



-Informe-

**INFORME ANUAL
PUBLICACION DE RESULTADOS DEL PROCESO DE
EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL
FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN
PERIODO DE PRUEBA
2020-2021**

**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA -
Secretaría General – Coordinación Grupo de Relaciones Laborales
Junio de 2021**



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. PRESENTACIÓN RESULTADOS DE LA GESTIÓN	3
1. 1 ESTRATEGIA ROL JEFE DE PERSONAL	3
1. 2. PAPEL COORDINACIÓN GRUPO DE RELACIONES LABORALES	5
1. 3. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN DEL PROCESO	6
1. 4. PRESENTACION DE RESULTADOS.....	7
2. FUENTES DE INFORMACIÓN	19

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de los procedimientos GTH-P-002 V03 del 15 de octubre de 2020 - Procedimiento Evaluación del Desempeño para Funcionarios de Carrera Administrativa - Evaluación Anual U Ordinaria y GTH-P-016 V02 del 15 de octubre de 2020 - Procedimiento evaluación del desempeño para funcionarios en período de prueba - sistema tipo de evaluación del desempeño laboral nos permitimos presentar el informe sobre los resultados del proceso de evaluación del desempeño laboral para la vigencia 2020-2021 de los funcionarios en carrera administrativa y en periodo de prueba, así como la gestión adelantada por la Coordinación del Grupo de Relaciones Laborales en la asesoría, sensibilización y proceso de empoderamiento ejecutado con las Coordinaciones Regionales de Talento Humano a nivel nacional con el fin de suministrarles herramientas para el liderazgo en la gestión de sus procesos a nivel regional.

1. PRESENTACIÓN RESULTADOS DE LA GESTIÓN.

1. 1. ESTRATEGIA ROL JEFE DE PERSONAL

Durante la vigencia 2020 se realizó el entrenamiento y empoderamiento de los Coordinadores de los Grupos de Talento Humano, así como de los Coordinadores de los Grupos de Apoyo Administrativo y/o Mixtos en el desempeño y liderazgo del rol de jefe de personal del proceso de evaluación del desempeño laboral en cada una de las Regionales y Centros de Formación adscritos.

Esto con el fin de descentralizar el proceso de evaluación que venía siendo gestionado desde la Coordinación del Grupo de Relaciones Laborales y de esta manera, lograr una mayor efectividad de este, a través de la asesoría, acompañamiento y monitoreo permanente que para tales efectos deben llevar a cabo los mencionados Coordinadores.

De esta manera, son responsables del proceso de evaluación los siguientes funcionarios:

No.	REGIONAL	NOMBRE COORDINADOR	IP	CELULAR	CORREO ELECTRONICO	RESOLUCIÓN
1	Antioquia	Pedro Luis Hincapie Velez	42267	310-4269564	phinca@sena.edu.co	RES 5-6676 DEL 20/11/2020
2	Atlántico	Stephany Valle Córdoba	52039	300-6572909	svallec@sena.edu.co	RES 8-950 DEL 07/10/2020
3	Distrito Capital	Jeanneth Maritza Carrillo Ramirez	14559	313-2571125	jmcarrillor@sena.edu.co	RES 11-3422 DEL 27/08/2020
4	Bolívar	Jenny Caicedo Gomez	52543	300-7457454	jcaicedo@sena.edu.co	RES 13-479 DEL 06/08/2020
5	Boyacá	Ricardo Gaviria Barreto	52505	315-6292393	rgaviria@sena.edu.co	RES 15-768 DEL 10/09/2020

