

CONCEPTO 25556 DE 2019

(abril 26)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

DE: Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa

ASUNTO: Puntaje Certificado de Aptitud Profesional

En respuesta a la comunicación electrónica radicada con el número 8-2019-021640 del 5 de abril de 2019, mediante la cual solicita concepto jurídico sobre si se puede asignar puntaje de CAP a los certificados de técnico laboral que expiden las instituciones de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano; al respecto, de manera comedida le informo.

En su comunicación solicita el concepto puntualizando lo siguiente:

“... los certificados “Técnico” de las instituciones acreditadas como “Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano” ¿se les puede asignar el puntaje de CAP del decreto [1424](#) de 1998? Si es positiva la respuesta ¿Qué puntaje se le puede asignar? Esto de acuerdo al artículo 5o del decreto 1064 de 2006. El cual indica: Los certificados de aptitud ocupacional, expedidos por las instituciones acreditadas como de “Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”, serán reconocidos como requisitos idóneos de formación para acceder a un empleo público en el nivel técnico que se señala en el Decreto 785 del 3 de marzo de 2005 y las disposiciones que lo modifiquen o adicionen. En caso contrario ¿el certificado se puede no tener en cuenta?

Adicional a lo anterior, en el caso de los títulos de “Auxiliar” de estas mismas entidades ¿bajo qué criterio se pueden puntuar o no hacerlo?

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

Es pertinente señalar que los conceptos emitidos por la Dirección Jurídica del SENA son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares. En cuanto 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 las normas jurídicas vigentes.

ANÁLISIS JURÍDICO

En relación con el tema objeto de la consulta, nuestra dependencia mediante Concepto [44945](#) de 2017 se había pronunciado al respecto, cuyos argumentos sirven para ilustrar el asunto.

No obstante, para efectos de precisar un poco más el asunto, en esta ocasión se abordará lo relativo a la Educación para el Trabajo y Desarrollo y Humano (antes denominada educación no formal), el Certificado de Aptitud Profesional, diferencia entre el Certificado de Aptitud Ocupacional y el Certificado de Aptitud Profesional, programas actuales que ofrece el SENA, clasificación de los cargos de instructores y el Sistema de Evaluación por Mérito para los Instructores del SENA- SSEMI.

1. Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

La Ley 115 de 1994^[1] (arts. [36](#) a [42](#)) define y regula la educación no formal (actualmente denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano).

La Ley 1064 de 2006^[2], reemplaza la denominación de educación no formal por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, en cuyo artículo [5o](#) dispone:

“Artículo [5o](#). Los certificados de aptitud ocupacional, expedidos por las instituciones acreditadas como de "Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano", serán reconocidos como requisitos idóneos de formación para acceder a un empleo público en el nivel técnico que se señala en el Decreto 785 del 3 de marzo de 2005 y las disposiciones que lo modifiquen o adicionen”. (Subrayas y negrilla fuera del texto original)

Por su parte el Decreto [1072](#) de 2015, compilatorio del Decreto 1860 de 1994 y del Decreto [4904](#) de 2009, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humanos y se dictan otras disposiciones, establece:

“ARTÍCULO [2.3.3.1.3.3](#). Títulos y certificados. El título y el certificado son el reconocimiento expreso de carácter académico otorgado a una persona natural al concluir un plan de estudios, haber alcanzado los objetivos de formación y adquirido los reconocimientos legal o reglamentariamente definidos. También se obtendrá el título o el certificado, al validar satisfactoriamente los estudios correspondientes, de acuerdo con el reglamento.

Los títulos y certificados se harán constar en diplomas, otorgados por las instituciones educativas autorizadas por el Estado.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo [89](#) de la Ley 115 de 1994, los títulos y certificados serán los siguientes:

(...)

4. Certificado de aptitud ocupacional que se otorga a quienes hayan culminado programas reconocidos por el servicio especial de educación laboral, con duración mínima de un año. (Decreto 1860 de 1994, artículo 11). (Subrayas y negrillas fuera del texto original).

“ARTÍCULO [2.6.2.2](#). Educación para el trabajo y el desarrollo humano. La educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo [5o](#) de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal”. (Subrayas y negrilla fuera del texto original)

“ARTÍCULO [2.6.2.3](#). Objetivos. Son objetivos de la educación para el trabajo y el desarrollo humano:

1. Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico,

recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas.

2. Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno”.

“ARTÍCULO [2.6.4.1](#). Programas de formación. Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano podrán ofrecer programas de formación laboral y de formación académica.

Los programas de formación laboral tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientas (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia.

Los programas de formación académica tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la educación formal básica y media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y en general de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas”.

(...)

PARÁGRAFO 2. Las instituciones de educación superior, de acuerdo con lo establecido en sus estatutos, pueden ofrecer los programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano de que trata este Título. Para ello deben registrar cada programa previamente ante la secretaría de educación de la entidad territorial certificada del lugar donde se desarrollará, con el cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo [2.6.4.8](#) de este Decreto. (Decreto 4904 de 2009, artículo [3.1](#))”. (Subrayas fuera del texto original)

“ARTÍCULO [2.6.4.3](#). Certificado de aptitud ocupacional. Las instituciones autorizadas para prestar el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano solamente expedirán certificados de aptitud ocupacional a quien culmine satisfactoriamente un programa registrado.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos [42](#) y [90](#) de la Ley 115 de 1994, los certificados de aptitud ocupacional son los siguientes:

1. Certificado de técnico laboral por competencias. Se otorga a quien haya alcanzado satisfactoriamente las competencias establecidas en el programa de formación laboral.
2. Certificado de conocimientos académicos. Se otorga a quien haya culminado satisfactoriamente un programa de formación académica debidamente registrado. (Decreto 4904

de 2009, artículo [3.3.](#)” (Subrayas fuera del texto original).

De acuerdo con lo establecido en la Ley [1064](#) de 2006 y lo preceptuado en el Decreto [1075](#) de 2015, que compiló los Decretos 1860 de 1994 y [4904](#) de 2009, la formación que imparten las instituciones de “Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano” tiene por objeto complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales.

Cabe agregar que la instituciones de educación superior, de acuerdo con lo establecido en sus estatutos, pueden ofrecer los programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en virtud de la facultad conferida por el párrafo 2o del artículo [2.6.4.1](#) del Decreto 1075 de 2015, que compiló el artículo [3.1](#) del Decreto 4904 de 2009.

Este tipo de formación para el trabajo y el desarrollo humano no está sujeto al sistema de niveles y grados propios de la educación formal y conduce a la obtención de Certificado de Aptitud Ocupacional, que es diferente al Certificado de Aptitud Profesional, como veremos más adelante.

Al tenor de lo dispuesto en el artículo [5o](#) de la Ley 1064 de 2006, los certificados de aptitud ocupacional (no certificado de aptitud profesional), expedidos por instituciones acreditadas como “Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano” serán reconocidos como requisitos idóneos de formación para acceder a un empleo público en el nivel técnico que se señala en el Decreto 785 de 2005, el cual rige para las entidades del orden territorial.

El Decreto 785 de 2005, por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004, rige para las entidades territoriales, y en su artículo 4.4 señala la definición del nivel jerárquico de técnico, indicando lo siguiente:

“4.4. Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.” (Subrayas fuera del texto original).

A su vez el Decreto [1083](#) de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el título 2o contempla las funciones y requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional, en el cual están contemplados los establecimientos públicos.

Según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 (arts. [2.2.2.2.1](#) a [2.2.2.2.5](#)) los niveles jerárquicos de las distintas categorías de empleos son los siguientes:

- Nivel Directivo
- Nivel Asesor
- Nivel Profesional
- Nivel Técnico
- Nivel Asistencial

El Decreto [1083](#) de 2015 en relación con el nivel técnico dispone:

“ARTÍCULO [2.2.2.2.4](#) Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las

relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

De acuerdo con su naturaleza, los empleos de este nivel tendrán, entre otras, las siguientes funciones:

1. Apoyar en la comprensión y la ejecución de los procesos auxiliares e instrumentales del área de desempeño y sugerir las alternativas de tratamiento y generación de nuevos procesos.
2. Diseñar, desarrollar y aplicar sistemas de información, clasificación, actualización, manejo y conservación de recursos propios de la Organización.
3. Brindar asistencia técnica, administrativa u operativa, de acuerdo con instrucciones recibidas, y comprobar la eficacia de los métodos y procedimientos utilizados en el desarrollo de planes y programas.
4. Adelantar estudios y presentar informes de carácter técnico y estadístico.
5. Instalar, reparar y responder por el mantenimiento de los equipos e instrumentos y efectuar los controles periódicos necesarios.
6. Preparar y presentar los informes sobre las actividades desarrolladas, de acuerdo con las instrucciones recibidas.
7. Las demás que les sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño y la naturaleza del empleo. (Decreto 1785 de 2014, art. [5](#))” (Subrayas fuera del texto original)

De acuerdo con lo anterior se puede precisar que si bien es cierto el artículo [5](#)o de la Ley 1064 de 2006 establece que los certificados de aptitud ocupacional, expedidos por las instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, serán reconocidos como requisitos idóneos de formación para acceder a un empleo público en el nivel técnico que se señala en el Decreto 785 de 2005, el cual rige para las entidades del orden territorial, también lo es que puede entenderse comprendido el nivel técnico a que se refiere el Decreto 1083 de 2015 (art. [2.2.2.4](#)), dado la identidad en la definición del nivel jerárquico de técnico, cuyas funciones, en ambas normas, exige el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionados con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Si bien es cierto que las instituciones públicas y privadas que ofertan Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, además de lo establecido en la Ley [115](#) de 1994 y la Ley [1064](#) de 2006, se rigen por lo dispuesto en los Decretos 1860 de 1994 y [4904](#) de 2009 (compilado en el Decreto [1075](#) de 2015- Único Reglamentario del Sector Educativo); también lo es que el SENA en virtud de su autonomía se gobierna por las normas especiales que lo regulan y no por lo dispuesto en la Ley [1064](#) de 2006 o el Decreto [1075](#) de 2015 que compiló los Decretos 1860 de 1994 y [4904](#) de 2009, salvo en aquellos aspectos no regulados por la normatividad propia y que sean compatibles con la formación profesional impartida por el SENA.

2. Certificado de Aptitud Profesional (CAP)

El Certificado de Aptitud Profesional que venía expidiendo el SENA, antes de la entrada en vigencia de la Ley [119](#) de 1994 y del Decreto [1424](#) de 1998, incluso antes del Acuerdo [08](#) de 1997, lo confería a quienes hubieran logrado los objetivos de formación para un oficio, y que constituye salida plena de un itinerario de formación. También para docentes SENA o de

empresas formados por el SENA que hubieran logrado los objetivos de formación respectivos, tal como se puntualizó en Concepto [44945](#) de 2017 que emitió nuestra dependencia.

El tipo de Certificado de Aptitud Profesional estaba determinado por el respectivo modo de formación que venía impartiendo el SENA, dependiendo si era por aprendizaje, habilitación, complementación, especialización o promoción, como se precisará más adelante.

En virtud de lo preceptuado en la Ley [119](#) de 1994 y lo establecido en el Estatuto de la Formación Profesional del SENA, adoptado mediante el Acuerdo [08](#) de 1997, nuestra Entidad está habilitada para impartir programas de los niveles más bajos (auxiliar y operario); acciones de formación que se enmarcan dentro de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, tal es el caso del técnico y profundización técnica, y también programas del nivel técnico profesional y tecnológico (educación superior)^[3].

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

“3.2.2. Niveles de formación y certificaciones.

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

El Sena certifica de la siguiente manera:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La formación profesional que ofrece el SENA hace parte del Servicio Público Educativo y representa una ruta diferente a la educación formal, permitiendo, si se requiere continuar el proceso educativo a nivel superior, puesto que los trabajadores formados lo podrán hacer, según su determinación, orientación profesional particular y requerimientos productivos^[4].

En el SENA se han otorgado los Certificados de Aptitud Profesional (CAP) a los niveles de cualificación C y D de la pirámide ocupacional, los cuales conducen a actividades rutinarias y subordinadas que, entre otros, corresponden al trabajador calificado, auxiliar, ayudante, operario, técnico (técnico laboral), profundización técnica (anteriormente Especialización Técnica). Los dos últimos deben llevar explícitamente la palabra “técnico” o “profundización técnica” en el cuerpo del certificado.

