

ARTICULO 42. DESARROLLO PROFESIONAL. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> En los concursos, tanto para ascenso como para selección externa, el desarrollo profesional de los candidatos tendrá como máximo un valor de treinta (30) puntos sobre el total del concurso. Su cuantificación se hará sobre los aspectos que se determinan a continuación:

1. Preparación académica, máximo veinte (20) puntos, valorados de la siguiente manera:

1.1. Post-grado o especialización.

1.1.1. Por cada título de post-grado o magister, adicional a los requerimientos mínimos exigidos y específicamente relacionado con las funciones del cargo, se concederá a seis (6) puntos.

1.1.2. Por cada semestre de especialización o post-grado aprobado adicional a los requisitos mínimos exigidos y específicamente relacionados con las funciones del cargo se concederá un (1) punto y hasta un máximo de cinco (5) puntos.

1.2. Estudios académicos regulares.

1.2.1. Estudios superiores:

Por cada año aprobado de educación superior universitaria, tecnológica o técnica, adicional a los requisitos mínimos exigidos y específicamente relacionados con las funciones del cargo por proveer, se concederá dos (2) puntos y hasta un máximo de diez (10) puntos.

1.2.2. Secundarios:

Por cada año aprobado de educación secundaria, adicional a los requisitos mínimos exigidos, se concederá un (1) punto y hasta un máximo de seis (6) puntos.

1.3. CAP SENA

1.3.1. Por cada certificado de aptitud profesional (CAP) a nivel de técnico o tecnológico expedido por el SENA, adicional a los requisitos mínimos exigidos y específicamente relacionado con las funciones del cargo por proveer, se concederán cuatro (4) puntos.

1.3.2. Por cada certificado de aptitud profesional (CAP) de nivel diferente a técnico, adicional a los requisitos mínimos exigidos y específicamente relacionado con las funciones del cargo por proveer, se concederán tres (3) puntos.

1.4. Capacitación

Por cada 120 horas de capacitación acreditada adicional a los requisitos mínimos exigidos y específicamente relacionados con las funciones del cargo por proveer, se concederá un (1) punto y hasta un máximo de cuatro (4) puntos.

Se podrán acumular varias acciones de capacitación hasta completar la intensidad mencionada, sí la duración de cada acción no es inferior a cuarenta (40) horas.

Las acciones de capacitación que no registren intensidades horarias, se asumirán con una intensidad de dos (2) horas diarias.

2. Experiencia laboral, máximo diez (10) puntos:

2.1. Por cada año de experiencia laboral, adicional a los requisitos mínimos exigidos y directamente relacionada con las funciones del cargo por proveer, se concederán dos (2) puntos.

2.2. Por cada seis (6) meses de experiencia se concederá un (1) punto.

El desarrollo profesional tendrá carácter de sumatorio.

PARAGRAFO 1o. Para efectos del análisis sobre desarrollo profesional, en los concursos para ascenso y de selección externa de personal, se entiende por:

1. Estudios específicamente relacionados con las funciones del cargo, serán aquellos cuyos contenidos tengan relación con las funciones del cargo objeto del concurso.

2. Experiencia laboral relacionado con las funciones del cargo, será aquella de naturaleza y nivel similar a los de las funciones del cargo objeto del concurso.

PARAGRAFO 2o. Las personas que aspiren a ocupar cargos de instructor de tiempo completo (T.C.) o tiempo parcial (T.P.), deberán acreditar por lo menos el puntaje mínimo establecido para el ingreso al sistema salarial de evaluación por méritos para instructores (SSEMIS), establecido mediante el decreto reglamentario 1505 de 1987 o normas que lo modifiquen.

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 43. EVALUACION DEL DESEMPEÑO. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> <Artículo modificado por el artículo [2](#) de la Resolución 1425 de 1992. El nuevo texto es el siguiente:> Para los funcionarios del SENA que participen en concursos para ascenso se cuantificará la Evaluación del Desempeño y tendrá un valor máximo de veinte (20) puntos.

Se puntuará las dos últimas evaluaciones ordinarias anuales registradas en la hoja de vida del funcionario, siempre que hayan sido realizadas durante los últimos cinco (5) años, así:

1. Los funcionarios con cargos diferentes a Instructor, evaluados bajo los parámetros de la Resolución 1044 de 1992 del SENA:

Si el puntaje total se encuentra entre 600 y 700 puntos, ambos inclusive, se concederán 10 puntos.

