



<b>PROCESO</b>
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>
<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO</b>
<b>PLAN ANUAL DE VACANTES 2024</b>

**Diciembre de 2023**

**Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol**

(Plan Aprobado en la sesión del Comité institucional de Gestión y Desempeño según consta en Acta No. 046 del 7 de diciembre del 2023)



## TABLA DE CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>OBJETIVOS</b> .....	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>MARCO NORMATIVO</b> .....	<b>3</b>
<b>4.</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b> .....	<b>4</b>
<b>5.</b>	<b>ESTADO DE LA PLANTA DE PERSONAL</b> .....	<b>6</b>
<b>5.1.</b>	<b>Distribución de los Empleos de la Planta de Personal</b> .....	<b>6</b>
5.1.1.	Nuevos empleos de carrera administrativa creados por el Decreto 1233 de 25 de julio de 2023: .....	6
5.1.2.	Planta Temporal:.....	11
5.1.3.	Planta de Trabajadores Oficiales:.....	12
5.1.4.	Distribución Actual de la Planta de Personal .....	13
<b>5.2.</b>	<b>Estado de Provisión empleos de la Planta de Personal</b> .....	<b>14</b>
<b>6.</b>	<b>PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL</b> .....	<b>28</b>
<b>6.2.</b>	<b>Empleos de Carrera Administrativa</b> .....	<b>28</b>
6.2.1.	Provisión definitiva de los empleos de carrera .....	28
6.2.2.	Provisión transitoria de los empleos de carrera .....	30
<b>6.3.</b>	<b>Empleos de Libre Nombramiento y Remoción del Nivel Directivo</b> .....	<b>32</b>
<b>6.4.</b>	<b>Empleos de Carácter Temporal</b> .....	<b>33</b>
<b>7.</b>	<b>Control de cambios</b> .....	<b>33</b>

## **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 la Ley 909 de 2004, el Plan Anual de Vacantes (PAV) para la vigencia 2024 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 de los empleos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y temporales de la planta de personal con corte a 1 de diciembre de 2023.
- 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 artículo 15 de la Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”*
- Decreto 249 de 2014 *“Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA”*
- Acuerdo No. 165 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) *“Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique”.*
- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*



- Ley 2294 de 2023 “Por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022- 2026. Colombia potencia mundial de la vida”.

#### 4. PLAN ANUAL DE VACANTES

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

## 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 11.857 empleos, distribuidos así:

**Tabla 1. Distribución Empleos Planta Personal**

<b>Empleos</b>	<b>No. DE EMPLEOS</b>
Empleos de Carrera Administrativa	9.065
Trabajadores oficiales	680
Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	160
Empleos de carácter Temporal	800
Nuevos empleos de carrera administrativa creados por el Decreto 1233 de 25 de julio de 2023	1152
<b>Total</b>	<b>11.857</b>

Fuente: Secretaría General -- Coordinación de Relaciones Laborales

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
<b>Total cargos</b>	<b>1152</b>

Fuente Decreto 1233 de 2023

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

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

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

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



Complejo Tecnológico Minero Agroempresarial (Antioquia)		3	1	3		7
Complejo Tecnológico para la Gestión Agroempresarial (Antioquia)		2	1	3	1	7
Centro de Gestión y Desarrollo Agroindustrial de Arauca (Arauca)		1		7		8
Centro de Comercio y Servicios (Atlántico)		5	3	5		13
Centro Industrial y de Aviación (Atlántico)		5	2	5		12
Centro Nacional Colombo Alemán (Atlántico)		4	2	3	1	10
Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial (Atlántico)		5	2	6		13
Centro Agroempresarial y Minero (Bolívar)		3	2	7		12
Centro de Comercio y Servicios (Bolívar)		3	3	4		10
Centro Internacional Náutico, Fluvial y Portuario (Bolívar)		3	2	4		9
Centro para la Industria Petroquímica (Bolívar)		3	1	3		7
Centro de Desarrollo Agropecuario y Agroindustrial (Boyacá)		3	2	6		11
Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial (Boyacá)		2	3	5		10
Centro Industrial de Mantenimiento y Manufactura (Boyacá)		3	2	3		8
Centro de la Innovación Agroindustrial y de Servicios (Boyacá)	1	3			1	5
Centro Minero (Boyacá)		3	1	2		6
Centro de Automatización Industrial (Caldas)		2	3	7		12
Centro de Comercio y Servicios (Caldas)		2	2	4		8
Centro de Procesos Industriales y Construcción (Caldas)		2	3	3		8
Centro para la Formación Cafetera (Caldas)		2	5	7		14
Centro Pecuario y Agroempresarial (Caldas)		3	2	7	1	13
Centro Tecnológico de la Amazonia (Caquetá)		1	1	6		8
Centro Agroindustrial y Fortalecimiento Empresarial de Casanare (Casanare)		1	1	5		7
Centro Agropecuario (Cauca)		2	2	6	1	11
Centro de Comercio y Servicios (Cauca)		2	1	3	1	7
Centro de Teleinformática y Producción Industrial (Cauca)		2	1	2	1	6
Centro Agroempresarial (Cesar)		1	2	5		8
Centro Biotecnológico del Caribe (Cesar)		1	2	7		10
Centro de Operación y Mantenimiento Minero (Cesar)		1	2	3		6
Centro de Recursos Naturales, Industria y Biodiversidad (Choco)		1	1	6		8
Centro Agropecuario y de Biotecnología el Porvenir (Córdoba)		3	3	7	1	14
Centro de Comercio, Industria y Turismo de Córdoba (Córdoba)		2	1	3	1	7
Centro Agroecológico y Empresarial (Cundinamarca)		3	2	6		11
Centro de Biotecnología Agropecuaria (Cundinamarca)		2	3	5	1	11
Centro de Desarrollo Agroindustrial y Empresarial (Cundinamarca)		3	2	7		12
Centro de Desarrollo Agroempresarial (Cundinamarca)		2	2	5	1	10
Centro de la Tecnología de Diseño y la Productividad Empresarial (Cundinamarca)		3	2	6		11
Centro Industrial y de Desarrollo Empresarial de Soacha (Cundinamarca)		3	4	10	1	18
Centro de Diseño y Metrología (D.C.)		3	1	2	2	8



