

CONCEPTO 25982 DE 2020

(agosto 21)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

En respuesta a su comunicación electrónica del día 23 de julio de 2020, con radicado 9-2020-018279, mediante la cual solicita concepto jurídico sobre liderazgo de la Estrategia del Sistema Nacional de Bibliotecas del Sena; de manera comedida le informo.

En la solicitud de concepto puntualiza:

“La operación del sistema nacional de Bibliotecas, estará a cargo del Grupo de Ejecución de la Formación profesional, según lo establece el numeral 11 del artículo [7](#), de la resolución 1-526 de 2020, teniendo en cuenta lo anterior cómo podría la Escuela Nacional de Instructores liderar el desarrollo de la Estrategia del Sistema de Bibliotecas, teniendo en cuenta que la operación de la misma, estará a cargo del Grupo de Ejecución de la Formación profesional, según lo establecido en el numeral 11 del artículo [7](#), de la resolución 1-526 de 2020. Del mismo modo, cómo fue concebido este acuerdo (Acuerdo [0006](#) de 2014 y su modificación mediante el Acuerdo [2](#) de 2016) frente a la estrategia de “Retención”, en el momento de expedición del mismo y como se determinó que se cumpliría el mismo o que variables pueden utilizarse para el desarrollo de esta estrategia.”

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

Es pertinente aclarar 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 solo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

PRECEDENTES NORMATIVOS

En relación con el caso consultado se tendrán en cuenta los siguientes precedentes normativos

- Acuerdo [0006](#) de 2014
- Acuerdo [2](#) de 2016
- Resolución [1161](#) de 2018
- Resolución 1-0[526](#) de 2020

ANÁLISIS JURÍDICO

Es menester precisar que la Dirección Jurídica por intermedio del Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa no resuelve casos particulares ni entra a analizar situaciones concretas que son del resorte de las áreas o instancias institucionales que tienen la competencia para abordar asuntos concretos y resolverlos o brindar la orientación o asesoría pertinente.

Esto es así por cuanto nuestros pronunciamientos, en virtud de lo dispuesto en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), no son obligatorios ni tienen carácter vinculante, motivo por el cual no es dable exigir a la administración que lo aplique como si se tratara de una norma o acto administrativo capaz de producir efectos jurídicos.

Esta dependencia emite conceptos de carácter general sobre dudas en la interpretación de las normas jurídicas o cuando quiera que se presenten enfoques diferenciales en su aplicación a fin de dilucidar el tema y lograr la unidad doctrinal.

I. Escuela Nacional de Instructores

El Programa Escuela Nacional de Instructores del SENA fue inicialmente creado con carácter permanente por medio del Acuerdo 014 de 2008 con el nombre de Programa Escuela Nacional de Especialización y Actualización de Instructores y Tutores del SENA, con la finalidad de mejorar la formación profesional de los docentes del país.

Posteriormente, mediante el Acuerdo 00006 de 2014, se crea la Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono, la cual se fundamenta en los principios de accesibilidad, calidad y pertinencia que caracterizan la formación del Sena.

El Programa “Escuela Nacional de Instructores - Rodolfo Martínez Tono” se rige actualmente por lo dispuesto en el Acuerdo 00006 de 2014, modificado por el Acuerdo 2 de 2016, cuyas funciones las desarrolla el Grupo de Trabajo Interno reorganizado conforme a lo establecido en la Resolución 1-0526 de 2020.

Se constituye en el eje principal de la política de mejoramiento de la calidad de la formación que el SENA ofrece y busca garantizar que la Entidad cuente con instructores de excelencia, es decir, que cumplan con el siguiente perfil:

- Con la formación básica y técnica necesaria para orientar proyectos de formación.
- Con vocación y capacidad pedagógica para desarrollar procesos formativos.
- Con dominio de una segunda lengua, para facilitar los procesos de certificación internacional de programas y aprendices.
- Comprometidos con la evaluación para el mejoramiento continuo.
- Con un constante interés por ampliar y mejorar su propia formación

Cabe agregar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo [cuarto](#) del Acuerdo 00006 de 2014, modificado por el artículo [primero](#) del Acuerdo 00002 de 2016, la Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono, liderará el desarrollo de estrategias en materia de formación, acompañamiento pedagógico, desarrollo profesional, retención, promoción, investigación pedagógica y el sistema de bibliotecas que atraigan, retengan y/o incentiven a los mejores colombianos a ser instructores del SENA.