6	Caldas	Luis Adolfo Gómez Quintero	62045	300-2066080	lagomezq@sena.edu.co	RES 17-488 05/08/2020	DEL
7	Caquetá	Denis Edith Granja Arias	82959	311-8091031	dgranja@sena.edu.co	RES 18-152 03/08/2020	DEL
8	Cauca	Milton Fabian Diaz Mosquera	22017	302-3745440	mfdiaz@sena.edu.co	RES 19-440 01/09/2020	DEL
9	Cesar	Maribeth Daza Pabon	52916	317-6473722	mdaza@sena.edu.co	RES 20-260 03/08/2020	DEL
10	Córdoba	Naviris Del Carmen Vega Algarín	Sin asignar	300-2213660	ncvega@sena.edu.co	RES 23-182 06/08/2020	DEL
11	Cundinamarca	Yolanda Perez Rodriguez	17153	300-4835124	yperezr@sena.edu.co	RES 25-1088 06/08/2020	DEL
12	Chocó	Kelly Karina Niño Serna	44456	313-6152050	knino@sena.edu.co	RES 27-080 03/08/2020	DEL
13	Huila	Yolima Méndez Perdomo	83363		ymendezp@sena.edu.co	RES 41-457 05/08/2020	DEL
14	Guajira	Liley Magdaniel Amaya	53586	315-7557235	lmagdaniel@sena.edu.co	RES 44-293 03/08/2020	DEL
15	Madalena	Wendy Carolina Fernandez Bravo	NO TIENE	300-8604834	wfernandezb@sena.edu.co	RES 47-271 03/08/2020	DEL
16	Meta	Rafael Antonio Galarza Mojica	83992	311-5998120	rgalarzam@sena.edu.co	RES 50-235 04/08/2020	DEL
17	Nariño	Carlos Gustavo Cualtan Cordoba	72024	315-5410510	ccualtan@sena.edu.co	RES 52-305 31/07/2020	DEL
18	Norte de Santander	Mariela Rincón Rojas	72598	310-2579934	m.rinconr@sena.edu.co	RES 54-334 05/08/2020	DEL
19	Quindío	Gladys Myriam Fernandez Garcia	62803	310-5970620	gfernandez@sena.edu.co	Coordinación Apoyo Administrativo y/o Mixto	
20	Risaralda	Beatriz Elena Estrada Ocampo	63120	311-3581209	beestradao@sena.edu.co	RES 66-600 11/08/2020	DEL
21	Santander	Ernesto Acevedo Soto	73020	316-2359273	eacevedos@sena.edu.co	RES 68-1726 30/07/2020	DEL
22	Sucre	Eliana Ester Carrascal Gonzalez	54211	300-8292137	ecarrascal@sena.edu.co	Coordinación Apoyo Administrativo y/o Mixto	
23	Tolima	Ginna Marcela Ruiz Gonzalez	84266	304-5445026	gmruizg@sena.edu.co	RES 73-942 03/08/2020	DEL
24	Valle	Dario Pérez Viveros	22706	316-6172393	daperez@sena.edu.co	RES 76-3370 04/08/2020	DEL
25	Arauca	Yessika Iveth Castaño Moreno	74215	314-8963750	ycastano@sena.edu.co	Coordinación Apoyo Administrativo y/o Mixto	
26	Casanare	Miriam Ramirez Rincon	72577	313-2526654	mramirezr@sena.edu.co	Coordinación Apoyo Administrativo y/o Mixto	
27	Putumayo	Diana Sofía Mamian Artunduaga	84859	320-7737997	amamian@sena.edu.co	Coordinación Apoyo Administrativo y/o Mixto	
28	San Andrés	Nelson Martínez Ospino	85047		nelmartinez@sena.edu.co	RES 88-083 06/08/2020	DEL
29	Amazonas	Constanza Nohemi Silva Forero	85224	314-2262154	cnsilva@sena.edu.co	Coordinación Apoyo Administrativo y/o Mixto	
30	Guainía	Yenny Palacios Sanclemente	85252	310-8543254	ypalacioss@sena.edu.co	Coordinación Apoyo Administrativo y/o Mixto	
31	Guaviare	Juan Carlos Castillo	85341	315-5125587	jccastillo@sena.edu.co	RES 95-057 04/08/2020	DEL
32	Vaupés	César Augusto Martínez Lezam	85416	311-8807579	cmartinezl@sena.edu.co	Coordinación Apoyo Administrativo y/o Mixto	

33	Vichada	Carlos Arnulfo Velasquez Perez.	85463	3174325524	cvelazquez@sena.edu.co	Coordinación Administrativo Mixto	Apoyo y/o
----	---------	---------------------------------	-------	------------	--	---	--------------

Tabla No. 1. Listado Regional. Responsables EDL. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Junio 2021

1. 2. PAPEL COORDINACIÓN GRUPO DE RELACIONES LABORALES

ENE – DIC 2020				
No	Canal de asesoría	No. total, de correos electrónicos atendidos	No. de asesorías telefónicas efectuadas	No. de espacios de asesoría o capacitación (Teams o reuniones virtuales) efectuadas
1	procesoedl@sena.edu.co	1185	0	0
2	Sandra Contreras Aguirre	120	83	25
3	Claudia Milena Barajas Cifuentes	345	141	49
4	Leonardo Castañeda Ortiz	2836	151	131
5	María Alejandra Villegas Gil	5293	0	112
Total		9779	375	317

Tabla No. 2. Gestión proceso EDL 2020. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Junio 2021

Durante la vigencia 2020 la gestión adelantada por el equipo designado por la Coordinación del Grupo de Relaciones Laborales correspondió a la atención de **9779** consultas por correo electrónico, **375** asesorías de manera telefónica y la organización, participación y asesoría virtual de un total de **317** espacios a nivel nacional con evaluados, evaluadores o funcionarios cuyo tema de interés correspondía a la evaluación del desempeño laboral.

En lo que respecta a la vigencia 2021, se han gestionado **3802** consultas por correo electrónico, **250** asesorías de manera telefónica y la organización, participación y asesoría virtual de un total de **77** espacios a nivel nacional.

