

DECRETO 1424 DE 1998

(julio 24)

Diario Oficial No. 43.349 del 29 de JULIO DE 1998

MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

Por el cual se establece el sistema salarial de evaluación por méritos para los Instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje-Sena.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Modificado por el Decreto 3009 de 2005, publicado en el Diario Oficial No. 46.017 de 31 de agosto de 2005, 'Por el cual se modifica parcialmente el Decreto [1424](#) de 1998 que establece el sistema salarial de evaluación por méritos de los instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena'

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

en desarrollo de las normas generales señaladas en la Ley 4a. de 1992,

DECRETA:

CAPITULO I.

DEL SISTEMA SALARIAL DE INSTRUCTORES

ARTICULO 1o. DEL CAMPO DE APLICACION. Las disposiciones contenidas en el presente decreto regirán para los empleados públicos pertenecientes al grupo ocupacional de Instructores, que desempeñan las funciones propias de su empleo en el Servicio Nacional de Aprendizaje-Sena.

Concordancias

Circular SENA [40](#) de 2014

Doctrina Concordante

Concepto SENA [37998](#) de 2018

Concepto SENA [15925](#) de 2018

Concepto SENA [14458](#) de 2018

Conceptp SENA [4904](#) de 2018

Concepto SENA [40062](#) de 2017



ARTICULO 2o. DEL GRUPO DE OCUPACIONAL DE INSTRUCTOR. El grupo

ocupacional de Instructor comprende los empleos cuyas funciones principales consisten en impartir formación profesional, desempeñar actividades de coordinación académica de la formación e investigación aplicada.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [6](#) de 2023

Concepto SENA [3](#) de 2023

Concepto SENA [75181](#) de 2021

Concepto SENA [2975](#) de 2021

Concepto SENA [62286](#) de 2019

Concepto SENA [52811](#) de 2018

Concepto SENA [37998](#) de 2018

Concepto SENA [36391](#) de 2018

Concepto SENA [15925](#) de 2018

Concepto SENA [14458](#) de 2018

Concepto SENA [5123](#) de 2018

Concepto SENA [4904](#) de 2018

Concepto SENA [2480](#) de 2017



ARTICULO 3o. DE LA NOMENCLATURA DE EMPLEOS. La nomenclatura, clasificación y grados de remuneración de los empleos públicos del Sena, será la siguiente:

GRUPO OCUPACIONAL INSTRUCTOR

DENOMINACION DEL EMPLEO GRADO

Instructor	01 a 20
------------	---------

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

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

Se entiende por grado el número de orden que indica la asignación mensual del empleo dentro de una escala salarial, de acuerdo con los méritos demostrados y con la ponderación de los mismos según lo establecido en el capítulo segundo del presente decreto.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [2975](#) de 2021



ARTICULO 4o. DE LA ESCALA DE ASIGNACIONES BASICAS. Establécese la siguiente escala de asignaciones básicas para los diferentes grados del empleo de Instructor del Sena:

GRUPO OCUPACIONAL INSTRUCTOR

GRADO ASIGNACION GRADO ASIGNACION

	BASICA		BASICA
01	809.081	11	1.134.332
02	841.606	12	1.666.857
03	874.131	13	1.199.382
04	906.656	14	1.231.907
05	939.181	15	1.264.432
06	971.706	16	1.296.957
07	1.004.231	17	1.329.482
08	1.036.756	18	1.362.007
09	1.069.281	19	1.394.532
10	1.101.807	20	1.427.057

CAPITULO II.

DE LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA



ARTICULO 5o. DEFINICION DEL SISTEMA. El sistema salarial por méritos para Instructores del Sena, se basa en un ordenamiento por grados de remuneración atendiendo los méritos alcanzados en los factores previstos en el artículo sexto del presente decreto, el cual es incompatible con la prima técnica.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [17064](#) de 2023

Concepto SENA [5286](#) de 2023

Concepto SENA [52811](#) de 2018

Concepto SENA [15925](#) de 2018

Concepto SENA [14458](#) de 2018

Concepto SENA [4904](#) de 2018

Conceptp SENA [4904](#) de 2018



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

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

Doctrina Concordante

Concepto SENA [15925](#) de 2018

- Capacitación técnica y pedagógica

Doctrina Concordante

Concepto SENA [33568](#) de 2020

Concepto SENA [52811](#) de 2018

Concepto SENA [14458](#) de 2018



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, técnica, pedagógica y relacionada.

