

## RESOLUCION 1444 DE 1991

(julio 15)

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994>

Por medio de la cual se reglamentan los concursos de personal

Resumen de Notas de Vigencia

### NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’
- Modificada por la Resolución [2142](#) del 29 de septiembre de 1993, “por la cual se derogan unos artículos de la Resolución 1444 de 1991 y se dictan otras disposiciones.’
- Modificada por la Resolución [1936](#) del 12 de agosto de 1993, “por la cual se revocan directamente unas disposiciones por manifiesta inconstitucionalidad e ilegalidad”
- Modificada por la Resolución [1425](#) del 27 de agosto de 1992, “por la cual se modifica la resolución No. 1444 de 1991 que reglamenta los concursos de personal.’

EL DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, SENA,

en uso de sus facultades legales, y en especial las conferidas

en el artículo [11](#) del decreto ley 3123 de 1968 y el

artículo [78](#) del Estatuto de Personal, aprobado

por el decreto 2464 de 1970, y

### CONSIDERANDO:

Que el ascenso de personal dentro de la carrera administrativa y la selección para el ingreso a ella, se debe efectuar mediante concurso, tomando en consideración la experiencia, las calidades especiales, las calificaciones de servicio, los estudios, sus méritos y sus conocimientos técnicos;

Que el ascenso por concurso de los empleados y la selección para la vinculación de personal, son bases fundamentales para garantizar un alto nivel de eficiencia de los recursos humanos al servicio del SENA;

Que los recursos humanos son la mayor riqueza que tiene el SENA y deben ser ascendidos y seleccionados, de tal manera que reúnan condiciones humanas y técnicas para el desempeño de sus cargos, en un ambiente de eficiencia, confianza y colaboración;

Que el SENA, para la prestación de sus servicios, debe contar con la mayor calidad posible en sus recursos humanos;

Que el ascenso y la selección de personal, son herramientas técnicas fundamentales que motivan, incentivan y facilitan el desarrollo de los recursos humanos de la institución,

RESUELVE:

## CAPITULO I.

### CAMPO DE APLICACION Y OBJETIVOS DE LOS CONCURSOS DE PERSONAL EN EL SENA

ARTICULO 1o. CAMPO DE APLICACION DE LA REGLAMENTACION SOBRE CONCURSOS. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Las normas de la presente reglamentación, serán de obligatoria aplicación y estricta observancia, para el ascenso de funcionarios o la vinculación de personas que aspiren a ocupar cargos que pertenezcan a la Carrera Administrativa. Sin embargo, la administración podrá utilizar la totalidad o parte de los instrumentos que se tienen en cuenta para los concursos de ascenso o selección externa, en los cargos de libre nombramiento y remoción.

#### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 2o. OBJETIVOS DE LOS CONCURSOS. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> El ascenso para los empleados públicos de la Entidad y al selección externa de personal, mediante el sistema de concursos en el SENA, tendrá los siguientes objetivos fundamentales:

1. Implementar un proceso técnico, ágil y dinámico de ascenso de funcionarios y de selección externa de personal.
2. Mantener e incrementar la calidad de los recursos humanos de la Entidad y promover la política de ascenso por méritos.
3. Garantizar la prestación de los servicios en la Entidad, por medio de un más alto nivel de eficiencia del personal.
4. Conformar listas de elegibles, para garantizar la provisión oportuna, de las necesidades de personal que se presenten en la Entidad.
5. Garantizar la vinculación de personal de alto nivel humano y técnico a la Entidad, así como el ascenso en al carrera administrativa de los funcionarios más calificados.

#### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 3o. PREVISION DE NECESIDADES DE PERSONAL. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> El SENA debe estimar sus necesidades de personal, teniendo en cuenta sus políticas, objetivos, planes, programas y proyectos.

#### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’

## CAPITULO II.

### PROVISION TEMPORAL DE CARGOS



ARTICULO 4o. ENCARGO DE FUNCIONARIOS. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Cuando las necesidades del servicio lo exijan se podrá encargar a un funcionario de la planta de personal del SENA, para desempeñar las funciones de un cargo que se encuentre vacante, en forma definitiva o temporal. El encargo no excederá de tres (3) meses o el tiempo de duración de la vacante temporal.

PARAGRAFO. Una vez concluido el término de duración del encargo, el funcionario quedará automáticamente separado del empleo para el cual fue encargado.

#### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 5o. REQUISITOS MINIMOS APRA ENCARGO DE FUNCIONARIOS.<Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Los empleados del SENA que sean encargados de otro empleo, únicamente deberán acreditar los requisitos de estudios que para el cargo y trabajo específico establezca el Manual Específico de Funciones y Requisitos Mínimos.

PARAGRAFO. El encargo de los Trabajadores Oficiales se regirá por lo dispuesto en la convención colectiva de trabajo vigente en el SENA.

#### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 6o. NOMBRAMIENTO PROVISIONAL. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Cuando sea posible proveer vacantes por encargo o con personal tomado de la lista de elegibles, se podrá nombrar con el carácter de provisional, a personas no vinculadas al SENA, hasta por un período máximo de cuatro (4) meses.

PARAGRAFO 1o. Una vez concluido el término de duración del nombramiento provisional, la persona quedará automáticamente separada del cargo.

PARAGRAFO 2o. Un nombramiento provisional únicamente podrá tener una duración superior a cuatro (4) meses, cuando el titular se encuentre en comisión de estudios o cuando el Consejo Superior del servicio Civil lo prorrogue a solicitud debidamente motivada del Director General del SENA.

#### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 7o. REQUISITOS MINIMOS PARA NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Las personas designadas con el carácter de nombramiento provisional, para cargos de Carrera Administrativa sin excepción, deberán acreditar los requisitos exigidos en el Manual Específico de Funciones y Requisitos Mínimos para el cargo y trabajo específico para el cual fueron nombradas.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 8o. APERTURA DEL CONCURSO DURANTE LA PROVISION TEMPORAL. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Cuando la vacante que se ha provisto temporalmente mediante un encargo o un nombramiento provisional, tiene el carácter de definitiva, la División de Recursos humanos o quien haga sus veces en la Regional, procederá a la realización del respectivo concurso mientras dura la provisión temporal del cargo.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’

### CAPITULO III.

#### PLANEACION DE LOS CONCURSOS Y PRIORIDADES PARA

#### LA PROVISION DE CARGOS.



ARTICULO 9. PLANEACION DE LOS CONCURSOS DE PERSONAL. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> El Coordinador de Personal o quien haga sus veces en las Regionales, efectuará la planeación de los concursos de personal y para el efecto se deberán prever los siguientes aspectos:

1. Número de vacantes, objeto y clase de concurso.
2. Condiciones del cargo por proveer: ubicación, funciones y requisitos específicos de estudios y experiencia.
3. Instrumentos que se aplicarán para el ascenso o para la selección externa.
4. Fecha, lugar y hora de cada una de las etapas del concurso.
5. Fechas límites para la entrega de los resultados de las diferentes etapas del concurso por parte de los responsables.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 10. PREFERENCIA PARA LA PROVISION DE VACANTES DEFINITIVAS. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Para la provisión definitiva de un cargo que pertenezca a la Carrera Administrativa, en el SENA se seguirá el siguiente orden de preferencia:

1. Con personal del SENA, escalafonado en Carrera Administrativa, al cual se le haya suprimido el cargo.
2. Con el traslado de un funcionario del SENA que desempeñe, un cargo del mismo grado salarial, con funciones afines, para el cual se exijan y acrediten requisitos mínimos similares, y una vez se haya cumplido el trámite reglamentario.
3. Con funcionarios vinculados a la Entidad que se encuentren elegibles para el cargo vacante, como resultado de concurso de ascenso.
4. <Numeral revocado por el artículo [1](#) de la Resolución 1868 de 1993.>

Notas de Vigencia

- Numeral revocado por el artículo [1](#) de la Resolución 1936 del 12 de agosto de 1993.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 1444 de 1991:

4. Con el personal elegible por haber terminado satisfactoriamente el contrato de aprendizaje y haya sido patrocinado por el SENA, según lo dispuesto en el artículo 68 de la presente resolución.
5. Con personal elegible para el cargo vacante como resultado de concurso de selección externa de personal.

PARAGRAFO. Si agotado el orden anterior, no se hubiese podido proveer la vacante, se procederá la apertura de concurso.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’

CAPITULO IV.

PROVISION DE VACANTES MEDIANTE TRASLADOS



ARTICULO 11. VIABILIDAD DE UN TRASLADO. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Para poderse efectuar un traslado deberán darse la siguientes condiciones:

1. Existir una vacante del mismo grado salarial que el del cargo desempeñado por el solicitante.
2. Estar desempeñando el solicitante un cargo con funciones afines a las del cargo vacante.
3. Acreditar el solicitante los requisitos mínimos exigidos por el cargo vacante.

#### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.”



ARTICULO 12. TRAMITE DE LOS TRASLADOS. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Para efectuar un traslado se seguirán los siguientes pasos:

1. El funcionario interesado en un traslado presentará solicitud escrita, con el visto bueno de su jefe inmediato, ante la dependencia de personal respectiva.

A su solicitud anexará el formulario de inscripción para concurso, completamente diligenciado.

2. La dependencia de personal diligenciará en forma completa el formulario "Valoración del Desarrollo Profesional" y junto con la carta de solicitud y el formulario de inscripción para concursar, los enviará al Jefe de la División u Oficina para donde se solicita traslado en la dirección general o al correspondiente Director Regional, según sea el caso; quienes tendrán cinco (5) días hábiles para responder a la solicitud.

3. Con base en el estudio de la información aportada y en el cumplimiento de las condiciones establecidas en el artículo [11](#). de esta Resolución, se aceptará o rechazará la solicitud de traslado.

4. Si la solicitud es aceptada, el jefe de la división u oficina, con el visto bueno de su superior inmediato en la Dirección General o el Director Regional, según sea el caso, solicitará por escrito a la División de Recursos Humanos la tramitación del respectivo traslado.

5. Si la solicitud es rechazada el jefe de la división de recursos humanos en la Dirección general o el Gerente Regional, según sea el caso, comunicarán por escrito al solicitante lo pertinente a su solicitud.

#### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.”



ARTICULO 13. TRASLADOS POR INICIATIVA DE LA ADMINISTRACION. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Por razones del servicio, la administración podrá discrecionalmente, efectuar los traslados que considere necesarios, siempre y cuando no se desmejoren las condiciones laborales del funcionario.

#### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.”

## CAPITULO V.

## CLASES Y PROCESOS DE LOS CONCURSOS DE PERSONAL



ARTICULO 14. CLASES DE CONCURSOS DE PERSONAL. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Los concursos de personal serán de dos clases:

### 1. Ascenso.

En el cual podrán participar los Empleados Públicos del SENA que hayan ingresado a la Entidad mediante concurso o estén inscritos o escalafonados en carrera administrativa. También podrán participar en concurso para ascenso quienes trabajen en otra entidad del estado del sector central y acrediten estar inscritos en carrera administrativa, ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil.

Igualmente y de conformidad con la convención colectiva de trabajo vigente, podrán participar en los concursos para ascenso de que trata la presente resolución, los trabajadores oficiales del SENA que hayan ingresado a la Entidad mediante concurso.

### 2. Selección Externa:

Para personas que aspiren a ser vinculadas al SENA, en cargos que pertenezcan a la carrera administrativa o personal que este vinculado a la entidad con nombramiento ordinario.

PARAGRAFO 1o. Con el propósito de garantizar la provisión oportuna de la vacante y de acuerdo con las posibles ofertas para el cargo en particular, la administración si lo considera necesario, podrá convocar en forma simultánea a concurso para ascenso y para selección externa. Para la provisión definitiva de la vacante, tendrá en cuenta las prioridades establecidas en el artículo [10](#). de la presente Resolución.

PARAGRAFO 2o. Una vez finalizado el período de inscripciones o realizado el concurso, si no se inscriben candidatos o no quedan elegibles, se declarará desierto y se citará nuevamente a concurso en forma simultánea.

### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.”



ARTICULO 15. DIVULGACION DE LOS CONCURSOS DE PERSONAL. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Los concursos para ascenso tendrán divulgación a nivel Nacional.

Los concursos para selección externa de personal tendrán únicamente divulgación para la Dirección General o Regional, según donde exista la vacante.

PARAGRAFO. Discrecionalmente la Dirección General o la Dirección Regional, cuando estimen que no habrá ofertas considerables dentro de su área de jurisdicción, le dará al concurso para selección externa divulgación de carácter nacional.

### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 16. PROCESO GENERAL DE LOS CONCURSOS. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Los concursos para la provisión de cargos en el SENA, tanto de ascenso como para la selección externa, se realizarán teniendo en cuenta el siguiente proceso general:

1. Convocatoria a concurso
2. Divulgación e inscripciones
3. Evaluación de los candidatos
4. Consolidación de los resultados
5. Recomendación de la elegibilidad
6. Comunicación de los resultados
7. Ascenso
8. Nombramiento en período de prueba, para el personal que vaya a ingresar a la carrera administrativa.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’

## CAPITULO VI.

### CONVOCATORIA, ESPECIFICACIONES Y DIVULGACION DE LAS

### CONVOCATORIAS A CONCURSOS DE PERSONAL



ARTICULO 17. CONVOCATORIA A CONCURSO DE PERSONAL. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La convocatoria será la norma reguladora del concurso y obligará tanto a la administración como a los participantes. Sus especificaciones no se podrán modificar, con excepción de los siguientes aspectos:

1. Lugar y fecha de recepción de las inscripciones
2. Lugar, fecha y hora de aplicación de los instrumentos de ascenso o de selección externa.

PARAGRAFO. Cuando una persona no se inscriba adecuada y oportunamente en el concurso o no asista a la aplicación de algún instrumento del concurso, cualquiera sea la causa o motivo, queda eliminado del concurso, pero no inhabilitado para posteriores concursos.

Notas de Vigencia



- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 18. ESPECIFICACIONES DE LA CONVOCATORIA A CONCURSO.<Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La convocatoria para todo concurso de personal deberá contener como mínimo las siguientes especificaciones.

1. Denominación, trabajo específico y grado del cargo
2. Sueldo mensual básico
3. Regional que convoca
4. Dependencia y sitio de trabajo o área geográfica donde se prestará el servicio.
5. Funciones específicas
6. Requisitos mínimos específicos para desempeñar el cargo: Estudios, capacitación y experiencia, exigidos en el Manual Específico de funciones y requisitos mínimos:
7. Clase de concurso: Ascenso o selección externa
8. Cobertura de la divulgación: Nacional o Regional
9. Objetivo del concurso: Proveer vacante y/o conformar lista de elegibles.
10. Duración del período de prueba.
11. Fechas para la recepción de las inscripciones, y para la comunicación de los resultados de las inscripciones.
12. Instrumentos que se aplicarán.
13. Fecha y hora en que se aplicarán los instrumentos.
14. Carácter de los instrumentos y puntajes mínimos aprobatorios.
15. Lugar y dirección donde se realizará el concurso.

PARAGRAFO. La convocatoria a concurso se elaborará según el formato diseñado y las instrucciones que para el efecto imparta la División de Recursos Humanos de la Dirección General.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 19. FIRMA DE LAS CONVOCATORIAS A CONCURSO. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La convocatoria a concurso será firmada conjuntamente, así:

1. En la Dirección General por el jefe de la división de recursos humanos y el coordinador del grupo regional.
2. En las regionales de Bogotá-Cundinamarca, Antioquia-Chocó, Valle, Atlántico, Santander; por el jefe de la División de recursos humanos y el coordinador del grupo de personal o quien haga sus veces.
3. En el resto de regionales por el secretario regional y el coordinador del grupo de personal o quien haga su veces.

#### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 20. DIVULGACION DE LAS CONVOCATORIAS. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La División de recursos humanos de la Dirección General y cada una de las regionales, tienen la obligación de enviar las convocatorias antes de la iniciación de las inscripciones a la dirección general y a las regionales, para conocimiento del personal y divulgación a los interesados, siempre y cuando el concurso sea de carácter nacional. A su vez la dirección general y/o las regionales receptoras tienen la responsabilidad de hacer conocer públicamente las convocatorias a concurso.

PARAGRAFO. Para fines de la divulgación correspondiente, las convocatorias a concurso se deberán fijar en carteleras, por lo menos con cinco (5) días hábiles de anticipación al período establecido para realizar las inscripciones.

#### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’

## CAPITULO VII.

### DIVULGACION E INSCRIPCION EN LOS CONCURSOS DE PERSONAL



ARTICULO 21. DIVULGACION DE LOS CONCURSOS DE PERSONAL. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> En la Dirección General y en las Regionales se adelantará la divulgación con miras a atraer el mayor número de aspirantes, que cumplan con los requisitos para el cargo.

Las dependencias de eprsonal recibirán en cualquier fecha ofertas de empleo, con el fin de conformar el banco de candidatos, las cuales se podrán mantener archivadas por un término de seis (6) meses.

