

**SEÑOR JUEZ MUNICIPAL  
(REPARTO) TUNJA  
E. S. D.**

REF: Acción de Tutela para proteger el derecho fundamental al debido proceso y la igualdad.

**Accionante: LUIS HERNANDO MELO TORRES**

**Accionado: SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA)**

Yo, LUIS HERNANDO MELO TORRES, identificado CON CEDULA NUMERO 74329030 DE UMBITA, actuando en nombre propio, invocando el artículo 86 de la Constitución Política, acudo ante su Despacho para instaurar ACCIÓN DE TUTELA contra SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA), con el objeto de que se protejan los derechos constitucionales fundamentales que a continuación enuncio y los cuales se fundamentan en los siguientes hechos:

### **HECHOS**

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA abre convocatoria PUBLICA dirigida a todas las personas que cumplan los requisitos y estén interesadas en participar en tal convocatoria para diferentes cargos de la planta temporal.

La descripción de las funciones esenciales y los conocimientos básicos de los empleos temporales por nivel y grado se encuentra en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de los Empleos Temporales del SENA contenido en el Acto Administrativo mediante Resolución 0716 emanada el 04 de mayo de 2017 la que se compone del texto de la referida resolución y los anexos uno, dos y tres.

En atención al cronograma de la convocatoria procedo a registrar los requisitos para formalizar mi inscripción aspirando en participar en el concurso para acceder al cargo de INSTRUCTOR con código 3010 con Grado 01-20 en la en el programa AGROSENA. Proceso que finalizo de manera efectiva tanto en las fechas como los demás requisitos indicados en la publicación.

Cumpliendo con el proceso y los requisitos participo de la prueba escrita de conocimientos obteniendo como resultado un total de 71,25, quedando en empate en tercer lugar descendente comparativamente con los demás resultados de prueba aplicada a todos los participantes. Seguidamente, según el cronograma de previsto por el SENA para dicho concurso, en la etapa de REVISIÓN,

VALIDACIÓN Y PRESELECCIÓN correspondiente a las hojas de vida de los participantes se relaciona mi hoja de vida como NO CUMPLE REQUISITOS MÍNIMOS. Y se explica como motivo; NO CUMPLE CON LAS CERTIFICACIONES DEL PROGRAMA REQUERIDAS. Todo ello divulgado por los medios electrónicos del SENA y de la Agencia Pública de Empleo. Se anexan impresiones de publicación.

Finalmente en la última publicación de resultados definitivos de la fase de selección del concurso y como natural consecuencia de la referida calificación de no cumplimiento con los requisitos termino siendo sustraído de continuar en dicho concurso.

Atendiendo al instructivo dado por SENA publicado para dar trámite a reclamaciones, procedo de conformidad haciendo llegar mi inconformidad mediante escrito dirigido al SENA radicado en la fecha julio 11 de 2017 En la fecha julio 14 de 2017 por vía de correo electrónico el SENA da respuesta a mi reclamación manifestando; *En atención a su comunicación es importante señalar que una vez revisada la información registrada en el aplicativo de intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo, se ha evidenciado que si bien se adjuntó el documento de certificación de un programa, no se evidencia que cubra los demás.*

*Conforme a lo expuesto, el SENA ratifica el resultado de la revisión de su hoja de vida en el sentido de indicar que NO CUMPLE.*

*En los anteriores términos se atiende su petición y al tiempo se le recuerda lo consagrado en el punto 9 Reclamaciones de la convocatoria referente a: Cada postulador solamente podrá presentar una reclamación y no habrá reclamación contra la respuesta a la reclamación. Una vez respondida la reclamación por el SENA se consolida la información para la publicación de resultados. Las reclamaciones o contra argumentaciones sobre la respuesta del SENA a las reclamaciones serán rechazadas de plano.*

En conclusión y analizando la referida respuesta dada por el SENA me veo en la obligación acudir a la vía judicial en uso de la presente acción de tutela toda vez que considero abruptamente errónea la descalificación de mi hoja de vida y en abierta y flagrante vulneración de los parámetros establecidos para dicho concurso.

En el Anexo No. 3 del cuerpo de la susodicha Resolución 716 de 2017, para el programa AGROSENA de manera puntual para el empleo INSTRUCTOR con código 30-10 grado 01-20 en el área V. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADEMICA Y EXPERIENCIA se plantean dos alternativas. Dada mi condición de ZOOTECNISTA PROFESIONAL aplico a la segunda alternativa. Esta dice de manera textual: *Acreditar 1 certificación, de entre las siguientes opciones: (1) extensión Rural; (2) Asistencia Técnica, (3) Formulación y evaluación de proyectos; (4) Proyectos Productivos rurales.*

Como prueba adjunto copia de la referida resolución y del anexo tres.

Como bien se puede observar y mediante un mínima deducción a la respuesta dada por el SENA a mi reclamación no se acompasa de ninguna manera con lo que muy claramente a pie de texto dice la resolución "...Acreditar 1 certificación, de entre las siguientes opciones" es decir, es suficiente tan solo una de las certificaciones, no dice que sean precisas o exigibles todas las cuatro certificaciones u otra indicación de qué cantidad de certificados sean formales. Es claro que hablan de una (1) unidad, el texto no da lugar a dudas numéricas u otras opciones o adiciones. Por tanto no es comprensible ni de recibo la desmandada respuesta a mi reclamación en donde sin mayor argumento se viene hacer requisito de evidenciar cubrir las demás certificaciones.

Es una desproporción que una entidad como el SENA no se ajuste los parámetros del concurso, siendo estos fijados por ésta misma entidad.

Finalmente y según se extrae de la respuesta del SENA y de acuerdo al instructivo dado por el SENA no me queda otra opción más que recurrir la vía legal de la luz de la acción de tutela para hallar una respuesta eficaz en procura de mi derecho al debido proceso y mi derecho a la igualdad de condiciones y al trabajo. Pues con esta respuesta me están sacando de plano del concurso y de la posibilidad de ocupar un cargo para el cual concurse y evidentemente gane en tercer lugar en la prueba de conocimientos, para este cargo hay 4 vacantes, con lo cual yo estaría ocupando una de ellas.

