

## RESOLUCION 139 DE 2019

(febrero 1)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

### SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

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

Resumen de Notas de Vigencia

#### NOTAS DE VIGENCIA:

- Modificada por la Resolución [1658](#) de 17 de septiembre de 2019, 'por la cual se modifica la Resolución No. 1-0[139](#) del 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'.

Concordancias

Circular SENA [13](#) de 2023

Doctrina Concordante

Concepto SENA [23410](#) de 2023

### EL DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

En uso de las facultades legales otorgadas en el numeral 1o artículo [4o](#) del Decreto 249 del 28 de enero de 2004, el Acuerdo CNSC-2018100000[6176](#) de 2018 proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y

#### CONSIDERANDO:

Que el numeral 1o, artículo [4o](#) 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 Ley 909 de 2014 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, en sus artículos [38](#) a [40](#) establece:

“Artículo [3](#), (...) 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”.

“Artículo [39](#), (...) 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”.

Artículo 40, “(...) 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 en su parágrafo que los empleados de libre nombramiento y remoción que no ocupen empleos de gerencia pública, 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 mediante Resolución [117](#) del 1 de febrero de 2017 este Despacho adoptó para el SENA, el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral indicado en el anterior considerando.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC expidió el ACUERDO CNSC-2018100000[6176](#) 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”.

Que dentro de las consideraciones señaladas por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo 2018100000[6176](#) de 2018 se anota que:

(...) Las entidades de conformidad con lo dispuesto en el artículo [40](#) de la Ley 909 de 2004, deben desarrollar sus sistemas propios de evaluación del desempeño laboral para la aprobación de la Comisión Nacional del Servicio Civil; en defecto de este, de manera excepcional adoptarán el sistema tipo previsto en el presente acuerdo.

Partiendo de esta consideración, cabe destacar que el literal d) del artículo [11](#) de la norma en cita, prevé como una función a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa.

El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral se aplicará a los empleados públicos de carrera y en período de prueba que presten sus servicios en las entidades públicas que se rigen por la Ley [909](#) de 2004 y aquellas que cuenten con Sistemas de Carrera Específicos y Especiales de origen legal, mientras desarrollan sus propios sistemas de evaluación”.

Que el Acuerdo 2018100000[6176](#) de 2018 establece en el artículo [21](#)o: “(...) Las condiciones técnicas de la evaluación del desempeño laboral se encuentran contenidas en el documento

denominado: “Anexo técnico sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba”.

Que el anexo técnico del Acuerdo 20181000006176 de 2018 establece como obligación del Jefe de la Entidad: “(...)” Desarrollar su propio sistema de evaluación del desempeño laboral y en el entretanto adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido porta CNSC.

Que el Acuerdo 20181000006176 de 2018 establece en su artículo 23o el Sistema Tipo: “(...)”entra en vigencia desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial y rige para todas las entidades a partir del período anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral que inicia el 1o de febrero de 2019 y deroga el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC”.

Que en cumplimiento al radicado No.8-2019-004723, proveniente de la Secretaria General y Radicado No. 8-2019004770 enviado a la Oficina de Comunicaciones se dio cumplimiento al artículo 8 de la ley 1437 de 2011 entre el 29 y 31 de enero de 2019.

Que la Secretaria General, deja constancia que no se presentaron observaciones al proyecto de resolución" 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”.

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 20181000006176 de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que en mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. ADOPCIÓN DEL SISTEMA. Adoptar en el SENA a partir del 1 de febrero de 2019 el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido en el Acuerdo CNSC-20181000006176 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC mientras que esta entidad, 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.

Hacen parte Integral del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral adoptado para el SENA, los Instrumentos de evaluación establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC - y su aplicación se realizará cumpliendo los lineamientos señalados en el Acuerdo 20181000006176 de 2018 y su anexo técnico.



ARTÍCULO 2o. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral adoptado mediante esta Resolución, es aplicable a los servidores públicos de carrera administrativa, en período de prueba y los de libre nombramiento y remoción que no ocupen empleos de gerencia pública.



ARTÍCULO 3o. COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN. Los componentes de evaluación establecidos en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral son los siguientes:

| COMPONENTE                      | DEFINICIÓN   | PESO PORCENTUAL |
|---------------------------------|--|-----------------|
| Competencias funcionales        | <p>Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel. (Artículo <a href="#">2.2.4.5</a> del Decreto 815 de 2018).</p> <p>Estas competencias deben ser medibles y realizables.</p> <p>El número de compromisos funcionales a concertar para el período anual no deberá ser superior de cinco (5) y para el período de prueba máximo podrán ser tres (3) compromisos funcionales.</p>                | 85%             |
| Competencias Comportamentales   | <p>Son las características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionadas con el desempeño observado del empleado público y que le permiten alcanzar las metas institucionales, cumplir con los compromisos funcionales e interactuar con efectividad en los equipos de trabajo a los que pertenece. (Artículo <a href="#">2.2.4.6</a> del Decreto 815 de 2018).</p> <p>Estas competencias serán entre tres (3) y cinco (5) tanto para el período anual como para el período de prueba.</p> | 15%             |
| <b>TOTAL DE LA CALIFICACIÓN</b> | 100%   |                 |

PARÁGRAFO 1o. Si durante el período de evaluación, el evaluador evidencia que existen aspectos a mejorar, podrá suscribir compromisos de mejoramiento Individual.



