

## RESOLUCIÓN 1555 DE 2013

(septiembre 27)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

### SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Por la cual se establece el sistema especial de calificación para la asignación de prima técnica en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

LA DIRECTORA GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA,

En ejercicio de las facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el artículo [4o](#) del Decreto 249 de 2004, y

#### CONSIDERANDO:

Que el Gobierno Nacional mediante los Decretos 1016, 1624, 1661, 2164 de 1991 y 1335 de 1999, 1336 de 2003 y 2177 de 2006, estableció el régimen de prima técnica para los empleados públicos del Estado, señalando que ésta podrá ser otorgada por uno de los siguientes criterios:

- a) Título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia, altamente calificada
- b) Evaluación del desempeño

Que el artículo 10 del Decreto 1336 de 2003 “Por la cual se modifica el régimen de prima técnica para los empleados públicos del Estado”, estableció que “La prima técnica establecida en las disposiciones legales vigentes, solo podrá asignarse por cualquiera de los criterios existentes, a quienes estén nombrados con carácter permanente en los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y a los de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito a los despachos de los siguientes funcionarios: Ministro, Viceministro, Director de Departamento Administrativo, Superintendente y Director de Unidad Administrativa especial o sus equivalentes en los diferentes órganos y Ramas del Poder Público”.

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo [1o](#) de la ley 119 de 1994; “El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, es un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”, hoy Ministerio del Trabajo.

Que por disposición del artículo [1o](#) del Decreto 2177 de 2006, para efectos del otorgamiento de prima técnica por título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada, se requiere que el funcionario acredite requisitos que excedan los establecidos para el cargo que desempeñe, y señala que el título de formación avanzada no podrá compensarse por experiencia y deberá estar relacionado con las funciones del cargo.

Que según lo establecido en los artículos [4o](#) del Decreto 1661 de 1991 y [10](#) del Decreto 2164 de 1991, la prima técnica se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del cual es titular el beneficiario, sin que el porcentaje pueda ser superior al cincuenta por ciento (50%) del valor de la misma y se reajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que se decreten.

Que de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del Decreto 2164 de 1991, corresponde al Jefe del Organismo o al Consejo Directivo de la Entidad, según el caso, determinar los niveles, las escalas, los grupos ocupacionales, las dependencias y los empleos susceptibles de asignación de prima técnica, los criterios con base en los cuales se otorgará la referida prima y la ponderación de los factores para determinar el porcentaje asignable al funcionario.

Que mediante Resolución No [1554](#) de 2013 se establecieron los criterios para la asignación de prima técnica en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, la cual señaló que para la asignación y conservación de la prima técnica por evaluación del desempeño, se tendrá en cuenta la calificación obtenida por el funcionario en el sistema especial de calificación del SENA, con fundamento en lo establecido por el enunciado artículo 1o del Decreto 1164 de 2012.

Que el artículo 1o del Decreto 1164 de 2012 “Por el cual se reglamenta el otorgamiento de la prima técnica por evaluación del desempeño”, modificó el artículo 5o del Decreto 2164 de 1991, disponiendo: “De la prima técnica por evaluación del desempeño. Por este criterio tendrán derecho a prima técnica los empleados que desempeñen, en propiedad, los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito a los despachos de los siguientes funcionarios: Ministro, Viceministro, Director de Departamento Administrativo, Subdirector de Departamento Administrativo, Superintendente, Director de Establecimiento Público, Director de Agencia Estatal y Director de Unidad Administrativa Especial o sus equivalentes en los diferentes Órganos y Ramas del Poder Público, y que obtuvieren un porcentaje correspondiente al noventa por ciento (90%), como mínimo, de! total de la última evaluación del desempeño, correspondiente a un período no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad.

Una vez otorgada la prima técnica, el servidor deberá ser evaluado anualmente. Será causal de pérdida de la misma obtener una calificación definitiva inferior al noventa por ciento (90%).

Para la asignación y conservación de la prima técnica por este criterio, cada entidad deberá adoptar un sistema especial de calificación, diferente a los acuerdos de gestión, en el cual se establecerán los criterios de desempeño, las escalas y los períodos mínimos a evaluar.