PARAGRAFO. Con el fin de mejorar y agilizar la divulgación se podrán tomar las medidas necesarias para difundir la información sobre los concursos, utilizando los medios más adecuados (carteleras, radio, prensa, instituciones de educación, etc.)

#### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 22. LIMITACIONES PARA CONCURSAR. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> <Artículo modificado por el artículo [1](#) de la Resolución 1425 de 1992. El nuevo texto es el siguiente:> No podrán participar en los concursos de personal convocados por el SENA:

1a. Las personas que hallan perdido un concurso de igual o superior nivel salarial al del cargo objeto del concurso; en los últimos seis (6) meses. Podrán presentarse únicamente al los del nivel inferior de aquel que perdieron.

2a. Los empleados que se encuentren cumpliendo o hayan cumplido sanción de carácter disciplinario con suspensión en el ejercicio del cargo sin derecho a remuneración, mayor de diez (10) días, en los últimos doce (12) meses.

3a. Los empleados que se encuentren cumpliendo el periodo de prueba reglamentario.

4a. Los empleados que tengan en la última evaluación ordinaria anual del desempeño concepto final DEFICIENTE o INSATISFACTORIO".

PARAGRAFO. La fecha para considerar la inhabilidad, como consecuencia de la pérdida de un concurso, será la de presentación del examen o instrumento que no hubiere aprobado, o la fecha de aplicación del último instrumento, cuando no hubiere alcanzado el mínimo aprobatorio del concurso.

Notas de vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’

- Artículo modificado por el artículo [1](#) de la Resolución 1425 de 1992 del 27 de agosto de 1992.

Legislación anterior

Texto original de la Resolución 1444 de 1991:

'ARTICULO 22. LIMITACIONES PARA CONCURSAR. No podrán participar en los concursos de personal convocados por el SENA:

1. Las personas que hayan perdido un concurso de igual o superior nivel salarial al del cargo objeto del concurso, en los últimos seis (6) meses. Podrán presentarse únicamente a los de nivel inferior de aquel que perdieron.
2. Los empleados del SENA que se encuentren cumpliendo o hayan cumplido sanción de carácter disciplinario con suspensión en el ejercicio del cargo sin derecho a remuneración, mayor de diez (10) días, en los últimos doce (12) meses.
3. Los empleados del SENA que se encuentren cumpliendo el período de prueba reglamentario.
4. Los empleados del SENA que tengan la última evaluación anual del desempeño con calificación de DEFICIENTE.

PARAGRAFO. La fecha para considerar la inhabilidad, como consecuencia de la pérdida de un concurso, será la de presentación del examen o instrumento que no hubiere aprobado o la fecha de aplicación del último instrumento, cuando no hubiere alcanzado el mínimo aprobatorio del concurso.



ARTICULO 23. INSCRIPCION PARA LOS CONCURSOS. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Las inscripciones para los concursos se harán en las dependencias de personal o ante quien haga sus veces, donde se distribuirán los formularios y se suministrará la información adicional que sea necesaria.

PARAGRAFO. Un aspirante se puede inscribir para participar en forma simultánea, únicamente hasta en dos (2) concursos para diferente cargo, en una misma Regional o en la Dirección General, siempre y cuando no se presente coincidencia en la fecha y hora de aplicación de los instrumentos del concurso.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.”



ARTICULO 24. PERIODO DE INSCRIPCIONES PARA CONCURSAR. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> El período de inscripciones será de Cinco (5) días hábiles, plazo que se podrá prorrogar hasta por igual término cuando las necesidades de la administración así lo exijan.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.”



ARTICULO 25. PROCEDIMIENTO PARA LA INSCRIPCION EN LOS CONCURSOS.

<Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> En las inscripciones para los concursos de personal, tanto de ascenso como de selección externa, se cumplirá el siguiente procedimiento:

1. Los concursantes deberán efectuar su inscripción, adjuntando al formulario todos los certificados de estudios, capacitación y experiencia que se exijan en la convocatoria de concurso. debidamente autenticados.
2. Para los concursos de ascenso bastará diligenciar el formulario de inscripción. Los estudios, capacitación y experiencia que se indican en el formato de inscripción, deberán corresponder exactamente a las certificaciones archivadas en la hoja de vida del funcionario que se inscribe en el concurso.
3. Las inscripciones se efectuarán únicamente , dentro de las fechas establecidas en la correspondiente convocatoria de concurso.
4. Cuando la inscripción se realice en una regional diferente de la que realice el concurso, la regional receptora informará por telex la inscripción y enviará por correo los documentos recibidos. Cuando el inscrito sea empleado del SENA, la dependencia de personal diligenciará con la información que se encuentre acreditada en la hoja de vida, el formulario "Valorización del Desarrollo Profesional", lo enviará junto con el formulario de inscripción.