### **DERECHOS VULNERADOS**

Derecho fundamental al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia de 1991, así como el referido en el artículo 13.

### **FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

Acudo ante su Despacho para solicitar la protección del derecho mencionado anteriormente. Sirva traer a colación la expresado mediante la sentencia T-604/2013 emitida por la Honorable Corte Constitucional haciendo referencia al debido proceso en cuanto a los concursos de méritos y el acceso al empleo público.

Si bien puede existir otro medio de defensa para enmendar los derechos vulnerados por la administración en cuanto a mi caso, se hace necesario acudir a la vía de la acción de tutela de manera excepcional, dado que éste resulta idóneo para evitar un perjuicio que de manera actual se me está causando y que puede perjudicarme a futuro de manera irremediable.

*"En ciertas circunstancias los mecanismos judiciales de defensa existentes en el ordenamiento jurídico para impugnar las decisiones adoptadas dentro de un*

*trámite de concurso de méritos, debido a su complejidad y duración, carecen de idoneidad y eficacia para proteger los derechos fundamentales al acceso a la función pública y al trabajo. Por esta razón la tutela puede desplazar a las acciones contenciosas como medio de preservación de los derechos en juego.*

Bien conocido que el concurso para el acceso a empleo públicos es un mecanismo que se sostiene de manera congruente en gracia de derecho a la igualdad de todos los ciudadanos. De esta forma el daño causado por la errónea actuación de la administración debe ser enmendado en favor de mis derechos.

Dice la corte "Se deben surtir para el acceso a todos los cargos que se encuentran basados en el mérito las siguientes etapas: (i) La convocatoria: fase en la cual se consagran las bases del concurso, es decir, todos aquellos factores que habrán de evaluarse, así como los criterios de ponderación, aspectos que aseguran el acceso en igualdad de oportunidades al aspirante; (ii) Reclutamiento: En esta etapa se determina quiénes de las personas inscritas en el concurso cumplen con las condiciones objetivas mínimas señaladas en la convocatoria para acceder a las pruebas de aptitud y conocimiento. Por ejemplo, edad, nacionalidad, títulos, profesión, antecedentes penales y disciplinarios, experiencia, etc.; (iii) Aplicación de pruebas e instrumentos de selección: a través de estas pruebas se establece la capacidad profesional o técnica del aspirante, así como su idoneidad respecto de las calidades exigidas para desempeñar con eficiencia la función pública. No sólo comprende la evaluación intelectual, sino de aptitud e idoneidad moral, social y física. Y por último (iv) la elaboración de lista de elegibles: en esta etapa se incluye en lista a los participantes que aprobaron el concurso y que fueron seleccionados en estricto orden de mérito de acuerdo con el puntaje obtenido.

La afectación a los principios de igualdad, transparencia y publicidad que se efectúa por parte de la entidad acá accionada al desconocer dichos principios en cuanto hace una errónea aplicación de los conceptos de los requisitos establecidos para optar a la oferta de empleo, conlleva un reprochable atropello de mis derechos por cuanto me cercena la posibilidad de acceder por mis méritos a lo ofrecido por la entidad.

Es importante se dé correcta utilidad a los Procesos de selección la que debe adelantarse con base en parámetros objetivos que sirvan para evaluar, en condiciones de igualdad, los méritos y calidades de los aspirantes. Como ciudadano de bien acudo en buena fe y me someto a los requisitos del concurso de empleo, y no menos se puede esperar o exigir de las entidades públicas y del actuar de sus funcionarios que lo hagan con apego a la ley y demás normas y reglamentos para así dar alcance a los fines del Estado.

En sentencia T-843 de 2009 dice "La entidad estatal que convoca a un concurso abierto con la finalidad de escoger a una o varias personas para suplir uno o varios cargos de su planta, debe respetar las reglas que ella misma ha diseñado y a las cuales deben someterse los participantes. Por ello, desconocer el riguroso orden que se impone cuando, agotadas todas las etapas de selección, surgen

*nuevos elementos que a juicio de la entidad son valederos o justificables, pero que a la postre resultan dilatorios más aún cuando son varios los cargos a proveer, equivale a quebrantar unilateralmente las bases de dicha convocatoria y defraudar, no sólo a quien ha superado satisfactoriamente todas las pruebas, sino también, a frustrar la confianza que se tiene respecto de la institución que actúa de esta manera, asaltando en su buena fe a los participantes.”*

En igual sentido, la Alta Corporación, con ponencia del H. Magistrado Dr. Alejandro Martínez Caballero, señaló: “se incurre en una vía de hecho cuando la actuación de una autoridad pública carece de fundamento objetivo, obedece a motivaciones internas y tiene como consecuencia la violación de derechos fundamentales, especialmente el del debido proceso. Una conducta de éstas desconoce la primacía de los derechos inalienables de la persona (artículo 4), la prevalencia del derecho sustancial (artículo 228) y por consiguiente, el juez de tutela debe proceder a la defensa de los derechos fundamentales vulnerados (T-79/93).

Finalmente debo argumentar el daño ocasionado por el actuar de la entidad afectado mi derecho a la igualdad en cuanto a que se me impone una incorrecta valoración de mi hoja de vida de paso cerrándome la puerta al empleo público. Vulneración de mi derecho cuando se otorga trato preferente y probablemente injustificado a quien se elige sin merecerlo y trato peyorativo a quien es rechazado no obstante el mérito demostrado

### **PRUEBAS**

Ruego al Señor Juez se sirva tener en cuenta como fundamentos de los hechos, las siguientes pruebas:

1. Copia simple de la Resolución 716 de 2017 emitida por el SENA.
2. Copia simple de mi reclamación realizada ante el SENA.
3. Copia simple de la respuesta allegada por el SENA a mi correo electrónico.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Fundamento esta acción en el artículo 86 de la Constitución Política de 1991 y sus decretos reglamentarios 2591 y 306 de 1992.

