

ACUERDO 30 DE 1997

(septiembre 30)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Por el cual se adopta el Sistema de Nomenclatura, Clasificación y Remuneración de cargos de los empleados públicos del SENA.

EL CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA-

En uso de las facultades que le confiere el literal d) del numeral 9 del artículo [10](#) de la ley 119 de 1994

ACUERDA:

CAPITULO I.

DEL SISTEMA DE NOMENCLATURA, CLASIFICACION

Y REMUNERACION DE CARGOS

ARTICULO 1. DEL CAMPO DE APLICACION. Las disposiciones contenidas en el presente Decreto regirán para los empleados públicos que desempeñan las funciones propias de los diferentes empleos del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA.



ARTICULO 2. DE LOS NIVELES JERARQUICOS. Establécense los siguientes niveles jerárquicos para los empleos públicos del SENA:

a) Directivo:

Comprende los empleos a los cuales corresponde la dirección, formulación de políticas y la adopción de planes, programas y proyectos para su ejecución a nivel de la Dirección General, Regional y Seccional del SENA, los subdirectores de la Dirección General y Regional.

b) Ejecutivo:

Comprende de los empleos a los cuales corresponde la dirección, la coordinación, la evaluación y el control de las dependencias internas del SENA, encargadas de ejecutar y desarrollar las políticas, planes, programas y proyectos.

c) Asesor:

Comprende los empleos cuya labor consiste en asistir y aconsejar directamente a los funcionarios que encabezan los organismos de dirección y administración de la entidad.

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.

g) Administrativo:

Comprende los empleos que implican el ejercicio de actividades de orden administrativo, complementarias de las tareas y responsabilidades de los niveles superiores.

h) Operativo:

Comprende los empleos que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o de tareas de simple ejecución, que sirven de soporte para la realización de labores de los restantes niveles jerárquicos.



ARTICULO 3. DE LA NOMENCLATURA DE EMPLEOS. La nomenclatura y numeración de empleos del SENA, será la siguiente:

a) NIVEL JERARQUICO DIRECTIVO

Denominación	Grado
Director General	17
Director de la Dirección General	14
Director Regional	13
Director Seccional	11
Subdirector Regional	11

b) NIVEL JERARQUICO EJECUTIVO:

Denominación	Grado
Jefe de División de la Dirección General	11
Jefe de División de las Regionales, Seccionales y	

Jefes de Centro	10
	09
	08
	07
	06
	05
	04
	03
	02
	01

c) NIVEL JERARQUICO ASESOR:

Denominación	Grado
Asesor	10
	09
	08
	07
	06
	05
	04
	03
	02
	01

d) NIVEL JERARQUICO PROFESIONAL:

Denominación	Grado
Profesional	10
	09
	08
	07

06
05
04
03
02
01

e) NIVEL JERARQUICO INSTRUCTOR:

Denominación	Grado
Instructor	20

19
18
17
16
15
14
13
12
11
10
09
08
07
06
05
04
03
02
01

f) NIVEL JERARQUICO TECNICO:

Denominación	Grado
Técnico	10
	09
	08
	07
	06
	05
	04
	03
	02
	01

g) NIVEL JERARQUICO ADMINISTRATIVO:

Denominación	Grado
Administrativo	10
	09
	08
	07
	06
	05
	04
	03
	02
	01

h) NIVEL JERARQUICO OPERATIVO:

Denominación	Grado
Operativo	10
	09
	08

07
06
05
04
03
02
01

En el presente artículo, la primera columna señala la denominación del cargo y la segunda el grado de remuneración del empleo.

Se entiende por denominación la identificación del conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades que constituyen un empleo.

Por grado de número de orden que indica la asignación mensual del empleo dentro de una escala mensual, de acuerdo con los méritos demostrados y con la ponderación de los mismos según lo establecido en el capítulo tercero del presente acuerdo.



