

## RESOLUCION 502 DE 2016

(marzo 31)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

### SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 117 de 2017>

"Por la cual se establecen los factores de acceso al nivel sobresaliente para los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA– conforme al Acuerdo No. 137 de 2010 y se definen las Comisiones Evaluadoras"

#### Resumen de Notas de Vigencia

##### NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 117 de 1 de febrero de 2017, '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.'

#### 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 No. 137 del 14 de enero de 2010, proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y

##### CONSIDERANDO:

Que el numeral 1 artículo [4](#) del Decreto 249 de 2004 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 el artículo [39](#) de Ley 909 de 2004, 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 Acuerdo No. 137 de enero 14 de 2010 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Que de conformidad con lo señalado en el literal b) numeral 4.2.2 del artículo 4 del Acuerdo en mención, "(...) 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".

Que en el citado Acuerdo se establece que "(...) para cada período de evaluación y antes del 01 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".

Que en mérito de lo expuesto, se hace necesario establecer los factores de acceso al nivel sobresaliente para el período de evaluación comprendido entre el 1o de febrero de 2016 al 31 de enero de 2017, así como establecer las Comisiones Evaluadoras cuando éstas sean procedentes.

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1o. ESCALA PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE.** <Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 117 de 2017> Los funcionarios sujetos de evaluación deberán cumplir con alguna de las siguientes condiciones para acceder al nivel sobresaliente durante el período de evaluación respectivo:

- a) Haber alcanzado como resultado de la calificación de los compromisos laborales pactados al inicio del período de evaluación, entre el 95% al 99% de cumplimiento y demostrar la acreditación de mínimo dos (2) factores de acceso al nivel sobresaliente, señalados en la presente Resolución, los cuales son de elección del funcionario sujeto de evaluación.
- b) Haber alcanzado como resultado de la calificación de los compromisos laborales pactados al inicio del período de evaluación, el 100% de cumplimiento y demostrar la acreditación de mínimo uno (1) de los factores de acceso al nivel sobresaliente señalados en la presente Resolución, que sea de elección del funcionario sujeto de evaluación.

Los factores de cumplimiento establecidos para el acceso al nivel sobresaliente para el período comprendido entre el 1o de febrero de 2016 al 31 de enero de 2017 son:

#### **1. CALIDAD Y OPORTUNIDAD.**

**1.1. DEFINICIÓN.** 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.

**1.2. CRITERIOS ESTABLECIDOS PARA SU CUMPLIMIENTO.** Para acreditar el cumplimiento de este factor se deberá cumplir con alguna de las siguientes condiciones:

- Entrega de los productos y/ o servicios pactados al inicio del período de evaluación en el

marco de los compromisos laborales en un término igual o inferior a (5) días, los cuales deben ser demostrables a través de las evidencias establecidas en la presente Resolución.

- Entrega de las respuestas a las solicitudes, derechos de petición y demás requerimientos solicitados a la Dependencia y/ o Grupo al que hace parte el funcionario sujeto de evaluación, antes del vencimiento del término legal.

1.3. EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO. El funcionario sujeto de evaluación deberá presentar las siguientes evidencias con el fin de acreditar el cumplimiento del factor denominado "Calidad y Oportunidad":

Criterios establecidos para su cumplimiento	Evidencia de cumplimiento
Entrega de los productos y/o servicios pactados al inicio del período de evaluación en el marco de los compromisos laborales en un término igual o inferior a (5).	Constancia escrita emitida por el Jefe Inmediato en donde se acredite que los productos y/o servicios cumplen con las siguientes condiciones:
Entrega de las respuestas a las solicitudes, derechos de petición y demás requerimientos solicitados a la Dependencia y/o Grupo al que hace parte el funcionario sujeto de evaluación, antes del vencimiento del término legal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Términos legalmente establecidos.</li> <li>- Satisfacción de los requerimientos de los usuarios de acuerdo con las características del producto y/o servicio pactado.</li> <li>- Condiciones de eficiencia del producto y/o servicio prestado.</li> </ul>

## 2. 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.

2.1. DEFINICIÓN. Debe generar valor agregado para la entidad o la dependencia, expresado entre otros en mejora del servicio, logro las metas y aplicación de los conocimientos adquiridos.