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

3. Diferencia entre el Certificado de Aptitud Ocupacional y el Certificado de Aptitud Profesional.

Los programas de formación laboral que ofrecen las instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y que dan lugar al Certificado de Aptitud Ocupacional (CAO) tienen una duración mínima de 600 horas^[5] o un año^[6], en cambio los programas del SENA, que daban lugar al Certificado de Aptitud Profesional (CAP), tenían una duración que oscilaba entre seis (6) meses y tres (3) años (36 meses), dependiendo del modo de formación, si era por aprendizaje, habilitación, complementación, especialización o promoción.

Los modos de formación que venía impartiendo el SENA^[7] y que daban lugar al Certificado de Aptitud Profesional (CAP) eran los siguientes:

- 1) Modo de Formación: Aprendizaje
- 2) Modo de Formación: Habilitación
- 3) Modo de Formación: Complementación
- 4) Modo de Formación: Especialización

5) Modo de Formación: Promoción

Para efectos de precisión, veamos de manera breve cada uno de estos modos de formación^[8]:

A. MODO DE FORMACIÓN: APRENDIZAJE.

En este modo de formación, el aprendizaje se regía por lo dispuesto en la Ley [188](#) de 1959 y el Decreto [2838](#) de 1960 que regulaba el contrato de aprendizaje^[9].

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

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

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

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

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

B. MODO DE FORMACIÓN: HABILITACIÓN

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

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

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

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

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

C. MODO DE FORMACION: COMPLEMENTACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

D. MODO DE FORMACION: ESPECIALIZACION

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

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

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

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

En este modo de formación se utilizaban los Centros del SENA, de las empresas u otras combinadamente cuando se trata de procesos específicos, no generalizados.

E. MODO DE FORMACION: PROMOCION

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

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

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

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

Facilitaba a las empresas la promoción y movilidad ascensional de su personal, y el

mejoramiento de su estructura, y a los trabajadores su promoción profesional, social y económica.

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

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

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

De acuerdo con lo anterior se evidencia que los Certificados de Aptitud Profesional (CAP) que expedía el SENA no se pueden equiparar a los Certificados de Aptitud Ocupacional (CAO) que expiden actualmente las instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

4. Programas actuales que ofrece el SENA

La Resolución [1444](#) de 2018, por la cual se determinan los niveles de formación y la duración de los programas de formación del SENA, contempla los programas de formación titulada y formación complementaria, así.

I. Formación titulada.

Auxiliares (AUX) y Operarios (OP) (1296 horas - 9 meses)

Técnico (TN) (2208 horas - 15 meses)

Profundización Técnica (PT) (432 horas - 3 meses)

Tecnólogo (TO) (3984 horas – 27 meses)

Especialización Tecnológica (EG) (864 horas – 6 meses)

II. Formación complementaria

Acciones de Formación (384 horas)

Eventos de Divulgación (39 horas)

De acuerdo con lo dispuesto en esta Resolución, el SENA en la actualidad no expide Certificados de Aptitud Profesional (CAP).

Ahora bien, el programa de Técnico (TN) que imparte el SENA [\[10\]](#), permite el desarrollo de competencias laborales específicas, claves y transversales, relacionadas con el área de desempeño y con el perfil ocupacional utilizando habilidades cognitivas, motrices para aplicar procedimientos con conocimientos teóricos y prácticos generales en ambientes cambiantes, con

supervisión limitada, para desarrollar las siguientes actividades laborales:

- Operar equipos, maquinarias y herramientas propias de su labora productiva según requerimientos técnicos y normativa vigente.
- Realizar el mantenimiento de equipos máquinas, y herramientas propias de su labor productiva según requerimientos técnicos y normativa vigente.
- Controlar los recursos físicos suministrados para la realización del trabajo bajo procedimientos establecidos.
- Solucionar problemas en ambientes cambiantes y predecibles a partir de conocimientos teóricos y prácticos en contextos laborales y del desarrollo integral del Ser.
- Actuar bajo supervisión y orientar acciones sencillas en el ámbito laboral.
- Establecer procesos de comunicación asertiva y efectiva en entornos sociales y productivos.
- Interactuar con valores y principios éticos universales en contextos productivo, social y ambiental.

