



Proceso Gestión del Talento Humano

**Guía para la provisión transitoria de empleos permanentes del SENA mediante
nombramientos provisionales**

Código: GTH-G-023

Versión: 01

Julio de 2021

Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol

Tabla de contenido

1. Introducción	4
2. Objetivo	5
3. Alcance	5
4. Responsable	6
5. Marco normativo	6
6. Generalidades y precisiones preliminares	7
7. Procedimiento para la provisión transitoria de empleos permanentes mediante nombramientos provisionales	8
7.1 Fase de planeación	8
7.1.1. Reporte de vacantes	8
7.1.2. Consolidación de vacantes	9
7.1.3. Publicación y divulgación de vacantes	9
7.2. Fase de convocatoria pública	10
7.2.1. Inscripción en la aplicación web de la Agencia Pública de Empleo	10
7.2.2. Postulación en la aplicación web de la Agencia Pública de Empleo	11
7.2.3. Revisión y validación	11
7.3.3. Posesión	16
7.3.4. Desistimiento y no aceptación del nombramiento	16

8. Anexos16

1. Introducción

De conformidad con la Ley 909 de 2004 y el Decreto 648 de 2017, en el evento que no sea posible proveer un empleo vacante de carrera administrativa mediante encargo, podrá ser provisto mediante nombramiento provisional.

En ese sentido, en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004, frente a la provisión de los empleos por vacancia temporal se establece que:

*“Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos **serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones**, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera”. (énfasis fuera de texto original).*

Igualmente, los artículos 2.2.5.3.1 y 2.2.5.3.3 del Decreto 648 de 2017 indican:

“Artículo 2.2.5.3.1. Provisión de vacantes definitivas: (...) Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

***Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional**, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera (...).*

Artículo 2.2.5.3.3. Provisión de las vacancias temporales. (...) Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera (...)

*Parágrafo. **Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma**”. (énfasis fuera de texto original).*

Así las cosas, los nombramientos provisionales se constituyen en un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, con fundamento en unas causales específicamente señaladas en la norma, siempre que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados.

De igual manera, para realizar estos nombramientos, se debe dar aplicación a las normas y la jurisprudencia aplicables a la administración de personal en el sector público, sobre lo cual el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante comunicaciones

20216000090621 del 15 de marzo de 2021 y 20216000117811 del 04 de abril de 2021, 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 (...).”

La planta global de personal permanente del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, adoptada y modificada por el Gobierno Nacional mediante los Decretos 250 de 2004, 2989 de 2008, 4591 de 2011 y 552 de 2017, requiere además de la aplicación de la normatividad vigente para la provisión transitoria de empleos mediante nombramientos provisionales, de la presente guía para facilitar la aplicación de esas disposiciones al interior de la entidad, conforme a la función delegada en la Resolución 02529 de 2004 (artículo 4º modificado parcialmente por la Resolución 1-0402 de 2020).

2. Objetivo

Dar a conocer los lineamientos para proveer transitoriamente los empleos permanentes en el SENA mediante nombramientos provisionales, conforme los requisitos establecidos legal y jurisprudencialmente.

3. Alcance

El procedimiento que aquí se desarrolla hace parte del Proceso de Gestión del Talento Humano, aplica a las vacantes temporales y definitivas de la planta global de personal, inicia con la etapa de verificación de las vacantes disponibles con el respectivo agotamiento del derecho preferente a encargo, el cumplimiento de requisitos establecidos en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2005 y finaliza con la expedición de los actos administrativos de nombramiento en provisionalidad, la posesión, la actualización de las novedades en el sistema de gestión del talento humano “Kactus” y en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público “SIGEP”.

4. Responsable

El responsable de emitir los lineamientos es la Secretaría General, a través del Grupo de Relaciones Laborales y su cumplimiento compete a los nominadores o gerentes públicos, a los Grupos Regionales de Gestión del Talento Humano o Grupos de Apoyo Administrativo Mixto de las regionales, según corresponda, así como los equipos de trabajo dispuestos para atender las actividades del Proceso de Gestión del Talento Humano a nivel nacional.

