ANEXO 5 DOCUMENTO TÉCNICO

ACTO ADMINISTRATIVO DE ADOPCIÓN DEL SISTEMA – CARRERA ADMINISTRATIVA Y PERÍODO DE PRUEBA.

RESOLUCIÓN No.

( )

"Por el cual se adopta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para los Instructores del SENA – SEDIS para los funcionarios del nivel instructor de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA- y se dictan otras disposiciones"

EL DIRECTOR GENERAL

EL DIRECTOR GENERAL DE SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en la Ley 909 de 2004, artículo 40; El Decreto 249 de 204, artículo 4,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia en el Artículo 125 establece el uso de la evaluación del desempeño laboral, como fundamento del ingreso, ascenso, permanencia y retiro en la Carrera Administrativa.

Que la Ley 909 de 2004 señala en el Artículo 7 que la Comisión Nacional del Servicio Civil, es la entidad responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los empleados públicos con excepción de las carreras que tienen carácter especial de origen constitucional.

Que el Artículo 40 de la citada ley dispone que los jefes de cada entidad deberán desarrollar sus propios Sistemas de Evaluación del Desempeño, conforme con los criterios legalmente establecidos.

Que en el artículo 2.2.8.1.12 del Decreto 1083 de 2015 se establece como una de las responsabilidades del jefe de personal o quien haga sus veces frente a la evaluación del desempeño: *"(…) Proponer al jefe de la entidad el sistema específico de evaluación del desempeño para su posterior aprobación por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil".*

Que el Grupo de Relaciones Laborales de la Secretaría General presentó el 12 de enero de 2019 ante el Comité Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la propuesta del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los Instructores del SENA, el -SEDIS- para su respectiva revisión y aprobación.

Que mediante Acuerdo 026 del 9 de enero de 2019 *"Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los sistemas propios de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera y en período de prueba",* la Comisión Nacional del Servicio Civil establece en su Artículo 2° que la presentación de la propuesta del sistema propio, *"(…)" la deberá realizar el representante legal de la entidad y la acompañará con un anexo en medio digital*

que incluirá la propuesta del sistema propio de EDL, un informe que contenga la descripción de la metodología utilizada para la construcción del mismo, las ventajas del sistema propuesto y los instrumentos diseñados o adecuados por la entidad que serán empleados en el sistema de evaluación del desempeño laboral".

Que mediante Circular conjunta No. 100-001-2020 del 27 de febrero de 2020 la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública señala frente a la elaboración de los sistemas propios, la necesidad de socializar el sistema de evaluación de los servidores públicos en los siguientes términos: *"(…) Una vez estructurado el sistema propio para evaluar el desempeño laboral se deberé socializar a los servidores públicos de Ia entidad, dándoles a conocer el alcance de Ia modificación o actualización y escuchando sus observaciones, de lo cual se dejará evidencia, sin perjuicio de Ia facultad de Ia Administración para desarrollar su sistema de EDL., el cual deberá ser presentado a La Comisión Nacional del Servicio Civil para su consideración y aprobación, correspondiendo Ia posterior adopción mediante acto administrativo a cada entidad".*

Que, en mérito de lo expuesto, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA- cumplió con las diferentes etapas establecidas en el Acuerdo No. 026 de 2019, para la adopción de un Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral denominado Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para los Instructores del SENA – SEDIS, así como los requisitos mencionados en la Circular en cita.

Que, presentado el Sistema Tipo de Evaluación para Instructores SENA, -SEDIS-, la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante documento de fecha _____ de 2020, emitió su aprobación.

RESUELVE:

CAPÍTULO I

GENERALIDADES DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LOS INSTRUCTORES DEL SENA – SEDIS.

ARTÍCULO 1°. ADOPCIÓN Y DEFINICIÓN DEL SISTEMA. Adoptar el sistema de evaluación del desempeño laboral para los instructores del SENA – SEDIS mediante el cual, se establece el proceso y los instrumentos que reglamentan la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios del nivel jerárquico instructor vinculados a la entidad en carrera administrativa y en período de prueba.

ARTÍCULO 2°. CONCEPTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. La evaluación del desempeño se concibe en el –SEDIS– como una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre las competencias funcionales y comportamentales de los instructores en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar dentro de un período específico, el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio, en pleno desarrollo de sus capacidades.

ARTÍCULO 3°. FINALIDAD. La finalidad de la evaluación del desempeño, además de ser una herramienta de gestión encaminada a valorar el desempeño funcional y comportamental del instructor, contribuye en la identificación de fortalezas y oportunidades de mejora para promover el empoderamiento del instructor en el ejercicio de su empleo, afianzando así su vocación de servicio a través de la formación profesional impartida.