Sí el puntaje total se encuentra entre 500 y 599 puntos, ambos inclusive, se concederán 5 puntos.

2. Los Instructores evaluados bajo los parámetros de la Resolución 1044 de 1992 del SENA:

Por cada concepto definitivo de "Sobresaliente" se concederán 10 puntos.

Por cada concepto definitivo de "Bueno" se concederán 5 puntos.

3. Los funcionarios evaluados bajo los parámetros de la Resolución 727 de 1985 del SENA:

Por cada concepto final de "Sobresaliente" se concederán 10 puntos.

Por cada concepto final de "Bueno" se concederán 5 puntos.

La Evaluación del Desempeño tendrá carácter sumatorio."

PARAGRAFO 1o. A los funcionarios que tengan menos de dos (2) años de servicios, contados a partir de la finalización del periodo de prueba, se aplicará la Entrevista de Selección en reemplazo de la evaluación o las evaluaciones ordinarias anuales que no se hayan efectuado, y se puntuará en la siguiente forma:

Sí el funcionario tiene menos de un (1) año de servicios, tendrá un valor máximo de 20 puntos.

Sí el funcionario tiene entre uno (1) y dos (2) años de servicio, se puntuará la Evaluación del Desempeño correspondiente al año de servicios y se aplicará la Entrevista de Selección y en este caso ésta tendrá un valor máximo de diez (10) puntos. Sí en la hoja de vida del funcionario no aparece Evaluación del Desempeño por el año de servicios se aplicará la Entrevista de Selección y tendrá un valor máximo de veinte (20) puntos.

PARAGRAFO 2o. Los concursantes inscritos en el escalafón la Carrera Administrativa, que trabajen en otra entidad oficial del Sector Central, deberán acreditar las Evaluaciones del Desempeño o Calificaciones de Servicios en iguales o similares términos a los establecidos en la presente Resolución. Si no las acreditan, se les aplicará la Entrevista de selección, con un valor máximo de 20 puntos.

PARAGRAFO 3o. A los trabajadores oficiales que en virtud de lo acordado en la Convención Colectiva o Laudo Arbitral vigente, participen en concursos de ascenso, en reemplazo de la Evaluación del Desempeño se les aplicará la Entrevista de Selección y tendrá un valor máximo de 20 puntos.

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 [2](#) de 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.'

Legislación anterior

Texto original de la Resolución 1444 de 1991:

ARTICULO 43. EVALUACION DEL DESEMPEÑO. Para los funcionarios del SENA, que participen en concurso para ascenso se cuantificará la evaluación del desempeño y tendrá un valor máximo de veinte (20) puntos.

Se puntuarán las evaluaciones anuales ordinarias que se le hayan practicado al funcionario, en los dos (2) últimos años de servicios, así:

1. Por cada concepto final de sobresaliente, se concederán diez (10) puntos.
2. Por cada concepto final de bueno, se concederán siete (7) puntos.
3. Por cada concepto final de adecuado, se concederá tres (3) puntos.

Esta evaluación tendrá carácter sumatorio.

PARAGRAFO 1o. Si en la hoja de vida no se encuentran las evaluaciones correspondientes a los dos (2) últimos años, se puntuarán las dos (2) últimas evaluaciones anuales que se encuentren si han sido realizadas durante los últimos cinco (5) años.

PARAGRAFO 2o. A los funcionarios que tengan menos de dos (2) años de servicios continuos a la Entidad y participen en concursos para ascenso se aplicará la entrevista de selección en reemplazo de la evaluación del desempeño, de la siguiente manera:

- Sí el funcionario tiene menos de un (1) año de servicio se aplicará la entrevista de selección y ésta tendrá un valor máximo de veinte (20) puntos.
- Sí el funcionario tiene entre uno (1) y dos (2) años de servicio se puntuará la evaluación del desempeño correspondiente al año de servicios y se aplicará la entrevista de selección y en este caso ésta tendrá un valor máximo de diez (10) puntos. Si en la hoja de vida de funcionario no aparece evaluación del desempeño por el año de servicios se aplicará la entrevista de selección y tendrá un valor máximo de veinte (20) puntos.