Experiencia profesional: Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas la 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 técnica: Es la adquirida en la aplicación de conocimientos en un campo de trabajo directamente relacionado con los contenidos de formación que oriente el Instructor.

Experiencia pedagógica: Consiste en el ejercicio de funciones docentes.

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

Doctrina Concordante SENA

Concepto SENA [33568](#) de 2020

Concepto SENA 26 de 2013



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 correspondiente.



ARTICULO 9o. ACREDITACION DE LA EXPERIENCIA. Los documentos que se presenten para acreditar experiencia 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.

Doctrina Concordante SENA

Concepto SENA 26 de 2013



ARTICULO 10. ASIGNACION DE PUNTOS POR EXPERIENCIA. Los puntos por experiencia se asignarán así:

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.

Doctrina Concordante SENA

Concepto SENA [33568](#) de 2020

Concepto SENA 26 de 2013



ARTICULO 11. LIMITES A LA ASIGNACION DE PUNTOS POR EXPERIENCIA. La asignación de puntos por experiencia estará sujeta a los siguientes límites:

1. No se asignarán puntos cuando, en cada año, se presentan licencias no remuneradas mayores a treinta (30) días calendario.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [33568](#) de 2020

2. Cuando se acrediten experiencias simultáneas, sólo se aceptará una de ellas por el mismo período.

3. Una vez incorporado el funcionario en el sistema en la evaluación ordinaria anual únicamente se tendrá en cuenta la experiencia acreditada en el Sena.

4. En la evaluación inicial o de ingreso al sistema se asignará un máximo de veintiséis (26) puntos.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [24175](#) de 2020



ARTICULO 12. EVALUACION DEL DESEMPEÑO. La evaluación del desempeño corresponde a la calificación anual del servicio de los funcionarios, efectuada por la instancia competente y los instrumentos autorizados, de conformidad con la reglamentación de la carrera administrativa vigente.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [52811](#) de 2018

Concepto SENA [14458](#) de 2018

Concepto SENA [9781](#) de 2014

Concepto SENA [56976](#) de 2013

Concepto SENA [32247](#) de 2013



ARTICULO 13. ASIGNACION DE PUNTOS POR LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO. Para la aplicación del sistema se tendrá en cuenta la calificación anual de servicios efectuada al funcionario, la cual se valorará de acuerdo con su resultado, así:

- a) Por la calificación de servicio anual con resultado igual o superior al ochenta y cinco por ciento (85%) del total de puntos posibles de obtener, se asignarán dos (2) puntos;
- b) Por la calificación de servicio anual con resultado igual o superior al setenta y cinco por ciento (75%), e inferior al ochenta y cinco por ciento (85%) del total de puntos posibles de obtener, se asignará 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.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [32247](#) de 2013



ARTICULO 14. PRODUCCION TECNICO PEDAGOGICA. La producción técnico pedagógica comprende el aporte creativo e innovador del instructor que por su calidad, aplicabilidad, complejidad y costo beneficio contribuye al fortalecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje en la formación profesional integral, en el marco de la misión institucional.



ARTICULO 15. 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.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [43883](#) de 2019



ARTICULO 16. CLASES DE PRODUCTOS TECNICO-PEDAGOGICOS. Los productos

técnico-pedagógicos podrán ser de las siguientes clases:

- a) Resultados de investigaciones, tales como: Diagnóstico 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:
 - * Programas para radio, sonovisos, películas y dramatizados, que incluyan libreto, guión y guía de utilización.
 - * Series completas de materiales visuales como gráficos, diagramas, mapas, planos, carteles, láminas, transparencias y diapositivas con su respectiva guía de utilización;
- e) Software educativo entendido como un producto lógico, computacional (programa para computador), que apoya procesos de enseñanza y aprendizaje posibilitando ambientes interactivos entre el alumno y el docente. Esta producción deberá incluir los manuales técnicos y de utilización;
- f) 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 y pedagógica;
- g) 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 y difusión de obras literarias, plásticas, escénicas, musicales y de diseño de reconocido valor estético;
- h) Premios y 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.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [47512](#) de 2021

Concepto SENA [43883](#) de 2019



ARTICULO 17. Criterios para la evaluación de los productos técnico pedagógicos. Para la evaluación de los productos técnico-pedagógicos se tendrán en cuenta los siguientes criterios y puntajes:

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 los dos Instructores que integran el Comité Técnico Pedagógico Nacional, previo concepto de dicho Comité.