ARTÍCULO 4°. COMPONENTES DE EVALUACIÓN. Durante el período de evaluación respectivo, los instructores de carrera administrativa y en período de prueba serán evaluados en el desempeño de las siguientes competencias:

- **Competencias funcionales.** Capacidad para desempeñar las funciones propias del empleo de instructor desde un enfoque técnico y pedagógico en consonancia con el proceso de formación definido institucionalmente, así como con las normas y procedimientos establecidos, con el fin de aportar desde el ejercicio del empleo en el cumplimiento de las metas institucionales. Las competencias funcionales se clasifican así:
    - Para el instructor:
        - Planeación
        - Ejecución
        - Evaluación
        - Diseño Curricular
        - Desarrollo Curricular

- Investigación.

- Para el instructor con funciones de coordinación académica:
  - Coordinacion Académica

- **Competencias comportamentales.** Conjunto de habilidades requeridas como estándares que debe demostrar en forma permanente el instructor en el ejercicio del empleo, en función de las aptitudes, actitudes y los valores reconocidos institucionalmente.

ARTÍCULO 5°. PRINCIPIOS RECTORES DEL SISTEMA. El Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA– SEDIS-se fundamenta en la aplicación de los principios que rigen la función pública tales como igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, transparencia, imparcialidad, objetividad y mérito, los cuales orientan la permanencia en el servicio.

ARTÍCULO 6°. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA– SEDIS- se aplica a los siguientes funcionarios:

- Instructores de carrera administrativa
- Instructores en período de prueba.
- Instructores de carrera administrativa con funciones de Coordinación Académica.

ARTÍCULO 7°. DEFINICIONES. Son conceptos del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA– SEDIS-:

NIVEL JERÁRQUICO DE INSTRUCTOR. Tipología de empleo del SENA definida en el Decreto 1426 de 1998 encargado de impartir formación profesional, desempeñar actividades de coordinación académica de la formación y realizar investigación aplicada en concordancia con las metas institucionales.

COMPONENTES OBJETO DE EVALUACIÓN DEL -SEDIS-. Los componentes objeto de evaluación del —SEDIS- son: 1) Competencias funcionales y 2) Competencias comportamentales.

FASES. Las fases del proceso de evaluación son: 1) fase de concertación, 2) fase de seguimiento y 3) fase de evaluación.

RUTA FORMATIVA DE COMPETENCIAS INTEGRALES PARA LA CUALIFICACION DEL INSTRUCTOR. La Ruta formativa de competencias integrales para la cualificación del Instructor SENA, Ruta Pedagógica, Básica y Transversal, constituye un proceso formativo diseñado por la Escuela Nacional de Instructores de la Direccion de Formación Profesional que promueve la cualificación del instructor en busca de la excelencia en su desempeño docente en el contexto de la Formación Profesional Integral FPI en el enfoque para el desarrollo de competencias. Su propósito es el desarrollo de las competencias pedagógicas, básicas y transversales requeridas por los instructores en las actividades propias de su rol docente tales como la planeación, orientación, evaluación y administración de los procesos formativos, impactando positivamente los niveles de pertinencia y calidad de la Formación Profesional Integral que imparte el SENA en cumplimiento de la misión institucional de dar

respuesta a los requerimientos y retos planteados por los contextos productivo y social contemporáneos, caracterizados por el avance tecnológico, la globalización, las nuevas realidades, la complejidad e incertidumbre.

RESPONSABLES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN. Son responsables en el proceso de evaluación del –SEDIS-: 1) el que es evaluado, es decir el instructor o instructor con funciones de coordinación académica y 2) quien observa y emite el juicio, es decir, el evaluador o comisión evaluadora según corresponda.

PARTICIPANTES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN. Son actores del proceso de evaluación del desempeño laboral todos aquellos que de conformidad con las responsabilidades asignadas en la normatividad vigente, deban cumplir con las obligaciones previstas en las mismas relacionadas con el proceso de evaluación del desempeño laboral.

ESCALAS DE CALIFICACIÓN. Para el desempeño laboral de los instructores, se evaluarán las competencias funcionales, las competencias comportamentales y sus respectivas conductas asociadas concertadas entre el evaluado y el evaluador a través de la siguiente escala de valoración de frecuencia de la competencia y conductas asociadas:

Escala de valoración de frecuencia de la competencia y conductas asociadas		
Frecuencia	**Descripción de la frecuencia**	**Resultado numérico**
SIEMPRE	En todos los casos se evidencia el desarrollo de la competencia y de las conductas asociadas concertadas.	Cuatro (4) puntos
FRECUENTEMENTE	En la mayoría de los casos se evidencia el desarrollo de la competencia y de las conductas asociadas concertadas.	Tres (3) puntos

LA MITAD DE LAS VECES	En la mitad de las veces se evidencia el desarrollo de la competencia y de las conductas asociadas concertadas.	Dos (2) puntos
OCASIONALMENTE	En pocos casos se evidencia el desarrollo de la competencia y de las conductas asociadas concertadas.	Un (1) punto
NUNCA	En ningún caso se evidencia el desarrollo de la competencia y de las conductas asociadas concertadas.	Cero (0) puntos

La escala de valoración de frecuencia de la competencia y conductas asociadas se clasifica así:

- **Escala de Medición Funcional.** La calificación de las competencias funcionales y de sus conductas asociadas se hará en una escala de 1 a 100 en números enteros aportando el 80% del total de la calificación.
- **Escala de Medición Comportamental.** La calificación de las competencias funcionales y de sus conductas asociadas se hará en una escala de 1 a 100 en números enteros aportando el 20% del total de la calificación.

