



“Por la cual se crea el instrumento de evaluación para los funcionarios vinculados en la planta temporal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA ”

EL DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA

En uso de las facultades legales otorgadas en el numeral 1° artículo 4° del Decreto 249 del 28 de enero de 2004, y

CONSIDERANDO:

Que se expidió el Decreto No. 553 del 30 de marzo de 2017 *“Por el cual se crea una planta de empleos temporales en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones”*.

Que mediante Decreto 2147 del 20 de diciembre de 2017 se prorrogó la vigencia de la planta de empleos temporales del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA creada mediante el Decreto 553 de 2017, hasta el 15 de julio de 2019.

Que el literal j) del artículo 4 de la Ley 87 de 1993, establece como uno de los elementos del Sistema de Control Interno Institucional la organización de métodos confiables para la evaluación de la gestión.

Que de acuerdo con lo establecido en el parágrafo del artículo 3 de la Ley 489 de 1998, para evaluar el desempeño de las entidades deben tenerse en cuenta los principios de la función administrativa, con el fin de determinar la conducta de los servidores públicos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios.

Que la Ley 909 de 2004, en el artículo 2, numeral 3 literal c) establece como uno de los criterios básicos que orientan la efectiva prestación de los servicios: *“(…) c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión”*.

Que el artículo 19 de la Ley en mención, define el empleo público como: *“(…) el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”*.

Que el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, adicionado por el Decreto 894 de 2004, dispone que: *“(…) 1. De acuerdo con sus necesidades, los organismos y entidades a los cuales se les aplica la presente Ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio. (...) 4. El nombramiento en los empleos temporales se efectuará mediante acto administrativo en el que se indicará el término de su duración, al vencimiento del cual quien lo ocupe quedará retirado del servicio automáticamente. Sin embargo, antes de cumplirse dicho término, el nominador en ejercicio de la facultad nominadora podrá declarar la insubsistencia del nombramiento, **cuando el servidor no cumpla las metas del proyecto o actividades que dieron lugar a la creación de los mismos, de acuerdo con la evaluación que se establezca para el efecto** y mediante acto administrativo motivado. // De igual manera, el retiro del servicio de los empleados temporales se podrá efectuar por las causales consagradas en los literales d), h), i), j), k), m) y n) del artículo 41 de la Ley 909 de 2004”* (El resaltado es nuestro).

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante criterio unificado emitido en sesión de comisión de fecha 19 de septiembre de 2017 manifestó respecto de la evaluación en empleos de plantas temporales lo siguiente: *“(…) De conformidad con el parágrafo único del artículo 3° de la Ley 489 de 1998, en cumplimiento de los principios de la función pública, debe evaluarse el desempeño de las entidades y de manera concomitante el cumplimiento de los deberes constitucionales legales o reglamentarios de los servidores públicos, lo cual implica que estos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño, ya que la sumatoria de su gestión determinará el logro de los fines, metas y resultados institucionales. Condición que aplica a todos los servidores, sin distinción del tipo de vinculación de la entidad. // Así mismo, y dada las precisiones motivadas que definió la Ley 909 de 2004 para la creación de empleos en plantas temporales que difieren en la naturaleza y dinámica de las plantas de empleos permanentes, es necesario advertir que el Decreto Ley 894 de 2017 señala que los servidores que se desempeñen en empleos temporales, deberán ser evaluados en el cumplimiento de ~~“las metas del proyecto o actividades que dieron lugar a la creación de los~~*



“Por la cual se crea el instrumento de evaluación para los funcionarios vinculados en la planta temporal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA ”

mismos, de acuerdo con la evaluación que se establezca para el efecto. // En tal sentido, las entidades públicas con el fin de cumplir las disposiciones antes citadas y evaluar a los servidores que ocupen un empleo en la planta temporal, podrán utilizar los instrumentos definidos por la CNSC en el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral adoptado mediante Acuerdo 565 de 2016, o en su defecto, crear sus propios instrumentos de evaluación, en los que se precise el nivel de excelencia o sobresaliente, así como las condiciones para su acceso; lo anterior con el fin de garantizar que los servidores de carrera administrativa cuenten con la posibilidad de acceder a estímulos e incentivos de conformidad con la normatividad vigente”.