Centro de Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones (D.C.)	3	1	4		8
Centro de Formación de Talento Humano en Salud (D.C.)	4	1	2	1	8
Centro de Formación en Actividad Física y Cultura (D.C.)	3	1	3		7
Centro de Gestión Administrativa	3	2	3	1	9
Centro de Gestión de Mercados, Logística y Tecnologías de la Información (D.C.)	3	2	5		10
Centro de Gestión Industrial (D.C.)	2	1	3	1	7
Centro de Manufactura en Textil y Cuero (D.C.)	4	1	3	1	9
Centro de Materiales y Ensayos (D.C.)	3	1	2		6
Centro de Servicios Financieros (D.C.)	3	3	4		10
Centro de Tecnologías del Transporte (D.C.)	3	1	2		6
Centro de Tecnologías para la Construcción y la Madera (D.C.)	3	2	3		8
Centro Metalmecánico (D.C.)	4	5	5	1	15
Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos (D.C.)	3	1	5		9
Centro para la Industria de la Comunicación Gráfica (D.C.)	3	1	2		6
Centro Ambiental y Ecoturístico del Nororiente Amazónico (Guainía)	1	1	4		6
Centro Agroempresarial y 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
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>305</b>	<b>235</b>	<b>565</b>	<b>46</b>	<b>1152</b>

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

Por otro lado, cabe señalar que el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019 y el artículo 2.2.1.5.2 del Decreto 2365 de 2019, ordenan lo siguiente:

*“Ley 1955 de 2019:*

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



*“Decreto 2365 de 2019:*

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

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

Para dar cumplimiento a lo anterior, el Decreto 1233 de 25 de julio de 2023, dispuso la creación de setenta y siete (77) cargos del nivel profesional en el grado 1, y cuarenta y seis (46) cargos del nivel técnico en el grado 1, que podrán ser ocupados por población joven, conforme con los parámetros de la Ley 1955 de 2019.

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

#### **5.1.2. Planta Temporal:**

Mediante el Decreto 553 del 30 de marzo de 2017, se creó para el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA una planta de Empleos Temporales conformada por ochocientos (800) cargos de los niveles Profesional e Instructor, con vigencia desde el 17 de julio de 2017 al 31 de diciembre de 2017, cuya nomenclatura también se modificó con el citado Decreto 1433 de 2017.

El objeto de esta planta es atender a los programas de AGROSENA, SENNOVA y BILINGUISMO.

Luego el Decreto 2147 de 2017 prorrogó hasta el 15 de julio de 2019 la vigencia de los ochocientos empleos temporales precitados y con el Decreto 1217 del 10 de julio de 2019, el Gobierno Nacional prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2019 la vigencia de los 800 Empleos Temporales del SENA creados mediante el Decreto 553 de 2017. A continuación, con la expedición del Decreto 2357 del 26 de diciembre de 2019, la vigencia de los ochocientos (800) empleos de la planta temporal del SENA fue prorrogada hasta el 31 de diciembre de 2021. Posteriormente con el Decreto 1660 del 6 de diciembre de 2021, se prorrogó nuevamente la vigencia de dicha planta temporal hasta el 30 de septiembre de 2022. Luego a través del Decreto 1545 de 2022 se prorrogó nuevamente hasta el 30 de septiembre de 2023. Por último, a través del Decreto 1576 de 2023, se prorrogó nuevamente hasta el 30 de septiembre de 2024.