NIVELES DE CUMPLIMIENTO. Los niveles de cumplimiento en el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA– SEDIS- son: 1) Nivel sobresaliente, mayor o igual al 90%, 2) Nivel Satisfactorio, mayor a 65% y menor al 90% y 3) Nivel No Satisfactorio, menor o igual a 65%.

MECANISMOS DE GARANTÍA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN. Mecanismos de garantía reconocidos los cuales han sido establecidos en la Ley 1437 de 2011, Código de

Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el Decreto 760 de 2005 , el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que las modifiquen o sustituyan que regulen la materia que permiten garantizar la objetividad en el proceso de evaluación del desempeño y el cumplimiento del debido proceso tales como: i) reclamaciones , ii) impedimentos, iii) recusaciones e iv) interposición de recursos contra la calificación definitiva.

EVALUADO. Corresponde a los instructores de carrera administrativa, instructores con funciones de coordinación académica y en período de prueba que prestan sus servicios en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, cuyo desempeño será evaluado conforme a las condiciones, los plazos y términos establecidos en el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA– SEDIS-.

EVALUADOR. Responsable de realizar en forma directa la evaluación del desempeño laboral en las condiciones, los plazos y términos establecidos en el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA– SEDIS-.

COMISIÓN EVALUADORA. Instancia conformada por el jefe inmediato del instructor (en su calidad de funcionario en provisionalidad o de carrera administrativa) y el funcionario de libre nombramiento y remoción del nivel directivo de la dependencia en donde se ubica el empleo del evaluado, (el Subdirector de Centro) responsables de evaluar el desempeño laboral de los evaluados de conformidad con las condiciones, los plazos y términos establecidos en el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA– SEDIS-.

ARTÍCULO 8°. RESPONSABLES Y PARTICIPANTES DE LA EVALUACIÓN. Los responsables y sus obligaciones frente al proceso de evaluación del –SEDIS- son:

Evaluados.

- Asistir y participar en las actividades de sensibilización, socialización y capacitación sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA – SEDIS –, con el fin de mantenerse actualizado en la aplicación del proceso.
- Cumplir con la ejecución de las fases del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA – SEDIS –, en los temas que sea de su competencia.
- Solicitar ser evaluado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar o a la ocurrencia del hecho que la motiva, so pena de iniciársele investigación disciplinaria
- Obtener, como mínimo, calificación en el nivel satisfactorio para permanecer en el empleo.
- Presentar, contra la calificación definitiva, los recursos de reposición y de apelación, cuando estos resulten procedentes en observancia del Decreto 760 de 2005, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo o normas que lo modifiquen o sustituyan.
- Recusar ante el Director General del SENA en los términos y plazos establecidos, a los evaluadores cuando advierta alguna de las causales de impedimento o recusación y allegar las pruebas que pretenda hacer valer.

Evaluador y/o Comisión Evaluadora

- Asistir y participar en las actividades de sensibilización, socialización y capacitación sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA – SEDIS –, con el fin de mantenerse actualizado en la aplicación del proceso.
- Cumplir con la ejecución de las fases del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA – SEDIS –, en los temas que sea de su competencia.
- Realizar la evaluación de los evaluados a su cargo dentro de los plazos y condiciones establecidas en el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA–SEDIS-.
- Comunicar las evaluaciones parciales eventuales y semestrales y notificar al funcionario sujeto de evaluación, el resultado de la calificación definitiva en los términos y condiciones establecidas en el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA – SEDIS –.
- Resolver los recursos de reposición y de apelación que se presentan contra la calificación definitiva en los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo; así como notificar al interesado y comunicar por escrito su decisión.
- Presentar impedimento ante el Director General del SENA para efectuar la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios sujetos de evaluación, de conformidad con las causales establecidas en la normatividad vigente sobre la materia.

Superior jerárquico del Evaluador.

- Resolver los recursos de apelación que se interpongan contra la calificación definitiva en los términos establecidos en el Decreto 760 de 2005, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo o normas que lo modifiquen o sustituyan.
- Realizar la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios sujetos de evaluación cuando el evaluador se retire del SENA sin haber efectuado dicha evaluación.

Por lo anterior, actuarán como evaluadores de las competencias funcionales y de las competencias comportamentales:

- El Subdirector de Centro, cuando actúe como jefe inmediato del instructor o,
- Comisión Evaluadora, quienes emitirán un juicio sobre el instructor de acuerdo con el desempeño que haya sido demostrado por éste durante el período de evaluación respectivo.