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

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

También es pertinente señalar que el programa de técnico laboral que imparten las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano es diferente al técnico profesional, máxime cuando al tenor de lo dispuesto en el Decreto 1075 de 2015 (art. [2.6.4.8](#)), que compiló el Decreto 4904 de 2009 (art. [3.8](#)), dichas instituciones no podrán utilizar denominaciones o nombres de programas del nivel técnico profesional, tecnológico o profesional universitario, y cuando se trate de programas de formación laboral, al nombre se le debe anteponer la denominación de “Técnico Laboral en...”^[11].

Cabe anotar que si bien es cierto que el nivel de Técnico, estructurado por competencias laborales y ofertado actualmente por el SENA^[12], se asimila al Técnico Laboral impartido por las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, no es menos cierto que se pueden presentar diferencias en cuanto a su duración, dependiendo de cada programa, pues mientras el “Técnico” por competencias laborales ofertado por el SENA tiene una duración máxima de 2208 horas o 15 meses, el Técnico Laboral ofertado por las instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano tienen una duración mínima que oscila entre 600 horas^[13] y un año^[14] (12 meses).

5. Clasificación de los cargos de instructores.

Desde años atrás, el SENA ha mantenido un sistema propio o especial de nomenclatura, clasificación y remuneración de sus empleos públicos, como lo evidencia el Decreto Ley [1014](#) de

1978 “Por el cual se fija el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos para los empleados públicos que desempeñan funciones correspondientes a las distintas categorías de empleos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se fijan reglas para el reconocimiento de sus prestaciones sociales y se dictan otras disposiciones”.

Cabe precisar que el Decreto Ley [1014](#) de 1978 ya contemplaba un “grupo ocupacional” específico para el SENA denominado “Instructor”^[15] cuyas funciones principales consisten en impartir formación profesional; grupo que según el mismo Decreto Ley^[16] es diferente a los grupos ocupacionales de Técnico Operativo, Administrativo, Asesor, Profesional, Técnico y Directivo; y por ende, tiene una nomenclatura diferente a la de estos otros grupos.

Las normas vigentes que establecen en la actualidad el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos de la planta de personal del SENA son el Decreto [1426](#) de 1998^[17] (modificado por los Decretos 248 de 2004, 1730 de 2006, 3696 de 2006 y [1433](#) de 2017) y el Decreto [1424](#) de 1998^[18] (modificado por el Decreto [3009](#) de 2005).

El Decreto [1426](#) de 1998 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA”, en su artículo 2o contempla una diferenciación entre el grupo ocupacional de “Instructor” y los grupos ocupacionales de “Profesional” y “Técnico”, indicándolo así:

“ARTICULO [2o](#). DE LA CLASIFICACION DE LOS EMPLEOS. Según la naturaleza general de sus funciones, la índole de sus responsabilidades y los requisitos para su desempeño, los empleos públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos:

d). Profesional: // Comprende los empleos cuya naturaleza demanda la realización de investigación y el desarrollo de actividades que implican la aplicación de conocimientos propios de la formación universitaria o profesional; con capacidad de análisis y de proyección, para concebir y desarrollar planes, programas y proyectos.

e). Instructor: // Comprende los empleos cuyas funciones principales consisten en impartir formación profesional, desempeñar actividades de coordinación académica de la formación e investigación aplicada.

f). Técnico: // Comprende los empleos cuya naturaleza demanda la aplicación de métodos y procedimientos que permitan obtener resultados concretos y/o básicos para desarrollos posteriores y aquellos que tienen asignadas labores de coordinación, supervisión y evaluación de las actividades propias de un grupo de trabajo.

(...)”

Como puede apreciarse, el nivel ocupacional de “Instructor” comprende empleos cuyas funciones principales consisten en impartir formación profesional y desempeñar actividades de coordinación académica de la formación e investigación aplicada, que es diferente a las funciones establecidas para los niveles ocupaciones de “Profesional” y de “Técnico”.

Cabe agregar que de conformidad con el Decreto [1424](#) de 1998 “Por el cual se establece el sistema salarial de evaluación por méritos para los Instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje-Sena”, los cargos del nivel instructor no tienen una asignación básica mensual fija, sino que el grado de remuneración del instructor depende del puntaje que obtenga en los criterios

de evaluación señalados por esa norma para el Sistema Salarial de Evaluación por Méritos para los Instructores - SSEMI, y adicionalmente tiene la posibilidad de ascender de grado cada año, si con los méritos que vaya acumulando cumple con los puntajes mínimos establecidos.

