



–Informe–

# **INFORME CRUZADO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL, ACUERDOS DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS 2019-2020**

**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA -  
Secretaría General – Coordinación Grupo de Relaciones Laborales  
Noviembre de 2020**

---

**Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol**



## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS</b> .....	4
1. 1 EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO PERÍODO 2019-2020.....	5
1. 2. ACUERDOS DE GESTIÓN 2019.. .....	7
1. 3. EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS 2019.....	XX
<b>2. CONCLUSIONES.</b> .....	XX
<b>3. BIBLIOGRAFÍA.</b> .....	XX

## INTRODUCCIÓN

En el marco de la política establecida por la entidad para el cierre de brechas de la gestión del talento humano en relación con los resultados del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - Furag -, a continuación se presenta un informe comparativo entre los resultados de tres (3) fuentes fundamentales sobre la gestión:

1- Individual del personal de planta, a través del análisis de las calificaciones definitivas de los funcionarios sujetos de evaluación del período comprendido entre el 1 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020.

2- Individual del personal directivo, a través del análisis de los resultados de los acuerdos de gestión del período 2019 de los gerentes públicos del SENA.

3- Por procesos y metas, a través del análisis de los resultados de la evaluación de gestión por dependencias de la vigencia 2019 que para tales efectos práctica la Oficina de Control Interno.

Lo anterior con el fin de superar la brecha del Furag denominada "*La entidad analiza si los resultados de la evaluación de desempeño laboral y de los acuerdos de gestión son coherentes con el cumplimiento de las metas de la entidad*"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Se estableció plan de trabajo para ejecutarse entre el 1 de junio al 31 de diciembre de 2020 con las siguientes actividades y responsables:

Actividades	Entregable por actividad	Responsable de la actividad	Programación
<p>Elaborar un informe con los resultados de la evaluación del desempeño laboral y de los acuerdos de gestión.</p> <p>Definir a través de mesas de trabajo con la Dirección de Planeación las metas institucionales y las actividades definidas en el plan de acción que se relacionan directamente con los resultados de la evaluación de desempeño y los acuerdos de gestión.</p> <p>Con la Dirección de Planeación, elaborar un informe con el análisis de los resultados de la evaluación de desempeño y los acuerdos de gestión con el cumplimiento de las metas de la entidad.</p>	<p>Presentación del informe con el análisis de los resultados de la evaluación de desempeño y los acuerdos de gestión con el cumplimiento de las metas de la entidad</p>	<p>1. Jonathan Alexander Blanco - Coordinador Grupo Relaciones laborales.</p> <p>2. Nohora Ines Peña Clavijo- Coordinadora Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados.</p> <p>3. Alberto Serrano Coordinador - Grupo de Planeación Estratégica y Mejoramiento Organizacional</p>	<p>Del 1 de junio al 31 de diciembre de 2020</p>

# **1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

## **1. 1. EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO PERÍODO 2019-2020**

Teniendo en cuenta los resultados de las evaluaciones del desempeño laboral de los funcionarios sujetos de evaluación del período comprendido entre el 1 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020 a continuación se presentan los análisis efectuados.

REGIONAL	PROMEDIO EVALUACIONES PERÍODO 2019-2020	TOTAL FUNCIONARIOS SUJETOS DE EVALUACIÓN
AMAZONAS	96,21	28
ANTIOQUIA	96,17	981
ARAUCA	95,57	48
ATLÁNTICO	97,47	427
BOLÍVAR	97,83	295
BOYACÁ	97,27	261
CALDAS	98,27	249
CAQUETÁ	94,91	56
CASANARE	97,13	55
CAUCA	97,59	225
CESAR	96,88	190
CHOCO	94,9	63
CÓRDOBA	96,38	166
CUNDINAMARCA	97,78	456
DIRECCIÓN GENERAL	98,42	283
DISTRITO CAPITAL	98,72	1361
GUAINÍA	99,12	28
GUAJIRA	96,47	145
GUAVIARE	96,69	40
HUILA	97,98	228
MAGDALENA	94,85	128
META	99,09	184
NARIÑO	96,92	179
NORTE DE SANTANDER	96,33	200
PUTUMAYO	96,03	40
QUINDÍO	98,37	158
RISARALDA	97,89	211
SAN ANDRÉS	97,21	51
SANTANDER	98,03	474
<b>SUCRE</b>	<b>94,10</b>	<b>72</b>
TOLIMA	98,07	271
VALLE	97,31	827
VAUPÉS	98,11	25
<b>VICHADA</b>	<b>99,56</b>	<b>28</b>
<b>RESULTADOS</b>	<b>97,17</b>	<b>8433</b>

Tabla No. 1. Consolidado nacional evaluaciones del desempeño laboral 2019-2020. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Noviembre 2020.

