



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

Diciembre de 2025

Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol

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



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS.....	3
3. MARCO NORMATIVO	3
4. PLAN ANUAL DE VACANTES	3
5. ESTADO DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	5
5.1. Distribución de los Empleos de la Planta de Personal	5
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	29
6.1. Empleos de Carrera Administrativa	29
6.1.1. Provisión definitiva de los empleos de carrera	29
6.1.2. Provisión transitoria de los empleos de carrera	32
6.2. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción del Nivel Directivo	37
6.3. Cronograma de provisión	¡Error! Marcador no definido.
7. Indicadores y recursos	39
8. Control de cambios.....	40

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 2026 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.

2. OBJETIVOS

- Identificar el estado de las vacantes definitivas y temporales de los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la planta de personal al cierre de la vigencia 2025.
- Determinar la forma de provisión definitiva y transitoria de las vacantes definitivas y vacantes temporales de los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción 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 del 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 Conjunta 100-006 del 28 de octubre de 2025 *“Aplicación de la ley de garantías electorales – Ley 996 de 2005”*.

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”.

En consideración de lo anterior, el Plan Anual 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.

Así pues, el Plan Anual de Vacantes 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.

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

Igualmente, la coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Provisión de Talento Humano, proyecta las vacantes que puedan generarse, 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:

- **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 a 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	10.216
Trabajadores oficiales	680



Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	161
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 1.152 empleos, 800 de ellos fueron creados para atender los programas de AGROSENA, SENNOVA y BILINGUISMO, 1 de ellos para el cargo de subdirector de centro y los restantes 351 para atender procesos administrativos tales como: Gestión del Talento Humano, Recursos Financieros, Gestión de Infraestructura y Logística, Gestión Documental y Gestión Contractual, entre otros.

En el marco de las competencias atribuidas al Director General del SENA, a través de la Resolución No. 1-2360 del 17 de noviembre de 2023, se procedió a distribuir los señalados empleos entre las diferentes sedes de trabajo del SENA a nivel nacional:

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

Sede de Trabajo	Directivo	Profesional	Profesional (Programas de Sennova, Agrosena y Bilinguismo)	Instructor	Técnico	Total
Centro para la Biodiversidad y el Turismo del Amazonas (Amazonas)		1	1	6		8
Centro de Comercio (Antioquia)		3	1	4		8
Centro del Diseño y Manufactura del Cuero (Antioquia)		3	1	3		7
Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda (Antioquia)		3	1	2		6



Sede de Trabajo	Directivo	Profesional	Profesional (Programas de Sennova, Agrosena y Bilingüismo)	Instructor	Técnico	Total
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



Sede de Trabajo	Directivo	Profesional	Profesional (Programas de Sennova, Agrosena y Bilingüismo)	Instructor	Técnico	Total
Centro Agroempresarial (Cesar)		1	2	5		8
Centro Biotecnológico del Caribe (Cesar)		1	2	7		10
Centro de Operación y Mantenimiento Minero (Cesar)		1	2	3		6
Centro de Recursos Naturales, Industria y Biodiversidad (Choco)		1	1	6		8
Centro Agropecuario y de Biotecnología el Porvenir (Córdoba)		3	3	7	1	14
Centro de Comercio, Industria y Turismo de Córdoba (Córdoba)		2	1	3	1	7
Centro Agroecológico y Empresarial (Cundinamarca)		3	2	6		11
Centro de Biotecnología Agropecuaria (Cundinamarca)		2	3	5	1	11
Centro de Desarrollo Agroindustrial y Empresarial (Cundinamarca)		3	2	7		12
Centro de Desarrollo Agroempresarial (Cundinamarca)		2	2	5	1	10
Centro de la Tecnología de Diseño y la Productividad Empresarial (Cundinamarca)		3	2	6		11
Centro Industrial y de Desarrollo Empresarial de Soacha (Cundinamarca)		3	4	10	1	18
Centro de Diseño y Metrología (D.C.)		3	1	2	2	8
Centro de Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones (D.C.)		3	1	4		8
Centro de Formación de Talento Humano en Salud (D.C.)		4	1	2	1	8
Centro de Formación en Actividad Física y Cultura (D.C.)		3	1	3		7
Centro de Gestión Administrativa		3	2	3	1	9
Centro de Gestión de Mercados, Logística y Tecnologías de la Información (D.C.)		3	2	5		10
Centro de Gestión Industrial (D.C.)		2	1	3	1	7
Centro de Manufactura en Textil y Cuero (D.C.)		4	1	3	1	9
Centro de Materiales y Ensayos (D.C.)		3	1	2		6
Centro de Servicios Financieros (D.C.)		3	3	4		10
Centro de Tecnologías del Transporte (D.C.)		3	1	2		6
Centro de Tecnologías para la Construcción y la Madera (D.C.)		3	2	3		8
Centro Metalmecánico (D.C.)		4	5	5	1	15
Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos (D.C.)		3	1	5		9
Centro para la Industria de la Comunicación Gráfica (D.C.)		3	1	2		6
Centro Ambiental y Ecoturístico del Nororiente Amazónico (Guainía)		1	1	4		6
Centro Agroempresarial y Acuicola (Guajira)		1	2	6		9
Centro Industrial y de Energías Alternativas (Guajira)		1	2	3		6
Centro de Desarrollo Agroindustrial, Turístico y Tecnológico del Guaviare (Guaviare)		1	1	6		8
Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila (Huila)		2	1	4	1	8
Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila (Huila)		2	1	4	1	8
Centro de Formación Agroindustrial (Huila)		2	3	6	1	12
Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano (Huila)		2	4	7	1	14



