



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PREGUNTAS FRECUENTES

Noviembre 30 de 2012

ITEM	TEMA	PREGUNTA	RESPUESTA
1	Asignación funciones de Coordinación	<p>¿A un funcionario del nivel técnico se le pueden asignar funciones de Coordinación?</p> <p>¿Cuáles son los requisitos con los cuales debe cumplir ese funcionario del nivel técnico para podersele asignar estas funciones?.</p>	<p>A un funcionario del nivel técnico se le pueden asignar funciones de Coordinación, teniendo en cuenta la siguiente normatividad:</p> <ol style="list-style-type: none">Decreto 249 del 25 de julio de 2006, "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertinentes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional y se dictan otras disposiciones", en su artículo 8 establece que: "Grupo Internos de trabajo. Cuando de conformidad con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se les aplica el presente Decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, los cuales estarán relacionados con el área de la cual dependen jerárquicamente.Artículo 6o. del Decreto 0836 del 25 de abril de 2012 "Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- y se dictan otras disposiciones en materia salarial." los empleados públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo creados mediante resolución del Director General del SENA, percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo del cual sean titulares, durante el tiempo que ejerzan tales funciones. Dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal. Este reconocimiento se efectuará siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles directivo o asesor." http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2012/Documents/Abril/25/dec83625042012.pdf <p>Los requisitos de estudios y experiencia que debe cumplir son los establecidos para el cargo en el cual es titular y están establecidas Manual de Funciones y Requisitos de la entidad: http://www.sena.edu.co/Portal/EI+SENA/Manual+de+funciones/</p>
2	Bienestar - Incentivos	<p>Un empleado público que recientemente ha finalizado su periodo de prueba, puede ser elegido como mejor empleado en el nivel jerárquico al que pertenece y puede acceder a los incentivos no pecuniarios descritos en la Resolución 03588 de 2010?</p>	<p>Según lo establecido en el numeral 1 del artículo 35 de la Res 03588 de 2010 ,todos los empleados públicos premiados deberán "...Tener mínimos un (1) año de vinculación al SENA en cargos de Libre Nombramiento y Remoción o hacer parte de la Carrera Administrativa de la Entidad por el mismo periodo". En ese sentido, el funcionario cumplirá este requisito un año después a partir de la fecha de posesión del cargo, ya que el periodo de prueba se tiene en cuenta como parte del período."</p>
3	Cesantías	<p>El SENA consigna las cesantías al Fondo Nacional del Ahorro mensualmente ¿Qué pasa con los intereses de cesantías causado en ese mes?</p>	<p>La obligación está al 15 de febrero. Las entidades hacen un giro o provisional mensual. La entidad no responde por los intereses del Fondo Nacional del Ahorro son a cargo del fondo.</p>
4	Cesantías	<p>¿En qué casos los intereses sobre las cesantías no son del 12% anual?</p>	<p>En el SENA hay dos (2) sistemas:</p> <ol style="list-style-type: none">Fondo Nacional del Ahorro (después del 2 de febrero de 1998) : De acuerdo a la formula establecida en el Decreto 443 de 1998 y puede ser menor o igual al 12%, dependiendo del resultado de la fórmula.SENA (antes del 2 de febrero de 1998): 12% anual



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PREGUNTAS FRECUENTES

Noviembre 30 de 2012

ITEM	TEMA	PREGUNTA	RESPUESTA
5	Comisión de Personal	Cada regional tiene su Comisión de Personal y la Dirección General tiene la suya ¿Cuáles son las instancias o los niveles de subordinación o dependencia ante la Dirección General?	Cada regional tiene la primera instancia. La segunda instancia la realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC.
6	Comisión de Personal	¿Un funcionario en período de prueba puede votar?	No pueden votar porque todavía no tiene los derechos de carrera, hasta que supere el período de prueba y es necesario que esté en el registro público de empleo.
7	Comisión de Personal	¿Cuándo se excluye de la lista de elegibles a quienes no cumplan los requisitos? Ya que dentro de los cinco (5) primeros días las regionales todavía no conocen la hoja de vida del elegible	Un primer momento es cuando llegan las listas de elegibles de la CNSC y es aquí cuando las comisiones de personal cuentan con 5 días para revisar la documentación. El segundo momento es cuando se notifica el nombramiento y si acepta, se solicitan los documentos para que en el Grupo de Apoyo Administrativo Mixto los verifique.
8	Comisión de Personal	¿Cuántos informes se presentan al año?	Se presentan cuatro (4) informes al año, se hace a los 8 días siguientes hábiles a la terminación del trimestre, ejemplo para el primer trimestre que va del 1ro. de enero al 31 de marzo, el informe se sube al aplicativo a mediados de abril.
9	Encargos	El SENA tiene una planta global, en ese sentido se aplican los traslados entre regional. Frente al encargo ¿En qué orden de prioridad estaría el traslado? ¿Qué criterios se utilizan para definir?	La circular 09 de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC establece que la entidad debe publicar las vacantes susceptibles a encargo y se define en qué plaza o ubicación está esa vacante. Por lo tanto, el funcionario no se traslada porque el fue él quien manifestó su consentimiento y el interés por esa plaza.
10	Evaluación del Desempeño	En relación a la participación voluntaria en comités (COPASO, Brigadas de Emergencia, Comisiones de Personal, entre otros), destinada a obtener puntos adicionales para acceder al nivel sobresaliente de la EDL, los miembros de estos comités que son designados por el representante legal pueden presentar esta delegación como puntos adicionales, a pesar de no ser voluntaria?, Cuál es la norma que permite esto?	<p>El literal b) , numeral 4.2.2., artículo 4o. del Acuerdo 137 de 2010: (http://relacioneslaboralesena.files.wordpress.com/2012/04/acuerdo-137-de-2010.pdf), establece que para acceder a nivel sobresaliente el evaluado, "siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Evaluación de la gestión por dependencias.2. Por calidad y oportunidad.3. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.4. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla.5. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la entidad o la dependencia.6. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria.7. Por cumplimiento de competencias comportamentales. <p>En el artículo tercero de la Resolución No. 00102 de 2012 (http://relacioneslaboralesena.files.wordpress.com/2012/04/res-102-de-2012.pdf):, "Los empleados públicos del SENA con derechos de carrera administrativa, o nombrados en período de prueba, podrán acceder al nivel sobresaliente de la evaluación del desempeño, teniendo en cuenta los siguientes factores: 5. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria como Comités, Brigadas de Salud, Grupos de Apoyo, Grupos de Investigación, Implementación de Sistemas de Calidad entre otros, siempre y cuando su participación activa pueda demostrarse y el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo."</p>



