

RESOLUCION 117 DE 2017

(1 febrero)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 2019>

Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA-

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 1 de febrero de 2019, 'por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA.'

EL DIRECTOR GENERAL

En uso de las facultades legales, en especial el numeral 1º del artículo [4](#)º del Decreto 249 de 2004 y el Acuerdo 565 de 2016 proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y

CONSIDERANDO

Que el artículo [4](#)º 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: “(...) 1. Dirigir, coordinar, vigilar y controlar la ejecución de las funciones o programas de la entidad y de su personal” (...) 4 “dirigir, coordinar y controlar las funciones administrativas.... dictar los actos administrativos,... con miras al cumplimiento de la misión de la entidad, de conformidad con las normas legales vigentes”.

Que el artículo [38](#)º 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”, establece que: “(...) El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales (...)”.

Que el artículo [39](#)º de la citada Ley, señala que: “(...) Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado (...)”.

Que el artículo [40°](#) de la Ley 909 de 2004 determina “Instrumentos de evaluación. De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.// Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.// La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.”

Que el artículo [2.2.10.10](#) del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” señala que “Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo. PARÁGRAFO. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC expidió el Acuerdo No. 565 del 25 de enero 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”.

Que el artículo 4 del Acuerdo 565 de 2016 define el Sistema Tipo como: “(i) una herramienta de gestión que contiene metodologías, procedimientos e instrumentos para la aplicación de normas sobre Evaluación del Desempeño Laboral”.

Que el artículo 8° numeral 2° del Acuerdo citado señala las funciones asignadas al Jefe de la Entidad, entre otras “a. Adoptar mediante acto administrativo el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de que trata el presente Acuerdo, mientras se aprueba y adopta en su entidad el sistema propio, b. Designar mediante acto administrativo a los empleados que conformarán las Comisiones Evaluadoras, cuando haya lugar a ello, para el periodo de evaluación correspondiente”.

Que el artículo 57° del Acuerdo 565 de 2016, vigencias, deroga el Acuerdo 137 de 2010 y demás disposiciones que lo modificaron o adicionaron y en su parágrafo transitorio determina que para la Evaluación de desempeño laboral a realizar en los periodos de Evaluación febrero 2015 a enero 2016 y febrero 2016 a enero 2017 se aplicaran las disposiciones contenidas en el Acuerdo 137 de 2010 y en los Acuerdos que lo modifiquen o adicionen.

Que en virtud de lo dispuesto en el numeral 8° del artículo [8°](#) de la Ley 1437 de 2011, se publicó en la página web del SENA, el texto de la presente resolución durante tres (3) días, desde el 27 de enero al 30 de enero de 2017, término durante el cual no se recibieron sugerencias y opiniones.

Que en mérito de lo expuesto, se hace necesario adoptar en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral contenido en el Acuerdo 565 de

2016, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que en mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. ADOPCIÓN DEL SISTEMA. <Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 2019> Adoptar a partir del 1 de febrero de 2017 en su integridad, el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral regulado mediante el Acuerdo 565 de 2016, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC o demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten, mientras que el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA construye, valida y adopta el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral en los términos y condiciones señaladas en la normatividad vigente sobre la materia.

PARÁGRAFO. Harán parte integral del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, los formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC - que son actos administrativos en donde se registra el proceso de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios, los cuales no pueden ser modificados o alterados. Su aplicación se realizará en estricto cumplimiento a los lineamientos señalados en el Acuerdo 565 de 2016 o demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten.

Los formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, podrán ser consultados en compromiso SIGA como formatos referencia.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 1 de febrero de 2019, 'por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA.'



ARTÍCULO 2o. ÁMBITO DE APLICACIÓN. <Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 2019> Son funcionarios sujetos de evaluación en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA-:

- a) Los funcionarios de carrera administrativa y en período de prueba.
- b) Los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no desempeñen empleos de Gerencia Pública.
- c) Los funcionarios en comisión de servicios, que prestan sus servicios en el SENA.

PARÁGRAFO. Los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no desempeñan empleos de Gerencia Pública corresponden a los del nivel asistencial, técnico y profesional.

Los funcionarios de libre nombramiento y remoción del nivel Asesor serán evaluados de conformidad con los lineamientos establecidos mediante Resolución No. [1554](#) y [1555](#) de 2013 o demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 1 de febrero de 2019, 'por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA.'