PARAGRAFO 3o. Los inscritos en carrera administrativa que trabajen en otra entidad oficial del sector central, deberán acreditar las evaluaciones del desempeño o calificaciones de servicios en iguales o similares términos a los establecidos en la presente resolución. Si no los acreditan, se les aplicará la entrevista de selección, con un valor máximo de veinte (20) puntos.



ARTICULO 44. MEDICION DE APTITUDES Y/O ENTREVISTA DE SELECCION.
<Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> En los concursos para selección externa de personal esta etapa se valorará así:

1. Si se aplica solamente la medición de aptitudes tendrá un valor máximo de veinte (20) puntos.
2. Si se aplica solamente la entrevista de selección tendrá un valor máximo de veinte (20) puntos.
3. Si se aplican las dos, cada una de ellas tendrá un valor máximo de diez (10) puntos.

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 45. PUNTAJE MINIMO APROBATORIO DEL CONCURSO. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> El puntaje mínimo aprobatorio del concurso será de sesenta (60) puntos, siempre y cuando se hubiere obtenido el mínimo aprobatorio fijado para la evaluación técnica y en aptitud pedagógica se hubiere calificado con el concepto de apto.

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 46. DOCUMENTOS PARA LA VALORACION DE LOS INSTRUMENTOS. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La valoración del desarrollo profesional y la evaluación del desempeño se efectuarán con base en los documentos que se encuentren en la hoja de vida o se hayan aportado, hasta la fecha establecida para el cierre de las inscripciones en la convocatoria del concurso.

La valoración del desarrollo profesional y la evaluación del desempeño, serán responsabilidad del coordinador del grupo de personal en la Dirección General o de quien haga sus veces en las Regionales.

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 47. INEXACTITUD O FALSEDAD DE LA INFORMACION SUMINISTRADA PARA PARTICIPAR EN CONCURSOS. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Cualquier inexactitud, falsedad, ocultamiento o tergiversación de los datos en la hoja de vida, en los documentos aportados o en la inscripción para concursar, elimina al aspirante del concurso, sin perjuicio de las sanciones legales que pueda merecer la alteración de información o falsificación de documentos.

PARAGRAFO 1o. Al finalizar el concurso, la División de Recursos Humanos o quien haga sus veces, podrá constatar, cuando considere conveniente, la veracidad de la información que hayan aportado quienes aprobaron el concurso.

PARAGRAFO 2o. Si la falsedad, inexactitud, ocultamiento o tergiversación se comprueba con posterioridad a la elegibilidad, al ascenso y/o al nombramiento que estableció la elegibilidad y ordenará las acciones a que haya lugar, en el caso de los ya posesionados.

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 X.

BANCO DE PRUEBAS Y PREGUNTAS PARA LOS

CONCURSOS DE PERSONAL



ARTICULO 48. BANCO DE PRUEBA Y PREGUNTAS. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La división de Recursos Humanos de la Dirección General y de las Regionales en donde se realizan en forma descentralizada , todas las etapas de los concursos, organizarán bancos de pruebas y preguntas tanto de conocimiento técnico como de aptitud general.

PARAGRAFO. Las Regionales podrán solicitar el apoyo y asesoría de la División de recursos Humanos de la Dirección General para la organización y desarrollo de los Bancos de prueba y preguntas.

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 49. PRUEBAS TECNICAS. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> El Banco de pruebas y preguntas de conocimientos Tecnológicos, será la base para la preparación de la evaluación técnica, tanto en los concursos de ascenso como de selección externa.

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 50. PRUEBAS DE APTITUD. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> El Banco de pruebas y preguntas de Aptitud General, será utilizado cuando se efectúe la Medición de Aptitudes en los concursos de selección externa.

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 XI.

JURADO PARA LA EVALUACION TECNICA EN LOS

CONCURSOS DE PERSONAL



ARTICULO 51. JURADO TECNICO PARA LOS CONCURSOS.<Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Los concursos de personal tendrán un jurado

técnico que, se encargará de aplicar y calificar las pruebas que conforman la evaluación técnica y de realizar y evaluar las pruebas de aptitud pedagógica cuando esta última sea procedente. El jurado estará asistido por el coordinador de selección de personal.

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 52. CONFORMACION DEL JURADO PARA LOS CONCURSOS.

<Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> El jurado técnico de un concurso de personal estará conformado por dos (2) funcionarios designados por la Comisión Nacional o Subcomisión de Personal, según donde se lleve a cabo el concurso.