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PREGUNTAS FRECUENTES

Noviembre 30 de 2012

ITEM	TEMA	PREGUNTA	RESPUESTA
11	Evaluación del Desempeño	En relación a los puntos adicionales de la Evaluación del Desempeño Sobresaliente, se puede considerar la participación en las siguientes actividades como "participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria":	En la Resolución 102 del 31 de enero de 2012 están los factores que se deben tener en cuenta para acceder al nivel de sobresaliente: http://relacioneslaboralesena.files.wordpress.com/2012/04/res-102-de-2012.pdf
12	Horas Extras	¿Cuál es el límite de horas extras mensuales que se les puede autorizar a un Trabajador Oficial?	Los trabajadores oficiales tienen una relación contractual y pueden discutir sus condiciones laborales. La Convención Colectiva y el contrato de trabajo, debe establecer estos límites.
13	Horas Extras	¿Por qué en el SENA solo se autorizan 40 horas, si la norma dice 50?	Porque la normatividad establece que lo máximo es hasta 50 horas y esto depende de los recursos y necesidades de cada entidad.
14	Horas Extras	¿Se puede reconocer el pago de horas extras, cuando el funcionario se encuentra de comisión y con viáticos?	Si la personal está dentro del nivel y grado, y si presta servicios adicionales a su jornada laboral, previa certificación. Los viáticos no suplen las horas extras y el funcionario tiene el derecho.
15	Horas Extras	¿Cuántas son las horas extras máximas permitidas? Y ¿Existen restricciones en los topes para funcionarios administrativos e instructores?	El límite depende de las necesidades del servicio y del presupuesto que la entidad tenga. El SENA por restricciones del gasto se deben programar para el personal administrativo hasta 40 horas; 10 diurnas y 30 nocturnas.
16	Horas Extras	Si por necesidades del servicio se requiere que un funcionario trabaje todos los domingos o por lo menos	Tiene derecho, analizando previamente si es ocasional o permanente.
17	Horas Extras	¿A los funcionarios del nivel profesional se les puede reconocer y pagar el recargo nocturno?	No hay fundamento legal para suplir. Se puede compensar dentro de la jornada laboral con determinado tiempo.
18	Horas Extras	¿Los empleados nombrados en período de prueba tienen derecho a horas extras?	Si está en el nivel de técnico grado 9 y nivel asistencial grado 19, y ejerce las funciones establecidas en el período de prueba, tiene el derecho.
19	Horas Extras	¿Es posible pagar a un empleado de nivel técnico que se está desempeñando como Coordinador, con prima de coordinación, horas extras?	Si está en el nivel, grado salarial y se están autorizadas por el nominador, tendría derecho al pago de estas horas.
20	Horas Extras	Cuándo se trabaja domingos o festivos y se compensa en tiempo, ¿Se debe reconocer un día compensatorio por cada día laborado o cómo se reconoce? ¿cuántos días por cada día?	Teniendo en cuenta los artículos 39 y 40 del Decreto 1045 de 1978, el reconocimiento se hace si el trabajo es: 1. <u>Ocasional</u> : El empleado tiene el derecho por optar por el dinero o por el descanso 2. <u>Permanente</u> : Se tiene que hacer el reconocimiento el día y el descanso Además para el SENA está establecido que por cada 8,5 horas laboradas se otorga un (1) día de descanso



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PREGUNTAS FRECUENTES

Noviembre 30 de 2012

ITEM	TEMA	PREGUNTA	RESPUESTA
21	Horas Extras	Respecto al tiempo suplementario de 50 o 100 horas para Conductores ¿cómo se establece la distribución de nocturnas, y diurnas?	<p>La distribución del tiempo suplementario atiende a las necesidades del servicio, y estas necesidades son especiales y diferentes en cada entidad. La recomendación del DAFP es que se realice de manera equitativa de acuerdo a las necesidades.</p> <p>Las directrices emitidas por la Dirección General teniendo y en cuenta las restricciones del gasto es que se programen 70 horas nocturnas y 30 horas diurnas. Las dominicales están restringidas para casos especiales de necesidades del servicio.</p>
22	Información de Funcionarios	Cuando un fondo de empleados, una entidad crediticia ó cualquier otra entidad de ahorro y crédito solicita información persona de los funcionarios de planta de la Regional (Ejemplo: nombres y apellidos, cédula, teléfonos, direcciones ó correos electrónicos), es viable entregar esta información?, ó que norma restringe la entrega de ésta información?	<p>La norma que restringe la entrega de información está en el numeral 4 del artículo 24 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo es información y documentos reservados: "<i>Los que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las personas, incluidas en las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes pensionales y demás registros de personas que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas, así como la historia clínica, salvo que sean solicitados por los propios interesados o por apoderados con facultad expresa para acceder a esa información</i>"</p>
23	Licencias	¿El término de la licencia ordinaria no remunerada es en días hábiles o calendario?	<p>Frente a Licencia ordinaria: El Decreto 1950 de 1973 determina que los empleados tienen derecho a licencia ordinaria a solicitud propia y sin sueldo, hasta por sesenta (60) días al año, continuos o discontinuos, la cual puede ser prorrogada hasta por treinta (30) días más.</p> <p>La solicitud de licencia deberá elevarse por escrito, acompañada de los documentos que la justifiquen. Si la solicitud es por razones de fuerza mayor o caso fortuito, la autoridad nominadora está en la obligación de concederla, pero si obedece a otras causas, su autorización será discrecional.</p> <p>De acuerdo con lo señalado por el Decreto 1950 de 1973, entre las características más importantes de la licencia ordinaria se resaltan: i) Que afecta derechos salariales y prestacionales; ii) Que interrumpe el tiempo de servicios. Lo anterior teniendo en cuenta que la norma que la regula prevé que de ésta se puede hacer uso en días continuos lo que lleva a entender que los días se cuentan de conformidad con el calendario y que cuando la misma norma habla del derecho a hacer uso de la licencia en días discontinuos, por ello ha de entenderse el sentido de la disposición como la oportunidad de solicitar en el mismo año varias veces la licencia ordinaria siempre y cuando la sumatoria de las mismas no supere los sesenta días, advirtiendo que además existe la posibilidad de prórroga en 30 días más.</p>
24	Liquidación prestaciones sociales	Si un funcionario que estando vinculado a la entidad en nombramiento provisional, se retira para vincularse el mismo día, a la misma entidad pero mediante nombramiento en período de prueba, se requiere tramitar la liquidación de prestaciones sociales y los documentos de liquidación?	<p>No se retira porque el retiro no fue efectivo.</p>
25	Lista elegibles	¿Características para quedar en lista de elegibles?	<p>Las listas de están conformadas por quienes cumplieron con todas las pruebas de selección, cumplen con los requisitos mínimos y está ordenada de acuerdo al puntaje que obtuvo en estas pruebas.</p>
26	Lista elegibles	¿Qué pasa con los cargos que no salieron a concurso, se llenarán también con listas del Banco Nacional de Elegibles?	<p>Si. El artículo 11 de la Ley 909 establece la reglamentación el Banco Nacional de la lista de elegibles vigentes para que se provean las vantes durante esa vigencia. En el artículo 33 del decreto 1227, con las listas de elegibles en firme se proveerán los empleos para las cuales se realizó el concurso, así como las vacantes que se generen durante la vigencia de la lista.</p>



