicios de manera presencial en la sede de trabajo.

Cabe señalar, que la entidad dentro de los criterios de prelación para ser Teletrabajadores priorizó a los servidores públicos con discapacidad como una alternativa de mejorar su desempeño laboral y sus condiciones de salud física y mental.

Para la vigencia 2025, se continuarán adelantando las gestiones para el desarrollo de la estrategia de teletrabajo en la entidad, resultando oportuno su actualización en aras de la mejora continua del proceso, la disponibilidad de recursos presupuestales que tenga la entidad, todo ello sin afectar la adecuada prestación del servicio, preservando los derechos a la vida y el trabajo decente.

6.5.3. Vinculación de personas con discapacidad – Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017-

Considerando que el mérito es el principio rector en la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa, el numeral 3 del artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015 (adicionado por el artículo 1º del Decreto 2011 de 2017) contempla que las disposiciones establecidas en torno a la vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público:

“(...) no afectan al mérito como mecanismo para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro. En los casos de ingreso y ascenso en la carrera administrativa o en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública en los que la selección se realice mediante concurso de méritos se garantizara el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades para la población con discapacidad.”

En cumplimiento de lo anterior, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) dentro de la Convocatoria abierta y de ascensos No. 1545 de 2021 del SENA ha garantizado el principio de igualdad, asegurando la libre concurrencia de ciudadanos, sin discriminación alguna, permitiendo la inscripción y presentación de las pruebas del concurso para personas con discapacidad.

Bajo este entendido, en el anexo técnico de la Convocatoria No. 1545 de 2021, la Comisión dispuso los parámetros para permitir identificar a las personas con discapacidad dentro del proceso de selección:

“(...) El aspirante en condición de discapacidad debe manifestarlo en el formulario de datos básicos en SIMO, con el fin de establecer los mecanismos necesarios para que pueda presentar las pruebas y acceder a las mismas cuando a ello hubiere lugar.”



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, planta temporal y 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 2025.

6.6. Cumplimiento Ley 581 de 2000 – Ley de Cuotas

La Ley 581 de 2000 o Ley de Cuotas es una acción afirmativa adoptada por el Estado colombiano que reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en todos los niveles decisorios de las diferentes ramas y demás órganos del poder público, de acuerdo con lo establecido en los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política de Colombia.

Los artículos 2 y 3 de la Ley 581 de 2000, señalan lo siguiente en lo relacionado con el concepto de “máximo nivel decisorio” y “otros niveles decisorios”:

“ARTÍCULO 2. Concepto de máximo nivel decisorio. Para los efectos de esta ley, entiéndase como “máximo nivel decisorio”, el que corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal.

ARTÍCULO 3. Concepto de otros niveles decisorios. Entiéndase para los efectos de esta ley, por “otros niveles decisorios” los que correspondan a cargos de libre nombramiento y remoción, de la rama ejecutiva, del personal administrativo de la rama legislativa y de los demás órganos del poder público, diferentes a los contemplados en el artículo anterior, y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial”.

En el artículo 4 de la señalada ley se indica que los cargos a reportar son los de Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND).

Por otra parte, el artículo 5 de la Ley 581 de 2000, señala las excepciones que se deben considerar a la hora efectuar el reporte y cumplimiento de las disposiciones normativas señaladas previamente:

“ARTÍCULO 5. Excepción. Lo dispuesto en el artículo anterior no se aplica a los cargos pertenecientes a la carrera administrativa, judicial u otras carreras especiales, en las que el ingreso, permanencia y ascenso se basan exclusivamente en el mérito, sin perjuicio de lo establecido al respecto en el artículo 7o. de esta ley.



Tampoco se aplica a la provisión de los cargos de elección y a los que se proveen por el sistema de ternas o listas, los cuales se gobiernan por el artículo 6o. de esta ley”.

A su turno el Decreto 455 de 2020, “por medio del cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo”, en su artículo 2.2.12.3.3. señaló lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.12.3.3. Participación efectiva de la mujer. La participación de la mujer en los empleos de nivel directivo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

- a. Para el año 2020 mínimo el treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;*
- b. Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;*
- c. Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres”.*

A su vez, Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública expidieron la Circular Conjunta 100-008 de 2021, en la que entre otras disposiciones se estableció:

“Así mismo debe tenerse en cuenta que uno de los objetivos del Pacto por la equidad de las mujeres, contenido en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, es incrementar la participación de las mujeres en espacios de toma de decisión, escenarios políticos y cargos directivos de primer nivel dentro de la administración pública, para lo cual se expidió el Decreto 455 de 2020 “Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo” estableciendo reglas para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de empleos de nivel directivo en las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, por lo que para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres en las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial en los términos del mencionado decreto”.

