



## RESOLUCIÓN No. 1-02354 DE 2021

Por la cual se propone la inclusión de dos (2) competencias comportamentales para la fase de concertación del período 2022-2023

### 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, el Acuerdo 6176 de 2018 proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y

#### 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”*, establece 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 la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC expidió el Acuerdo No. 6176 del 10 de octubre de 2018 *“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”* y su correspondiente anexo técnico.

Que el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral contenido en el Acuerdo 6176 de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Resolución No. 1-0139 del 1 de febrero de 2019.

Que mediante Resolución No. 1-1658 del 17 de septiembre de 2019, se modifica la Resolución No. 1-0139 del 1 de febrero de 2019 por la cual se adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral contenido en el Acuerdo 6176 de 2018 en relación con la periodicidad para el cumplimiento de la fase de seguimiento en el marco de la evaluación anual y de período de prueba.

Que el anexo técnico del Acuerdo 6176 de 2018 establece respecto de la fase de concertación que: *“(…) El nominador de acuerdo con la política institucional, el plan estratégico y el código de ética de la entidad, podrá proponer a los evaluadores la inclusión de máximo dos (2) compromisos comportamentales que él considere convenientes para la consecución de las metas institucionales”*.

Que de conformidad con el Decreto Nacional 1499 de 2017 se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.

Que en el Artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1499 de 2017 señala que en cada entidad se integrará un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Que el artículo 2.2.22.3.3 de la citada norma, señaló como unos de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en el numeral 1: *“fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”*.

Que mediante Acuerdo No. 002 del 23 de febrero de 2017, el Consejo Directivo Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, adoptó el Código de Ética de la entidad.

Que en el Acuerdo No. 5 de 2018, se emiten las disposiciones sobre la Política de Integridad y el Código de Integridad para el Sena y se deroga el Acuerdo número 002 de 2017.



## RESOLUCIÓN No. 1-02354 DE 2021

Por la cual se propone la inclusión de dos (2) competencias comportamentales para la fase de concertación del período 2022-2023

Que en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión actualizado en su versión 4 en marzo de 2021, se establece en el numeral 2.2.3 la política de integridad, la cual consiste en: *“(...) la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de tres actores principales: las entidades, los servidores y los ciudadanos. Para las entidades, la integridad se ve reflejada en la inclusión en los diferentes instrumentos de planeación y direccionamiento (normas, programas, estrategias, políticas, entre otros.), de acciones encaminadas a institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la cualificación de sus servidores. En sentido de lo anterior, las acciones de integridad deberán verse reflejadas en los instrumentos de planeación estratégica del talento humano, así en los componentes de los planes institucionales orientados a mejorar la relación del Estado con los Ciudadanos”.*

Que en el Código de integridad se establecieron los valores de integridad que guían el comportamiento de la comunidad SENA los cuales son: i) Respeto, ii) Honestidad, iii) Compromiso, iv) Diligencia, v) Justicia, vi) Solidaridad y vii) Lealtad.

Que estos valores de integridad han sido definidos en el SENA así:

Valor	Definición
Respeto	Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, estudios o cualquier otra condición.
Honestidad	Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
Compromiso	Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
Diligencia	Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
Justicia	Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
Solidaridad	Brindo mi ayuda a las personas cuando lo necesitan sin esperar algo a cambio, entendiendo que hago parte de una comunidad.
Lealtad	Obro de acuerdo a los principios éticos, morales, culturales, ecológicos y a las normas colombianas e institucionales.