### **PRETENSIONES**

Con fundamento en los hechos relacionados, solicito al señor Juez disponer y ordenar a favor mío lo siguiente:

1. Se reconozca y proteja mi derecho fundamental al debido proceso al cual tengo derecho en virtud del artículo 29 de la Constitución Política Nacional.
2. Se reconozca y proteja mi derecho fundamental a la igualdad al cual tengo derecho en virtud del artículo 13 de la Constitución Política Nacional.

3. Que se ordene la debida aplicación de lo especificado en la Resolución 716 de 2017 emitida por el SENA en cuanto a la cantidad exigida de requisitos de formación académica y experiencia a mi hoja de vida en cuanto al cargo por el cuál concurso dentro de la oferta hecha por el SENA.

4. Que como consecuencia positiva de las anteriores pretensiones sea reintegrada mi hoja de vida en igualdad de condiciones al concurso en cita, de tal forma que me sean restablecidos a satisfacción los derechos o prerrogativas que ha bien tenga derecho y se me hayan vulnerado como consecuencia del contratiempo sufrido por los hechos anotados en la presente acción en pro de seguir dentro del concurso de méritos Y SER UBICADO EN LA LISTA DE ELEGIBLES COMO CORRESPONDE.

5. Que se ordene a la accionada abstenerse de incurrir en futuros hechos que vulneren mis derechos dentro del presente concurso de méritos.

#### **ANEXOS**

1. Copia de la tutela sus anexos de la tutela para el correspondiente traslado a la accionada.
2. Copia de la tutela para el archivo del Juzgado.
3. Copia de los documentos relacionados en el acápite de pruebas.

**JURAMENTO** en cumplimiento al artículo 37 de decreto 2591/91: Manifiesto bajo la gravedad de juramento que no se ha presentado ninguna otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos contra la entidad acá accionada.

#### **NOTIFICACIONES**

Dirección para recibir comunicaciones, tanto del accionante como del accionado  
Dirección física: \_\_carrera 9 # 64B 46 Tunja\_\_ o en la secretaria de su despacho  
Dirección electrónica: \_lhmelo102@hotmail.com

Señor Juez,

  
**LUIS HERNANDO MELO TORRES**  
C.C. No. 74329030 de umbita.



## RESOLUCIÓN No. - 0716 DE 2017

*"Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos Temporales de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA"*

### LA DIRECTORA GENERAL (E)

En ejercicio de las facultades legales y reglamentarias, en especial las otorgadas por el numeral 1 del artículo 4 del Decreto 249 de 2004 y los artículos 2.2.1.1.1 y 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015 y

### CONSIDERANDO:

Que la Ley 119 de 1994 *"Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones"*, indica en el artículo 1º que el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, es un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa adscrita hoy al Ministerio del Trabajo.

Que el Decreto 249 de 2004 *"Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA"*, le asigna al Director(a) General del SENA en el artículo 4 - numeral 1 la función de *"Dirigir, coordinar, vigilar y controlar la ejecución de las funciones o programas de la entidad y de su personal"*.

Que la Constitución Política de Colombia dispone en su artículo 122 que *"No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento (...)"*.

Que la Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*, le asignó en su artículo 14 al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP las funciones de: g) *Fijar, de acuerdo con el Presidente de la República, las políticas de gestión del recurso humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público dentro del marco de la Constitución y la ley, en lo referente a las siguientes materias: (...) manuales de funciones y requisitos, (...); n) Determinar los parámetros a partir de los cuales las entidades del nivel nacional y territorial elaborarán los respectivos manuales de funciones y requisitos y hacer seguimiento selectivo de su cumplimiento a las entidades del nivel nacional"*, y en su artículo 15 – numeral 2. le asignó a las unidades de personal de las entidades la función de *"c) Elaborar los proyectos de planta de personal, así como los manuales de funciones y requisitos de conformidad con las normas vigentes(...)"*.

Que mediante el Decreto Ley 770 de 2005 el Gobierno Nacional estableció *"el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004"*, y dispuso en el inciso 2 del artículo 2º que *"Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley"*.

Que el Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*, señala en su Título 2 las *"Funciones y requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional"*, ordenando en su artículo 2.2.2.6.1 que las entidades deben expedir el manual específico de funciones mediante resolución interna del jefe del organismo, de acuerdo con las disposiciones de ese Decreto, describiendo las funciones que correspondan a los empleos de la planta de personal y determinando los requisitos exigidos para su ejercicio.

Que el SENA tiene un sistema especial de nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos de su planta de personal, contenido en los Decretos 1426 de 1998 modificado por

#



## RESOLUCIÓN No. 0716 DE 2017

*"Por la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos Temporales de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA"*

los Decretos 248 de 2004, 1730 de 2006 y 3696 de 2006, así como en el Decreto 1424 de 1998 modificado por el Decreto 3009 de 2005.

Que el artículo 2.2.2.7.1 del mismo Decreto 1083 de 2015 dispone que los lineamientos señalados serán tenidos en cuenta por las entidades públicas del orden nacional con sistemas especiales de nomenclatura y clasificación de empleos que no se rigen por el presente Decreto cuando se trate de elaborar, actualizar, o modificar sus manuales específicos, sin perjuicio de sus disposiciones específicas sobre la materia. Además le corresponde al jefe de personal o quien haga sus veces, efectuar la verificación del cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo.

Que la Ley 909 de 2004 establece en su artículo 21 la posibilidad de que las entidades u organismos a las que se les aplica esa norma, contemplen excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal, para: "a) *cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración;* b) *Desarrollar programas o proyectos de duración determinada;* c) *Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales;* y d) *Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución. (...)"*

Que el Decreto 1083 de 2015 en el inciso 2 del artículo 2.2.1.1.1 dispone que "los empleos temporales deberán sujetarse a la nomenclatura y clasificación de cargos vigentes para cada entidad y a las disposiciones relacionadas con la elaboración del plan de empleos, diseño y reforma de plantas de que trata la Ley 909 de 2004."