Con corte a 10 de noviembre de 2023, el estado de provisión de la planta temporal es el siguiente:

**Tabla 4. Estado de Provisión de los empleos de la Planta Temporal**

ESTADO DE PROVISIÓN VACANTES	NO. EMPLEOS
Nombramiento planta temporal	616
Encargo	52
Vacantes sin provisión	132
<b>TOTAL</b>	<b>800</b>

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales, noviembre 2023

Considerando que el Decreto 1233 de 2023 dispuso la creación de 800 nuevos empleos para la atención de los programas de AGROSENA, SENNOVA y BILINGUISMO, y que la vigente planta temporal cuenta con una vigencia hasta el 30 de septiembre de 2024, no se continuarán adelantando los procesos de provisión de vacantes de la actual planta temporal; en su lugar, para la vigencia 2024 se tiene programado iniciar los trámites para la provisión definitiva de los nuevos empleos creados por el citado Decreto, y de manera paralela, se gestionará su provisión transitoria, conforme los mecanismos señalados en la ley.

### **5.1.3. Planta de Trabajadores Oficiales:**

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

Considerando que los trabajadores oficiales se vinculan mediante un contrato de trabajo, el ámbito de aplicación de la Ley 909 de 2004 no 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. (...)"

#### 5.1.4. Distribución Actual de la Planta de Personal

Efectuadas las anteriores precisiones, la distribución actual de los empleos de carrera administrativa (incluyendo la planta temporal), libre nombramiento y trabajadores oficiales, según el nivel jerárquico es la siguiente:

**Tabla 5. Distribución Empleos por nivel ocupacional**

Nivel Ocupacional	No. actual de cargos	Nuevos cargos 2023	TOTALES
Directivo	151	1	152
Asesor	42	0	42
Profesional	2.117	540	2.657
Instructor	6.379	565	6.944
Técnico	793	46	839
Asistencial	543	0	543
Trabajador Oficial	680	0	680
<b>Total planta permanente</b>	<b>10.705</b>	<b>1.152</b>	<b>11.857</b>

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales, noviembre 2023

Sin considerar a la planta temporal, la distribución es la siguiente:

**Tabla 6. Distribución Empleos por nivel ocupacional sin considerar los empleos de la Planta Temporal**

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
<b>Total planta permanente</b>	<b>9.905</b>	<b>1.152</b>	<b>11.057</b>

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales, noviembre 2023

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

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

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

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales, noviembre 2023

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

**Tabla N° 8. Distribución de Planta por Nivel de la Administración**

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

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales, noviembre 2023

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

**Tabla N° 9. Distribución empleos temporales**

Nivel	Empleos Planta Temporal	% de Participación
Instructor	565	70.6%
Profesional	235	29.3%
<b>Total</b>	<b>800</b>	<b>100</b>

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales, noviembre 2023

## 5.2. Estado de Provisión empleos de la Planta de Personal

Con corte a 10 de noviembre de 2023, la planta de personal del SENA se encuentra provista de la siguiente manera:



**Tabla N° 10. Estado provisión empleos planta global SENA**

TIPO DE EMPLEO	No. EMPLEOS	Empleos Provistos	VACANTES DEFINITIVAS
Libre Nombramiento y Remoción	161	160	1
Carrera Administrativa	10.216	8758	1458
Temporal	800	668	132
Trabajadores Oficiales	680	660	20
<b>TOTAL</b>	<b>11.857</b>	<b>10246</b>	<b>1611</b>

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales, noviembre 2023

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° 11. Estado provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción**

Estado de Provisión vacantes	No. EMPLEOS
Nombramiento ordinario	58
Encargo (por vacancia definitiva)	102
Vacante definitiva	1
<b>TOTAL</b>	<b>161</b>

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales, noviembre 2023

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.

**Tabla N° 12. Vacantes definitivas sin provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción**

Tipo de Empleo	Número de Vacantes Definitivas	Descripción del Cargo	Ubicación
Libre Nombramiento y Remoción	1	Subdirector de Centro G02	Centro de la Innovación Agroindustrial y de Servicios

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales, noviembre 2023

En relación con los empleos de **Carrera Administrativa** se tiene:

**Tabla N° 13. Vacantes definitivas sin provisión empleos de carrera administrativa**



Ubicación y cargo	Total
<b>CENTRO ACUICOLA Y AGROINDUSTRIAL DE GAIRA</b>	<b>4</b>
Instructor G01	4
<b>CENTRO AGROECOLOGICO Y EMPRESARIAL</b>	<b>3</b>
Instructor G01	2
Profesional G01	1
<b>CENTRO AGROEMPRESARIAL Y ACUICOLA</b>	<b>5</b>
Instructor G01	5
<b>CENTRO AGROEMPRESARIAL Y MINERO</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO AGROFORESTAL Y ACUICOLA ARAPAIMA</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO AGROINDUSTRIAL</b>	<b>2</b>
Instructor G01	1
Tecnico G03	1
<b>CENTRO AGROINDUSTRIAL DEL META</b>	<b>2</b>
Instructor G01	1
Profesional G03	1
<b>CENTRO AGROINDUSTRIAL Y PESQUERO DE LA COSTA PACIFICA</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO AGROP. Y DE BIOTECNOL. EL PORVENIR</b>	<b>4</b>
Instructor G01	4
<b>CENTRO AGROPECUARIO</b>	<b>3</b>
Instructor G01	2
Profesional G03	1
<b>CENTRO AGROPECUARIO LA GRANJA</b>	<b>5</b>
Instructor G01	4
Oficinista G02	1
<b>CENTRO ATENCION SECTOR AGROPECUARIO</b>	<b>6</b>
Instructor G01	2
Tecnico G02	3
Tecnico G03	1
<b>CENTRO COMERCIO Y SERVICIOS</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>CENTRO DE BIOTECNOLOGIA AGROPECUARIA</b>	<b>4</b>
Instructor G01	4
<b>CENTRO DE BIOTECNOLOGIA INDUSTRIAL</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO DE COMERCIO</b>	<b>4</b>
Instructor G01	2