PARAGRAFO 1o. Los certificados que se presenten para acreditar experiencia deberán contener como mínimo: Nombre, o razón social de la entidad o empresa con su dirección y teléfono, fechas de ingreso y de retiro; relación de los cargos desempeñados y preferiblemente las funciones específicas desempeñadas.

PARAGRAFO 2o. Cuando en las constancias de experiencia se especifiquen jornadas de tiempo parcial, se deberá indicar su intensidad horaria.

PARAGRAFO 3o. Los certificados de cursos de capacitación deberán contener como mínimo los siguientes datos:

- a. Nombre o razón social de la entidad.
- b. Nombre de la acción de capacitación.
- c. Intensidad horaria.
- d. Fecha de realización
- e. Constancia de aprobación. Los certificados de asistencia no obtendrán puntaje.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.”



ARTICULO 26. AUTENTICACION DE LOS DOCUMENTOS PARA ACREDITAR ESTUDIOS Y EXPERIENCIA. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La autenticación de los documentos que acrediten experiencia laboral y estudios, la podrá realizar el funcionario encargado de recibir las inscripciones, siempre y cuando el

concurante presente simultáneamente el original y la fotocopia suficientemente legal la cual se le colocará y un sello en la leyenda "TUVE EL ORIGINAL A LA VISTA" y la firma del responsable.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 27. ACEPTACION O RECHAZO DE INSCRIPCIONES PARA CONCURSAR. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Unicamente se rechazarán las inscripciones de quienes no cumplan los requisitos fijados en la presente documentos idóneos o estén incluidos en las limitaciones para concursar previstas en esta reglamentación.

PARAGRAFO. Con base en el resultado del estudio de las inscripciones, el coordinador del grupo de personal de la dirección general o quien haga sus veces den las regionales, dará a conocer oportuna y públicamente la relación de los aspirantes admitidos a concurso.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’

CAPITULO VIII.

CLASES Y CARACTERISTICAS DE LOS INSTRUMENTOS QUE SE

APLICARAN EN LOS CONCURSOS DE PERSONAL EN EL SENA



ARTICULO 28. CLASES DE INSTRUMENTOS QUE SE APLICARAN EN LOS CONCURSOS PARA ASCENSO Y SELECCION EXTERNA DE PERSONAL. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> En los concursos para el ascenso de empleados públicos o para la selección externa de personal, se tendrán en cuenta los siguientes instrumentos:

1. Para concurso de ascenso
  - 1.1. Evaluación técnica
  - 1.2. Desarrollo profesional
  - 1.3. Evaluación del desempeño
2. Para concurso de selección externa;
  - 2.1. Evaluación técnica
  - 2.2. Desarrollo profesional
  - 2.3. Medición de aptitudes y/o entrevistas de selección.

Estas pruebas se deberán efectuar en el mismo orden establecido en los numerales anteriores.

PARAGRAFO. En los concursos para ocupar el cargo de instructor, adicionalmente se evaluará la aptitud pedagógica.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 29. EVALUACION TECNICA. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La evaluación técnica consistirá en la mediación de los conocimientos tecnológicos, teóricos y/o prácticos con el propósito de allegar elementos predictivos para el desempeño eficiente de las funciones del cargo que se vaya a proveer.

Se llevará a cabo mediante exámenes escritos, de ejecución y/o de prácticas ya sea en forma individual o grupal.

La evaluación técnica tendrá carácter eliminatorio.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 30. APTITUD PEDAGOGICA. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Para las personas que aspiren a ocupar cargos de instructor, tanto para el concurso de ascenso como para la selección externa de personal, se evaluará la aptitud pedagógica que consistirá en la práctica de una sesión de clase o cualquier otro procedimiento que se considere apropiado.

La aptitud pedagógica tendrá carácter eliminatorio.