II. Grupos internos de trabajo

De conformidad con lo dispuesto en los artículos [115](#) de la Ley 489 de 1998, 8o del Decreto 2489 de 2006, 4o y 31 del Decreto [249](#) de 2004 la creación de los grupos internos de trabajo

(permanente o transitorio) debe obedecer a las necesidades de brindar una adecuada prestación del servicio y propender por el logro eficaz y eficiente de los objetivos, políticas y programas del organismo.

El acto administrativo de creación del grupo interno de trabajo debe precisar las tareas que deben cumplir sus integrantes y las consiguientes responsabilidades que deben asumir.

Los grupos internos de trabajo no forman parte de la estructura orgánica de la entidad, se originan en la necesidad de suplir niveles intermedios dentro de la organización de la entidad que faciliten la prestación del servicio de manera eficiente y eficaz; por ende, no son dependencias definidas, no tienen jerarquía dentro de la organización, sus coordinadores no ocupan cargos, sino que cumplen una función más dentro del rol propio de su empleo, asignada por medio del acto administrativo que crea el grupo.

Como puede observarse, los grupos de trabajo no hacen parte de la estructura orgánica del SENA, no son dependencias definidas y, en consecuencia, no tienen jerarquía dentro de la organización, así como tampoco es un cargo el de Coordinador, sino que es una función más, asignada por resolución a uno de los integrantes del grupo de trabajo, de acuerdo con el mejor criterio de la Administración.

En este sentido, al no hacer parte de la estructura organizacional, los grupos de trabajo no tienen jerarquía y por tanto tampoco tienen capacidad directiva o subordinante frente a otros grupos o dependencias del SENA. Así mismo, los Coordinadores tampoco tienen esa capacidad o jerarquía frente a otros coordinadores o jefes de otras dependencias, es decir, ningún coordinador está por encima y subordinado a otro coordinador, cualesquiera sean los grupos de trabajo.

Esta situación está respaldada por el pronunciamiento que hizo la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, mediante concepto del 29 de octubre de 2010, puntualizando:

“Dichos grupos no forman parte de la estructura orgánica de la entidad. Pudiendo ser de carácter permanente o transitorio los grupos de trabajo, su creación y, por consiguiente, su disolución, derivan de una resolución del jefe del organismo respectivo. Así como el director del organismo tiene la facultad legal de crearlos, tiene igual potestad para disolverlos, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Los servidores que son designados para integrar dichos grupos no adquieren ningún “derecho” a permanecer en ellos, dado que siendo la planta de personal de naturaleza global, el director del organismo tiene la facultad de decidir cómo y cuándo ubica y reubica dentro de la organización el recurso humano con el cual funciona la entidad. Ello se predica igualmente de quienes, integrando dichos grupos, mientras estos existan, asuman las funciones de coordinación.

(...)

Teniendo en cuenta que la ley autoriza crear dichos grupos “Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas del organismo o entidad”, los principios de división del trabajo en la organización administrativa y de especialidad funcional que están en la base de la decisión de constituirlos, indican que los grupos de trabajo deben estar integrados por empleados distintos, en atención a las diversas tareas o servicios que se les confíen. (Subrayas nuestras)

Por su parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública, autoridad en esta materia,

mediante Concepto del 1o de septiembre de 2014 precisó:

“De conformidad con las anteriores disposiciones, los grupos internos de trabajo se originan en la necesidad de suplir dentro de la organización de las entidades niveles intermedios que faciliten la prestación del servicio de manera eficiente y eficaz en estructuras planas y flexibles a las que corresponden plantas globales, sin que necesariamente conlleven la existencia de un nivel jerárquico.