Profesional G01	1
Profesional G02	1
<b>CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS</b>	<b>11</b>
Instructor G01	6
Oficinista G02	1
Tecnico G02	2
Tecnico G03	2
<b>CENTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO DE CORDOBA</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>CENTRO DE DESAR. AGROIND. Y EMPRESAR.</b>	<b>2</b>
Instructor G01	1
Tecnico G03	1
<b>CENTRO DE DESAR. AGROP. Y AGROINDUSTRIAL</b>	<b>3</b>
Instructor G01	2
Secretaria G02	1
<b>CENTRO DE DESARROLLO AGROEMPRESARIAL</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>CENTRO DE DESARROLLO AGROEMPRESARIAL Y TURISTICO DEL HUILA</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>CENTRO DE DESARROLLO AGROINDUSTRIAL, TURISTICO Y TECNOLOGICO DEL GUAVIARE</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO DE DISEÑO TECNOLÓGICO INDUSTRIAL</b>	<b>4</b>
Instructor G01	3
Profesional G01	1
<b>CENTRO DE DISEÑO Y MANUFACTURA DE CUERO</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>CENTRO DE ELECTRICIDAD ELECTRONICA Y TELECOMUNICACIONES</b>	<b>6</b>
Instructor G01	6
<b>CENTRO DE ELECTRICIDAD Y AUTOMATIZACION INDUSTRIAL - CEAI</b>	<b>4</b>
Instructor G01	3
Tecnico G03	1
<b>CENTRO DE FORMACION AGROINDUSTRIAL</b>	<b>5</b>
Instructor G01	1
Oficinista G02	1
Profesional G02	1
Profesional G03	1
Tecnico G02	1
<b>CENTRO DE FORMACION DE TALENTO HUMANO EN SALUD</b>	<b>3</b>
Instructor G01	2
Profesional G02	1



<b>CENTRO DE FORMACION EN ACTIVIDAD FISICA Y CULTURA</b>	<b>4</b>
Auxiliar G02	1
Instructor G01	2
Profesional G03	1
<b>CENTRO DE FORMACION EN DISEÑO, CONFECCION Y MODA</b>	<b>3</b>
Auxiliar G02	1
Profesional G01	1
Secretaria G02	1
<b>CENTRO DE FORMACIÓN MINERO AMBIENTAL</b>	<b>1</b>
Profesional G02	1
<b>CENTRO DE FORMACION PARA EL DESARROLLO RURAL Y MINERO</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO DE GES. ADMIN. Y FORTALECIMIENTO EMPR.</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO DE GESTION ADMINISTRATIVA</b>	<b>4</b>
Instructor G01	4
<b>CENTRO DE GESTION DE MERCADOS, LOGISTICA Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION</b>	<b>6</b>
Asesor G03	1
Auxiliar G01	1
Auxiliar G02	1
Instructor G01	1
Profesional G02	1
Profesional G06	1
<b>CENTRO DE GESTION INDUSTRIAL</b>	<b>3</b>
Instructor G01	2
Profesional G02	1
<b>CENTRO DE GESTION TECNOLOGICA DE SERVICIOS</b>	<b>4</b>
Instructor G01	2
Profesional G01	1
Tecnico G02	1
<b>CENTRO DE GESTION Y DESARROLLO AGROINDUSTRIAL DE ARAUCA</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO DE GESTION Y DESARROLLO SOSTENIBLE SURCOLOMBIANO</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO DE INDUSTRIA Y CONSTRUCCION</b>	<b>2</b>
Instructor G01	1
Tecnico G03	1
<b>CENTRO DE INDUSTRIA Y SERVICIOS DEL META</b>	<b>3</b>
Instructor G01	2
Profesional G06	1