Que mediante acta No. 5 del 1 de junio de 2020, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del SENA aprobó el Plan Estratégico de Renovación Cultural cuyo objetivo es: *“(...) orientar una ruta estratégica que le permita al SENA consolidar una cultura humanista, responsable y competitiva, que trabaja para construir entornos sostenibles que nos llevarán a la excelencia en el cumplimiento de nuestra misión y visión, y que buscará el emprendimiento con legalidad para generar confianza y equidad”.*

Adicionalmente, el Plan Estratégico de Renovación Cultural se enmarca en: *“(...) el proceso de Gestión del Talento Humano del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol- SIGA. El proceso de Gestión del Talento Humano, el cual tiene como propósito gestionar adecuadamente su talento humano, a través de la selección, vinculación, inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, capacitación, bienestar, compensación, evaluación del desempeño, preparación del retiro, para propiciar ambientes de trabajo adecuados, fortalecer competencias y contribuir al logro de los objetivos institucionales”.*

Que los pilares sobre los que se fundamenta el proceso de renovación cultural son: 1) Principios, 2) Relaciones, 3) Talento, 4) Innovación y 5) Liderazgo.



## RESOLUCIÓN No. 1-02354 DE 2021

Por la cual se propone la inclusión de dos (2) competencias comportamentales para la fase de concertación del período 2022-2023

Que los objetivos estratégicos de los pilares de la renovación cultural en el SENA son:

Pilar	Objetivo estratégico
Talento	Incentivar el crecimiento y valoración del talento humano como principal activo de la renovación cultural del SENA
Relaciones	Fortalecer el relacionamiento del SENA con sus grupos de interés a partir de la generación de vínculos de confianza y equidad.
Liderazgo	Fortalecer el liderazgo en el SENA como un eje fundamental para la generación de confianza, cambio, crecimiento y desarrollo de los equipos de trabajo.
Principios	Promover la apropiación y vivencia de la Renovación Cultural, los principios y valores institucionales para el desarrollo de colaboradores que actúan con integridad y legalidad.
Innovación	Fomentar una cultura de la innovación, con entornos para la reflexión, creatividad y experimentación

Que en el Plan Estratégico de Renovación Cultural se priorizaron de manera transversal las siguientes habilidades blandas:

Habilidad blanda o competencia socioemocional	Objetivo estratégico
Trabajo colaborativo	Capacidad de trabajar de manera articulada y coordinada con otras personas para el cumplimiento de los objetivos generando sinergias espíritu colaborativo.
Adaptabilidad al cambio	Capacidad para comprender y apreciar perspectivas diferentes u opuestas, para modificar la conducta en situaciones cambiantes y aceptar las transformaciones de contexto en su trabajo.
Comunicación	Capacidad de comunicarse con otros de forma clara y asertiva para facilitar las dinámicas de trabajo y la consecución de metas institucionales.
Creatividad e innovación	Capacidad para pensar en ideas nuevas y apropiadas para el trabajo, y la aplicación con éxito de las mismas en la organización.
Liderazgo	Capacidad para guiar, direccionar, emprender tareas o proyectos, apoyar y acompañar a otras personas y/o equipos en el desarrollo de fines comunes.
Agilidad Digital	Capacidad de auto gestionarse de manera permanente generando ciclos para ajustar de manera óptima sus resultados en el entorno digital.
Integridad y legalidad	Evidencia el respeto por los valores humanos y la vivencia de los valores institucionales en sus actuaciones y decisiones, actuando con coherencia, integridad y legalidad.
Proactividad y toma de decisiones	Capacidad para tomar decisiones, ejecutar resultados, anticiparse y actuar con dinamismo frente a las situaciones que se le presentan en la gestión de su trabajo.

Que el Compromiso, se concibe en dicho Código como: "(...) Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar".



## RESOLUCIÓN No. 1-02354 DE 2021

Por la cual se propone la inclusión de dos (2) competencias comportamentales para la fase de concertación del período 2022-2023

Que a su vez, en el Código de Integridad se define la Solidaridad como: "(...) *Brindo mi ayuda a las personas cuando lo necesitan sin esperar algo a cambio, entendiendo que hago parte de una comunidad.*".

Que en el artículo 2.2.4.7 del Decreto 815 de 2018, se establecen las competencias comportamentales comunes a los servidores públicos, las cuales son: "(...) *inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral.*".

Que dentro de dichas competencias se establecen las siguientes: i) Aprendizaje continuo, ii) Orientación a resultados, iii) Orientación al usuario y al ciudadano, iv) Compromiso con la organización, v) Trabajo en equipo y vi) Adaptación al cambio.

