

RESOLUCIÓN 1554 DE 2013

(septiembre 27)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Por la cual se establecen criterios para la asignación de prima técnica en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

LA DIRECTORA GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

En ejercicio de las facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el artículo [4o](#) del Decreto 249 de 2004, y

CONSIDERANDO:

Que el Gobierno Nacional mediante los Decretos 1016, 1624, 1661, 2164 de 1991 y 1335 de 1999, 1336 de 2003 y 2177 de 2006, estableció el régimen de prima técnica para los empleados públicos del Estado, señalando que ésta podrá ser otorgada por uno de los siguientes criterios:

- a) Título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia, altamente calificada
- b) Evaluación del desempeño

Que el artículo 1o del Decreto 1336 de 2003 "Por la cual se modifica el régimen de prima técnica para los empleados públicos del Estado", estableció que "La prima técnica establecida en las disposiciones legales vigentes, solo podrá asignarse por cualquiera de los criterios existentes, a quienes estén nombrados con carácter permanente en los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y a los de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito a los despachos de los siguientes funcionarios: Ministro, Viceministro, Director de Departamento Administrativo, Superintendente y Director de Unidad Administrativa especial o sus equivalentes en los diferentes órganos y Ramas del Poder Público".

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo [1o](#) de la ley 119 de 1994: "El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, es un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social", hoy Ministerio del Trabajo.

Que según lo establecido en los artículos [4o](#) del Decreto 1661 de 1991 y [10](#) del Decreto 2164 de 1991, la prima técnica se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del cual es titular el beneficiario, sin que el porcentaje pueda ser superior al cincuenta por ciento (50%) del valor de la misma y se reajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que se decreten.

Que el citado Decreto 1661 establece en el artículo [7o](#). Forma de Pago, Compatibilidad con los gastos de Representación. "La Prima Técnica asignada se pagará mensualmente, y es compatible con el derecho a percibir gastos de representación. La Prima Técnica constituirá factor de salario cuando se otorgue con base en los criterios de que trata el literal a) del artículo [2o](#) del presente Decreto; y no constituirá factor salarial cuando se asigne con base en la evaluación del

desempeño a que se refiere el literal b) del mismo artículo.”

Que el Decreto 1336 de 2003 "Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica para los empleados públicos del Estado" establece en el artículo 2o: “Para reconocer, liquidar y pagar la prima técnica, cada organismo o entidad deberá contar previamente con la disponibilidad presupuestal acreditada por el Jefe de Presupuesto o quien haga sus veces, en la respectiva entidad.”

Que de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del Decreto 2164 de 1991, corresponde al Jefe del Organismo o al Consejo Directivo de la Entidad, según el caso, determinar los niveles, las escalas, los grupos ocupacionales, las dependencias y los empleos susceptibles de asignación de prima técnica, los criterios con base en los cuales se otorgará la referida prima y la ponderación de los factores para determinar el porcentaje asignable al funcionario.

Que por disposición del artículo 1o del Decreto 2177 de 2006, para efectos del otorgamiento de prima técnica por título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada, se requiere que el funcionario acredite requisitos que excedan los establecidos para el cargo que desempeñe, y señala que el título de formación avanzada no podrá compensarse por experiencia y deberá estar relacionado con las funciones del cargo.

Que el artículo 1o del Decreto 1164 de 2012 “Por el cual se reglamenta el otorgamiento de la prima técnica por evaluación del desempeño”, modificó el artículo 5o del Decreto 2164 de 1991, disponiendo: “De la prima técnica por evaluación del desempeño. Por este criterio tendrán derecho a prima técnica los empleados que desempeñen, en propiedad, los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito a los despachos de los siguientes funcionarios: Ministro, Viceministro, Director de Departamento Administrativo, Subdirector de Departamento Administrativo, Superintendente, Director de Establecimiento Público, Director de Agencia Estatal y Director de Unidad Administrativa Especial o sus equivalentes en los diferentes Órganos y Ramas del Poder Público, y que obtuvieren un porcentaje correspondiente al noventa por ciento (90%), como mínimo, del total de la última evaluación del desempeño, correspondiente a un período no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad.

Una vez otorgada la prima técnica, el servidor deberá ser evaluado anualmente. Será causal de pérdida de la misma obtener una calificación definitiva inferior al noventa por ciento (90%).

Para la asignación y conservación de la prima técnica por este criterio, cada entidad deberá adoptar un sistema especial de calificación, diferente a los Acuerdos de Gestión, en el cual se establecerán los criterios de desempeño, las escalas y los periodos mínimos a evaluar.