Este sistema de evaluación por mérito es propio de los instructores del SENA, el cual permite que en un mismo grado salarial de instructor (1 al 20) puedan encontrarse ubicado instructores que sólo posean CAP, otros que tengan título de técnico profesional, tecnólogo o título universitario.

Esta diferencia en la nomenclatura y remuneración salarial de los empleos de instructor también se puede constatar en los decretos que expide anualmente el gobierno nacional incrementado las asignaciones básicas de los empleos del SENA.

Es pertinente aclarar que el gobierno nacional mediante el Decreto [1433](#) del 29 de agosto de 2017 “Por el cual se modifica el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA y se dictan otras disposiciones”, modificó la nomenclatura y clasificación para los empleos de los niveles Asesor, Técnico y Asistencial del SENA, sin afectar la nomenclatura y clasificación de los empleos del nivel instructor, ya que el artículo [4o](#) del mismo Decreto 1433 de 2017 establece la escala de asignaciones básicas mensuales para el grupo ocupacional instructor manteniendo la misma nomenclatura y grados establecidos para el nivel instructor en los Decretos [1424](#) de 1998 y [1426](#) de 1998.

6. Sistema Salarial de Evaluación por Mérito para los Instructores - SSEMI

El Decreto 1424 de 1998 en su artículo [5o](#) define el sistema salarial por mérito para instructores del SENA, indicando que dicho sistema se basa en un ordenamiento por grados de remuneración atendiendo los méritos alcanzado en los factores previstos en el artículo [6o](#), el cual es incompatible con la prima técnica.

El artículo [6o](#) del Decreto 1424 de 1998 establece que la evaluación por méritos se hará sobre los factores de experiencia, evaluación del desempeño, producción técnico pedagógico, educación y capacitación pedagógica.

Por su parte el artículo [23](#) del mismo Decreto 1424 de 1998 contempla la asignación de puntos por el factor de educación de la siguiente manera:

“ARTICULO [23](#). ASIGNACION DE PUNTOS POR EL FACTOR DE EDUCACION. Para efectos de la asignación de puntos por educación se tendrá en cuenta la siguiente escala:

1. Por cada año aprobado de educación básica secundaria y media se asignarán cuatro (4) puntos.
2. Por el título o certificado de aptitud profesional como instructor se asignarán cuatro (4) puntos.
3. Por el certificado de aptitud profesional de trabajador calificado se asignarán quince (15) puntos.
4. Por el certificado de aptitud profesional en el modo de formación técnica se asignarán treinta (30) puntos.
5. Por cada semestre aprobado de educación en formación técnica profesional se asignarán cuatro (4) puntos, y por la acreditación del título correspondiente, se asignarán cuatro (4) puntos.

6. Por cada semestre aprobado de educación tecnológica se asignarán cuatro (4) puntos y por la acreditación del título correspondiente se asignarán ocho (8) puntos. (...)”. (Subrayas fuera del texto original).

Esta disposición del Decreto 1429 de 1998 contempla las opciones de puntuación por el factor de educación para efectos del SSEMI, entre ellas, el certificado de aptitud profesional de instructor, el certificado de aptitud profesional de trabajador calificado y el certificado de aptitud profesional en el modo de formación técnica, que son diferentes al certificado de aptitud ocupacional establecido con posterioridad por la Ley [1064](#) de 2006 y los Decretos 1860 de 1994 y [4904](#) de 2009.

Es pertinente precisar que la formación que conducía a la expedición de “Certificados de Aptitud Profesional” y lo dispuesto en el artículo [5o](#) de la Ley 1064 de 2006 que denomina “Certificado de Aptitud Ocupacional”, comprende formaciones y logros diferentes, pues los primeros están referidos a formación de carácter profesional (CAP), mientras que los segundos se enmarcan exclusivamente en la Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, y, por ende, son de carácter laboral y conducen a un certificado de técnico laboral.

