



“Por la cual se establece el Sistema de Evaluación del Desempeño de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional en la planta de personal 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

CONSIDERANDO:

Que el numeral 1, artículo 4 del Decreto 249 de 2004 *“Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA”*, señala que es función de la Dirección General: *“(…) Dirigir, coordinar, vigilar y controlar la ejecución de las funciones o programas de la entidad y de su personal”*.

Que los literales b), j) y l) del artículo 4 de la Ley 87 de 1993 *“Por la cual se establecen normas para el ejercicio de control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones”*, menciona 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, *“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”*, 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 el literal c) del numeral 3 del artículo 2° de 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”*, define como uno de los criterios básicos que orientan la efectiva prestación de los servicios: *“(…) 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 909 de 2004, 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 la provisión de los empleos de carrera administrativa mediante nombramiento provisional se encuentra regulada mediante la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”* y el Decreto 648 de 2017 *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”*.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante criterio unificado emitido en sesión de comisión de fecha 5 de julio de 2016 ha definido respecto a la evaluación de los funcionarios vinculados en provisionalidad lo siguiente:

“(…) De lo anterior se precisa que, para la evaluación de los servidores públicos provisionales, las entidades pueden hacerlo por medio de instrumentos específicos diseñados al interior de la misma, los cuales harían parte de la política institucional y de la administración del talento humano; o, si bien, la Administración considera pertinente podrá tomar como referente los formatos establecidos por esta Comisión Nacional a través del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, como guía de orientación. No obstante lo anterior, se aclara que los instrumentos de evaluación que se diseñen o adopten como política de cada institución para calificar el desempeño laboral de los mencionados servidores públicos, no estarán sujetos bajo ninguna circunstancia a la aprobación o validación de la CNSC.



“Por la cual se establece el Sistema de Evaluación del Desempeño de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional en la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA”

Finalmente, se deberá establecer que en ningún caso, la evaluación del desempeño realizada a personal vinculado con carácter provisional, genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostenten derechos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad a los servidores escalafonados”.

Que en mérito de lo expuesto, se hace necesario establecer un Sistema de Evaluación para los funcionarios vinculados al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA mediante nombramiento provisional diferente al Sistema Tipo establecido para los funcionarios de carrera administrativa, el cual contará con un formato especial con el fin de llevar a cabo la evaluación del desempeño laboral de este personal.

RESUELVE:

Artículo 1°. Sistema de Evaluación. El Sistema de Evaluación de los funcionarios vinculados al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA mediante nombramiento provisional se diseña con el fin de articularse a la cultura institucional de evaluación del desempeño laboral en la entidad.

Parágrafo 1. La evaluación de los funcionarios vinculados al SENA mediante nombramiento provisional, no genera derechos de carrera, ni de inscripción en el registro público; ni los privilegios que la ley establece para los funcionarios de carrera administrativa, ni acceso a los incentivos y estímulos previstos por el SENA para éstos; ni da lugar a planes de capacitación formal o no formal.

Parágrafo 2. Los instrumentos de evaluación (formatos) serán parte integral de la presente Resolución y deberán aplicarse a partir de la vigencia de este acto administrativo.

Artículo 2°. Ámbito de Aplicación. El Sistema de Evaluación contenido en la presente Resolución se aplicará a los funcionarios del SENA vinculados mediante nombramiento provisional en empleos de carrera administrativa en vacancias definitivas.

Parágrafo. Los funcionarios que se vinculen al SENA mediante nombramiento provisional en un término igual o inferior a treinta (30) días antes del vencimiento del período de evaluación, no serán evaluados para esa vigencia. Su período de evaluación se iniciaría a partir de la siguiente vigencia conforme al período de evaluación definido en el artículo 4° de la presente Resolución.

Artículo 3°. Definición de la evaluación. La evaluación de los funcionarios vinculados al SENA mediante nombramiento provisional tiene como propósito verificar el grado de cumplimiento de los mismos en relación con su ejecución funcional y su desempeño comportamental respecto a las metas institucionales y/o procesos a los que aporta a través del ejercicio de su empleo, los cuales tienen una incidencia directa en el resultado de la evaluación de gestión por dependencias. Igualmente, con el fin de propender por el mejoramiento en los servicios prestados por parte de la entidad, a través de esta evaluación se identificarán las acciones de mejoramiento a seguir por parte de los funcionarios vinculados a la entidad mediante nombramiento provisional.