ARTICULO 4o. DE LAS ESCALAS DE REMUNERACION. Los valores serán los establecidos en la siguiente tabla de sueldos:

a) NIVEL JERARQUICO DIRECTIVO:

GRADO	SUELDO
17	3.308.602
14	1.894.946
13	1.789.623
11	1.431.226

b) NIVEL JERARQUICO EJECUTIVO:

GRADO	SUELDO
10	2.018.975
09	1.977.771
08	1.936.568
07	1.895.364
06	1.854.160
05	1.812.957

04	1.771.753
03	1.689.346
01	1.648.143

c) NIVEL JERARQUICO ASESOR:

GRADO	SUELDO
10	1.583.744
09	1.540.044
08	1.496.342
07	1.452.640
06	1.408.938
05	1.365.236
04	1.321.535
03	1.277.833
02	1.234.131
01	1.190.429

d) NIVEL JERARQUICO PROFESIONAL:

GRADO	SUELDO
10	1.195.346
09	1.163.523
08	1.131.707
07	1.099.892
06	1.068.077
05	1.036.262
04	1.004.447
03	972.632
02	940.817
01	909.002

e) NIVEL JERARQUICO INSTRUCTOR

GRADO	SUELDO
-------	--------

20	1.234.660
19	1.206.520
18	1.178.380
17	1.150.240
16	1.122.100
15	1.093.960
14	1.065.820
13	1.037.680
12	1.009.540
11	981.400
10	953.260
09	925.120
08	896.980
07	868.840
06	840.700
05	812.560
04	784.420
03	756.280
02	728.140
01	700.000

f) NIVEL JERARQUICO TECNICO:

GRADO	SUELDO
10	885.112
09	861.555
08	837.997
07	814.439
06	790.881
05	767.323

04	743.764
03	720.206
02	696.648
01	673.090

g) NIVEL JERARQUICO ADMINISTRATIVO:

GRADO	SUELDO
10	703.232
09	683.713
08	664.193
07	644.673
06	625.154
05	605.634
04	586.115
03	566.595
02	547.076
01	527.556

h) NIVEL JERARQUICO OPERATIVO:

GRADO	SUELDO
10	604.090
09	587.325
08	571.266
07	555.206
06	539.146
05	523.087
04	507.027
03	490.967
02	474.908
01	458.848

PARAGRAFO. Los servidores que ocupen cargos de médico u odontólogo de medio tiempo,

recibirán una remuneración equivalente al 85% del grado que le corresponda en la escala salarial establecida para el nivel jerárquico profesional.

CAPITULO II.

DEL SISTEMA SALARIAL POR MERITOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS DEL SENA



ARTICULO 5o. El sistema salarial por méritos para empleados públicos del SENA, se basa en un ordenamiento por grados de remuneración atendiendo los méritos alcanzados en los factores previstos en el artículo 6o del presente Decreto, y es aplicable a todos los empleados públicos del SENA con excepción de quienes ocupan cargos del nivel Directivo o Ejecutivo que sean susceptibles de asignación de prima técnica y que cuenten con la respectiva autorización del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

CAPITULO III.

DEL ANALISIS Y EVALUACION DE LOS FACTORES DEL SISTEMA SALARIAL POR MERITOS



ARTICULO 6o. FACTORES A EVALUAR. La evaluación por méritos se hará sobre los siguientes factores:

- Experiencia
- Evaluación del desempeño
- Producción técnico pedagógica
- Educación
- Capacitación



ARTICULO 7o. EXPERIENCIA. Se entiende por experiencia los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, ocupación, arte u oficio.

La experiencia puede ser profesional y relacionada.

Experiencia profesional: Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pénsum académico de la respectiva formación universitaria o profesional, o de especialización tecnológica, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o especialidad.

Experiencia Relacionada: Es la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo para proveer.



ARTICULO 8o. EVALUACION DE LA EXPERIENCIA. El análisis y evaluación del factor de experiencia será efectuado por la División de Recursos Humanos o la dependencia que haga sus veces en la regional o seccional.

PARAGRAFO. Los documentos que se presenten para acreditar experiencia en la evaluación inicial deberán ser expedidos por el empleador o por la autoridad competente de las respectivas entidades en los casos en que el interesado haya tenido relación laboral de naturaleza legal, reglamentaria o contractual, o mediante manifestación escrita de terceros cuando se haya ejercido la profesión o actividad en forma independiente.



