

CONCEPTO 34472 DE 2020

(septiembre 17)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Asunto: Concepto criterios adjudicación de apoyos en Educación Formal para Empleados Públicos.

En respuesta a su comunicación electrónica del día 16 de agosto de 2020, con radicado 7-2020-133607, mediante la cual solicita orientación con relación a la revisión y aclaración de lo expuesto frente a la Circular 01-3-2020-000051 del 17 de marzo de 2020 y Resolución [192](#) de 2020; al respecto, de manera comedida le informo.

En su comunicación puntualiza:

“En respuesta a su solicitud de postulación a la Convocatoria de la referencia, cordialmente se informa que la misma no es procedente, teniendo en cuenta que en el numeral 2. Requisitos, literal d) de la Circular No. 01-3-2020-000051 del 17 de marzo de 2020 establece " no estar cursando más de un programa de pregrado, no poseer título profesional cuando se pretenda obtener apoyo para optar por un programa de pregrado".

Así pues, una vez se verificó su hoja de vida se evidenció que usted posee título profesional en la Ciencia de la Información Bibliotecología, la postulación que se realizó es para optar para el programa de pregrado en Derecho en la Universidad Católica de Colombia.

Teniendo en cuenta que la circular menciona que dicha evaluación se realiza de acuerdo a la Resolución 192 de 2020 (adjunta), en la cual el artículo [54](#) menciona los Factores de evaluación. II. Nivel de formación que posee el empleado público. en la posición 5 se considera el Pregrado Adicional, lo anterior debido a que si bien es cierto lo que mencionas en el correo que antecede, hasta la fecha no he recibido apoyo para educación formal por parte de la entidad, y adicional a ello la opción está contemplada en los criterios de evaluación que genera puntaje.

Caso en concreto: Mencionado lo anterior agradezco concepto jurídico respecto de mi situación frente a la solicitud de apoyo para educación formal pregrado como empleada de carrera administrativa puesto que si bien es cierto a la fecha cuento con un pregrado, como se evidencia en mi hoja de vida, la Resolución 192 de 2020, en su artículo [54](#) menciona los Factores de evaluación. II. Nivel de formación que posee el empleado público. en la posición 5 se considera el Pregrado Adicional, sumado a ello a la fecha el SENA no me ha apoyado con ninguna clase de estímulo. También agradezco tener en cuenta que la finalidad de la formación Universitaria que estoy recibiendo es aportar mis conocimientos, saberes y experiencia al servicio del SENA como lo he venido realizando durante los últimos 6 años (4.5 como contratista y 1.5 como funcionaria).

Por tanto, de la manera más atenta que agradezco revisión y aclaración de los expuesto frente a la circular 01-3-2020-000051 del 17 de marzo de 2020 y Resolución [192](#) de 2020. “.

RESPUESTA

Atendiendo a su solicitud, se procede a responder su consulta, previa las siguientes consideraciones.

- Sistema de Estímulos

El sistema de estímulos para los servidores públicos se orienta a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto [1567](#) de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos [1083](#) de 2015 y [648](#) de 2017.

Los estudios de pregrado, especialización, maestría, doctorado, posdoctorado y demás estudios de educación superior son considerados como de educación formal, por consiguiente, la financiación de los mismos forma parte de los programas de bienestar social y deben regirse por las normas propias del Sistema de Estímulos contenidas en el Decreto [1567](#) de 1998.

Mediante el Decreto [1567](#) de 1998 se creó el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, el cual establece:

“Artículo [1](#): Campo de Aplicación. El presente Decreto - Ley se aplica a los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades regidas por la Ley 443 de 1998 (actual Ley [909](#) de 2004).

(...)

Artículo [4](#). 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.

(...)

Artículo [13](#). Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

(...)

“Artículo [29](#) - Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Artículo [30](#).- Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo

(...)

“Artículo [36](#) Consideraciones Generales para la Asignación de Incentivos. Para asignar los incentivos, las entidades deberán observar las siguientes consideraciones:

a. La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio;

b. En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración;

c. Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad de la cual labora;

d. Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.

e. Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida”.

De otro lado, la Ley 909 de 2004 en el parágrafo del artículo [36](#) establece:

“Artículo 36. Objetivos de la capacitación.

(...)

Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”

Así mismo, el Decreto [1083](#) de 2015 por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en relación con el sistema y los programas de estímulos prevé:

“Artículo [2.2.10.1](#) Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

(...)

Artículo [2.2.10.5](#) Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.”.

En consecuencia, de acuerdo con la normatividad anterior el Sena profiere la Resolución 1-[0192](#) de 2020 por medio de la cual se determinan los lineamientos para el sistema de estímulos y programas de bienestar social para los empleados públicos del Sena. El capítulo IV establece el apoyo para empleados públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción en programas de pregrado y postgrado y en el artículo [38](#) dispone: los requisitos para los empleados públicos y de libre nombramiento y remoción para poder participar en la convocatoria semestral, son:

1. Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la Entidad, en un cargo de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción
2. Los empleados públicos de carrera administrativa que soliciten apoyo de continuidad o nuevas

solicitudes de apoyo, deben acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio

3. Para el caso de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción, deben acreditar nivel sobresaliente en el consolidado definitivo anual en el sistema de evaluación de acuerdos de gestión

4. Los beneficiarios no deben poseer título profesional cuando se pretenda obtener apoyo para optar por un programa de pregrado

5. Las nuevas solicitudes deben presentar junto al formulario de solicitud de apoyo, original y/o copia del programa de la carrera a cursar expedido por la respectiva institución de educación superior, donde se evidencie el nombre del programa, duración, tipo de periodos, número de periodos, y valor de la inversión. Los formularios de nuevas solicitudes y de continuidad, deben ser presentados en las fechas establecidas en las respectivas convocatorias, previa radicación donde el empleado labore (Regional, Centro de Formación, o Dirección General).