También son actores del proceso de evaluación del desempeño laboral todos aquellos que de conformidad con las responsabilidades asignadas en la normatividad vigente, deban cumplir con las obligaciones previstas en las mismas relacionadas con el proceso de evaluación del desempeño laboral así:

Comisión Nacional del Servicio Civil.

- Aprobar como entidad rectora en la materia, el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para instructores presentando por el SENA.
- Realizar vigilancia al sistema propio de evaluación aprobado y revisar los ajustes que le sean requeridos sobre el mismo.

Director(a) del SENA

- Adoptar mediante acto administrativo el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA –SEDIS-.
- Ordenar por escrito y de manera inmediata, la evaluación extraordinaria del evaluado cuyo desempeño deficiente haya sido comprobado de acuerdo con lo referido en la normatividad vigente sobre la materia.
- Declarar dentro de un término no superior a tres (3) días hábiles, la insubsistencia del nombramiento del evaluado, cuando la evaluación definitiva no satisfactoria se encuentre en firme.
- Designar el funcionario responsable de efectuar la evaluación de los instructores por retiro del evaluador cuando éste no la haya efectuado, o cuando se presente impedimento o recusación debidamente comprobada.

Dirección de Formación Profesional.

- Gestionar el desarrollo de acciones de formación en temas técnico/pedagógicos, claves y transversales para instructores, que les permita a los funcionarios sujetos de evaluación, superar las brechas en el desempeño laboral a nivel funcional y/o

comportamental, cuando los resultados de las evaluaciones del desempeño laboral del período correspondiente, adelantadas por el evaluador respectivo así lo ameriten.

- Gestionar el desarrollo de acciones de inducción y reinducción de los instructores de conformidad con los lineamientos institucionales y bajo los parámetros establecidos desde la normatividad vigente.

Oficina de Sistemas

- Realizar el diseño, desarrollo, pilotaje, mejoras, puesta en marcha, implementación y socialización del Sistema de Información que soporta el proceso de evaluación del desempeño laboral de los instructores del SENA con base a los parámetros y especificaciones establecidos por la entidad
- Mantener actualizado el sistema de información que soporta el proceso de evaluación del desempeño laboral con el fin de garantizar su óptimo funcionamiento.

Oficina de Control Interno Disciplinario

- Adelantar las actuaciones que en materia disciplinaria se requieran, con ocasión del incumplimiento en el debido proceso establecido para efectuar la evaluación del desempeño laboral de los instructores en el -SEDIS-.

Secretaría General.

- Liderar la implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA– SEDIS – al interior de la entidad.
- Programar y ejecutar en coordinación con los responsables de talento humano en las Direcciones Regionales y Centros de Formación, actividades permanentes de sensibilización y capacitación dirigidas a los actores intervinientes del proceso con el fin de orientar la correcta aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA– SEDIS –.
- Reportar en los términos y condiciones establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, las solicitudes de inscripción, actualización, anotaciones pertinentes y los retiros del servicio efectuados en el SENA con ocasión de los resultados de las evaluaciones del desempeño laboral de los funcionarios del nivel de instructor de carrera administrativa y en período de prueba.
- Presentar al Director General, los respectivos informes sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA – SEDIS – durante cada período de evaluación respectivo, identificando las circunstancias en torno a la implementación del sistema y las posibles mejoras que se pueden adelantar para asegurar un proceso de evaluación objetivo que contribuya en la toma de decisiones en torno al talento humano del nivel de instructor.

Coordinaciones de los Grupos de Talento Humano, Apoyo Administrativo o demás grupos que cumplan con las funciones de talento humano a nivel nacional.

- Realizar la capacitación y socialización permanente a evaluados y evaluadores en la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA – SEDIS-.
- Proyectar el acto administrativo que declare insubsistente el nombramiento del Instructor con Evaluación Definitiva No Satisfactoria.
- Registrar los resultados de la evaluación definitiva de los instructores de carrera administrativa y en período de prueba en los sistemas de información diseñados por el SENA para tal fin.
- Reportar en los términos y condiciones establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, las solicitudes de inscripción, actualización, anotaciones pertinentes y los retiros del servicio efectuados en el SENA con ocasión de los resultados de las evaluaciones del desempeño laboral de los funcionarios del nivel de instructor de carrera administrativa y en período de prueba.

Comisión Nacional de Personal y Comisiones Regionales del SENA

- Resolver las reclamaciones que en materia de evaluación del desempeño le sean interpuestas por inconformidad en la concertación de las competencias funcionales y comportamentales.