Así mismo, la normatividad que regla cada una de las modalidades es diferente y no establece puntos de comparación. Además, para la época en que se expedía el Certificado de Aptitud Profesional (CAP) por parte del SENA no existía lo dispuesto en la Ley [1064](#) de 2006 ni lo establecido en su Decreto reglamentario [4904](#) de 2009, compilado actualmente en el Decreto [1075](#) de 2015; por ende, no es factible aplicar de manera retroactiva estas normas, cuya formación da lugar a la obtención de un certificado de aptitud ocupacional que no está contemplado en el Decreto [1424](#) de 1998, máxime cuando los dos certificaciones no son equivalentes, pues corresponden a actividades y rutinarias subordinadas diferentes.

Cabe agregar que la Sistema Nacional de Capacitación, a que alude el Decreto Ley 1567 de 1968 (arts. 2 a 6), indica que la capacitación está referida únicamente a programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal. Esto quiere decir que la capacitación no incluye programas de educación formal^[19] ni de educación superior de pregrado ni de posgrado (especializaciones, maestrías, doctorados y posdoctorado) (Parágrafo artículo [4o](#) Decreto Ley 1567 de 1998)^[20]

RESPUESTA JURÍDICA

De conformidad con lo expuesto se procede a responder las respectivas preguntas así:

Pregunta 1. ¿A los certificados de “Técnico” de las instituciones acreditadas como “Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano” se les puede asignar el puntaje de CAP del Decreto [1424](#) de 1998?

Respuesta: A los Certificados de Aptitud Ocupacional que corresponden al “Técnico Laboral” a que alude la Ley [1064](#) de 2006 y su Decreto reglamentario [4904](#) de 2009, compilado por el Decreto [1075](#) de 2015, no se lo podrá asignar puntaje por el concepto de educación, debido a que el Certificado de Aptitud Profesional (CAP) a que alude el artículo [23](#) del Decreto 1424 de 1998 reunía unas condiciones técnico prácticas diferentes a las condiciones actuales del “técnico laboral” que imparten las Instituciones de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y las instituciones de educación superior.

Estas condiciones están dadas por la diferencia entre el contenido programático del CAP y su

intensidad horaria, frente al contenido y duración del Certificado de Aptitud Ocupacional ofertados por las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y las instituciones de educación superior.

Se agrega que el SENA en virtud de su autonomía se gobierna por las normas especiales que lo regulan y no por lo dispuesto en la Ley [1064](#) de 2006 y su Decreto reglamentario [74904](#) de 2009, compilado actualmente en el Decreto [1075](#) de 2015, salvo en aquellos aspectos no regulados por la normatividad propia y que sean compatibles con la formación profesional impartida por el SENA.

Además, desde el punto de vista jurídico no es viable aplicar de manera retroactiva lo dispuesto en el artículo 5o de la Ley 1064 de 2006, cuando quiera que en la fecha en que se expidió el Decreto [1424](#) de 1998, esto es 24 de julio de 1998, no existía dicha norma, máxime cuando los programas que ofertaba el SENA y que daban lugar el Certificado de Aptitud Profesional no son equiparables al Técnico Laboral que hoy da lugar el Certificado de Aptitud Ocupacional.

Pregunta 2. En caso de ser positiva la respuesta anterior, ¿qué puntaje se le puede asignar al Certificado de Técnico Laboral expedidos por las instituciones acreditadas como Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano?

Respuesta. Nos remitimos a la respuesta anterior, reiterando que no es factible asignarle puntaje, dado que no tienen las mismas condiciones técnico - prácticas del CAP que impartía el SENA.

Pregunta. 3. ¿El certificado se puede tener en cuenta?

Respuesta. El certificado de técnico laboral no podrá equipararse el Certificado de Aptitud Profesional que expedía el SENA ni puntuarse para efectos de la evaluación SSEMI.

El certificado de aptitud ocupacional podrá servir para acreditar capacitación conforme a lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1968 (arts. [2](#) a [6](#)), la cual está referida únicamente a programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal, dado que dicha capacitación no incluye programas de educación formal ni de educación superior de pregrado ni de posgrado (especializaciones, maestrías, doctorados y posdoctorado) (Parágrafo artículo 4o Decreto Ley 1567 de 1998), pero en todo caso no podrá puntuarse para efectos del SSEMI.

Pregunta 4. ¿Los títulos de “Auxiliar” expedidos por las instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, bajo qué criterio se pueden puntuar o no hacerlo?