ARTÍCULO 3o. COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN. <Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 2019> Los componentes de evaluación establecidos en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral son los siguientes:

COMPONENTE	DEFINICIÓN	PESO PORCENTUAL
Compromisos laborales	Son los resultados, productos o servicios medibles, cuantificables y verificables, los cuales se construyen de manera participativa entre el Evaluado y su respectivo Evaluador o Comisión Evaluadora para el período anual de evaluación. Para su construcción se deberán tener en cuenta los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.	80% para la Calificación Anual y 85% para la Calificación en Período de Prueba o Extraordinaria
Competencias Comportamentales	Se constituyen en las características relacionadas con las habilidades, actitudes y aptitudes que debe demostrar el funcionario sujeto de evaluación en el ejercicio de su empleo. Para su medición, deben estar asociadas con los compromisos laborales establecidos para el período de evaluación respectivo.	10% para la Calificación Anual y 15% para la Calificación en Período de Prueba o Extraordinaria
Evaluación de Gestión por áreas o dependencias	Se realiza anualmente por parte del Jefe de la Oficina de Control Interno en relación con el cumplimiento de las metas institucionales por parte de las áreas o dependencias de la entidad.	10% para la Calificación Anual y 15% para la Calificación en Período de Prueba o Extraordinaria.

TOTAL DE LA CALIFICACIÓN 100%

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 1 de febrero de 2019, 'por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA.'



— ARTÍCULO 4o. CONDICIONES PARA EFECTUAR LA EVALUACIÓN. <Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 2019> Para que se pueda llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño laboral en el SENA se deberán tener en cuenta las siguientes condiciones:

a) Si el Evaluado depende directamente de un funcionario de Libre Nombramiento y Remoción en la Dirección General, Dirección Regional o Centro de Formación, no se deberá conformar Comisión Evaluadora y su evaluación del desempeño deberá efectuarla en forma directa y autónoma, el respectivo funcionario de Libre Nombramiento y Remoción que ocupa el empleo del nivel Directivo en propiedad, mediante Comisión o Encargo, en los términos y condiciones señaladas en el Acuerdo 565 de 2016 o demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten.

b) Si el Evaluado hace parte de un Grupo Interno de Trabajo creado en la Estructura funcional del SENA, se deberá conformar una Comisión Evaluadora la cual estará integrada por el Coordinador del Grupo de Trabajo respectivo y el Funcionario de Libre Nombramiento y Remoción de la Dependencia a la que pertenece el Grupo.

PARÁGRAFO. Quienes hayan sido designados por el Director General del SENA como resultado de un proceso de impedimento, recusación o retiro del servicio sin haber cumplido el deber de evaluar, deberán realizar el proceso de evaluación de los funcionarios a su cargo en los términos y condiciones señalados en el Acuerdo 565 de 2016 o demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 1 de febrero de 2019, 'por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA.'

Doctrina Concordante

Concepto SENA [31162](#) de 2017



ARTÍCULO 5o. CONFORMACIÓN COMISIONES EVALUADORAS. <Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 2019> En el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA se conformarán las siguientes Comisiones Evaluadoras, las cuales, actuarán como responsables de la evaluación de los funcionarios sujetos de evaluación a su cargo y cumplirán con las funciones asignadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el artículo 8° del Acuerdo 565 de 2016 o demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten:

En la Dirección General	El funcionario de libre nombramiento y remoción que ocupa el empleo de Gerencia Pública (Director General, o Secretario General, o, Director de Área, o Jefe de Oficina), en compañía del Coordinador del Grupo Interno de Trabajo al cual se encuentra adscrito el funcionario sujeto de evaluación.
En las Direcciones Regionales	El Director Regional en compañía del Coordinador del Grupo Interno de Trabajo al cual se encuentra adscrito el funcionario sujeto de evaluación.
En los Centros de Formación	El Subdirector de Centro en compañía del Coordinador del Grupo Interno de Trabajo al cual se encuentra adscrito el <u>funcionario sujeto de evaluación.</u>

PARÁGRAFO PRIMERO. Los Coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo no podrán conformar la Comisión Evaluadora si su empleo es de nivel y grado salarial inferior al del funcionario a evaluar. En este caso, la responsabilidad de la evaluación recae en el funcionario de Libre Nombramiento y Remoción que ocupa el empleo de Gerencia Pública (Director General, Secretario General, Director de Área, Jefe de Oficina, Director Regional, Subdirector de Centro de Formación Profesional, según sea el caso)

Los Coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo que no conformen la Comisión Evaluadora deberán aportar las evidencias sobre el desempeño de los funcionarios remitiéndolas al funcionario de libre Nombramiento y Remoción que ocupa el empleo de Gerencia Pública.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando no exista consenso entre los miembros de la Comisión Evaluadora frente al desempeño de un funcionario sujeto de evaluación, el Director General del SENA procederá a emitir un acto administrativo mediante el cual, se designa a un tercer miembro ad-hoc de Libre Nombramiento y Remoción o en su defecto, a un funcionario de carrera de igual o superior nivel jerárquico del evaluado del respectivo Centro de Formación, Dirección Regional o Dependencia, quien intervendrá para que se adopte una decisión.