Sede de Trabajo	Directivo	Profesional	Profesional (Programas de Sennova, Agrosena y Bilingüismo)	Instructor	Técnico	Total
Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios (Huila)		2	7	9	1	19
Centro Acuicola y Agroindustrial de Gaira (Magdalena)		2	2	6	1	11
Centro de Logística y Promoción Ecoturística del Magdalena (Magdalena)		2	1	4	1	8
Centro Agroindustrial del Meta (Meta)		3	2	7		12
Centro de Industria y Servicios del Meta (Meta)		4	2	3	1	10
Centro Agroindustrial y Pesquero de la Costa Pacífica (Nariño)		3	2	6	1	12
Centro Internacional de Producción Limpia – Lope (Nariño)		2	3	7	1	13
Centro Sur Colombiano de Logística Internacional (Nariño)		3	3	7	1	14
Centro de Formación para el Desarrollo Rural y Minero (Norte de Santander)		4	4	8		16
Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios (Norte de Santander)		4	3	6		13
Centro Agroforestal y Acuicola Arapaima (Putumayo)		1	1	7		9
Centro Agroindustrial (Quindío)		2	2	6		10
Centro de Comercio y Turismo (Quindío)		1	2	3	1	7
Centro para el Desarrollo Tecnológico de la Construcción y la Industria (Quindío)		2	1	2	1	6
Centro Atención Sector Agropecuario (Risaralda)		3	3	7		13
Centro de Comercio y Servicios (Risaralda)		2	3	8	1	14
Centro de Diseño e Innovación Tecnológica Industrial (Risaralda)		3	1	3		7
Centro de Formación Turística, Gente de Mar y de Servicios (San Andrés)		1	1	3		5
Centro Agroempresarial y Turístico de los Andes (Santander)		4	3	5	1	13
Centro Atención Sector Agropecuario (Santander)		3	2	7	1	13
Centro de Gestión Agroempresarial del Oriente (Santander)		3	3	7	1	14
Centro de Servicios Empresariales y Turísticos (Santander)		3	3	5		11
Centro Industrial de Mantenimiento Integral (Santander)		3	2	3	1	9
Centro Industrial del Diseño y la Manufactura (Santander)		2	4	7		13
Centro Industrial y del Desarrollo Tecnológico (Santander)		1	2	3		6
Centro Agroturístico (Santander)		2	2	5	1	10
Centro de la Innovación, la Tecnología y los Servicios (Sucre)		3	1	6		10
Centro Agropecuario la Granja (Tolima)		3	4	7		14
Centro de Comercio y Servicios (Tolima)		3	2	4	1	10
Centro de Industria y Construcción (Tolima)		4	3	7		14
Centro Agropecuario de Buga (Valle)		3	3	7	1	14
Centro de Biotecnología Industrial (Valle)		4	3	5		12
Centro de Diseño Tecnológico Industrial (Valle)		3	1	2	1	7
Centro de Electricidad y Automatización Industrial – CEAI (Valle)		3	1	3		7
Centro de Gestión Tecnológica de Servicios (Valle)		3	2	3		8



Sede de Trabajo	Directivo	Profesional	Profesional (Programas de Sennova, Agrosena y Bilingüismo)	Instructor	Técnico	Total
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”, a través del cual 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 y de libre nombramiento y remoción, sino a través de un contrato a término indefinido.

Considerando que los trabajadores oficiales se vinculan mediante un contrato de trabajo, 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	TOTALES
Directivo	152
Asesor	42
Profesional	2.422
Instructor	6.379
Técnico	839
Asistencial	543
Trabajador Oficial	680
Total planta permanente	11.057

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

A partir de lo anterior, se relaciona la clasificación de los empleos de carrera administrativa (10216) y libre nombramiento y remoción (161), 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 2025

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

Tabla 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 2025

5.2. Estado de Provisión empleos de la Planta de Personal

Con corte al 11 de noviembre de 2025, 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
Libre Nombramiento y Remoción	161	159	2
Carrera Administrativa	10.216	8.844	1.372
Trabajadores Oficiales	680	657	23
TOTAL	11.057	9660	1.397

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Gestión del Talento Humano, 11 de noviembre de 2025

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	36
Encargo (por vacancia definitiva)	122
Vacante definitiva	2
Encargo (por vacancia temporal)	1
TOTAL	161

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Gestión del Talento Humano, 11 de noviembre de 2025

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 Pública 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 por ubicación

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Provisión de Talento Humano, 11 de noviembre de 2025

Ubicación empleo y nivel jerárquico	Total
AMAZONAS	10
CENTRO PARA LA BIODIVERSIDAD Y EL TURISMO DE AMAZONAS	10
INSTRUCTOR	7
PROFESIONAL	2
TECNICO	1
ANTIOQUIA	272



CENTRO DE COMERCIO	20
INSTRUCTOR	12
PROFESIONAL	8
CENTRO DE DISEÑO Y MANUFACTURA DE CUERO	11
INSTRUCTOR	6
PROFESIONAL	5
CENTRO DE FORMACION EN DISEÑO, CONFECCION Y MODA	13
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	5
PROFESIONAL	6
TECNICO	1
CENTRO DE FORMACIÓN MINERO AMBIENTAL	15
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	8
PROFESIONAL	5
TECNICO	1
CENTRO DE LA INNOVACION, LA AGROINDUSTRIA Y LA AVIACION	18
INSTRUCTOR	9
PROFESIONAL	8
TECNICO	1
CENTRO DE LOS RECURSOS NATURALES RENOVABLES - LA SALADA	21
INSTRUCTOR	13
PROFESIONAL	5
TECNICO	3
CENTRO DE SERVICIOS DE SALUD	22
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	10
PROFESIONAL	10
TECNICO	1
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTION EMPRESARIAL	35
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	22
PROFESIONAL	10
TECNICO	2
CENTRO DE TECNOLOGIA DE LA MANUFACTURA AVANZADA	14
INSTRUCTOR	8
PROFESIONAL	5
TECNICO	1
CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL HABITAD Y LA CONSTRUCCION	24
INSTRUCTOR	15
PROFESIONAL	9



CENTRO TECNOLÓGICO DEL MOBILIARIO	13
INSTRUCTOR	5
PROFESIONAL	6
TECNICO	2
CENTRO TEXTIL Y GESTIÓN INDUSTRIAL	13
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	7
PROFESIONAL	4
TECNICO	1
COMPLEJO TEC, TURI Y AGROIND DEL OCIDENTE ANT	9
INSTRUCTOR	5
PROFESIONAL	4
COMPLEJO TECNOLÓGICO AGROINDRUSTRIAL, PECUARIO Y TURISTICO	16
INSTRUCTOR	11
PROFESIONAL	4
TECNICO	1
COMPLEJO TECNOLÓGICO MINERO AGROEMPRESARIAL	14
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	7
PROFESIONAL	5
TECNICO	1
COMPLEJO TECNOLÓGICO PARA LA GESTIÓN AGROEMPRESARIAL	9
INSTRUCTOR	6
PROFESIONAL	2
TECNICO	1
DESPACHO DIRECCIÓN	5
ASISTENCIAL	1
PROFESIONAL	3
TECNICO	1
ARAUCA	11
CENTRO DE GESTIÓN Y DESARROLLO AGROINDUSTRIAL DE ARAUCA	11
INSTRUCTOR	9
PROFESIONAL	2
ATLÁNTICO	107
CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS	33
ASISTENCIAL	4
INSTRUCTOR	17
PROFESIONAL	11
TECNICO	1
CENTRO INDUSTRIAL Y DE AVIACIÓN	28
ASISTENCIAL	1