ENE – MAYO 2021

No	Canal de asesoría	No. total, de correos electrónicos atendidos	No. de asesorías telefónicas efectuadas	No. de espacios de asesoría o capacitación (Teams o reuniones virtuales) efectuadas
1	procesoedl@sena.edu.co	566	0	0
2	Sandra Contreras Aguirre	9	10	2
3	Claudia Milena Barajas Cifuentes	280	134	16
4	Leonardo Castañeda Ortiz	635	106	48
5	María Alejandra Villegas Gil	2312	0	11
Total		3802	250	77

Tabla No. 3. Gestión proceso EDL 2021. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Junio 2021

1. 3. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN DEL PROCESO

En consonancia con lo anterior y en uso de las herramientas que ofrece Microsoft tales como teams y OneDrive se dispuso la información del proceso de evaluación del desempeño laboral de la siguiente manera:

Herramienta tecnológica	Denominación	Acceso
Microsoft Teams	Equipo de teams creado “ <i>Talento Humano Regional – Gestión proceso de evaluación del desempeño</i> ”.	<p>En las Regionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinadores de Talento Humano • Coordinadores Grupos de Apoyo Administrativo y/o Mixtos • Personal de apoyo al proceso EDL. • <p>Secretaría General</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinador Grupo de Relaciones Laborales • Hernán Aguilar Castro, profesional del Grupo de Relaciones Laborales

		<ul style="list-style-type: none"> • Leonardo Castañeda Ortiz y María Alejandra Villegas Gil, contratistas del Grupo de Relaciones Laborales
Microsoft Teams	Equipo de teams creado <i>Gestión proceso EDL – Grupo de Relaciones Laborales</i> ”.	Secretaría General <ul style="list-style-type: none"> • Coordinador Grupo de Relaciones Laborales • Hernán Aguilar Castro, profesional del Grupo de Relaciones Laborales • Leonardo Castañeda Ortiz y María Alejandra Villegas Gil, contratistas del Grupo de Relaciones Laborales

Tabla No. 4. Gestión de la información proceso EDL – 2020. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Diciembre 2020

1. 4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Teniendo en cuenta que el proceso de evaluación del desempeño laboral se efectúa en observancia de lo señalado en el Acuerdo 6176 de 2018 y su respectivo anexo técnico, a continuación, se presentan los resultados correspondientes al período comprendido entre el 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021 en relación con los funcionarios de carrera administrativa y del periodo 2020 con ocasión de los funcionarios que durante dicha vigencia culminaron su periodo de prueba.