Del anterior cuadro se puede constatar que el mejor desempeño de los funcionarios se observa en Regionales como Vichada (para un total de 28 calificaciones definitivas un promedio de 99,56%), Guania (para un total de 28 calificaciones definitiva un promedio de 99,12%) y Meta (para un total de 184 calificaciones definitivas un promedio de 99,09%).

Por su parte, las de Regionales de menor desempeño de los funcionarios son: i) Sucre (para un total de 72 calificaciones definitivas un promedio de 94,10%), ii) Magdalena (para un total de 128 calificaciones definitivas un promedio de 94,85%) y iii) Choco (para un total de 63 calificaciones definitivas un promedio de 94,90%)

Sin embargo, se evidencia un desempeño por dependencias (incluida la Dirección General) que se encuentra en el rango del nivel sobresaliente demostrando que la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios en carrera administrativa y en período de prueba que prestan sus servicios en la entidad, se encuentra en un promedio en el 97,17%.

Esto indica que los funcionarios sujetos de evaluación se encuentran comprometidos con el cumplimiento de las actividades a su cargo durante el período de evaluación correspondiente.

# **1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

## **1. 2. ACUERDOS DE GESTIÓN 2019**

De conformidad con el artículo 47 de la Ley 909 de 2004, la gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo, con excepción a los nombrados directamente por el Presidente de la República.

En el SENA, se tienen los siguientes:

Gerente Público	Cantidad
Directores Regionales	26
Subdirectores	112
Dirección General	11
<b>TOTAL</b>	<b>149</b>

Lo anterior, teniendo en cuenta:

El parágrafo 1 del artículo 26 del Decreto 249 de 2004, establece:

*“Parágrafo 1°. En los Departamentos de Caquetá, Casanare, Chocó, San Andrés y Sucre, los Directores Regionales dirigirán los Centros de Formación Profesional Integral y en los Departamentos de Amazonas, Arauca, Guainía, Guaviare, Putumayo, Vaupés y Vichada, el Subdirector de Centro ejercerá las funciones de Director Regional.”*

A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1474 de 2011, los Jefes de Control Interno de las entidades del orden nacional, son empleados de libre nombramiento y remoción designados por el Presidente de la República. Teniendo en cuenta lo anterior, los Jefes de Control Interno no están obligados a concertar acuerdos de gestión.

La metodología para la elaboración y seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión, fue elaborada en una primera versión en el año 2012, por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública (en adelante DAFP), en la cual se fijaron 5 etapas, denominadas:



En el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, el sistema de evaluación de acuerdos de gestión de gerentes públicos, se han adoptado por las siguientes disposiciones:

- Por medio de la Resolución No 780 de fecha 22 de febrero de 2010, de adoptó el sistema de evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos.
- Posteriormente, mediante la Resolución 01553 del 27 de septiembre de 2013, el SENA, adoptó el sistema de evaluación de acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la



entidad, de conformidad con la guía metodológica expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el año 2012.

REGIONAL	DIRECTORES REGIONALES EVALUACIÓN PERÍODO 2019
AMAZONAS	92,61
ANTIOQUIA	91,24
ARAUCA	93,25
ATLÁNTICO	96,52
BOLÍVAR	95,04
BOYACÁ	91,17
CALDAS	93,65
CAQUETÁ	98,7
CASANARE	92,21
CAUCA	95,93
CESAR	81,57
CHOCO	85,36
CÓRDOBA	97,98
CUNDINAMARCA	98,62
DIRECCIÓN GENERAL	
DISTRITO CAPITAL	98,34
GUAINÍA	95,74
GUAJIRA	96,94