<b>CENTRO DE LA CONSTRUCCION</b>	<b>4</b>
Instructor G01	3
Profesional G06	1
<b>CENTRO DE LA INDUSTRIA, LA EMPRESA Y LOS SERVICIOS</b>	<b>12</b>
Instructor G01	8
Profesional G02	1
Profesional G03	1
Tecnico G02	2
<b>CENTRO DE LA INNOVACION, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS</b>	<b>1</b>
Profesional G03	1
<b>CENTRO DE LA TECN. DEL DIS. Y LA PROD. EMPR.</b>	<b>4</b>
Instructor G01	2
Profesional G01	1
Tecnico G03	1
<b>CENTRO DE LOG. Y PROM. ECOTUR DEL MAGDALENA</b>	<b>1</b>
Tecnico G02	1
<b>CENTRO DE LOS RECURSOS NATURALES RENOVABLES - LA SALADA</b>	<b>4</b>
Instructor G01	4
<b>CENTRO DE MANUFACTURA EN TEXTIL Y CUERO</b>	<b>6</b>
Instructor G01	3
Instructor G15	1
Profesional G02	1
Tecnico G03	1
<b>CENTRO DE MATERIALES Y ENSAYOS</b>	<b>2</b>
Instructor G01	1
Profesional G02	1
<b>CENTRO DE OPERACION Y MANTENIMIENTO MINERO</b>	<b>2</b>
Instructor G01	1
Tecnico G03	1
<b>CENTRO DE PROCESOS INDUSTRIALES Y CONSTRUCCION</b>	<b>2</b>
Oficinista G02	1
Profesional G02	1
<b>CENTRO DE RECURSOS NATURALES, INDUSTRIA Y BIODIVERSIDAD</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>CENTRO DE SERVICIOS DE SALUD</b>	<b>7</b>
Instructor G01	3
Profesional G02	1
Profesional G03	2
Tecnico G02	1
<b>CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TURISTICOS</b>	<b>7</b>



Instructor G01	4
Profesional G02	1
Tecnico G01	1
Tecnico G03	1
<b>CENTRO DE SERVICIOS FINANCIEROS</b>	<b>9</b>
Instructor G01	8
Profesional G06	1
<b>CENTRO DE SERVICIOS Y GESTION EMPRESARIAL</b>	<b>7</b>
Instructor G01	6
Profesional G06	1
<b>CENTRO DE TECNOLOGIA DE LA MANUFACTURA AVANZADA</b>	<b>3</b>
Instructor G01	2
Profesional G02	1
<b>CENTRO DE TECNOLOGIAS AGROINDUSTRIALES</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>CENTRO DE TECNOLOGIAS PARA LA CONSTRUCCION Y LA MADERA</b>	<b>5</b>
Instructor G01	3
Profesional G02	1
Profesional G03	1
<b>CENTRO DE TELEINFORMATICA Y PRODUCCION INDUSTRIAL</b>	<b>7</b>
Instructor G01	4
Profesional G02	2
Profesional G03	1
<b>CENTRO INDUST. DE MANTENIMIENTO Y MANUF.</b>	<b>1</b>
Tecnico G03	1
<b>CENTRO INDUST. Y DESAR. EMPRES. DE SOACHA</b>	<b>3</b>
Instructor G01	1
Profesional G02	1
Tecnico G01	1
<b>CENTRO INDUSTRIAL DE MANTENIMIENTO INTEGRAL</b>	<b>1</b>
Profesional G01	1
<b>CENTRO INDUSTRIAL DEL DISEÑO Y LA MANUFACTURA</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO INDUSTRIAL Y DE AVIACION</b>	<b>4</b>
Instructor G01	3
Secretaria G03	1
<b>CENTRO INDUSTRIAL Y DE ENERGIAS ALTERNATIVAS</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO INDUSTRIAL Y DEL DESARROLLO TECNOLOGICO</b>	<b>4</b>
Auxiliar G02	1



Instructor G01	3
<b>CENTRO INTERNACIONAL DE PRODUCCION LIMPIA - LOPE</b>	<b>1</b>
Profesional G01	1
<b>CENTRO INTERNACIONAL NAUTICO, FLUVIAL Y PORTUARIO</b>	<b>3</b>
Instructor G01	3
<b>CENTRO LATINOAMERICANO DE ESPECIES MENORES</b>	<b>3</b>
Instructor G01	2
Tecnico G03	1
<b>CENTRO METALMECANICO</b>	<b>7</b>
Instructor G01	7
<b>CENTRO MINERO</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>CENTRO NACIONAL COLOMBO ALEMAN</b>	<b>2</b>
Instructor G01	1
Tecnico G01	1
<b>CENTRO NACIONAL DE ASISTENCIA TECNICA A LA INDUSTRIA - ASTIN</b>	<b>1</b>
Profesional G04	1
<b>CENTRO NACIONAL DE HOTELERIA, TURISMO Y ALIMENTOS</b>	<b>5</b>
Instructor G01	4
Oficinista G02	1
<b>CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLOGICO Y AGROINDUSTRIAL</b>	<b>3</b>
Instructor G01	2
Tecnico G02	1
<b>CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL HABITAD Y LA CONSTRUCCION</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO PARA EL DESARROLLO TECNOLOGICO DE LA CONSTRUCCIÓN</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO PARA LA BIODIVERSIDAD Y EL TURISMO DE AMAZONAS</b>	<b>1</b>
Tecnico G01	1
<b>CENTRO PARA LA INDUSTRIA DE LA COMUNICACION GRAFICA</b>	<b>5</b>
Instructor G01	3
Profesional G02	1
Secretaria G02	1
<b>CENTRO PARA LA INDUSTRIA PETROQUIMICA</b>	<b>3</b>
Instructor G01	2
Tecnico G02	1
<b>CENTRO TECNOLOGICO DE LA AMAZONIA</b>	<b>2</b>
Oficinista G03	1
Profesional G02	1
<b>CENTRO TECNOLOGICO DEL MOBILIARIO</b>	<b>3</b>



