

## CIRCULAR 15 DE 2017

(enero 30)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

### SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

Bogotá, D. C.,

**PARA: DIRECTOR GENERAL, DIRECTORES DE ÁREA, JEFES DE OFICINA,  
DIRECTORES REGIONALES, SUBDIRECTORES DE CENTRO, COORDINADORES  
GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO Y FUNCIONARIOS DE CARRERA  
ADMINISTRATIVA**

Asunto: Orientaciones para realizar la concertación de los compromisos laborales y comportamentales del período comprendido entre el 1º de febrero de 2017 al 31º de enero 2018.

Con el fin de orientar el proceso de Concertación de los Compromisos Laborales y de las Competencias Comportamentales para los funcionarios sujetos de evaluación de conformidad con los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo 565 de 2016 “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” a continuación se presentan en forma detallada los aspectos que deberán tener en cuenta los Evaluados<sup>[1]</sup> y los Evaluadores<sup>[2]</sup> para realizar esta labor en forma exitosa.

- Plazo establecido. El plazo legalmente establecido para efectuar la Concertación de los Compromisos Laborales y Comportamentales corresponde del 1º al 28 de febrero de 2017.

- Condiciones:

1. Identificar y revisar de las metas asignadas al Grupo Interno de Trabajo o Dependencia de la Dirección General, Dirección Regional o Centro de Formación donde se encuentra asignado el funcionario sujeto de evaluación para el período de evaluación respectivo, en cuales de ellas, a través del ejercicio de su empleo, puede aportar en forma directa el Evaluado.
2. Construir en forma concertada, los compromisos laborales en un número no menor de tres (3) ni mayor de cinco (5), estableciendo por cada uno de ellos, el nivel de responsabilidad que tendrá el Evaluado frente al cumplimiento de las metas asignadas. Para ello, deberán utilizar el formato diseñado por la CNSC denominado "Formato 2. Compromisos Laborales y Competencias Comportamentales". Una vez cumplida esta etapa, el Evaluador o Comisión Evaluadora deberá custodiar durante el período de evaluación respectivo, todos y cada uno de los formatos que se produzcan en el proceso de evaluación correspondiente.
3. Realizar la escogencia de cuatro (4) competencias comportamentales que serán evaluables en concordancia con los compromisos laborales con el fin de facilitar su valoración.

- Responsabilidades:

<u>Evaluado</u>	<u>Evaluador o Comisión Evaluadora</u>
Conocer y cumplir con las normas de carrera administrativa y en particular las establecidas en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, así como las instrucciones impartidas por la entidad. <u>(Literal a. numeral 7, artículo 8 del Acuerdo 565 de 2016).</u>	Mantenerse actualizado en las normas, procedimientos e instrumentos relativos al Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral. <u>(Literal i. numeral 6, artículo 8 del Acuerdo 565 de 2016).</u>
Solicitar ante el Evaluador o Comisión Evaluadora según sea el caso, la concertación de los compromisos laborales dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo establecido para el período respectivo. <u>(Literal b. numeral 7. artículo 8 del Acuerdo 565 de 2016).</u>	Concertar los compromisos laborales y dar a conocer las competencias comportamentales objeto de evaluación a más tardar el veintiocho (28) de febrero para la evaluación anual. <u>(Literal b. numeral 8. artículo 8 del Acuerdo 565 de 2016).</u>
Presentar ante la Comisión de Personal reclamación por inconformidad en la fijación de los compromisos laborales cuando al no haberse cumplido la concertación dentro del término legal previsto y al haber presentado la propuesta de compromisos laborales a su respectivo Evaluador o Comisión Evaluadora según sea el caso, éste la haya objetado. <u>(Literal c. numeral 7. artículo 8 del Acuerdo 565 de 2016).</u>	Objetar ante la Comisión de Personal la propuesta de compromisos laborales presentada por el evaluado en el evento que éstos no se ajusten a los objetivos y metas institucionales del área o dependencia. <u>(Literal c. numeral 8. artículo 8 del Acuerdo 565 de 2016)</u>

- Recomendaciones para la concertación de los compromisos laborales y las competencias comportamentales. Es indispensable que el Evaluador o Comisión Evaluadora según corresponda, organice junto con el personal a su cargo, las sesiones de trabajo que le sean necesarias con el fin de garantizar el cumplimiento de la fase de concertación de los compromisos laborales y comportamentales durante el plazo legalmente establecido, esto es, hasta el MARTES 28 DE FEBRERO DE 2017.

Para ello, se recomienda que se realice el análisis de las metas asignadas a cada Grupo Interno de Trabajo o Dependencia de la Dirección General, Dirección Regional o Centro de Formación donde se encuentra asignado el funcionario sujeto de evaluación que deben ejecutarse durante esta vigencia y la manera como cada funcionario interactúa en el alcance de las mismas, sin importar el tipo de vinculación en el SENA (funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, provisionales, contratistas, trabajadores oficiales y funcionarios de Carrera Administrativa). Esto garantiza que todo el equipo de trabajo, se encuentre comprometido con la entrega de productos y servicios en el marco de los planes, programas y proyectos asignados.

Cordialmente,

MILTON NÚÑEZ PAZ

Secretario General

<Para consultar la versión original PDF de este documento dirigirse al siguiente link:  
[https://www.avancejuridico.com/docpdf/sena/CIRCULAR\\_SENA\\_0015\\_2017.pdf](https://www.avancejuridico.com/docpdf/sena/CIRCULAR_SENA_0015_2017.pdf)>

<NOTAS D EPIE DE PÁGINA>.

1. Son sujetos de evaluación para el periodo comprendido entre el 1" de febrero de 2017 al 31o

de enero de 2018: i) los funcionarios de Carrera Administrativa (Instructores y funcionarios del nivel administrativo), ii) los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción que no ocupen empleos de Gerencia Pública correspondientes a los niveles asistencial, técnico y profesional y iii) los funcionarios en Comisión de Servicios, que presten sus servicios en el SENA durante el periodo de evaluación.

2. El funcionario de Libre Nombramiento y Remoción que ocupa el empleo de Gerencia Pública o la Comisión Evaluadora según sea el caso.

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)

