ANEXO 1 – DOCUMENTO TÉCNICO

MARCO NORMATIVO QUE SOPORTA LA PROPUESTA DEL SISTEMA PROPIO.

- **Norma de normas.**

NORMA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia. Retiro del Servicio por ocasión de la Evaluación.	"(…) *El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo"*. Artículo 125, Constitución Política de Colombia.

- **Leyes**

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 119 de 1994 *"Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones".*	(…) *El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, tendrá los siguientes objetivos:* *1. Dar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes, sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva.* *2. Fortalecer los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural, para su vinculación o promoción en actividades productivas de interés social y económico.*

	3. Apropiar métodos, medios y estrategias dirigidos a la maximización de la cobertura y la calidad de la formación profesional integral. *4. Participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, ocupacional y social, que contribuyan a la actualización y mejoramiento de la formación profesional integral.* *5. Propiciar las relaciones internacionales tendientes a la conformación y operación de un sistema regional de formación profesional integral dentro de las iniciativas de integración de los países de América Latina y El Caribe.* *6. Actualizar, en forma permanente, los procesos y la infraestructura pedagógica, tecnológica y administrativa para responder con eficiencia y calidad a los cambios y exigencias de la demanda de formación profesional integral.* Art. 4, Ley 119 de 1994
Ley 115 de 1994. "Por la cual se expide la Ley General de Educación".	PARÁGRAFO. Para la creación de instituciones de educación media técnica o para la incorporación de otras y para la oferta de programas, se deberá tener una infraestructura adecuada, el personal docente especializado y establecer una coordinación con el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA u otras instituciones de capacitación laboral o del sector productivo (Articulo 32)
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".* Principios de la función pública. Art. 2. Negrilla fuera de texto.	*1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.*
	2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función

	pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.
	3. ***Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:***
	a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que ***busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos****;*
	b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;
	c) ***La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño*** *y de los acuerdos de gestión;*
	d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia. Art. 2, Ley 909 de 2004.
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".*** **Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Negrilla fuera de texto.**	*"(…)"* *En ejercicio de las atribuciones relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil ejercerá las siguientes funciones:* *"(…)" d) Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa"*; Art. 11, Ley 909 de 2004.

	"(…)" La Comisión Nacional del Servicio Civil en ejercicio de las funciones de vigilancia cumplirá las siguientes atribuciones: *"(…)" f)* ***Velar por la aplicación correcta de los procedimientos de evaluación del desempeño de los empleados de carrera"***; Art. 12, Ley 909 de 2004.
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".* Funciones de las unidades de personal.	"(…)" *Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.* *Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:* "(…)" *g) Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil;* Art. 15, Ley 909 de 2004.
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".* Funciones de las Comisiones de Personal.	"(…)" *Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones:* "(…)" *b) Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial;* Art. 16, Ley 909 de 2004.

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".*** **Principios que orientan la permanencia en el servicio. Negrilla fuera de texto.**	"(…)" *a) Mérito.* ***Principio según el cual la permanencia en los cargos de carrera administrativa exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de esta****;* *b) Cumplimiento.* ***Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo****;* *c) Evaluación.* ***La permanencia en los cargos exige que el empleado público de carrera administrativa se someta y colabore activamente en el proceso de evaluación personal e institucional, de conformidad con los criterios definidos por la entidad o autoridad competente****;* *d) Promoción de lo público.* ***Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.*** *Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos"*. Art. 37, Ley 909 de 2004.
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".*** **Definición de evaluación. Negrilla fuera de texto.**	"(…)" ***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.*** *Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso*

	de reposición y de apelación. Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para: a) Adquirir los derechos de carrera; b) Ascender en la carrera; c) Conceder becas o comisiones de estudio; d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo; e) Planificar la capacitación y la formación; f) Determinar la permanencia en el servicio". Art. 38, Ley 909 de 2004.
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".* Obligación de evaluar. Negrilla fuera de texto.	"(…)" ***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 expidan. 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.*** *El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias,* ***con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento***. Art. 39, Ley 909 de 2004.

