ANEXO 4 DOCUMENTO TÉCNICO

PRESENTACIÓN RESULTADOS PROCESO DE TESTEO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LOS INSTRUCTORES DEL SENA – SEDIS

Conforme al cronograma previsto para avanzar en el proceso de construcción participativa del sistema propio de evaluación de los instructores, se realizó un proceso de validación con diferentes actores de la Dirección General del SENA con el fin de poner en consideración de estos1, los ajustes incorporados en la propuesta conforme a las orientaciones brindadas por la CNSC el 11 de marzo de 2020.

Así mismo y con el fin de contar con insumos de carácter técnico frente a los avances de esta propuesta que sirvieran de base en el marco de los espacios de diálogo, concertación y discusión con las organizaciones sindicales, se realizó un proceso de testeo[2] con un grupo de instructores y coordinadores académicos de diferentes centros de formación, redes de conocimiento y áreas temáticas con el fin de conocer su percepción frente a la propuesta hasta ahora elaborada y a partir de allí, considerar las observaciones, opiniones, comentarios y aportes para el ajuste de la misma.

[1] Se remitió el 29 de mayo de 2020 la propuesta ajustada del sistema propio a las siguientes dependencias de la Dirección General con el fin de recibir sus aportes en el marco de la reunión efectuada el 8 de junio de la presente vigencia:

- Dirección Jurídica - Comunicación No. 8-2020-034071
- Oficina de Control Interno Disciplinario – Comunicación No. 8-2020-034088
- Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo – Comunicación No. 8-2020-034089
- Oficina de Sistemas – Comunicación No. 8-2020-034090
- Dirección de Formación Profesional – Comunicación No. 8-2020-034130
- Oficina de Control Interno – Comunicación No. 8-2020-034138
- Comisión Nacional de Personal – Correo de fecha 2 de junio

[2] Mediante comunicación No. 8-2020-034816 del 5 de junio de 2020, se solicitó a los Subdirectores de los Centros de Formación la postulación de cuatro (4) funcionarios del nivel de instructor que también desempeñarán funciones de coordinación académica con el fin de incorporar sus propuestas de ajuste o recomendaciones frente a la propuesta del sistema.

Para ello, en dos (2) sesiones de trabajo efectuadas el 19 y 26 de junio de 2020 se realizó la presentación al equipo postulado de instructores y coordinadores académicos de la propuesta ajustada del sistema propio de evaluación y se les indicó la metodología que se llevaría a cabo para el proceso de testeo, el cual consistió en la recepción de sus aportes, comentarios y sugerencias a través de los siguientes formularios de forms:

- Validación instrumento de evaluación propuesto en el SEDIS (Instructor)[3]
- Validación instrumento de evaluación propuesto en el SEDIS (Instructor con funciones de coordinación académica)[4]

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en las sesiones de trabajo enunciadas.

- Presentación de resultados – Instrumento de evaluación Instructor

Los datos principales de la ficha técnica del formulario denominado "Instrumento de evaluación Instructor" se presentan a continuación:

[3] https://bit.ly/3mGEoZe
[4] https://bit.ly/2ZVnwEj

Tabla 1. Ficha técnica del formulario Instrumento de evaluación Instructor[5].

No. total, de convocados según la postulación realizada por los Subdirectores de los Centros de Formación	**273 convocados**
No. total, de participantes en la primera y segunda sesión de testeo respectivamente	**184** primera sesión de testeo (69%)
	160 segunda sesión de testeo (59%)
No. total, de respuestas en el formulario	**154** respuestas (82%)
Antigüedad en la entidad	**130** personas llevan en la entidad entre 5 a 15 años.
Representatividad por regiones[6]	36 personas de la Regional Distrito Capital
	14 personas de la Regional Santander y Antioquia
	11 personas de la Regional Huila
	9 personas de la Regional Cundinamarca y Boyacá
	6 personas de la Regional Cauca
	5 personas de la Regional Nariño
	4 personas de la Regional Caldas y Quindío
	3 personas de la Regional Guania
	2 personas de la Regional Arauca, Atlántico, Bolivar, Chocó, Guajira y Risaralda
	1 persona de la Regional Amazonas, Casanare, Cesar, Guaviare, San Andres y Vaupés

El formulario se diseñó para indagar la percepción de los instructores frente a:

- La definición propuesta para las competencias funcionales
- Los indicadores de desempeño propuestos para la medición de las competencias funcionales

[5] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020.
[6] No hubo representación de las Regionales Caquetá, Córdoba, Magdalena, Meta, Norte de Santander, Putumayo, Sucre y Vichada.

