



Dirección General

Por la cual se derogan unas Resoluciones y se determinan los factores para acceder al nivel sobresaliente y el uso de la evaluación de gestión por dependencias en la Evaluación del Desempeño de los Empleados Públicos en carrera administrativa y en período de prueba

**EL DIRECTOR GENERAL
DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE "SENA"**

En uso de las facultades legales otorgadas por el numeral 1 del artículo 4 del Decreto 249 del 28 de enero de 2004 y el Acuerdo No. 137 del 14 de enero de 2010, proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y,

CONSIDERANDO:

Que en cumplimiento del artículo segundo del Acuerdo 27 de 2008 proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil "Por el cual se precisa la Evaluación Sobresaliente en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y se adopta un Instructivo", el SENA expidió la Resolución No. 00959 del 15 de abril de 2009 "Por la cual se determina el uso de la Evaluación de Gestión, en la Evaluación del Desempeño de los Empleados Públicos inscritos en carrera administrativa".

Que en cumplimiento del artículo 3 del Acuerdo No. 116 del 1 de octubre de 2009 "Por el cual se modifica y adiciona al Artículo 22 del Acuerdo 18 de 2008 y por el cual se adiciona el Acuerdo 27 de 2008", el SENA expidió la Resolución No. 02981 del 16 de octubre de 2009 "Por la cual se determinan los factores y puntos para acceder al nivel sobresaliente de la Evaluación del Desempeño de los Empleados Públicos inscritos en carrera administrativa o en período de prueba".

Que el Acuerdo No. 137 del 14 de enero de 2010 proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño de los Empleados de Carrera Administrativa y en Período de Prueba" rige en el SENA a partir del 1 de febrero de 2011.

Que el literal f) del numeral 4.1 y el literal b) del numeral 4.2 del artículo 4 del Acuerdo No. 137 de 2010, señalan que: "4.1 // ... // f) Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias. Se constituye en fuente de información objetiva para la evaluación del desempeño laboral de los empleados, con el fin de que la evaluación sea consistente con la planeación institucional y los resultados de las áreas o dependencias. // Cada entidad podrá determinar si la evaluación emitida por la Oficina de Control Interno sobre la gestión de las áreas o dependencias será tenida en cuenta como criterio orientador de la evaluación individual de desempeño laboral del servidor o si ésta constituye un factor de la calificación de servicios, decisión que debe adoptarse mediante acto administrativo. // Para ello, se tomará como criterio de referencia para efectuar el proceso de evaluación del desempeño individual, la evaluación institucional a la gestión de las áreas o dependencias que efectúe la Oficina de Control Interno o quienes hagan sus veces, la cual se basa en la evaluación cuantitativa y cualitativa del grado de ejecución de los compromisos establecidos en las metas institucionales o por dependencias, liderado por las Oficinas de Planeación o las que hagan sus veces, de acuerdo con lo señalado en el inciso 2º del Artículo 39 de la Ley 909 de 2004 // ... // 4.2 // ... // b) Escala para acceder al Nivel Sobresaliente. El evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente 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: // 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. // PARÁGRAFO. Cumplimiento de los factores. Para cada período anual de evaluación y antes del 1 de abril de cada año, la entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres (3) factores de los antes enumerados para el acceso al nivel sobresaliente. // Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos dos (2) de los factores definidos por la entidad. // Cuando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos uno (1) de los factores definidos por la entidad. // En todo caso los evaluados podrán agregar valor a la gestión y resultados institucionales, mediante el cumplimiento de factores diferentes a los señalados para el



Dirección General

Por la cual se derogan unas Resoluciones y se determinan los factores para acceder al nivel sobresaliente y el uso de la evaluación de gestión por dependencias en la Evaluación del Desempeño de los Empleados Públicos en carrera administrativa y en período de prueba

período por la entidad; sin embargo, para acceder al nivel sobresaliente deberán hallarse dentro de lo previsto en los dos incisos anteriores. (El resaltado es nuestro)