CAPÍTULO II

ESCALAS DE CALIFICACIÓN Y NIVELES DE CUMPLIMIENTO

ARTÍCULO 9°. ESCALAS DE CALIFICACIÓN. Para el desempeño laboral de los instructores, se evaluarán las competencias funcionales, las competencias comportamentales y sus respectivas conductas asociadas concertadas entre el evaluado y el evaluador a través de la siguiente escala de valoración de frecuencia de la competencia y conductas asociadas:

Escala de valoración de frecuencia de la competencia y conductas asociadas		
Frecuencia	**Descripción de la frecuencia**	**Resultado numérico**
SIEMPRE	En todos los casos se evidencia el desarrollo de la competencia y de las conductas asociadas concertadas.	Cuatro (4) puntos
FRECUENTEMENTE	En la mayoría de los casos se evidencia el desarrollo de la competencia y de las conductas asociadas concertadas.	Tres (3) puntos
LA MITAD DE LAS VECES	En la mitad de las veces se evidencia el desarrollo de la competencia y de las conductas asociadas concertadas.	Dos (2) puntos
OCASIONALMENTE	En pocos casos se evidencia el desarrollo de la competencia y de las conductas asociadas concertadas.	Un (1) punto
NUNCA	En ningún caso se evidencia el desarrollo de la competencia y de las conductas asociadas concertadas.	Cero (0) puntos

La escala de valoración de frecuencia de la competencia y conductas asociadas se clasifica así:

- **Escala de Medición Funcional.** La calificación de las competencias funcionales y de sus conductas asociadas se hará en una escala de 1 a 100 en números enteros aportando el 80% del total de la calificación.
- **Escala de Medición Comportamental.** La calificación de las competencias funcionales y de sus conductas asociadas se hará en una escala de 1 a 100 en números enteros aportando el 20% del total de la calificación.

ARTÍCULO 10°. NIVELES DE CUMPLIMIENTO. los niveles de cumplimiento en el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA– SEDIS- son:

NIVEL DE CUMPLIMIENTO	RANGO
SOBRESALIENTE	Mayor o igual al 90%
SATISFACTORIO	Mayor a 65% y menor al 90%
NO SATISFACTORIO	Menor o igual a 65%

Artículo 11°. USOS Y CONSECUENCIAS DEL RESULTADO DE LAS EVALUACIONES. Los usos y consecuencias del resultado de las evaluaciones en el -SEDIS-son:

<u>Nivel Sobresaliente</u>

- Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del período de prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.
- Acceder a encargos cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

- Acceder a comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período fijo en los términos del artículo 26 de la Ley 909 de 2004.
- Acceder a los beneficios contenidos en el plan de estímulos de la entidad.
- Acceder a becas o comisiones de estudio.
- Acceder a los beneficios contenidos en el plan de estímulos del SENA, así como los respectivos incentivos.
- Permanecer en el servicio y conservar los derechos de carrera.

Nivel Satisfactorio

- Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del período de prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.
- Permanecer en el servicio y conservar los derechos de carrera.
- Acceder a encargos cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

Nivel No Satisfactorio

- Separación de la carrera administrativa y pérdida de los derechos inherentes a ella, de conformidad con el procedimiento señalado en la normatividad vigente.
- Retiro del servicio.
- Pérdida del encargo y la obligación de regresar al empleo en el cual ostenta derechos de carrera.

- En firme la calificación no satisfactoria del periodo de prueba, el empleado debe regresar al cargo en que ostenta derechos de carrera.

CAPÍTULO III

CLASES DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 12°. CLASES DE EVALUACIÓN. En el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA– SEDIS – existen tres (3) clases de evaluación:

Evaluaciones Definitivas. Son Evaluaciones definitivas en el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA – SEDIS –:

- Evaluación del Período de Prueba. Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual la persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso demostrará por el término de seis (6) meses, su capacidad de adaptación progresiva al cargo de instructor, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. Al vencimiento del período de prueba el empleado será evaluado en su desempeño laboral y deberá producirse la calificación definitiva de servicios dentro de los quince (15) días hábiles después de finalizado dicho periodo. Una vez en firme la calificación del período de prueba, si fuere satisfactoria, determinará la permanencia del empleado en el empleo de instructor y su inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa. En caso de ser insatisfactoria la calificación, causará el retiro de la entidad del empleado que no tenga los derechos de carrera administrativa.

- Evaluación Anual u Ordinaria. La evaluación del desempeño laboral anual u ordinaria abarca el período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, incluye dos (2) evaluaciones parciales semestrales y se debe producir a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles correspondientes a la finalización del periodo.
- Evaluación Extraordinaria. La evaluación extraordinaria se realiza cuando el Director General la ordena por escrito, con base en información soportada sobre el presunto desempeño deficiente del evaluado. Esta calificación no podrá ordenarse antes de transcurridos tres (3) meses de efectuada la última calificación y deberá comprender todo el período no calificado hasta el momento de la orden, teniendo en cuenta las evaluaciones parciales que hayan podido producirse. Si esta calificación resultare satisfactoria, a partir de la fecha en que se produjo y el 31 de enero del siguiente año, se considerará un nuevo período de evaluación, para lo cual será necesario registrar la información en los instrumentos de la evaluación definidos en el SEDIS.