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".*** **Pérdida de los derechos de carrera.**	"(…)" *"1. El retiro del servicio por cualquiera de las causales previstas en el artículo anterior implica la separación de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos inherentes a ella, salvo cuando opere la incorporación en los términos de la presente ley.* *2. De igual manera, se producirá el retiro de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos de esta, cuando el empleado tome posesión de un cargo de libre nombramiento y remoción sin haber mediado la comisión respectiva. Art. 42, Ley 909 de 2004.* *3. Los derechos de carrera administrativa no se perderán cuando el empleado tome posesión de un empleo para el cual haya sido designado en encargo".* Art. 42, Ley 909 de 2004.
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".*** **Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación no satisfactoria.**	"(…)" *1.* ***El nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral****.* *2. Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento procederá recurso de reposición.* *3. Esta decisión se entenderá revocada, si al interponer los recursos dentro del término legal, la administración no se pronuncia dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendarios siguientes a la presentación de los recursos. En este evento la calificación que dio origen a la declaratoria de insubsistencia del nombramiento se considerará satisfactoria en el puntaje mínimo.* *1. La autoridad competente que no resuelva el recurso respectivo dentro del plazo previsto, será sancionada de conformidad con la Ley*

	734 de 2002 y las normas que la modifiquen o adicionen. Art. 43, Ley 909 de 2004".

- **Decretos**

NORMA	DESCRIPCIÓN
Decreto 1426 de 1998. *"Por el cual se establece el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.".* Clasificación de los empleos.	(…) *Según la naturaleza general de sus funciones, la índole de sus responsabilidades y los requisitos para su desempeño, los empleos públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos:* *(…)* *e). Instructor:* ***Comprende los empleos cuyas funciones principales consisten en impartir formación profesional, desempeñar actividades de coordinación académica de la formación e investigación aplicada***. Art. 2, Decreto 1426 de 1998 *(…)* *La nomenclatura, clasificación y el sistema salarial de evaluación por méritos para los instructores del SENA, será fijado por decreto separado.* Art. 4, Decreto 1426 de 1998.
Decreto 1424 de 1998. *"Por el cual se establece el sistema salarial de evaluación por méritos para los Instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje-Sena".* Nomenclatura y definición del sistema.	(…) *La nomenclatura, clasificación y grados de remuneración de los empleos públicos del Sena, será la siguiente:*

	GRUPO OCUPACIONAL INSTRUCTOR DENOMINACION DEL EMPLEO GRADO. *Instructor 01 a 20.* Art. 3, Decreto 1424 de 1998 (…) *El sistema salarial por méritos para Instructores del Sena se basa en un ordenamiento por grados de remuneración atendiendo los méritos alcanzados en los factores previstos en el artículo sexto del presente decreto, el cual es incompatible con la prima técnica.* Art. 4, Decreto 1424 de 1998. (…) *La evaluación por méritos se hará sobre los siguientes factores:* *- Experiencia* *- Evaluación del desempeño* *- Producción técnico-pedagógica* *- Educación* *- Capacitación técnica y pedagógica* Art. 6, Decreto 1424 de 1998 (…) *PARAGRAFO. La ponderación del factor evaluación de desempeño se hará con la última calificación anual de servicios que se encuentre en firme.* Art. 33, Decreto 1424 de 1998.

Decreto 249 de 2004. *"Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.".* Funciones de la Dirección General	"(…)" Además de las señaladas en el artículo 78 de la Ley 489 de 1998, son funciones de la Dirección General las siguientes: *1. **Dirigir, coordinar, vigilar y controlar la ejecución de las funciones o programas de la entidad y de su personal.*** "(…)" *3. **Dirigir, coordinar y controlar la política de administración del personal**, así como aprobar las comisiones al exterior de los funcionarios, de conformidad con las disposiciones legales vigentes*. "(…)" *12. Revisar periódicamente y aprobar la oferta de los programas de formación profesional integral, según las necesidades detectadas en el sector externo y aprobar la modificación de los programas en sus contenidos, duración y tipo de certificación.* *13. **Determinar el calendario académico y de labores de los Centros y Programas de formación profesional, la duración de las sesiones de formación profesional, la utilización de la jornada laboral de los instructores**, así como la duración de la formación de los programas, esto último previo concepto del Comité de Formación Profesional.* "(…)" *20. Ordenar intervenciones administrativas a los Centros de Formación, cuando se evidencie la afectación de los servicios de formación profesional.*