Concordancias

Resolución SENA [827](#) de 1999

Doctrina Concordante

Concepto SENA [47512](#) de 2021

Concepto SENA [43883](#) de 2019

ARTICULO 18. ASIGNACION DE PUNTOS. El puntaje máximo que se reconocerá por el factor producción técnico pedagógica será de seis (6) puntos por cada año. Para que el producto técnico pedagógico sea tenido en cuenta en la ponderación de factores para la promoción en el sistema, deberá haber sido evaluado con un puntaje mínimo de 3.6 puntos.

PARAGRAFO. Solo se asignarán puntos por este factor a los productos presentados con posterioridad a la expedición del presente decreto, y para efectos de la promoción ordinaria.



ARTICULO 19. INSCRIPCION DE PRODUCTOS TECNICO PEDAGOGICOS. Los productos técnico-pedagógicos deberán inscribirse ante el Jefe del Centro respectivo, antes del 30 de junio en los formularios aprobados por el Comité Técnico Pedagógico Nacional, que deberán contener como mínimo la siguiente información:

a) Nombre e identificación del(los) servidor(es) que inscribe(n) el producto;

b) Identificación del producto;

c) Características del producto;

d) Proceso de producción;

- e) Apoyo recibido por parte del Sena;
- f) Firma de quien(es) lo presenta(n);
- g) Fecha de presentación;
- h) Firma de quien lo recibe.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [3023](#) de 2021

Concepto SENA [20345](#) de 2020

ARTICULO 20. PRODUCCION TECNICA Y PEDAGOGICA EN GRUPO. Los productos técnico y pedagógico 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.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [20345](#) de 2020

ARTICULO 21. PROPIEDAD DE PRODUCTOS TECNICO PEDAGOGICOS. La propiedad de los productos técnico pedagógicos objeto de este decreto, será del Sena; por lo tanto, podrán ser utilizados en labores del Sena a nivel nacional o regional, en las acciones de formación profesional de la entidad, con el debido reconocimiento o crédito de los autores.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [17064](#) de 2023

ARTICULO 22. EDUCACION. Se entiende por educación el desarrollo de facultades físicas, intelectuales o morales mediante la aplicación de una serie de contenidos académicos realizados en establecimientos o instituciones educativas, públicas o privadas, oficialmente reconocidas y aprobadas, que conduzcan a la obtención de certificados, títulos o grados.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [50108](#) de 2021

Concepto SENA [1272](#) de 2021

Concepto SENA [52811](#) de 2018

Concepto SENA [15925](#) de 2018

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.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [44945](#) de 2017

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 en formación tecnológica se asignarán cuatro (4) puntos y por la acreditación del título correspondiente se asignarán ocho (8) puntos.

7. Por cada semestre aprobado de educación universitaria se asignarán cinco (5) puntos, y por la acreditación del título correspondiente se asignarán diez (10) puntos.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [8](#) de 2023

8. Por el título de formación avanzada o de postgrado en el programa de especialización, con duración mínima de un (1) año académico, se asignarán doce (12) puntos.

9. Por el título de formación avanzada o de postgrado en el programa de maestría, con duración mínima de un (1) año académico, se asignarán quince (15) puntos.

10. Por el título de formación avanzada o de postgrado en el programa de doctorado, se asignarán dieciocho (18) puntos.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [5286](#) de 2023

Concepto SENA [34794](#) de 2022

Concepto SENA [50108](#) de 2021

Concepto SENA [47512](#) de 2021

Concepto SENA [2167](#) de 2021

Concepto SENA [1459](#) de 2021

Concepto SENA [52811](#) de 2018

Concepto SENA [15925](#) de 2018

Concepto SENA [149259](#) de 2013



ARTICULO 24. La asignación de puntaje por educación se someterá a las siguientes reglas:

1. Los estudios superiores (de pregrado y postgrado) deberán ser oficialmente aceptados en el país.
2. Para efectos de la valoración las licenciaturas y la formación tecnológica con la correspondiente especialización tecnológica se considerarán como programas de formación universitaria o profesional.
3. Los estudios acreditados en los diferentes programas de educación superior deberán tener relación directa o afinidad con las funciones del instructor.
4. Por cada semestre de carreras no afines al puesto de trabajo, se asignarán dos (2) puntos.
5. La asignación de puntos por el factor de educación se hará de acuerdo con la ponderación antes señalada, siempre y cuando los estudios realizados no sean inferiores al nivel de escolaridad exigido para el respectivo cargo en el Manual de Funciones y Requisitos Mínimos.
6. Para el ingreso de los servidores al sistema, se dará puntaje a todos los estudios que ha cursado, incluso los exigidos para reunir los requisitos mínimos del empleo señalado en el Manual de Funciones y Requisitos Mínimos, según la ponderación antes descrita.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [8](#) de 2023

Concepto SENA [34794](#) de 2022

Concepto SENA [50108](#) de 2021

Concepto SENA [52811](#) de 2018

Concepto SENA [15925](#) de 2018

Concepto SENA [149259](#) de 2013



ARTICULO 25. 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 de educación obtenidos en el exterior se someterán a los requisitos que sobre registros, autenticaciones y homologaciones con los títulos expedidos en el país determinen las disposiciones vigentes sobre la materia.



ARTICULO 26. CAPACITACION TECNICA Y PEDAGOGICA. Se entiende por capacitación el conjunto de acciones, eventos o actividades específicas, de índole teórico o práctico tendientes a lograr la adquisición o el perfeccionamiento de los conocimientos, aptitudes, habilidades o destrezas, necesarios para el mejor ejercicio de un empleo.

Dichas acciones para ser objeto de valoración deberán cumplir con las siguientes características:

1. Que sean impartidas sin sujeción a períodos de secuencia regulada.
2. Que tenga afinidad con el área de trabajo en la que se desempeña el funcionario.
3. Que conduzca al desarrollo de la formación profesional integral y al desempeño del funcionario, en los aspectos tecnológicos, metodológicos, administrativos y actitudinales.
4. Que no conduzcan a grados ni títulos académicos.
5. Que la duración de cada acción no sea inferior a quince (15) horas.
6. Que corresponda a eventos no repetidos para lo cual se deberá presentar el respectivo programa.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [34794](#) de 2022



ARTICULO 27. ASIGNACION DE PUNTOS POR CAPACITACION TECNICA Y PEDAGOGICA. Para la asignación de puntos en la evaluación ordinaria anual, se tendrán en cuenta la capacitación realizada durante la vigencia que se está evaluando, a la cual se le aplicará la siguiente ponderación:

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

En caso que el programa tomado tenga una duración superior a treinta (30) horas y sea meramente asistencial, se reconocerá únicamente el cincuenta por ciento de la intensidad horaria acreditada.

PARAGRAFO. Para la evaluación inicial se tendrán 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 1.000 horas: 5 puntos
- c) De 1.001 a 1.500 horas: 8 puntos
- d) De 1.501 horas en adelante: 12 puntos



ARTICULO 28. ACUMULACIONES DE PUNTAJES. A partir de la evaluación inicial se asignarán puntos por las capacitación realizada durante la anualidad objeto de evaluación. Las horas de capacitación no puntuadas en el período anual evaluado, serán acumuladas para el siguiente período, siempre que cumplan con las condiciones previstas para su valoración.



ARTICULO 29. CERTIFICACIONES SOBRE CAPACITACION. Las acciones de capacitación se acreditarán mediante certificados expedidos por las autoridades competentes de entidades legalmente constituidas. Dichas certificaciones deberán contener como mínimo, los siguientes datos:

- a) Nombre o razón social de la entidad;
- b) Nombre y contenido del curso;
- c) Intensidad horaria;
- d) Fecha de realización;
- e) Carácter de la acción (aprobatoria o asistencial).