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PREGUNTAS FRECUENTES

Noviembre 30 de 2012

ITEM	TEMA	PREGUNTA	RESPUESTA
27	Lista elegibles	¿Las listas de elegibles son vitalicias?	Según el artículo 4o. De la Ley 909, no es posible modificar la vigencia de las listas de elegibilidades. La vigencia de dos (2) años cuenta a partir de la fecha en la cobra firmeza.
28	Manual de funciones	Teniendo en cuenta la ambigüedad de los manuales de funciones, ¿una persona nombrada en período de prueba puede ser asignado en funciones que no corresponden a las descritas en la vacante para la cual concursó y qué pasa si el Jefe alude que ese no es el perfil que requiere el Centro para cumplir sus objetivos?	En el período de prueba se desarrolla de acuerdo a los perfiles ofertados en la oferta pública de empleo y cómo está en el Manual de Funciones. La evaluación del desempeño durante el período de prueba se realiza únicamente con el criterio establecido en la convocatoria por es la norma reguladora.
29	Nombramientos	Una persona está de 3ro. En lista de elegibles, ya se vincularon las 2 primeras personas. De acuerdo con solicitud del Servicio Civil, manifestó interés en aceptar en otra ubicación con el mismo grado o uno menor. Existe en la regional la vacante. ¿Quién decide el nombramiento: El Servicio Civil o el SENA?	Cuando hay ofrecimiento en uso de lista de elegibles, se hace previamente un estudio técnico para determinar cuales listas van a ser usadas. La CNSC envía mínimo cinco (5) personas del banco de elegibles a la entidad, para que se haga ofrecimiento a estas personas y manifiesten su interés en ubicación de la vacante. Con este procedimiento se , definirían quienes aceptarían el eventual nombramiento. De este resultado la entidad envía a la CNSC un consolidado con los soportes de aceptaron o no aceptaron, luego la CNS expide la autorización final en donde dice a quien se nombra, en estricto orden de mérito y está interesado.
30	Nombramientos	Salio lista de elegibles de 3 vacantes, las personas ubicadas en el lugar 13 ¿Cuánto tiempo deben esperar para que sea nombrada en una vacante similar o igual para el que concursó, ya que la entidad tiene vacantes definitivas que están en provisionalidad o que fueron declaradas desiertas?	Una vez nombrados las tres persona. La persona que estaba en el lugar 13 pasa al lugar 10, pero hasta aquí tiene tan solo una expectativa, pero no tiene un derecho adquirido. Si se presentan 10 vacantes en un empleo con el mismo nombre, código, grado y la misma prueba de competencias funcionales, tendría la oportunidad de ser nombrado.
31	Nombramientos	¿Si existen cuatro vacantes y solamente una persona pasó, qué sucede con las otras tres vacantes?	Cuando la lista de elegibles está en firme, se nombra a la persona que pasó y las otras vacantes son declaradas desiertas.
32	Nombramientos	¿Es legal que una vacante que fue creada por pensión de un funcionario de carrera en octubre de 2007, se incluya dentro de este concurso, si al inicio del mismo o sea 2005, no existía la vacancia?	La convocatoria tuvo su apertura en el 2005. La circular 074 de 2009 estableció una obligación para las entidades en donde debían reportar todas las vacantes en vacancia definitiva con corte al 7 de diciembre de 2007. Si la vacante se generó en octubre de 2007 debió reportarse. Con esto se amplió la oferta de vacantes para el concurso.
33	Nómina	Por favor me facilita la normatividad sobre la prima quinquenal.	La normatividad sobre prima quincenal la encuentra en el normograma de nómina que se encuentra en el blog del Grupo de Relaciones Laborales: http://relacioneslaboralesena.files.wordpress.com/2012/04/normogramanomina.pdf Así como en la normatividad: http://relaboralesena.blogspot.com/p/regimen-salarial-y-prestacional.html



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PREGUNTAS FRECUENTES

Noviembre 30 de 2012

ITEM	TEMA	PREGUNTA	RESPUESTA
34	Nómina - Recargo Nocturno	Es procedente realizar compensación en tiempo a un funcionario de planta que se le ha modificado su horario de trabajo (involucrando horas de las 06:00 p.m. a las 06:00 a.m. del otro día) y se hace necesario el reconocimiento de recargo nocturno?, ¿cuál sería la conversión a usar?, ó solamente es procedente la compensación en dinero para los recargos nocturnos?	<p>El recargo nocturno se paga en el horario de 6:00 p.m. a 2:30 a.m. y se oaga como horas extras nocturnas cuando es a partir de las 2:30 a.m. hasta las 6:00 a.m.</p> <p>Si el funcionario trabaja más de las 30 horas nocturnas autorizadas, es decir si supera el tope de horas extras, estas horas pueden ser suplidas en disfrute de días compensatorios, en razón de un día hábil de descanso por cada 8.5 horas extras.</p>
35	Permiso por calamidad doméstica	La ley amplió a 5 días este tipo de permisos, ¿esto aplica para los empleados y trabajadores oficiales del SENA?	<p>Para los empleados públicos del SENA aplican los Decretos 1950 de 1973: <i>"Artículo 74º.- El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días, cuando medie justa causa. Corresponde al jefe del organismo respectivo, o a quien haya delegado la facultad, el autorizar o negar los permisos"</i> y el Decreto 2400 de 1968: <i>"Artículo 21. Los empleados, cuando medie justa causa, pueden obtener permiso con goce de sueldo hasta por tres (3) días."</i></p> <p>A los trabajadores oficiales se aplica lo establecido en el artículo 72 la Convención Colectiva vigente: <i>"El SENA concederá permiso remunerado a los trabajadores oficiales por tres (3) días hábiles en los casos de calamidad doméstica. Se entiende por calamidad doméstica la muerte o enfermedad grave de los padres, hijos, cónyuge, compañero (a) permanente, los hermanos del trabajador o cualquier otro infortunio familiar debidamente comprobado. El SENA ampliará este término ante causa justificada."</i></p> <p>http://relaboralesena.blogspot.com/p/trabajadores-oficiales.html</p>
36	Permisos	En el numeral 2.2.d de la circular 23 de 2005 se menciona que un empleado público podrá "solicitar permiso para adelantar estudios académicos regulares... a nivel de ciclo primario, técnico, secundario ó universitario..."; de acuerdo a lo anterior, no se le podrá otorgar permiso a un empleado público para asistir a capacitación no formal, cuando esta es tramitada directamente por él?, ó se debe entender que la norma es extensiva a la capacitación no formal también?. Este tipo de permisos para capacitación no formal tramitados por el mismo funcionario están reglamentados por alguna norma?, cuál es?.	<p>Si bien no hay norma expresa en donde se conceda permiso para que los funcionarios puedan asistir a estudios, puede el Jefe Inmediato y el funcionario coordinar el horario con el fin de compensar el horario y de esta manera pueda cumplir con la jornada de trabajo establecida. Por ejemplo puede llegar más temprano, salir más tarde o compensar los fines de semana, etc.</p>



