

DECRETO 1424 DE 1998

(julio 24)

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

Nota 1: Modificado parcialmente por el Decreto 3009 de 2005 y por el Decreto 55 de 1999.

Nota 2: Adicionado por el Decreto 2607 de 1998.

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

Artículo 1º. Del campo de aplicación. 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 4º. Derogado por el Decreto 55 de 1999, artículo 12. De la escala de asignaciones básicas. Establécese la siguiente escala de asignaciones básicas para los diferentes grados del empleo de Instructor del Sena:

GRUPO OCUPACIONAL INSTRUCTOR

GRADO

ASIGNACION BASICA

GRADO

ASIGNACION 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

Artículo 5º. Definición 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.

Artículo 6º. Factores a evaluar. La evaluación por méritos se hará sobre los siguientes factores:

- Experiencia
- Evaluación del desempeño

- Producción técnico pedagógica
- Educación
- Capacitación técnica y pedagógica

Artículo 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.

Artículo 8º. Evaluación 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.

Artículo 9º. Acreditación 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.

Artículo 10. Asignación 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.

Artículo 11. Límites a la asignación 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.
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.

Artículo 12. Evaluación 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.

Artículo 13. Asignación de puntos por la evaluación 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.

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

Artículo 14. Producción técnico pedagógica. 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.

Artículo 15. Requisitos que deben reunir los productos técnico-pedagógicos. 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.

Artículo 16. Clases de productos técnico-pedagógicos. 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.

Parágrafo. 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.

Artículo 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

Parágrafo. 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.

Artículo 18. Asignación 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.

Parágrafo. 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.

Artículo 19. Inscripción de productos técnico pedagógicos. 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.

Artículo 20. Producción técnica y pedagógica 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.

Artículo 21. Propiedad de productos técnico pedagógicos. 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.

Artículo 22. Educación. 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.

Artículo 23. Asignación de puntos por el factor de educación. 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.
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.
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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 26. Capacitación técnica y pedagógica. 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.

Artículo 27. Asignación de puntos por capacitación técnica y pedagógica. 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.

Parágrafo. 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

Artículo 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.

Artículo 29. Certificaciones sobre capacitación. 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).

Artículo 30. Determinación de grados de remuneración. 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

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

Adicionado por el Decreto 2607 de 1998, artículo 1º. “La tabla de puntajes establecida en este artículo se aplicará a partir del 1º de enero del año 2000, es decir, para la determinación del nuevo grado de remuneración como resultado de la evaluación ordinaria anual del año 1999.

Parágrafo transitorio. Para la incorporación de los Instructores al sistema salarial previsto en el presente decreto, y su aplicación ordinaria anual de 1998, se deberá utilizar la siguiente tabla de puntajes al momento de determinar el grado de remuneración correspondiente a cada Instructor:

Grado de Remuneración

Puntaje Mínimo

Grado de Remuneración

Puntaje Mínimo

01

58

11

178

02

70

12

190

03

82

13

202

04

94

14

214

05

106

15

226

06

118

16

238

07

130

17

250

08

142

18

262

09

154

19

274

10

166

20

286

Para efectos de la incorporación se tomará como fecha de corte el 31 de diciembre de 1997 y la evaluación ordinaria anual para 1998 se hará de acuerdo con el período establecido en el artículo 33 del presente decreto.

CAPITULO III

Del ingreso al sistema

Artículo 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 tomada en cuenta en la evaluación respectiva.

Artículo 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.

CAPITULO IV

De la evaluación ordinaria anual

Artículo 33. Periodicidad de la evaluación. 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.

Parágrafo. La ponderación del factor evaluación de desempeño se hará con la última calificación

anual de servicios que se encuentre en firme.

Artículo 34. Presentación 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.

Parágrafo. 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 37. Trámite 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.

Artículo 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.

CAPITULO V

Administración del sistema de evaluación

Artículo 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.

Artículo 40. Modificado por el Decreto 3009 de 2005, artículo 1º. Integración del Comité Nacional de Evaluación. 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.

Texto inicial: “Integración del Comité Nacional de Evaluación. 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.”

Artículo 41. Funciones del Comité Nacional de Evaluación. 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.

Artículo 42. Modificado por el Decreto 3009 de 2005, artículo 2º. Integración de los Comités de las Regionales donde hay más de un centro de formación profesional integral. 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.

Texto inicial: "Integración del Comité 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."

Artículo 43. Modificado por el Decreto 3009 de 2005, artículo 3º. Integración de los Comités de las Regionales que tienen un centro de formación profesional integral. El Comité de las Regionales que tienen un (1) Centro de Formación Profesional Integral estará integrado por:

a) El Director Regional o el Subdirector de Centro que haga sus veces, quien lo presidirá;

b) El Servidor Público que gestiona en la Regional los procesos relacionados con el talento humano;

c) Un Coordinador Académico del Centro de Formación Profesional; si hay varios, el que designe el Director Regional o el Subdirector del Centro de Formación, según el caso;

d) Dos (2) representantes de los Instructores, designados por la Organización Sindical.

Texto inicial: "Integración del Comité 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.”.

Artículo 44. Funciones del Comité Regional y Seccional de Evaluación. 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.

Artículo 45. Modificado por el Decreto 3009 de 2005, artículo 4º. Funciones de los servidores públicos encargados de la Gestión del Talento Humano. 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.

Texto inicial: "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.”.