Instructor G01	1
Tecnico G01	1
Tecnico G02	1
<b>CENTRO TEXTIL Y GESTION INDUSTRIAL</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>COMPLEJO TECNOLOGICO MINERO AGROEMPRESARIAL</b>	<b>4</b>
Instructor G01	3
Tecnico G02	1
<b>COMPLEJO TECNOLOGICO PARA LA GESTION AGROEMPRESARIAL</b>	<b>3</b>
Instructor G01	3
<b>DESPACHO DIRECCION</b>	<b>10</b>
Auxiliar G02	1
Profesional G01	1
Profesional G02	1
Profesional G06	1
Profesional G07	1
Profesional G08	2
Profesional G09	2
Tecnico G03	1
<b>DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	<b>4</b>
Auxiliar G01	1
Profesional G02	2
Tecnico G03	1
<b>DIRECCION DE EMPLEO Y TRABAJO</b>	<b>2</b>
Asesor G04	1
Profesional G08	1
<b>DIRECCION DE PLANEACION Y DIRECCIONAMIENTO CORPORATIVO</b>	<b>1</b>
Asesor G04	1
<b>DIRECCION JURIDICA</b>	<b>2</b>
Profesional G05	1
Profesional G07	1
<b>DIRECCION SISTEMA NACIONAL DE FORMACION PARA EL TRABAJO</b>	<b>1</b>
Profesional G08	1
<b>OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO</b>	<b>2</b>
Profesional G01	1
Profesional G05	1
<b>OFICINA DE SISTEMAS</b>	<b>1</b>
Tecnico G01	1
<b>SECRETARIA GENERAL</b>	<b>1</b>
Profesional G06	1



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

En relación con los empleos de la **Planta Temporal** se tiene:

**Tabla N°14. Estado provisión empleos temporales**

Estado de Provisión Vacantes	No. EMPLEOS
Nombramiento planta temporal	616
Encargo	52
Vacantes sin provisión	132
<b>TOTAL</b>	<b>800</b>

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales, noviembre 2023

**Tabla N°13 Vacantes planta temporal**

Ubicación y cargo	Número
<b>ANTIOQUIA</b>	<b>24</b>
<b>CENTRO DE COMERCIO</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>CENTRO DE DISEÑO Y MANUFACTURA DE CUERO</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>CENTRO DE FORMACIÓN MINERO AMBIENTAL</b>	<b>2</b>
Instructor G01	1
Profesional G08	1
<b>CENTRO DE LA INNOVACION, LA AGROINDUSTRIA Y LA AVIACION</b>	<b>3</b>
Instructor G01	2
Profesional G08	1
<b>CENTRO DE LOS RECURSOS NATURALES RENOVABLES - LA SALADA</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO DE SERVICIOS DE SALUD</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO DE SERVICIOS Y GESTION EMPRESARIAL</b>	<b>1</b>
Profesional G08	1
<b>CENTRO DE TECNOLOGIA DE LA MANUFACTURA AVANZADA</b>	<b>1</b>
Profesional G08	1
<b>CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL HABITAD Y LA CONSTRUCCION</b>	<b>4</b>
Instructor G01	2



Profesional G08	1
Profesional G09	1
<b>CENTRO TECNOLÓGICO DEL MOBILIARIO</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>COMPLEJO TEC, TURI Y AGROIND DEL OCIDENTE ANT</b>	<b>2</b>
Instructor G01	1
Profesional G08	1
<b>COMPLEJO TECNOLÓGICO AGROINDRUSTRIAL, PECUARIO Y TURÍSTICO</b>	<b>2</b>
Instructor G01	1
Profesional G08	1
<b>COMPLEJO TECNOLÓGICO MINERO AGROEMPRESARIAL</b>	<b>1</b>
Profesional G08	1
<b>COMPLEJO TECNOLÓGICO PARA LA GESTIÓN AGROEMPRESARIAL</b>	<b>1</b>
Profesional G08	1
<b>ARAUCA</b>	<b>1</b>
<b>CENTRO DE GESTIÓN Y DESARROLLO AGROINDUSTRIAL DE ARAUCA</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>ATLÁNTICO</b>	<b>3</b>
<b>CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS</b>	<b>2</b>
Instructor G01	1
Profesional G09	1
<b>CENTRO INDUSTRIAL Y DE AVIACIÓN</b>	<b>1</b>
Profesional G09	1
<b>BOLÍVAR</b>	<b>2</b>
<b>CENTRO AGROEMPRESARIAL Y MINERO</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>BOYACÁ</b>	<b>5</b>
<b>CENTRO DE DESAR. AGROP. Y AGROINDUSTRIAL</b>	<b>3</b>
Instructor G01	2
Profesional G08	1
<b>CENTRO DE GES. ADMIN. Y FORTALECIMIENTO EMPR.</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO INDUST. DE MANTENIMIENTO Y MANUF.</b>	<b>1</b>
Profesional G08	1
<b>CALDAS</b>	<b>5</b>
<b>CENTRO DE AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL</b>	<b>3</b>
Instructor G01	2
Profesional G08	1
<b>CENTRO PARA LA FORMACIÓN CAFETERA</b>	<b>1</b>
Profesional G08	1



