

CONCEPTO 85647 DE 2019

(noviembre 25)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

Asunto: Respuesta horas de formación SENA para efectos de equivalencias

Por conducto de la Dirección de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante oficio radicado con el número 1-2019-022405 de 30 de octubre de 2019, hemos recibido la consulta formulada por Usted sobre el número de horas que se deben tener en cuenta para aplicar las equivalencias a que se refiere el numeral 7 del artículo 9 del Decreto 1011 de 2000; al respecto, de manera comedida le informo:

1o. Mediante el Decreto 1011 de 2000 se estableció la nomenclatura y clasificación de los empleos de la Registraduría Nacional del Estado Civil.

El artículo 9 del Decreto 1011 de 2000 prevé:

“ARTÍCULO 9o. EQUIVALENCIAS ENTRE ESTUDIOS Y EXPERIENCIA. Los requisitos de que trata el presente decreto no podrán ser disminuidos. Sin embargo, el Registrador Nacional al fijar las funciones y los requisitos específicos para su ejercicio, de acuerdo con las funciones y las responsabilidades de cada uno de ellos, podrá aplicar las siguientes equivalencias:

(...)

7. La formación que imparte el SENA podrá compensarse así:

El modo de formación "aprendizaje", por tres (3) años de formación básica secundaria y viceversa, o por dos (2) años de experiencia específica o relacionada.

El modo de formación "complementación", por el diploma de bachiller en cualquier modalidad o viceversa, o por tres (3) años de experiencia específica o relacionada.

El modo de formación "técnica", por tres (3) años de formación en educación superior y viceversa, o por cuatro (4) años de experiencia específica o relacionada.

PARÁGRAFO. En el Manual de Funciones y Requisitos Específicos no podrán establecerse equivalencias diferentes a las autorizadas en el presente decreto”. (Subrayas y negrillas fuera del texto original).

2o. El Acuerdo 08 de 1997, por medio del cual se adopta el Estatuto de la Formación Profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, en el numeral 3.2.2 contempla los niveles de formación y certificación, indicando lo siguiente:

“3.2.2. Niveles de formación y certificaciones.

El Sena forma desde los niveles de calificación más bajos hasta los más altos de acuerdo con la estructura organizativa del sector productivo y certifica los aprendizajes logrados en el proceso de formación.

El Sena certifica de la siguiente manera:

Certificado de Aptitud Profesional (CAP), a quienes aprueban programas completos referidos a ocupaciones.

Certificado de formación específica en un oficio, a quienes aprueban un programa que los capacita para desempeñar un oficio o puesto de trabajo.

Certificado de aprobación, a quienes aprueban programas de formación, correspondientes a bloques modulares, predefinidos por el Sena y los interesados. Igualmente certifica módulos de formación diseñados para dar respuesta a sus necesidades específicas de capacitación.

Constancias de capacitación, a personas que asisten a eventos de divulgación, jornadas tecnológicas, seminarios de corta duración o acciones informativas.

El Sena certifica los niveles de técnico profesional, técnico profesional especializado (o con énfasis en un área), tecnólogo y tecnólogo especializado (o con énfasis en un área). Estos niveles se ofrecen cuando existen demandas de capacitación derivadas de los desarrollos tecnológicos y en los casos en que la oferta educativa sea limitada”. (Subrayas fuera del texto original)

De acuerdo con esta disposición, el certificado de Aptitud Profesional (CAP) lo expedía el SENA a quienes aprobaran programas completos referidos a ocupaciones. De igual manera ha venido expidiendo el certificado de formación específica en un oficio a quienes aprueban un programa que los capacite para desempeñar un oficio o puesto de trabajo.

También señala la norma que el SENA certifica los niveles de técnico profesional, técnico profesional especializado, tecnólogo y tecnólogo especializado, los cuales se ofrecen cuando existan demandas que requieran ese tipo de formación.

Según lo dispuesto en el numeral 3.2.1 del Estatuto de Formación Profesional del SENA, los planes y programas que venía impartiendo nuestra Entidad eran estructurados en módulos, los cuales según su organización daban lugar a rutas de formación, posibilitando su flexibilidad de acuerdo con las necesidades de formación. En su conjunto, son unidades de aprendizaje que hacen competente al trabajador para desempeñarse en una ocupación u oficio.