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PREGUNTAS FRECUENTES

Noviembre 30 de 2012

ITEM	TEMA	PREGUNTA	RESPUESTA
37	Permisos	El numeral 3 de la circular 23 de 2005 describe los funcionarios competentes para otorgar permisos. En el caso de funcionarios adscritos a grupos de apoyo, quién debe otorgar los permisos no superiores a un día, el Subdirector del Centro al que el funcionario pertenece en planta o el Coordinador del Grupo de Apoyo?, En que norma está contenida esta directriz?	<p>La situación administrativa de permisos está establecida en el Decreto 1950 de 1973 "ARTICULO 74. El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días, cuando medie justa causa. Corresponde al Jefe del organismo respectivo, o a quien se haya delegado la facultad, el autorizar o negar los permisos."</p> <p>En los numerales 9 de los artículos 3° y 4° de la Resolución No. 02529 de 2004 se delega en "los Directores Regionales y Subdirectores de Centro conceder permisos Conceder permisos a los servidores públicos que pertenezcan a la planta de personal del Centro respectivo, en las condiciones y modalidades establecidas por las normas vigentes. http://relacioneslaboralesena.files.wordpress.com/2012/06/resolucic3b3n-2529-de-2004.pdf</p> <p>Los Coordinadores del Grupo de Apoyo Administrativo, de acuerdo con el artículo 4o. de la resolución 000442 de 2005 tienen la siguiente función relacionada con los permisos: "5. Proyectar y gestionar los actos relacionados con el ingreso al servicio, las situaciones administrativas, la permanencia y el retiro de los servidores públicos del Centro de Formación, que por competencia le correspondan al Subdirector del respectivo Centro." http://relacioneslaboralesena.files.wordpress.com/2012/04/resolucic3b3n-000442-del-29-de-marzo-de-2005-creacic3b3n-de-grupos-administrativos-en-los-centros.doc</p>
38	Planta de personal	En la estructura actual de la entidad se encuentran los grupos de apoyo (a la formación, administrativo, relacionamiento corporativo y empleo intercentros). Teniendo en cuenta los nombramientos en periodo de prueba producto del concurso de la CNSC, es viable que un cargo de técnico (a excepción de los técnicos	El Acuerdo 25 de 2008, proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil señala en su artículo 15 que: "El empleado que se encuentre en periodo de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo para el que fue nombrado y durante este período no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de un empleo cuyo perfil de rol sea distinto al indicado en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o cambio de ubicación geográfica. Y desde el nombramiento se deberán establecer los compromisos propios para la evaluación del desempeño del período de prueba, según el sistema existente en la entidad."
39	Planta de personal	Todos los funcionarios del nivel profesional, técnico y asistencial que existen en la planta de personal de una regional (Centros de formación y Dirección Regional),	Los cargos asignados a la planta de personal, ya sea en los niveles de profesional, técnico y asistencial, en los Despachos de la Dirección Regional tienen presupuesto de funcionamiento y en los Centros de Formación tiene presupuesto de inversión.
40	Prima de Coordinación	¿En caso de un empleado encargado, que sea nombrado como Coordinador, con qué salario debe ser liquidada la prima: Salario del encargo o salario de su cargo en propiedad?	De acuerdo al Decreto del nivel central, es el 20% del sueldo que devengue el funcionario en el momento que está desempeñando el cargo, pero para el SENA, que tiene un decreto especial es el sueldo del cargo en el cual es "Titular" y no sobre el cargo del encargo.
41	Prima de Servicios	¿Aplica para la prima de diciembre una persona que ingreso el 01/02/2011 y actualmente está con la entidad?	La prima de diciembre no aplica porque la prima se paga en junio, aplica para el próximo año de enero-junio. Los 5 meses que quedan por fuera y se reconocen proporcionales al año siguiente.
42	Prima Técnica	Para la prima técnica ¿se pueden aplicar equivalencias?	No se aplica y no se puede hacer equivalencias.
43	Prima Técnica	¿Todo empleado que saca mínimo 90% en la evaluación de desempeño, tiene derecho a prima técnica?	Los empleados del SENA no son cobijados por este decreto.
44	Prima Técnica	¿Se puede pagar prima técnica a un Director que acaba de posesionarse? O ¿por qué no?	Si cumple con los criterios tiene derecho a percibirlo. Pero si la persona no tiene la evaluación del desempeño, no tendría derecho hasta que cumpla con el año de servicio en la entidad para que se le califique la evaluación.