Que el literal h) del artículo 10 del Acuerdo No. 137 de 2010, dispone: "h) SÉPTIMA FASE. Acceso al Nivel Sobresaliente. El evaluado podrá acceder al nivel Sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% de cumplimiento de los compromisos laborales en la Evaluación Definitiva y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores: // 1. Evaluación de Gestión por Dependencias. Se realiza para la verificación de cumplimiento de metas institucionales por cada dependencia. La entidad, deberá establecerla mediante acto administrativo al inicio del período a evaluar y como máximo en el mes de abril, y solo beneficiará a los evaluados si la dependencia alcanza al menos el noventa por ciento (90%) de cumplimiento en las metas fijadas en el Plan operativo Anual o su equivalente, de acuerdo con los parámetros establecidos en el instrumento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. // En este caso, la entidad establecerá las condiciones para aplicar el informe de la Oficina de Control Interno en el proceso de evaluación. // 2. Por calidad y oportunidad. Se refiere a la 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. // 3. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía, celeridad y realización, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad. // 4. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla, las cuales deben ser útiles y aplicables en la entidad. // 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, expresado entre otros en mejora del servicio, logro de las metas y aplicación de los conocimientos adquiridos. // 6. 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". (El resaltado es nuestro)

Que el artículo 32 del Acuerdo No. 137 de 2010, establece que: "El presente Acuerdo deroga en su integridad los Acuerdos 18 y 27 de 2008 y 116 de 2009 expedidos por la CNSC y demás disposiciones que le sean contrarias."

Que por lo anterior, la Resolución No. 00959 del 15 de abril de 2009 y la Resolución No. 02981 del 16 de octubre de 2009, expedidas en cumplimiento de los Acuerdos derogados, también deben ser derogadas, para en su lugar determinar el uso de la evaluación de gestión por dependencias y fijar los factores para el acceso al nivel sobresaliente.

Que en mérito de lo anterior este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Derogar la Resolución No. 00959 del 15 de abril de 2009 y la Resolución No. 02981 del 16 de octubre de 2009, por las razones expuestas en la parte motiva de este acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: Determinar que la evaluación de gestión de las dependencias, realizada por la Oficina de Control Interno, será un criterio orientador de la evaluación del desempeño individual de los empleados públicos inscritos en carrera administrativa y en período de prueba en la Entidad.

ARTÍCULO TERCERO: 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:

1. Por calidad y oportunidad. Se refiere a la entrega con anticipación de los resultados o en términos inferiores a los legalmente establecidos o pactados en las condiciones de compromiso, satisfaciendo los requerimientos de los usuarios a través del mejoramiento en la prestación del servicio y en los productos obtenidos.



Dirección General

Por la cual se derogan unas Resoluciones y se determinan los factores para acceder al nivel sobresaliente y el uso de la evaluación de gestión por dependencias en la Evaluación del Desempeño de los Empleados Públicos en carrera administrativa y en período de prueba

2. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía, celeridad y realización, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad.
3. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla, las cuales deben ser útiles y aplicables en la entidad.
4. 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, expresado entre otros en mejora del servicio, logro de las metas y aplicación de los conocimientos adquiridos.
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.

ARTÍCULO CUARTO: La presente resolución rige para los empleados públicos del SENA con derechos de carrera administrativa, o nombrados en período de prueba, para los períodos de evaluación del desempeño comprendidos entre el 1 de febrero de 2011 al 31 de enero de 2012 y entre el 1 de febrero de 2012 al 31 de enero de 2013.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., a los

31 ENE 2012

CAMILO EDUARDO BERNAL HADAD

Director General

V.B.: Jaime Ramón Gómez Pascuali /Secretario General

Revisó: Gilma Patricia Ramirez González / Coordinadora Relaciones Laborales

Proyectó: Mariana Linares emlinarez@sena.edu.co