2.2. CRITERIOS ESTABLECIDOS PARA SU CUMPLIMIENTO. Para acreditar el cumplimiento de este factor se deberá cumplir con alguna de las siguientes condiciones:

- Asistencia y certificación a programas de capacitación en el marco del Plan Institucional de Capacitación – PIC- de la vigencia respectiva y/o asistencia y certificación a programas de capacitación que estén relacionados íntimamente con el ejercicio del empleo que se encuentra desempeñando el funcionario sujeto de evaluación que haya adelantado voluntariamente durante el período de evaluación.

La sumatoria de las horas certificadas debe corresponder a un número mínimo de sesenta (60) horas.

- Transferencia de los conocimientos y/o de las habilidades adquiridas a través de los Programas de Capacitación en los que participó el funcionario sujeto de evaluación a partir de la realización de cualquiera de las siguientes acciones:
  - Propuesta de mejoramiento de procesos o procedimientos
  - Realización de talleres con la participación de los funcionarios del Grupo Interno de Trabajo o Dependencia a la que hace parte.
  - Propuesta de actualización de normas

- Elaboración de manuales o cartillas

- Acreditación de Educación formal, técnica, tecnológica, profesional o en la modalidad de postgrado adelantada durante el período de evaluación respectivo, que contribuya al ejercicio del empleo que actualmente desempeña el funcionario sujeto de evaluación y que sea verificable a través de evidencias y productos demostrables.

2.3. EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO. El funcionario sujeto de evaluación deberá presentar para acreditar el cumplimiento del factor denominado "Participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo":

Criterios establecidos para su cumplimiento	Evidencia de cumplimiento
<p>Asistencia y certificación a programas de capacitación en el marco del Plan Institucional de Capacitación – PIC- de la vigencia respectiva y/o asistencia y certificación a programas de capacitación que estén relacionados íntimamente con el ejercicio del empleo que se encuentra desempeñando el funcionario sujeto de evaluación que haya adelantado voluntariamente durante el período de evaluación.</p>	<p>Certificado(s) del(los) Programa(s) de Capacitación emitido(s) por la instancia competente.</p> <p>La sumatoria de las horas certificadas debe corresponder a un número mínimo de sesenta (60) horas.</p>
<p>Transferencia de los conocimientos y/o de las habilidades adquiridas a través de los Programas de Capacitación en los que participó el funcionario sujero de evaluación.</p>	<p>Constancia emitida por el Jefe Inmediato en la que se certifique el cumplimiento de las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que la transferencia efectuada haya sido dirigida a funcionarios del SENA, contratistas y/o grupos de interés cuyas iabores se encuentren relacionadas con los contenidos de los Programas de Capacitación en los que participó el funcionario sujeto de evaluación para la vigencia respectiva.</li> <li>- Que el funcionario sujeto de evaluación haya utilizado como mínimo una (1) de las siguientes acciones de transferencia la cual debe ser plenamente demostrada:               <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Propuesta de mejoramiento de procesos o procedimientos.</li> <li>b) Realización de talleres con la participación de los funcionarios del Grupo Interno de Trabajo o Dependencia a la que hace parte o demás Dependencias del SENA.</li> <li>c) Propuesta de actualización de normas.</li> <li>d) Elaboración de manuales o cartillas.</li> </ul> </li> <li>- Que la transferencia pueda ser evidenciada a través de registros tales como Invitación (correo electrónico), Planillas de asistencia y Evaluación de la Transferencia, los cuales deben ser validados por el Jefe Inmediato.</li> </ul>

<p>Acreditación de Educación formal, técnica, tecnológica, profesional o en la modalidad de postgrado adelantada durante el período de evaluación respectivo, que contribuya al ejercicio del empleo que actualmente desempeña el funcionario sujeto de evaluación y que sea verificable a través de evidencias y productos demostrables.</p>	<p>Constancia escrita emitida por la respectiva Institución Educativa en donde se compruebe la terminación y aprobación del período académico conforme al pensum académico. Constancia escrita emitida por el Jefe Inmediato en donde se identifiquen y reconozcan los aportes realizados por el funcionario sujeto de evaluación a partir de los conocimientos adquiridos durante su período académico.</p>
---	--