5. Marco normativo

Constitución Política de Colombia: “Artículo 125: Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley (...). Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público (...). El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes (...).”

Ley 190 de 1995: “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”: Artículo 5.

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”: Artículo 24 (modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019) y Artículo 25.

Ley 996 de 2005 “Por medio de la cual se reglamenta la elección de Presidente de la República, de conformidad con el artículo 152 literal f) de la Constitución Política de Colombia, y de acuerdo con lo establecido en el Acto Legislativo 02 de 2004, y se dictan otras disposiciones”: Artículo 32.

Decreto Ley 760 de 2005. “Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones”: Artículo 18.

Ley 1955 de 2019 “por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022”: Artículo 196.

Decreto 498 de 2020 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública”: Artículo 1.

Decreto 648 de 2017: “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”, artículos 2.2.5.3.1, 2.2.5.3.3, 2.2.5.3.4 y 2.2.5.5.1.

Decreto 2762 de 1991 “Por medio del cual se adoptan medidas para controlar la densidad poblacional en el departamento archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina”.

Sentencia SU-446 de 2011 y Sentencia T-462 de 2011.

Concepto Marco 09 de 2018 del 29 de agosto de 2018 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública sobre desvinculación de provisionales en situaciones especiales para proveer el cargo con quien ganó la plaza mediante concurso de méritos.

Resolución 02529 de 2004 “Por la cual se efectúan delegaciones en materia de gestión del Talento Humano”: Artículo 4º modificado parcialmente por la Resolución 1-0402 de 2020.

“Guía de verificación de requisitos mínimos” publicada en CompromISO con el código GTH-G-016.

Circular 3-2018-000159 del 2018.

Circular 3-2021-000050 del 30 de marzo de 2021”Alcance lineamiento procedencia de traslados a nivel nacional, comunicado mediante radicado 8-2020-021928 del 7 de abril de 2020”.

Lineamiento del 7 de abril de 2020 radicado con número 8-2020-021928 “Lineamiento procedencia de traslados a nivel nacional”.

6. Generalidades y precisiones preliminares

- Es un mecanismo excepcional y transitorio.
- Este mecanismo se utiliza para proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito.
- Se dará siempre y cuando no hayan empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados, es decir que será preferente el agotamiento del encargo.
- El término de duración de los nombramientos provisionales será hasta que se efectúe el nombramiento en período de prueba en los casos de vacancia definitiva; y hasta cuando finalice la situación administrativa que le dio origen a la vacancia temporal.

- Antes de cumplirse el término de duración del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá dar por terminado dicho nombramiento.

Adicionalmente se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- De acuerdo con las características de los empleos a proveer, durante el desarrollo del proceso de nombramientos provisionales, los Gerentes Públicos y Grupos Regionales de Gestión de Talento Humano o quienes hagan sus veces, deberán tener en cuenta que las vacantes publicadas para el proceso de nombramientos provisionales podrán ser retiradas en cualquier momento, porque se realice la provisión definitiva o porque se requiera para dar cumplimiento a fallos judiciales o por cumplimiento del artículo 1 del Decreto 498 del 30 de marzo de 2020, o por finalización de la situación administrativa que le dio origen.
- El perfil de las vacantes publicadas será el mismo reportado por los Directores Regionales o Subdirectores de Centro para el proceso de encargos de acuerdo con sus necesidades del servicio.
- El respectivo Coordinador del Grupo Regional de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, o el Coordinador del Grupo de Relaciones Laborales, según corresponda, deberán certificar la imposibilidad de nombramiento en cada una de las etapas de selección.

7. Procedimiento para la provisión transitoria de empleos permanentes mediante nombramientos provisionales

7.1 Fase de planeación

Esta fase comprende el reporte, la consolidación, validación, publicación y divulgación de las vacantes que se proveerán por el proceso de nombramientos provisionales.