En consecuencia, el Jefe de la entidad mediante la expedición de un acto administrativo, podrá crear y organizar Grupos Internos de Trabajo, y en el acto de creación deberá expresar en forma clara y completa las funciones, tareas y responsabilidades que en desarrollo de la misma le compete desarrollar al Coordinador del Grupo, así como aquellas que le correspondan a los empleados que integran el mismo, las cuales no tienen otra limitante que estar relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente.

Al momento de conformar los grupos deberá tenerse en cuenta que su integración no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente. La creación de estos Grupos Internos de Trabajo debe obedecer a la atención de las necesidades del servicio y el cumplimiento con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de organismo o entidad”. (Subrayas nuestras)

En este orden de ideas, se puede concluir que la facultad otorgada al Director General del SENA para distribuir los cargos o crear grupos internos de trabajo no le permite modificar la estructura interna de la entidad ni cambiar las competencias asignadas a las distintas dependencias.

En este sentido se tiene que los distintos grupos de trabajo creados al interior de una dependencia desarrollan o apoyan de manera mancomunada las distintas funciones asignadas al titular de la respectiva área.

En el caso de la Dirección de Formación Profesional unos grupos se encargan de proyectar las directrices, lineamientos o elaborar los diseños curriculares de los distintos programas, y otros grupos se encargan de apoyar la ejecución de las directrices o lineamientos aprobados por el área, trazar pautas operativas para su realización o hacer seguimiento a los programas

III. Funciones que debe desarrollar la Dirección de Formación Profesional

La Dirección de Formación Profesional debe cumplir con las funciones establecidas en el artículo [11](#) del Decreto 249 de 2004 y para ello ha creados grupos internos de trabajos, unos que se encargan de definir y desarrollar estrategias, programas, procedimientos y medios de control, y otros que apoyan, secundan o hacen seguimientos a esas actividades o realizan otros roles asignados al área.

La Resolución 1161 de 2018 (subrogada por la Resolución 1-[0526](#) de 2020) en el artículo [primero](#) establecía: “El Grupo de trabajo denominado “Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono”, es un Grupo integrado con cobertura nacional, que tiene como objetivo principal definir y desarrollar las estrategias, programas, procedimientos y medios de control para los diferentes procesos de: formación, investigación, evaluación, desarrollo profesional, retención y promoción de los Instructores, acorde a los lineamientos de calidad.”

El artículo [segundo](#) de la Resolución 1161 de 2018 señalaba las funciones del Grupo Integrado

de trabajo denominado “Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono” de la siguiente forma:

- Definir los programas, metodologías y modalidades de formación, para la actualización y/o capacitación permanente, que fortalezca las competencias técnicas, pedagógicas, básicas y transversales de los Instructores del Sena, en coordinación con la Secretaría General, la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.
- Coordinar con los Centros de Formación Profesional Integral el desarrollo de los programas de formación, actualización y/o capacitación para los instructores del SENA.
- Apoyar los procesos de evaluación permanente de los instructores para el aseguramiento de la calidad del servicio y establecer planes de fortalecimiento de sus competencias pedagógicas, profesionales e integrales.
- Definir las estrategias, procedimientos y medios de control para desarrollar los diferentes procesos de: formación, investigación, evaluación, desarrollo profesional, retención y promoción, de la Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono.
- Desarrollar programas de formación, actualización y capacitación pedagógica y profesional, dirigida a los instructores, equipos pedagógicos, coordinadores académicos y subdirectores de Centro.
- Fomentar programas de apoyo para el desarrollo integral de los Instructores del SENA, de acuerdo con las políticas de la Dirección de Formación Profesional.
- Velar por el cumplimiento de las metas, indicadores, planes y programas del grupo y la mejora continua de los mismos, acorde con las directrices establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del SENA, para el efectivo cumplimiento de las metas establecidas.
- Definir los indicadores y las metodologías de seguimiento, control y evaluación a las funciones del grupo; y la implementación de los planes de mejora para el logro de los objetivos en el marco del Sistema Integrado de Gestión SIC.
- Producir y administrar la documentación que requiere el Grupo para el desarrollo de sus objetivos y le sea encargada en el ejercicio de sus funciones.
- Las demás que les sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos del grupo.