PARAGRAFO. Cuando algún jurado técnico, por razones suficientemente justificadas, no acepte dicha designación, deberá ser reemplazado, por la Comisión Nacional o Subcomisión de Personal que lo nombró.

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 53. REQUISITOS PARA SER JURADO TECNICO DE UN CONCURSO.

<Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Para ser jurado técnico en un concurso, en la etapa de la evaluación técnica, indispensablemente se requiere:

1. Tener dominio amplio y suficiente sobre las funciones del cargo que se vaya a proveer.
2. El funcionario designado como jurado, deberá pertenecer a la planta de personal de la Regional de donde sea el cargo objeto del concurso.
3. No registrar suspensiones disciplinarias en los últimos 20 meses.
- 4.<Numeral modificado por el artículo [3](#) de la Resolución 1425 de 1992. El nuevo texto es el siguiente:> No haber obtenido concepto final o DEFICIENTE O INSATISFACTORIO en la última evaluación ordinaria anual del desempeño.

Notas de vigencia

- Numeral modificado por el artículo [3](#) de la Resolución 1425 de 1992 del 27 de agosto de 1992.

Legislación anterior

Texto original de la Resolución 1444 de 1991:

- ' 4. No haber obtenido concepto de deficiente en la última evaluación del desempeño.

5. No tener vínculos de parentesco, de afinidad ni consanguinidad con ninguno de los aspirantes en el concurso.

6. Ocupar un cargo cuya asignación básica mensual sea superior al cual servirá de jurado.

PARAGRAFO 1o. De manera excepcional, se podrá designar como jurado técnico a un funcionario de igual nivel salarial o de otra Regional a la que corresponda: en estos casos, se debe dejar constancia motivada en la respectiva acta de la Comisión Nacional o Subcomisión de Personal, indicando las razones que se tuvieron para tal designación.

PARAGRAFO 2o. En ningún caso una persona designada como jurado técnico podrá participar como tal, de manera simultánea en más de dos (2) concursos a nivel Nacional o Regional.

PARAGRAFO 3o. Cuando uno de los miembros de la Comisión Nacional o Subcomisión de personal participe como jurado técnico o se encuentre inscrito en un concurso, en las reuniones donde se trate el concurso pertinente, será reemplazado temporalmente en dicho organismo por el respectivo suplente.

PARAGRAFO 4o. En concordancia con el párrafo primero del artículo [36](#) de la presente Resolución, el funcionario que se desempeñe como jefe de la dependencia donde existe la vacante no podrá ser designado como jurado técnico.

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 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 54. RESPONSABILIDADES DEL JURADO TECNICO. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> El empleado que sea designado jurado para la evaluación técnica, tiene el deber y la obligación de:

1. Atender las orientaciones y asesoría técnica y administrativa que se le brinda durante el proceso del concurso por parte del coordinador de selección de personal.
2. Desempeñar la función personalmente, en forma indelegable y responsabilidad, en las condiciones y procedimientos reglamentados en la presente Resolución.
3. Entregar al coordinador de selección de personal el informe, totalmente diligenciado sobre la evaluación técnica y la aptitud pedagógica practicadas, junto con los cuestionarios, exámenes, hojas de respuestas y demás materiales que hayan utilizado los concursantes para responder la evaluación técnica o que sirvan de soporte de la calificación otorgada; a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de su realización.
4. Velar porque en todo momento se mantenga, la más absoluta reserva sobre los cuestionarios, exámenes, respuestas, guías de calificación y demás materiales que haya recibido para el cumplimiento de su función reglamentaria, tomando las medidas que sean necesarias para el logro de ese objetivo fundamental.

PARAGRAFO 1o. La Entidad facilitará el tiempo indispensable que requiera el jurado para cumplir con las obligaciones y responsabilidades que se señalan en el presente artículo.

PARAGRAFO 2o. Si alguno de los jurados se niega a aplicar y calificar la evaluación técnica,

deberá justificar tal hecho por escrito ante la autoridad nominadora, quien podrá designar a otro funcionario que reúna los requisitos establecidos en el artículo [53](#). para que reemplace al jurado renuente.

El nominador informará a la Comisión o Subcomisión de Personal respectiva y en la inmediata reunión de ésta se dejará constancia en el acta.

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 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 XII.