Que el Decreto 553 del 30 de marzo de 2017, crea una planta de empleos temporales en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA compuesta por ochocientos (800) cargos pertenecientes a los niveles Profesional e Instructor.

Que por lo anterior, es necesario adoptar mediante esta Resolución el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los cargos de la Planta de Empleos Temporales de esta Entidad, de acuerdo con las normas indicadas anteriormente.

Que en mérito de lo expuesto,

### RESUELVE

**Artículo 1º.-** Adoptar el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los Empleos Temporales de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA creada por el Decreto 553 del 30 de marzo de 2017, conforme a los anexos de la presente Resolución.

**Artículo 2º.- De los requisitos.** Los requisitos exigidos para ocupar un empleo temporal de la planta de personal del SENA son los establecidos en el presente Manual.

**Artículo 3º.- Formación.** Para el caso del requisito de formación en los empleos temporales de la planta de personal del SENA, se registra los Núcleos Básicos de Conocimiento –NBC– donde están las profesiones relacionadas con las funciones del empleo temporal a proveer.

**Parágrafo:** Tomando como criterio la necesidad del servicio, en el proceso de selección para proveer un empleo temporal vacante, el SENA definirá, de entre los Núcleos Básicos de Conocimiento –NBC– de los requisitos registrados en el Manual para el respectivo empleo, la o las disciplinas académicas o profesiones específicas o formación profesional requeridas para la provisión del correspondiente empleo temporal.

**Artículo 4º.- Experiencia.** Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.





## RESOLUCIÓN No. -0716 DE 2017

"Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos Temporales de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA"

Para los efectos de la presente Resolución, la experiencia se clasifica en profesional, relacionada y docente, en los términos definidos y establecidos por las normas que regulan el tema.

**Parágrafo:** Cuando el candidato a Instructor cuenta con formación profesional o universitaria, la experiencia docente deberá acreditarse en instituciones de educación superior y/o de formación profesional para el trabajo y el desarrollo humano.

La experiencia docente se tomará desde la terminación de materias cuando en la reglamentación de la respectiva formación o profesión se señale que el ejercicio de la misma es válido a partir de esa fecha.

**Artículo 5º.- Competencias laborales para empleos temporales del SENA.** Se definen como las capacidades de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en la Entidad, las funciones inherentes a un empleo temporal, demostrables por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y evidenciar en el ejercicio de las funciones asignadas en el presente Manual.

**Artículo 6º.- Competencias funcionales.** Son las que precisan y detallan lo que debe estar en capacidad de hacer una persona en el ejercicio del cargo temporal, según el contenido funcional del empleo especificado en este Manual.

**Artículo 7º.- Competencias comunes a los servidores públicos del SENA.** Las competencias comunes para los diferentes empleos temporales del SENA a que se refiere el presente Manual específico de funciones y de competencias laborales serán las siguientes:

COMPETENCIA	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
Orientación a resultados	Realiza las funciones del empleo y cumple los compromisos del SENA con eficacia y calidad.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cumple con oportunidad en función de estándares, los compromisos concertados, los objetivos y metas establecidas por el SENA en desarrollo de las funciones asignadas.</li><li>• Realiza en el lugar de trabajo asignado las acciones necesarias enfrentando los obstáculos que se presentan.</li><li>• El servidor público del SENA asume la responsabilidad por sus resultados en función de los compromisos concertados.</li><li>• Compromete recursos y tiempos para mejorar la eficiencia en el ejercicio de su empleo tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.</li></ul>
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirige sus decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios beneficiarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"><li>• Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios SENA y de los ciudadanos en general.</li><li>• Considera las necesidades institucionales y expectativas de los usuarios SENA al diseñar y ejecutar proyectos, acciones o servicios.</li><li>• Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios SENA de conformidad con el servicio que ofrece la Entidad.</li><li>• Establece diferentes canales de comunicación con el usuario SENA para conocer sus necesidades, expectativas y propuestas y respondiendo a las mismas.</li><li>• El funcionario SENA reconoce la</li></ul>



## RESOLUCIÓN No. -0716 DE 2017

"Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos Temporales de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA"

	públicas asignadas al SENA.	interdependencia entre su trabajo y el de otros.
Transparencia	Hace uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantiza el acceso a la información institucional.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.</li><li>• Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y los servicios SENA</li><li>• Demuestra imparcialidad en sus decisiones.</li><li>• Ejecuta sus funciones con base en las normas y criterios aplicables.</li><li>• Utiliza los recursos institucionales para el desarrollo eficaz de sus labores y la prestación del servicio a su cargo.</li></ul>
Compromiso con el SENA	Alinea su comportamiento a las necesidades, prioridades y metas de la entidad.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.</li><li>• Antepone las necesidades del SENA a sus propias necesidades.</li><li>• Apoya al SENA en situaciones difíciles.</li><li>• Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.</li></ul>

**Artículo 8º.- Competencias comportamentales por nivel jerárquico.** Las competencias comportamentales para los empleos temporales de los niveles Profesional e Instructor de la planta de personal del SENA son las indicadas en los anexos de la presente Resolución.

**Artículo 9º.- Equivalencias y alternativas.** Para los empleos temporales del SENA, de que trata este Manual, no se aplicarán equivalencias por la especificidad de los programas que se ejecutan con estos cargos. Las alternativas en los requisitos mínimos de los empleos temporales aparecen expresamente anotadas dentro de las especificaciones de los cargos en los anexos de esta Resolución; para la provisión de cada empleo temporal, el SENA definirá dentro de las alternativas registradas en este Manual, la o las que aplican para el respectivo cargo de acuerdo con las necesidades del servicio que tenga el Centro de Formación Profesional donde se encuentre ubicado.

**Artículo 10º.- Comunicación del manual.** El SENA entregará a cada persona que desempeñe un empleo temporal en el SENA, copia de las funciones específicas y competencias determinadas para el cargo del cual tomará posesión, o cuando mediante la adopción o modificación del Manual se afecten las establecidas para los empleos.