ARTICULO 9o. ASIGANCION DE PUNTOS POR EXPERIENCIA. Para la evaluación inicial, por cada año de experiencia externa a la entidad, se asignará un (1) punto.

Por cada año de experiencia en la entidad se asignarán dos (2) puntos, tanto para la evaluación inicial como para la evaluación anual de méritos.

En la evaluación ordinaria anual no se asignarán puntos cuando se presentan licencias no remuneradas mayores a treinta (30) días calendario.

Por la evaluación de ingreso, en los casos de experiencias simultáneas, sólo se aceptará una de ellas por cada año.

Cuando se exija experiencia para desempeñar empleos de los niveles jerárquicos Directivo, Asesor y Profesional, ésta debe ser profesional; para los demás niveles jerárquicos la experiencia requerida deberá ser relacionada.

PARAGRAFO 1o. Por factor experiencia, en la evaluación para ingresar al sistema salarial por méritos se asignará un máximo de veintiséis (26) puntos, salvo las personas que actualmente desempeñan cargos de auxiliar y oficinista a quienes se les reconocerá hasta treinta (30) puntos.

PARAGRAFO 2o. Una vez incorporado el funcionario en el sistema, en la evaluación ordinaria anual únicamente se tendrá en cuenta la experiencia en el SENA.



ARTICULO 10. EDUCACION. Se entiende por educación los estudios realizados en establecimientos o instituciones educativas, públicas o privadas, oficialmente reconocidas y aprobadas, que conduzcan a la obtención de certificados, títulos o grados.

Los títulos, actas de grado, certificados de estudios académicos, estudios certificados por el SENA o estudios equivalentes, requerirán, para su validez, de los registros, homologaciones o autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia.

Para efectos del sistema, únicamente se tendrán en cuenta los estudios secundarios, técnicos, tecnológicos, profesionales, especializaciones, maestrías y doctorados aceptados legalmente en el país.

PARAGRAFO 1o. Los estudios del nivel técnico, profesional y de postgrado en sus contenidos y procesos, deberán tener relación directa o afinidad con las funciones del cargo, salvo para los niveles jerárquicos operativo y administrativo.

PARAGRAFO 2o. Para efectos de calificación la licenciatura se considera de nivel profesional.



ARTICULO 11. ASIGNACION DE PUNTOS POR EL FACTOR EDUCACION. Para la asignación de puntos por el factor de educación se tendrá en cuenta la ponderación que se establece en la siguiente tabla por cada grupo ocupacional:

se omite el cuadro contenido en la pagina 11

PARAGRAFO. Por cada semestre de carreras no afines al puesto de trabajo se asignará dos (2) puntos, con excepción de los niveles jerárquicos administrativo y operativo, cuyos estudios serán ponderados de acuerdo con la tabla anterior sin tener en cuenta su afinidad o no con las funciones que desempeñan.



ARTICULO 12. EQUIVALENCIAS DE ESTUDIOS. Para efectos del sistema se tendrán en cuenta las siguientes equivalencias de estudios:

- a) El certificado de aptitud profesional de instructor será equivalente al diploma de técnico, siempre que se acredite el título de bachiller.
- b) El certificado de aptitud profesional en el modo de formación de aprendizaje será equivalente a tres (3) años de educación media, o por dos (2) años de experiencia relacionada.
- c) El certificado de aptitud profesional en el modo de formación de complementación será equivalente al diploma de educación media, o por tres (3) años de experiencia relacionada.
- d) El certificado de aptitud profesional en el modo de formación técnica, será equivalente a tres (3) años de formación en educación superior y viceversa, o por cuatro (4) años de experiencia relacionada.
- e) Las demás contempladas en el Manual de Requisitos y Funciones del SENA.

PARAGRAFO. Para los servidores que ocupan cargos del nivel jerárquico ejecutivo se les aplicarán las mismas equivalencias de estudios establecidas para los niveles Directivo, Asesor y Profesional.