ARTICULO 30. DETERMINACION DE GRADOS DE REMUNERACION. Para determinar el grado de remuneración correspondiente a cada instructor, se sumarán los puntos obtenidos en cada uno de los factores evaluables, y el valor resultante se ubicará en la tabla de equivalencias entre grados de remuneración y puntajes que se establece a continuación:

Grado de remuneración	Puntaje mínimo	Grado de remuneración	Puntaje mínimo
01	32	11	122
02	41	12	131
03	50	13	140
04	59	14	149
05	68	15	158
06	77	16	167
07	86	17	176
08	95	18	185

09	104	19	194
10	113	20	203

Doctrina Concordante

Concepto SENA [2975](#) de 2021

Concepto SENA [4104](#) de 2017

CAPITULO III.

DEL INGRESO AL SISTEMA



ARTICULO 31. PERSONAL VINCULADO. Los instructores actualmente vinculados al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, ingresarán al sistema previa evaluación inicial conforme a los términos y condiciones previstos en el presente decreto para ser ubicados en el grado de remuneración correspondiente.

El grado de remuneración dependerá del puntaje obtenido en la evaluación inicial; no obstante, si la asignación básica del grado en que quede escalafonado el instructor, fuere inferior a la que percibía antes del ingreso al sistema, se ubicará en el grado que por salarios sea más próximo por exceso.

En todo caso, en las evaluaciones anuales posteriores, para efectos del cambio de grado, el funcionario deberá acreditar el puntaje señalado en el artículo anterior para cada grado.

La evaluación para el ingreso al sistema se aplicará a todos los funcionarios que se encuentren dentro del campo de aplicación del presente sistema 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 presentación de información que será tenida en cuenta en la evaluación respectiva.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [24175](#) de 2020

Concepto SENA [62286](#) de 2019



ARTICULO 32. 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.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [24175](#) de 2020

Concepto SENA [62286](#) de 2019

CAPITULO IV.

DE LA EVALUACION ORDINARIA ANUAL



ARTICULO 33. PERIODICIDAD DE LA EVALUACION. La evaluación ordinaria anual comprenderá el período transcurrido entre el primero de enero y el 31 de diciembre de cada año, y se tendrán en cuenta 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.

Los efectos fiscales del reconocimiento del nuevo grado será a partir del primero de enero del correspondiente año.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [24175](#) de 2020

Concepto SENA [12116](#) de 2019

Concepto SENA [14458](#) de 2018

Concepto SENA [26](#) de 2014

Concepto SENA [32247](#) de 2013

PARAGRAFO. La ponderación del factor evaluación de desempeño se hará con la última calificación anual de servicios que se encuentre en firme.



ARTICULO 34. PRESENTACION DE SOLICITUDES. Los funcionarios del Servicio Nacional de Aprendizaje, 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 febrero.

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 35. FORMULARIOS DE SOLICITUD. Los formularios de solicitud de evaluación anual deberán contener como mínimo la siguiente información:

- a) Datos personales del funcionario;
- b) Dependencia donde labora y el cargo que 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 36. DISEÑO DE FORMULARIOS. Los formularios que se requieran para la aplicación del sistema serán diseñados por la División de Recursos Humanos de la Dirección General.



ARTICULO 37. TRAMITE DE LA SOLICITUD. El trámite que se dará a la solicitud es el siguiente:

1. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento de la recepción de solicitudes, la dependencia de Recursos Humanos de la Dirección General y de las Regionales o quien haga sus veces en cada Seccional, valorará los factores de experiencia, evaluación del desempeño, educación y capacitación técnico pedagógica y presentará los resultados al respectivo Comité de Evaluación del Sistema.
2. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento de la recepción de solicitudes, la dependencia de Recursos Humanos de la Dirección General y de las Regionales o quien haga sus veces en cada Seccional presentará al Comité Técnico Pedagógico los productos Técnico Pedagógicos, para su evaluación.
3. Tres (3) días hábiles después de la presentación del estudio de las solicitudes se reunirán los respectivos Comités para revisar las valoraciones y producir las actas con los resultados correspondientes, para ser enviados al Comité Nacional de Evaluación del Sistema para su aprobación.
4. La División de Recursos Humanos de la Dirección General recibirá y consolidará la información contenida en las actas de los Comités respectivos y una vez revisadas, se convocará el Comité Nacional del Sistema para que imparta aprobación a las planillas respectivas.
5. Con base en estas planillas, el Director General, Regional o Seccional, según sea el caso, expedirá las resoluciones de asignación del grado de remuneración correspondiente.