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PREGUNTAS FRECUENTES

Noviembre 30 de 2012

ITEM	TEMA	PREGUNTA	RESPUESTA
45	Salud Ocupacional	El Presidente del COPASO designado por el nominador debe permanecer durante los dos años de vigencia del Comité ó podrá ser designado otro integrante del Comité para el segundo año?, cuál es la norma y procedimiento para esto? El presidente debe ser representante del empleador únicamente?	<p>De acuerdo con la Resolución No. 2013 de junio 6 de 1986, por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo, establece en su artículo 9o. que el empleador designará anualmente al Presidente de los Representantes que él designe.</p> <p>Ver resolución: http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higien e%20y%20SI.pdf</p>
46	Salud Ocupacional	El Secretario elegido en el COPASO debe ser de los miembros principales o puede ser elegido de los suplentes?, cuál es la norma que permite esto?	<p>El comité paritario de salud ocupacional elegirá en pleno al Secretario entre la totalidad de sus miembros y serán citados por el Presidente del Comité, conforme al artículo 2o. de la Resolución 2013 de 1986, solo asistirán los miembros principales y los suplentes asistirán en ausencia de los principales.</p> <p>Ver resolución: http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higie ne%20y%20SI.pdf</p>
47	Seguridad Social	¿Qué procedimiento se debe seguir para que al momento de liquidar Seguridad Social se refleje la novedad de retiro a todas las personas que se encuentren inactivas. Ej. Aprendices con terminación de contrato?	<p>Hay que tener en cuenta que después de liquidar nómina y liquidar parafiscales se puede solicitar que se inactiven tanto aprendices como funcionarios en contratos, luego SI se puede liquidar la seguridad de estas personas que se van a retirar y les va a marcar automáticamente el retiro con la liquidación de Seguridad Social.</p> <p>Pero si liquido Seguridad Social antes de inactivar a la personas debe solicitar la inactivación del contrato y luego liquidar nuevamente la seguridad social solo de estas personas y se les marcara la novedad de retiro.</p>
48	SSEMI	¿A los instructores con nombramiento provisional, que ganan el concurso de méritos, se les debe realizar evaluación SSEMI de ingreso o se posesionan en periodo de prueba en el mismo grado en el que están nombrados en provisionalidad?	<p>Los instructores que se encuentran vinculados a la Entidad deben ser posesionados en periodo de prueba, en el grado en que se encuentran. El estudio SSEMI anual para estos funcionarios que se posesionan en periodo de prueba, se les realizará siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en el Decreto 1424 de 1998.</p>
49	SSEMI	¿Los instructores que presentan solicitud de evaluación SSEMI anual y no reúnen los requisitos para ser evaluados deben ser incluidos en la planilla de evaluación SSEMI?	<p>Los instructores que no reúnen los requisitos para ser evaluados no deben ser incluidos en la planilla. En las posteriores vigencias, una vez soliciten su valoración, se les debe evaluar conforme lo establece el Decreto 1424 de 1998.</p>
50	SSEMI	¿Los certificados de competencia Laboral se puntúan en el SSEMI?	<p>No se puntúan, por cuanto de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1424 de 1998 (Artículo 26 y siguientes) "...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..." y los certificados de competencia laboral certifican la competencia de un trabajador en cierta función laboral, sin adelantar estudios o cursos adicionales; son un reconocimiento formal que hace un organismo certificador y como tal no son certificación de un aprendizaje nuevo en el sujeto.</p>



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PREGUNTAS FRECUENTES

Noviembre 30 de 2012

ITEM	TEMA	PREGUNTA	RESPUESTA
51	SSEMI	¿A un instructor que desempeña las funciones de Coordinación Académica se le puede evaluar en SSEMI?	Si, por cuanto de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1424 de 1998: "...ARTICULO 1.- 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. ARTICULO 2.- DEL GRUPO 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" (resaltados fuera del texto)
52	SSEMI	¿Las Especializaciones Técnicas puntúan en SSEMI?	No, por cuanto el Decreto 1424 de 1998 no lo dispone y además porque de conformidad con lo establecido en la Resolución 3139 de 2009 "Por la cual se adoptan los certificados y constancias que el SENA expide a los Aprendices que culminan satisfactoriamente el proceso de Formación Profesional Integral y a las personas que demuestran su competencia Laboral en el proceso de Evaluación y Certificación para el trabajo", el requisito para realizar Especialización técnica es el certificado técnico.
53	SSEMI	¿La Especialización tecnológica puntúa?	De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1424 de 1998 y con lo señalado en el concepto de la Dirección Jurídica No. 8-2011-015239 del 16 de junio de 2011, si se puntúa, siempre y cuando el instructor acredite su título de tecnólogo.
54	SSEMI	¿Los estudios técnico profesionales y tecnológicos del SENA puntúan por semestre y por títulos?	No, de conformidad con lo dispuesto por el Comité Nacional SSEMI Acta No. 003 de 2011: "La formación en el SENA no está semestralizada para ninguna de las modalidades. El Comité Nacional SSEMI en sesión del 2 y 3 de septiembre de 2010 estudió concepto emitido por la Dirección de Formación Profesional, acerca de los estudios Tecnológicos impartidos por el SENA y determinó que se puntúan los títulos ... los semestres no puntúan."
55	SSEMI	¿La evaluación de ingreso al SSEMI debe ser aprobado con el Comité Regional SSEMI?	El ingreso al SSEMI no debe ser aprobado pro el Comité Regional SSEMI.
56	SSEMI	¿Si un funcionario por ejemplo un Técnico 03 es encargado en cargo de Instructor se le debe aplicar el SSEMI anualmente?	Todo funcionario que sea encargado como Instructor se le deberá realizar la evaluación de ingreso y la evaluación anual, de conformidad con el Decreto 1424 de 1998.
57	SSEMI	Un pensionado este año, el 1ro. De febrero, solicito evaluación del año anterior. ¿Se hace si o no, por qué?	Se realiza la evaluación solicitada, siempre y cuando cumpla con lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 1424 de 1998, que trata el tema de la evaluación ordinaria anual.
58	SSEMI	Los certificados de educación virtual se puntúan como capacitación normal, es decir, el Decreto no incluye ni excluye estos tipos de formación entonces ¿se valen o no?	Se tienen en cuenta los certificados que reúnan las características establecidas en el artículo 26 del Decreto 1424 de 1998.
59	SSEMI	Explicar por favor el procedimiento para los productos técnico pedagógico	Lo relacionado con los productos técnico pedagógicos se encuentra regulado en los artículos 14 y siguientes del Decreto 1424 de 1998, y la Resolución 827 de 1999. El cronograma para la inscripción y evaluación de estos productos está definido en la circular expedida cada año.