El mismo Estatuto de Formación Profesional en el numeral 3.2.1 indica que la estructura curricular de los programas de formación, permite identificar la jerarquización de las unidades de competencia, la conformación de bloques modulares, los niveles de formación y los distintos tipos de certificaciones.

Esta estructura curricular facilita la formación de nueva fuerza laboral y la actualización de la disponible, en la misma ocupación o en ocupaciones afines o complementarias, al igual que la promoción laboral, entrando y saliendo del proceso, según necesidades y posibilidades.

La formación profesional que ofrece el SENA hace parte del Servicio Público Educativo y representa una ruta diferente a la educación formal, permitiendo, si se requiere continuar el proceso educativo a nivel superior, puesto que los trabajadores formados lo podrán hacer, según su determinación, orientación profesional particular y requerimientos productivos^[1].

En el SENA se han otorgado los Certificados de Aptitud Profesional (CAP) a los niveles de cualificación C y D de la pirámide ocupacional, los cuales conducen a actividades rutinarias y subordinadas que, entre otros, corresponden al trabajador calificado, auxiliar, ayudante, operario,

técnico (técnico laboral), profundización técnica (anteriormente Especialización Técnica). Los dos últimos deben llevar explícitamente la palabra “técnico” o “profundización técnica” en el cuerpo del certificado.

Los niveles de Técnico Profesional, Tecnólogo y Especialización Tecnológica conducen a titulaciones con actas de grado y corresponden a formaciones de educación superior (Ley [30](#) de 1992, Ley [115](#)/1994 y Ley [119](#)/1994), niveles de cualificación A y B de la pirámide ocupacional, los cuales conllevan una mayor complejidad, responsabilidad y autonomía.

Los modos de formación que venía impartiendo el SENA^[2] y que deban lugar al Certificado de Aptitud Profesional (CAP) eran los siguientes:

- 1) Modo de Formación: Aprendizaje
- 2) Modo de Formación: Habilidad
- 3) Modo de Formación: Complementación
- 4) Modo de Formación: Especialización
- 5) Modo de Formación: Promoción

Para efectos de precisión, veamos de manera breve cada uno de estos modos de formación^[3]:

A. MODO DE FORMACIÓN: APRENDIZAJE.

En este modo de formación, el aprendizaje se regía por lo dispuesto en la Ley 188 de 1959 y el Decreto [2838](#) de 1960 que regulaba el contrato de aprendizaje^[4].

El aprendizaje tenía como característica que el proceso formativo es de máximo tres (3) años, con alternancia de etapas lectivas en el SENA y etapas productivas en las empresas, por períodos iguales.

En razón a ésta adaptación complementaria con las etapas productivas en las empresas, el aprendiz en formación recibía un salario.

Los aspirantes debían acreditar un nivel educativo compatible con las características de la ocupación.

Los programas se adaptaban a las situaciones del empleo, la complejidad de las operaciones y conocimientos dentro del concepto de la elasticidad para su aplicación.

Las instalaciones de los cursos se ambientaban y adaptaban en el máximo a la situación real del trabajo y las prácticas conllevan el realismo propio de las secciones productivas de la empresa con la misma calidad.

B. MODO DE FORMACIÓN: HABILITACIÓN

Este modo estaba destinado a formar adolescentes para oficios semicalificados que no son objeto de contrato de aprendizaje.

Soluciona la capacitación de adolescentes que no pueden acogerse a la formación por aprendizaje.

Su objetivo era formar adultos en plan de desempeñar una ocupación nueva para ellos, o relacionada con la que desempeñan, pero a nivel semicalificado.

En su proceso formativo utilizan Centros fijos y/o móviles dentro o fuera de los perímetros urbanos y locales de empresas.

Proveía mano de obra nueva o vinculada para puestos de ayudantes y/o auxiliares, ya fuera para tareas o puestos de ocupaciones que exigen sólo destreza y habilidad manual primordialmente, a bajo costo.

C. MODO DE FORMACION: COMPLEMENTACIÓN

Este modo de formación estaba destinado a personal vinculado al empleo en cualquier nivel ocupacional, mediante una capacitación progresiva.