De otra parte, el componente de “Mujeres en el centro de la democracia y garantes de la paz” de las bases de Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, señala lo siguiente:

*“2. Mujeres en el centro de la democracia y garantes de la paz
La representación política será más diversa, con al menos 50% de las mujeres en cargos del Estado, exigencia que será monitoreada sistemáticamente por la función pública y otras instancias para las ramas legislativa y judicial”.*



El párrafo primero del artículo 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”, señala lo siguiente:

“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”.

Para el caso del SENA dentro de los cargos del “máximo nivel decisorio MND”, preliminarmente se encontraba el cargo del Director General, y en “Otros Niveles Decisorios OND” se encontraban los cargos de la Secretaria General, los 4 Jefes de Oficina y los 7 Directores de Área, tal y como se puede consultar en el organigrama, a través del link <https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/estructura-organizacional.aspx>.

No obstante, el 9 de septiembre de 2020, mediante concepto con radicado No. 20203000448711, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP aclaró:

“(…) que no es procedente incluir a los Directores Regionales y subdirectores de Centro, ya que son escogidos a partir de ternas seleccionadas mediante un proceso meritocrático, por lo tanto, no se encontrarían dentro del campo de aplicación de la citada Ley, teniendo en cuenta las excepciones planteadas en el art. 5º. de esta y lo expuesto en la sentencia C-371- 00 los cargos de Director Regional y Subdirector de Centro”.

Adicionalmente, mediante comunicación electrónica del 14 de octubre de 2021, el Departamento Administrativo de la Función Pública, recomendó al SENA lo siguiente:

*“En el caso de su entidad, en **máximo nivel decisorio (MND)** debe encontrarse el Director General y el Secretario General y en **otros niveles decisorios (OND)**, cargos que deben pertenecer al nivel directivo y que deben ser de libre nombramiento y remoción con atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado y que sean diferentes a los cargos reportados para MND, como directores o jefes de oficina” (Énfasis fuera de texto).*

Cabe resaltar que por medio del concepto 20243000163801 del 21 de marzo de 2024, el DAFP señaló que:

*“(…) los cargos que se tienen en cuenta para el **“Máximo Nivel Decisorio”** son los siguientes: ministros, viceministros, secretarios generales, directores de departamento administrativo, en algunos casos directores o subdirectores, entre otros, es decir, aquellos con ordenación del gasto o toma de decisiones en la entidad.*



Y para el caso de los **“Otros Niveles Decisorios”** se tienen en cuenta los siguientes cargos: directores, subdirectores, jefes de oficina, (siempre y cuando pertenezcan a nivel directivo y no asesor), jefes de control interno (solo para la rama ejecutiva del orden nacional de acuerdo con la Ley 1474 de 2011)”.

Por lo anterior, el “máximo nivel decisorio” de la entidad lo conforman el Director General y la Secretaría General.

Por otra parte, los cargos de “otros niveles decisorios”, lo integran: Jefes de Oficina y Directores de Área.

Por último, tal y como lo señala el artículo 5° de la Ley 581 de 2000, los cargos de Director Regional y Subdirector de Centro, no se consideran objeto de las disposiciones de la citada ley, puesto que el mecanismo de ingreso se basa exclusivamente en el mérito.

A partir de todo lo anterior, para la vigencia 2025 desde la Secretaria General, se continuarán efectuando los controles semestrales del estado de cumplimiento de la Ley 581 de 2000 en el SENA, generándose los respectivos informes para posteriormente ser publicados en la página web de la entidad y debidamente comunicados al Director General de la Entidad, así como al Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los informes de vigencias anteriores y los que se expedirán en la vigencia 2025 podrán consultarse en el siguiente link: <https://sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/Informes-Ley-581-del-2000.aspx>

7. Cronograma

A continuación, se identifican las principales actividades que se esperan desarrollar en la vigencia 2025, dentro del proceso de provisión definitiva, que se desarrollará de manera paralela a los procesos de provisión transitoria a través de encargos y nombramientos provisionales.

Tabla N° 12. Tabla de Cronograma de provisión vigencia 2025

PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA*			
PROCESO DE SELECCIÓN			
N	ACTIVIDAD	PROCESO	FECHA/PLAZO
1	Planeación proceso de selección	ETAPA PLANEACIÓN	01/12/2023 A 10/12/2024
2	Publicación del Acuerdo y Anexo de la Convocatoria	CONVOCATORIA	10/12/2024 a 31/12/2024
3	Divulgación del Proceso de Selección	CONVOCATORIA	01/01/2025 – 28/02/2025
4	Reclutamiento	RECLUTAMIENTO	Conforme con el cronograma señalado por la CNSC
5	Selección de operador del concurso por parte de la CNSC/ Divulgación del proceso de selección	RECLUTAMIENTO Y APLICACIÓN DE PRUEBAS	Conforme con el cronograma señalado por la CNSC