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PREGUNTAS FRECUENTES

Noviembre 30 de 2012

ITEM	TEMA	PREGUNTA	RESPUESTA
60	SSEMI	¿El Certificado de Aptitud Profesional C.A.P. en un oficio se puntúa en el SSEMI?	Los C.A.P. se evalúan de acuerdo con el artículo 23 del Decreto 1424 de 1998, 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 (Numeral 4o. artículo 24 Decreto 1424 de 1998).
61	SSEMI	A los Instructores que les certificaron a medida que los desarrollaron y se tomaron la evaluación de los anteriores para la presente vigencia y los certifican como "Formador Pedagógico Especializado en Formación Profesional con Base den Competencias Laborales" con una duración de 1.060 horas. ¿Cómo procedemos? ¿Registramos la diferencia con los ya registrados. Sin tener en cuenta lo que realizaron? o ¿Les pedimos las certificaciones individuales que faltan?	En este caso se tiene en cuenta el número de horas que no se evaluaron en vigencias anteriores, es decir a las 1.060 horas se les resta las horas evaluadas y la diferencia se puntúa en el presente año.
62	SSEMI	Los Técnicos del SENA que no los certifican por semestres ¿Cómo se adjudica puntaje a estos casos?	Para la evaluación de los Certificados de Aptitud Profesional en el modo de Formación Técnica, se asignan 30 puntos y para la educación en Formación Técnica Profesional se asignan 4 puntos por semestre aprobado y 4 puntos por la acreditación del título.
63	SSEMI	Los estudios de postgrado en el exterior, sin homologar en Colombia, ¿se pueden puntuan?	<p>Los títulos obtenidos, por estudios adelantados en el exterior, requieren homologación para ser puntuados en el SSEMI: artículo 25 del mismo Decreto 1424 de 1998: "(...) 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.". (Resaltados fuera del texto).</p> <p>Para ser puntuados estos estudios requieren, entre otros, haber sido:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Realizados en la (s) vigencia (s) a evaluar (Art. 33 Dto 1424),2. Relacionados en la solicitud de evaluación y/o incluida copia de certificación, acta o título (Art. 34 Dto 1424),3. Homologados (Art. 25 Dto 1424), <p>Los dos primeros requisitos son "sine quanon" para efectuar el estudio de la ponderación de estos títulos. Si falta el tercer requisito, se adelanta la evaluación sin incluir el puntaje por el título recibido en el exterior y una vez el instructor allegue el acto de homologación se debe realizar el estudio de la viabilidad de ponderar el factor y de ajustar la evaluación.</p>



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PREGUNTAS FRECUENTES

Noviembre 30 de 2012

ITEM	TEMA	PREGUNTA	RESPUESTA
64	SSEMI	¿Cómo se calcula la experiencia en horas cátedra?	<p>Para el ingreso de personal a la Institución la experiencia de docentes Universitarios, certificada por horas, se ha equiparado en alguna medida (por cuanto en el SENA se laboran 8.5 horas diarias) al tiempo que laboran los funcionarios del SENA:</p> <p>8 horas laboradas equivalen a un día de trabajo. 40 horas laboradas equivalen a una semana de trabajo (contando 5 días a la semana) y 160 horas laboradas equivalen a un mes de trabajo (contando 4 semanas al mes)</p> <p>Por ejemplo si la persona laboró en el 1er y 2º semestre de X AÑO y durante el primer semestre laboró: 3 horas a la semana, es decir que durante 18 meses laboró 3 horas a la semana:</p> <p>12 horas al mes por 18 meses laborados le dan 216 horas que equivalen a uno punto treinta y cinco (1.35) meses certificados.</p> <p>Frente al SSEMI:</p> <p>De conformidad con el Artículo 10 del Decreto 1424 de 1998 "Por el cual se establece el sistema salarial de evaluación por méritos para los instructores del servicios nacional de aprendizaje Sena"</p> <p>"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.</p>
65	SSEMI	¿En la evaluación de ingreso se tienen en cuenta todos los pregrados y postrados realizados, afines o no afines, así como los títulos de CAP, Técnico Profesionales y Tecnólogos?	<p>Para la evaluación de ingreso se tienen en cuenta todos los estudios porque está establecido en el numeral 6. del Artículo 23 del Decreto 2414 de 1998: "...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".</p> <p>Para la fecha en que se expidió el Decreto 1424, es decir 24 julio de 1998, estaba vigente el Manual de Funciones adoptado mediante Acuerdo 10 del 30 de abril de 1996 y allí se establecía como requisito mínimo para ser Instructor Alternativa II. Educación: "Título de Bachiller y Cap Sena relacionado con la especialidad en que impartirá formación o certificado equivalente de otra entidad oficialmente reconocida y Certificado de aprobación Pedagógica Básica expedido por el Sena o por entidad debidamente autorizada"</p>
66	SSEMI	Si en la evaluación de ingreso, un instructor presenta como certificado de su experiencia laboral una Declaración ¿Se debe aceptar este documento?	<p>Si se debe aceptar porque está establecido en el artículo 15 del Decreto 2772 de 2005: "<i>Artículo 15. Certificación de la experiencia. La experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias escritas, expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones oficiales o privadas. Cuando el interesado haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente, la experiencia se acreditará mediante declaración del mismo.</i>"</p> <p>Ver Decreto en la siguiente dirección: http://www.cnsc.gov.co/docs/3.3.23.2.2401.pdf</p>



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PREGUNTAS FRECUENTES

Noviembre 30 de 2012

ITEM	TEMA	PREGUNTA	RESPUESTA
67	SSEMI	¿El C.A.P. de la especialidad de Secretaria, equivale a un Técnico Profesional o Tecnólogo?	<p>El Certificado de Aptitud Profesional de la especialidad Secretaria, equivale en su alcance y significado a trabajador calificado para desempeñar diferentes oficios y de ninguna manera se puede tomar como un Título a nivel de Técnico Profesional ó Tecnólogo, corresponde a educación no formal y es formación para el trabajo.</p> <p>El SENA como Institución de Formación Profesional, expide Certificados de Aptitud Profesional, (C.A.P) en el nivel Trabajador Calificado y en el nivel Técnico.</p> <p>Para trabajadores calificados se desarrolla el plan de estudios por el modo de formación Aprendizaje si es diurno y por el de complementación si es nocturno; para Técnicos por el modo de formación Promoción, sea diurno o nocturno.</p> <p>En términos de equivalencia, los certificados de Aptitud Profesional en los modos y niveles enunciados, corresponden a educación no formal, a formación para el trabajo como característica esencial de la formación Profesional Integral y diferente de la educación formal para Técnicos Profesionales y Tecnólogos en el nivel superior, los cuales se reglamentan por el lcfes y actualmente se inscriben ante dicha institución.</p> <p>El SENA ofrece tanto Formación Profesional Integral como Educación Superior con los programas de Técnicos Profesionales y Tecnólogos, y se pasa de unos niveles a otros y de lo no formal a lo formal en el concepto de cadena de formación, pero no son equivalentes.</p> <p>Cabe aclarar, sin embargo, que cuando la educación superior no se había estructurado en la forma actual, diversas entidades públicas y privadas aceptaban equivalencias entre el SENA y los niveles básicos de la educación superior.</p>
68	SSEMI	Si un título de educación no fue evaluado ¿lo podemos remitir a concepto del Comité Nacional?	<p>De conformidad con lo señalado por el Comité Nacional SSEMI en sesión del 5 de octubre de 2007, transcrito en la Circular No. 0066 del 13 de febrero de 2008:</p> <p>“A los Instructores que ingresen al SENA dentro del periodo comprendido del 01 al 31 de enero del año objeto de evaluación SSEMI, se les debe reconocer los puntajes correspondientes a los factores experiencia (2 puntos) y evaluación del desempeño (2 puntos). Quienes ingresen a partir del 01 de febrero del año a evaluar, no serán objeto de evaluación del SSEMI sino hasta el periodo siguiente o hasta cuando el interesado solicite su evaluación.” (Resaltados fuera del texto).</p> <p>Así las cosas, los funcionarios que ingresaron a la Entidad antes del 1º de febrero pueden ser objeto de evaluación del SSEMI en la presente vigencia y se les debe evaluar las acciones de capacitación y educación que haya adelantado desde su ingreso a la Entidad hasta el 31 de diciembre.</p> <p>Si el Instructor presentó el título dentro del tiempo para ello, pero el Comité Regional no lo tuvo en cuenta y ahora va a realizar el ajuste de la evaluación, debe realizar el ajuste en acta y planilla separada (debidamente suscrita) y remitirla para consideración del Comité Nacional SSEMI.</p>