### 3. POR PARTICIPACIÓN EN GRUPOS O EN ACTIVIDADES QUE REQUIEREN DE DISPOSICIÓN VOLUNTARIA.

3.1. DEFINICIÓN. La participación activa del funcionario sujeto de evaluación en los Comités Institucionales o Grupos de Disposición Voluntaria establecidos en el SENA cuando pueda demostrarse que el tiempo de dedicación no afecta el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo,

3.2. CRITERIOS ESTABLECIDOS PARA SU CUMPLIMIENTO. Para acreditar el cumplimiento de este factor podrán acceder los funcionarios que demuestren la asistencia, participación y aplicación de los conocimientos en alguno de los siguientes Comités Institucionales o Grupos de Disposición Voluntaria:

- Comités Institucionales. Podrán acceder los funcionarios que sean integrantes de los siguientes Comités:
  - Comisión de Personal. Ser miembro de la Comisión de Personal Nacional o Regional cumpliendo con las directrices, parámetros y condiciones señaladas en la normatividad vigente y haber participado como mínimo en el 70% de las actividades realizadas por la Comisión durante el período de evaluación respectivo.
  - Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ser miembro del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo Nacional o Regional cumpliendo con las directrices, parámetros y condiciones señaladas en la normatividad vigente y haber participado como mínimo en el 70% de las actividades realizadas por el Comité durante el período de evaluación respectivo.
  - Comité de Convivencia Laboral. Ser miembro del Comité de Convivencia Laboral de la Dirección General o Regional cumpliendo con las directrices, parámetros y condiciones señaladas en la normatividad vigente y haber participado como mínimo en el 70% de las actividades realizadas por el Comité durante el período de evaluación respectivo.
- Grupos de Disposición Voluntaria. Podrán acceder los funcionarios que de manera voluntaria y en cumplimiento de las condiciones mínimas exigidas para cada uno de los Grupos señaladas en la presente Resolución así:
- Multiplicadores Internos de Evaluación del Desempeño Laboral. Los funcionarios que actúen de manera voluntaria como facilitadores en la verificación de la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral en las Dependencias de la Dirección General, Direcciones Regionales y Centros de Formación del SENA de conformidad con la normatividad vigente sobre la materia.

Para acreditar el cumplimiento, los funcionarios deberán haber sido reconocidos por el Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales de la Dirección General, a través de la verificación

del cumplimiento de la participación de los mismos en las actividades programadas durante el período de evaluación respectivo.

- Brigadistas. Los funcionarios que actúen de manera voluntaria como integrantes de la Brigada de Emergencias del SENA, demostrando asistencia y participación activa en mínimo el 90% de las actividades programadas.

Para acreditar el cumplimiento, se deberá presentar constancia emitida por la Dependencia encargada así:

- En la Dirección General: Certificación emitida por el Grupo Interno de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- En las Direcciones Regionales y Centros de Formación: Certificación emitida por el Coordinador del Grupo Administrativo Mixto.

- Auditores Internos de Calidad. Los funcionarios que participen en el desarrollo de las Auditorias de Calidad durante el período de evaluación respectivo.

Equipos Deportivos y Grupos Culturales. Los funcionarios que participen durante el período de evaluación respectivo en los diferentes equipos deportivos y grupos culturales establecidos en el SENA.