Evaluaciones parciales semestrales. Las evaluaciones parciales semestrales son aquellas que permiten evidenciar el porcentaje de avance del evaluado, en relación con su desempeño en las competencias funcionales y comportamentales establecidos al iniciar el período. Las evaluaciones parciales semestrales se desarrollan en el marco de la evaluación anual u ordinaria así: la evaluación del primer semestre que abarca el periodo comprendido entre el 1º de febrero al 31º de julio de la vigencia correspondiente y la evaluación del segundo semestre que inicia el 1º de agosto de cada año y finaliza el 31º de enero de la

vigencia posterior. Las evaluaciones parciales semestrales deberán producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la finalización de cada periodo.

Evaluaciones parciales eventuales. Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse con la ocurrencia de cualquiera de las siguientes situaciones administrativas:

Periodo anual u ordinario

1. Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus subalternos antes de retirarse del empleo.

2. Por cambio definitivo de empleo como resultado de traslado.

3. Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.

4. La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.

Adicionalmente, se incluye la ocurrencia de las siguientes situaciones administrativas que conducirán a la formalización de una evaluación parcial eventual[1]:

5. Cuando finalice el término del encargo en un empleo de carrera, caso en el cual el servidor deberá regresar al empleo del cual es titular de derechos de carrera.

[1] Conforme al análisis efectuado en las mesas de trabajo con la CNSC y a las recomendaciones proferidas por este organismo técnico, se incluyen las causales establecidas por dicha entidad en el Acuerdo No. 2210 del 26 de noviembre de 2021 a través del cual se establece el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba de los Municipios Priorizados para la implementación de los Planes y Programas del Acuerdo de Paz.

6. Por ajuste de las competencias funcionales o comportamentales concertadas de acuerdo con las siguientes situaciones:

– Si durante el período de evaluación se producen cambios que inciden en la escogencia de las competencias y/o conductas asociadas concertadas.

– Por asignación de funciones, en los términos del artículo 2.2.5.5.52 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto No. 648 de 2017, o la norma que lo modifique o sustituya.

7. Por separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en período de prueba, la cual surtirá efectos sólo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo del cual es titular de derechos de carrera.

Periodo de prueba

1. Por cambio de evaluador.

2. Por interrupción de dicho periodo en término igual o superior a veinte (20) días continuos, caso en el cual el período de prueba se prolongará por el término que dure la interrupción.

3. Por el lapso comprendido entre la última evaluación parcial, si la hubiere, y el final del período.

Estas evaluaciones deberán realizarse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, con excepción de la ocasionada por cambio de

jefe que deberá realizarse antes del retiro de este. Por lo anterior, para su cálculo deberá tenerse en cuenta el tiempo efectivamente laborado por parte del evaluado.

CAPÍTULO IV

FASES DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE INSTRUCTORES DEL SENA– SEDIS –

ARTÍCULO 13°. FASES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Las fases constitutivas del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de Instructores del SENA–SEDIS – son:

FASE DE CONCERTACIÓN	
Definición	Corresponde a la fase inicial del proceso en la cual, el evaluado y evaluador o comisión evaluadora según sea el caso, seleccionan de manera concertada las competencias funcionales y las competencias comportamentales que serán objeto de evaluación durante el periodo de evaluación correspondiente con base al inventario de competencias establecido en el Sistema.
Descripción	Durante esta fase, se deberán concertar las siguientes competencias: <u>Para el instructor</u> Competencias funcionales. El número de competencias a concertar tanto para el periodo anual como para el periodo de prueba deberá ser mínimo de tres (3) y máximo cinco (5). Una vez seleccionadas las competencias, por cada una se deberá concertar igualmente entre mínimo uno (1) y máximo cinco (5) conductas asociadas. Cada competencia deberá asignársele un porcentaje de uno (1) % a cien (100)% con base a la concertación que se realice entre evaluado y evaluador, cuya sumatoria deberá sumar 100%. Competencias comportamentales. Se deberá escoger entre mínimo tres (3) y máximo cinco (5) competencias comportamentales. Una vez seleccionadas las competencias, por cada una se deberá concertar

	igualmente entre mínimo uno (1) y máximo cinco (5) conductas asociadas. <u>Instructor con funciones de Coordinación Académica</u> Competencias funcionales. Se deberá evaluar la competencia funcional de coordinación académica, concertando entre mínimo uno (1) y máximo cinco (5) conductas asociadas, la cual tendrá un puntaje del 100%. Competencias comportamentales. Se deberá escoger entre mínimo tres (3) y máximo cinco (5) competencias comportamentales. Una vez seleccionadas las competencias, por cada una se deberá concertar igualmente entre mínimo uno (1) y máximo cinco (5) conductas asociadas. Durante la fase de concertación tanto para el período anual como para el período de prueba se pueden presentar cualquiera de las siguientes situaciones: <u>Ausencia de concertación.</u> Si vencido el termino establecido para realizar la concertación de las competencias funcionales y de las competencias comportamentales no existe consenso, el evaluador procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Para ello deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo que desempeñe un empleo igual o superior al del evaluado. Lo anterior se comunicará al evaluado, quien podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad. <u>Omisión del evaluador.</u> De no ser posible la concertación por omisión del evaluador, el evaluado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho termino, deberá remitir una propuesta en la escogencia de las competencias funcionales y de las competencias comportamentales para el período correspondiente, respecto de la cual el evaluador dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la entrega de esta, deberá comunicar su decisión de aceptación o rechazo. Si la propuesta es aceptada por el evaluador, al día siguiente de la comunicación de su decisión, se entenderá finalizada la fase de concertación.