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PREGUNTAS FRECUENTES

Noviembre 30 de 2012

ITEM	TEMA	PREGUNTA	RESPUESTA
69	SSEMI	En la evaluación de ingreso un instructor presentó la certificación de la Universidad en donde se certifica la aprobación de 104 créditos académicos de un total de 170. Teniendo en cuenta que no le certificaron los semestres aprobados, no se le puntuó esta certificación en estudios y tomó posesión. Al día siguiente el instructor presentó la comunicación anexando una nueva certificación de la Universidad con los semestres aprobados. ¿Qué podemos hacer?	<p>En eventos particulares como este, en el cual con la certificación del aspirante a Instructor no se vislumbra la información necesaria para ponderar pero queda claro que la persona si había cursado semestres de educación, la Regional debió solicitar antes de la posesión un documento aclaratorio a la Universidad, o al aspirante a servidor público, a efectos de evitar futuros ajustes al grado del funcionario y por ende desgaste administrativo y generación de retroactivos</p> <p>En este caso, la Regional debe ajustar al evaluación, pero a futuro se recomienda que en caso de duda se pida de oficio la certificación y/o información pertinente porque el SSEMI tiene trascendencia pecuniaria y exige especial cuidado en su valoración.</p>
70	SSEMI	En la evaluación de ingreso para asignar puntos por experiencia, el instructor presenta un certificado como Profesional Universitario y un certificado como Docente en el mismo periodo ¿se pueden tener en cuenta las dos certificados como experiencia laboral o solamente se tiene en cuenta una sola experiencia?	Cuando se acrediten experiencias simultáneas solo se acepta una de ellas por el mismo período. Sin embargo es importante tener en cuenta que una persona puede laborar en dos o más entidades en la misma fecha siempre y cuando no sea en el mismo horario, por ejemplo puede laborar 4 horas de la mañana en una entidad y 4 horas de la tarde en otra. En cuyo caso el computo del tiempo de experiencia se hará en horas, 8 horas se toman como un día, 40 a la semana y 160 horas forman un mes de experiencia.



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PREGUNTAS FRECUENTES

Noviembre 30 de 2012

ITEM	TEMA	PREGUNTA	RESPUESTA
71	SSEMI	¿Cuál es el total de puntos posibles de obtenerse por evaluación del desempeño? 89 puntos, Cumplimiento del 100% de los compromisos o 100 puntos, teniendo en cuenta los aportes adicionales?.	<p>De conformidad con el decreto 1424 de 1998 que regula el SSEMI:</p> <p><i>“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:</i></p> <p><i>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 obtenerse asignarán dos (2) puntos.</i></p> <p><i>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.”</i> (resaltados fuera del texto).</p> <p>Para el SENA los siguientes son los factores y puntos, establecidos en la Resolución No. 02981 del 16 de octubre de 2009, divulgada mediante la Circular 3-2009-000251, para llegar al nivel sobresaliente (90 a 100), son:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Por calidad y oportunidad. Entrega anticipada de los resultados o en términos inferiores a los legalmente establecidos satisfaciendo los requerimientos de los usuarios a través del mejoramiento en la prestación del servicio y en los productos obtenidos. (Hasta 2 puntos)2. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía y celeridad y realización con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad. (Hasta 3 puntos)3. Por iniciativas tendientes a una acción proactiva en las actividades que cumplió, las cuales deben ser útiles y aplicables en la entidad. (Hasta 3 puntos).4. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que haya generado un valor agregado para la entidad o la dependencia expresado entre otros en mejora del servicio, logro de las metas y aplicación de los conocimientos adquiridos. (Hasta 2 puntos).5. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria como: Comités o comisiones, Brigadas de Emergencias, Implementación de Sistemas de Calidad, entre otros; para lo cual debe demostrar su participación activa, presentando copia de las actas de reunión, siempre que el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las
72	SSEMI	Cuando presentan documentación de Técnico en Minas, sin certificar, ¿puntuá horas capacitación?. Además tiene título de Técnico Profesional en Minas Bajo Tierra con registro de 02/08/2008 y Título de Tecnólogo en Minería Bajo Tierra con registro del 11/12/2008, y título profesional de Administrador Público de 2004. ¿Puntuá, por cada título individual o los de minería van por cadena de formación y puntuá uno solo?	<p>Cuando haya duda sobre la puntuación o no de una certificación, por falta de información o imprecisión de la misma (de educación o capacitación) es necesario que la Regional de oficio solicite la aclaración a la Entidad Educativa y/o ubique al aspirante para que allegue lo necesario.</p> <p>Si la educación es cadena de formación se puntuá cada evento sin puntuar ninguno repetidamente. Por ejemplo si el estudio de técnico profesional tiene 4 semestres cada uno se puntuá como tal al igual que el título. Si esta formación sirvió de base para adelantar el tecnólogo porque la persona solo hizo 1 o 2 semestres más y le dieron el nuevo título, los nuevos semestres y título puntuán como tecnólogo. Los antiguos no porque ya habían sido puntuados como técnico profesional. Pero el estudio debe tener un claro y veraz respaldo en las certificaciones que el funcionario que valora tiene a la vista. No es conveniente interpretar sobre lo que no se tiene a la vista o lo que es dudoso. El SSEMI tiene trascendencia pecuniaria y exige especial cuidado en su valoración.</p>