3.3. EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO. El funcionario sujeto de evaluación deberá presentar para acreditar el cumplimiento del factor denominado "Participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria":

Criterios establecidos para su cumplimiento	Evidencia de cumplimiento
---	---------------------------

#### Comités Institucionales

Comisión de Personal, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Comité de Convivencia Laboral.	Acto administrativo de conformación a la Comisión de Personal, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Comité de Convivencia Laboral.  Constancia emitida por el respectivo Comité Institucional en donde se pueda constar la participación mínima exigida señalada en la presente Resolución.
Criterios establecidos para su cumplimiento	Evidencia de cumplimiento

#### Grupos de Disposición Voluntaria

Multiplicadores Internos de Evaluación del Desempeño Laboral.	Constancia escrita emitida por el Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales de la Dirección General respecto a la participación de los miembros del Grupo de Multiplicadores Internos en las actividades programadas.
Brigadistas	Constancia escrita emitida por la Dependencia encargada así:  - En la Dirección General: Certificación emitida por el Grupo Interno de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.  - En las Direcciones Regionales y Centros de Formación: Certificación emitida por el Coordinador del Grupo Administrativo Mixto.  En esta constancia se deberá demostrar la asistencia y participación activa en mínimo el 90% de las actividades programadas.
Audidores Internos de Calidad.	Constancia emitida por la instancia competente certificando la actuación del funcionario como Auditor Interno durante la vigencia respectiva.
Equipos Deportivos y Grupos Culturales	Constancia escrita emitida por el Grupo Interno de Trabajo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la Dirección General o el Grupo Administrativo Mixto en las Direcciones Regionales y Centros de Formación certificando la asistencia y participación activa del funcionario sujeto de evaluación en el respectivo equipo deportivo y/o grupo cultural del SENA.

#### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [12](#) de la Resolución 117 de 1 de febrero de 2017, '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.'

**ARTÍCULO 2o. RESPONSABLES DE EVALUAR.** <Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 117 de 2017> Serán responsables de evaluar el desempeño de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba:

- En forma directa, cuando el Jefe Inmediato ocupe un empleo de Libre Nombramiento y remoción bien sea por Nombramiento Ordinario o por encontrarse en Comisión para desempeñar un empleo de Libre nombramiento y remoción.
- En forma conjunta, cuando el Jefe Inmediato sea un funcionario con derechos de Carrera Administrativa o vinculado al SENA a través de Nombramiento Provisional, evaluará en compañía del Superior Jerárquico que desempeñe el empleo de Libre Nombramiento y Remoción (Jefe de Dependencia de la Dirección General, de Regional o de Centro de Formación). En este caso, se conformará una Comisión Evaluadora y ambos actuarán como un solo evaluador durante el respectivo proceso de evaluación del personal que tengan a su cargo.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Los funcionarios que tengan personal a su cargo y se encuentren en Período de Prueba no podrán hacer parte de ninguna Comisión Evaluadora, hasta tanto no superen dicha evaluación. La Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios a su cargo

deberá efectuarla el respectivo Jefe inmediato del funcionario en período de prueba con personal a su cargo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando el responsable de evaluar el desempeño laboral de los funcionarios sujetos de evaluación sea titular de un empleo de nivel y grado salarial inferior al del funcionario a evaluar, asumirá la evaluación del desempeño laboral el Jefe Inmediato del respectivo Evaluador.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [12](#) de la Resolución 117 de 1 de febrero de 2017, '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.'

ARTÍCULO 3o. CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES EVALUADORAS. <Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 117 de 2017> Las Comisiones Evaluadoras dentro del Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral de los funcionarios del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA – se conformarán siempre que se encuentre legalmente establecido un Grupo Interno de Trabajo a través de acto administrativo. En este caso, serán parte de la Comisión Evaluadora la persona designada como Coordinador(a) del Grupo Interno de Trabajo y el respectivo Jefe de la Dependencia (Libre Nombramiento y Remoción) quienes actuarán como un solo evaluador y cumplirán con las responsabilidades asignadas en el Acuerdo 137 de 2010 suscrito por la Comisión Nacional del Servicio Civil o normas que lo modifiquen o reglamenten.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [12](#) de la Resolución 117 de 1 de febrero de 2017, '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.'

ARTÍCULO 4o. <Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 117 de 2017> La presente Resolución rige a partir de la fecha de su comunicación y deroga en lo pertinente las disposiciones que le sean contrarias.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [12](#) de la Resolución 117 de 1 de febrero de 2017, '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.'

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C.,

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)