PARAGRAFO. La autoridad nominadora designará una (1) persona con el carácter de veedor para la prueba de aptitud pedagógica, quien deberá pertenecer al área de Formación de Docentes, Supervisión o Asesoría técnico - pedagógica, para que conjuntamente con el jurado técnico realicen y evalúen la prueba.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 31. DESARROLLO PROFESIONAL. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> El desarrollo profesional consistirá en la cuantificación y verificación de la preparación académica, capacitación y la experiencia laboral, adicionales a los requisitos mínimos exigidos para el cargo y acreditados por el concursante.

El desarrollo profesional tendrá carácter sumatorio.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 32. EVALUACION DEL DESEMPEÑO. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La Evaluación del desempeño como instrumento en los concursos para ascenso, consiste en el reconocimiento de los resultados alcanzados por el funcionario en su desempeño laboral, como un indicativo importante de su potencialidad para llegar a niveles superiores en la Entidad.

La evaluación del desempeño tendrá carácter sumatorio.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 33. MEDICION DE APTITUDES Y/O ENTREVISTA DE SELECCION.<Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La medición de aptitudes consistirá en la aplicación de una prueba de aptitud general de acuerdo con el nivel educativo del cargo en concurso, con el propósito de estimar la capacidad general del aspirante para realizar tareas intelectuales.

La entrevista de selección busca obtener un conocimiento personal del aspirante, con el objeto de evaluar sus posibilidades de adaptación general a las exigencias actitudinales y motivacionales del cargo y de la Entidad.

La medición de aptitudes y/o la entrevista de selección tendrá carácter sumatorio.

PARAGRAFO 1o. La entrevista de selección deberá ser realizada por el coordinador de selección y el jefe de la dependencia donde exista la vacante objeto del concurso.

En los casos en los cuales la administración lo considere necesario podrá participar en la entrevista de selección el superior jerárquico del jefe de la dependencia y/o la autoridad nominadora.

La medición de aptitudes será aplicada por el coordinador de selección de personal.

PARAGRAFO 2o. En todos los casos en los que se realice la entrevista de selección se dejará constancia escrita de la misma, en la que se identifiquen los entrevistadores y los factores evaluados.

PARAGRAFO 3o. En los concursos para vinculación externa se podrá aplicar la medición de aptitudes o la entrevista de selección o ambas, según lo acordado en la etapa de planeación.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 34. TERMINO PARA APLICAR LOS INSTRUMENTOS DE LOS



CONCURSOS. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La duración en la aplicación de la totalidad de los instrumentos en los concursos de personal no podrá ser mayor de quince (15) días calendario.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’

CAPITULO IX.

VALORACION DE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN

LOS CONCURSOS DE PERSONAL



ARTICULO 35. EVALUACION TECNICA. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> En los concursos, tanto para ascenso como para selección externa de personal, la evaluación técnica consistirá en una prueba de conocimientos y habilidades específicas, fundamentada en las funciones y responsabilidades del cargo que se vaya a proveer, de acuerdo con las descritas en la respectiva convocatoria a concurso.

Tendrá un valor máximo de cincuenta (50) puntos, con puntaje mínimo aprobatorio de treinta y cinco (35) puntos.

Esta prueba tendrá carácter eliminatorio.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 36. PREPARACION DE LA EVALUACION TECNICA. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La definición y laboración de las pruebas o exámenes que constituyen la evaluación técnica es responsabilidad del jefe de la dependencia donde existe la vacante. Para el cumplimiento de esta responsabilidad, contará con el apoyo, asesoría y coordinación de la División de Recursos Humanos o de la dependencia que haga sus veces.

PARAGRAFO 1o. Para efectos de lo establecido en el presente artículo se entiende por jefe de la dependencia, quienes desempeñan los siguientes cargos así:

- En la Dirección General:

Director General

Secretario General

Subdirector

Jefe de División

Jefe de Oficina

Jefe de Grupo Aportes

- En las Regionales:

Director Regional

Director Seccional

Secretario

Subdirector

Jefe de División

Jefe de Centro o Programa

PARAGRAFO 2o. Para la definición y elaboración de las pruebas o exámenes que constituyen la evaluación técnica, se cumplirán los siguientes pasos:

1. Identificación de las tareas claves del cargo, aquellas cuyo desempeño satisfactorio decide el resultado total.
2. Determinación de los conocimientos tecnológicos, habilidades y/o destrezas ocupacionales indispensables para la realización de las tareas claves y que sea necesario evaluar.
3. Ponderación de la importancia relativa en relación con el logro de los objetivos del cargo, de cada uno de los conocimientos tecnológicos y/o destrezas ocupacionales que se vayan a evaluar.
4. Elaboración de cada una de las preguntas o elementos componentes de las pruebas que se incluirán en la evaluación.
5. Elaboración de las respuestas y/o guías de calificación para cada una de las preguntas y elementos que compongan la evaluación.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 37. APLICACION Y CALIFICACION DE LA EVALUACION TECNICA.  
<Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La evaluación técnica será aplicada y calificada por el jurado técnico, designado para el efecto por la comisión o subcomisión de personal respectiva, según como se reglamenta en los capítulos XI y XII de esta Resolución.