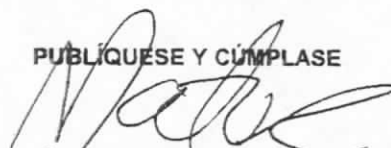
**Artículo 11º.-** Publíquese el presente acto administrativo en la página web del SENA atendiendo lo señalado por el artículo 8 de la Ley 1437 de 2011.

**Artículo 12º.- Vigencia.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga en su integridad las disposiciones internas que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., el

04 MAY 2017

  
MARÍA ANDREA NIETO ROMERO  
(Directora General (E))

Vº Bº Milton Nuñez Paz - Secretario General  
Vº Bº Carlos Hernán Vargas Hernández - Coordinador GIT de Relaciones Laborales  
Revisó: HAGuerrero - Profesional Secretaria General  
Revisó: Carlos Emilio Burbano Barrera, Coordinador Grupo de Concepto Jurídico y Producción Normativa  
Proyectó: Juan Alberto Bernal Bernal - Contratista GIT de Relaciones Laborales



RESOLUCIÓN No. **F0716** DE 2017

"Por la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos Temporales de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA" - ANEXOS

ANEXO No. 1

CARGOS PLANTA TEMPORAL DEL SENA

No. de cargos	Denominación	Código	Grado
565	Instructor	3010	1-20
10	Profesional	2020	20
23	Profesional	2020	19
24	Profesional	2020	18
23	Profesional	2020	17
155	Profesional	2020	15

DISTRIBUCION CARGOS TEMPORALES POR PROMRAMAS

N° de Cargos	Código Cargo	Cargo	Programa
565 Instructor 301012			
171	301012	Instructor 12	AgroSena
141	301012	Instructor 12	Bilingüismo
253	301012	Instructor 12	Sennova
235 Profesional			
117	202015	Profesional Grado 15	Bilingüismo
38	202015	Profesional Grado 15	Sennova
9	202017	Profesional Grado17	AgroSena
14	202017	Profesional Grado17	Sennova
19	202018	Profesional Grado18	AgroSena
5	202018	Profesional Grado18	Sennova
9	202019	Profesional Grado19	AgroSena
14	202019	Profesional Grado19	Sennova
4	202020	Profesional Grado20	AgroSena
6	202020	Profesional Grado20	Sennova
TOTAL CARGOS TEMPORALES: 800			



RESOLUCIÓN No. -0716 DE 2017

"Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos Temporales de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA" - ANEXOS

ANEXO No. 2

COMPETENCIAS COMPORAMENTALES EMPLEOS TEMPORALES POR NIVEL OCUPACIONAL

1. Empleos Temporales NIVEL PROFESIONAL:

COMPETENCIA	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
Aprendizaje Continuo	Adquirir y desarrollar permanentemente conocimientos, destrezas y habilidades, con el fin de mantener altos estándares de eficacia organizacional.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aprende de la experiencia de otros y de la propia.</li><li>• Se adapta y aplica nuevas tecnologías que se implanten en la organización.</li><li>• Aplica los conocimientos adquiridos a los desafíos que se presentan en el desarrollo del trabajo.</li><li>• Investiga, indaga y profundiza en los temas de su entorno o área de desempeño.</li><li>• Reconoce las propias limitaciones y las necesidades de mejorar su preparación.</li><li>• Asimila nueva información y la aplica correctamente.</li></ul>
Experticia profesional	Aplicar el conocimiento profesional en la resolución de problemas y transferirlo a su entorno laboral.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analiza de un modo sistemático y racional los aspectos del trabajo, basándose en la información relevante.</li><li>• Aplica reglas básicas y conceptos complejos aprendidos.</li><li>• Identifica y reconoce con facilidad las causas de los problemas y sus posibles soluciones.</li><li>• Clarifica datos o situaciones complejas.</li><li>• Planea, organiza y ejecuta múltiples tareas tendientes a alcanzar resultados institucionales.</li></ul>
Trabajo en Equipo y Colaboración	Trabajar con otros de forma conjunta y de manera participativa, integrando esfuerzos para la consecución de metas institucionales comunes.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coopera en distintas situaciones y comparte información.</li><li>• Aporta sugerencias, ideas y opiniones.</li><li>• Expresa expectativas positivas del equipo o de los miembros del mismo.</li><li>• Planifica las propias acciones teniendo en cuenta la repercusión de las mismas para la consecución de los objetivos grupales.</li><li>• Establece diálogo directo con los miembros del equipo que permita compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.</li><li>• Respeta criterios dispares y distintas opiniones del equipo.</li></ul>
Creatividad e Innovación	Generar y desarrollar nuevas ideas, conceptos, métodos y soluciones.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ofrece respuestas alternativas.</li><li>• Aprovecha las oportunidades y problemas para dar soluciones novedosas.</li><li>• Desarrolla nuevas formas de hacer y tecnologías.</li><li>• Busca nuevas alternativas de solución y se arriesga a romper esquemas tradicionales.</li><li>• Inicia acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas específicas.</li></ul>

12



RESOLUCIÓN No. **-0716** DE 2017

"Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos Temporales de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA" - ANEXOS

Se agregan las siguientes para el NIVEL PROFESIONAL cuando tengan personal a cargo:

COMPETENCIA	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
Liderazgo de Grupos de Trabajo	Asumir el rol de orientador y guía de un grupo o equipo de trabajo, utilizando la autoridad con arreglo a las normas y promoviendo la efectividad en la consecución de objetivos y metas institucionales.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Establece los objetivos del grupo de forma clara y equilibrada.</li><li>• Asegura que los integrantes del grupo compartan planes, programas y proyectos institucionales.</li><li>• Orienta y coordina el trabajo del grupo para la identificación de planes y actividades a seguir.</li><li>• Facilita la colaboración con otras áreas y dependencias.</li><li>• Escucha y tiene en cuenta las opiniones de los integrantes del grupo.</li><li>• Gestiona los recursos necesarios para poder cumplir con las metas propuestas.</li><li>• Garantiza que el grupo tenga la información necesaria.</li><li>• Explica las razones de las decisiones.</li></ul>
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema y tomar las acciones concretas y consecuentes con la elección realizada.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Elige alternativas de solución, efectivas y suficientes para atender los asuntos encomendados.</li><li>• Decide y establece prioridades para el trabajo del grupo.</li><li>• Asume posiciones concretas para el manejo de temas o situaciones que demandan su atención.</li><li>• Efectúa cambios en las actividades o en la manera de desarrollar sus responsabilidades cuando detecta dificultades para su realización o mejores prácticas que pueden optimizar el desempeño.</li><li>• Asume las consecuencias de las decisiones adoptadas.</li><li>• Fomenta la participación en la toma de decisiones.</li></ul>