A su vez, la Resolución 1-0526 de 2020 “por la cual se crea y establece la conformación y funciones de los grupos internos de trabajo de la Dirección de Formación Profesional de la Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones” dispone:

Artículo 5 “OBJETIVO GRUPO EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL. El grupo interno de trabajo denominado "Ejecución de la Formación Profesional" tiene como objetivo establecer las directrices para ejecutar los programas de formación profesional bajo las modalidades presencial, virtual y a distancia en los niveles de titulada y complementaria en los Centros de Formación o alianzas, que permitan desarrollar en los aprendices matriculados las competencias definidas en el programa bajo las condiciones de calidad y pertinencia para su desempeño en el mundo del trabajo y de la vida.

(...)

Artículo 7. FUNCIONES GRUPO EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL. El Grupo interno de trabajo denominado "Ejecución de la Formación Profesional", tendrá las siguientes funciones:

- Establecer orientaciones para el seguimiento a las variables (materiales de formación, ambientes de formación, instructores y aplicación de metodologías técnico pedagógicas) que afectan la calidad del proceso de ejecución de la formación en programas de formación, en modalidades presencial, virtual y a distancia.
- Verificar las cantidades y características de materiales de formación, ambientes de formación, recursos educativos, software, elementos de protección personal, herramientas, equipos necesarios e instructores requeridos para propender por la calidad y pertinencia de los procesos formativos.
- Diseñar e implementar instrumentos para el seguimiento al cumplimiento de las condiciones de los ambientes de formación, perfil de instructores, materiales de formación, con base en el programa de formación para que se asegure el desarrollo de las competencias en el aprendiz.
- Realizar seguimiento sobre la calidad de la información registrada por los Centros de Formación en el aplicativo de gestión académico a partir de la planeación y publicación de la oferta, ejecución de la formación y novedades de instructores y aprendices.
- Entregar indicaciones a las Regionales y Centros de Formación para la planeación y publicación de la oferta en coordinación con el grupo de Administración educativa.
- Proponer los lineamientos para que los centros de formación gestionen, desarrollen y monitoreen la etapa productiva de los aprendices como parte del proceso formativo que procure en el aprendiz la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos durante su etapa lectiva, así como el seguimiento a cada alternativa establecida en el Reglamento de aprendices.
- Proponer lineamientos que permitan optimizar la utilización de los recursos didácticos y tecnológicos establecidos para la ejecución del proceso formativo en sus diferentes niveles y modalidades en cumplimiento de la misión institucional.
- Diseñar lineamientos para la ejecución y seguimiento de giras técnicas como estrategia de la formación para complementar y fortalecer los resultados de aprendizaje de las competencias desarrolladas por el aprendiz en los Centros de Formación.
- Establecer mecanismos conducentes a la obtención de certificaciones nacionales e internacionales de aprendices y ambientes, aportando a la calidad de la formación profesional y a la movilidad laboral del aprendiz.
- Diseñar e implementar los lineamientos estratégicos y operativos para ejecutar actividades de Proyección Social, establecida en el Plan Estratégico Institucional y Políticas Gubernamentales.
- Realizar los lineamientos para la operación del sistema nacional de bibliotecas garantizando la unidad técnica en los servicios de información como parte fundamental del proceso de formación profesional integral y de la investigación.
- Realizar los lineamientos para la ejecución del programa de Bilingüismo y el seguimiento a su

gestión.