INSTRUCTOR	19
PROFESIONAL	8
CENTRO NACIONAL COLOMBO ALEMAN	19
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	6
PROFESIONAL	8
TECNICO	4
CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLOGICO Y AGROINDUSTRIAL	21
INSTRUCTOR	13
PROFESIONAL	7
TECNICO	1
DESPACHO DIRECCION	6
ASISTENCIAL	1
PROFESIONAL	4
TECNICO	1
BOLÍVAR	70
CENTRO AGROEMPRESARIAL Y MINERO	19
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	11
PROFESIONAL	6
TECNICO	1
CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS	18
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	7
PROFESIONAL	7
TECNICO	3
CENTRO INTERNACIONAL NAUTICO, FLUVIAL Y PORTUARIO	14
INSTRUCTOR	8
PROFESIONAL	6
CENTRO PARA LA INDUSTRIA PETROQUIMICA	19
INSTRUCTOR	11
PROFESIONAL	5
TECNICO	3
BOYACÁ	67
CENTRO DE DESAR. AGROP. Y AGROINDUSTRIAL	17
INSTRUCTOR	8
PROFESIONAL	8
TECNICO	1
CENTRO DE GES. ADMIN. Y FORTALECIMIENTO EMPR.	14
INSTRUCTOR	8
PROFESIONAL	6



Centro de la Innovación Agroindustrial y de Servicios	6
INSTRUCTOR	1
PROFESIONAL	3
TECNICO	2
CENTRO INDUST. DE MANTENIMIENTO Y MANUF.	16
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	6
PROFESIONAL	8
TECNICO	1
CENTRO MINERO	10
INSTRUCTOR	5
PROFESIONAL	5
DESPACHO DIRECCION	4
PROFESIONAL	3
TECNICO	1
CALDAS	85
CENTRO DE AUTOMATIZACION INDUSTRIAL	15
INSTRUCTOR	8
PROFESIONAL	5
TECNICO	2
CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS	16
INSTRUCTOR	9
PROFESIONAL	5
TECNICO	2
CENTRO DE PROCESOS INDUSTRIALES Y CONSTRUCCION	17
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	7
PROFESIONAL	8
TECNICO	1
CENTRO PARA LA FORMACION CAFETERA	20
INSTRUCTOR	10
PROFESIONAL	8
TECNICO	2
CENTRO PECUARIO Y AGROEMPRESARIAL	16
INSTRUCTOR	8
PROFESIONAL	7
TECNICO	1
DESPACHO DIRECCION	1
TECNICO	1
CAQUETÁ	16
CENTRO TECNOLÓGICO DE LA AMAZONIA	16



ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	11
PROFESIONAL	4
CASANARE	8
CENTRO AGROINDUSTRIAL Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL DE CASANARE	8
INSTRUCTOR	7
PROFESIONAL	1
CAUCA	63
CENTRO AGROPECUARIO	23
INSTRUCTOR	14
PROFESIONAL	7
TECNICO	2
CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS	16
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	7
PROFESIONAL	6
TECNICO	2
CENTRO DE TELEINFORMATICA Y PRODUCCION INDUSTRIAL	22
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	12
PROFESIONAL	7
TECNICO	2
DESPACHO DIRECCION	2
ASISTENCIAL	1
TECNICO	1
CESAR	41
CENTRO AGROEMPRESARIAL	11
INSTRUCTOR	6
PROFESIONAL	5
CENTRO BIOTECNOLOGICO DEL CARIBE	13
INSTRUCTOR	8
PROFESIONAL	3
TECNICO	2
CENTRO DE INNOVACION Y DE GESTION EMPRESARIAL Y CULTURAL	15
INSTRUCTOR	9
PROFESIONAL	4
TECNICO	2
DESPACHO DIRECCION	2
PROFESIONAL	2
CHOCÓ	14
CENTRO DE RECURSOS NATURALES, INDUSTRIA Y BIODIVERSIDAD	14



INSTRUCTOR	11
PROFESIONAL	2
TECNICO	1
CORDOBA	35
CENTRO AGROP. Y DE BIOTECNOL. EL PORVENIR	22
INSTRUCTOR	13
PROFESIONAL	8
TECNICO	1
CENTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO DE CORDOBA	13
INSTRUCTOR	7
PROFESIONAL	4
TECNICO	2
CUNDINAMARCA	133
CENTRO AGROECOLOGICO Y EMPRESARIAL	18
INSTRUCTOR	11
PROFESIONAL	7
CENTRO DE BIOTECNOLOGIA AGROPECUARIA	24
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	14
PROFESIONAL	7
TECNICO	2
CENTRO DE DESAR. AGROIND. Y EMPRESAR.	21
INSTRUCTOR	12
PROFESIONAL	8
TECNICO	1
CENTRO DE DESARROLLO AGROEMPRESARIAL	23
ASESOR	1
ASISTENCIAL	2
INSTRUCTOR	13
PROFESIONAL	5
TECNICO	2
CENTRO DE LA TECN. DEL DIS. Y LA PROD. EMPR.	21
INSTRUCTOR	12
PROFESIONAL	7
TECNICO	2
CENTRO INDUST. Y DESAR. EMPRES. DE SOACHA	24
INSTRUCTOR	12
PROFESIONAL	10
TECNICO	2
DESPACHO DIRECCION	2
PROFESIONAL	2