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PREGUNTAS FRECUENTES

Noviembre 30 de 2012

ITEM	TEMA	PREGUNTA	RESPUESTA
73	SSEMI	Para las evaluaciones de ingreso al SSEMI, el aspirante presenta dos certificaciones laborales simultáneas, una en el sector externo y otra en el SENA, es criterio del evaluador escoger una de las dos ó tiene prevalencia la del SENA?. Cuando la certificaciones laborales son simultáneas, pero por horario no lo son, éste horario debe venir estipulado en la certificación?, o puede hacerse una declaración extra juicio por parte del aspirante aclarando la información?	<p>De acuerdo a lo establecido en el Artículo 15 del Decreto 2772 de 2055 (http://www.cnsc.gov.co/docs/3.3.23.2.2401.pdf), "La experiencia se acreditará mediante la presentación de instancias escritas, expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones oficiales o privadas. Cuando el interesado haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente, la experiencia se acreditará mediante declaración del mismo. Las certificaciones de experiencia deberán contener como mínimo, los siguientes datos:</p> <p>15.1 Nombre o razón social de la entidad o empresa. 15.2 Tiempo de servicio. 15.3 Relación de funciones desempeñadas. Cuando la persona aspire a ocupar un cargo público y en ejercicio de su profesión haya asesorado en el mismo período a una o varias instituciones, el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez."</p> <p>Cuando haya duda sobre una certificación, por falta de información o imprecisión de la misma es necesario que la Regional de oficio solicite la aclaración a la empresa y/o ubique al aspirante para que allegue lo necesario</p>
74	SSEMI	Finalizo periodo de prueba el 9 de enero de 2013. Cuando puedo solicitar evaluación de SSEMI. Es posible hacerlo para el año 2013	<p>Puede solicitar la evaluación ordinaria anual SSEMI a partir del 2014, ya que de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del Decreto 1424 de 1998 (http://relacioneslaboralesena.files.wordpress.com/2012/04/1-decreto-1424-de-1998.pdf), esta evaluación comprende 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.</p>
75	SSEMI	Estuve como Instructor Contratista en el SENA por más de 5 años y en la evaluación de ingreso SSEMI me puntuaron esta experiencia como externa al SENA ¿esto es correcto?	<p>La asignación de puntos por experiencia para un servidor público Contratista SENA y de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 del Decreto 1424 de 1998, corresponde a experiencia interna: "Por cada año de experiencia en la entidad se asignarán dos (2) puntos".</p>
76	Trabajadores Oficiales	Para que se pague a un T.O. el Subsidio Educativo contenido en el artículo 100, el T.O. debe solicitar el pago del Subsidio a través de comunicación escrita radicada en ombase (dirigida al ordenador del gasto) presentando la documentación requerida en la Convención ó simplemente puede el T.O. presentar la documentación requerida en la Convención sin comunicación radicada? (ejemplo solicitar que se le	<p>Es conveniente que el Trabajador Oficial radique la solicitud de los pagos de los subsidios con sus respectivos soportes, en las Unidades de Correspondencia de las Regionales y Centros de Formación Profesional o en el Grupo de Administración de Documentos de la Dirección General. por las siguientes razones:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Con el fin de garantizar que la solicitud se tramite oportunamente2. Para obtener un adecuado control y seguimiento a la solicitud.
77	Uso Carné	¿Cuál es la normatividad en donde se establece el uso del carné?	<p>La Resolución 613 de 2008, por la cual se establece dictan medidas para el ingreso, permanencia y salida de las instalaciones en la Dirección General, Direcciones Regionales y Centros de Formación del SENA. http://www.sena.edu.co/downloads/2008/juridica/resolucion-613-de-2008.pdf</p>
78	Vacaciones	¿Las vacaciones que son interrumpidas por necesidades del servicio, tienen prescripción y en qué tiempo prescriben?	<p>Las vacaciones prescriben en un término de cuatro (4) años (Decreto 1045).</p>
79	Vacaciones	Cuando a una persona le fueron suspendidas las vacaciones ¿Se le puede conceder otro período sin haber disfrutado los días que le quedaron pendientes de disfrutar?	<p>De acuerdo a las necesidades o por licencia por enfermedad</p>



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PREGUNTAS FRECUENTES

Noviembre 30 de 2012

ITEM	TEMA	PREGUNTA	RESPUESTA
80	Vacaciones	¿Puede un funcionario solicitar disfrute y pago de vacaciones y al mismo tiempo que le suspenda un día	No podría porque estaría suspendido en el uso de sus funciones.
81	Vacaciones	¿Por qué el SENA reconoce indemnización de vacaciones únicamente al nivel directivo?	Porque las necesidades del servicio, así lo han establecido. Las necesidades de servicios pueden paralizar o suspender un servicio.
82	Vacaciones	¿Qué hacer si las vacaciones se interrumpen y no hay acto administrativo que lo sustente? ¿Se pueden compensar en dinero?	Si no hay acto administrativo no es posible compensar.
83	Vacaciones	Si una persona tiene vacaciones interrumpidas de 5 o 6 años atrás y se retira definitivamente de la entidad ¿Al momento de la liquidación, sólo se le liquidan los últimos tres (3) períodos o se liquidan todos los	El aplazamiento interrumpe el término de la prescripción. Se pueden compensar los días que el empleado no pudo disfrutar y habría que analizar cada uno de los períodos interrumpidos.
84	Vacaciones	¿Un empleador puede negarle el período de vacaciones a un funcionario que tiene derecho?	El aplazamiento o la interrupción lo puede realizar la administración por necesidades del servicio.



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PREGUNTAS FRECUENTES

Noviembre 30 de 2012

ITEM	TEMA	PREGUNTA	RESPUESTA
85	Vacaciones	Quando se autoricen y se paguen vacaciones y por necesidad del servicio sea necesario interrumpirlas ¿Cuántos días se deben disfrutar, antes de interrumpir o se puede interrumpir sin disfrutar ningún día?	Se pueden interrumpir si ya empezaron las vacaciones, así sea por un (1) día.
86	Vacaciones	¿En entidades con vacaciones colectivas, un funcionario puede otorgarsele vacaciones individuales en cualquier mes del año?	Quando el nominador establece vacaciones colectivas por necesidades del servicio, no existe un impedimento legal para otorgar vacaciones individuales. Además en el SENA los funcionarios de carrera se les concede vacaciones colectivas y a los funcionarios recién ingresados o de libre nombramiento y remoción se les concede vacaciones individuales.
87	Vacaciones	¿Cuándo los días suspendidos son disfrutados con una asignación salarial superior a la que fueron liquidadas las vacaciones? ¿Se debe reconocer la diferencia?	La diferencia se reconoce porque la interrupción se presenta por causas ajenas a la voluntad del empleado.