ARTICULO 13. REGISTRO Y AUTENTICACIONES. Las certificaciones de estudios, diplomas o títulos otorgados por las entidades docentes, requieren para su validez de los registros y autenticaciones que determinan las normas vigentes sobre la materia,

Para las carreras cuyo ejercicio está reglamentado o sujeto a requisitos específicos, se deberá además acreditar las autorizaciones legales para el ejercicio correspondiente.

Los títulos y certificados obtenidos en el exterior se someten a los requisitos que sobre registros, autenticaciones y equivalencias con los títulos expedidos en el país determinen las disposiciones vigentes sobre la materia.



ARTICULO 14. CAPACITACION TECNICA Y PEDAGOGICA. Se entiende por capacitación cualquier tipo de acciones, eventos o actividades específicas, teóricas o prácticas, tendientes a lograr la adquisición, el desarrollo o el perfeccionamiento de determinados conocimientos, aptitudes, habilidades o destrezas, necesarios para el ejercicio de un empleo, que cumplan con las siguientes características:

- a) Que sean impartidas sin sujeción a períodos de secuencia regulada.
- b) Que tenga afinidad con la especialidad en la que se desempeña el Funcionario.

c) Que conduzca al desarrollo de la Formación Profesional Integral y al desempeño del Funcionario, en los aspectos tecnológicos, metodológicos, administrativos y actitudinales.

d) Que no conduzcan a grados ni títulos académicos.

e) Que la duración de cada acción no sea inferior a quince (15) horas, salvo los médicos y odontólogos a quienes se les reconocerán las acciones no inferiores a diez (10) horas.

f) Que corresponda a eventos no repetidos para lo cual se deberá presentar el respectivo programa.



ARTICULO 15. ASIGNACION DE PUNTOS POR CAPACITACION TECNICA Y PEDAGOGICA. Para la asignación de puntos en la evaluación ordinaria anual por el factor de capacitación se aplicará la siguiente ponderación a los programas que sean aprobatorios:

OPERATIVO: Por cada cincuenta (50) horas 3 puntos.

ADMINISTRATIVOS: Por cada sesenta (60) horas 3 puntos.

TECNICO: Por cada ciento veinte (120) horas 3 puntos.

INSTRUCTOR: Por cada ciento veinte (120) horas 2 puntos.

PROFESIONAL: Por cada ciento veinte (120) horas 3 puntos.

ASESOR: Por cada ciento veinte (120) horas 3 puntos.

EJECUTIVO: Por cada ciento veinte (120) horas 3 puntos.

En caso de que el programa tenga una duración superior a treinta (30) horas y sea meramente asistencial se reconocerá únicamente el cincuenta por ciento de los anteriores puntajes.

PARAGRAFO 1o. Para la evaluación inicial se tendrá en cuenta los siguientes puntajes máximos según el número de horas de capacitación acumuladas de acuerdo con los siguientes rangos.

a) De 120 a 500 horas: 3 puntos

b) De 501 a 1000 horas: 5 puntos

c) De 1001 a 1500 horas: 8 puntos

d) De 1501 horas en adelante: 12 puntos

PARAGRAFO 2o. A partir de la evaluación inicial se asignan puntos por la capacitación realizada durante la vigencia que se está evaluando. Las horas de capacitación no puntuadas en el período anual evaluado, se acumulan para el siguiente período siempre que cumplan con el requisito establecido en el artículo 14 literal e).



ARTICULO 16. CERTIFICACIONES SOBRE CAPACITACION. Las certificaciones de capacitación evaluables deberán ser expedidas por las autoridades competentes de entidades legalmente constituidas. Dichas certificaciones deberán contener como mínimo, los siguientes datos:

- a) Nombre a razón social de la Entidad.
- b) Nombre y contenido del curso.
- c) Intensidad horaria.
- d) Fecha de realización.