DIRECCIÓN GENERAL	81
DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	22
ASESOR	2
ASISTENCIAL	5
PROFESIONAL	7
TECNICO	8
DIRECCION DE EMPLEO Y TRABAJO	4
ASESOR	2
ASISTENCIAL	1
PROFESIONAL	1
DIRECCION DE FORMACION PROFESIONAL	5
ASESOR	1
PROFESIONAL	4
DIRECCION DE PLANEACION Y DIRECCIONAMIENTO CORPORATIVO	10
ASESOR	1
ASISTENCIAL	1
PROFESIONAL	7
TECNICO	1
DIRECCION DE PROMOCION Y RELACIONES CORPORATIVAS	8
ASESOR	1
ASISTENCIAL	1
PROFESIONAL	4
TECNICO	2
DIRECCION JURIDICA	8
PROFESIONAL	6
TECNICO	2
DIRECCION SISTEMA NACIONAL DE FORMACION PARA EL TRABAJO	7
ASESOR	1
ASISTENCIAL	1
PROFESIONAL	5
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	1
PROFESIONAL	1
OFICINA DE SISTEMAS	2
PROFESIONAL	1
TECNICO	1
SECRETARIA GENERAL	14
ASESOR	2
ASISTENCIAL	3
PROFESIONAL	6
TECNICO	3
DISTRITO CAPITAL	340



CENTRO DE DISEÑO Y METROLOGIA	13
INSTRUCTOR	5
PROFESIONAL	5
TECNICO	3
CENTRO DE ELECTRICIDAD ELECTRONICA Y TELECOMUNICACIONES	23
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	16
PROFESIONAL	6
CENTRO DE FORMACION DE TALENTO HUMANO EN SALUD	25
ASISTENCIAL	2
INSTRUCTOR	12
PROFESIONAL	9
TECNICO	2
CENTRO DE FORMACION EN ACTIVIDAD FISICA Y CULTURA	19
ASISTENCIAL	2
INSTRUCTOR	10
PROFESIONAL	6
TECNICO	1
CENTRO DE GESTION ADMINISTRATIVA	24
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	12
PROFESIONAL	9
TECNICO	2
CENTRO DE GESTION DE MERCADOS, LOGISTICA Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	31
ASESOR	2
ASISTENCIAL	2
INSTRUCTOR	13
PROFESIONAL	12
TECNICO	2
CENTRO DE GESTION INDUSTRIAL	15
INSTRUCTOR	9
PROFESIONAL	5
TECNICO	1
CENTRO DE MANUFACTURA EN TEXTIL Y CUERO	21
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	12
PROFESIONAL	6
TECNICO	2
CENTRO DE MATERIALES Y ENSAYOS	17
INSTRUCTOR	10



PROFESIONAL	6
TECNICO	1
CENTRO DE SERVICIOS FINANCIEROS	44
ASESOR	1
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	25
PROFESIONAL	16
TECNICO	1
CENTRO DE TECNOLOGIAS DEL TRANSPORTE	11
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	3
PROFESIONAL	5
TECNICO	2
CENTRO DE TECNOLOGIAS PARA LA CONSTRUCCION Y LA MADERA	29
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	17
PROFESIONAL	8
TECNICO	3
CENTRO METALMECANICO	28
INSTRUCTOR	13
PROFESIONAL	13
TECNICO	2
CENTRO NACIONAL DE HOTELERIA, TURISMO Y ALIMENTOS	23
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	15
PROFESIONAL	6
TECNICO	1
CENTRO PARA LA INDUSTRIA DE LA COMUNICACION GRAFICA	14
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	7
PROFESIONAL	5
TECNICO	1
DESPACHO DIRECCION	3
ASISTENCIAL	1
PROFESIONAL	2
GUAINÍA	8
CENTRO AMBIENTAL Y ECOTURISTICO DEL NORORIENTE AMAZONICO	8
INSTRUCTOR	5
PROFESIONAL	2
TECNICO	1
GUAJIRA	24



CENTRO AGROEMPRESARIAL Y ACUICOLA	14
ASISTENCIAL	2
INSTRUCTOR	9
PROFESIONAL	3
CENTRO INDUSTRIAL Y DE ENERGIAS ALTERNATIVAS	10
INSTRUCTOR	5
PROFESIONAL	4
TECNICO	1
GUAVIARE	10
CENTRO DE DESARROLLO AGROINDUSTRIAL, TURISTICO Y TECNOLOGICO DEL GUAVIARE	10
INSTRUCTOR	8
PROFESIONAL	2
HUILA	92
CENTRO AGROEMPRESARIAL Y DESARROLLO PECUARIO DEL HUILA	11
INSTRUCTOR	6
PROFESIONAL	4
TECNICO	1
CENTRO DE DESARROLLO AGROEMPRESARIAL Y TURISTICO DEL HUILA	12
INSTRUCTOR	7
PROFESIONAL	4
TECNICO	1
CENTRO DE FORMACION AGROINDUSTRIAL	20
ASISTENCIAL	2
INSTRUCTOR	9
PROFESIONAL	7
TECNICO	2
CENTRO DE GESTION Y DESARROLLO SOSTENIBLE SURCOLOMBIANO	16
INSTRUCTOR	7
PROFESIONAL	8
TECNICO	1
CENTRO DE LA INDUSTRIA, LA EMPRESA Y LOS SERVICIOS	32
ASISTENCIAL	2
INSTRUCTOR	13
PROFESIONAL	11
TECNICO	6
DESPACHO DIRECCION	1
PROFESIONAL	1
MAGDALENA	43
CENTRO ACUICOLA Y AGROINDUSTRIAL DE GAIRA	17
INSTRUCTOR	12



PROFESIONAL	3
TECNICO	2
CENTRO DE LOG. Y PROM. ECOTUR DEL MAGDALENA	24
ASISTENCIAL	2
INSTRUCTOR	13
PROFESIONAL	6
TECNICO	3
DESPACHO DIRECCION	2
ASISTENCIAL	1
PROFESIONAL	1
META	38
CENTRO AGROINDUSTRIAL DEL META	20
ASISTENCIAL	2
INSTRUCTOR	10
PROFESIONAL	8
CENTRO DE INDUSTRIA Y SERVICIOS DEL META	16
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	6
PROFESIONAL	8
TECNICO	1
DESPACHO DIRECCION	2
ASISTENCIAL	1
PROFESIONAL	1
N. SANTANDER	56
CENTRO DE FORMACION PARA EL DESARROLLO RURAL Y MINERO	28
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	12
PROFESIONAL	11
TECNICO	4
CENTRO DE LA INDUSTRIA, LA EMPRESA Y LOS SERVICIOS	27
ASISTENCIAL	3
INSTRUCTOR	16
PROFESIONAL	8
DESPACHO DIRECCION	1
PROFESIONAL	1
NARIÑO	55
CENTRO AGROINDUSTRIAL Y PESQUERO DE LA COSTA PACIFICA	16
INSTRUCTOR	9
PROFESIONAL	6
TECNICO	1
CENTRO INTERNACIONAL DE PRODUCCION LIMPIA - LOPE	19



ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	11
PROFESIONAL	5
TECNICO	2
CENTRO SUR COLOMBIANO DE LOGISTICA INTERNACIONAL	18
INSTRUCTOR	11
PROFESIONAL	6
TECNICO	1
DESPACHO DIRECCION	2
PROFESIONAL	1
TECNICO	1
PUTUMAYO	12
CENTRO AGROFORESTAL Y ACUICOLA ARAPAIMA	12
INSTRUCTOR	10
PROFESIONAL	2
QUINDÍO	43
CENTRO AGROINDUSTRIAL	20
INSTRUCTOR	11
PROFESIONAL	6
TECNICO	3
CENTRO DE COMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO	14
ASISTENCIAL	2
INSTRUCTOR	6
PROFESIONAL	4
TECNICO	2
CENTRO PARA EL DESARROLLO TECNOLOGICO DE LA CONSTRUCCIÓN	9
INSTRUCTOR	2
PROFESIONAL	5
TECNICO	2
RISARALDA	62
CENTRO ATENCION SECTOR AGROPECUARIO	20
INSTRUCTOR	9
PROFESIONAL	8
TECNICO	3
CENTRO COMERCIO Y SERVICIOS	27
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	17
PROFESIONAL	7
TECNICO	2
CENTRO DE DISEÑO E INNOVACION TECNOLOGICA INDUSTRIAL	13
INSTRUCTOR	6



PROFESIONAL	7
DESPACHO DIRECCION	2
PROFESIONAL	2
SAN ANDRES	14
CENTRO DE FORMACION TURISTICA, GENTE DE MAR Y DE SERVICIOS	13
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	8
PROFESIONAL	3
TECNICO	1
DESPACHO DIRECCION	1
TECNICO	1
SANTANDER	129
CENTRO AGROEMPRESARIAL Y TURISTICO DE LOS ANDES	15
INSTRUCTOR	6
PROFESIONAL	7
TECNICO	2
CENTRO ATENCION SECTOR AGROPECUARIO	23
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	12
PROFESIONAL	7
TECNICO	3
CENTRO DE GESTION AGROEMPRESARIAL DEL ORIENTE	15
INSTRUCTOR	7
PROFESIONAL	7
TECNICO	1
CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TURISTICOS	19
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	9
PROFESIONAL	7
TECNICO	2
CENTRO INDUSTRIAL DE MANTENIMIENTO INTEGRAL	13
INSTRUCTOR	5
PROFESIONAL	7
TECNICO	1
CENTRO INDUSTRIAL DEL DISEÑO Y LA MANUFACTURA	19
INSTRUCTOR	11
PROFESIONAL	7
TECNICO	1
CENTRO INDUSTRIAL Y DEL DESARROLLO TECNOLOGICO	9
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	6



PROFESIONAL	2
CENTROAGROTURISTICO	12
INSTRUCTOR	7
PROFESIONAL	4
TECNICO	1
DESPACHO DIRECCION	4
ASISTENCIAL	2
PROFESIONAL	2
SUCRE	16
CENTRO DE LA INNOVACION, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS	15
INSTRUCTOR	9
PROFESIONAL	5
TECNICO	1
DESPACHO DIRECCION	1
PROFESIONAL	1
TOLIMA	76
CENTRO AGROPECUARIO LA GRANJA	31
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	21
PROFESIONAL	8
TECNICO	1
CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS	14
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	5
PROFESIONAL	7
TECNICO	1
CENTRO DE INDUSTRIA Y CONSTRUCCION	30
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	18
PROFESIONAL	9
TECNICO	2
DESPACHO DIRECCION	1
TECNICO	1
VALLE	196
CENTRO AGROPECUARIO DE BUGA	22
INSTRUCTOR	14
PROFESIONAL	7
TECNICO	1
CENTRO DE BIOTECNOLOGIA INDUSTRIAL	24
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	12



PROFESIONAL	9
TECNICO	2
CENTRO DE DISEÑO TECNOLÓGICO INDUSTRIAL	20
INSTRUCTOR	12
PROFESIONAL	6
TECNICO	2
CENTRO DE ELECTRICIDAD Y AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL - CEAI	21
ASISTENCIAL	3
INSTRUCTOR	10
PROFESIONAL	7
TECNICO	1
CENTRO DE GESTIÓN TECNOLÓGICA DE SERVICIOS	19
ASISTENCIAL	2
INSTRUCTOR	10
PROFESIONAL	6
TECNICO	1
CENTRO DE LA CONSTRUCCIÓN	21
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	9
PROFESIONAL	9
TECNICO	2
CENTRO DE TECNOLOGÍAS AGROINDUSTRIALES	12
INSTRUCTOR	6
PROFESIONAL	5
TECNICO	1
CENTRO LATINOAMERICANO DE ESPECIES MENORES	19
INSTRUCTOR	11
PROFESIONAL	4
TECNICO	4
CENTRO NACIONAL DE ASISTENCIA TÉCNICA A LA INDUSTRIA - ASTIN	29
ASISTENCIAL	1
INSTRUCTOR	11
PROFESIONAL	13
TECNICO	4
CENTRO NAUTICO PESQUERO DE BUANEVENTURA	6
INSTRUCTOR	5
PROFESIONAL	1
DESPACHO DIRECCION	3
ASISTENCIAL	1
PROFESIONAL	2
VAUPÉS	9



CENTRO AGROPECUARIO Y DE SERVICIOS AMBIENTALES "JIRI-JIRIMO"	9
INSTRUCTOR	6
PROFESIONAL	2
TECNICO	1
VICHADA	7
CENTRO DE PROD Y TRANSF. AGROIND. DE LA ORINOQUIA	7
INSTRUCTOR	6
PROFESIONAL	1
Total general	2243

6. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL

6.1. Empleos de Carrera Administrativa

6.1.1. Provisión definitiva de los empleos de carrera

Los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva deben proveerse de manera definitiva por el sistema de mérito, de acuerdo con lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política, el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

Así las cosas y de conformidad con la normatividad vigente, el SENA gestiona sus vacantes a través de concursos de méritos y mediante las autorizaciones de usos de listas de elegibles que emite la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC.