- Las condiciones establecidas en las escalas de calificación

Por consiguiente, se presentarán los resultados por cada uno de estos temas que se indagaron.

Definición propuesta para las competencias funcionales

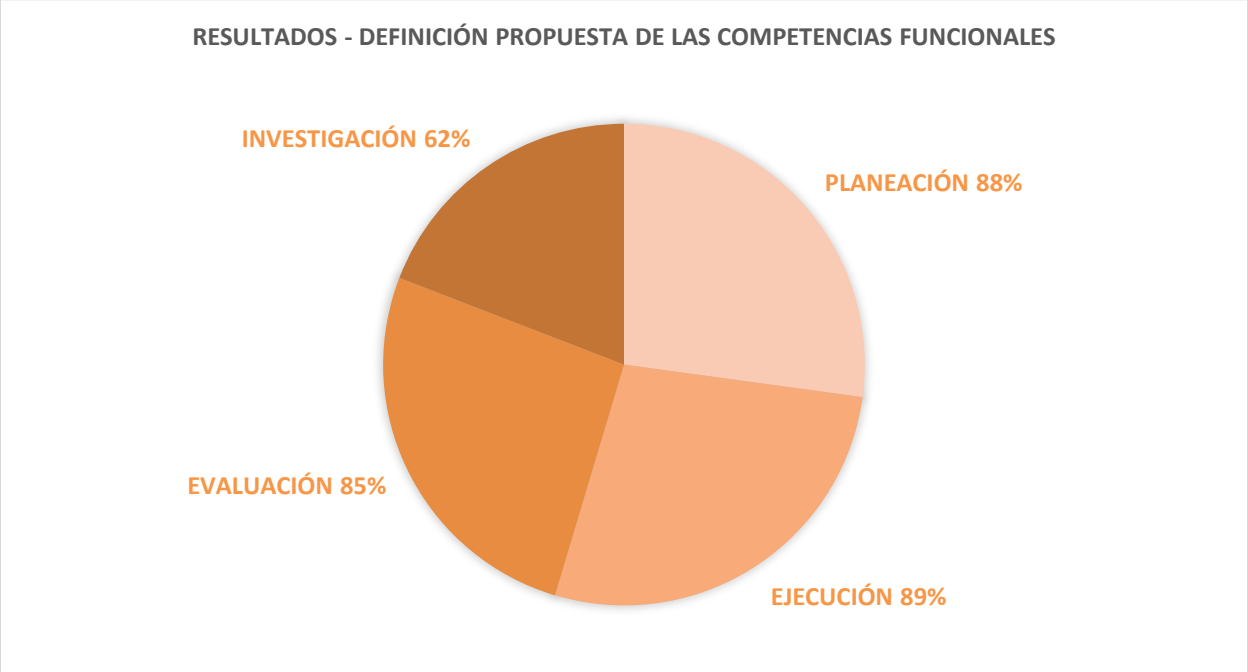
Tabla 2. *Definición propuesta para las competencias funcionales[7].*

COMPETENCIA FUNCIONAL	ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS
Planeación	135 personas están "De acuerdo" con la definición
Ejecución	137 personas están "De acuerdo" con la definición
Evaluación	131 personas están "De acuerdo" con la definición
Investigación	96 personas están "De acuerdo" con la definición

De acuerdo con los resultados, se observa que la apreciación de las competencias funcionales de planeación, ejecución y evaluación es similar frente a la definición propuesta, mientras que para la competencia funcional de investigación se evidencia que solo el 62% está de acuerdo con la definición propuesta lo que lleva sin duda alguna a revisar las apreciaciones de los consultados.