La prima técnica podrá revisarse en cualquier tiempo, de oficio o a solicitud del Interesado, previa evaluación de los criterios con base en los cuales fue otorgada. Los efectos fiscales se surtirán a partir de la fecha de expedición del correspondiente acto administrativo.” (Resaltado fuera de texto)

Que de conformidad con lo anterior es preciso adoptar un sistema especial de calificación, diferente a los Acuerdos de Gestión, en el cual se establecen los criterios de desempeño, las escalas y los períodos mínimos a evaluar, de conformidad con la normatividad vigente.

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1o.** Adóptese el sistema especial de calificación para la asignación de prima técnica en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, establecido mediante formato adjunto y su instructivo, que hacen parte integral de la presente Resolución.

Concordancias

Resolución SENA [75](#) de 2019

ARTÍCULO 2o. Notifíquese la presente resolución al Secretario General, Directores de Área, Directores Regionales, Subdirectores de Centro, Jefes de Oficina, Asesores del Despacho del Director General y Coordinador (a) del grupo de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 3o. La presente resolución rige a partir del día siguiente al de su notificación, y deroga las disposiciones que le sean contrarias. Para los efectos del artículo [8o](#) de la Ley 1437 de 2011 publíquese en la página web del SENA.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., el 27 SEP 2013

GINA MARÍA PARODY D'ECHEONA

Directora General

### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (PARA LA ASIGNACIÓN Y CONSERVACIÓN DE PRIMA TÉCNICA)

#### INFORMACIÓN GENERAL

Dirección General:      Regional:

EVALUADO	Nombres:	Apellidos:	C.C
	Cargo:		
	Nombres:	Apellidos:	C.C
EVALUADOR	Cargo:		
	Dependencia:		

Nota: El Director General, podrá solicitar a los Directores Regionales, concepto previo sobre el cumplimiento de los factores de evaluación aquí establecidos, quienes deberán emitirlo dentro de los tres (3) días siguientes a la solicitud.

#### PERIODO A EVALUAR

DESDE:	HASTA:
--------	--------

#### MOTIVO DE LA EVALUACION:

Asignación de prima técnica:      Conservación de prima técnica:

#### ESCALA DE VALORACIÓN Y ASIGNACIÓN DE PORCENTAJE

a) El cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual, para quienes obtengan una evaluación entre el 98 y el 100% del total de los puntos.

b) El cuarenta y cinco por ciento (45%) de la asignación básica mensual, para quienes obtengan una evaluación entre el 96 y el 97.99% del total de los puntos.

c) El cuarenta por ciento (40%) de la asignación básica mensual, para quienes obtengan una evaluación entre el 94 y el 95,99% del total de los puntos.

d) El treinta y cinco por ciento (35%) de la asignación básica mensual, para quienes obtengan una evaluación entre el 92 y el 93,99% del total de los puntos.

e) El treinta por ciento (30%) de la asignación básica mensual, para quienes obtengan una evaluación entre el 90 y el 91,99% del total de los puntos.

#### FACTORES DE DESEMPEÑO

COMPETENCIAS	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS	PUNTOS (1-20)
1. Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas.</li> <li>- Asume la responsabilidad por sus resultados.</li> <li>- Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.</li> <li>- Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presentan.</li> </ul>	
2. Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general.</li> <li>- Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.</li> <li>- Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.</li> <li>- Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.</li> <li>- Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.</li> </ul>	
3. Transparencia	Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.	<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 con el servicio a cargo de la entidad en que labora.</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 de la entidad para el desarrollo de las labores y la prestación del servicio.</li> </ul>	
4. Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.</li> <li>- Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.</li> <li>- Apoya a la organización en situaciones difíciles.</li> <li>- Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.</li> </ul>	
5. Experticia profesional:	Aplicar el conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analiza de un modo sistemático y racional los aspectos del trabajo, basándose en la información</li> </ul>	

	profesional en la resolución de problemas y transferirlo a su entorno laboral.	relevante. - Aplica reglas básicas y conceptos complejos aprendidos. - Identifica y reconoce con facilidad las causas de los problemas y sus soluciones. - Clarifica datos o situaciones complejas. - Planea, organiza y ejecuta múltiples tareas tendientes a alcanzar resultados institucionales.
--	--	---

TOTAL PUNTOS: (Sumatoria competencias 1-5)
--

**OBSERVACIONES:**

Firma del evaluador:	Ciudad y fecha
Firma del evaluado:	Ciudad y fecha

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