ARTICULO 17. PRODUCCION TECNICO PEDAGOGICA. Se entiende por producción técnico pedagógica para la formación profesional integral el resultado de las actividades de creación, innovación y sistematización que tengan como ámbitos la cultura, la ciencia, la tecnología, la técnica, la pedagogía y el arte que realicen los instructores del SENA para el fortalecimiento de la formación profesional integral, en el marco de la misión institucional.



ARTICULO 18. REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LOS PRODUCTOS TECNICO - PEDAGOGICOS. Para ser evaluables, los productos técnico - pedagógicos deben reunir los siguientes requisitos:

- a) Corresponder a los objetivos del proceso de formación profesional.
- b) Ser distintos en cuanto a sus funciones a productos ya probados y aceptados tanto por el SENA como por otras Entidades.
- c) Corresponder a un diseño curricular para asegurar su coherencia e interrelación.



ARTICULO 19. CLASES DE PRODUCTOS TECNICO - PEDAGOGICOS. Los productos técnico - pedagógicos serán los siguientes:

- a) resultados de investigaciones, tales como: Diagnósticos y Formulación de Proyectos de Formación Profesional, estudios ocupacionales, estructuras curriculares, planes y programas de Formación Profesional, informes sobre investigaciones tecnológicas y pedagógicas y diseño de procesos productivos y de gestión.
- b) Materiales Textuales: Tales como: series completas de Unidades o Cartillas, Libros o Manuales Técnicos de Formación Profesional, Series completas de Guías de Aprendizaje, series completas de Plegables Técnicos, Bancos de Pruebas Teóricas - prácticas.
- c) Sistematización de conocimientos. Se entiende como el proceso de organización o de reorganización de saberes dentro de una disciplina o área del conocimiento, con el fin de presentarla de una forma novedosa, global y didáctica en función de la formación profesional integral.
- d) Materiales Audiovisuales, tales como:
- e) Programas para radio, sonovisos, películas y dramatizados, que incluyan libreto, guión y guía de utilización.
- f) Series completas de materiales visuales como gráficos, diagramas, mapas, planos, carteles, láminas, transparencias y diapositivas con su respectiva guía de utilización.
- g) Software educativo, entendido como producto lógico, computacional (programa para

computador), que apoya procesos de enseñanza y aprendizaje posibilitando ambientes interactivos entre el alumno y el docente.

h) Objetos reales o simuladores, tales como: Prototipos o modelos de equipos, máquinas o herramientas, con su respectiva justificación, informes sobre experimentación y forma de utilización técnica pedagógica.

i) Producción humanística y artística. Se refiere a la creación, interpretación y difusión de los saberes que tiene que ver con el desarrollo humano integral, como individuo y como sociedad. La producción artística se refiere a la creación, adaptación, dirección, innovación, difusión de obras literarias, plásticas, Escénicas, musicales y de diseño de reconocido valor estético.

j) Premios patentes. Para efectos de la presente reglamentación, se tendrán en cuenta los premios nacionales e internacionales otorgados por instituciones de reconocido prestigio académico, científico, profesional, cultural o empresarial, a los instructores de la entidad, y las patentes de invención en las que se otorgue reconocimiento al SENA.

PARAGRAFO. Se pueden presentar productos finales de todo el proceso de diseño y los productos intermedios, de manera que sean aprovechados como insumo de otros o directamente para el desarrollo de la formación profesional.



ARTICULO 20. CRITERIOS PARA LA EVALUACION DE LOS PRODUCTOS TECNICO PEDAGOGICOS. Para le evaluación de los productos técnico - pedagógicos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

Criterio	Puntaje máximo
a) Calidad	2.0
b) Aplicabilidad	2.5
c) Complejidad	1.0
d) Costo - Beneficio	0.5
Total	6.0

PARAGRAFO. Los criterios de calidad, aplicabilidad, complejidad y costo beneficio de los productos técnico - pedagógicos, serán reglamentados por el Director General del SENA, con participación de representantes del Sindicato de Empleados Públicos del SENA - SINDESENA.



ARTICULO 21. PRODUCCION TECNICA Y PEDAGOGICA EN GRUPO. Los productos técnico y pedagógica de muy alto costo, de muy alta complejidad, pueden ser presentados hasta por tres (3) personas, asignándose a cada uno el puntaje completo obtenido de la calificación de los productos.