	"(…)" *23. Crear Comités, Grupos Internos de Trabajo permanentes o transitorios y definir su composición, su coordinación y funciones".*
Decreto 249 de 2004. *"Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.".* Funciones de la Secretaría General	"(…)" *Son funciones de la Secretaría General, las siguientes:* "(…)" *10.* ***Ejecutar, coordinar y controlar los planes y programas institucionales para el desarrollo de los procesos de la gestión del talento humano al servicio de la entidad****.* *11. Coordinar las relaciones interinstitucionales con las entidades públicas y privadas, relacionadas con los aspectos de gestión del talento humano y bienestar social.* "(…)" *13. Coordinar con la Dirección de Formación Profesional la planeación, programación y ejecución de las acciones de formación pedagógica, metodológica y técnica de los Instructores y agentes educativos de la entidad.*
Decreto 249 de 2004. *"Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.".* Funciones de la Dirección de Formación Profesional.	(…) *Son funciones de la Dirección de Formación Profesional las siguientes:* *1. Dirigir, coordinar, orientar, y evaluar la formación profesional integral de quienes requieran una capacitación para el trabajo,*

	con criterios de pertinencia, calidad, oportunidad y flexibilidad. *2. Asistir a la Dirección General en el diseño de políticas, planes y programas de carácter general, para la formación profesional integral de los diferentes usuarios y la prestación de los servicios de la entidad en los diferentes sectores económicos y cadenas productivas, promoviendo la gestión de la calidad en los procesos y programas de formación profesional.* *3.* ***Formular políticas, e implantar estrategias, normas, procedimientos y medios de control para los diferentes procesos de la formación profesional, especialmente en la gestión, alistamiento, ejecución de la respuesta, seguimiento y evaluación, así como para los servicios a egresados****.* *4.* ***Trazar orientaciones y pautas para la producción técnico-pedagógica de los instructores y velar por la calidad de esta****.* ***5. Diagnosticar y proponer estrategias para la capacitación y actualización del talento humano dedicado a la actividad de formación en coordinación con la Secretaría General.*** ***6. Dirigir, orientar, coordinar, desarrollar y evaluar la incorporación y aplicación de los medios didácticos y recursos educativos en el proceso de la formación****.* *7. Coordinar con los Centros de Formación y la Oficina de Comunicaciones, la publicación de la producción técnico-pedagógica realizada por los instructores del SENA.*

	(…) *13.* ***Impulsar la innovación, experimentación y adopción de estrategias pedagógicas y metodológicas, en diseños curriculares, procesos de formación y procesos evaluativos; hacerles seguimiento y evaluar sus resultados.*** *14. Fomentar la actualización técnico-pedagógica, mediante la realización de estudios sobre proceso de formación, desarrollados por entidades homólogas o afines al SENA, en coordinación con la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.* *15.* ***Definir con la Secretaría General, el perfil técnico y pedagógico por competencias y la capacitación que deben tener quienes intervienen en los procesos de formación y evaluar su impacto****.* (…) *21. Coordinar y evaluar, las acciones relacionadas con la formación profesional, que realizan los Centros de Formación Profesional.*
Decreto 249 de 2004. ***"Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.".*** **Centros de Formación Profesional Integral.**	(…) *Los Centros de Formación Profesional Integral, son las dependencias responsables de la prestación de los servicios de formación profesional integral, los servicios tecnológicos, la promoción y el desarrollo del empresarismo, la normalización y evaluación de competencias laborales, en interacción con entes públicos y privados y en articulación con las cadenas productivas y los sectores económicos.*

	(…) *Son funciones de las Subdirecciones de los Centros de Formación Profesional Integral:* *1. Planear, programar, ejecutar, controlar y evaluar los procesos de Formación Profesional Integral para atender las demandas de los sectores productivos y sociales, directamente o mediante alianzas o convenios con otros agentes públicos o privados.* *2. Ejecutar, coordinar y administrar la labor operativa en lo relacionado con las políticas de Formación Profesional Integral y las actividades de naturaleza tecnológica. Para el efecto, el Centro desarrollará estrategias y programas de acuerdo con la información recibida de quienes utilizan el portafolio de servicios del centro.* *6. Proponer y participar en la elaboración y actualización de diseños curriculares que respondan a las necesidades de los sectores productivos y sociales, de acuerdo con las orientaciones de la Dirección General.* *7. Elaborar y ejecutar los planes de formación y actualización pedagógica y metodológica de los instructores del Centro, y de los docentes, multiplicadores de las empresas y demás agentes educativos, de conformidad con las normas de Competencia Laboral establecidas, y las políticas, orientaciones y reglamentación de la Dirección General.* *8. Coordinar y concertar con los representantes de los sectores económicos y sociales, y de las cadenas productivas y clúster de su área de influencia, programas y proyectos para el incremento de la cobertura, pertinencia, calidad e innovación de los servicios del Centro, anticipándose en la atención de las necesidades de formación*