Exigía como requisito de ingreso la vinculación del participante en el empleo al iniciar el curso.

Es la iniciación de la capacitación gradual para personal calificado con miras a su promoción dentro de la estructura empresarial, hacia niveles medios y superiores.

Tenía como objetivos subsanar las deficiencias profesionales, teóricas y prácticas a todo nivel de una ocupación a fin de que quien las desempeña alcance el nivel de eficiencia propia de dicha ocupación.

Posee la ventaja de incrementar la eficiencia en el personal vinculado al empleo, dado que se corrigen deficiencias teórico-prácticas para un mejor desempeño del trabajo.

Se caracteriza por ser una formación de tiempo variable según el nivel de los participantes, con utilización de centros del SENA y otros locales.

Aplicaba para programas sobre temas concretos con base en los requisitos de cada ocupación, a efectos de que el participante pudiera determinar su ubicación respecto de sus deficiencias a corregir.

A cada participante al final de cada curso se le acreditaban los conocimientos adquiridos en el área sobre la cual buscaba mejorar su técnica.

D. MODO DE FORMACION: ESPECIALIZACION

Este modo de formación estaba destinado a personal vinculado al empleo, a partir del nivel calificado en toda ocupación.

Los cursos y su programación atendían una necesidad concreta y específica en su contenido, tanto teórico como práctico, con abstracción de todo concepto generalista o universal dado el nivel de los aspirantes.

Permitía la tecnificación por especialización a partir de personal calificado, en campos que precisan de un ritmo de conocimientos acorde con el avance tecnológico en los tres sectores económicos.

Los participantes debían acreditar vinculación al empleo en el momento de su inscripción.

En este modo de formación se utilizaban los Centros del SENA, de las empresas u otras

combinadamente cuando se trata de procesos específicos, no generalizados.

E. MODO DE FORMACION: PROMOCION

Este otro modo de formación estaba destinado a personal vinculado al empleo en el nivel calificado, en el nivel de supervisión y control de la producción con o sin mando, personal de bachilleres (técnicos y/o clásicos) con o sin empleo.

El objetivo era formar personal para el desempeño de niveles medios y superiores incluidos los de Dirección y Gerencia.

Facilitaba a las empresas el recurso humano para la promoción profesional y movilidad ascensional en el empleo, dentro de los niveles medios y superiores con personal formado como Técnico y Supervisores.

Este modo de formación se orientaba a proveer niveles de coordinación entre el personal de ejecución y personal de Dirección como auxiliares de planeamiento, desarrollo y control de la producción a nivel de Técnicos y Supervisores.

Facilitaba a las empresas la promoción y movilidad ascensional de su personal, y el mejoramiento de su estructura, y a los trabajadores su promoción profesional, social y económica.

Los cursos tenían duración variable según el nivel de partida de los aspirantes, con utilización de Centros del SENA o instalaciones de empresa y otros locales.

De acuerdo con lo anterior se precisa que debido a las características propias de los programas que venía impartido el SENA, los aprendices recibían formación en diferentes modalidades, integradas por: 1) Bloques modulares, 2) Estructuras curriculares por competencias y 3) Formación por proyectos.

En este sentido no hay puntos de comparación ni equivalencias en ninguna de las modalidades de formación. Razón por la cual las personas o entidades interesadas deben hacer las comparaciones de acuerdo con los contenidos programáticos, la intensidad horaria y las correspondientes evaluaciones (o equivalencias numéricas de calificaciones). Lo anterior por ejemplo cuando se requiera hacer reconocer los conocimientos previos en una universidad, en otra entidad o en el mismo SENA.

De acuerdo con lo visto, el Certificado de Aptitud Profesional (CAP), expedido por el SENA, reunía unas condiciones técnico prácticas diferentes a las condiciones actuales de un nivel técnico SENA, pues mientras el CAP tenía una duración que oscilaba entre 6 y 36 meses, el nivel de técnico, estructurado por competencias laborales, que imparte actualmente el SENA, tiene una duración máxima de 2208 horas o 15 meses.

En este sentido el programa de Técnico, estructurado por competencias laborales, que actualmente imparte el SENA, es diferente al de Técnico Profesional (no ofertado actualmente por el SENA).