FUNCIONES DE LA COMISION NACIONAL Y SUBCOMISION DE PERSONAL

EN LOS CONCURSOS DE PERSONAL



ARTICULO 55. FUNCIONES ESPECIFICAS DE LA COMISION Y SUBCOMISION DE PERSONAL. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> <Artículo derogado por el artículo [1](#) de la Resolución 2142 de 1993.>

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 derogado por el artículo [1](#) de la Resolución 2142 de 1993 del 29 de septiembre de 1993.’

Legislación anterior

Texto original de la Resolución 1444 de 1991:

ARTICULO 55.FUNCIONES ESPECIFICAS DE LA COMISION Y SUBCOMISION DE PERSONAL. La Comisión Nacional y las Subcomisiones de personal, ejercerán única y exclusivamente las siguientes funciones en relación con los concursos de personal:

1. Designar dos (2) personas para que participen como jurados técnicos en la aplicación y calificación de la evaluación técnica y en la prueba de aptitud pedagógica.
2. Recomendar la elegibilidad de las personas que aprueben el concurso de acuerdo con los puntajes obtenidos.
3. Emitir concepto motivado sobre las reclamaciones escritas que se presenten en relación con algún concurso.
4. Recomendar, cuando sea plena y suficientemente justificada, la repetición de cualquiera de las etapas de un concurso o la nulidad de la totalidad o parte del concurso.

pPARAGRAFO. La recomendación de la elegibilidad en los concursos se deberá hacer por la Comisión Nacional o Subcomisión de Personal, en las siguientes reuniones convocadas para el efecto.



ARTICULO 56. PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR RECLAMO SOBRE CONCURSOS. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994>
<Artículo derogado por el artículo [1](#) de la Resolución 2142 de 1993.>

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 derogado por el artículo [1](#) de la Resolución 2142 de 1993 del 29 de septiembre de 1993.’

Legislación anterior

Texto original de la Resolución 1444 de 1991:

ARTICULO 56. PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR RECLAMO SOBRE CONCURSOS. Los reclamos que se presenten como consecuencia del desarrollo de un concurso, se deberán hacer conocer por quien tenga conocimiento de las posibles faltas ante la autoridad nominada, cumpliendo como mínimo los siguientes requisitos:

1. Narrar por escrito, en forma concreta y fundamentada todos los hechos.
2. Aportar en debida forma las pruebas con relación al caso planteado.
3. Presentar la reclamación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, contados a partir de la fecha del conocimiento de la posible irregularidad.
4. Firmar la reclamación, indicado claramente el nombre completo, el documento de identificación y la dirección exacta.
5. Sustentar personalmente ante la Comisión Nacional o Subcomisión de personal la reclamación, cuando ésta lo considere conveniente.

PARAGRAFO 1o. La Comisión Nacional de Personal o la Subcomisión de personal en la siguiente reunión, convocada para el efecto, previo el cumplimiento de los requisitos anteriores y básicamente con fundamento en las pruebas aportadas, emitirá su concepto.

Dicha reunión deberá realizarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de su presentación de la reclamación.

PARAGRAFO 2o. La Comisión Nacional de Personal o la Subcomisión de Personal se abstendrá de estudiar y tramitar las reclamaciones que no cumplan cabalmente los requisitos exigidos en este artículo.



ARTICULO 57. PROCEDIMIENTO PARA ESTUDIAR LAS RECLAMACIONES SOBRE CONCURSOS. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994>
<Artículo derogado por el artículo [1](#) de la Resolución 2142 de 1993.>

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 derogado por el artículo [1](#) de la Resolución 2142 de 1993 del 29 de septiembre de 1993.

Legislación anterior

Texto original de la Resolución 1444 de 1991:

ARTICULO 57. PROCEDIMIENTO PARA ESTUDIAR LAS RECLAMACIONES SOBRE CONCURSOS. En caso que se presente alguna reclamación, la Comisión Nacional o Subcomisión de Personal deberá cumplir con el siguiente procedimiento:

1. Analizar la reclamación y las pruebas aportadas, con el fin de conceptuar si amerita su tramitación.
2. Citar y oír a los responsables de la etapa correspondiente al reclamo, si se encuentran méritos suficientes y justificados, para que se aclare lo pertinente. Igualmente, podrá comisionar a uno o varios de sus integrantes para que se analice la reclamación y presente un informe sobre el particular.