	profesional integral con flexibilidad, oportunidad y eficiencia en la respuesta. ***11. Garantizar que la formación profesional integral que imparte el Centro constituya un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social y el emprendimiento que le permitan a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida***. *12. Fortalecer la articulación teórico-práctica de la Formación Profesional Integral aplicando estrategias de formación producción, por proyectos, compartida, en la empresa, en el trabajo, incubación de empresas y formación para el emprendimiento y empresarismo entre otras; en desarrollo de la formación por proyectos, podrán ejecutarse recursos para que mediante estos se provean bienes y servicios a la entidad.* ***17. Desarrollar procesos de evaluación de la formación profesional y aplicar indicadores para medir el desempeño de la gestión del Centro*** *y el cumplimiento de sus planes de acuerdo con las orientaciones de la Dirección General y la Dirección Regional o Distrital, según el caso.* *22. Organizar y prestar los servicios tecnológicos en función y para el fortalecimiento de los programas de Formación Profesional Integral.* *23. Coordinar con la Dirección General del SENA, la concertación de proyectos de cooperación técnica nacional e internacional para la modernización y fortalecimiento de la*

	gestión administrativa, pedagógica y tecnológica del Centro. *28. Administrar y ejecutar los procesos de contratación, provisión, manejo, mantenimiento, seguimiento y control del talento humano, de los recursos físicos, tecnológicos, pedagógicos, humanos, financieros y de información del Centro.* *31. Elaborar y gestionar los planes de inducción, reinducción, capacitación, actualización, certificación del desempeño y mejoramiento continuo del talento humano adscrito al Centro, siguiendo las políticas y orientaciones de la Dirección General.* *32. Decidir sobre aspecto s académicos, de planeación, administrativos y financieros en articulación con la Dirección General y la Dirección Regional o del Distrito Capital, según el caso.*
Decreto 249 de 2004. *"Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.".* Coordinación Académica de los Centros de Formación.	"(…) *La Coordinación académica en los Centros de Formación Profesional,* ***será realizada de conformidad con la reglamentación que al respecto adopte el Director General del SENA, la cual deberá contemplar como requisito para ejercer dicha Coordinación, el cumplimiento de las normas de competencia laboral respectivas"****.*
Decreto 760 de 2005 *"Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones"*.	Procedimiento para la notificación de la calificación de los empleados de Carrera Título VII. Artículos 33-43, Decreto 760 de 2005.
Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".* Definición de evaluación.	"(…)" ***La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de***

	prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio". Art. 2.2.8.1.1, Decreto 1083 de 2015.
Decreto 1083 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".* Características de la evaluación del desempeño laboral.	"(…)" *Las evaluaciones del desempeño laboral deben ser:* *1.* ***Objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas; y*** ***2. Referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el lapso evaluado y apreciados dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones".*** Art. 2.2.8.1.2, Decreto 1083 de 2015.
Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".* Parámetros de la evaluación del desempeño laboral.	"(…)" ***El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.*** ***Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional".*** Art. 2.2.8.1.3, Decreto 1083 de 2015.
Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Evaluación en período de prueba.	"(…)" *El empleado nombrado en período de prueba deberá ser evaluado en el desempeño de sus funciones al final de este, de acuerdo con lo establecido en el presente título. Art. 2.2.6.28, Decreto 1083 de 2015".*

Decreto 1083 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*". **Clases de evaluación.**	(…) "*Los empleados de carrera deberán ser evaluados y calificados en los siguientes casos:* *1. Por el período anual comprendido entre el 1o de febrero y el 31 de enero del año siguiente, calificación que deberá producirse dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento de dicho período y que será la sumatoria de dos evaluaciones semestrales, realizadas una por el período comprendido entre el 1o de febrero y el 31 de julio y otra por el período comprendido entre el 1o de agosto y el 31 de enero del siguiente año.* *2. Cuando el empleado no haya servido la totalidad del año se calificarán los servicios correspondientes al período laboral cuando este sea superior a treinta (30) días. Los períodos inferiores a este lapso serán calificados juntamente con el período siguiente.* *3. Cuando así lo ordene, por escrito, el jefe del organismo, en caso de recibir la información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente. 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.* *4. 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 diligenciar nuevamente los instrumentos que estén siendo utilizados en la respectiva entidad*". Art. 2.2.8.1.4., Decreto 1083 de 2015
Decreto 1083 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función*	(…) "*La calificación definitiva del desempeño de los empleados de carrera será el resultado de ponderar las evaluaciones semestrales*