6. El beneficiario no puede tener sanción disciplinaria vigente, ni haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.

Parágrafo. Los empleados públicos vinculados con nombramiento provisional o temporal, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal ofrecidos por la Entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo. (...)” (Subrayas y negrilla fuera del texto)

Artículo 54. factores de evaluación. Para la adjudicación del apoyo, con el fin de cursar estudios de pregrado o de posgrado para los empleados públicos, se dará aplicación a los siguientes factores de evaluación:

CRITERIOS PARA ADJUDICAR EL APOYO A EMPLEADOS PÚBLICOS:

I. Evaluación de desempeño 100% 25

De 98% a 99.9 24

De 96% a 97.9 23

De 94% a 95.9 22

De 92% a 93.9 21

De 90% a 91.9- 20

II. Nivel de formación que posee el empleado público Bachiller 25

Técnico 20

Tecnólogo 17

Universitario 15

Pregrado adicional 12
Especialización 10
Maestría 8
Doctorado 5

III. Tiempo de servicio en la Entidad como empleado de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción

De 9 años en adelante 25
De 7 a 8 años 20
De 5 a 6 años 15
De 3 a 4 años 10
De 1 a 2 años 5

IV. Apoyos anteriores otorgados por el SENA

Ninguno 25
Pregrado 20
Especialización 10
Maestría 5
Doctorado 2

Parágrafo. Para la adjudicación de los nuevos apoyos se tendrá en cuenta la ponderación que se realiza a nivel nacional de las solicitudes que cumplieron con los requisitos establecidos y atendiendo estrictamente el orden descendiente de los puntajes obtenidos por los nuevos solicitantes, teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos en ese rubro.

Finalmente, mediante la Circular [51](#) de 2020 se abre la convocatoria del sistema general de estímulos para el segundo semestre de 2020, dirigida para los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, en la cual se establecieron como requisitos:

“De acuerdo con lo establecido en el artículo [2.2.10.5](#) del Decreto No. 1083 de 2015, en el Decreto [1567](#) de 1998 y en el artículo [38](#) de la Resolución No. 1-0192 de 2020, los requisitos exigidos para acceder al apoyo económico para educación formal serán los siguientes:

a) Contar por lo menos con un (1) año de servicio continuo en la Entidad, en un cargo de carrera administrativa o en un cargo de libre nombramiento y remoción.

Nota aclaratoria: El tiempo de servicio con nombramiento provisional no puede ser tomado para calcular la antigüedad.

b) Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño correspondiente al último año de servicio, tratándose de los empleados públicos de carrera administrativa que soliciten apoyo de continuidad o nuevas solicitudes.

c) Acreditar nivel sobresaliente en el consolidado definitivo anual del sistema de evaluación de Acuerdos de Gestión, para el caso de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción.

d) No estar cursando más de un programa de pregrado, ni poseer título profesional cuando se pretenda obtener apoyo para optar por un programa de pregrado.

e) Adjuntar al formato de solicitud de apoyo, el original y/o copia del programa de la carrera a cursar expedido por la respectiva universidad, donde se evidencien datos como nombre del programa, duración, tipo de periodos, número de periodos y valor de la inversión, para las nuevas solicitudes.

f) Presentar en las fechas establecidas en la respectiva convocatoria, el formato GTH-F-155 Formato Único Solicitud de Apoyo Económico para Educación Formal (SARE_1), y radicarlo en el lugar donde el funcionario labore (Regional, Centro de Formación o Dirección General). Las solicitudes que sean radicadas fuera de las fechas establecidas y en otro formato no serán tenidas en cuenta.

g) No tener sanción disciplinaria vigente, ni haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.

h) Los empleados públicos que hayan sido beneficiados con un programa de pregrado por parte del SENA, sólo podrán aspirar al apoyo del posgrado, una vez transcurrido un (1) año contado a partir de la fecha de graduación del pregrado.

i) Los empleados públicos que hayan sido beneficiados con un programa de posgrado por parte del SENA, sólo podrán aspirar a un nuevo apoyo de esta clase, una vez transcurrido un (1) año contado a partir de la fecha de graduación del anterior posgrado.

CONCLUSION

La Resolución [192](#) de 2020 establece los lineamientos para el sistema de estímulos los cuales se deben tener en cuenta cuando se realiza la convocatoria, como se dispuso en la Circular [51](#) de 2020, al establecer los requisitos del artículo [38](#) de la Resolución 192 de 2020, entre los cuales esta:

(...)

“d) No estar cursando más de un programa de pregrado, ni poseer título profesional cuando se pretenda obtener apoyo para optar por un programa de pregrado.”

De igual forma, la Resolución 192 de 2020 en el artículo [54](#) determina los factores de evaluación para la adjudicación del apoyo.

En consecuencia, los artículos [38](#) y [54](#) de la Resolución 192 de 2020 desarrollan dos momentos diferentes de la convocatoria. En primer lugar, el artículo [38](#) determina los requisitos para participar en la convocatoria del apoyo económico para educación formal y finalmente el artículo [54](#) determina los factores para evaluar y adjudicar el estímulo, además, la convocatoria no es

solo para realizar estudios de pregrado sino también va dirigida a estudios de posgrado.

En resumen, los que opten por un programa de pregrado no deben poseer título profesional de pregrado en ninguna disciplina o profesión.

La presente respuesta 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. Lo anterior no sin advertir, que el mismo se encuentra sujeto a las modificaciones legales y jurisprudenciales que se expidan y acojan dentro del asunto.

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)