Artículo 4°. Período de la evaluación. La evaluación de los funcionarios vinculados al SENA mediante nombramiento provisional será anual desde el 1° de febrero del respectivo año hasta el 31° de enero del año siguiente.

Artículo 5°. Fases de la evaluación. Las fases definidas en el Sistema de Evaluación de los funcionarios vinculados al SENA mediante nombramiento provisional son:

a) Fase de planeación. Durante esta fase el funcionario vinculado al SENA mediante nombramiento provisional en conjunto con su jefe inmediato deberán priorizar para la vigencia respectiva, la escogencia de mínimo tres (3) y máximo cinco (5) funciones del empleo que desempeña el funcionario, con el fin de determinar su alcance frente al cumplimiento de las metas institucionales y/o procesos a los que aporta en la Dependencia,

RESOLUCIÓN No. DE 2019



“Por la cual se establece el Sistema de Evaluación del Desempeño de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional en la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA”

así como las competencias comportamentales que están directamente asociadas con la gestión esperada para dicha vigencia. Esta fase se debe desarrollar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al inicio del período de evaluación.

b) Fase de verificación. Durante esta fase, el jefe inmediato del funcionario vinculado al SENA mediante nombramiento provisional procederá a realizar una (1) reunión de retroalimentación semestral con el fin de establecer el nivel de avance en el cumplimiento de las componentes de ejecución funcional y comportamental los cuales han sido definidos en el artículo 7° de la presente Resolución. Esta fase se debe adelantar de acuerdo a la siguiente programación:

Descripción	Calendario
Primera reunión de retroalimentación	Se debe efectuar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del período comprendido entre el 1° de febrero al 31° de julio de cada año.
Segunda reunión de retroalimentación	Se debe efectuar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del período comprendido entre el 1° de agosto al 31° de enero del año siguiente.

De esta fase se debe dejar constancia escrita firmada por las partes involucradas (Jefe inmediato y funcionario nombrado en provisionalidad) en donde se describa en forma detallada el nivel de avance en el cumplimiento de los componentes de ejecución funcional y comportamental así como las oportunidades de mejora que deberá tener en cuenta el funcionario en relación con su desempeño.

Para ello, se procederá por parte del Jefe inmediato a suscribir plan de mejoramiento individual cuando no se evidencie que el avance en la gestión demostrada por el funcionario no es el esperado; este plan deberá monitorearse de manera permanente.

c) Fase de calificación. Durante esta fase, el jefe inmediato del funcionario vinculado al SENA mediante nombramiento provisional procederá a calificar en forma definitiva los componentes de ejecución funcional y comportamental de acuerdo a su nivel de cumplimiento demostrado durante el período de evaluación. Esta calificación se efectuará dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del período previo a la realización de la segunda reunión de retroalimentación.

Artículo 6°. Actores institucionales y actividades. Son actores institucionales los que participan de manera indirecta en el Sistema de Evaluación del Desempeño de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional a saber:

- **Director General del SENA.**
 - Adoptar el Sistema de Evaluación mediante acto administrativo y revisar en forma periódica la ejecución del mismo, con base en los informes que para el efecto presente la Secretaría General.
- **Oficina de Control Interno.**
 - Presentar al Director General del SENA, así como a los Gerentes Públicos, el resultado de la Evaluación de Gestión por Dependencias para cada vigencia, con el fin que sea tenida en cuenta como criterio orientador en la evaluación del desempeño.
- **Oficina de Control Interno Disciplinario.**
 - Adelantar las investigaciones disciplinarias a las que haya lugar por incumplimiento en las funciones establecidas en la presente Resolución.



“Por la cual se establece el Sistema de Evaluación del Desempeño de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional en la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA”

- **Coordinación Grupo de Relaciones Laborales en la Dirección General y Coordinación Grupos de Apoyo Administrativo a nivel nacional.**

- Orientar a los funcionarios vinculados al SENA mediante nombramiento provisional así como a sus jefes inmediatos en la aplicación del Sistema de Evaluación definido en la presente Resolución.

- Sensibilizar a los funcionarios en provisionalidad así como a sus jefes inmediatos en el Sistema de Evaluación definido en la presente Resolución.