Pública". **Evaluación definitiva, evaluaciones semestrales y evaluaciones eventuales.**	*previstas en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004".* *En las evaluaciones semestrales se tendrán en cuenta las evaluaciones que por efecto de las siguientes situaciones sea necesario efectuar:* *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 se pararse 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.* *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"*. Art. 2.2.8.1.5, Decreto 1083 de 2015. *Parágrafo 1°. El término de duración de las situaciones administrativas enunciadas no se tendrá en cuenta para la evaluación semestral, excepto la situación de encargo en la cual se evaluará al empleado para acceder a los programas de capacitación y estímulos.* *Parágrafo 2°. Las ponderaciones que sea necesario realizar para obtener la evaluación semestral o la calificación definitiva, serán efectuadas por el empleado que determine el sistema de evaluación que rija para la entidad*. (Decreto 1227 de 2005, artículo 54).

Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*. Responsables de evaluar.	"(…)" *En el sistema tipo de calificación que diseñe la Comisión Nacional del Servicio Civil,* ***se determinará el o los empleados responsables de evaluar el desempeño de los empleados de carrera, dentro de los cuales, en todo caso, habrá un empleado de libre nombramiento y remoción.*** ***Cuando la función de evaluar se asigne a más de un empleado deberá determinarse quién tendrá la responsabilidad de notificar la calificación y resolver los recursos que sobre esta se interpongan"****.* Art. 2.2.8.1.7, Decreto 1083 de 2015.
Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".* Retiro del responsable de evaluar.	"(…)". *Cuando el empleado responsable de evaluar se retire del servicio sin efectuar las evaluaciones que le correspondían, éstas deberán ser realizadas por su superior inmediato o por el empleado que para el efecto sea designado por el Jefe de la entidad. Si el empleado continúa en la entidad mantiene la obligación de realizarla".* Art. 2.2.8.1.8, Decreto 1083 de 2015.
Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".* Comunicación de las evaluaciones.	"(…)" ***Las evaluaciones se comunicarán conforme con el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las calificaciones anual y extraordinaria que deberán ser motivadas, se notificarán conforme con el procedimiento ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil y contra ellas proceden los recursos de reposición y apelación, cuando se considere que se produjeron con violación de las normas que las regulan o por inconformidad con los resultados de estas".*** Art. 2.2.8.1.9, Decreto 1083 de 2015.

Decreto 1083 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".* Calificación de servicios no satisfactoria.	(…) *De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, en firme una calificación de servicios no satisfactoria como resultado del desempeño laboral, de carácter anual o extraordinaria el nombramiento del empleado de carrera así calificado deberá ser declarado insubsistente, mediante resolución motivada del Jefe de la entidad.* *La declaratoria de insubsistencia del nombramiento de una empleada de carrera en estado de embarazo por calificación no satisfactoria de servicios, solo podrá producirse dentro de los ocho (8) días siguientes al vencimiento de la licencia por maternidad biológica o por adopción o de la licencia correspondiente, en el caso de aborto o parto prematuro no viable.* *PARÁGRAFO. La declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación no satisfactoria solo se produce con relación a la calificación anual o a la extraordinaria".* Art. 2.2.8.1.10, Decreto 1083 de 2015.
Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".* Evaluación en comisión de servicios.	"(…)" *Quienes estén cumpliendo comisión de servicios en otra entidad serán evaluados y calificados por la entidad en la cual se encuentran en comisión, con base en el sistema que rija para la entidad en donde se encuentran vinculados en forma permanente. Esta evaluación será remitida a la entidad de origen"*. Art. 2.2.8.1.11, Decreto 1083 de 2015.
Decreto 1072 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"*	*Artículo 1.2.1.1. Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, es un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo. Está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y*

	ejecutando la formación profesional integral para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país. *(Ley 119 de 1994, art. 1)*
Decreto 815 de 2018 ***"Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos"***	"(…)" *la evaluación del desempeño laboral se debe efectuar sobre las competencias vigentes al momento de la formalización del proceso de evaluación*. Parágrafo2, Art. 2.2.4.8, Decreto 815 de 2018.
Decreto 288 de 2021 ***"Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 8 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo referente a la evaluación del desempeño de los directivos sindicales y sus delegados con ocasión del permiso sindical"***	*"CAPÍTULO 3* *EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SERVIDORES SINDICALIZADOS CON OCASIÓN DEL PERMISO SINDICAL* *ARTÍCULO 2.2.8.3.1. Evaluación del desempeño laboral de Directivos Sindicales o Representantes Sindicales. La evaluación del desempeño de los integrantes de los comités ejecutivos, directivas y subdirectivas de confederaciones y federaciones, juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos, comisiones legales o estatutarias de reclamos, y los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva, deberá permitir armonizar los derechos relacionados con la actividad sindical y el cumplimiento de los deberes y obligaciones que corresponden al servidor público en el desempeño del empleo del cual es titular.* *ARTÍCULO 2.2.8.3.2. Concertación de compromisos laborales de los empleados con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba que tienen la calidad de directivos sindicales. En la etapa de concertación de compromisos laborales con*