- Establecer los lineamientos y coordinar con las Regionales y los Centros de Formación Integral, la ejecución de los programas de desarrollo agropecuario del país.
- Administrar el programa de jóvenes en acción.
- Establecer los lineamientos y coordinar con las Regionales y los Centros de Formación Integral, la ejecución de la estrategia de aulas Móviles.
- Gestionar el desarrollo de estrategias de formación e innovación para el desarrollo de competencias y habilidades de los aprendices, tales como fórmula Sena Eco, WorldSkills, SENASOFT, Cocina Colombiana, entre otras, en Coordinación con los demás grupos de la Dirección de Formación Profesional y analizar los resultados como insumo para los diseños curriculares.
- Establecer los lineamientos estratégicos y operativos para ejecutar el Programa de Ampliación de Cobertura desde las Regionales y realizar el debido seguimiento a su ejecución.
- Diseñar los lineamientos del programa de Articulación con la Media a nivel nacional, orientar su implementación y realizar el seguimiento al mismo.
- Definir los lineamientos y evaluar la estrategia para el desarrollo de la Inducción a nuevos aprendices en las modalidades presencial, virtual y a distancia de los programas de formación. No aplica para programas de formación complementaria.
- Implementar la metodología de trabajo de la estrategia de redes adoptada por la Dirección de Formación Profesional
- Analizar la información para presentar ante el comité de dotación y modernización de ambientes de formación profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, y entregar el respectivo concepto técnico de acuerdo con las competencias del grupo.
- Proponer en articulación con los demás grupos de la Dirección de Formación Profesional las estrategias, procedimientos y medios de control para desarrollar la gestión del conocimiento.
- Las demás que les sean asignadas y que correspondan a la naturaleza del grupo.

Artículo [8](#). OBJETIVO GRUPO ESCUELA NACIONAL DE INSTRUCTORES "RODOLFO MARTÍNEZ TONO", El Grupo Interno de Trabajo denominado "Escuela Nacional de Instructores -Rodolfo Martínez Tono" con cobertura nacional, tiene como objetivo proponer y desarrollar las estrategias, programas, procedimientos y medios de control para los diferentes procesos de: Formación, investigación, desarrollo profesional y gestión del conocimiento de los instructores.

(...)

Artículo [10](#). FUNCIONES GRUPO ESCUELA NACIONAL DE INSTRUCTORES "Rodolfo Martínez Tono", El Grupo interno de trabajo denominado "Escuela Nacional de Instructores "Rodolfo Martínez Tono", tendrá las siguientes funciones:

- Proponer los programas, metodologías y modalidades de formación, para la actualización y/o capacitación permanente, que fortalezca las competencias técnicas, pedagógicas, básicas y

transversales de los Instructores del Sena, en coordinación con el Grupo de Gestión Curricular, las coordinaciones académicas de los centros de Formación Profesional, la Secretaria General, la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.

- Coordinar con los Centros de Formación Profesional Integral y el Grupo de Ejecución a la Formación Profesional, el desarrollo y seguimiento al proceso de acompañamiento técnico-pedagógico que garanticen localización de la formación profesional.

- Proponer las estrategias, procedimientos y medios de control para desarrollar los diferentes procesos de la Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono como: Formación, investigación, desarrollo profesional y gestión de conocimiento.

- Desarrollar en coordinación con el Grupo de Gestión Curricular los programas de formación, actualización y capacitación pedagógica y profesional, dirigida a los instructores de pedagogía y didáctica y coordinadores académicos.

- Participar en la suscripción y desarrollo de convenios suscritos por las diferentes dependencias del SENA, de acuerdo con su alcance y condiciones, que involucren temas de transferencia de conocimiento, certificación, movilidad de instructores y otras actividades relacionadas con la capacitación para instructores.

- Proponer en articulación con los demás grupos de la Dirección de Formación Profesional, las estrategias y procedimientos para la revisión y actualización permanente de los documentos rectores de la formación profesional integral en el SENA, su presentación y sustentación ante las instancias respectivas para su aprobación.

- Definir los indicadores y las metodologías de seguimiento, control y evaluación a las funciones del grupo; y la implementación de los planes de mejora para el logro de los objetivos en el marco del Sistema Integrado de Gestión SIG.

- Producir y administrar la documentación que requiere el Grupo para el desarrollo de sus objetivos y le sea encargada en el ejercicio de sus funciones.

- Realizar seguimiento a la ejecución de los recursos presupuestales asignados al Grupo, que se gestionen directamente y los que se asignan a los Centros de Formación para las acciones de responsabilidad del grupo.