7.1.1. Reporte de vacantes

En atención al marco normativo señalado en la Guía para proveer Vacantes Mediante Encargo, el respectivo Coordinador del Grupo Regional de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, debe expedir certificado en el que conste la imposibilidad de proveer la vacante con servidores de carrera administrativa con evaluación sobresaliente y con evaluación satisfactoria, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, el cual deberá ser publicado en la página web del SENA.

En ese sentido, el Grupo Regional de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, una vez verificado que no hay funcionarios con derecho preferente conforme al

artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, reportará al Grupo de Relaciones Laborales de la Dirección General el perfil de la vacante disponible para nombramiento provisional, con el mismo perfil y formato de información que se usa para el proceso de encargos.

El perfil de la vacante a proveer mediante nombramiento provisional debe ser el mismo publicado en el proceso de encargos, que debe estar de acuerdo con el *“Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos de la Planta de Personal del SENA”*, que se encuentran publicados en <http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/manual-funciones.aspx>, incluyendo todos los NBC establecidos en los requisitos de formación del respectivo cargo.

7.1.2. Consolidación de vacantes

La información suministrada por los Grupos Regionales de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, será consolidada y validada por el Grupo de Relaciones Laborales de la Secretaría General, para lo cual realizará una primera publicación de los empleos susceptibles de nombramiento provisional para cada uno de los empleos vacantes temporales o definitivos, en la página web del SENA en **“Proceso de selección - Nombramientos provisionales del país”**, a través de la siguiente ruta: Transparencia, 3. Estructura orgánica y talento humano, 3.8 Ofertas de empleo.

Los Grupos Regionales de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, verificarán la información publicada, de acuerdo con las vacantes temporales y definitivas que tengan registradas en cada uno de los Centros de Formación y Regionales y para las cuales se haya agotado el derecho preferente a encargo, dentro de los plazos que se indiquen para dicha validación y comunicarán al Grupo de Relaciones Laborales, en caso de requerir algún ajuste en los formatos utilizados para el proceso de encargos.

7.1.3. Publicación y divulgación de vacantes

El Grupo de Relaciones Laborales de la Secretaría General validará y consolidará la información remitida por los Grupos Regionales de Talento Humano y de las dependencias de la Dirección General, que se alleguen dentro de los plazos establecidos, las cuales serán reportadas a la CNSC, conforme lo señala la Ley 1960 de 2019 y la Circular No. 2019100000117 del 29 de julio de 2019 de la CNSC y el DAFP.

La publicación se realizará por el término de tres (3) días hábiles en la página de la Agencia Pública de Empleo SENA, enlace convocatorias especiales:

<https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/Paginas/Convocatorias.aspx>.

La divulgación se realizará de la siguiente manera:

- a) En la página web de la Entidad www.sena.edu.co, en Transparencia, 3. Estructura orgánica Talento Humano, 3.8 Ofertas de empleo, Proceso de selección - Nombramientos Provisionales del país, en la carpeta de cada Regional se publicará el código de la vacante (APE) indicando la URL (enlace Web) de publicación.
- b) Por los medios idóneos que cada Regional determine para garantizar la divulgación de la convocatoria a toda la población.

7.2. Fase de convocatoria pública

7.2.1. Inscripción en la aplicación web de la Agencia Pública de Empleo

Para participar en la convocatoria para provisión transitoria de empleos permanentes del SENA mediante nombramientos provisionales, se requiere estar inscrito en la Agencia Pública de Empleo SENA, lo cual se podrá realizar exclusivamente a través de la aplicación web de intermediación laboral del SENA www.ape.sena.edu.co.

Los certificados de estudios y la experiencia laboral del aspirante deben estar cargados en la plataforma de la APE, para participar en el proceso de escogencia para ser vinculado a la entidad con nombramiento provisional, no es necesario que el usuario presente sus documentos de experiencia laboral y educación ante un funcionario de la agencia pública de empleo, será suficiente adjuntar los documentos a través del sistema.