2. Empleos Temporales del NIVEL INSTRUCTOR:

COMPETENCIA	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
Planeación de la formación profesional	Identificar los recursos didácticos, logísticos y administrativos necesarios para el aprendizaje teórico o práctico, las acciones necesarias, los plazos y los resultados de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conoce y aplica los procesos de planeación de la formación profesional.</li><li>• Gestiona oportuna y eficazmente los recursos que necesita.</li><li>• Determina acertadamente actividades de enseñanza, aprendizaje y evaluación prácticas y factibles.</li><li>• Establece resultados de aprendizaje claros y concisos, estructurados y coherentes con objetivos de la formación profesional integral.</li><li>• Hace seguimiento constante a los avances en el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación.</li><li>• Busca soluciones a los problemas.</li><li>• Establece planes alternativos de acción.</li></ul>



RESOLUCIÓN No. 0716 DE 2017

"Por la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos Temporales de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA" - ANEXOS

<p>Orientación de procesos de enseñanza - aprendizaje - evaluación</p>	<p>Liderar, guiar y dirigir grupos de aprendices y establecer y mantener la cohesión del grupo necesaria para alcanzar los resultados de aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mantiene a sus aprendices motivados.</li><li>• Fomenta la comunicación clara, directa y concreta.</li><li>• Constituye y mantiene grupos de trabajo a partir de guías de aprendizaje.</li><li>• Promueve la eficacia del equipo.</li><li>• Genera un clima positivo y de seguridad en sus aprendices</li><li>• Fomenta la participación de todos en los procesos de reflexión y de toma de decisiones.</li><li>• Unifica esfuerzos hacia los resultados de aprendizaje</li></ul>
<p>Trabajo en equipo y Colaboración con los demás agentes educativos de la entidad</p>	<p>Trabajar con otros de forma conjunta y de manera participativa, integrando esfuerzos para la consecución de metas institucionales de la formación profesional integral del talento humano</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coopera en distintas situaciones y comparte información.</li><li>• Aporta sugerencias, ideas y opiniones.</li><li>• Planifica las propias acciones teniendo en cuenta la repercusión de las mismas para la consecución de los objetivos grupales.</li><li>• Establece diálogo directo con los miembros del equipo de instructores que permita compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.</li><li>• Respeta criterios diversos y distintas opiniones del equipo.</li><li>• Establece los objetivos del grupo de forma clara y equilibrada.</li><li>• Asegura que los integrantes del grupo compartan los programas de formación profesional</li><li>• Orienta y coordina el trabajo del grupo para la identificación de planes y actividades a seguir.</li><li>• Facilita la colaboración con otras áreas y dependencias.</li><li>• Escucha y tiene en cuenta las opiniones de los integrantes del grupo.</li><li>• Gestiona los recursos necesarios para poder cumplir con las metas propuestas.</li><li>• Garantiza que el grupo tenga la información necesaria.</li><li>• Explica las razones de las decisiones.</li></ul>
<p>Aprendizaje continuo</p>	<p>Adquirir y desarrollar permanentemente conocimientos, destrezas y habilidades, con el fin de mantener altos estándares de eficacia organizacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aprende de la experiencia de otros y de la propia.</li><li>• Se adapta y aplica nuevas tecnologías y metodologías en la practica pedagógica.</li><li>• Aplica los conocimientos adquiridos a los desafíos que se presentan en el desarrollo de la práctica pedagógica.</li><li>• Investiga, indaga y profundiza en temas pedagógicos, tecnológicos y de gestión educativa</li><li>• Reconoce las propias limitaciones y las necesidades de mejorar su preparación.</li><li>• Asimila nueva información y la aplica correctamente.</li></ul>

14



**RESOLUCIÓN No. 0716 DE 2017**

*"Por la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos Temporales de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA" - ANEXOS*

Creatividad e innovación	Generar y desarrollar nuevas ideas, conceptos, métodos y soluciones a nivel pedagógico, tecnológico y de gestión educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrece respuestas alternativas.</li> <li>• Aprovecha las oportunidades y problemas para dar soluciones novedosas.</li> <li>• Desarrolla nuevas formas de hacer tecnologías.</li> <li>• Buscar nuevas alternativas de solución y se arriesga a romper esquemas tradicionales.</li> <li>• Inicia acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas específicas.</li> </ul>
Adaptabilidad al cambio	Enfrentar con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas para aceptar los cambios positiva y constructivamente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acepta y se adapta fácilmente a los cambios</li> <li>• Responde al cambio con flexibilidad.</li> <li>• Promueve el cambio.</li> </ul>

**Se agregan las siguientes para el NIVEL INSTRUCTOR cuando tengan personal a cargo (para Coordinadores Académicos):**

COMPETENCIA	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
Liderazgo de Grupos de Trabajo	Asumir el rol de orientador y guía de un grupo o equipo de trabajo, utilizando la autoridad con arreglo a las normas y promoviendo la efectividad en la consecución de objetivos y metas institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establece los objetivos del grupo de forma clara y equilibrada.</li> <li>• Asegura que los integrantes del grupo compartan planes, programas y proyectos institucionales.</li> <li>• Orienta y coordina el trabajo del grupo para la identificación de planes y actividades a seguir.</li> <li>• Facilita la colaboración con otras áreas y dependencias.</li> <li>• Escucha y tiene en cuenta las opiniones de los integrantes del grupo.</li> <li>• Gestiona los recursos necesarios para poder cumplir con las metas propuestas.</li> <li>• Garantiza que el grupo tenga la información necesaria.</li> <li>• Explica las razones de las decisiones.</li> </ul>
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema y tomar las acciones concretas y consecuentes con la elección realizada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elige alternativas de solución, efectivas y suficientes para atender los asuntos encomendados.</li> <li>• Decide y establece prioridades para el trabajo del grupo.</li> <li>• Asume posiciones concretas para el manejo de temas o situaciones que demandan su atención.</li> <li>• Efectúa cambios en las actividades o en la manera de desarrollar sus responsabilidades cuando detecta dificultades para su realización o mejores prácticas que pueden optimizar el desempeño.</li> <li>• Asume las consecuencias de las decisiones adoptadas.</li> <li>• Fomenta la participación en la toma de decisiones.</li> </ul>