1.4.1. Resultados – Periodo Anual

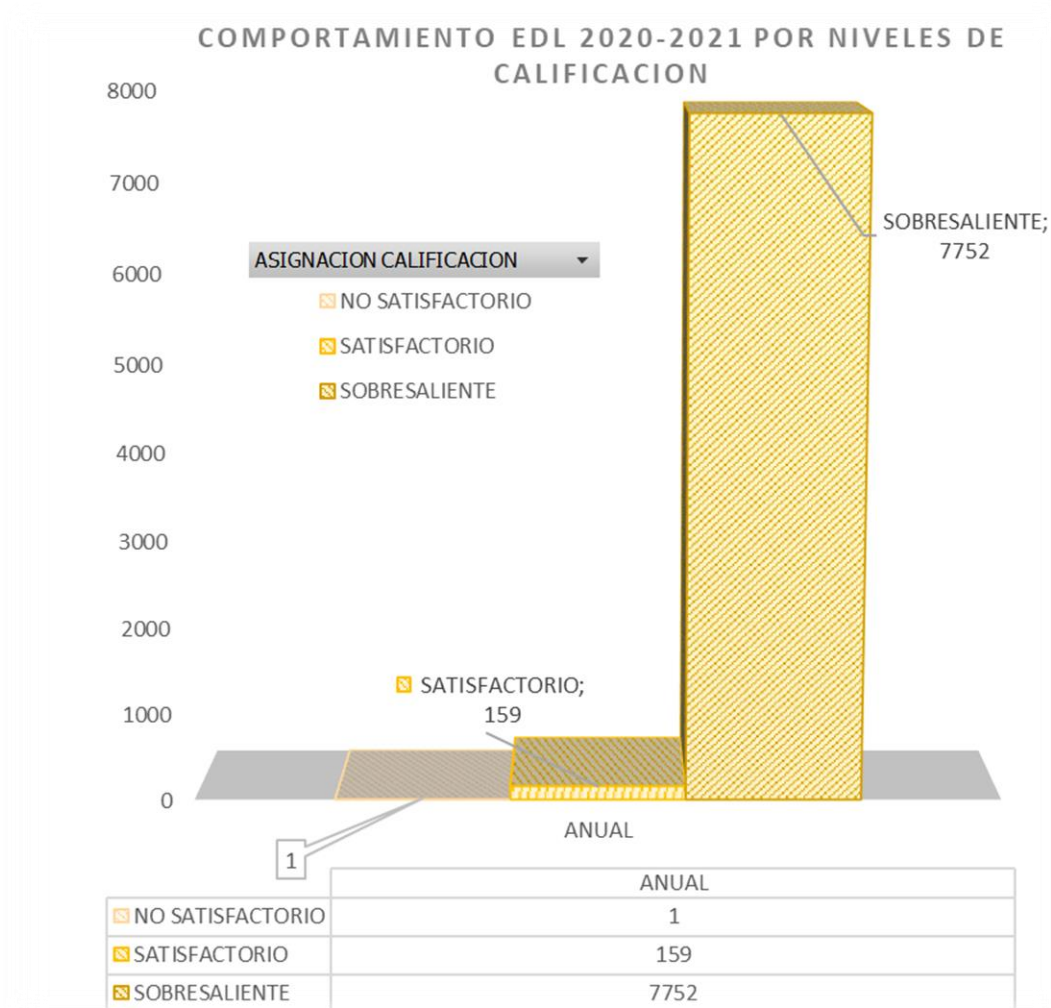


Gráfico No. 1. Comportamiento EDL 2020-2021 por niveles de calificación. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Junio 2021

De un total de 7912 evaluaciones del desempeño laboral reportadas en el Sistema de Cargue y Reporte de Evaluaciones del SENA¹, 7752 funcionarios obtuvieron una calificación definitiva en el nivel sobresaliente, 159 en el nivel satisfactorio y 1 evaluación en el nivel no satisfactorio.

¹ El Sistema de Cargue y Reporte de Evaluaciones se constituye en un sistema de información diseñado por el SENA para recopilar los expedientes constitutivos del proceso de evaluación del desempeño laboral del período correspondiente por cada uno de los funcionarios sujetos de evaluación. Este es alimentado con base a la información reportada por cada evaluador al(la) Coordinador(a) Regional de Talento Humano cuando se trata de Regionales o Centros de formación y al Coordinador del Grupo de Relaciones Laborales para el caso de las dependencias de la Dirección General.

RESULTADOS EDL 2020-2021 - DISCRIMINADO POR DEPENDENCIAS DEL SENA

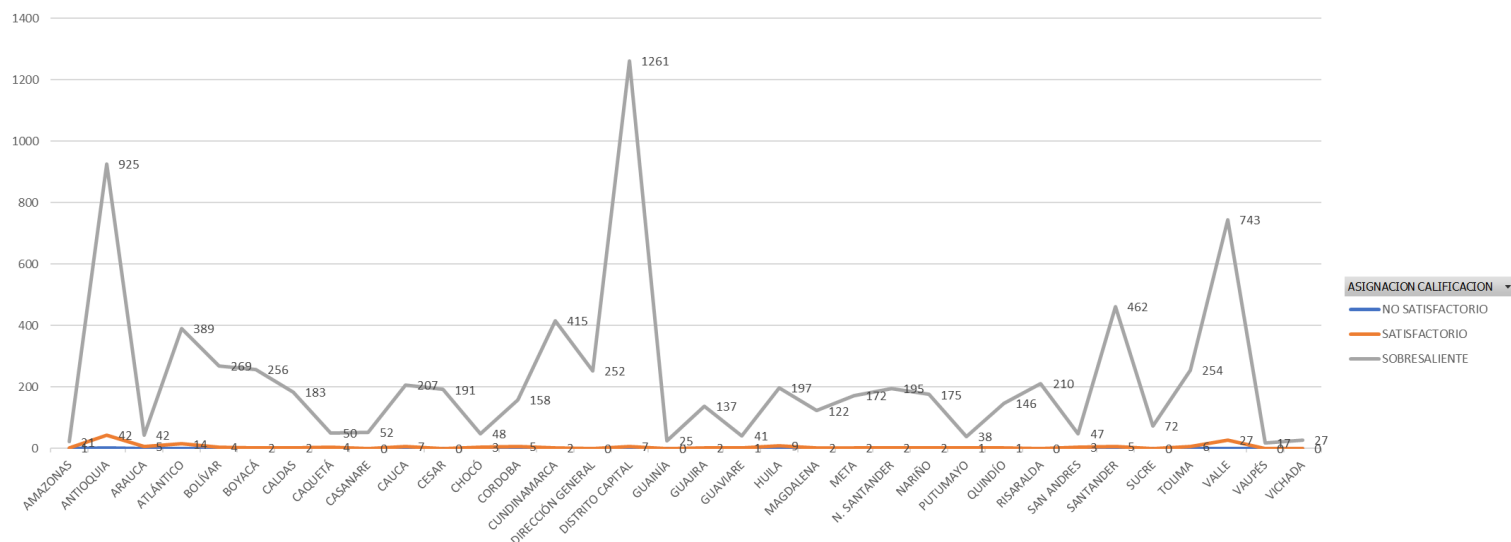


Gráfico No. 2. Resultados EDL 2020-2021 – Discriminado por Dependencias del SENA. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Junio 2021