<i>GUAVIARE</i>	95,93
<i>HUILA</i>	97,97
<i>MAGDALENA</i>	96,6
<i>META</i>	98,49
<i>NARIÑO</i>	98,98
<i>NORTE DE SANTANDER</i>	95,28
<i>PUTUMAYO</i>	98,37
<i>QUINDÍO</i>	99,16
<i>RISARALDA</i>	96,35
<i>SAN ANDRÉS</i>	77,28
<i>SANTANDER</i>	97,84
<i>SUCRE</i>	98,03
<i>TOLIMA</i>	98,48
<i>VALLE</i>	99,37
<i>VAUPÉS</i>	93,87
<i>VICHADA</i>	81,24

<b>DIRECCIÓN GENERAL</b>	<b>DIRECTORES Y JEFES DE OFICINA</b>
<i>CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO</i>	100
<i>OFICINA DE COMUNICACIONES</i>	98,61
<i>OFICINA DE SISTEMAS</i>	99,94
<i>DIRECCIÓN JURIDICA</i>	86,47



De conformidad con la Resolución 1553 de 2013, la escala de los resultados de la evaluación de los acuerdos de gestión, tiene un resultado porcentual de uno (1%) a cien (100%) por ciento, que cualitativamente se traduce de la siguiente manera:

Sobresaliente	Entre 96 y 100 puntos
Destacado	Entre 90 y 95.9 puntos
Satisfactorio	Entre 70 y 89.9 puntos
No satisfactorio	Menor de 70 puntos

# **1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

## **1. 3. EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS 2019**

Con base a los resultados anteriormente mencionados se presenta el siguiente análisis.

REGIONAL	PROMEDIO EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL	RESULTADO DIRECTORES REGIONALES ACUERDOS DE GESTIÓN DE GERENTES PÚBLICOS	RESULTADO EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS
AMAZONAS	96,21	92,61	9,60
ANTIOQUIA	96,17	91,24	9,73
ARAUCA	95,57	93,25	9,57
ATLÁNTICO	97,47	96,52	9,43
BOLÍVAR	97,83	95,04	9,81
BOYACÁ	97,27	91,17	9,69
<b>CALDAS</b>	<b>98,27</b>	<b>93,65</b>	<b>9,86</b>
CAQUETÁ	94,91	98,70	9,35
CASANARE	97,13	92,21	9,83
CAUCA	97,59	95,93	9,75
CESAR	96,88	<b>81,57</b>	9,6
CHOCO	94,9	85,36	9,26
CÓRDOBA	96,38	97,98	9,75
CUNDINAMARCA	97,78	98,62	9,65
DIRECCIÓN GENERAL	98,42		9,50
DISTRITO CAPITAL	98,72	98,34	9,6
GUAINÍA	99,12	95,74	9,66
GUAJIRA	96,47	96,94	9,64
GUAVIARE	96,69	95,93	9,29
HUILA	97,98	97,97	9,64
MAGDALENA	94,85	96,60	9,72
META	99,09	98,49	9,37
NARIÑO	96,92	98,98	9,65
NORTE DE SANTANDER	96,33	95,28	9,35
PUTUMAYO	96,03	98,37	9,48
QUINDÍO	98,37	99,16	9,78
RISARALDA	97,89	96,35	9,69
SAN ANDRÉS	97,21	77,28	9
SANTANDER	98,03	97,84	9,69
SUCRE	94,10	98,03	9,64
TOLIMA	98,07	98,48	9,82
VALLE	97,31	99,37	9,74
VAUPÉS	98,11	93,87	9,55
<b>VICHADA</b>	<b>99,56</b>	<b>81,24</b>	<b>8,86</b>
<b>RESULTADOS</b>	<b>97,17</b>		

Tabla No. 2. Consolidado nacional comparativo 2019-2020. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Noviembre 2020.

## **1. Evaluación del Desempeño – Evaluación de Gestión por Dependencias**

Teniendo en cuenta la información registrada en la tabla No. 2 se puede observar lo siguiente:

- La tendencia en Regionales como Amazonas, Arauca, Caldas, Cesar, Guajira, Nariño, Tolima, Valle es que los resultados promediados de las evaluaciones del desempeño de los funcionarios sujetos de evaluación guardan consistencia con el resultado de la evaluación de la gestión por dependencias.
- En Regionales como Chocó, San Andrés, Vaupes, Putumayo, Atlántico, Boyacá, Caquetá, Guaviare, Cundinamarca, Dirección General, Distrito Capital, Huila, Meta, Norte de Santander, Risaralda, Santander y Guanía la tendencia es a la baja, es decir, es inferior el resultado obtenido en la evaluación de la gestión por dependencias ante los resultados promediados de la evaluación del desempeño de los funcionarios sujetos de evaluación.
- Por su parte, se ve un incremento frente al resultado obtenido en la gestión por dependencias de las Regionales como Antioquia, Bolívar, Casanare, Córdoba, Magdalena, Quindío y Sucre frente al resultado promediado de las evaluaciones del desempeño laboral de los funcionarios sujetos de evaluación.
- A su vez, se puede observar que la Regional que mejor resultado tuvo frente a la evaluación de gestión por dependencias y las evaluaciones del desempeño fue la Regional Caldas, mientras que a la inversa, la Regional con menor desempeño fue la Regional Vichada.

## **2. Acuerdos de Gestión – Evaluación de Gestión por Dependencias**

- Los resultados de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos deben encontrarse en armonía con los resultados de la evaluación de desempeño. Sin embargo, se observan divergencias en los resultados, lo que puede implicar que en las concertaciones para la evaluación de desempeño, no se armonizan con los compromisos gerenciales.

## 2. CONCLUSIONES

- Conforme lo señala el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, “(...) *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*”. En este sentido, se observa que los funcionarios sujetos de evaluación hacen un gran contribución al cumplimiento de las metas institucionales en el ejercicio de sus empleos y en observancia de los compromisos funcionales y comportamentales pactados durante el período.
- La regulación legal de la gerencia pública, se encuentra establecida en los artículos 47 a 50 de la Ley 909 de 2004, definiendo cuales empleos son de naturaleza gerencial, fijando los principios básicos de la función gerencial, estableciendo que son responsables de su gestión y que su desempeño será valorado de acuerdo a los principios de eficiencia y eficacia y que los incentivos dependerán de los resultados conseguidos y para ello estarán sujetos a un sistema de evaluación de la gestión, se fija igualmente, el procedimiento de ingreso de este tipo de empleados, garantizando un procedimiento de meritocracia, en el que se valora su capacidad y experiencia, finalmente, se establece el deber del gerente público de concertar con su superior jerárquico un acuerdo de gestión, en la cual se determinara las metas y objetivos que se deben cumplir, disponiendo que el apoyo en la metodología e instrumento de concertación de los acuerdos de gestión, será realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, resaltando que el cumplimiento de los acuerdos de gestión, no afecta la discrecionalidad del retiro del gerente público.

La reglamentación de esta norma se encuentra, en el Decreto 1083 de 2015, en la cual se establecen pautas para la evaluación de la gestión gerencial, la cual se deberá realizar anual, coincidiendo con los periodos de planeación de la entidad. Esta evaluación se realiza con base en el acuerdo de gestión que se suscriba con el gerente público, en la cual se plasman los indicadores de gestión que suministra las oficinas de planeación, las cuales están armonizadas con el plan nacional de desarrollo, los planes sectoriales, el plan estratégico de la institución y el plan de acción de la entidad.

En el año 2017, el DAFP, expidió una nueva guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, en la cual se fijan 4 etapas para la elaboración de un acuerdo de gestión, denominadas: Concertación, formalización, seguimiento y retroalimentación y evaluación, estableciendo que la concertación comprenderá compromisos gerenciales y valoración de competencias comunes y directivas, en el cual se aplica un tipo de evaluación de 360 grados, la cual constituye una herramienta para medir



las competencias blandas, interviniendo el superior jerárquico, un par y los subalternos del gerente público.

De acuerdo lo anterior, se hace necesario que el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, actualice la metodología para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, de conformidad con los lineamientos impartidos por el DAFP en el año 2017.

Actualmente, el control, consolidación y reporte de los acuerdos de gestión se realiza mediante cuadros en Excel. En tal virtud, en el Plan de Acción 2019, se estableció que se gestionaría el diseño de una herramienta de información a través de la cual se efectuó el proceso de evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos del SENA que contribuya en la toma de decisiones en tiempo real.



### 3. BIBLIOGRAFÍA

- Reporte definitivo – Consolidado Nacional EDL2019-2020. Coordinación Grupo de Relaciones Laborales. Noviembre de 2020.
- Evaluación de gestión por dependencias 2019-2020. <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/Controlinterno.aspx>