<b>CENTRO PECUARIO Y AGROEMPRESARIAL</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CASANARE</b>	<b>2</b>
<b>CENTRO AGROINDUSTRIAL Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL DE CASANARE</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>CESAR</b>	<b>2</b>
<b>CENTRO BIOTECNOLOGICO DEL CARIBE</b>	<b>2</b>
Instructor G01	1
Profesional G10	1
<b>CUNDINAMARCA</b>	<b>10</b>
<b>CENTRO DE BIOTECNOLOGIA AGROPECUARIA</b>	<b>1</b>
Profesional G08	1
<b>CENTRO DE DESAR. AGROIND. Y EMPRESAR.</b>	<b>4</b>
Instructor G01	3
Profesional G09	1
<b>CENTRO DE DESARROLLO AGROEMPRESARIAL</b>	<b>1</b>
Profesional G08	1
<b>CENTRO INDUST. Y DESAR. EMPRES. DE SOACHA</b>	<b>4</b>
Instructor G01	3
Profesional G09	1
<b>DISTRITO CAPITAL</b>	<b>21</b>
<b>CENTRO DE DISEÑO Y METROLOGIA</b>	<b>2</b>
Instructor G01	1
Profesional G08	1
<b>CENTRO DE ELECTRICIDAD ELECTRONICA Y TELECOMUNICACIONES</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO DE FORMACION DE TALENTO HUMANO EN SALUD</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO DE FORMACION EN ACTIVIDAD FISICA Y CULTURA</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO DE GESTION DE MERCADOS, LOGISTICA Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO DE GESTION INDUSTRIAL</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO DE MATERIALES Y ENSAYOS</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>CENTRO DE SERVICIOS FINANCIEROS</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO DE TECNOLOGIAS DEL TRANSPORTE</b>	<b>2</b>
Instructor G01	1



Profesional G08	1
<b>CENTRO DE TECNOLOGIAS PARA LA CONSTRUCCION Y LA MADERA</b>	<b>3</b>
Instructor G01	2
Profesional G08	1
<b>CENTRO METALMECANICO</b>	<b>3</b>
Instructor G01	3
<b>CENTRO NACIONAL DE HOTELERIA, TURISMO Y ALIMENTOS</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>CENTRO PARA LA INDUSTRIA DE LA COMUNICACION GRAFICA</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>GUAINÍA</b>	<b>1</b>
<b>CENTRO AMBIENTAL Y ECOTURISTICO DEL NORORIENTE AMAZONICO</b>	<b>1</b>
Profesional G10	1
<b>GUAJIRA</b>	<b>1</b>
<b>CENTRO AGROEMPRESARIAL Y ACUICOLA</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>GUAVIARE</b>	<b>2</b>
<b>CENTRO DE DESARROLLO AGROINDUSTRIAL, TURISTICO Y TECNOLOGICO DEL GUAVIARE</b>	<b>2</b>
Instructor G01	1
Profesional G10	1
<b>HUILA</b>	<b>5</b>
<b>CENTRO DE DESARROLLO AGROEMPRESARIAL Y TURISTICO DEL HUILA</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO DE FORMACION AGROINDUSTRIAL</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>CENTRO DE GESTION Y DESARROLLO SOSTENIBLE SURCOLOMBIANO</b>	<b>1</b>
Profesional G08	1
<b>CENTRO DE LA INDUSTRIA, LA EMPRESA Y LOS SERVICIOS</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>MAGDALENA</b>	<b>1</b>
<b>CENTRO DE LOG. Y PROM. ECOTUR DEL MAGDALENA</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>META</b>	<b>4</b>
<b>CENTRO AGROINDUSTRIAL DEL META</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>CENTRO DE INDUSTRIA Y SERVICIOS DEL META</b>	<b>2</b>
Instructor G01	1
Profesional G08	1
<b>N. SANTANDER</b>	<b>7</b>
<b>CENTRO DE FORMACION PARA EL DESARROLLO RURAL Y MINERO</b>	<b>3</b>