PARÁGRAFO TERCERO. El funcionario público que ostente la condición de líder del Sistema Integrado de Gestión y Auto Control - SIGA del SENA no podrán actuar como Evaluador ni podrán ser miembros de la Comisión Evaluadora señaladas en el artículo 4° de la presente Resolución. Salvo que la evaluación se efectuó en su condición de coordinador de Grupo de trabajo al cual pertenece el funcionario evaluado.

La función de evaluador de los Coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo y de los funcionarios de libre nombramiento y remoción del nivel Directivo es indelegable.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 1 de febrero de 2019, 'por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA.'



ARTÍCULO 6o. PROCESO DE EVALUACIÓN. <Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 2019> Para garantizar el cumplimiento del proceso de evaluación del desempeño laboral al interior del SENA, se deberá tener en cuenta lo establecido en el Acuerdo 565 de 2016 o demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 1 de febrero de 2019, 'por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA.'



ARTÍCULO 7o. OBLIGACIONES DE LOS RESPONSABLES. <Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 2019> Las obligaciones que deben cumplir los responsables directos (Evaluado y Evaluador o Comisión Evaluadora) en el marco del proceso de evaluación del desempeño laboral serán las previstas en el artículo 8 del Acuerdo 565 de 2016 o demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 1 de febrero de 2019, 'por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA.'



ARTÍCULO 8o. MECANISMOS PARA LA GARANTÍA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN. <Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 2019> La Comisión Nacional del Servicio Civil ha previsto como garantía del proceso de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios sujetos de evaluación, la utilización de mecanismos tales como: recusación, interposición de recursos, doble instancia, reclamaciones y aporte de evidencias. Tanto evaluados como evaluadores deberán observar lo dispuesto por esta entidad a través del Acuerdo 565 de 2016 o demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten, en caso que deban recurrir a alguno de los mecanismos enunciados con el fin de garantizar la objetividad en el proceso.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 1 de febrero de 2019, 'por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA.'



ARTÍCULO 9o. REGISTRO EN LAS HISTORIAS LABORALES. <Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 2019> Los formatos que hacen parte de la evaluación del desempeño laboral deberán ser remitidos debidamente diligenciados y firmados una vez finalizado el período de evaluación correspondiente, al Grupo de Relaciones Laborales en la Dirección General o los Grupos de Apoyo Administrativo en las Direcciones Regionales y/o Centros de Formación Profesional con el fin de proceder a su respectivo archivo en las historias laborales de los funcionarios sujetos de evaluación.

PARÁGRAFO. Mientras se desarrolla el proceso de evaluación, de acuerdo con las fases, plazos y condiciones señaladas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la custodia de los formatos de evaluación diligenciados son de responsabilidad directa del Evaluador o Comisión Evaluadora, según sea el caso, hasta tanto no se culmine el periodo de evaluación respectivo y se

haga la transferencia al Grupo de Relaciones Laborales en la Dirección General o los Grupos de Apoyo Administrativo en las Direcciones Regionales y/o Centros de Formación Profesional.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 1 de febrero de 2019, 'por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA.'



ARTÍCULO 10. DIVULGACIÓN. <Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 2019> El Grupo de Relaciones Laborales de la Secretaría General y los Grupos de Apoyo Administrativo en las Direcciones Regionales y/o Centros de Formación Profesional, serán los responsables de divulgar el contenido de la presente Resolución, a través de los diferentes medios con los que cuenta la entidad.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 1 de febrero de 2019, 'por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA.'



ARTÍCULO 11. <Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 2019> Comuníquese y envíese copia de la presente Resolución a la Secretaría General, Directores de Área, Jefes de Oficina, Directores Regionales, Subdirectores de Centros de Formación Profesional, coordinadores Grupo de Apoyo Administrativo y Coordinadores de Grupo de Trabajo para su conocimiento y aplicación.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 1 de febrero de 2019, 'por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA.'

ARTÍCULO 12. <Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 2019> La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución [502](#) del 31 de marzo de 2016 y demás disposiciones que le sean contrarias; para los efectos del artículo [8o](#) de la ley 1437 de 2011, publíquese en la página web del SENA.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [9](#) de la Resolución 139 de 1 de febrero de 2019, 'por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA.'

PÚBLIQUENSE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, a los

ALFONSO PRADA GIL

Director General



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 31 de diciembre de 2023 - (Diario Oficial No. 52.604 - 9 de diciembre de 2023)