También es pertinente señalar que el programa de técnico laboral que imparten las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano es diferente al técnico profesional, máxime cuando al tenor de lo dispuesto en el Decreto 1075 de 2015 (art. [2.6.4.8](#)), que compiló el Decreto 4904 de 2009 (art. [3.8](#)), dichas instituciones no podrán utilizar denominaciones o

nombres de programas del nivel técnico profesional, tecnológico o profesional universitario, y cuando se trate de programas de formación laboral, al nombre se le debe anteponer la denominación de “Técnico Laboral en...”^[5].

Cabe anotar que si bien es cierto que el nivel de Técnico, estructurado por competencias laborales y ofertado actualmente por el SENA^[6], se asimila al Técnico Laboral impartido por las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, no es menos cierto que se pueden presentar diferencias en cuanto a su duración, dependiendo de cada programa, pues mientras el “Técnico” por competencias laborales ofertado por el SENA tiene una duración máxima de 2208 horas o 15 meses, el Técnico Laboral ofertado por las instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano tienen una duración mínima que oscila entre 600 horas^[7] y un año^[8] (12 meses).

3o. Solamente para fines ilustrativos, considero oportuno indicar que la Ley [789](#) de 2002 “Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo” dispone en su artículo [39](#):

“ARTÍCULO [39](#). DISTRIBUCIÓN Y ALTERNANCIA DE TIEMPO ENTRE LA ETAPA LECTIVA Y PRODUCTIVA. La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año.

La duración de formación en los programas de formación del SENA será la que señale el Director General de esta Institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral.

En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico.

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA”.
(Subrayas y negrillas fuera del texto original)

4. Los programas actuales que ofrece el SENA los contempla la Resolución [1444](#) de 2018, por la cual se determinan los niveles de formación y la duración de los programas de formación del SENA

La Resolución 1444 de 2018, expedida por el Director General del SENA, en los artículos [2o](#) y [3o](#) establece:

“ARTÍCULO [2o](#). DURACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN. Los programas de formación del SENA se estructuran bajo dos etapas: la lectiva que corresponde al proceso formativo (teórico - práctico) adelantado preferentemente en el Centro de Formación Profesional, y la etapa productiva que corresponde al proceso formativo que se da en situaciones reales de trabajo, donde el aprendiz aplica los conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas en la etapa lectiva.

Tabla 2. Duración Máxima de los Programas de Formación Titulada

Nivel de Formación	Etapas		Duración Total (Lectiva + Productiva)	
	Lectiva (horas)	Productiva	Horas	Créditos
Especialización Tecnológica	864 (6 meses)	No aplica	864 (6 meses)	18
Tecnólogo	3120 (21 meses)	864 horas (6 meses)	3984 (27 meses)	83
Profundización Técnica	432 (3 meses)	No aplica	432 (3 meses)	9
Técnico	1344	864 horas (6 meses)	2208 (15 meses)	46
Auxiliar- Operario	864 (6 meses)	432 horas (3 meses)	1296 (9 meses)	27

Tabla 3. Duración Programas de Formación Complementaria

La formación complementaria es un servicio del SENA representado en acciones de formación y eventos de divulgación tecnológica, que permiten la actualización en habilidades, destrezas y competencias de la persona y corresponde a demandas específicas del sector productivo y social.

Acciones de Formación	Duración
Estas permiten la actualización o el desarrollo de competencias, y responde a demandas específicas del sector productivo, la comunidad en general y oferta de la institución. Pueden ser de manera virtual o presencial. Igualmente buscan actualizar el talento humano vinculado a una actividad económica y que requiera cualificar su desempeño actual o prepararse para asumir nuevos desempeños que le permitan mayor movilidad y promoción laboral o académica. Otorga certificado de Aprobación	Duración máxima de los programas de formación complementaria 384 horas.
Eventos de Divulgación. Son cursos presenciales de carácter informativo y propenden por satisfacer las necesidades del sector productivo, de las comunidades y el público en general, tecnologías e información técnica de actualidad. Otorga Certificado de Participación	Duración Máxima Eventos de Divulgación Tecnológica 39 horas

PARÁGRAFO 1. El crédito es una unidad de medida del tiempo estimado de actividad académica (teórico y práctica) del aprendiz en función de las competencias que se espera desarrolle mediante el programa de formación, durante su proceso formativo. En este tiempo se debe tener en cuenta: a) El tiempo de trabajo con acompañamiento directo del instructor, b) El tiempo de trabajo independiente del aprendiz. La suma de horas de trabajo directo más horas de trabajo independiente corresponden a las horas de dedicación total y equivale a 48 horas.