ARTICULO 38. 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.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [24175](#) de 2020

CAPITULO V.

ADMINISTRACION DEL SISTEMA DE EVALUACION



ARTICULO 39. RESPONSABLES. La administración del sistema de Evaluación por Méritos será responsabilidad de:

- En la Dirección General, del Comité Nacional de Evaluación y del Comité Técnico Pedagógico Nacional.
- En las Regionales y Seccionales, del Comité Regional o Seccional de Evaluación y del Comité Técnico Pedagógico Regional o Seccional.



ARTICULO 40. INTEGRACION DEL COMITE NACIONAL DE EVALUACION.
<Artículo modificado por el artículo [1](#) del Decreto 3009 de 2005. El nuevo texto es el siguiente:> El Comité Nacional de Evaluación estará integrado por:

- a) El Secretario General o su delegado, quien lo presidirá;
- b) El Director Administrativo y Financiero o su delegado;
- c) El Coordinador del Grupo de Gestión Humana de la Secretaría General o quien haga sus veces;
- d) Dos (2) representantes de los instructores, designados por la organización sindical.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [1](#) del Decreto 3009 de 2005, publicado en el Diario Oficial No. 46.017 de 31 de agosto de 2005.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [52811](#) de 2018

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1424 de 1998:

ARTÍCULO 40. El Comité Nacional de Evaluación estará integrado por:

El Secretario General o su delegado, quien lo presidirá.

El Director Administrativo y Financiero o su delegado.

El Jefe de la División de Recursos Humanos.

Dos (2) representantes de los instructores, designados por la organización sindical.



ARTICULO 41. FUNCIONES DEL COMITE NACIONAL DE EVALUACION. El Comité Nacional de Evaluación 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 aprobar las planillas resumen de las actas de los Comités Regionales y Seccionales, y ordenar las correcciones o modificaciones a que haya lugar.
4. Estudiar y emitir concepto sobre los casos y reclamaciones que a discreción del Comité Regional o Seccional requieran su intervención.
5. Propender por la permanente actualización de la reglamentación del sistema, garantizando su adecuado funcionamiento.

6. Crear un sistema computarizado que permita el procesamiento, control y seguimiento de la información de los servidores que se encuentren dentro de la cobertura del sistema.

7. Velar por el cumplimiento de las normas que reglamentan el sistema.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [52811](#) de 2018



ARTICULO 42. INTEGRACIÓN DE LOS COMITÉS DE LAS REGIONALES DONDE HAY MÁS DE UN CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL. <Artículo modificado por el artículo [2](#) del Decreto 3009 de 2005. El nuevo texto es el siguiente:> El Comité Regional de Evaluación en las Regionales que tienen más de un (1) Centro de Formación Profesional Integral estará integrado por:

- a) El Director Regional o su delegado quien lo presidirá;
- b) Los dos (2) Subdirectores de los Centros de Formación Profesional Integral que tengan en la Regional el mayor número de cargos de Instructor, asignados a la planta de personal de sus respectivos centros;
- c) Dos (2) representantes de los Instructores, designados por la Organización Sindical.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [2](#) del Decreto 3009 de 2005, publicado en el Diario Oficial No. 46.017 de 31 de agosto de 2005.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [52811](#) de 2018

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1424 de 1998:

ARTÍCULO 42. INTEGRACION DEL COMITE REGIONAL. El Comité Regional de Evaluación estará integrado por:

El Secretario Regional, quien lo preside.

El Subdirector Administrativo y Financiero o su delegado.

El Jefe de Recursos Humanos.

Dos (2) representantes de los instructores, designados por la organización sindical.



ARTICULO 43. INTEGRACIÓN DE LOS COMITÉS DE LAS REGIONALES QUE TIENEN UN CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL. <Artículo modificado por el artículo [3](#) del Decreto 3009 de 2005. El nuevo texto es el siguiente:>

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [3](#) del Decreto 3009 de 2005, publicado en el Diario Oficial No. 46.017 de 31 de agosto de 2005.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1424 de 1998:

ARTÍCULO 43. INTEGRACION DEL COMITE SECCIONAL. El Comité Seccional de Evaluación estará integrado por:

El Director Seccional, quien lo preside.

El Jefe de la División Administrativa y Financiera.