6	Verificación de Requisitos Mínimos, reclamaciones y respuesta a reclamaciones	APLICACIÓN DE PRUEBAS	Conforme con el cronograma señalado por la CNSC
7	Prueba de conocimientos y comportamentales, acceso a pruebas, reclamaciones y respuesta a reclamaciones	APLICACIÓN DE PRUEBAS	Conforme con el cronograma señalado por la CNSC
8	Pruebas de ejecución (Prueba Técnico-Pedagógica), reclamaciones y respuesta a reclamaciones	APLICACIÓN DE PRUEBAS	Conforme con el cronograma señalado por la CNSC
9	Conformación de listas de elegibles	CONFORMACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES	Conforme con el cronograma señalado por la CNSC
10	Exclusión de listas de elegibles	CONFORMACION DE LISTAS DE ELEGIBLES	Conforme con el cronograma señalado por la CNSC
11	Provisión Vacantes Definitivas en el SENA	PERIODO DE PRUEBA	Conforme con el cronograma señalado por la CNSC
USO DE LISTAS DE ELEGIBLES PARA EMPLEOS EQUIVALENTES			
No.	ACTIVIDAD	PROCESO	FECHA/PLAZO
1	Solicitud de estudio de equivalencias y de autorización de uso de listas de elegibles	GESTION VACANTES	01/09/2024 a 31/12/2024 y labor periódica, de conformidad con la generación de las vacantes definitivas.
2	Autorización del uso de listas de elegibles	GESTION VACANTES	Conforme el cronograma señalado por la CNSC
3	Gestión y provisión vacantes definitivas en el SENA	PERIODO DE PRUEBA	Conforme el cronograma señalado por la CNSC
PROVISIÓN TRANSITORIA POR ENCARGO (De manera paralela a la provisión definitiva, se adelantará la provisión transitoria por encargo)			
PROCESO DE ENCARGOS 1-2025			
No.	ACTIVIDAD	PROCESO	FECHA/PLAZO
1	Reporte y perfilación de las vacantes	ETAPA DE PLANEACIÓN	Ene-Feb-25
2	Consolidación de las vacantes y perfiles	ETAPA DE PLANEACIÓN	Aprox. Feb2025
3	Reporte a la CNSC	ETAPA DE PLANEACIÓN	Se efectúa una vez se cuente con el Manual de Funciones
4	Publicación y divulgación de la Convocatoria de Encargos	ETAPA EJECUCIÓN	La convocatoria dura aproximadamente entre 2 y 3 meses)
5	Publicación de calificaciones de EDL servidores públicos susceptibles de encargo	ETAPA EJECUCIÓN	



6	Publicación de servidores públicos susceptibles de encargo	ETAPA EJECUCIÓN	
7	Manifestación de interés de encargos	ETAPA EJECUCIÓN	
8	Verificación de requisitos	ETAPA EJECUCIÓN	
9	Divulgación de los resultados de análisis de requisitos	ETAPA EJECUCIÓN	
10	Reclamación frente a listados	ETAPA EJECUCIÓN	
11	Respuesta a reclamaciones	ETAPA EJECUCIÓN	
12	Publicación de listados definitivos de derecho preferente	ETAPA EJECUCIÓN	
13	Expedición de la certificación de cumplimiento de requisitos	ETAPA EJECUCIÓN	
14	Comunicación de primer lugar en lista de encargo	ETAPA EJECUCIÓN	
15	Expedición de Acto Administrativo de Encargo	ETAPA EJECUCIÓN	
16	Reclamación ante los Actos Administrativos de Encargo	ETAPA EJECUCIÓN	
17	Posesiones	ETAPA EJECUCIÓN	
18	Reporte de novedades al Grupo de Salarios	ETAPA EJECUCIÓN	
PROCESO DE ENCARGOS 2-2025			
No.	ACTIVIDAD	PROCESO	FECHA/PLAZO
1	Reporte y perfilación de las vacantes	ETAPA DE PLANEACIÓN	Mayo-25
2	Consolidación de las vacantes y perfiles	ETAPA DE PLANEACIÓN	Aprox. Junio 2025
3	Reporte a la CNSC	ETAPA DE PLANEACIÓN	Se efectúa una vez se cuente con el Manual de Funciones
4	Publicación y divulgación de la Convocatoria de Encargos	ETAPA EJECUCIÓN	La convocatoria dura aproximadamente entre 2 y 3 meses)
5	Publicación de calificaciones de EDL servidores públicos susceptibles de encargo	ETAPA EJECUCIÓN	
6	Publicación de servidores públicos susceptibles de encargo	ETAPA EJECUCIÓN	
7	Manifestación de interés de encargos	ETAPA EJECUCIÓN	
8	Verificación de requisitos	ETAPA EJECUCIÓN	
9	Divulgación de los resultados de análisis de requisitos	ETAPA EJECUCIÓN	



