

CONCEPTO 17332 DE 2024

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA: Claudia Patricia Forero Londoño, Directora de Formación Profesional,  
cpforero@sena.edu.co

DE: Martha Bibiana Lozano Medina - Coordinadora Grupo de Conceptos Jurídicos y  
Producción Normativa, mvlozano@sena.edu.co, 1-0014.

Asunto: RESPUESTA CONCEPTO JURÍDICO, COMPETENCIA PARA  
CAPACITACIÓN PARA INSTRUCTORES.

En respuesta a la comunicación remitida mediante radicado 01-9-2024-013905 del 8 marzo de 2024, por medio de la cual, solicita conceptuar sobre la competencia para capacitar instructores, al respecto, y con ocasión de la competencia que le asiste al Grupo Coordinación Nacional de Producción Normativa y Conceptos, es pertinente realizar los siguientes señalamientos:

#### ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

Los conceptos jurídicos emitidos por la Dirección Jurídica del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares. Respecto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de la normativa jurídica vigente.

#### PRECEDENTES NORMATIVOS

Para el análisis del presente concepto se tendrán en cuenta los siguientes fundamentos normativos y doctrinales:

- Constitución Política de Colombia

- Ley [909](#) de 2004

- Decreto Ley [1567](#) de 1998

Decreto [249](#) de 2004

- Decreto [1083](#) de 2015

- Acuerdo [0006](#) de 2014 Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

- Acuerdo [2](#) de 2016 Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

- Acuerdo [5](#) de 2017 Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

- Conceptos Servicio Nacional de Aprendizaje SENA: Concepto 6287 de 2018; Concepto [13365](#) de 2020; Concepto 96435 de 2021; Concepto [42429](#) de 2020; Concepto [96435](#) de 2021.

#### ANÁLISIS JURÍDICO

Con fundamento en el contenido de las normas y soportes jurídicos citados, se procede a responder la solicitud formulada, en los siguientes términos:

## 1. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

El artículo [54](#) de la Constitución Política de Colombia, sobre el derecho a la capacitación, dispone: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran [...]".

Así mismo, el Decreto Ley 1567 de 1998 establece: "Artículo [2](#) Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios."

Igualmente, el Decreto [1083](#) de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" consagra:

"Artículo [2.2.9.1](#) Planes de Capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública".

Por tanto, existe la obligatoriedad de la Administración Pública, en este caso del SENA como establecimiento público del orden nacional, de brindar capacitación a sus servidores públicos, para lo cual deberá establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación.

Es así como, el Consejo Directivo Nacional del SENA expidió el Acuerdo [5](#) de 2017 por medio del cual se dictaron disposiciones en materia de capacitación, formación y desarrollo del talento humano del SENA y se derogaron los Acuerdos [017](#) de 2000 y [08](#) de 2007, el cual dispuso en su artículo [1](#):

"ARTÍCULO [10](#). El SENA mantendrá un sistema de capacitación y formación de desarrollo del talento humano de la entidad.

El Plan Institucional de Capacitación del SENA debe ser elaborado por la Secretaría General a través del Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano, y la Dirección de Formación Profesional a través de la Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono, de acuerdo con la normatividad vigente y los lineamientos e instrumentos que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública..."

De conformidad con lo expuesto, se concluye que los planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales, por lo que debe incluirse en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de

capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal.

En este sentido existe la obligatoriedad de la Administración Pública, particularmente para el SENA, como establecimiento público del orden nacional, de brindar capacitación a sus servidores públicos, debiendo ceñirse al plan institucional de capacitación (PIC).

## 2. FUNCIONES SECRETARIA GENERAL

3.

El artículo [9](#) del Decreto 249 de 2004, fijó las funciones de la Secretaría General del SENA, de las cuales destacamos las siguientes:

“ARTÍCULO [9o](#). SECRETARIA GENERAL. Son funciones de la Secretaría General, las siguientes:

(...)

10. Ejecutar, coordinar y controlar los planes y programas institucionales para el desarrollo de los procesos de la gestión del talento humano al servicio de la entidad.

13. Coordinar con la Dirección de Formación Profesional la planeación, programación y ejecución de las acciones de formación pedagógica, metodológica y técnica de los Instructores y agentes educativos de la entidad.

16. Garantizar en coordinación con los Centros de Formación Profesional, la ejecución de los planes de capacitación y mejoramiento de los servidores públicos vinculados al SENA, derivados de los planes de evaluación de competencias, para el aumento de las mismas y a través de los cuales se permita optar por su certificación.

18. Asesorar a las dependencias en los procesos propios del área...”

En este contexto, encontramos que la competencia atribuida en materia de ejecución de los planes de capacitación, mejoramiento de los servidores públicos, formulación del Plan Institucional de Capacitación y asesoría en los procesos propios del área está atribuida a la Secretaría General del SENA.

## 4. FUNCIONES DIRECCIÓN DE FORMACIÓN

Ahora bien, en cuanto a las funciones de la Dirección de Formación Profesional, estas se encuentran establecidas en el artículo [11](#) del Decreto 249 de 2004 entre las cuales se destacan las siguientes:

“ARTÍCULO [11](#). Dirección de Formación Profesional. Son funciones de la Dirección de Formación Profesional las siguientes:

(...)

5. Diagnosticar y proponer estrategias para la capacitación y actualización del talento humano dedicado a la actividad de formación en coordinación con la Secretaría General.

15. Definir con la Secretaría General, el perfil técnico y pedagógico por competencias y la capacitación que deben tener quienes intervienen en los procesos de formación y evaluar su

impacto...”