Los programas de formación se diseñarán de acuerdo con el Procedimiento de Diseño Curricular vigente o el que lo modifique publicado en la plataforma Compromiso del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol (SIGA).

PARÁGRAFO 2. Para aquellos sectores cuyos oficios y ocupaciones tengan una regulación nacional o internacional, y que establezcan exigencias superiores a las establecidas en este artículo deberán acogerse a lo dispuesto en dicha regulación, tanto para programas de formación titulada como de formación complementaria”

De otra parte, debemos recordar que el contrato de aprendizaje conforme con lo previsto en el artículo [30](#) de la Ley 789 de 2002 tiene una duración no superior a dos (2) años.

Así las cosas, y como quiera que el Decreto 1011 de 2000 es norma especial aplicable a la Registraduría Nacional del Estado Civil, le corresponderá a ese organismo definir en su interior las condiciones y requisitos para hacer efectivas las equivalencias entre estudios y experiencia a

que se refiere el artículo 9o del precitado decreto.

En los anteriores términos se da respuesta concreta, congruente y oportuna a su petición. El presente concepto se rinde de conformidad con el alcance dispuesto en el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, incorporado por la Ley [1755](#) de 2015. Lo anterior no sin advertir, que el mismo se encuentra sujeto a las modificaciones legales y jurisprudenciales que se expidan y acojan dentro del asunto.

Cordial saludo,

Antonio José Trujillo Illera

Coordinador

Grupo de Conceptos Jurídicos y

Producción Normativa

Dirección Jurídica - Dirección General

<NOTAS DE PIE DE PÁGINA>.

1. Estatuto de Formación Profesional (Acuerdo 08 de 1997) artículo [3.3.3](#).
2. Acuerdo [66](#) de 1972 “Por el cual se actualiza el Acuerdo [4](#) de 1963 y se define la formación profesional en el campo de acción, y los modos de impartirla”, modificado por el Acuerdo [36](#) de 1987 y Acuerdo [7](#) de 2000.
3. Ver artículo [7](#) del Acuerdo 66 de 1972 “Por el cual se actualiza el Acuerdo [4](#) de 1963 y se define la formación profesional en el campo de acción, y los modos de impartirla”.
4. En la actualidad el contrato de aprendizaje se rige por lo dispuesto en la Ley [789](#) de 2002 y el Decreto [1072](#) de 2015
5. Decreto 1075 de 2015 “ARTÍCULO [2.6.4.8](#). Requisitos para el registro de los programas. (...) El certificado de aptitud ocupacional que se va a expedir debe coincidir con la denominación o nombre del programa. // PARÁGRAFO. Las instituciones oferentes de la educación para el trabajo y el desarrollo humano no podrán utilizar denominaciones o nombres de programas del nivel técnico profesional, tecnológico o profesional universitario. Cuando se trate de programas de formación laboral, al nombre se le antepondrá la denominación "Técnico Laboral en...". (Decreto 4904 de 2009, artículo [3.8](#)).
6. Decreto 1075 de 2015 “ARTÍCULO [2.6.6.4](#). Programas ofrecidos por el SENA. Los programas de formación profesional integral que se enmarcan en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, ofrecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, no requieren de registro alguno por parte de las secretarías de educación. (Decreto 4904 de 2009, artículo [5.4](#)).
7. Ver artículo [2.6.4.1](#) del Decreto 1075 de 2015.
8. Decreto 1072 de 2015 “ARTÍCULO [2.3.3.1.3.3](#). Títulos y certificados. (...) 4. Certificado de aptitud ocupacional que se otorga a quienes hayan culminado programas reconocidos por el servicio especial de educación laboral, con duración mínima de un año. (Decreto 1860 de 1994,

artículo 11).



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