Artículo 46. Modificado por el Decreto 3009 de 2005, artículo 5º. Comité Técnico Pedagógico Nacional. 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.

Texto inicial: Comité Técnico Pedagógico Nacional. 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.

Artículo 47. Funciones del Comité Técnico Pedagógico Nacional. El Comité Técnico Pedagógico Nacional tendrá las siguientes funciones:

1. Orientar la producción técnica y pedagógica del SENA, definiendo las áreas, actividades

económicas, familias ocupacionales o procesos productivos hacia los cuales debe encaminarse, teniendo en cuenta las necesidades del proceso de formación profesional detectados a nivel nacional y regional.

2. Asesorar al Comité Nacional, los Comités Regionales y Seccionales del Sistema y a los Grupos Técnico-Pedagógicos respectivos, en aspectos relacionados con el factor Producción Técnica y Pedagógica.
3. Efectuar a nivel nacional, el registro y control de los productos técnico-pedagógicos, presentados por los instructores en las diferentes Regionales.
4. Enviar a los grupos Técnico-Pedagógicos Regionales la relación de los productos técnico pedagógicos presentados anualmente, para evitar duplicidades.
5. Devolver la información sobre los productos técnico pedagógicos al inventario de los recursos didácticos para la actualización permanente.
6. Establecer mecanismos para su organización y operación interna.

Artículo 48. Modificado por el Decreto 3009 de 2005, artículo 6º. Grupos Técnico Pedagógicos Regionales. En cada Regional, el Grupo Técnico Pedagógico estará integrado por:

- a) El Coordinador del Grupo de Formación Profesional Integral, Empleo y Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en cada Regional o quien haga sus veces;
- b) Dos Coordinadores Académicos designados de la siguiente manera: en las Regionales que tengan más de un (1) Centro de Formación, el Coordinador Académico que designe el Subdirector de cada uno de los dos Centros que tengan el mayor número de cargos de Instructor en su planta de personal. En las Regionales que tengan un (1) Centro de

Formación, dos (2) funcionarios que desempeñen las funciones de Coordinación Académica; en caso de que sólo hubiere uno, el Subdirector de Centro designará al otro representante;

c) Dos (2) representantes de los Instructores designados por la Organización Sindical.

Corresponde a los Grupos Técnico-Pedagógicos Regionales las siguientes funciones:

1. Recibir las inscripciones de los productos técnicos-pedagógicos de la Regional.
2. Recibir, analizar y evaluar los productos técnico-pedagógicos presentados por los Instructores y presentar los resultados con la documentación de soporte al Comité Regional del Sistema.
3. Devolver con las observaciones respectivas los productos técnico-pedagógicos que no cumplan con lo establecido en el presente decreto.
4. Clasificar los productos técnico-pedagógicos de acuerdo con lo establecido en el presente decreto.
5. Llevar el registro y control de los productos técnico-pedagógicos presentados por los instructores a nivel Regional.
6. Orientar a los interesados en la búsqueda de información sobre los productos técnico-pedagógicos existentes y validados en la Institución, con el fin de evitar duplicidades.

Texto inicial: “Grupos Técnico-Pedagógicos Regionales y Seccionales. Los Grupos Técnico-Pedagógicos Regionales y Seccionales, estarán integrados por los funcionarios homólogos en esos niveles, de aquellos que conforman el Comité Técnico-Pedagógico Nacional del Sistema, lo cual se hará mediante resolución del Director Regional o Seccional.

Cuando se vayan a evaluar productos técnico-pedagógicos asistirán los dos (2) representantes de los instructores designados por la organización sindical, en los niveles regional o seccional, según el caso.

Corresponde a Grupos Técnico-Pedagógicos Regionales y Seccionales las siguientes funciones:

1. Recibir las inscripciones de los productos técnico-pedagógicos de la Regional.
2. Recibir, analizar y evaluar los productos técnico-pedagógicos presentados por los instructores y presentar los resultados con la documentación de soporte al Comité Regional del Sistema.
3. Devolver con las observaciones respectivas los productos técnico-pedagógicos que no cumplan con lo establecido en el presente decreto.
- 4 Clasificar los productos técnico-pedagógicos de acuerdo con lo establecido en el presente decreto.
- 5 Llevar el registro y control de los productos técnico-pedagógicos presentados por los instructores a nivel Regional.
6. Orientar a los interesados en la búsqueda de información sobre los productos técnico-pedagógicos existentes y validados en la institución, con el fin de evitar duplicidades.”

CAPITULO VI

Disposiciones finales

Artículo 49. Acumulación de puntajes. El puntaje resultante de la aplicación de la evaluación de méritos es acumulable y se conserva mientras el funcionario permanezca en el grupo

ocupacional de Instructor.

Artículo 50. Prima de coordinación. Los empleados públicos que ocupen cargos de instructor y que tengan asignadas por acto administrativo las funciones de coordinación académica de instructores en los Centros de Formación Profesional, percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de su asignación básica, durante el tiempo que ejerzan tales funciones. Dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

Esta prima de coordinación será reconocida mediante resolución del Director Regional o Seccional, según sea el caso, previa verificación de la existencia de disponibilidad presupuestal.

Artículo 51. Vigencia. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial los Decretos 187 y 1505 de 1987.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Santa Fe de Bogotá, D. C., a 24 de julio de 1998.

ERNESTO SAMPER PIZANO

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,

Antonio J. Urdinola.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,

Carlos Bula Camacho.

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,

Pablo Ariel Olarte Casallas.