El Jefe de Recursos Humanos, o quien haga sus veces.

Dos (2) representantes de los instructores, designados por la organización sindical.



ARTICULO 44. FUNCIONES DEL COMITE REGIONAL Y SECCIONAL DE EVALUACION. El Comité Regional y Seccional de Evaluación 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. Expedir las actas correspondientes de los resultados de las evaluaciones de ingreso o promoción al sistema, y remitirlas al Comité Nacional del Sistema para su aprobación.
3. Remitir al Comité Nacional del Sistema los casos especiales o reclamaciones que requieran ser analizadas por dicha instancia para su resolución.
4. Velar por el efectivo cumplimiento de las normas que reglamentan el sistema.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [52811](#) de 2018



ARTICULO 45. FUNCIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ENCARGADOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. <Artículo modificado por el artículo [4](#) del Decreto 3009 de 2005. El nuevo texto es el siguiente:> En relación con la administración del sistema, el Grupo de Gestión Humana de la Secretaría General o quien haga sus veces y quienes gestionen en las Regionales y Centros de Formación Profesional, los procesos relacionados con el talento humano, 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. Hacer un estudio previo de ubicación de los servidores que reúnan el puntaje mínimo para promocionarse, en los grados que les corresponda, para ser presentado al Comité para su estudio y aprobación.
6. Notificar a los interesados las resoluciones expedidas por el Director Regional o el Subdirector de Centro respectivo en las que se decide la promoción o no de los servidores dentro del sistema.
7. Efectuar el registro y control de la información necesaria para la correcta administración del sistema.

PARÁGRAFO. El Coordinador del Grupo de Gestión Humana de la Secretaría General o quien haga sus veces y los funcionarios del Despacho de las Direcciones Regionales que gestionen los procesos relacionados con el talento humano, tendrán además las siguientes funciones especiales:

- a) Convocar el Comité respectivo una vez se haya procesado la información necesaria para adelantar la evaluación de ingreso y promoción;
- b) Remitir al Comité Nacional las actas y planillas resumen que resulten de las reuniones del Comité Regional o seccional respectivo.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [4](#) del Decreto 3009 de 2005, publicado en el Diario Oficial No. 46.017 de 31 de agosto de 2005.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1424 de 1998:

ARTÍCULO 45. 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 relacionado 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. Convocar al Comité respectivo una vez se haya procesado la información necesaria para adelantar la evaluación de ingreso o promoción.
6. Hacer un estudio previo de ubicación de los servidores que reúnan el puntaje mínimo para promocionarse, en los grados que les corresponda, para ser presentado al Comité para su

estudio y aprobación.

7. Notificar a los interesados las resoluciones expedidas por el Director respectivo en las que se decide la promoción o no de los servidores dentro del sistema.

8. Remitir al Comité Nacional las actas y planillas resumen que resulten de las reuniones del Comité Regional o Seccional respectivo.

9. Efectuar el registro y control de la información necesaria para la correcta administración del sistema.



ARTICULO 46. COMITE TECNICO PEDAGOGICO NACIONAL. <Artículo modificado por el artículo [5](#) del Decreto 3009 de 2005. El nuevo texto es el siguiente:> El Comité Técnico Pedagógico Nacional estará integrado por:

- a) El Director de Formación Profesional o su delegado;
- b) El Coordinador del Grupo de Investigación y Desarrollo Técnico Pedagógico o quien haga sus veces quien ejercerá la Secretaría Técnica;
- c) El Coordinador del Grupo Sectorial y Pertinencia de la Formación Profesional Integral;
- d) Dos (2) representantes de los Instructores designados por la Organización Sindical.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [5](#) del Decreto 3009 de 2005, publicado en el Diario Oficial No. 46.017 de 31 de agosto de 2005.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1424 de 1998:

ARTÍCULO 46. El Comité Técnico Pedagógico Nacional estará integrado por:

- a) El Jefe de la División del Sector Primario y Extractivo;
- b) El Jefe de la División del Sector Industria y de la Construcción;
- c) El Jefe de la División del Sector Comercio y Servicios;
- d) El Jefe de la División de Investigación y Desarrollo Técnico Pedagógico, quien ejercerá la Secretaría Técnica;
- e) Dos (2) representantes de los instructores designados por la organización sindical.



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