A continuación, se detalla la forma y estado de provisión de las 2.243 vacantes definitivas existentes en la planta de personal en el SENA con corte al 30 de noviembre de 2025, con su cronograma de provisión:

Tabla N° 10. Tabla de Estado de Provisión vacantes definitivas

Fuente. Grupo de Provisión del Talento Humano, corte al 30 de noviembre de 2025.

AUTORIZACION LISTA MISMO EMPLEO O EMPLEO EQUIVALENTE CONVOCATORIA 1545 EON 2020-2	38
ASISTENCIAL	17
INSTRUCTOR	14
PROFESIONAL	6
TECNICO	1
CONVOCATORIA 1545 EON 2020-2	5
INSTRUCTOR	1
PROFESIONAL	4



CONVOCATORIA 2669 SENA 4	1801
ASESOR	9
ASISTENCIAL	24
INSTRUCTOR	941
PROFESIONAL	697
TECNICO	130
REGISTRO SIMO	321
ASESOR	4
ASISTENCIAL	33
INSTRUCTOR	180
PROFESIONAL	69
TECNICO	35
USO DE LISTAS DE ELEGIBLES CONVOCATORIA 436 DE 2017	78
ASESOR	1
ASISTENCIAL	17
INSTRUCTOR	15
PROFESIONAL	22
TECNICO	23
Total general	2243

Para los 1.801 empleos en vacancia definitiva que se ofertan en el concurso o Proceso de Selección 2669 SENA 4, el 28 de noviembre de 2025 culminó la etapa de inscripciones. Para el año 2026 la CNSC adelantará el proceso de verificación de requisitos mínimos y aplicación de pruebas, con lo cual se proyecta contar con listas de elegibles en el primer semestre del año 2027.

Respecto de las 38 vacantes que se encuentran en provisión por autorizaciones de usos de listas de elegibles por mismos empleos y empleos equivalentes y las 5 vacantes ofertadas en el concurso o Proceso de Selección 1545 Entidades del Orden Nacional EON 2020-2, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 19 de 2024 y Circular Externa 011 de 2021 de la CNSC, esa adelanta el estudio técnico correspondiente, cuyo resultado es comunicado al SENA en un plazo estimado de dos (2) a tres (3) meses, por lo que se proyecta la provisión efectiva de estas vacantes para el primer trimestre del año 2026.

De igual modo y considerando que la planta de personal es dinámica, mensualmente se realiza seguimiento y control a las nuevas vacantes generadas, para las cuales igualmente se adelanta el proceso de registro en el aplicativo SIMO de la CNSC y se solicita el estudio técnico de autorización de usos de listas de elegibles a la CNSC, por lo que se proyecta la provisión de estas vacantes durante el primer trimestre y hasta el segundo trimestre del año 2026.

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



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

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

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

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

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

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

“Al respecto es preciso señalar que, en virtud de la Ley 2418 del 9 de agosto de 2024, las instituciones del Estado que participen en los procesos de selección de acceso y ascenso a la carrera administrativa, tienen el compromiso de establecer diferentes medidas tendientes a garantizar condiciones de igualdad frente al ejercicio del derecho de ingreso a la función pública.

*En mérito de lo expuesto, el artículo 6 de la referida Ley estableció un término de seis (6) meses desde su entrada en vigencia, para que esta Comisión Nacional estableciera el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera con el fin de viabilizar la reserva de plazas para personas con discapacidad, es decir, hasta el **8 de febrero de 2025**.*

En consecuencia, la CNSC el 7 de febrero de 2025 expidió la Circular Externa No. 2025RS011333 en la cual estableció los Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6° de la Ley 2418 de 2024, respecto del reporte de vacantes definitivas reservadas para personas con discapacidad, norma que entre otras cosas, indicó:



<<3. **Durante la etapa de planeación** de los procesos de selección, es responsabilidad de los Representantes Legales y de los Jefes de Unidades de Personal de las Entidades del Sistema General de Carrera Administrativa **reportar e identificar en SIMO, con oportunidad y precisión los empleos en vacancia definitiva reservados para personas con discapacidad**>>(destacado fuera de la cita).

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

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

De esta manera, para concursos futuros y diferentes a la Convocatoria 2669 SENA 4, el SENA dará aplicación a las consideraciones de la Ley 2418 de 2024, esto es la reserva efectiva del 7% de las plazas a proveer en los concursos de acceso y el 7% de las plazas a proveer en los concursos como de ascenso para personas con discapacidad.

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

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

6.1.2. Provisión transitoria de los empleos de carrera

Mientras las vacantes definitivas son provistas por el sistema de mérito, el SENA realiza la provisión transitoria de los empleos de carrera mediante el derecho preferente a encargos, y el proceso de 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, sin perjuicio de las actualizaciones que se efectúen sobre los formatos y documentos del proceso.

Así las cosas, durante el primer trimestre de 2026 se proyecta la provisión transitoria mediante encargos de 570 vacantes definitivas y temporales, a través de la Convocatoria 2025 – B y en el año 2026 se desarrollarán 2 convocatorias de encargos.

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.

De igual modo, se atiende lo recomendado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, en comunicaciones 202120216000090621 del 15 de marzo de 2021 y 20216000117811 del 04 de abril de 2021, 20236000439961 del 12 de septiembre de 2023 y el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023 - Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026, dando prelación y garantizando en condiciones de igualdad la inclusión de la población joven entre 18 a 28 años, personas con discapacidad, personas con identidad de género diversa y otras poblaciones vulnerables.

Es importante precisar que la provisión transitoria de las vacantes disponibles, a través de los Nombramientos provisionales se efectúa según lo dispuesto normativamente, y a partir del ajuste del Proceso de Vinculación del Talento Humano GTH-P-001 en la Plataforma CompromISO, el Numeral E.2, relaciona la facultad discrecional del Director General de la Entidad para desarrollar el proceso. En este caso, se desarrolla la provisión transitoria bajo este entendido.