La prima técnica podrá revisarse en cualquier tiempo, de oficio o a solicitud del interesado, previa evaluación de los criterios con base en los cuales fue otorgada. Los efectos fiscales se surtirán a partir de la fecha de expedición del correspondiente acto administrativo." (Resaltado fuera de texto)

Que de conformidad con lo anterior es preciso actualizar los criterios para la asignación de la prima técnica en la entidad de conformidad con la normatividad vigente.

Que en virtud de lo dispuesto en el numeral 8o del Artículo 8o de la Ley 1437 de 2011, se publicó en la página web de la entidad el texto del proyecto de este Acuerdo, durante cinco (5) días calendario, desde el 28 de febrero de 2013 y no se recibieron sugerencias.

De conformidad con lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. DE LOS EMPLEADOS SUSCEPTIBLES DE ASIGNACIÓN DE PRIMA TÉCNICA. De conformidad con las normas vigentes, la prima técnica solo podrá asignarse en el SENA a quienes desempeñen en propiedad uno de los siguientes cargos del nivel directivo y asesor: Director General, Secretario General, Director de Área, Director Regional, Subdirector de Centro, Jefe de Oficina, y Asesor del Despacho del Director General.



ARTÍCULO 2o. CRITERIOS PARA SU ASIGNACIÓN. La prima técnica podrá otorgarse alternativamente, por uno de los siguientes criterios:

- a) Título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia, altamente calificada
- b) Evaluación del desempeño

Los requisitos y las condiciones de verificación del cumplimiento de los requisitos para el otorgamiento de la prima técnica serán los señalados en los Decretos que regulan la materia.



ARTÍCULO 3o. CUANTÍA. La prima técnica se otorgará como un porcentaje de asignación básica mensual que corresponda al empleo del cual es titular el servidor público beneficiario, sin que el porcentaje pueda ser superior al cincuenta por ciento (50%) del valor de la misma y se reajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que se decreten.



ARTÍCULO 4o. PROCEDIMIENTO PARA LA ASIGNACIÓN DE PRIMA TÉCNICA. El empleado que ocupe en propiedad uno de los cargos indicados en el artículo [primero](#) de esta resolución, podrá solicitar la asignación de prima técnica mediante escrito que se podrá efectuar también por medio electrónico, dirigido a la Secretaría General del SENA, radicada en la respectiva unidad de correspondencia, anexando los documentos que acrediten los requisitos, o indicando expresamente los que reposan en la hoja de vida o en otro archivo de la entidad.

El (la) Coordinador (a) del Grupo de Relaciones Laborales o quien haga sus veces, verificará dentro del término máximo de dos (2) meses, contado a partir del recibo de los documentos completos, si el solicitante reúne los requisitos; en caso afirmativo, la Secretaria General proyectará la respectiva resolución motivada para la aprobación del Director General, previa obtención del certificado de disponibilidad presupuestal.

PARÁGRAFO 1o. Er todos los casos, la solicitud de asignación o revisión de la prima técnica no constituye por sí misma una obligación para el SENA, ni un derecho a favor del solicitante, de que sea otorgada.

PARÁGRAFO 2o. El pago de la prima técnica automática que establece el Decreto 1624 de 1991, para el Director General de la Entidad, el Secretario General y los Directores de Área, no requiere solicitud.

Mientras esté vigente el párrafo del artículo 4o del Decreto 853 de 2012, u otra norma del gobierno nacional lo permita, los beneficiarios de la prima técnica automática podrán sustituirla

por la prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada, para lo cual deben presentar la solicitud con los requisitos y el procedimiento establecido en las normas que regulan ésta última. La prima técnica que se otorgue, en este caso, es incompatible con la prima automática y se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual. El cambio surtirá efecto una vez el Director General de la entidad expida el acto administrativo correspondiente.



ARTÍCULO 5o. PÉRDIDA. El disfrute de la prima técnica se perderá cuando se presenten las siguientes causales:

1. Por retiro del empleado del SENA.
2. Por la imposición de sanción disciplinaria de suspensión en el ejercicio de las funciones, caso en el cual el empleado sólo podrá volver a solicitarla, transcurridos dos (2) años, contados a partir de la fecha de ejecutoria de la providencia, mediante la cual se impuso la sanción, siempre y cuando el empleo continúe siendo susceptible de asignación de prima técnica.
3. Se perderá, además, por obtener el empleado calificación de servicios en porcentaje inferior al 90%, cuando haya sido otorgado por evaluación del desempeño
4. Cuando cesen los motivos por los cuales se asignó.

PARÁGRAFO 1o. La pérdida del disfrute de la prima técnica operará en forma automática, una vez se encuentre en firme el acto administrativo de retiro del servicio, el de imposición de la sanción de suspensión o la respectiva calificación de la evaluación.

