

RESOLUCION 613 DE 2014

(abril 1)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Por la cual 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.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Pérdida de fuerza ejecutoria por cumplimiento del término para el cual fue expedida - Regía para los empleados públicos del SENA con derechos de carrera administrativa, o nombrados en período de prueba, para el período de evaluación del desempeño comprendidos entre el 1 de febrero de 2014 al 31 de enero de 2015. -

LA DIRECTORA 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 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 //... // t) 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 periodo 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 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 periodo 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, propuestos o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía, celeridad y realización, con elementos que enriquezcan y mejren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como 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 en m̀erito de lo anterior este Despacho,

RESOLVE:

ARTÍCULO PRIMERO. 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 SEGUNDO. Los empleados públicos del SENA con derechos de carrero administrativa, o nombrados en período de prueba, podrán acceder al nivel sobresaliente de la evaluación del desempeño, teniendo en cuenta los siguientes factores:

CRITERIO Y DEFINICIÓN	PARAMETROS	EVIDENCIAS
1. Por calidad y oportunidad: Se refiere a la entrega con anticipación de los resultados en términos inferiores a los legalmente establecidos o pactados en las condiciones de compromiso y con calidad, para este criterio es necesario que el jefe de la dependencia certifique que el funcionario cumplió con el 100% con la entrega de los productos de lo comprometidos previamente establecidos.	Cumple: Cumplimiento anticipado de las fechas programadas de entrega de productos y/o servicios acordados con estándares de calidad, estructurado, pertinencia, oportunidad y eficacia. No cumple: Extemporaneidad en la entrega de productos o servicios acordados y/o la no presentación con calidad de los mismos.	Base de datos de Gestión Documental, Informes de avances, correos electrónicos, cronogramas de trabajo, donde se pueda evidenciar la fecha pactada de entrega y la fecha real de entrega anticipada de los productos y/o servicios.
2. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales: Se evidencia en propuestas que generen mejoras, mayor economía, celeridad y procedimientos del puesto de trabajo o dependencia	Cumple: Propuestas creativas, preventivas que contribuyen al mejoramiento del desempeño de los procesos y/o procedimientos del puesto de trabajo o dependencia. No cumple: Las propuestas que no contribuyen al mejoramiento del desempeño de los procesos y/o procedimientos del puesto de trabajo o dependencia.	Producto y/o servicio que demuestre mejoras al puesto de trabajo o dependencia, la cual debe ser avalada por el jefe inmediato. Propuestas de mejoramientos a los procesos y/o procedimientos debidamente documentados
3. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas se refiere a las iniciativas o alternativas innovadoras en el desarrollo de los procesos y/o procedimientos que sean asertivos, aplicables y generen	Cumple: Propuestas innovadoras a los procesos y/o procedimientos que sean aplicables y generen cambios positivos a la Entidad. No cumple: las que están	Productos y/o servicios innovadores aplicables a los procesos y/o procedimientos Propuestas innovadoras que generen cambios positivos a la Entidad.

<p>cambios positivos para la Entidad.</p>	<p>relacionadas con los compromisos laborales y propuestas que no son innovadoras para la Entidad.</p>	
<p>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:</p> <p>Los funcionarios sujetos de evaluación podrán acceder a este criterio, siempre y cuando cumplan con una de las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proponer un plan de mejoramiento de los procedimientos del área - Intervenir en la organización produciendo cambios positivos que aporten al cumplimiento del plan institucional. - Cuando se asume un compromiso de coaching con los compañeros. - Cuando participen en un programa de formación o capacitación actuando como multiplicador del conocimiento adquirido. 	<p>Cumple: Los funcionarios que aporten las evidencias que demuestren el mejoramiento de los procesos del área e la entidad por capacitación; o los soprtes que permitan demostrar el proceso de socialización efectuando y el formato de seguimiento a las capacitaciones.</p> <p>No cumple: Los funcionarios que no aporten las evidencias que demuestre las contribuciones adicionales y significativas de mejoramiento de los procesos del área o la Entidad.</p>	<p>Para este factor será necesario aportar: 1. Soportes que permitan demostrar el proceso de socialización efectuado, 2. Planes de mejoramiento, planillas y formatos de capacitación, propuesta de mejoramiento.</p>
<p>5. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria: El servidor debe demostrar participación voluntaria y activa en uno de los grupos institucionales como: Comisión de Personal, Comité de Convivencia Laboral, Brigada de Emergencia, Comité Paritario de Salud Ocupacional, Auditores de</p>	<p>Cumple: Con la participación igual o mayor al 90 % en las actividades del respectivo comité o grupo.</p> <p>Para el servidor que asista y participe activamente en una proporción igual o mayor al 90% de los entrenamientos deportivos, así mismo, partipe activamente en torneos deportivos en representación</p>	<p>Cetificado emitido por los respectivos representantes de cada comité y/o grupo donde evidencia la asistencia y participación.</p> <p>para el caso de equipos Deportivos y Grupos Culturales certificación emitida por la Coordinadora del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento</p>

<p>Calidad, Grupos de investigación, Equipos Deportivos y Grupos Culturales de la institución.</p>	<p>de la Entidad.</p> <p>Para el servidor que asista y participe activamente en eventos culturales en una proporción igual o mayor al 90% de los ensayos, así mismo, participe activamente en representación de la Entidad en actos y eventos Culturales.</p> <p>No cumple: Con la participación menos al 90% en las actividades deportivas y/o culturales programadas por la Entidad.</p>	<p>Humano o Coordinadores de Grupo Administrativo según sea el caso, donde conste la asistencia y activa participación.</p>
--	--	---



ARTÍCULO TERCERO. La presente Resolución rige para los empleados públicos del SENA con derechos de carrera administrativa, o nombrados en período de prueba, para el período de evaluación del desempeño comprendidos entre el 1 de febrero de 2014 al 31 de enero de 2015.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., a los

GINA MARÍA PARODY D' ECHENOA

Directora General



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)