ARTICULO 58. SUSPENSION DE UN CONCURSO. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> <Artículo derogado por el artículo [1](#) de la Resolución 2142 de 1993.>

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 derogado por el artículo [1](#) de la Resolución 2142 de 1993 del 29 de septiembre de 1993.

Legislación anterior

Texto original de la Resolución 1444 de 1991:

ARTICULO 58. SUSPENSION DE UN CONCURSO. Una vez divulgada la convocatoria a concurso de personal, ésta se podrá suspender en forma temporal o definitiva por quienes las suscribieron, mediante comunicación donde se indiquen las causas que dieron origen a la decisión.

A la citada comunicación se le dará la misma divulgación dada a la convocatoria a concurso.

CAPITULO XIII.

ELEGIBILIDAD DE LOS CONCURSOS DE PERSONAL



ARTICULO 59. DEFINICION DE ELEGIBILIDAD DE UN CONCURSO.<Resolución

derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La elegibilidad es la condición que le da a una persona la opción para ser ascendida o nombrada en el cargo objeto 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 60. COBERTURA DE LA ELEGIBILIDAD DE LOS CONCURSOS.

<Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La elegibilidad de los concursos de personal del SENA, únicamente será válida para el área de jurisdicción de la Dirección General o de la Regional, que haya convocado el concurso y posea el cargo vacante.

PARAGRAFO 1o. En casos excepcionales, las elegibilidades de los concursos se podrán utilizar para proveer vacantes en sitios diferentes para donde se convoca el concurso, siempre y cuando el Secretario General en la Dirección General o el Director Regional, lo solicite y se vayan a proveer cargos con igual denominación y trabajo específico o especialidad, e idéntico grado salarial. Para los instructores se exceptúa lo relativo al grado salarial.

PARAGRAFO 2o. Se entiende por área de jurisdicción, el territorio geográfico asignado a cada Regional para el desarrollo de funciones de formación profesional. El área de jurisdicción de la Dirección General será el territorio del Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá.

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 61. RECOMENDACION DE LA ELEGIBILIDAD EN CONCURSO.<Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La preferencia para establecer la lista de elegibles en un concurso, se determinará según el puntaje total del concurso, teniendo en cuenta las siguientes opciones, siempre que se presente igualdad en los puntajes definitivos:

1. Primera Opción:

El funcionario del SENA que esté debidamente escalafonado en Carrera Administrativa ante el Servicio Civil.

2. Segunda Opción:

Se preferirá el empleado del SENA que tenga mayor antigüedad laboral al servicio de la Entidad. Para los externos se preferirá a quien haya obtenido mayor puntaje en la evaluación técnica.

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 62. ELEGIBILIDAD PARA CARGOS DE IGUAL O INFERIOR GRADO. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La autoridad

nominadora de la respectiva Dirección General o Regional para la cual se realizó el concurso, podrá utilizar la lista de elegibles para proveer vacantes en otros cargos de igual o inferior grado dentro del mismo grupo ocupacional, para el que concursó el candidato, siempre y cuando no se encuentre vigente ninguna elegibilidad para el cargo de la referencia, el aspirante acredite los requisitos de estudios, capacitación y experiencia específicos exigidos para el nuevo empleo y las funciones que vaya a desempeñar sean similares o afines. Todo teniendo en cuenta las necesidades del buen servicio que requiere la administración.

PARAGRAFO, La aceptación de la designación, para un cargo de inferior grado para el que se está elegible, hace perder en forma automática la elegibilidad que se tenga para el cargo de nivel superior.

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 63. CONFORMACION DE LA LISTA DE ELEGIBLES DE UN CONCURSO. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La autoridad nominadora mediante Resolución motivada, establecerá la respectiva lista de elegibles, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haber sido recomendada la elegibilidad por la Comisión Nacional o Subcomisión de Personal.

PARAGRAFO. La Resolución que establece la lista de elegibles, deberá indicar el nombre completo o identificación de todos los elegibles, la denominación y grado del cargo, el trabajo específico o especialidad, el puntaje total obtenido en el concurso y la duración de la elegibilidad.

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 64. DURACION DE LA ELEGIBILIDAD DE UN CONCURSO.<Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La elegibilidad de un concurso tendrá una vigencia de doce (12) meses, que contarán a partir de la fecha de expedición de la Resolución por la cual se establece la misma.