- Establecer lineamientos y estrategias operativas encaminadas al cumplimiento de las metas de los indicadores asociados con los procesos del grupo, acorde con las directrices establecidas en el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual procurando su mejora continua.

- Definir los parámetros para la publicación y divulgación de los resultados de la investigación académica y pedagógica que generan los instructores en los centros de formación.

Parágrafo: Los profesionales que realizan funciones afines a la Escuela Nacional de Instructores que están asignados a los centros o regionales, concertaran los compromisos como lo señala la normatividad vigente, siguiendo las orientaciones en cuanto a la fijación de compromisos que se emitan desde el Grupo Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono.”.

El Sistema de Bibliotecas del SENA, es la red de conocimiento institucional del SENA, encargada de fortalecer la cadena de valor institucional a través de la integración de los recursos

bibliográficos, el talento humano y la infraestructura tecnológica y física necesarios para apoyar la transferencia, el desarrollo y el aprendizaje asociado a los programas de formación.

De acuerdo con lo anterior se tiene que a la Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono le corresponde, entre otras, la función de proponer las estrategias, procedimientos y medios de control para desarrollar los diferentes procesos como: Formación, investigación, desarrollo profesional y gestión de conocimiento; y en virtud de lo dispuesto en el Acuerdo 00006 de 2014, modificado por el artículo [primero](#) del Acuerdo 00002 de 2016, le corresponde también liderar el desarrollo de estrategias del sistema de bibliotecas que atraigan, retengan y/o incentiven a los mejores colombianos a ser instructores del SENA.

Por su parte, al Grupo Ejecución de la Formación Profesional, le corresponde, entre otras, realizar los lineamientos operativos para ejecutar las estrategias del sistema nacional de bibliotecas, garantizando la unidad técnica en los servicios de información como parte fundamental del proceso de formación profesional integral y de investigación.

RESPUESTA JURÍDICA

Con fundamento en lo expuesto, se procede a responder la pregunta formulada, así

PREGUNTA 1. ¿ La operación del sistema nacional de Bibliotecas, estará a cargo del Grupo de Ejecución de la Formación profesional, según lo establece el numeral 11 del artículo [7](#), de la resolución 1-526 de 2020, teniendo en cuenta lo anterior cómo podría la Escuela Nacional de Instructores liderar el desarrollo de la Estrategia del sistema de Bibliotecas, teniendo en cuenta que la operación de la misma, estará a cargo del Grupo de Ejecución de la Formación profesional, según lo establecido en el numeral 11 del artículo [7](#), de la resolución 1-526 de 2020?

RESPUESTA. De acuerdo con lo anterior, el artículo [primero](#) del Acuerdo 00002 de 2016, establece que la Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono, liderará el desarrollo de estrategias en materia de formación, acompañamiento pedagógico, desarrollo profesional, retención, promoción, investigación pedagógica y el sistema de bibliotecas que atraigan, retengan y/o incentiven a los mejores colombianos a ser instructores del SENA.

En consecuencia, la función de liderar el desarrollo de estrategias del sistema de bibliotecas es una función que debe cumplir la Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono, con el fin de atraer, retener y/o incentivar a los mejores colombianos a ser instructores del SENA.

Por su parte, al Grupo Ejecución de la Formación Profesional, le corresponde, entre otras, realizar los lineamientos operativos para ejecutar las estrategias del sistema nacional de bibliotecas, garantizando la unidad técnica en los servicios de información como parte fundamental del proceso de formación profesional integral y de investigación.

En este sentido debe existir una coordinación en el desarrollo de las dos funciones, por un lado, la de liderar el desarrollo del sistema de bibliotecas con la finalidad de atraer, retener y/o incentivar a los mejores colombianos a ser instructores del SENA, y por el otro, realizar los lineamientos operativos para ejecutar dichas estrategias.

El presente concepto se rinde de conformidad con el alcance dispuesto en el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, incorporado por la Ley [1755](#) de 2015.

Cordial saludo,

Antonio José Trujillo Illera

Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y

Producción Normativa - 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)