DEPENDENCIAS	NO SATISFATORIO	SATISFATORIO	SOBRESALIENTE	TOTAL
AMAZONAS		1	21	22
ANTIOQUIA	1	42	925	968
ARAUCA		5	42	47
ATLÁNTICO		14	389	403
BOLÍVAR		4	269	273
BOYACÁ		2	256	258
CALDAS		2	183	185
CAQUETÁ		4	50	54
CASANARE			52	52
CAUCA		7	207	214
CESAR			191	191
CHOCÓ		3	48	51
CORDOBA		5	158	163
CUNDINAMARCA		2	415	417
DIRECCIÓN GENERAL			252	252
DISTRITO CAPITAL		7	1261	1268
GUAINÍA			25	25
GUAJIRA		2	137	139
GUAVIARE		1	41	42
HUILA		9	197	206
MAGDALENA		2	122	124
META		2	172	174

N. SANTANDER	2	195	197
NARIÑO	2	175	177
PUTUMAYO	1	38	39
QUINDÍO	1	146	147
RISARALDA		210	210
SAN ANDRES	3	47	50
SANTANDER	5	462	467
SUCRE		72	72
TOLIMA	6	254	260
VALLE	27	743	770
VAUPÉS		17	17
VICHADA		27	27
TOTAL	1	161	7799 7961

Tabla No. 5. Cuadro por dependencias y nivel de calificación proceso EDL – 2020. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Junio 2021

De la información anterior se puede evidenciar que un total de 7799 correspondiente al 97,96% de los funcionarios de carrera administrativa en el SENA a nivel nacional para el período comprendido entre el 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021 obtuvieron una calificación definitiva en el nivel sobresaliente, el 2% es decir 161 funcionarios en el nivel satisfactorio y 0,01% en el nivel no satisfactorio.

Ahora bien, comparando los resultados que obtuvieron cada una de las dependencias durante la vigencia 2020 se encuentra lo siguiente:

REGIONAL	PROMEDIO EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL 2020- 2021	RESULTADO EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS 2020
AMAZONAS	97,50	9,46
ANTIOQUIA	96,66	9,74
ARAUCA	94,58	9,34
ATLÁNTICO	97,59	9,66
BOLÍVAR	97,49	9,73
BOYACÁ	97,55	9,69
CALDAS	99,29	9,79
CAQUETÁ	95,19	9,61
CASANARE	95,86	9,89
CAUCA	97,78	9,59
CESAR	97,95	9,62
CHOCO	94,45	9,28

CÓRDOBA	96,14	9,66
CUNDINAMARCA	98,19	9,84
DIRECCIÓN GENERAL	98,93	9,67
DISTRITO CAPITAL	99,10	9,60
GUAINÍA	97,65	9,57
GUAJIRA	96,28	9,90
GUAVIARE	97,02	9,46
HUILA	97,72	9,69
MAGDALENA	95,83	9,78
META	98,93	9,69
NARIÑO	97,23	9,61
NORTE DE SANTANDER	97,27	9,70
PUTUMAYO	95,86	9,41
QUINDÍO	98,38	9,75
RISARALDA	98,53	9,65
SAN ANDRÉS	96,12	9,06
SANTANDER	98,33	9,81
SUCRE	96,31	9,71
TOLIMA	98,34	9,82
VALLE	97,44	9,73
VAUPÉS	97,74	9,71
VICHADA	99,19	8,47
RESULTADOS	97,30	

Tabla No. 6. Comparativo cruzado resultado EDL vrs Evaluación de Gestión por Dependencias 2020-2021. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Junio 2021.

Teniendo en cuenta la información registrada en la tabla No. 6 se puede observar lo siguiente:

- La tendencia en ocho (8) Regionales como Bolívar, Córdoba, Cundinamarca, Norte de Santander, Santander, Tolima, Valle y Vaupés es que los resultados promediados de las evaluaciones del desempeño de los funcionarios de carrera administrativa sujetos de evaluación guardan consistencia con el resultado de la evaluación de la gestión obtenida para cada una de sus dependencias, lo que demuestra que son directamente proporcionales.
- En diecinueve (20) dependencias como Amazonas, Arauca, Atlántico, Boyacá, Caldas, Cauca, Cesar, Choco, Dirección General, Distrito Capital, Guaina, Guaviare, Huila, Meta, Nariño, Putumayo, Quindío, San Andrés, Risaralda y Vichada 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 de carrera administrativa sujetos de evaluación.

- Por su parte, se ve un incremento frente al resultado obtenido en la gestión por dependencias de cinco (5) Regionales como Caquetá, Casanare, Guajira, Magdalena y Sucre, frente al resultado promediado de las evaluaciones del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa sujetos de evaluación.
- A su vez, se puede observar que la Regional con mejor resultado frente a la evaluación de gestión por dependencias y las evaluaciones del desempeño de nuevo fue la Regional Caldas, mientras que, a la inversa, la Regional con menor desempeño fue la Regional Choco.
- A su vez, en la Regional Vichada se obtuvo una evaluación de gestión por dependencias correspondiente a 8,47 y el promedio de las calificaciones definitivas de los funcionarios de carrera administrativa sujetos de evaluación fue de 99,19%.
- También es interesante observar como en la Regional Guajira se obtuvo un resultado muy cercano a 10, correspondiente a 9,90 respecto a la gestión de la Regional mientras que el promedio de las calificaciones definitivas de los funcionarios de carrera administrativa sujetos de evaluación fue de 96,28%.
- En general, se puede concluir que los funcionarios de carrera administrativa sujetos de evaluación se encuentran comprometidos con el cumplimiento de las actividades a su cargo durante el período de evaluación correspondiente, lo que se ve reflejado en la gestión de las dependencias donde prestan sus servicios.