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 65. PRELACION PARA LA PROVISION DE CARGOS DE LISTA DE ELEGIBLES. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Las vacantes que se presenten en los cargos para los cuales se formó la lista de elegibles deberán ser provistas con cualquiera de las personas que figuren en ella, de acuerdo con el siguiente orden de preferencia, según sea concurso para ascenso o de selección externa de personal:

1. Primera Alternativa:

Quienes hayan obtenido más de 80 puntos en el concurso.

2. Segunda Alternativa:

Quienes hayan obtenido entre 70.0 y 79.9 puntos en el concurso.

3. Tercera Alternativa:

Quienes hayan obtenido entre 0.0 y 69.9 puntos en el concurso.

PARAGRAFO 1o. Para la escogencia, en cada alternativa la autoridad nominadora tendrá en cuenta preferencialmente, las cualidades específicas, los antecedentes laborales, personales y profesionales de los candidatos.

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 66. RETIRO Y PERDIDA DE LA ELEGIBILIDAD EN UN CONCURSO. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La persona que figure en la lista de elegibles será retirada de la misma, cuando se compruebe que hizo fraude, incurrió en falsedad y ocultamiento de información en el concurso o acepte la designación para otro cargo de igual o inferior grado de remuneración al que corresponda la elegibilidad.



ARTICULO 67. ELEGIBILIDAD PARA APRENDICES. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> <Artículo revocado por el artículo [1](#) de la Resolución 1868 de 1993.>

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

Legislación anterior

Texto original de la Resolución 1444 de 1991:

ARTICULO 67. ELEGIBILIDAD PARA APRENDICES. Los aprendices que hayan sido patrocinados por el SENA, tendrán derecho a que al terminar satisfactoriamente su contrato de aprendizaje, se les otorgue elegibilidad en el cargo que se tomó como equivalente para la firma del respectivo contrato.

pPARAGRAFO. La elegibilidad otorgada a los aprendices tendrá una duración máxima de doce (12) meses, contados a partir de la expedición de la correspondiente Resolución.



ARTICULO 68. VINCULACION DEFINITIVA DEL APRENDIZ. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> <Artículo revocado por el artículo [1](#) de la Resolución 1868 de 1993.>

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

Legislación anterior

Texto original de la Resolución 1444 de 1991:

ARTICULO 68. VINCULACION DEFINITIVA DEL APRENDIZ. La vinculación definitiva el aprendiz contratado por la Entidad se hará siempre en el grado mínimo salarial del trabajo específico correspondiente a la especialidad del aprendizaje.

CAPITULO XIV.

RESULTADOS DE LOS CONCURSOS DE PERSONAL



ARTICULO 69. CONSOLIDACION DE LOS RESULTADOS DE LOS CONCURSOS. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La dependencia responsable del proceso de los concursos, tanto para ascenso como de selección externa de personal, llevará una carpeta para cada concurso, la cual contendrá todos los documentos aportados, los resultados de las etapas y los formularios utilizados.

PARAGRAFO. Al finalizar el proceso del concurso, se hará un consolidado con la información cuantitativa, en el formato que para el efecto establezca 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 70. INFORMACION SOBRE LOS RESULTADOS DE LOS CONCURSOS. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Los resultados parciales de cada una de las etapas del concurso o el definitivo, únicamente se informarán a los inscritos, en lo referente a su propio desempeño en las diferentes etapas, por el coordinador del grupo personal en la Dirección General o por quien haga sus veces en la Regionales.

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 71. RESERVA SOBRE LOS RESULTADOS DE LOS CONCURSOS. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Los resultados de los concursos son confidenciales; por tanto el SENA sólo estará obligado a suministrar las informaciones sobre resultados de concursos al participante que las solicite en lo

relacionado con él mismo.

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 XV.

SELECCION DE LOS INSTRUCTORES DE TIEMPO PARCIAL



ARTICULO 72., VINCULACION DE INSTRUCTORES DE TIEMPO PARCIAL.<Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Para la provisión del cargo de instructor de tiempo parcial, se deberán acreditar la totalidad de los requisitos exigidos en el Manual de Funciones y Requisitos Mínimos; además se evaluarán por escrito los conocimientos específicos y en forma práctica la aptitud pedagógica.

PARAGRAFO. Tanto la aplicación de las pruebas anteriores, como su calificación estarán a cargo de dos (2) funcionarios designados en calidad de jurados, nombradas por el Director Regional, quienes le rendirán por escrito los informes pertinentes.