	Si la propuesta es rechazada por el evaluador, procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al rechazo y el evaluado podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la comunicación de estos, con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad. Si vencido el termino de los dos (2) días hábiles para aceptar o rechazar la propuesta de compromisos presentada por el evaluado, el evaluador no se pronuncia al respecto, la misma se entenderá aprobada al día siguiente, y el evaluado informará esta situación al jefe de personal o quien haga sus veces, quien deberá elaborar una constancia del hecho. La Comisión Nacional o Regional de Personal según sea el ámbito de su jurisdicción en el SENA en uso de sus facultades, conocerá y decidirá en única instancia, las reclamaciones que promuevan los evaluados por inconformidad frente a las competencias funcionales y comportamentales. La decisión deberá proferirse en un término máximo de diez (10) días hábiles tanto para el período anual como para el período de prueba. Si prospera la reclamación, el evaluador deberá ajustarlos, teniendo en consideración los parámetros señalados por la Comisión de Personal. Frente al incumplimiento de esta fase se podrán adelantar las investigaciones de tipo disciplinario a las que haya lugar tanto para el evaluado como para el caso del evaluador o comisión evaluadora según corresponda.
Responsables	Evaluado, evaluador o comisión evaluadora
Participantes	Secretaría General quien definirá el programa de capacitación que se realizará a través de los responsables de talento humano de las Direcciones Regionales y Centros de Formación dirigido a los actores del proceso, con el fin de asegurar la puesta en marcha del proceso de evaluación durante el período correspondiente. Oficina de Sistemas quien deberá garantizar el funcionamiento del sistema de información definido por el SENA para efectuar el proceso de evaluación del desempeño laboral de los instructores.
Términos	Periodo de prueba. Dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la posesión del funcionario en el empleo de instructor. Durante esta fase se deberá adelantar la inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

	Periodo anual. Dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al inicio del periodo.
FASE DE SEGUIMIENTO	
Definición	Corresponde a la fase en la que el evaluador o comisión evaluadora realiza la verificación, acompañamiento y retroalimentación sobre el desempeño demostrado por el instructor en relación con las competencias funcionales y comportamentales concertadas en el periodo de evaluación con base a las evidencias aportadas.
Descripción	Para el desarrollo de esta fase se deben garantizar por parte del evaluador o comisión evaluadora, los mecanismos que permitan realizar la respectiva retroalimentación bien sean de manera presencial o virtual y utilizando para ello los medios dispuestos por la entidad para tal fin para la recopilación y verificación del portafolio de evidencias. Por lo anterior, participarán activamente tanto el evaluador como los miembros de la comisión evaluadora utilizando para ello el sistema de información diseñado por la entidad para tal fin. En esta fase, el evaluador y/o comisión evaluadora deberá tomar decisiones en torno al acompañamiento que requiere el instructor a nivel funcional y/o comportamental con el fin que pueda superar las dificultades que se le hayan presentado durante el período, cuando se evidencie un desempeño inferior al esperado. **Mejoramiento al Desempeño Individual.** Si como resultado del seguimiento, el evaluador y/o comisión evaluadora identifica que el instructor presenta dificultades a nivel funcional o comportamental, deberá suscribir el respectivo plan de mejoramiento individual con el fin que puedan superar las brechas respecto al desempeño esperado. Para ello, deberá: a. Establecer acciones de mejoramiento individual en las competencias identificadas. b. Realizar seguimiento al cumplimiento de las acciones de mejoramiento individual establecidas. c. Evaluar el comportamiento del indicador de cumplimiento de las acciones de mejoramiento al desempeño individual el cual se calcula así: **% INDICADOR DE CUMPLIMIENTO**= # de acciones de mejoramiento / # de acciones de mejoramiento establecidas. En esta fase, se deberán coordinar acciones con la Escuela Nacional de Instructores de la Direccion de Formación Profesional con el fin de poner