De igual manera y con el fin de establecer si hay lugar a realizar acciones afirmativas de conformidad con la normatividad vigente y el concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, comunicado mediante radicado 20216000090621 del 15 de marzo de 2021 y 20216000117811 del 04 de abril de 2021, los participantes a la convocatoria podrán seleccionar en el sistema de la APE que pertenecen o se auto-caracterizan en las siguientes poblaciones: Adolescente trabajador (para jóvenes entre 18 a 28 años), población ICBF (para establecer haber estado bajo la custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar), mujer cabeza de familia (para mujeres y hombres retirados con ocasión de la Convocatoria 436 de 2017, y contaban con la condición de madre o padre cabeza de familia) y persona con discapacidad (retirados con ocasión de la Convocatoria 436 de 2017, y contaban con una discapacidad o situación de salud).

Por último, se debe entender que los jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar son aquellos que: **a.** siendo niños, niñas, adolescentes y jóvenes estuvieron bajo medida de protección del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF en las modalidades de internado u hogar sustituto; **b.** ingresaron al Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes y

cumplen con los criterios de certificación establecidos por ICBF o, c. quienes hicieron parte de la oferta de atención en prevención con énfasis en la garantía del derecho al trabajo protegido, de acuerdo con las certificación expedida por el ICBF como entidad rectora del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

7.2.2. Postulación en la aplicación web de la Agencia Pública de Empleo

Los interesados en postularse a una vacante para provisión transitoria de empleos permanentes del SENA mediante nombramientos provisionales podrán consultar las vacantes disponibles en la Página de la Agencia Pública de Empleo SENA enlace convocatorias especiales:

<https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/Paginas/Convocatorias.aspx>.

Allí se mostrará al aspirante las publicaciones activas por cada Regional del SENA relacionadas con esta convocatoria y posteriormente el aspirante podrá postularse a través de la Agencia Pública de Empleo del SENA www.ape.sena.edu.co.

La postulación se hará por el término de tres (3) días hábiles posteriores a la publicación, a través de la página de la Agencia Pública de Empleo SENA.

La información aportada se entenderá presentada bajo la gravedad de juramento. Los aspirantes asumirán la responsabilidad de la veracidad de los datos consignados en el momento de la postulación, así como de los documentos que acrediten el cumplimiento de requisitos.

7.2.3. Revisión y validación

Una vez se cierre la vacante en la aplicación web de la Agencia Pública de Empleo SENA, esto es que cumpla el término de postulación conforme a lo indicado en el punto 7.2.2., el Grupo Regional de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, o el Grupo de Relaciones Laborales, para el caso de la Dirección General, accederán a la hoja de vida y documentos de cada participante, con ayuda del orientador APE.

Con el fin de tener acceso a los documentos cargados en la aplicación web de la Agencia Pública de Empleo, los orientadores APE de los Centros de Formación, Direcciones Regionales y Dirección General remitirán la información a los Grupos Regionales de Gestión de Talento Humano, o quien haga sus veces y al Grupo de Relaciones Laborales, según corresponda, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la finalización de las fechas de postulación. Este término podrá ampliarse hasta cinco (5) días más, según la cantidad de personas postuladas por vacante e información a descargar.

Los Grupos Regionales de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces y el Grupo de Relaciones Laborales en la Dirección General, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la información, revisará si el candidato cumple con los requisitos exigidos conforme al Manual de Funciones y competencias laborales de la Entidad, con fundamento en la hoja de vida cargada en la APE y realizará el siguiente procedimiento selección:

7.2.4. Selección

7.2.4.1. Jóvenes entre 18 y 28 años

Los Grupos Regionales de Talento Humano, o quien haga sus veces y el Grupo de Relaciones Laborales en la Dirección General, verificarán los postulantes jóvenes que se encuentren entre los 18 y 28 años y verificarán los requisitos mínimos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales de la entidad, con fundamento en la hoja de vida cargada en la APE.