ARTICULO 22. PROPIEDAD DE LOS PRODUCTOS TECNICO PEDAGOGICOS. La propiedad de los productos técnico pedagógicos objeto de este Decreto, será el SENA; por lo tanto, podrán ser utilizados en labores del SENA a nivel nacional o regional, en las acciones de formación profesional dela entidad, con el debido reconocimiento o crédito de los autores.

ARTICULO 23. ASIGNACION DE PUNTOS. El puntaje máximo que se reconocerá por el factor producción técnico pedagógica será de seis (6) puntos por cada año así:

- a) Productos con evaluación entre el 60% y el 74% cuatro (4) puntos.
- b) Productos con evaluación entre el 75% y el 89% cinco (5) puntos.
- c) Productos con evaluación igual o superior al 90% seis (6) puntos.

ARTICULO 24. EVALUACION DEL DESEMPEÑO. La evaluación del desempeño corresponde a la certificación anual del servicio de los funcionarios efectuada por la instancia competente de conformidad con la reglamentación de la carrera administrativa vigente.

x1ARTICULO 25. ASIGNACION DE PUNTOS POR LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO. Para la aplicación del sistema se tendrán en cuenta las evaluaciones del desempeño efectuadas al funcionario de acuerdo con el siguiente resultado:

- a) Por cada evaluación del desempeño anual con resultado igual o superior al 85% del total de puntos posibles de obtener, se asignarán dos (2) puntos.
- b) Por cada evaluación del desempeño anual igual o superior al 75% del total de puntos posibles de obtener, se asignarán un (1) punto.

PARAGRAFO. Para la evaluación de ingreso al sistema del personal actualmente vinculado, se tendrá en cuenta el puntaje correspondiente al resultado obtenido el último año.

ARTICULO 26. DETERMINACION DE GRADOS DE REMUNERACION. Para determinar el grado de remuneración se sumará el puntaje obtenido en los factores evaluables, de acuerdo con la siguiente tabla:

a) NIVEL JERARQUICO EJECUTIVO

DENOMINACION	GRADO	PUNTAJE
jefe de Regionales, seccionales y Jefes de Centro	10	174
	09	165
	08	156
	07	147
	06	138
	05	129
	04	110

03	111
02	102
01	93

b) NIVEL JERARQUICO ASESOR:

DENOMINACION	GRADO	PUNTAJE
Asesor	10	172
	09	163
	08	154
	07	145
	06	136
	05	127
	04	118
	03	109
	02	100
	01	91

c) NIVEL JERARQUICO PROFESIONAL:

DENOMINACION	GRADO	PUNTAJE
Profesional	10	169
	09	160
	08	151
	07	142
	06	133
	05	124
	04	115
	03	106
	02	97
	01	88

d) NIVEL JERARQUICO INSTRUCTOR

DENOMINACION	GRADO	PUNTAJE
--------------	-------	---------

Instructor	20	202
	19	193
	18	184
	17	175
	16	166
	15	157
	14	148
	13	139
	12	130
	11	121
	10	112
	09	103
	08	94
	07	85
	06	76
	05	67
	04	58
	03	49
	02	40
	01	31

e) NIVEL JERARQUICO TECNICO:

DENOMINACION	GRADO	PUNTAJE
Técnico	10	136
	09	127
	08	118
	07	109
	06	100
	05	91

04	82
03	73
02	64
01	55

f) NIVEL JERARQUICO ADMINISTRATIVO:

DENOMINACION	GRADO	PUNTAJE
Administrativo	10	108
09	99	
08	90	
07	81	
06	72	
05	63	
04	54	
03	45	
02	36	
01	27	

g) NIVEL JERARQUICO OPERATIVO:

DENOMINACION	GRADO	PUNTAJE
Operativo	10	107
09	98	
08	89	
07	80	
06	71	
05	62	
04	53	
03	44	
02	35	
01	26	

INGRESO AL SISTEMA



ARTICULO 27. PERSONAL VINCULADO. Los funcionarios actualmente vinculados al SENA, ingresarán al sistema previa evaluación inicial. Se ubicarán en el nivel jerárquico al que correspondan de acuerdo con la planta de personal que se adopte para hacer operativo el presente sistema.