Instructor G01	1
Profesional G08	2
<b>CENTRO DE LA INDUSTRIA, LA EMPRESA Y LOS SERVICIOS</b>	<b>4</b>
Instructor G01	2
Profesional G09	1
Profesional G10	1
<b>NARIÑO</b>	<b>1</b>
<b>CENTRO AGROINDUSTRIAL Y PESQUERO DE LA COSTA PACIFICA</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>PUTUMAYO</b>	<b>1</b>
<b>CENTRO AGROFORESTAL Y ACUICOLA ARAPAIMA</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>QUINDÍO</b>	<b>2</b>
<b>CENTRO DE COMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO PARA EL DESARROLLO TECNOLOGICO DE LA CONSTRUCCIÓN</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>RISARALDA</b>	<b>4</b>
<b>CENTRO ATENCION SECTOR AGROPECUARIO</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>CENTRO COMERCIO Y SERVICIOS</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>SAN ANDRES</b>	<b>3</b>
<b>CENTRO DE FORMACION TURISTICA, GENTE DE MAR Y DE SERVICIOS</b>	<b>3</b>
Instructor G01	2
Profesional G08	1
<b>SANTANDER</b>	<b>11</b>
<b>CENTRO AGROEMPRESARIAL Y TURISTICO DE LOS ANDES</b>	<b>2</b>
Instructor G01	1
Profesional G08	1
<b>CENTRO ATENCION SECTOR AGROPECUARIO</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TURISTICOS</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO INDUSTRIAL DE MANTENIMIENTO INTEGRAL</b>	<b>2</b>
Instructor G01	1
Profesional G08	1
<b>CENTRO INDUSTRIAL DEL DISEÑO Y LA MANUFACTURA</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>CENTRO INDUSTRIAL Y DEL DESARROLLO TECNOLOGICO</b>	<b>1</b>



Instructor G01	1
<b>CENTROAGROTURISTICO</b>	<b>1</b>
Profesional G08	1
<b>TOLIMA</b>	<b>2</b>
<b>CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS</b>	<b>1</b>
Profesional G08	1
<b>CENTRO DE INDUSTRIA Y CONSTRUCCION</b>	<b>1</b>
Profesional G08	1
<b>VALLE</b>	<b>9</b>
<b>CENTRO AGROPECUARIO DE BUGA</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO DE BIOTECNOLOGIA INDUSTRIAL</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>CENTRO DE ELECTRICIDAD Y AUTOMATIZACION INDUSTRIAL - CEAI</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO DE GESTION TECNOLOGICA DE SERVICIOS</b>	<b>1</b>
Profesional G08	1
<b>CENTRO DE LA CONSTRUCCION</b>	<b>1</b>
Profesional G08	1
<b>CENTRO DE TECNOLOGIAS AGROINDUSTRIALES</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO LATINOAMERICANO DE ESPECIES MENORES</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>CENTRO NAUTICO PESQUERO DE BUANEVENTURA</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>VAUPÉS</b>	<b>2</b>
<b>CENTRO AGROPECUARIO Y DE SERVICIOS AMBIENTALES "JIRI-JIRIMO"</b>	<b>2</b>
Instructor G01	2
<b>VICHADA</b>	<b>1</b>
<b>CENTRO DE PROD Y TRANSF. AGROIND. DE LA ORINOQUIA</b>	<b>1</b>
Instructor G01	1
<b>Total general</b>	<b>132</b>

Fuente: Secretaría General – Coordinación de Relaciones Laborales, noviembre 2023

## 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 2024 se continuará impulsando la provisión definitiva de las 92 vacantes ofertadas a través de la Convocatoria No. 1545 de 2021 – SENA a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Respecto a 1.151 empleos creados mediante el Decreto 1233 de 2023, para la vigencia 2024, se desarrollará una nueva convocatoria para proveer las vacantes mediante concurso de méritos, a través de la CNSC, 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 8, sin perjuicio de las actualizaciones que se efectúen sobre los formatos y documentos del proceso.

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

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

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

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

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

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

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

*6. Las entidades públicas deberán valorar la específica situación de su entidad, garantizando los derechos de carrera administrativa, efectuando de manera prioritaria el nombramiento provisional de jóvenes (cuando sea el caso) y cumpliendo con los porcentajes*



*de vinculación de personas en situación de discapacidad, recordando que para estos últimos se incluyen los nombramientos ordinarios, en carrera y provisionales (...)*”.

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

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 2024, 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 2024, se continuará con la ejecución del contrato interadministrativo SENA - ESAP, No. CO1.PCCNTR.5086901\_2023 del 30 de junio de 2023, cuyo objeto es:

*“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”.*

En el marco de dicho contrato, se proveerán las respectivas vacantes de los cargos de gerencia pública de la entidad, denominados Director Regional y Subdirector de Centro, mediante la aplicación de las pruebas de habilidades gerenciales, prueba de antecedentes y entrevistas, asegurando de esta manera que los resultados, evidencien el mérito como factor principal para la selección de los cargos de Gerencia Pública del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

#### **6.4. Empleos de Carácter Temporal**

Considerando que el Decreto 1233 de 2023 dispuso la creación de 800 nuevos empleos para la atención de los programas de AGROSENA, SENNOVA y BILINGUISMO, y que la vigente planta temporal cuenta con una vigencia hasta el 30 de septiembre de 2024, para la vigencia 2024, no se continuarán adelantando los procesos de provisión de vacantes de la actual planta temporal.

En su lugar, para la vigencia 2024, se tiene programado iniciar los trámites para la provisión definitiva de los nuevos empleos creados por el citado Decreto, es decir 1152, de los cuales 800 atenderán los programas de AGROSENA, SENNOVA y BILINGUISMO.

### **7. Control de cambios**

<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA</b>	<b>NATURALEZA DEL CAMBIO</b>
1	1 de enero de 2024	Documento Nuevo