10	Reclamación frente a listados	ETAPA EJECUCIÓN	
11	Respuesta a reclamaciones	ETAPA EJECUCIÓN	
12	Publicación de listados definitivos de derecho preferente	ETAPA EJECUCIÓN	
13	Expedición de la certificación de cumplimiento de requisitos	ETAPA EJECUCIÓN	
14	Comunicación de primer lugar en lista de encargo	ETAPA EJECUCIÓN	
15	Expedición de Acto Administrativo de Encargo	ETAPA EJECUCIÓN	
16	Reclamación ante los Actos Administrativos de Encargo	ETAPA EJECUCIÓN	
17	Posesiones	ETAPA EJECUCIÓN	
18	Reporte de novedades al Grupo de Salarios	ETAPA EJECUCIÓN	
PROCESO DE ENCARGOS 3-2025			
No.	ACTIVIDAD	PROCESO	FECHA/PLAZO
1	Reporte y perfilación de las vacantes	ETAPA DE PLANEACIÓN	Agosto-25
2	Consolidación de las vacantes y perfiles	ETAPA DE PLANEACIÓN	Aprox. septiembre 2025
3	Reporte a la CNSC	ETAPA DE PLANEACIÓN	Se efectúa una vez se cuente con el Manual de Funciones
4	Publicación y divulgación de la Convocatoria de Encargos	ETAPA EJECUCIÓN	La convocatoria dura aproximadamente entre 2 y 3 meses)
5	Publicación de calificaciones de EDL servidores públicos susceptibles de encargo	ETAPA EJECUCIÓN	
6	Publicación de servidores públicos susceptibles de encargo	ETAPA EJECUCIÓN	
7	Manifestación de interés de encargos	ETAPA EJECUCIÓN	
8	Verificación de requisitos	ETAPA EJECUCIÓN	
9	Divulgación de los resultados de análisis de requisitos	ETAPA EJECUCIÓN	
10	Reclamación frente a listados	ETAPA EJECUCIÓN	
11	Respuesta a reclamaciones	ETAPA EJECUCIÓN	
12	Publicación de listados definitivos de derecho preferente	ETAPA EJECUCIÓN	



13	Expedición de la certificación de cumplimiento de requisitos	ETAPA EJECUCIÓN	
14	Comunicación de primer lugar en lista de encargo	ETAPA EJECUCIÓN	
15	Expedición de Acto Administrativo de Encargo	ETAPA EJECUCIÓN	
16	Reclamación ante los Actos Administrativos de Encargo	ETAPA EJECUCIÓN	
17	Posesiones	ETAPA EJECUCIÓN	
	Reporte de novedades al Grupo de Salarios	ETAPA EJECUCIÓN	
PROVISIÓN POR NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			
(De manera paralela a la provisión definitiva, se adelantará la provisión transitoria por Nombramientos Provisionales)			
Convocatoria de Nombramientos Provisionales 2025-1			
1	Certificación de vacantes desiertas en encargos	ETAPA DE PLANEACIÓN	Una vez concluido proceso de encargos
2	Preparación del registro de los cargos en el aplicativo de la APE	ETAPA DE PLANEACIÓN	Aprox 4-5 semanas
3	Creación de Roles Gestor Convocatoria en la APE para Regionales	ETAPA DE PLANEACIÓN	Aprox 2-3 semanas
4	Publicación de términos y condiciones de convocatoria	ETAPA EJECUCIÓN	5-6 días
5	Inicio de la convocatoria	ETAPA EJECUCIÓN	Se estima desarrollar la convocatoria entre el segundo y tercer trimestre del año.
6	Proceso de Postulación de Aspirantes	ETAPA EJECUCIÓN	Proceso desarrollado a través de la APE 5-6 días
7	Descargue y Revisión de Requisitos Mínimos	ETAPA EJECUCIÓN	Según disposición de Términos y Condiciones de la Convocatoria
8	Expedición y publicación (Durante 10 días hábiles) de Resoluciones de Nombramientos Provisionales.	ETAPA EJECUCIÓN	
9	Comunicación de la Resolución de Nombramiento para la aceptación del candidato.	ETAPA EJECUCIÓN	
10	Posesión	ETAPA EJECUCIÓN	



	* La fecha de la posesión depende de la aceptación del nombramiento, de si el aspirante solicita prórroga y del calendario de nómina.		
--	--	--	--

Fuente: Secretaría General – Coordinación Grupo de Provisión de Talento Humano

8. Indicadores y recursos

El desarrollo del presente plan cuenta con el indicador:

- DI-O6-I71 Plan Anual de Vacantes

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

9. Control de cambios

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