El grado de remuneración dependerá del puntaje obtenido en la evaluación inicial.

PARAGRAFO 1o. En la evaluación inicial para el ingreso al sistema, ningún funcionario será desmejorado salarialmente.

En las evaluaciones anuales posteriores, para efectos de la promoción, el funcionario deberá acreditar el puntaje señalado en el artículo anterior para cada grado.

PARAGRAFO 2o. La evaluación para el ingreso al Sistema se aplicará a todos los funcionarios y no se requerirá la presentación de solicitudes. Sin embargo, la Dirección General del SENA, a través de la División de Recursos Humanos fijará las fechas límites de prestación de información para que sea tenida en cuenta en la evaluación respectiva.

ARTUCULO 28. PERSONAL NO VINCULADO. A las personas que se vinculen a la Entidad, con posterioridad a la expedición del presente Decreto, se les aplicará la evaluación de ingreso al sistema y se ubicarán en el grado de remuneración correspondiente.

CAPITULO V.

EVALUACION ORDINARIA ANUAL



ARTICULO 29. PRESENTACION DE SOLICITUDES. Los Funcionarios del Servicio Nacional de Aprendizaje del SENA, anualmente presentarán los formularios de solicitud, ante la dependencia de Recursos Humanos en la Dirección General y en las Regionales o quien haga sus veces en cada Seccional.

La fecha límite para realizar las respectivas solicitudes, es el último día hábil del mes de marzo.

PARAGRAFO. A las solicitudes se deberán adjuntar las certificaciones que respalde la educación y capacitación, que no reposen en las hojas de vida, las cuales deberán reunir los requisitos que consagran las normas legales al respecto.



ARTICULO 30. FORMULARIOS DE SOLICITUD. Los funcionarios de solicitud de evaluación y promoción en el Sistema contienen como mínimo lo siguiente:

- a. datos personales del funcionario
- b. Dependencia donde labora y el cargo desempeña
- c. Relación de documentos y de productos técnico y/o pedagógicos que respaldan la solicitud.
- d. Firmas de quien presenta y quien recibe la solicitud.

e. Espacio para verificación de la información.

f. Espacio para la valoración de los factores.



ARTICULO 31. DISEÑO DE FORMULARIOS. Los funcionarios que se requieran para la aplicación del Sistema serán diseñados por la División de Recursos Humanos de la Dirección General.



ARTICULO 32. TRAMITE DE LA SOLICITUD. El trámite que se dará a la solicitud es el siguiente:

a). La dependencia de Recursos Humanos en la Dirección General y en las Regionales o quien haga sus veces en cada Seccional, valorará los factores y presentará los resultados al respectivo Comité de Sistema.

b) El respectivo Comité de Sistema revisará las valoraciones y producirá las actas con los resultados correspondientes.

c) Con base en las actas, la respectiva autoridad nominadora expedirá las resoluciones de promoción en el Sistema.



ARTICULO 33. RECURSOS. Contra las citadas resoluciones proceden los recursos de reposición ante la autoridad que expida el acto administrativo y el de apelación ante el Director General.

CAPITULO VI.

ADMINISTRACION DEL SISTEMA



ARTICULO 34. RESPONSABLES. La administración del sistema será responsabilidad de:

- En la Dirección General el Comité Nacional del Sistema.

- En las Regionales y Seccionales el Comité Regional o Seccional del Sistema.



ARTICULO 35. INTEGRACION DEL COMITE NACIONAL. El Comité Nacional estará integrado por:

- El Secretario General o su delegado

- El Director Administrativo y Financiero y su Delegado

- El Jefe de la División de Recursos Humanos

- Dos (2) representantes de la organización sindical de empleados públicos.