De igual manera cabe resaltar que la Dirección de Formación, tiene a cargo el programa “Escuela Nacional de Instructores”, que tiene como objetivo promover la excelencia de la docencia. La Escuela se crea mediante el Acuerdo 006 de 2014 (modificado por el Acuerdo 2 de 2016) y se desarrolla como estrategia en materia de formación, acompañamiento pedagógico, desarrollo profesional, retención, promoción, investigación pedagógica y sistema de bibliotecas.

Así mismo mediante la Resolución 1749 de 2023, por la cual se crean y se conforman los grupos internos de trabajo de la Dirección de Formación Profesional y se dictan otras disposiciones, en el Artículo 1 se estableció que la Dirección de Formación Profesional de la Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, tendrá los siguientes Grupos Internos de Trabajo permanentes:

i) Grupo Interno de Gestión curricular de la Formación Profesional. ii) Grupo Interno de Gestión de la oferta, la ejecución y certificación de la formación. (iii) Grupo Interno de Gestión de Bienestar al Aprendiz y Relacionamiento con el Egresado. iv) Grupo Interno de Gestión de Instructores. (v) Gestión de la Investigación, el Desarrollo y la Innovación Tecnológica y Formativa.

Por su parte, Artículo 15 señala las funciones específicas del grupo interno de trabajo “Gestión de Instructores” el cual entre otras tiene asignadas las siguientes funciones:

“1. Gestionar la planeación, implementación, seguimiento, evaluación y mejora del Programa “Escuela Nacional de Instructores - Rodolfo Martínez Tono”, acorde a la normativa vigente que rige para este programa.

2. Generar lineamientos que permitan la implementación del Programa “Escuela Nacional de Instructores - Rodolfo Martínez Tono, en los Centros de formación.

3. Gestionar con áreas de la entidad, regionales y Centros de Formación, las acciones y recursos (humanos, físicos, técnicos, tecnológicos, financieros y de logística) que se requieran para la implementación del Programa “Escuela Nacional de Instructores - Rodolfo Martínez Tono”, de acuerdo con la normativa vigente y la disponibilidad presupuestal.

11. Proponer el Plan de Capacitación Institucional, la certificación de competencias laborales para los instructores, en coordinación con la Dirección Nacional del Sistema de Formación para el Trabajo y Secretaría General...”

Como se evidencia, el Grupo de Gestión de Instructores, se encarga del Programa “Escuela Nacional de Instructores - Rodolfo Martínez Tono, así mismo, en coordinación con la Dirección Nacional del Sistema de Formación para el Trabajo y Secretaría General, proponen el plan de capacitación para los instructores, siendo esta última por disposición normativa, quien lo ejecuta.

## 5. FUNCIONES DE ORDENACIÓN DE GASTO

Visto lo anterior, es oportuno analizar la regulación interna de la Entidad, respecto a la ordenación del gasto, particularmente la Resolución 369 del 4 de marzo de 2015; la cual teniendo en cuenta las funciones asignadas por el Decreto 249 de 2004, referentes a la ejecución de los planes y el relacionamiento institucional, mediante el artículo 2 dispuso lo siguiente:

“ARTÍCULO SEGUNDO. La Secretaría General del SENA, los Directores de las Regionales y

los Subdirectores de Centro que hagan sus veces, en sus respectivas regionales, en calidad de ordenadores del gasto del rubro de capacitación no formal, continuarán expidiendo los actos administrativos que se requieran, para la capacitación de los servidores públicos al servicio del SENA.”

Por tanto, El (la) Secretario (a) General del SENA, los Directores de las Regionales y los Subdirectores de Centro, son los tienen la competencia de ordenación de gasto para la capacitación de los servidores públicos del SENA, con cargo al rubro de capacitación no formal, siempre y cuando cumplan con los requisitos legales y reglamentarios para ello, entre estos contar con el respectivo CDP y RP.

## CONCLUSIONES

El Acuerdo [5](#) de 2017 expedido por el Consejo Directivo Nacional del SENA dispuso que el Plan Institucional de Capacitación del SENA debe ser elaborado por la Secretaría General a través del Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano, y la Dirección de Formación Profesional a través de la Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono, de acuerdo con la normatividad vigente y los lineamientos e instrumentos que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública.

La Resolución [369](#) de 2015 delegó la ordenación del gasto para las capacitaciones en la Secretaria General del SENA, Directores de las Regionales y Subdirectores de Centro que hagan las veces, con el fin de soportar los gastos que demande la capacitación de los servidores públicos y en particular de los instructores de planta, siempre y cuando cumplan con los requisitos legales y reglamentarios.

Con base en lo anterior, se debe tener en cuenta que se encuentra legalmente sustentada la competencia de ordenación de gasto en la Secretaría General. Sin embargo, es pertinente indicar que de conformidad con los numerales 2o y 4o del artículo [42](#) del Decreto 249 de 2004, es el Director General, quien ejerce como representante legal de la entidad. Por tanto, es quien decide cómo se realiza el manejo de los recursos y define cómo se delega la competencia para celebrar contratos. En consecuencia, en caso de que se pretenda modificar o ajustar alguna disposición, será el Director el encargado de decidirlo, esto sin desconocer las funciones previamente asignadas en las dependencias que componen la Dirección General del Sena.

Cordial saludo,

MARTHA BIBIANA LOZANO MEDINA

Coordinación Nacional de Producción Normativa y Conceptos

Dirección Jurídica - Dirección General



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