Vencido el plazo de verificación, se seleccionará la persona a nombrar, teniendo en cuenta el siguiente orden de prioridad:

- Jóvenes entre los 18 y 28 años que demuestren estar o haber estado bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.
- Jóvenes entre los 18 y 28 años.
- Cuando dos o más aspirantes jóvenes acreditan las condiciones en el respectivo orden de prioridad, se deberán tener en cuenta los siguientes criterios en su orden:
- Quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores;
- Quien cuente con estudios superiores adicionales a los requeridos por el cargo a ocupar;
- Quien cuente con estudios en educación para el trabajo y desarrollo humano;
- Quien cuente con estudios en educación informal;
- Quien demuestre mayor experiencia laboral adicional relacionada a la exigida, (para cargos de nivel asistencial, técnico o instructor) o experiencia profesional adicional relacionada a la exigida, (para cargos de nivel profesional o asesor).

Para el nombramiento en provisionalidad de la población joven, se deberán priorizar los cargos que no exijan experiencia.

Los Grupos Regionales de Talento Humano, o quien haga sus veces brindarán apoyo a los Subdirectores de Centro y Directores Regionales, y el Grupo de Relaciones Laborales en la Dirección General, con el fin que se adelanten los respectivos nombramientos, de conformidad con las competencias delegadas en la Resolución 02529 de 2004.

7.2.4.2. Personas con situaciones especiales conforme a Circular 3-2018-000159 de 2018 y el lineamiento del 7 de abril de 2020.

Una vez agotado el paso anterior y sin que se haya logrado seleccionar a nadie, el nominador podrá vincular mediante nombramiento provisional a una persona con situación especial retirada en virtud de la provisión definitiva de empleos realizada en el marco de la Convocatoria 436 de 2017 y uso de listas de acuerdo con el criterio unificado de la CNSC del 16 de enero de 2020, **que cumpla con el perfil y los requisitos del cargo.**

Para el efecto, los Coordinadores de los Grupos Regionales de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, debe verificar su listado de exservidores con situación especial acreditada de acuerdo con la Circular No. 3-2018-000159 del 7 de septiembre de 2018 y de los exservidores retirados que a criterio de cada regional, contaba con una situación especial acreditada, antes de la terminación de su nombramiento.

Para el efecto, los Coordinadores de los Grupos Regionales de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, deberán constatar que la situación especial se encuentre vigente, para lo cual se debe **seguir el siguiente orden descendente:**

a) Ex-servidores que al momento de su retiro se encontraban vinculados en empleos del mismo nivel jerárquico, grado salarial y ubicación (entiéndase como mismo centro de formación en el caso de las subdirecciones de Centro, o adscritos al despacho de la regional, sin importar el grupo de trabajo en el caso de las Direcciones Regionales o en la Dirección General) del empleo a proveer.

b) Ex-servidores que al momento de su retiro se encontraban vinculados en empleos del mismo nivel jerárquico, grado salarial y Regional del empleo a proveer.

c) Ex-servidores que al momento de su retiro se encontraban vinculados en un empleo del mismo nivel jerárquico en la Regional donde se encuentra el empleo a proveer.

d) Ex-servidores que al momento de su retiro se encontraban vinculados en un empleo del nivel jerárquico inmediatamente inferior en la Regional donde se encuentra el empleo a proveer.

Cuando en uno de los anteriores literales se encuentren personas postuladas que cumplan con el perfil y los requisitos del cargo a proveer, se podrá nombrar, sin continuar revisando los restantes literales.

Si en el mismo literal hay varias personas que cumplan con los requisitos, se podrá nombrar provisionalmente a quien acredite la mayor experiencia en la Entidad, sumando tiempos como servidor público y contratista.