Que mediante concepto 8-2017-05429 emitido por la Dirección Jurídica del SENA de fecha 10 de noviembre de 2017: “(...) Nuestra Entidad mediante la Resolución 0059 de 2016 “Por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA” reguló internamente los lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos. // En este orden de ideas se tiene que los programas de bienestar social establecidos por el SENA en la Resolución 0059 de 2016, tales como actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales, aguinaldo infantil, sistema de confraternidad y cumpleaños, están dirigido a todos los servidores públicos de la Entidad y a sus familiares, sin importar el tipo de vinculación que tenga el servidor público beneficiario. (...) Los programas de bienestar social se rigen por lo dispuesto en el Título II, capítulo III, artículos 20 a 25 del Decreto Ley 1567 de 1998, en concordancia con lo establecido en los artículos 2.2.10.6 y 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y lo preceptuado en la Resolución 0059 de 2016. // Los programas de bienestar social establecidos por el SENA en la Resolución 0059 de 2016, tales como actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales, aguinaldo infantil, sistema de confraternidad y cumpleaños, están dirigido a todos los servidores públicos de la Entidad y a sus familiares, sin importar el tipo de vinculación que tenga el servidor público beneficiario, en aplicación del principio de profesionalización del servidor público a que alude el artículo 1° del Decreto Ley 894 de 2017, que modificó el literal g) del artículo 6° del Decreto 1567 de 1998”.

Que el artículo 45 de la Ley 119 de 1994 señala respecto de los derechos de los empleados públicos en el SENA que: “(...) Los beneficios vigentes tales como: “(...)”el Auxilio Educativo, “(...)” podrán ser revisados por los órganos competentes del SENA sujetándose a las normas que los rigen”.

Que el Consejo Directivo Nacional del SENA en uso de sus facultades conferidas en el artículo 8 del Decreto 3123 de 1968 define el auxilio educativo en el artículo 1 del Acuerdo No. 27 de 1991 “Por el cual se modifica el Acuerdo 09 de 1989 que señaló el auxilio educativo para los hijos de los empleados públicos de tiempo completo en el SENA”, como : “(...) El auxilio educativo se destinará a facilitar el pago por concepto de matrícula o de pensión para estudios académicos regulares o especiales, guardería, jardín infantil, párvulos, enseñanza preescolar, primarios, secundarios, técnicos, tecnológicos, universitarios o de postgrado de los hijos de los empleados públicos de tiempo completo que laboren en el SENA y que dependan económicamente de él”.

Que el artículo 5 del Decreto 1424 de 1998 “Por el cual se establece el sistema salarial de evaluación por méritos para los instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA”, define el Sistema Salarial de Evaluación por Méritos para los Instructores del SENA como: “(...)”un ordenamiento por grados de remuneración atendiendo los méritos alcanzados en los factores previstos en el artículo sexto del presente decreto, el cual es incompatible con la prima técnica”.

Que a su vez en el artículo 6 del citado Decreto, se define como uno de los factores a tener en cuenta para acceder al SSEMI la: “(...) Evaluación del desempeño”.

Que en mérito de lo expuesto, se hace necesario establecer el instrumento de evaluación para los funcionarios que prestan sus servicios en la planta temporal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.



“Por la cual se crea el instrumento de evaluación para los funcionarios vinculados en la planta temporal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA ”

RESUELVE:

Artículo 1º. Creación del instrumento. El instrumento de evaluación de los funcionarios vinculados en la planta temporal para los proyectos de AGROSENA, BILINGÜISMO y SENOVA del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA-, se utilizará para verificar el cumplimiento de las funciones del empleo así como de sus competencias comportamentales asociadas, las cuales están establecidas en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales vigente.

Parágrafo. Los formatos de evaluación serán parte integral de la presente Resolución y deberán aplicarse a partir de la operatividad de este acto administrativo.

Artículo 1º. Componentes de la evaluación. Los componentes de la evaluación son:

- Cumplimiento funciones del empleo. El jefe inmediato del funcionario deberá evaluar el cumplimiento de las funciones asignadas al empleo.
- Cumplimiento competencias comportamentales. El jefe inmediato del funcionario deberá evaluar el cumplimiento de las funciones asignadas al empleo.