	en marcha la ruta formativa de competencias integrales para la cualificación del instructor, la cual contiene una ruta pedagógica, básica y transversal que contribuyen en el proceso formativo del instructor con el fin que supere las brechas en su desempeño bien sea a nivel funcional o comportamental.
Responsables	Evaluado, evaluador o comisión evaluadora
Participantes	Evaluado, evaluador o comisión evaluadora
Términos	Periodo de prueba. Se deberá realizar durante cada bimestre con el fin de poder realizar un proceso periódico de seguimiento que conduzca hacia la mejora del funcionario a nivel funcional y/o comportamental. Periodo anual. Se deben realizar dos (2) seguimientos como mínimo durante el semestre: a) Entre el 1 de febrero al 31 de julio y b) Entre el 1 de agosto al 31 de enero.
FASE DE EVALUACION	
Definición	Corresponde a la fase en la que el evaluador o comisión evaluadora produce la evaluación definitiva con base en la escala y niveles de calificación definidos en el sistema.
Descripción	Con base en los avances, seguimientos y/o planes de mejoramiento suscritos durante el periodo de evaluación correspondiente, el evaluador o comisión evaluadora según sea el caso, valorará el desempeño del evaluado en relación con los resultados obtenidos en las competencias funcionales y comportamentales.
Responsables	Evaluado, evaluador o comisión evaluadora
Participantes	Evaluado, evaluador o comisión evaluadora
Términos	Periodo de prueba. Se debe efectuar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la terminación del período de prueba. Periodo anual. Se debe efectuar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la terminación del período de evaluación, es decir, a partir del 1° de febrero.

CAPÍTULO V

OBLIGACION Y OPORTUNIDAD EN LA EVALUACIÓN

ARTÍCULO 14°. OBLIGACIÓN DE EVALUAR. Son responsables de evaluar:

- En forma directa, el funcionario de libre nombramiento y remoción del nivel directivo cuando sea el jefe inmediato del evaluado.
- En forma conjunta, la Comisión Evaluadora conformada por el funcionario de carrera administrativa o vinculado a la entidad a través de nombramiento provisional que actúa como jefe inmediato del instructor y el Subdirector de Centro, siendo este funcionario de libre nombramiento y remoción del nivel directivo.

PARÁGRAFO NO. 1. En ningún caso, los instructores que se encuentren en período de prueba que tengan personal a cargo podrán ser evaluadores o miembros de la comisión evaluadora.

PARÁGRAFO NO. 2. En los casos en los que actúe la comisión evaluadora, el recurso de reposición será resuelto por ésta y el de apelación por el superior jerárquico del jefe inmediato del funcionario.

ARTÍCULO 14°. OPORTUNIDAD PARA EVALUAR. El evaluador o la comisión evaluadora según sea el caso, deberán efectuar la evaluación dentro de los términos y condiciones establecidas en la presente resolución.

A su vez, el funcionario tiene el derecho de solicitar la evaluación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del término previsto para evaluar, cuando el evaluador o comisión evaluadora no lo hubiere hecho.

Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud el empleado o empleados responsables de evaluar no lo hicieren, la evaluación parcial o semestral o la calificación

definitiva se entenderá satisfactoria en el puntaje mínimo. La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria.

PARÁGRAFO. Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud el empleado o empleados responsables de evaluar no lo hicieren, la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el puntaje mínimo. La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria.

CAPÍTULO VII

DEBIDO PROCESO

ARTÍCULO 15º. COMUNICACIÓN Y NOTIFICACION DE LOS RESULTADOS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. La comunicación y notificación de los resultados de la evaluación del desempeño laboral del período de evaluación respectivo se efectuará con base en los plazos y condiciones establecidas en el Decreto 760 de 2005 o normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

Este trámite se deberá llevar a cabo a través del sistema de información diseñado por la entidad para tal fin sin que se controvertían los términos y condiciones señaladas en el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo o normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

PARÁGRAFO. Este trámite se deberá llevar a cabo a través del sistema de información diseñado por la entidad para tal fin sin que se controvertían los términos y condiciones

señaladas en el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo o normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

ARTÍCULO 16º. RECURSOS CONTRA LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA. Contra la calificación definitiva expresa o presunta podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación ante el inmediato superior de éste, cuando considerare que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan.

En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Decreto 760 de 2005 o normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

Contra las evaluaciones parciales eventuales expresas o presuntas no procederá recurso alguno.

ARTÍCULO 18º. IMPEDIMENTOS PARA EVALUADORES. Los responsables de evaluar el desempeño laboral de los funcionarios sujetos de evaluación deberán declararse impedidos cuando se encuentren vinculados con estos por matrimonio o por unión permanente o tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil o exista enemistad grave con el empleado a evaluar o cuando exista cualquier causal de impedimento o hecho que afecte su objetividad.

ARTÍCULO 19º. TRÁMITE DE IMPEDIMENTOS PARA EVALUADORES. El evaluador al advertir alguna de las causales de impedimento, inmediatamente la manifestará por escrito motivado al Director General del SENA, quien, mediante acto administrativo motivado, decidirá sobre el impedimento, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. De aceptarlo

designará otro evaluador y en el mismo acto ordenará la entrega de los documentos que hasta la fecha obren sobre el desempeño laboral del empleado a evaluar.

CAPÍTULO VIII

CONSIDERACIONES FINALES

ARTÍCULO 21º. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir del siguiente año de aprobación del sistema propio por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de garantizar su correcta sensibilización y apropiación por parte de los actores involucrados.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los ___ días del ___ de ___ de ____.

Jorge Eduardo Londoño
Director General