[7] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020

Ilustración 1. *Resultados apreciaciones de las definiciones de las competencias funcionales propuestas[8].*



No obstante, los aportes que se recibieron frente a los ajustes en las definiciones de las competencias de planeación, ejecución y evaluación se considera importante acogerlos, por lo cual, se propone a partir de dicha información ajustarlas de la siguiente manera:

Tabla 3*. Propuestas de definiciones ajustadas para las competencias funcionales[9].*

DEFINICIÓN INICIAL PROPUESTA		DEFINICIÓN AJUSTADA
PLANEACIÓN	**OBJETO DE EVALUACIÓN.** Determinar si la planeación de los procesos formativos responde a la modalidad de atención, los niveles de formación, el programa y el perfil de los sujetos en formación de acuerdo con los lineamientos institucionales para el área temática respectiva	**OBJETO DE EVALUACIÓN.** Determinar si la planeación de los procesos formativos responde a los objetivos de la formación la modalidad de formación, los niveles de formación, el programa y el perfil de los aprendices en formación de acuerdo con los lineamientos institucionales para el área temática respectiva.

[8] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020
[9] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020

DEFINICIÓN INICIAL PROPUESTA		DEFINICIÓN AJUSTADA
EJECUCIÓN	**OBJETO DE EVALUACIÓN.** Verificar la ejecución de los procesos de enseñanza y aprendizaje para el logro de los resultados de aprendizaje definidos en los programas de formación relacionados con el área temática respectiva.	**OBJETO DE EVALUACIÓN.** Ejecutar los procesos de enseñanza-aprendizaje-evaluación para el logro de los resultados de aprendizaje definidos en los programas de formación relacionados con el área temática respectiva según los estilos de aprendizaje.
DEFINICIÓN INICIAL PROPUESTA		**DEFINICIÓN AJUSTADA**
EVALUACIÓN	**OBJETO DE EVALUACIÓN.** Verificar si efectúa la evaluación de los aprendizajes de los sujetos en formación y los procesos formativos, correspondiente a los programas de formación relacionados con el área temática respectiva.	**OBJETO DE EVALUACIÓN.** Verificar si se efectúa la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa de los aprendizajes de los sujetos en formación y los procesos formativos, correspondiente a los programas de formación relacionados con el área temática respectiva.

Frente a la competencia funcional de investigación se recibieron diferentes observaciones orientadas que conllevan a ajustar la definición que se propone a continuación:

***Tabla 4**. Propuesta de definición ajustada para Investigación[10].*

DEFINICIÓN INICIAL PROPUESTA		DEFINICIÓN AJUSTADA
INVESTIGACIÓN	**OBJETO DE EVALUACIÓN.** Verificar la participación en los proyectos de INVESTIGACIÓN APLICADA, TÉCNICA Y PEDAGÓGICA en función de la formación profesional de los programas relacionados con el área temática respectiva.	**OBJETO DE EVALUACIÓN**. Propender por la capacitación, actualización y/o participación en proyectos de investigación aplicada, técnica y pedagógica asignados por la Coordinación Académica en función de la formación profesional de los programas relacionados con el área temática respectiva aplicables en el aula.

[10] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020

Indicadores de desempeño propuestos para la medición de las competencias funcionales

Frente a la percepción plasmada en el formulario en relación con el atributo que mayor representación tiene en los indicadores propuestos para la medición de cada una de las competencias funcionales, teniendo en cuenta que se indagó si estos eran pertinentes, medibles, suficientes o ninguno de los anteriores se pudo observar que:

***Tabla 5**. Percepción atributo preponderante en los indicadores de desempeño propuestos para la competencia de PLANEACIÓN[11].*