Ahora bien, analizando los resultados por regiones se observa lo siguiente:

REGION AMAZONICA		
REGIONAL	PROMEDIO EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL 2020-2021	PROMEDIO RESULTADO EVALUACION DE GESTION POR DEPENDENCIAS 2020
VAUPÉS	97,74	9,71
GUAINÍA	97,65	9,57
AMAZONAS	97,5	9,46
PUTUMAYO	95,86	9,41
CAQUETÁ	95,19	9,61
RESULTADOS	96,78	9,55

Tabla No. 7. Resultado cruzado EDL vrs Evaluación de Gestión por Dependencias 2020-2021 – Región Amazónica. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Junio 2021.

De la anterior tabla se puede observar que la Región Amazónica evidencia un comportamiento de 96,78% en promedio de las calificaciones definitivas de los funcionarios de carrera administrativa

sujetos de evaluaciones en sus Regionales y de 9,55% en relación con la evaluación de gestión por dependencias, siendo Vaupés la Regional con mayor promedio en sus evaluaciones (97,74%) y Caquetá la menor (95,19%).

REGION ANDINA		
REGIONAL	PROMEDIO EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL 2020-2021	PROMEDIO RESULTADO EVALUACION DE GESTION POR DEPENDENCIAS 2020
CALDAS	99,29	9,79
DISTRITO CAPITAL	99,1	9,6
RISARALDA	98,53	9,65
QUINDIO	98,38	9,75
TOLIMA	98,34	9,82
SANTANDER	98,33	9,81
CUNDINAMARCA	98,19	9,84
HUILA	97,72	9,69
BOYACA	97,55	9,69
NORTE DE SANTANDER	97,27	9,7
ANTIOQUIA	96,66	9,74
RESULTADOS	98,12	9,73

Tabla No. 8. Resultado cruzado EDL vrs Evaluación de Gestión por Dependencias 2020-2021 – Región Andina. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Junio 2021.

De la tabla No. 8 se puede concluir que la Región Andina presenta un comportamiento de 98,12 en relación con las calificaciones definitivas de los funcionarios de carrera administrativa sujetos de evaluaciones y de 9,73% correspondiente con la evaluación de gestión por dependencias, siendo Caldas la Regional con el promedio más alto en las calificaciones definitivas del desempeño individual de los funcionarios (99,29%) y Antioquia la menor (96,66%).

REGION CARIBE

REGIONAL	PROMEDIO EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL 2020- 2021	PROMEDIO RESULTADO EVALUACION DE GESTION POR DEPENDENCIAS 2020
CESAR	97,95	9,62
ATLANTICO	97,59	9,66
BOLIVAR	97,49	9,73
SUCRE	96,31	9,71
GUAJIRA	96,28	9,9
CORDOBA	96,14	9,66
SAN ANDRES	96,12	9,06
MAGDALENA	95,83	9,78
RESULTADOS	96,71	9,64

Tabla No. 9. Resultado cruzado EDL vrs Evaluación de Gestión por Dependencias 2020-2021 – Región Caribe. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Junio 2021.

De la tabla No. 9 se puede concluir que la Región Caribe presenta un comportamiento de 96,71 en relación con las calificaciones definitivas de los funcionarios de carrera administrativa sujetos de evaluaciones y de 9,64% correspondiente con la evaluación de gestión por dependencias, siendo Cesar la Regional con el promedio más alto en las calificaciones definitivas del desempeño individual de los funcionarios (97,95%) y Magdalena la menor (96,71%).

REGION ORINOQUIA

REGIONAL	PROMEDIO EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL 2020- 2021	PROMEDIO RESULTADO EVALUACION DE GESTION POR DEPENDENCIAS 2020
VICHADA	99,19	8,47
META	98,93	9,69
GUAVIARE	97,02	9,46
CASANARE	95,86	9,89
ARAUCA	94,58	9,34
RESULTADOS	97,11	9,37

Tabla No. 10. Resultado cruzado EDL vrs Evaluación de Gestión por Dependencias 2020-2021 – Región Orinoquía. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Junio 2021.

De la tabla No. 10 se puede concluir que la Región de la Orinoquia presenta un comportamiento de 97,11 en relación con las calificaciones definitivas de los funcionarios de carrera administrativa sujetos de evaluaciones y de 9,37% correspondiente con la evaluación de gestión por dependencias, siendo Vichada la Regional con el promedio más alto en las calificaciones definitivas del desempeño individual de los funcionarios (99,19%) y Arauca la menor (94,58%).