Artículo 7º. Responsables y funciones. Son responsables quienes actúan en forma directa en el Sistema de Evaluación del Desempeño de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional a saber:

- **Evaluadores (Jefe inmediato).**

- Calificar el desempeño del funcionario vinculado al SENA mediante nombramiento provisional en el período respectivo en cumplimiento de los plazos y condiciones señaladas en la presente Resolución.

- Dar estricto cumplimiento al proceso de evaluación definido en la presente Resolución.

- Establecer con el funcionario vinculado al SENA mediante nombramiento provisional, plan de mejoramiento individual en el caso que se requiera.

- **Evaluados**

- Participar en forma activa en el proceso de evaluación y aportar las evidencias que permitan demostrar el cumplimiento de su desempeño durante el período de evaluación respectivo.

- Obtener calificación en el nivel Sobresaliente o Satisfactorio para continuar prestando sus servicios en el SENA.

Artículo 8º. Componentes de evaluación. Los funcionarios vinculados al SENA mediante nombramiento provisional serán evaluados con base a los siguientes componentes:

- **Componente de ejecución funcional.** El jefe inmediato del funcionario vinculado al SENA mediante nombramiento provisional deberá evaluar al finalizar el período anual, su desempeño funcional en relación con el cumplimiento de sus funciones. Para ello, verificará por cada una de las funciones que hayan sido acordadas, su cumplimiento y contribución frente a las metas institucionales y/o procesos a los que aporta en la Dependencia a la que hace parte, analizando su incidencia en el resultado de la evaluación de gestión por dependencias.

Parágrafo. La evaluación del desempeño laboral no exime al funcionario del cumplimiento de las demás funciones que no hayan sido acordadas en el marco del componente de ejecución funcional y que establecidas para el empleo en el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales durante la vigencia respectiva en concordancia con lo establecido en el Código General Disciplinario o las normas que lo reglamenten o modifiquen.

- **Componente comportamental.** El jefe inmediato del funcionario vinculado al SENA mediante nombramiento provisional deberá evaluar al finalizar el período anual, su desempeño comportamental de acuerdo con las competencias que hayan sido definidas en el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales vigente para su empleo.

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

Artículo 9º. Escala de calificación. Las escalas de calificación establecidas para la evaluación laboral de los funcionarios vinculados al SENA mediante nombramiento provisional son:



“Por la cual se establece el Sistema de Evaluación del Desempeño de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional en la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA”

Escala de Calificación	Rango de Calificación
Sobresaliente	Mayor o igual al 90% y hasta el 100%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%

Artículo 10°. Usos de la evaluación. Los usos de la evaluación de los funcionarios vinculados al SENA mediante nombramiento provisional son:

- Acceder a los programas de bienestar social establecidos por la entidad.
- Determinar la continuidad en la vinculación del funcionario nombrado en provisionalidad para la siguiente anualidad, siempre y cuando no se haya provisto de manera definitiva el empleo.

Artículo 11°. Consecuencias de la evaluación. Las consecuencias de la evaluación en el nivel no satisfactoria de los funcionarios vinculados al SENA mediante nombramiento provisional son:

- Dar por terminado mediante acto administrativo motivado el nombramiento del funcionario vinculado al SENA mediante nombramiento provisional como resultado de la evaluación del desempeño No Satisfactoria.
- Pérdida en el acceso de los programas de bienestar social establecidos por la entidad.

Artículo 12°. Trámite administrativo. Durante la actuación administrativa de la evaluación se acogerán las condiciones y términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo en lo pertinente a la comunicación y notificación de la evaluación o demás normas que lo modifiquen.

Artículo 13°. 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 del Sistema de Evaluación del Desempeño de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional en la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, brindando para ello la asesoría técnica y metodológica que se requiera tanto a evaluados como a evaluadores.

Artículo 15°. Vigencia. La presente resolución surte efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

Parágrafo Transitorio. Para el periodo anual de evaluación 2019 - 2020 las fases, condiciones y plazos establecidos en la presente resolución, se contarán a partir de la fecha de su publicación. Los periodos anuales siguientes iniciarán el 1 de febrero de cada vigencia.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C, el

CARLOS MARIO ESTRADA MOLINA
Director General del SENA

V°B° Óscar Julián Castaño Barreto, Director Jurídico
V°B° 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