COMPONENTE	No.	INDICADORES DE DESEMPEÑO	ATRIBUTO DE MAYOR PREPONDERANCIA
			PERTINENTE
Planear el proceso formativo en concordancia con el enfoque pedagógico y metodología establecida por la entidad (Pedagógico)	**1**	**PLANEACIÓN. Componente Pedagógico.** Determina estrategias y actividades de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con el contexto en el que se desarrolla la formación y los lineamientos institucionales	**74%**
	2	**PLANEACIÓN. Componente Pedagógico.** Alista medios y recursos didácticos de acuerdo con lo establecido en los lineamientos institucionales	**59.7%**
	3	**PLANEACIÓN. Componente Pedagógico.** Determina los métodos, técnicas e instrumentos de evaluación de acuerdo con lineamientos institucionales.	**63.6%**
	4	**PLANEACIÓN. Componente Pedagógico.** Planea las sesiones de acuerdo con los resultados de aprendizaje del programa y las características de los sujetos de evaluación.	**70.1%**

[11] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020

Aplicar el conocimiento técnico requerido para la planeación de la formación del área temática respectiva. (Técnico)	**5**	**PLANEACIÓN. Componente Técnico.** Formula el proyecto formativo a partir de su experiencia, idoneidad y conocimiento del contexto del sector productivo de acuerdo con el diseño curricular.	**47.4%**
	6	**PLANEACIÓN. Componente Técnico.** Denuesta a través de la planeación pedagógica, conocimiento técnico relacionado con la descripción y duración de las actividades de aprendizaje teniendo en cuenta las competencias y resultados de aprendizaje.	**66.9%**
	7	**PLANEACIÓN. Componente Técnico.** Establece actividades que permiten la apropiación de los conocimientos de concepto, principio y proceso definidos en los resultados de aprendizaje del programa de formación.	**69.5%**
	8	**PLANEACIÓN. Componente Técnico.** Registra los resultados de la planeación de la formación en los sistemas de información respectivos de acuerdo con lineamientos institucionales.	**48.1%**

Tabla 6. Percepción atributo preponderante en los indicadores de desempeño propuestos para la competencia de EJECUCIÓN[12].

COMPONENTE	No.	INDICADORES DE DESEMPEÑO	ATRIBUTO DE MAYOR PREPONDERANCIA
			PERTINENTE
Orientar los procesos de enseñanza y aprendizaje en concordancia con el enfoque pedagógico y metodología establecida por la entidad. (Pedagógico)	**1**	**EJECUCIÓN. Componente pedagógico.** Identifica los aprendizajes previos del aprendiz de acuerdo con los lineamientos institucionales	**57.8%**
	2	**EJECUCIÓN. Componente pedagógico.** Orienta a los aprendices en el desarrollo de las actividades de aprendizaje con base en la planeación pedagógica	**76%**
	3	**EJECUCIÓN. Componente pedagógico**. Emplea técnicas didácticas activas teniendo en cuenta la metodología institucional, población sujeta, modalidad y nivel de formación.	**70.1%**
	4	**EJECUCIÓN. Componente pedagógico.** Involucra activamente a los aprendices en el proceso de aprendizaje de acuerdo con las características de estos y el programa de formación	**70.1%**
	5	**EJECUCIÓN. Componente pedagógico**. Fomenta el uso de las TIC y medios didácticos en el desarrollo de las actividades de enseñanza y aprendizaje, teniendo en cuenta los resultados de aprendizaje a alcanzar	**70.1%**

[12] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020

	6	**EJECUCIÓN. Componente pedagógico.** Promueve situaciones que favorezcan la aplicación de los aprendizajes en contextos reales, teniendo en cuenta los procesos y productos de la formación.	**72.1%**
Aplicar el conocimiento técnico requerido en la ejecución de los procesos de enseñanza y aprendizaje del área temática respectiva. (Técnico)	**7**	**EJECUCIÓN. Componente técnico**. Demuestra conocimiento técnico en las actividades planteadas teniendo en cuenta la guía de aprendizaje y los resultados de aprendizaje del programa de formación.	**74%**
	8	**EJECUCIÓN. Componente técnico**. Usa de manera efectiva el tiempo, logrando que durante la sesión de enseñanza aprendizaje los aprendices realicen las actividades de aprendizaje teniendo en cuenta la guía de aprendizaje y la planeación pedagógica.	**53.2%**
	9	**EJECUCIÓN. Componente técnico.** Evidencia conocimiento y habilidad técnica en el manejo de equipos, herramientas, sistemas de información, así como en la aplicación de la normatividad vigente relacionada con los resultados de aprendizaje y requeridas para el desarrollo del proceso de formación.	**72.7%**
	10	**EJECUCIÓN. Componente técnico.** Asocia la ruta de aprendizaje de los aprendices en los sistemas de información	**44.2%**