PARÁGRAFO 2o. La pérdida del disfrute de la prima técnica por cesación de los motivos que originaron su otorgamiento, será declarada por el Director General, mediante resolución motivada, contra la cual no procederá recurso alguno.



ARTÍCULO 6o. PRIMA TÉCNICA POR ESTUDIOS DE FORMACIÓN AVANZADA Y EXPERIENCIA ALTAMENTE CALIFICADA. La prima técnica otorgada por este criterio, constituye factor de salario, para el reconocimiento de la prima de servicios (Art. 7 D.1661 de 1991), de conformidad con las normas vigentes

Para el otorgamiento de la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada, se requiere que el funcionario acredite requisitos que excedan los establecidos para el cargo que desempeña.

Se entenderá por título de estudios de formación avanzada, todo aquel que se haya obtenido como resultado de estudios de postgrado no inferiores a un (1) año académico de duración, en universidades nacionales o extranjeras, debidamente reconocidas u homologadas de acuerdo con las normas que regulan este tema.

El título de estudios de formación avanzada no podrá compensarse por experiencia y deberá estar relacionado con las funciones del cargo.

PARÁGRAFO 1o. Para el otorgamiento de la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada o por evaluación del desempeño, se evaluará según los criterios que señale la entidad.



ARTÍCULO 7o. PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. La prima técnica otorgada por este criterio no podrá exceder en ningún caso del 50% de la asignación básica mensual que corresponda al respectivo empleo, no constituye factor de salario y podrá ser asignada a los servidores públicos que desempeñen en propiedad uno de los cargos mencionados en el artículo [primero](#) de esta resolución, que hayan obtenido un puntaje mínimo correspondiente al 90% del total de los puntos en la última evaluación del desempeño, en el formato establecido para el efecto, de acuerdo con la siguiente ponderación:

- a) El cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual, para quienes obtengan una evaluación entre el 98 y el 100% del total de los puntos.
- b) El cuarenta y cinco por ciento (45%) de la asignación básica mensual, para quienes obtengan una evaluación entre el 96 y el 97,99% del total de los puntos.
- c) El cuarenta por ciento (40%) de la asignación básica mensual, para quienes obtengan una evaluación entre el 94 y el 95,99% del total de los puntos.
- d) El treinta y cinco por ciento (35%) de la asignación básica mensual, para quienes obtengan una evaluación entre el 92 y el 93,99% del total de los puntos.
- e) El treinta por ciento (30%) de la asignación básica mensual, para quienes obtengan una evaluación entre el 90 y el 91,99% del total de los puntos.

PARÁGRAFO 1o. La evaluación del desempeño que se realice debe corresponder a un periodo no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad. Una vez otorgada la prima técnica, el servidor deberá ser evaluado anualmente.

PARÁGRAFO 2o. Para la asignación y conservación de la prima técnica por evaluación del desempeño se tendrá en cuenta la calificación obtenida por el funcionario en el "Sistema especial de calificación para la asignación de prima técnica en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA", que se establecerá mediante Resolución.

PARÁGRAFO 3o. Los servidores públicos que desempeñen cargos diferentes a los señalados en el artículo [primero](#) de esta resolución, a quienes se les asignó la prima técnica por evaluación del desempeño con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto 1336 de 2003, continuarán percibiéndola hasta su retiro de la entidad o hasta que se cumplan las condiciones para su pérdida.



ARTÍCULO 8o. PAGO DE LA PRIMA TÉCNICA. La prima técnica se otorgará previa disponibilidad presupuestal y se pagará mensualmente una vez quede en firme la resolución que la asigna, la cual es compatible con el derecho a percibir gastos de representación.



ARTÍCULO 9o. REVISIÓN DE LA PRIMA TÉCNICA. La prima técnica podrá revisarse en cualquier tiempo, de oficio o a solicitud del interesado, previa evaluación de los criterios con base en los cuales fue otorgada.



ARTÍCULO 10. Comuníquese la presente resolución al Secretario General, Directores de Área, Directores Regionales, Subdirectores de Centro, Jefes de Oficina, Asesores del Despacho del Director General y Coordinador(a) del grupo de Relaciones Laborales.



ARTÍCULO 11. Contra la presente resolución no proceden recursos en vía administrativa, rige a partir de su publicación, y deroga las Resoluciones [1313](#) de 2007, [2044](#) de 2008, [1102](#) de 2010 y las demás disposiciones que le sean contrarias. Para los efectos del artículo [8o](#) de la Ley 1437 de 2011 publíquese en la página web del SENA.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., el 27 SEP 2013

GINA MARIA PARODY D'ECHEONA

Directora 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)