ARTÍCULO 4o. RESPONSABLES DE EVALUAR. Los responsables del proceso de evaluación del desempeño laboral deben tener en cuenta las siguientes condiciones:

a) Si el empleado sujeto de evaluación se encuentra desempeñando sus funciones directamente en el despacho de una dependencia de la Dirección General, Dirección Regional o Centro de Formación, su evaluación del desempeño deberá efectuarla el funcionario de Libre Nombramiento y Remoción que ocupa el empleo del nivel Directivo en propiedad, mediante comisión o encargo en esa dependencia, en los términos y condiciones señaladas en el Acuerdo 20181000006176 de 2018.

b) SI el empleado sujeto de evaluación se encuentra adscrito a un grupo de trabajo creado formalmente en la entidad, será responsable del proceso de evaluación la comisión evaluadora, la cual estará Integrada por el Coordinador del Grupo de Trabajo respectivo y el funcionario de Libre Nomenclatura y Remoción de la dependencia a la que está adscrito en propiedad, mediante comisión o encargo.

PARÁGRAFO 1. La Secretaria General emitirá los lineamientos para la conformación de las comisiones evaluadoras a nivel nacional.

PARÁGRAFO 2. También serán responsables quienes hayan sido designados por el Director General del SENA como resultado de un proceso de Impedimento y/o recusación en los términos y condiciones señalados en el Acuerdo 20181000006176 de 2018.



ARTÍCULO 5o. FASES DE EVALUACIÓN. <Artículo modificado por el artículo [1](#) de la Resolución 1658 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> Las fases para adelantar el proceso de evaluación son las siguientes:

| Nombre de la fase                            | Plazo para adelantar   |
|--|--|
| Primera fase.<br>Concertación de compromisos | Quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del evaluado en período de prueba.   |
| Segunda fase.<br>Seguimiento                 | Un (1) seguimiento dentro de cada semestre el cual deberá efectuarse con cada evaluación semestral correspondiente cuando se trate del período anual y cada dos (2) meses para la evaluación en período de prueba.   |
| Tercera fase.<br>Evaluaciones parciales      | - Evaluación parcial del primer semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1o) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.<br>- Evaluación parcial del segundo semestre.<br>Corresponde al período comprendido entre el primero (1o) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento. |
| Cuarta fase.<br>Calificación definitiva.     | - Evaluación anual. Deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.<br>- Evaluación de período de prueba. Una vez culmine el período de prueba del empleado público, la calificación definitiva se deberá adelantar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento  |

#### Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [1](#) de la Resolución 1658 de 17 de septiembre de 2019, 'por la cual se modifica la Resolución No. 1-0[139](#) del 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'.

#### Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 139 de 2019:

**ARTÍCULO 5o. FASES DE EVALUACIÓN.** Las fases para adelantar el proceso de evaluación son las siguientes:

| Nombre de la fase                         | Plazo para adelantar   |
|---|--|
| Primera fase. Concertación de compromisos | Quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del evaluado en período de prueba  |
| Segunda fase. Seguimiento                 | Cada tres (3) meses para la evaluación anual y cada dos (2) meses para la evaluación en periodo de prueba.   |
| Tercera fase. Evaluaciones parciales      | - Evaluación parcial del primer semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1o) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.                    |
|   | - Evaluación parcial del segundo semestre. Corresponde al periodo comprendido entre el primero (1o) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento. |
| Cuarta fase. Calificación definitiva.     | - Evaluación anual. Deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.   |
|   | - Evaluación de período de prueba. Una vez culmine el periodo de prueba del empleado público, la calificación definitiva se deberá adelantar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento  |



**ARTÍCULO 6o. PROCESO DE EVALUACIÓN.** Para garantizar el cumplimiento del debido proceso de evaluación del desempeño en el SENA, se deberá aplicar en forma integral el Sistema Tipo establecido en el Acuerdo 20181000006176 de 2018 por la Comisión Nacional del Servicio Civil y su respectivo anexo técnico.



**ARTÍCULO 7o. REGISTRO EN LAS HISTORIAS LABORALES.** Los formatos originales debidamente firmados y diligenciados del período de evaluación correspondiente, deberán ser remitidos en forma física al Grupo de Relaciones Laborales en la Dirección General y a los Grupos de Apoyo Administrativo en las Direcciones Regionales y/o Centros de Formación una vez finalizado el período de evaluación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período, 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 es de responsabilidad directa del Evaluador o Comisión Evaluadora, según sea el caso.



**ARTÍCULO 8o. DIVULGACIÓN.** El Grupo de Relaciones Laborales en la Dirección General y los Grupos de Apoyo Administrativo en las Direcciones Regionales y/o Centros de Formación serán los responsables de verificar la correcta implementación del Sistema Tipo de evaluación adoptado por la entidad, brindando para ello la asesoría técnica y metodológica que se requiera tanto a evaluados como a evaluadores.



**ARTÍCULO 9o.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la resolución [117](#) del 1 de febrero de 2017 y las demás disposiciones que le sean contrarias.



## PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C, el 01 FEB 2019

CARLOS MARIO ESTRADA MOLINA

Director General

<Para consultar la versión original PDF de este documento dirigirse al siguiente link:  
[https://www.avancejuridico.com/docpdf/sena/RESOLUCION\\_SENA\\_0139\\_2019.pdf](https://www.avancejuridico.com/docpdf/sena/RESOLUCION_SENA_0139_2019.pdf)>



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)