REGION PACIFICA		
REGIONAL	PROMEDIO EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL 2020-2021	PROMEDIO RESULTADO EVALUACION DE GESTION POR DEPENDENCIAS 2020
CAUCA	97,78	9,59
VALLE	97,44	9,73
NARIÑO	97,23	9,61
CHOCO	94,45	9,28
RESULTADOS	96,72	9,55

Tabla No. 11. Resultado cruzado EDL vrs Evaluación de Gestión por Dependencias 2020-2021 – Región Pacífica. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Junio 2021.

De la tabla No. 11 se puede concluir que la Región Pacífica presenta un comportamiento de 96,72 en relación con las calificaciones definitivas de los funcionarios de carrera administrativa sujetos de evaluaciones y de 9,55% correspondiente con la evaluación de gestión por dependencias, siendo Cauca la Regional con el promedio más alto en las calificaciones definitivas del desempeño individual de los funcionarios (97,78%) y Choco la menor (94,45%).

REGION	PROMEDIO EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL 2020-2021	PROMEDIO RESULTADO EVALUACION DE GESTION POR DEPENDENCIAS 2020
CARIBE	96,71	9,64
PACIFICA	96,72	9,55
AMAZONICA	96,78	9,55
ORINOQUIA	97,11	9,37
ANDINA	98,12	9,73
TOTAL	97,08	9,56

Tabla No. 12. Comparativos resultados por regiones. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Junio 2021.

Así las cosas, tomando como base los resultados promediados por Regiones del país, las acciones de capacitación y asesoría en materia de evaluación del desempeño laboral se enfocarán en la región caribe quien obtuvo en promedio el menor porcentaje (96,71%) en relación con las otras Regiones. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones que se seguirán promoviendo desde la Secretaria General – Coordinación del Grupo de Relaciones Laborales en las demás regiones del país.

1.4.2. Resultados – Periodo de prueba

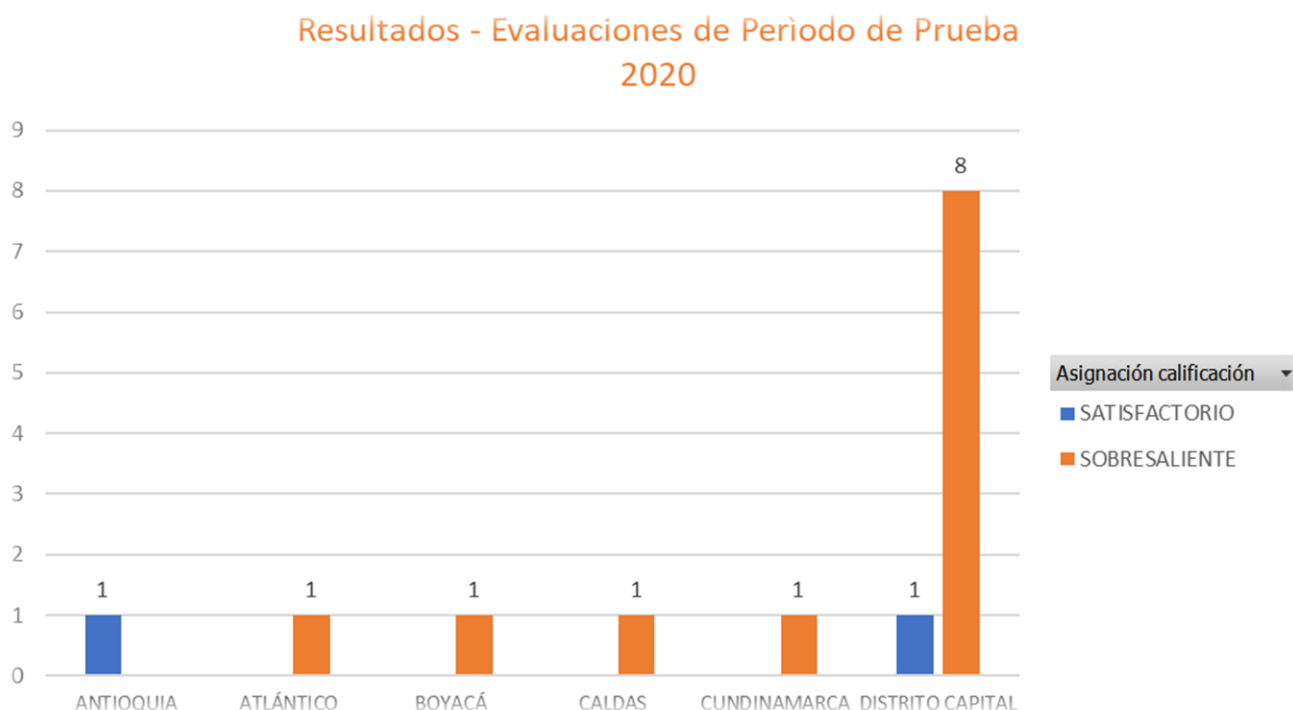


Gráfico No. 3. Resultados EDL 2020-2021 – Discriminado por Dependencias del SENA. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Junio 2021

Durante la vigencia 2020, un total de ocho (8) funcionarios superaron el período de prueba a nivel nacional discriminados así: a) Uno (1) en la Regional Antioquia, b) Uno (1) en la Regional Atlántico, c) Uno (1) en la Regional Boyacá, d) Uno (1) en la Regional Caldas, e) Uno (1) en la Regional Cundinamarca y f) Uno en la Regional Distrito Capital.