Respuesta. El Decreto [1424](#) de 1998 no contempla la puntuación de certificaciones del nivel auxiliar, razón por la cual no se podrán tener en cuenta para efectos de la evaluación SSEMI

Cordial saludo,

Antonio José Trujillo Illera

Coordinador

Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa
Dirección Jurídica - Dirección General

<NOTAS DE PIE DE PÁGINA>.

1. Ley [115](#) de 1994 “Por la cual se expide la Ley General de Educación”.
2. Ley [1064](#) de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”
3. Ley 119 de 1994 “ARTÍCULO [4](#)o. FUNCIONES. Son funciones del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, las siguientes: // 3. Organizar, desarrollar, administrar y ejecutar programas de formación profesional integral, en coordinación y en función de las necesidades sociales y del sector productivo. // 6. Adelantar programas de formación tecnológica y técnica profesional, en los términos previstos en las disposiciones legales respectivas”.
4. Estatuto de Formación Profesional (Acuerdo 08 de 1997) artículo [3.3.3](#).
5. Ver artículo [2.6.4.1](#) del Decreto 1075 de 2015.
6. Ver artículo [2.2.2.1.3.3](#) del Decreto 1072 de 2015.
7. Acuerdo [66](#) de 1972 “Por el cual se actualiza el Acuerdo [4](#) de 1963 y se define la formación profesional en el campo de acción, y los modos de impartirla”, modificado por el Acuerdo [36](#) de 1987 y Acuerdo [7](#) de 2000.
8. Ver artículo [7](#) del Acuerdo 66 de 1972 “Por el cual se actualiza el Acuerdo [4](#) de 1963 y se define la formación profesional en el campo de acción, y los modos de impartirla”.
9. En la actualidad el contrato de aprendizaje se rige por lo dispuesto en la Ley [789](#) de 2002 y el Decreto [1072](#) de 2015
10. Ver artículo [1](#)o sub numeral 1.2 de la Resolución 1444 de 2018.
11. Decreto 1075 de 2015 “ARTÍCULO [2.6.4.8](#). Requisitos para el registro de los programas. (...) El certificado de aptitud ocupacional que se va a expedir debe coincidir con la denominación o nombre del programa. // PARÁGRAFO. Las instituciones oferentes de la educación para el trabajo y el desarrollo humano no podrán utilizar denominaciones o nombres de programas del nivel técnico profesional, tecnológico o profesional universitario. Cuando se trate de programas de formación laboral, al nombre se le antepondrá la denominación "Técnico Laboral en...". (Decreto 4904 de 2009, artículo [3.8](#)).
12. Decreto 1075 de 2015 “ARTÍCULO [2.6.6.4](#). Programas ofrecidos por el SENA. Los programas de formación profesional integral que se enmarcan en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, ofrecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, no requieren de registro alguno por parte de las secretarías de educación. (Decreto 4904 de 2009, artículo [5.4](#)).
13. Ver artículo [2.6.4.1](#) del Decreto 1075 de 2015.
14. Decreto 1072 de 2015 “ARTÍCULO [2.3.3.1.3.3](#). Títulos y certificados. (...) 4. Certificado de aptitud ocupacional que se otorga a quienes hayan culminado programas reconocidos por el servicio especial de educación laboral, con duración mínima de un año. (Decreto 1860 de 1994, artículo 11).
15. Decreto Ley 1014 de 1978 art. [4](#) literal c “...agrupa los empleos cuyas funciones principales

consisten en impartir formación profesional

16. Decreto Ley 1014 de 1978 art. [5o.](#)

17. Decreto [1426](#) de 1998 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA”.

18. Decreto [1424](#) de 1998 “Por el cual se establece el sistema salarial de evaluación por méritos para los Instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje-Sena”.

19. La educación formal, según lo dispuesto en los artículos [10](#) la Ley 115 de 1994, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. Esta educación formal, según lo dispuesto en el artículo [11](#) de la Ley 115 de 1994, se organiza en tres (3) niveles que son: a) Preescolar; b) Educación básica (primaria y secundaria); y c) Educación media.

20. Decreto Ley 1567 de 1998 “Artículo 4o.- Definición de capacitación. // Parágrafo.- Educación Formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos”.



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)