PARAGRAFO. El jefe de la dependencia donde exista la vacante tendrá el carácter de veedor en le proceso de aplicación y calificación de la prueba.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.’



ARTICULO 38. REVISION DE LA EVALUACION TECNICA. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> El jefe de la dependencia donde exista la vacante, presentará al coordinador de selección o a quien haga sus veces, antes de su aplicación, las pruebas o exámenes que constituyan la evaluación técnica con el objeto de constatar que dichas pruebas o exámenes cumplan los requerimientos de objetividad y se ajusten a lo reglamentado en esta Resolución.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.”



ARTICULO 39. RESERVA SOBRE LA EVALUACION TECNICA. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> El contenido de las pruebas o exámenes que conforman la evaluación técnica es absolutamente confidencial, y es obligación de los funcionarios que tienen contacto con ellos, tomar las medidas necesarias para asegurar que únicamente tengan acceso a ellos las siguientes personas y en las situaciones que a continuación se indican:

1. El jefe de la dependencia donde exista la vacante: Durante el proceso de preparación de la evaluación técnica y hasta el momento de su aplicación cuando debe hacer entrega al jurado técnico de todos sus componentes.
2. El coordinador de selección o quien haga sus veces: Durante todo el proceso, en cumplimiento de sus funciones de apoyo, asesoría, revisión y coordinación.
3. El jurado técnico: Durante la aplicación y calificación de las pruebas.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.”



ARTICULO 40. APTITUD PEDAGOGICA. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> En los concursos para cargos de instructor, el resultado de la prueba de aptitud pedagógica se expresará en forma conceptual por escrito, con la calificación de apto o no apto.

PARAGRAFO. Los concursantes que acrediten el C.A.P. como instructor o certificación expedida por el SENA, en que conste la aprobación de la formación como instructor, no presentarán la prueba de aptitud pedagógica y se tomará como APTO el concepto para esta etapa.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.”



ARTICULO 41. OBLIGACIONES DEL JEFE DE LA DEPENDENCIA DONDE EXISTE LA VACANTE. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> En relación con la realización oportuna de la evaluación técnica de los concursos, tanto para ascenso como de selección externa, el jefe de la dependencia donde exista la vacante tiene el deber y la

obligación de:

1. Atender las orientaciones, asesoría y apoyo que para la preparación de la evaluación técnica le brinde el coordinador de selección o quien haga sus veces.
2. Reunirse con el coordinador de selección o con quien haga sus veces, con el objeto de asegurar que las instrucciones de aplicación, las preguntas, las respuestas y guía de calificación reúnan las condiciones metodológicas y reglamentarias.
3. Poner en práctica las observaciones y recomendaciones que le coordinador de selección le formule sobre aspectos metodológicos y presentación final de los materiales que constituyen la evaluación técnica.
4. Entregar al coordinador de selección en el momento de la aplicación para ser archivado en el Bando de Pruebas, un juego completo de todos los elementos que componen la evaluación técnica.
5. Entregar al jurado técnico, en el momento de la aplicación, el número exacto de pruebas o exámenes de acuerdo con el número de concursantes.
6. Destruir los borradores y ejemplares sobrantes.
7. Aclarar al comienzo de la aplicación de la evaluación técnica, las dudas que puedan surgir de parte del jurado técnico y/o de los concursantes.
8. Entregar al jurado técnico las respuestas y guía de calificación; proporcionándole las explicaciones que sean necesarias para el cabal cumplimiento de su función reglamentaria.
9. Velar por que en todo momento se guarde la más absoluta reserva sobre los materiales que conforman la evaluación técnica, tomando las medidas que sean necesarias para el logro de ese objetivo fundamental.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 9 de junio de 1994, “por el cual se reglamenta el proceso de Selección de Personal y se dictan otras disposiciones.”



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)



logo