Parágrafo. La evaluación definitiva resultará de la ponderación de los componentes de evaluación en relación con la gestión demostrada por el funcionario durante la vigencia inmediatamente anterior.

Artículo 2º. Usos. Esta evaluación será utilizada para:

- Garantizar que los servidores de carrera administrativa que ocupan en encargo empleos de la planta temporal cuenten con la posibilidad de acceder a estímulos e incentivos de conformidad con la normatividad vigente.
- Acceder a los programas de bienestar social establecidos por la entidad (reconocimiento del auxilio educativo y acceso al Sistema Salarial de Evaluación por Méritos para los Instructores del SENA).
- Determinar la continuidad en la vinculación del funcionario dentro de la vigencia de la planta temporal.

Artículo 3º. Ámbito de Aplicación. El instrumento de evaluación se aplicará para:

- Los funcionarios de carrera administrativa que se encuentran en encargo en un empleo de la planta temporal del SENA.
- Los funcionarios que se vincularon a la entidad a través de un nombramiento en la planta temporal del SENA.

Parágrafo. Para todos los efectos, esta evaluación no genera derechos de carrera administrativa, ni de inscripción en el registro público.

Artículo 6º. Actores institucionales y actividades. Son actores institucionales los que participan de manera indirecta en la aplicación del instrumento de evaluación para los funcionarios vinculados en la planta temporal a saber:

- **Director General del SENA.**
 - Crear mediante acto administrativo el instrumento de evaluación para los funcionarios vinculados a la planta de personal.
- **Oficina de Control Interno Disciplinario.**
 - Adelantar las investigaciones disciplinarias a las que haya lugar por incumplimiento en las funciones establecidas en la presente Resolución.
- **Coordinación Grupo de Relaciones Laborales en la Dirección General y Coordinación Grupos de Apoyo Administrativo a nivel nacional.**
 - Orientar a los funcionarios vinculados a la planta temporal así como a sus jefes inmediatos en la aplicación del instrumento de evaluación definido en la presente Resolución.



“Por la cual se crea el instrumento de evaluación para los funcionarios vinculados en la planta temporal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA ”

Artículo 4º. Responsables y actividades. Son responsables de la evaluación de los funcionarios vinculados en la planta temporal del SENA, los siguientes:

- **Evaluador (Jefe inmediato).**
 - Calificar el desempeño del funcionario vinculado al SENA en la planta temporal, de acuerdo a las condiciones señaladas en la presente Resolución.
 - Dar estricto cumplimiento al trámite administrativo definido en la presente Resolución.
- **Evaluado**
 - Obtener calificación en el nivel Sobresaliente o Satisfactorio.

Artículo 5º. Rangos de calificación. Las escalas de calificación establecidas dentro del instrumento de evaluación de los funcionarios vinculados en la planta temporal del SENA son:

Escala de Calificación	Rango de Calificación
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%

Artículo 6º. Recursos. Contra la calificación proceden los recursos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo o normas que lo modifiquen o reglamenten.

Artículo 7º. Divulgación. El Grupo de Relaciones Laborales en la Dirección General y los Grupos de Apoyo Administrativo en las Direcciones Regionales y/o Centros de Formación serán los responsables de verificar la correcta implementación de instrumento de evaluación adoptado por la entidad, brindando para ello la asesoría técnica y metodológica que se requiera tanto a evaluados como a evaluadores.

Artículo 8º. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

Parágrafo. Una vez entre en vigencia la presente Resolución, los jefes inmediatos tendrán diez (10) días hábiles para evaluar a los funcionarios vinculados en la planta temporal del SENA.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C, el

CARLOS MARIO ESTRADA MOLINA
Director General

VºBº Óscar Julián Castaño Barreto, Director Jurídico
VºBº. Verónica Ponce Vallejo – Secretaria General
Revisó: Carlos Andrés Roldán Alzate – Asesor Despacho Dirección General
Revisó: Gloria Acosta Contreras, Coordinadora (e) Grupo Conceptos Jurídicos y Producción Normativa.
Revisó: Edder Harvey Rodríguez Laiton – Coordinador Grupo de Relaciones Laborales
Revisó: Edna Mariana Linares Patiño -Profesional Grupo de Relaciones Laborales
Proyectó: María Alejandra Villegas Gil – Contratista Grupo de Relaciones Laborales