A quienes se encuentren en el orden correspondiente, se le comunicará por el (los) correo electrónico(s) personal registrado en los sistemas de información Kactus o Sigep o en la historia laboral, la intención de nombramiento, con el objetivo que determinen su interés en el empleo, otorgándole un plazo de tres (3) días hábiles para manifestarlo.

Si en este término el SENA no obtiene respuesta, la postulación se entenderá desistida. Del procedimiento adelantado se deberá dejar constancia en el acto administrativo de nombramiento provisional.

Si ninguna persona de las postuladas en la APE cumple los requisitos para acceder al empleo o lo acepta, se podrá realizar provisión discrecional del empleo, de conformidad con lo indicado en el punto 7.2.4.3.

7.2.4.3. Provisión discrecional.

En el evento que no sea posible la provisión del empleo vacante conforme a los numerales anteriores, el Coordinador del Grupo de Relaciones Laborales, o del Grupo Regional de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, según corresponda, expedirá certificación, caso en el cual, el nominador podrá nombrar provisionalmente a quien cumpla el perfil y los requisitos del empleo a proveer, siguiendo los parámetros que a continuación, se indican:

El Coordinador del Grupo de Relaciones Laborales, o del Grupo Regional de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, según corresponda, a través del usuario asignado en la aplicación web de la Agencia Pública de Empleo SENA, podrá acceder a la revisión de la hoja de vida de la población de 29 años en adelante, con ayuda del orientador APE.

Con el fin de tener acceso a los documentos cargados en la aplicación web de la Agencia Pública de Empleo, los orientadores APE de los Centros de Formación, Direcciones Regionales y Dirección General remitirán la información a los Grupos Regionales de Gestión de Talento Humano, o quien haga sus veces y al Grupo de Relaciones Laborales, según corresponda, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la respectiva solicitud para provisión discrecional. Este término podrá ampliarse hasta cinco (5) días más, según la cantidad de personas postuladas por vacante e información a descargar.

Los Grupos Regionales de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces y el Grupo de Relaciones Laborales en la Dirección General, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la información, revisará si el candidato cumple con los requisitos exigidos, con fundamento en la hoja de vida cargada en la APE.

Dentro de quienes cumplan requisitos, el nominador seleccionará discrecionalmente a la persona a nombrar.

7.3. Fase nombramiento

7.3.1. Certificación de cumplimiento de requisitos para nombramiento provisional

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 648 de 2017, los Coordinadores de los Grupos Regionales de Talento Humano o quien haga sus veces, el Coordinador del Grupo de Relaciones Laborales, según corresponda, certificarán que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para acceder al cargo, así también deberán verificar que el aspirante cumple con los requisitos exigidos por la ley para la acreditación de la formación académica e idoneidad profesional en el área específica, esto es la tarjeta profesional, matrícula profesional y/o inscripción en el Consejo o Colegio que regula la respectiva profesión y revisarán los antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales del aspirante, dejando las constancias respectivas. Así mismo, se debe verificar la existencia de multas en cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 183 de la Ley 1801 de 2016 (Código Nacional de Policía y Convivencia) y el registro de inhabilidades por delitos sexuales cometidos contra personas menores edad que administra el Ministerio de Defensa-Policía Nacional de Colombia, previo otorgamiento del respectivo consentimiento para su consulta.

7.3.2. Expedición del acto administrativo de nombramiento provisional y publicación

La resolución del nombramiento provisional deberá contener de manera detallada el procedimiento adelantado de acuerdo con esta guía, cuya ejecución y responsabilidad recae de manera exclusiva en el nominador, quien contará con el apoyo del Grupo Regional de Talento Humano, o quien haga sus veces, o del Grupo de Relaciones Laborales, según corresponda.

Una vez finalizada la fase de selección, se elaborará el acto administrativo de nombramiento provisional, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles.