	los directivos sindicales, con excepción de los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva, que gocen de permisos sindicales y su evaluador, se deberá acordar mínimo uno (1) y máximo tres (3) compromisos funcionales y mínimo uno (1) y máximo tres (3) compromisos comportamentales, para el período anual o el período de prueba, según corresponda. En todo caso los compromisos laborales deben ser ponderados teniendo en cuenta el impacto y relevancia de cada uno de estos y el perfil ocupacional y grado de responsabilidad del servidor para desarrollarlos. *ARTÍCULO 2.2.8.3.3. Evaluación del desempeño de los servidores que actúan como representantes ante las mesas de negociación y en las asambleas sindicales. Cuando el permiso sindical de los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva tenga una duración superior a treinta (30) días calendario, este periodo no se tendrá en cuenta en la evaluación del desempeño. En consecuencia, la evaluación semestral correspondiente, con relación a cada compromiso según se haya concertado para el cumplimiento durante el semestre o todo el año, equivaldrá al tiempo efectivamente laborado. ARTÍCULO 2.2.8.3.4. Instrumentos para la evaluación del desempeño de los servidores sindicalizados. La evaluación del desempeño de los servidores sindicalizados que gocen del permiso sindical se efectuará con los instrumentos adoptados por la Comisión Nacional del Servicio Civil para los demás servidores de carrera administrativa en las entidades que no cuenten con sistema propio. Las entidades que cuenten con sistema propio de Evaluación de Desempeño Laboral deberán ajustar el instrumento a lo aquí previsto. ARTÍCULO 2.*

	Vigencia. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación y adiciona el Capítulo 3 al Título 8 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública".

- **Acuerdos y Circulares externas**

NORMA	DESCRIPCIÓN
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 solicitud 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 de este, 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".* Art. 2. Acuerdo 026 de 2019.
Circular Conjunta No: 100 - 001 -2020 - Comisión Nacional del Servicio Civil y Departamento Administrativo de la Función Pública - Sistemas Propios de Evaluación De Desempeño.	*"(…) Una vez estructurado el sistema propio para evaluar el desempeño laboral se deberá socializar a los servidores públicos de la entidad, dándoles a conocer el alcance de la modificación o actualización y escuchando sus observaciones, de lo cual se dejará evidencia, sin perjuicio de la facultad de la 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 la posterior adopción mediante acto administrativo a cada entidad".*

- **Resoluciones SENA**

NORMA	DESCRIPCIÓN
Resolución No. 332 del 29 de febrero de 2012.	Acto administrativo por la cual se crean las Redes de Conocimiento Sectoriales e Institucionales SENA y se definen las condiciones y criterios generales, dentro del sistema de gestión de conocimiento dispuesto por el Plan Estratégico 2011 - 2014 con visión 2020.
Resolución No. 1458 del 30 de agosto de 2017.	Acto administrativo por la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
Resolución No. 1382 del 10 de agosto de 2018.	Acto administrativo por el cual se modifica parcialmente el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, adoptado mediante la Resolución No. 1458 de 2017.
Resolución No. 1-0139 del 1 de febrero de 2019.	Acto administrativo definido por la Alta Dirección del SENA mediante el cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral regulado mediante Acuerdo 6176 de 2018 mientras cuenta con un sistema propio de evaluación.
Resolución No. 1-1658 del 17 de septiembre de 2019.	Acto administrativo por el cual se modifica la Resolución No. 1-0139 del 1 de febrero 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.

Resolución No. 1-2335 del 13 de diciembre de 2021.	Acto administrativo por el cual se propone la inclusión de dos (2) competencias comportamentales para la fase de concertación del período 2022-2023.
Resolución No. 1-00928 del 1 de junio de 2022.	Acto administrativo por el cual se definen las competencias funcionales y comportamentales del nivel jerárquico de instructor del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA- y se establecen otras disposiciones.