RESOLUCIÓN No. -0716 DE 2017

*"Por la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos Temporales de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA" - ANEXOS*

ANEXO No. 3

## Programa AGROSENA

### Objetivo del Programa:

El programa busca fortalecer la asistencia técnica al campo colombiano por parte del Servicio nacional de Aprendizaje SENA, mediante la planeación y ejecución de actividades de formación profesional para las personas que están en el sector rural con asistencia técnica en los procesos productivos que se desarrollen, teniendo como objetivo tecnificar la actividad agropecuaria para incrementar los indicadores productivos y mejorar las condiciones del trabajo rural en territorios propios de las comunidades. El programa también busca aportar herramientas tecnológicas a la población del sector rural y darle acompañamiento técnico que permitan mitigar los problemas que actualmente enfrentan estas comunidades, en los componentes productivo y social





# RESOLUCIÓN No. -0716 DE 2017

"Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos Temporales de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA" - ANEXOS

## I. IDENTIFICACION

NIVEL	Instructor
DENOMINACION DEL EMPLEO	Instructor
CODIGO	3010
GRADO	01 - 20
NÚMERO DE CARGOS	171
DEPENDENCIA	Donde se ubique el empleo
CARGO DEL JEFE INMEDIATO	Quien ejerza la supervisión directa.

## AREA FUNCIONAL

PROGRAMA: AGROSENA

## II. PROPOSITO PRINCIPAL

Impartir formación profesional integral, de conformidad con los niveles de formación y modalidades de atención y de Asistencia Técnica en áreas agropecuarias y afines al sector rural que permitan el desarrollo de proyectos productivos rurales en diferentes áreas, de conformidad con las políticas Institucionales del programa AgroSena, políticas institucionales y la normatividad vigente.

## III. DESCRIPCION DE FUNCIONES ESENCIALES

1. Planear procesos formativos que respondan a la modalidad de atención; los niveles, el programa y el perfil de los sujetos en formación, para el programa AGROSENA.
2. Ejecutar los procesos de enseñanza, aprendizaje y de asistencia técnica para el logro de los resultados de aprendizaje definidos en los programas de formación relacionados con la estrategia AGROSENA.
3. Seleccionar y aplicar estrategias de enseñanza, revisando y adecuando si es del caso la información pertinente del curso, garantizando el uso adecuado de las herramientas durante la inducción y la ejecución de la estrategia AGROSENA.
4. Apoyar el proceso de diagnóstico participativo que debe trabajarse con las comunidades rurales para ofrecer programas a la medida de las necesidades teniendo en cuenta los aprendices, verificando la denominación del programa, el tipo de certificado y el código con el cual quedan los programas del sector rural para AGROSENA en el sistema de información.
5. Aplicar la metodología definida para el desarrollo del curso, acorde con la política institucional, y las diferentes metodologías de trabajo con Adultos y con comunidades rurales, teniendo en cuenta temas de extensión rural, estableciendo canales de comunicación a través de foros sociales y técnicos en donde el aprendiz pueda interactuar para exponer su inquietud referente a la temática del curso, comunique sus presentaciones y sirva de mecanismo de seguimiento individual EN AGROSENA.
6. Programar debidamente las actividades de enseñanza y comunicar el respectivo cronograma, de conformidad con los módulos de formación, el calendario institucional y el manual de procedimientos para la ejecución de acciones de formación profesional en el marco de AGROSENA.
7. Fomentar, ejecutar y/o replantear las actividades durante el desarrollo de cada curso, según estrategias didácticas activas, promoviendo el uso de herramientas de comunicación, al tiempo que realiza el acompañamiento, moderación y dinamización de los proyectos productivos que se generen de los diagnósticos y de las necesidades de las comunidades en el marco de AGROSENA.
8. Realizar seguimiento permanente a los diferentes programas asignados, mediante metodologías de georeferenciación y registro fotográfico del impacto y el desarrollo de los proyectos en todas sus diferentes etapas en el marco de AGROSENA.
9. Evaluar los resultados del aprendizaje configurando adecuadamente los proyectos productivos en el marco de AGROSENA.
10. Actualizar y reportar oportunamente el avance de los aprendices teniendo en cuenta las actividades programadas, comprobando que las evidencias recogidas en campo que cumplan con los parámetros de vigencia, autenticidad y pertinencia, según las responsabilidades institucionales asignadas en el marco de AGROSENA.
11. Evaluar la formación de los aprendices durante el proceso educativo de acuerdo con el manual o lineamientos para el sector agropecuario, verificando que el estado final de los aprendices corresponda a su respectivo proceso en el marco de AGROSENA.
12. Las demás que les sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño.