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 XVI.

EXAMENES MEDICOS PARA EL INGRESO DE PERSONAL



ARTICULO 73. EXAMEN MEDICO DE INGRESO. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Las personas que aspiren a vincularse al SENA en calidad de nuevos empleados, se someterán a exámenes médicos con los profesionales y en dichos exámenes estará a cargo del aspirante.

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 74. ASPECTOS DEL EXAMEN MEDICO DE INGRESO. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Los exámenes médicos para ingreso a la Entidad, se deberán orientar hacia los siguientes aspectos:

1. Aptitud física general
2. Aptitud física específica, de acuerdo con las exigencias del cargo para el cual fueron seleccionados y nombrados los aspirantes.
3. Cualquier otra clase de exámenes médicos o de laboratorio, cuando el SENA lo considere

necesario, de acuerdo con los requerimientos del cargo y su ambiente de trabajo.

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 75. RENUNCIA A PRESTACIONES POR PARTE DE LOS ASPIRANTES. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Cuando un aspirante deba renunciar a prestaciones, como consecuencia del exámen médico de ingreso, tiene que hacerlo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, conforme a los procedimientos legales y administrativos establecidos para el efecto.

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 XVII.

NOMBRAMIENTO, ASCENSO Y POSESION DE PERSONAL



ARTICULO 76. NOMBRAMIENTO DE PERSONAL. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Los nombramientos para ocupar cargos que estén dentro de la Carrera Administrativa, deberán en todos los casos, estar precedidos del concurso correspondiente, con excepción de los nombramientos que se ordenen con el carácter de provisional.

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 77. TERMINO PARA TOMAR POSESION. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Una vez producido el nombramiento, dentro de los diez (10) días, hábiles siguientes a la fecha de comunicación de la designación, el interesado deberá tomar posesión legal del cargo.

PARAGRAFO. El plazo anterior se podrá prorrogar, si existe causa justificadas a juicio de la autoridad nominadora. Sin embargo ésta prórroga en ningún caso excederá los noventa (90) días y se dejará constancia por escrito de este hecho.

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 78. POSESION DE UN CARGO POR ASCENSO. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Los empleados que se asciendan dentro de la Entidad, requieren tomar posesión del nuevo cargo ante el funcionario facultado para el efecto.

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 79. JURAMENTO EN LA POSESION DE UN CARGO.<Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Ningún empleado público entrará a ejercer su cargo sin prestar el juramento de respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución, las leyes, los reglamentos y de desempeñar los deberes y responsabilidades que le incumben.

Del hecho anterior, se dejará constancia por escrito en el acta que firmará el posesionado, el facultado para dar la posesión y un secretario.

PARAGRAFO. El secretario antes de dar posesión de un cargo, verificará el estricto cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño 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 XVIII.

PERIODO DE PRUEBA Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO



ARTICULO 80. PERIODO DE PRUEBA POR CONCURSO DE SELECCION EXTERNA O ASCENSO. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> La persona seleccionada por concurso de selección externa será nombrada en período de prueba, durante el cual se evaluará mensualmente, su desempeño en el ejercicio de las funciones propias del cargo.

PARAGRAFO 1o. El período de prueba será de cuatro (4) meses prorrogables por otro dos (2) meses el cual se fijará en el acto administrativo mediante el cual se produzca el nombramiento.

PARAGRAFO 2o. Para el ejercicio de un cargo, al cual se ha llegado por concurso de ascenso, no se requiere cumplir nuevo período de 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 81. EVALUACION DEL DESEMPEÑO DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Durante el período de prueba, el jefe inmediato tiene la obligación de evaluar mensualmente el desempeño del empleado y remitir los resultados al Grupo de Personal en la Dirección General o a la dependencia que haga sus veces en las Regionales.

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 82. RATIFICACION EN EL CARGO AL VENCIMIENTO DEL PERIODO DE PRUEBA. <Resolución derogada por el artículo [30](#) de la Resolución 466 de 1994> Concluido el período de prueba y evaluado satisfactoriamente su desempeño, de acuerdo con lo determinado en normas legales vigentes, el empleado queda ratificado automáticamente en el cargo para el cual concursó y su escalafonamiento en la carrera administrativa se tramitará conforme a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes sobre la materia.

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)