En este sentido y conforme a lo estipulado en el Decreto 491 del 28 de marzo de 2020, el Gobierno Nacional facultó en su artículo 14 a las entidades públicas para efectuar nombramientos y posesiones durante la Emergencia Sanitaria declarada por el Covid-19, utilizando las listas de elegibles que se encontraran en firme. Así las cosas, en dicha norma se precisaba que: "*estos servidores públicos estarán en etapa de inducción y el período de prueba iniciará una vez se supere dicha Emergencia*".

En consecuencia, durante la vigencia 2020 se evidencio la posesión de servidores públicos en esta condición, no obstante, en cumplimiento del Decreto en mención y como fundamento de lo señalado en el artículo 3 del Decreto 1754 del 22 de diciembre de 2020, se reactivó el período de prueba para dichos funcionarios, los cuales iniciaron el mismo a partir del 01 de febrero de 2021 en observancia de la Circular No. 01-3-2020-000229 del 24 de diciembre de 2020 expedida por el SENA en la cual se dispuso que: “(...)” *De acuerdo con el artículo 3º del Decreto 1754 de 2020, el inicio de los periodos de prueba en cada entidad del Estado está condicionado a que las circunstancias permitan y garanticen el "desarrollo, seguimiento y verificación" de las actividades inherentes al empleo, que permitan una evaluación y calificación objetiva. Por esta razón, teniendo en cuenta que la entidad se encuentra en periodo de vacaciones colectivas con retorno a labores el 11 de enero de 2021, y que el inicio de la vigencia fiscal implica la ejecución de actividades ya planeadas, se establece como fecha de terminación de la etapa de inducción de los servidores públicos del SENA indicados en esta Circular, e inicio de su periodo de prueba, el 1 de febrero de 2021”.*

Por lo anterior, el informe consolidado de los funcionarios que superen el periodo de prueba durante la vigencia 2020 será presentado en el informe anual a elaborar durante la vigencia 2022.

1.4.3. Resultados – Impacto de la capacitación en el proceso de evaluación del desempeño laboral.

Como estrategia conjunta definida entre la Coordinación del Grupo de Relaciones Laborales y la Coordinación del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General, se estableció el formato GD-F-007- NUEVO Formato de acta de seguimiento EDL a través del cual se incluyeron aspectos para medir el impacto de la capacitación impartida por el SENA a través del Plan Institucional de Capacitación en el desempeño laboral de los funcionarios.

En este sentido, cada evaluador debe registrar para cada semestre la siguiente información:

<p>3. Validación por parte del evaluador o comisión evaluadora (Este campo está diseñado ÚNICAMENTE para uso exclusivo del proceso y seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC. Por lo anterior, el registro de la misma NO afecta ni incide en la evaluación y calificación de los compromisos funcionales y/o comportamentales suscritos en la fase de concertación entre el evaluado y el evaluador)</p>	
<p>Durante el período objeto de seguimiento, <i>¿el evaluado participó en una capacitación programada por el SENA?</i> Si su respuesta es afirmativa a continuación registre el nombre de la capacitación recibida.</p>	<p>Respuesta (Registre sí o no)</p>
	<p>Nombre de la Capacitación.</p>

<p>En caso de que su respuesta anterior haya sido afirmativa, responda si esta capacitación ha aportado en el desarrollo y cumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales suscritos durante el período objeto de seguimiento.</p>	<p>Respuesta (Registre sí o no)</p>
	<p>Describa la contribución de la capacitación en el desempeño del evaluado.</p>

En consecuencia, una vez consolidada la información se obtuvieron 14.252 observaciones relacionadas con los interrogantes referidos, por lo cual, se remitieron las mismas al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano con el fin que sirvan de insumo para el proceso de diagnóstico de necesidades de capacitación en el marco del Plan Institucional de Capacitación.

2. FUENTES DE INFORMACIÓN

- Informe Consolidado Nacional EDL 2020-2021 cruzado con la planta de personal y el informe obtenido en el Sistema de Cargue y Reporte de Evaluaciones del SENA.
- Informe Consolidado Nacional EDL 2020-2021 – Impacto de la capacitación en la EDL cruzado con la planta de personal y el informe obtenido en el Sistema de Cargue y Reporte de Evaluaciones del SENA.
- Equipo de teams de Talento Humano Regional – Gestión proceso de evaluación del desempeño.
- Equipo de teams de Gestión proceso EDL – Grupo de Relaciones Laborales.
- Evaluación de gestión por dependencias 2020. https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Informes/evaluacion_gestion_dependencias_sena_2020.pdf