Que las competencias comportamentales comunes a los servidores públicos se definen en el Decreto 815 de 2018 así:

Competencia comportamental	Definición
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad
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) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios

En consonancia con lo anterior y con el fin de articular la política de integridad, el plan estratégico de renovación cultural y el proceso de evaluación del desempeño laboral se evidencia que existe correlación entre las siguientes competencias comportamentales:

Competencia comportamental	Valor de integridad	Habilidades blandas o competencias socioemocionales definidas en el Plan Estratégico de Renovación Cultural
Trabajo en equipo	Diligencia, compromiso, solidaridad, respeto, honestidad, lealtad y justicia	Habilidad de trabajo colaborativo Habilidad de comunicación
Adaptabilidad al cambio	Diligencia, compromiso	Adaptabilidad al cambio

Que, en consecuencia, el Director General del SENA mediante Resolución No. 1-1602 del 09 de diciembre de 2020 propuso la inclusión de trabajo en equipo y adaptación al cambio para ser tenida en cuenta por los evaluadores y evaluados en la fase de concertación de compromisos del periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022.



## RESOLUCIÓN No. 1-02354 DE 2021

Por la cual se propone la inclusión de dos (2) competencias comportamentales para la fase de concertación del período 2022-2023

Que de conformidad con el reporte de competencias comportamentales suscritas en el SENA por los evaluadores y evaluados para el periodo 2021-2022 presentado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC -, se hace necesario continuar en el fortalecimiento de las competencias de trabajo en equipo y adaptación al cambio a fin de desarrollar estas competencias en los servidores públicos de la entidad.

Que, en los resultados de la encuesta de integridad aplicada en el SENA en el mes de octubre de 2021, se identificó la percepción del personal vinculado en la apropiación del Código de Integridad establecido, que los valores con mayor apropiación corresponden a los de compromiso, honestidad y respeto, haciéndose necesario continuar con el reforzamiento de las conductas y comportamientos relacionados con los valores de diligencia, justicia, solidaridad y lealtad.

Que, en mérito de lo anterior,

### RESUELVE:

**Artículo 1º.** Proponer para la fase de concertación de los compromisos funcionales y comportamentales de los funcionarios de carrera administrativa y en período de prueba, la inclusión de las siguientes competencias comportamentales:

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.
		Responde al cambio con flexibilidad.
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.





## RESOLUCIÓN No. 1-02354 DE 2021

Por la cual se propone la inclusión de dos (2) competencias comportamentales para la fase de concertación del período 2022-2023

		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.
--	--	--

**Parágrafo.** Lo anterior, sin perjuicio de la facultad de concertación definida en el artículo 3° del Acuerdo 6176 de 2018 para el evaluado y el evaluador en el marco de la fase de concertación de los compromisos funcionales y de las competencias comportamentales.

**Artículo 2°. Divulgación.** El Grupo de Relaciones Laborales en la Dirección General y los Grupos Regionales de Gestión de Talento Humano o de Apoyo Administrativo en las Direcciones Regionales y Centros de Formación, serán los responsables de socializar el contenido de esta Resolución a los interesados.

**Artículo 3°.** La presente resolución rige a partir del 1 de febrero de 2022 para la fase de concertación del período comprendido entre el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, con el fin que los evaluadores y evaluados puedan considerar la escogencia de estas competencias para aportar en la articulación del proceso de evaluación del desempeño laboral con la cultura institucional.

### PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C, el 14 DIC 2021

Carlos Mario Estrada Molina  
Director General

VoBo. Carlos Andrés Roldán Alzate – Asesor Despacho Dirección General   
VoBo. Verónica Ponce Vallejo – Secretaria General   
Revisó: Yeimy Natalia Peraza Moreno – Coordinadora Grupo de Relaciones Laborales   
Proyectó: María Alejandra Villegas Gil – Contratista Grupo de Relaciones Laborales