ARTICULO 36. FUNCIONES DEL COMITE NACIONAL DEL SISTEMA. El Comité Nacional del Sistema tendrá las siguientes funciones:

1. Definir las políticas relacionadas con la gestión del sistema para los funcionarios del SENA.

2. Estudiar y evaluar la información sobre movilidad en el sistema de los funcionarios de la Dirección General, presentada por la División de Recursos Humanos.
3. Estudiar y emitir concepto sobre los casos y reclamaciones que a discreción del Comité Regional o Seccional requieran su intervención.
4. propender por la permanente actualización de la reglamentación del sistema, garantizando su adecuado funcionamiento.
5. Velar por el cumplimiento de las normas que reglamentan el sistema.



ARTICULO 37. INTEGRACION DEL COMITE REGIONAL. El comité Regional del sistema estará integrado por:

- El Secretario Regional
- El subdirector Administrativo y Financiero o su delegado
- El Jefe de Recursos Humanos
- Dos (2) representantes de la organización sindical



ARTICULO 38. INTEGRACION DEL COMITE SECCIONAL. El comité seccional del sistema estará integrado por:

- El Director Seccional
- El Jefe de la División Administrativa y Financiera
- El Jefe de Recursos Humanos, o quien haga sus veces
- Dos (2) representantes de la organización sindical



ARTICULO 39. FUNCIONES DEL COMITE REGIONAL Y SECCIONAL DEL SISTEMA. El comité regional y Seccional del sistema tendrá las siguientes funciones:

1. Revisar y analizar la información relacionada con la promoción de los funcionarios presentada a su consideración por la dependencia recursos Humanos de la regional o quien haga sus veces en las seccionales.
2. Remitir al comité regional nacional del sistema los casos especiales o reclamaciones que requieran ser analizadas por dicha instancia para su resolución.
3. Velar por el efectivo cumplimiento de las normas que reglamentan el sistema.



ARTICULO 40. FUNCIONES DE LA DEPENDENCIA DE RECURSOS HUMANOS. En relación con la administración del sistema la División de Recursos Humanos en la Dirección General o quien haga sus veces en las regionales y seccionales tendrán las siguientes funciones:

1. Orientar y asesorar los aspectos relacionados con la administración del sistema

2. Divulgar el calendario para la aplicación de cada una de las etapas del sistema, tanto para la evaluación inicial, como para la evaluación de cada año.
3. Distribuir los formularios de solicitud de evaluación y los de inscripción de los productos técnicos y/o pedagógicos.
4. Consolidar los resultados de la información para la promoción en el sistema de los funcionarios.
5. Efectuar el registro y control de la información necesaria para la correcta administración del sistema.
6. Ubicar a los servidores que reúnan el puntaje mínimo para promocionarse, en los grados que les corresponda, de acuerdo con los resultados de la aplicación del sistema y comunicar a los interesados las resoluciones respectivas.

CAPITULO VII.

DISPOSICIONES VARIAS



ARTICULO 41. PERIODICIDAD DE LA PROMOCION EN EL SISTEMA. El proceso para la aplicación del sistema, se desarrollará cada año y se tendrá en cuenta, para cada factor los documentos que respalden hechos transcurridos desde la fecha de corte de la última evaluación del funcionario, hasta el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior a aquel en que se solicita la evaluación de méritos.



ARTICULO 42. ACUMULACION DE PUNTAJES. El puntaje resultante de la aplicación de la evaluación de méritos para la promoción del sistema es acumulable y se conserva mientras el funcionario permanezca en el mismo NIVEL JERARQUICO.



ARTICULO 43. INCOMPATIBILIDAD DE SISTEMAS. Los funcionarios del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA deberán pertenecer únicamente a uno de los sistemas salariales de evaluación por méritos que existan en la Entidad.



ARTICULO 44. PRIMA DE COORDINACION. Los empleados públicos que ocupen cargos de instructor y que tengan asignados por acto administrativo las funciones de coordinación académica de instructores en los Centros de Formación Profesional, percibirán mensualmente un veinte (20%) por ciento adicional al valor de la asignación básica, durante el tiempo que ejerzan tales funciones. Dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)



logo