Antes de efectuar el nombramiento provisional y posesión, el Grupo Regional de Talento Humano o quien haga sus veces, o el Grupo de Relaciones Laborales deben:

- a) Acreditar los documentos relacionados en la lista de chequeo de ingreso.
- b) Verificar el registro de información y documentación en SIGEP, el cual debe ser validado conforme a las guías emitidas por el DAFP.
- c) Verificar el registro de información y documentación, que debe ser idéntica a la información que se encuentre en SIGEP, la cual también debe ser validada.

Dicho acto administrativo deberá ser publicado por cada Regional por el término de diez (10) días hábiles en la página web del SENA **Nombramientos y encargos del país**, ruta: Transparencia, 3. Estructura orgánica Talento Humano, 3.8. Ofertas de empleo, Nombramientos y encargos del país, para que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 45 del Acuerdo 560 de 2015 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, los servidores de carrera administrativa que consideren vulnerados sus derechos procedan a interponer reclamación en primera instancia ante la Comisión Nacional de Personal del SENA.

7.3.3. Posesión

Agotados los términos anteriores, los Coordinadores de los Grupos Regionales de Talento Humano, o quien haga sus veces, o del Grupo de Relaciones Laborales, según corresponda remitirán correo a comisiondepersonal@sena.edu.co.co, con el fin que la Comisión Nacional de Personal del SENA informe si se interpusieron o no reclamaciones contra el nombramiento y confirmar la firmeza del acto administrativo; si no se presentaron reclamaciones se podrá proceder a la posesión, la cual se realizará teniendo en cuenta las fechas previstas en el calendario de nómina y la Circular 01-3-2021-000024 del 17 de febrero de 2021 (o la que la modifique, adicione o derogue).

El mismo día de la posesión se debe registrar la novedad en el aplicativo KACTUS siguiendo las orientaciones generales emitidas por el Grupo de Administración de Salarios, anexando:

- a) Copia del acto administrativo (en el modelo que para estos efectos se publique, según sea vacante transitoria o definitiva).
- b) Copia de la certificación de cumplimiento de requisitos mínimos.

Inmediatamente realizada la posesión, el Coordinador del Grupo Regional de Talento Humano o quien haga sus veces, remitirá al Grupo de Relaciones Laborales la información, para que realice el reporte a la Agencia Pública de Empleo y se realice el cierre en el sistema de la vacante. La comunicación deberá contener el tipo y número de identificación, nombres y apellidos del candidato seleccionado, fecha de posesión, número de resolución, así como número de solicitud de la vacante publicada, junto con los respectivos soportes.

7.3.4 Desistimiento y no aceptación del nombramiento

Los respectivos nominadores deberán derogar el nombramiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.1.12 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017 cuando la persona designada no manifieste la aceptación del nombramiento, no acepta, o no toma posesión del empleo.

8. Anexos

A continuación, se relacionan los documentos o anexos relacionados con la presente guía, los cuales se encuentran publicados en el aplicativo CompromISO:

- GTH-G-016 Guía verificación cumplimiento de requisitos para ingreso de empleados públicos de la planta.
- GTH-F-267 Formato certificaciones proceso nombramientos provisionales.
- GTH-F-266 Formato resoluciones nombramientos provisionales – Prioriza Jóvenes 18 a 28
- GTH-F-292 Formato resoluciones nombramientos provisionales – Prioriza Discrecional no APE.
- GTH-F-293 Formato resoluciones nombramientos provisionales – Prioriza Discrecional APE.
- GTH-F-294 Formato resoluciones nombramientos provisionales – Prioriza Situaciones Especiales.
- GTH-F-295 Formato resoluciones nombramientos provisionales – Prioriza Población ICBF.
- GTH-F-230 Certificación cumplimiento de requisitos y competencias.
- GTH-F-046 Formato publicación nombramiento.
- GTH-F-268 Formato acta de posesión nombramientos provisionales.
- GTH-F-048 Formato lista chequeo documentación para posesión.
- GTH-F-049 Formato comunicación nombramiento.
- GTH-F-208 Formato publicación vacantes encargo.
- GTH-F-230 Certificación cumplimiento de requisitos y competencias