## IV. COMPETENCIAS LABORALES

### 1.FUNCIONALES

### CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Pedagogía: conceptos, principios, modelos.



RESOLUCIÓN No. -0716 DE 2017

"Por la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos Temporales de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA" - ANEXOS

2. Extensión Rural: conceptos, principios, modelos.
3. Currículum: Concepto, principios, clases
4. Evaluación: Concepto, principios, características, tipos, evidencias, instrumentos
5. Didáctica: conceptos, principios, criterios de desempeño, clases, métodos y técnicas para producción de materiales didácticos
6. Aprendizaje: Conceptos, autoaprendizaje, autonomía, heteronomía, características, principios, tipos, ritmos, estrategias, técnicas y guías.
7. Construcción de conocimiento: Concepto, principios, teorías, métodos aplicables a los procesos de formación profesional
8. Comunicación: Conceptos, principios, características, técnicas más utilizadas en procesos educativos: presenciales, electrónicas, telefónicas.
9. Tecnologías de la información y la comunicación aplicables a los procesos de formación: Ambientes presenciales y virtuales de formación, plataformas,
10. Asistencia técnica: Conceptos, principios, características, métodos, técnicas e instrumentos
11. Administración educativa: conceptos, principios, componentes, modalidades, técnicas, herramientas, agendas
12. Información: conceptos: Información, dato, captura de datos, organización, análisis, manejo de bases de datos
13. Sistemas: Conceptos básicos, principios, características, tipos de sistemas más utilizados en procesos educativos, programas básicos: Word, Excel, PPT, Access
14. Análisis y manejo de situaciones problema
15. Marco doctrina institucional
16. Proyectos: conceptos, principios, características, tipos, formulación, gestión y evaluación de proyectos de aprendizaje
17. Manual de procedimientos para la ejecución de acciones de formación profesional

2. COMUNES

Ver Anexo 2

3. COMPORTAMENTALES

Ver Anexo 2

V. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA

FORMACION ACADÉMICA

EXPERIENCIA

Alternativa No. 1

Título de Tecnólogo en disciplina académica del Núcleo Básico de Conocimiento en: Biología o Microbiología y Afines o Agronomía, o Ingeniería Agronómica, pecuaria y afines, o Ingeniería Agrícola, forestal y afines, o Ingeniería Agroindustrial, alimentos y afines, o Medicina Veterinaria, o Zootecnia.

Treinta y seis (36) meses de Experiencia: de los cuales Veinticuatro (24) meses estarán relacionados con el ejercicio de la profesión u oficio objeto de la formación profesional y Doce (12) meses en implementación, desarrollo y seguimiento a proyectos productivos agropecuarios y/o agroindustriales

Acreditar 1 certificación, de entre las siguientes opciones: (1) Extensión Rural; (2) Asistencia Técnica; (3) Formulación y evaluación de Proyectos; (4) Proyectos Productivos Rurales.

Alternativa No. 2

Título Profesional universitario en núcleos básicos de conocimiento de: Agronomía, o Ingeniería Agronómica, pecuaria y afines, o Ingeniería Agrícola, forestal y afines, o Ingeniería Agroindustrial, alimentos y afines, o Medicina Veterinaria, o Zootecnia o Biología o Microbiología y Afines.

Veinticuatro (24) Meses de experiencia distribuidos así: Experiencia 12 meses en docencia y 12 meses en asistencia técnica o extensión rural o formulación, implementación, desarrollo y seguimiento a proyectos productivos agropecuarios y/o agroindustriales y/o formación profesional.

Tarjeta profesional en los casos que la profesión este reglamentada.

Acreditar 1 certificación, de entre las siguientes opciones: (1) Extensión Rural; (2) Asistencia Técnica; (3) Formulación y evaluación de Proyectos; (4) Proyectos Productivos Rurales.

18

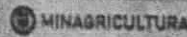
Tunja julio 11 de 2017

Señores  
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA  
Comité evaluador de hojas de vida planta temporal.  
Ciudad.

Respetados señores.

**LUIS HERNANDO MELO TORRES** identificado con cédula de ciudadanía # 74329030 de Umbita, en mi calidad de participante en esta convocatoria y encontrándome dentro de los términos legales establecidos por la convocatoria presento recurso de reclamación por las siguientes razones.

1. Me inscribí y fui aceptado para presentar prueba escrita. Para el cargo instructor Agro Sena CEDEAGRO.
2. Presente la prueba escrita obteniendo 71.25 Puntos Ubicándome en el tercer puntaje más alto para dicho cargo.
3. En el resultado de análisis de hoja de vida me dice que no cumplo por: **NO CUMPLE CON LAS CERTIFICACIONES DEL PROGRAMA REQUERIDAS.**
4. En la convocatoria se solicita tener una formación en: Acreditar 1 certificación, de entre las siguientes opciones: (1) Extensión Rural; (2) Asistencia Técnica; (3) Formulación y evaluación de Proyectos; (4) Proyectos Productivos Rurales.



D. José Arnáez Vadillo, Presidente del Campus de Excelencia Internacional del Valle del Ebro – Campus Iberus, certifica que **LUIS HERNANDO MELO TORRES**, con cédula 74329030, ha participado y superado con aprovechamiento las enseñanzas propias del *Diplomado Internacional en Emprendimiento, Innovación y Gestión de Proyectos*, impartido por Campus Iberus, entre los meses de Agosto y Diciembre de 2015, con una duración de 120 horas.

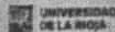
Logroño, a 23 de noviembre de 2015

El Presidente de Campus Iberus

Fdo.: José Arnáez Vadillo

El Coordinador del *Diplomado*

Fdo.: Oscar López Lorente



RV: SENANOVA  
plantatemporal<plantatemporal@sena.edu.co>  
sáb 15/07, 5:30 a.m.Usted

Muy buen día Señor Luis Hernando Melo Torres.

En atención a su comunicación es importante señalar que una vez revisada la información registrada en el aplicativo de intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo, se ha evidenciado que si bien se adjuntó el documento de certificación de un programa, no se evidencia que cubra los demás.

Conforme a lo expuesto, el SENA ratifica el resultado de la revisión de su hoja de vida en el sentido de indicar que NO CUMPLE.

En los anteriores términos se atiende su petición y al tiempo se le recuerda lo consagrado en el punto 9 Reclamaciones de la convocatoria referente a: Cada postulado solamente podrá presentar una reclamación y no habrá reclamación contra la respuesta a la reclamación. Una vez respondida la reclamación por el SENA se consolida la información para la publicación de resultados. Las reclamaciones o contra argumentaciones sobre la respuesta del SENA a las reclamaciones serán rechazadas de plano.