Con base en lo anterior, la provisión de las vacantes a través del mecanismo del nombramiento provisional se efectuará a través de la facultad discrecional del Director General.

Las vacantes que fueron declaradas desiertas en los procesos de provisión transitoria mediante encargo serán provistas mediante nombramiento provisional hasta el 30 de enero de 2026. Se precisa igualmente que, en virtud de las restricciones de modificación de la nómina contenidas en la Ley 996 de 2005 sobre Ley de Garantías Electorales y la Circular Conjunta 100-006 del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República DAPRE y del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP del 28 de octubre de 2025, no se adelantarán nombramientos provisionales después del 30 de enero de 2026, se reanudarán una vez culmine la ley de garantías electorales.

A continuación se presenta el cronograma de provisión definitiva y transitoria de los empleos de carrera administrativa:



Tabla N° 11. Tabla de Cronograma de provisión vigencia 2026

PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA			
PROCESO DE SELECCIÓN			
N	ACTIVIDAD	PROCESO	FECHA/PLAZO
1	Inscripciones al Proceso de Selección	INSCRIPCIONES	Del 8 de septiembre de 2025 al 28 de noviembre de 2025
2	Verificación de Requisitos Mínimos, reclamaciones y respuesta a reclamaciones	APLICACIÓN DE PRUEBAS	Conforme con el cronograma señalado por la CNSC – Año 2026
3	Prueba de conocimientos y comportamentales, acceso a pruebas, reclamaciones y respuesta a reclamaciones	APLICACIÓN DE PRUEBAS	Conforme con el cronograma señalado por la CNSC – Año 2026
4	Pruebas de ejecución (Prueba Técnico-Pedagógica), reclamaciones y respuesta a reclamaciones	APLICACIÓN DE PRUEBAS	Conforme con el cronograma señalado por la CNSC – Año 2026
5	Conformación de listas de elegibles	CONFORMACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES	Conforme con el cronograma señalado por la CNSC – Primer semestre 2027
6	Exclusión de listas de elegibles	CONFORMACION DE LISTAS DE ELEGIBLES	Conforme con el cronograma señalado por la CNSC – Primer semestre 2027
7	Provisión Vacantes Definitivas en el SENA	PERIODO DE PRUEBA	Conforme con el cronograma señalado por la CNSC – Primer semestre 2027
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	15/12/2025 y de conformidad con la generación mensual de las vacantes definitivas.
2	Autorización del uso de listas de elegibles	GESTION VACANTES	Primer trimestre 2026
3	Gestión y provisión vacantes definitivas en el SENA	PERIODO DE PRUEBA	Primer trimestre 2026
PROVISIÓN TRANSITORIA POR ENCARGO			
(De manera paralela a la provisión definitiva, se adelantará la provisión transitoria por encargo)			
PROCESO DE ENCARGOS 2025- B			
No.	ACTIVIDAD	PROCESO	FECHA/PLAZO
1	Publicación cronograma y de vacantes susceptibles de encargo	ETAPA EJECUCIÓN	dic-25



2	Publicación listado de empleados públicos con evaluación del desempeño laboral	ETAPA EJECUCIÓN	dic-25
3	Manifestación de interés	ETAPA EJECUCIÓN	dic-25
4	Consolidación y remisión de manifestaciones de interés	ETAPA EJECUCIÓN	dic-25
5	Verificación de requisitos mínimos para acceder a encargo	ETAPA EJECUCIÓN	Dic 2025 – Feb 2026
6	Divulgación de listados de análisis de derecho preferente	ETAPA EJECUCIÓN	mar-26
7	Manifestación de inconformidad sobre los listados de análisis de derecho preferente	ETAPA EJECUCIÓN	mar-26
8	Respuesta a las inconformidades	ETAPA EJECUCIÓN	mar-26
9	Publicación de listados de inconformidades	ETAPA EJECUCIÓN	mar-26
10	Publicación de listado definitivo de empleados opcionados a encargo	ETAPA EJECUCIÓN	mar-26
11	Expedición, comunicación y publicación de actos administrativos	ETAPA EJECUCIÓN	mar-26
PROCESO DE ENCARGOS 2026- 1			
1	Reporte y perfilación de las vacantes	ETAPA DE PLANEACIÓN	Ene-Feb-26
2	Consolidación de las vacantes y perfiles	ETAPA DE PLANEACIÓN	mar-26
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 2-2026			
No.	ACTIVIDAD	PROCESO	FECHA/PLAZO
1	Reporte y perfilación de las vacantes	ETAPA DE PLANEACIÓN	jul-26
2	Consolidación de las vacantes y perfiles	ETAPA DE PLANEACIÓN	Aprox. Agosto 2026
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

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

Respecto de la provisión transitoria mediante **nombramientos provisionales**, conforme lo establecido en la Circular 100-006 de 2025 “*Aplicación De La Ley De Garantías Electorales - Ley 996 De 2005*”, únicamente se podrán adelantar nombramientos provisionales hasta el 30 de enero de 2026. De acuerdo con la generación de vacantes, se reanudarán los nombramientos provisionales, una vez finalice el período de la ley de garantías.

6.2. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción del Nivel Directivo

Para la vigencia 2026, la provisión definitiva de los empleos de libre nombramiento y remoción de naturaleza gerencial (cargos de Directores Regionales y Subdirectores de Centro) se realizará mediante procesos de selección meritocráticos.

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

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

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

Para el desarrollo de este proceso de selección y atendiendo los principios de igualdad, objetividad y transparencia que caracterizan los procesos meritocráticos, para la vigencia 2025, se continuará con el desarrollo de las fases para la provisión de las vacantes de los empleos libre nombramiento y remoción del nivel directivo.

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



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

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

Luego de diferentes recomendaciones y exhortos por parte de la Procuraduría General de la Nación, las fases pendientes se desarrollarán bajo la coordinación del SENA con el acompañamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP en virtud del Convenio Marco No. 112-2024 del 12 de septiembre de 2024 y el Convenio Derivado No. 145-2024 del 16 de junio de 2025, suscritos entre el SENA y dicho Departamento Administrativo.

Se tiene previsto para la vigencia 2026 el desarrollo de la Prueba Oral (entrevista) para todos los cargos en concurso de Director Regional y Subdirector de Centro, por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, con el propósito de dar cumplimiento al exhorto emitido por la Procuraduría Delegada Segunda para la Vigilancia Preventiva de la Función Pública.

Es importante señalar que el 23 de septiembre de 2025, el SENA y el Departamento Administrativo de la Función Pública se presentaron conjuntamente ante la Procuraduría General de la Nación, con el fin de instalar una mesa de trabajo orientada a definir una propuesta de cronograma para culminar la fase de prueba oral, el cual se presenta a continuación:

Tabla N° 12. Tabla de Cronograma para entrevistas Concurso Subdirectores de Centro y Directores Regionales

CRONOGRAMA PARA ENTREVISTAS CONCURSO DE SUBDIRECTORES DE CENTRO Y DIRECTORES REGIONALES-	
ACTIVIDAD	NUEVAS FECHAS
Proceso de precontractual con Universidad de Cartagena	CUMPLIDO
Proceso contractual	
SENA enviar al DAFP actualización datos candidatos que cambiaron correos u otro dato de contacto	Noviembre de 2025
Designación de jurados DAFP	CUMPLIDO
Desarrollo del Objeto contractual - Capacitación por universidad contratada	19 al 28 de noviembre del 2025
Envío SENA al DAFP informe supervisión para documentación prorroga convenio 145-2024	14 DE NOVIEMBRE
Envío DAFP a SENA revisión de supervisión de convenio	18-21 DE NOVIEMBRE
Suscripción de Prorroga convenio 145-2024	11 de diciembre del 2025
Revisión de la Rubrica (ya existe pero pueden surgir mejoras a partir de la capacitación con UCA)	NOVIEMBRE DEL 2025
Revisión y validación del banco de preguntas (ya existe pero pueden surgir mejoras a partir de la capacitación con UCA)	
Revisión y ajuste final de documento técnico (ya existe pero pueden surgir mejoras a partir de la	



capacitación con UCA)	
Revisión y ajustes de la Guía del Aspirante (ya existe pero pueden surgir mejoras a partir de la capacitación con UCA)	
Publicación de la Guía del Aspirante	15-19 diciembre del 2025
Elaboración de la Capacitación de jurados (metodología y formatos)	
Planificación de Simulacro (ejercicio real de calificación)	
Crear base de datos para la programación: (crear los hipervínculos de cada día y cada sala)	feb-26
Citación a Capacitación y Simulacro con jurados y candidatos ficticios - Capacitación Jurados - sobre el uso de la plataforma y manejo de la rubrica	
Publicación jurados	
Recusación de jurados a cargo del SENA* 3 días hábiles antes de entrevista se debe publicar los jurados	
Validación de información de nombres, número de celular y correos institucionales de jurados del SENA y DAFP, definitivo después de agotada la etapa de recusación incluidos los jurados suplentes	feb-26
Elaboración de 102 publicaciones de citación entrevista	
Firma directora publicaciones de citación a entrevista	
Realización citaciones a aspirantes	
Invitación carta proceduria a acompañamiento de entrevistas	
Publicación de 102 citaciones en los microsítios de las entidades	
Organizacion de salas con jurados notificaciones a jurados (solo se dispone de 3 salas)	
Realización entrevistas a participantes Subdirectores de 828 (Teniendo en cuenta que se adelantarán en una metodología virtual e individual y de acuerdo a la infraestructura logística y humana que requiere el DAFP, se necesita de un mínimo de 12 semanas)	MARZO A MAYO 2026
Publicación aviso informativo - publicación de resultados Prueba Oral	
Publicación Guía de acceso al material de la prueba	
Elaboración 102 publicaciones resultados preliminares entrevista Subdirectores	
Firma de publicaciones resultados preliminares entrevista subdirectores	
Publicación 102 resultados preliminares Prueba Oral – Entrevista	
Solicitud acceso al material de la Prueba Oral – Entrevista	
Citación a la exhibición de la Prueba Oral – Entrevista	
Logística para Exhibición	
Exhibición de la Prueba Oral – Entrevista	
Reclamaciones resultados Prueba Oral – Entrevista	
Aviso informativo de fecha de respuesta a reclamaciones y fecha de publicación de resultados definitivos	
Respuesta a reclamaciones resultados Prueba Oral – Entrevista	
Elaboración de 102 publicaciones definitivas entrevista subdirectores	
Firma de 102 publicaciones definitivas resultados preliminares entrevista subdirectores	
Publicación 102 resultados definitivos Prueba Oral – Entrevista	
Entrega resultados consolidados finales a SENA	
Cronograma completo para Directores Regionales SENA	AGOSTO A SEPTIEMBRE 2026

7. Indicadores y recursos

El desarrollo del presente plan cuenta con el “Indicador tasa de provisión de vacantes”. Para el análisis del indicador se tienen en cuenta la totalidad de las vacantes definitivas de: Carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y de trabajadores oficiales, y se analiza en el período correspondiente, la gestión adelantada para lograr su efectiva provisión.

La fórmula de cálculo para este indicador es la siguiente:

$$\frac{\text{Número de vacantes que se encuentran reportadas en alguno de los ciclos de provisión}}{\text{Número de vacantes identificadas en el correspondiente período}} \times 100$$



Donde el *número de vacantes que se encuentran reportadas en alguno de los ciclos de provisión* corresponde al reporte o gestión de estas así:

- Vacantes de carrera administrativa, para la provisión definitiva son las vacantes reportadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC y en provisión mediante concurso de méritos o mediante la autorización del uso de listas de elegibles por mismos empleos o empleos equivalentes, de conformidad con la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019.

En la provisión transitoria son las vacantes ofertadas en las convocatorias de Encargos y de Nombramientos Provisionales.

- Vacantes de libre nombramiento y remoción son las reportadas en los concursos meritocráticos de gerentes públicos.
- Vacantes de trabajador oficial son las reportadas en las convocatorias de trabajadores oficiales.

En cuanto al número de vacantes identificadas en el correspondiente período, corresponde a la cantidad de vacantes identificadas en los informes de la planta de personal del SENA y Aplicativo Kactus Biodata.

En cuanto a los recursos, 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.

8. Control de cambios

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