		institucionales, teniendo en cuenta procedimientos institucionales.	
	11	**EJECUCIÓN. Componente técnico.** Reporta las novedades de los aprendices de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en los procedimientos institucionales.	**51.3%**

Tabla 7. Percepción atributo preponderante en los indicadores de desempeño propuestos para la competencia de EVALUACIÓN[13].

COMPONENTE	No.	INDICADORES DE DESEMPEÑO	ATRIBUTO DE MAYOR PREPONDERANCIA
			PERTINENTE
Evaluar los aprendizajes de los sujetos de formación y los procesos formativos de acuerdo con el enfoque pedagógico y metodología establecida por la entidad. (Pedagógico)	**1**	**EVALUACIÓN. Componente pedagógico.** Aplica técnicas e instrumentos de evaluación de acuerdo con las actividades definidas en la guía de aprendizaje.	**69.5%**
	2	**EVALUACIÓN. Componente pedagógico**. Establece planes de mejora a los aprendices teniendo en cuenta los resultados de aprendizaje no alcanzados.	**71.4%**
	3	**EVALUACIÓN. Componente pedagógico.** Realiza seguimiento de aprendices en etapa productiva con base en procedimientos institucionales	**43.5%**
	4	**EVALUACIÓN. Componente pedagógico.** Acompaña la formación en los establecimientos educativos articulados con el SENA con base en procedimientos institucionales	**34.4%**

[13] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020

Aplicar el conocimiento técnico requerido para llevar a cabo el proceso de evaluación de los sujetos de formación (Técnico)	**5**	**EVALUACIÓN. Componente técnico**. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los aprendices y adecuar su enseñanza, de acuerdo con las características de estos y el programa de formación.	**70.8%**
	6	**EVALUACIÓN. Componente técnico.** Valora evidencias de aprendizaje de acuerdo con parámetros técnicos establecidos.	**66.9%**
	7	**EVALUACIÓN. Componente técnico.** Realiza seguimiento al plan de mejora de los aprendices de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en los procedimientos institucionales	**67.5%**
	8	**EVALUACIÓN. Componente técnico.** Registra los juicios evaluativos en los sistemas de información de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en los procedimientos institucionales	**60.4%**

Por su parte, respecto a los resultados de la competencia de investigación, éstos son concordantes con las respuestas que emitieron los encuestados en relación con su definición así:

Tabla 8. Percepción atributo preponderante en los indicadores de desempeño propuestos para la competencia de INVESTIGACIÓN[14].

COMPONENTE	No.	INDICADORES DE DESEMPEÑO	ATRIBUTO DE MAYOR PREPONDERANCIA
			PERTINENTE
Realizar investigación aplicada de los programas relacionados con el área temática respectiva de acuerdo con el enfoque pedagógico y metodología establecida por la entidad. (Pedagógico)	**1**	**INVESTIGACIÓN. Componente pedagógico.** Realiza transferencia y apropiación de conocimiento en investigación de acuerdo con lineamientos institucionales.	**40.3%**
	2	**INVESTIGACIÓN. Componente pedagógico.** Estructura proyectos de investigación formativa de acuerdo con la línea medular del Centro de Formación.	**37.7%**
	3	**INVESTIGACIÓN. Componente pedagógico.** Promueve el desarrollo de capacidades investigativas en los aprendices de acuerdo con las necesidades del programa de formación.	**59.1%**
	6	**INVESTIGACIÓN. Componente técnico.** Registra el proceso de investigación en los medios definidos por la entidad	**29.9%**
COMPONENTE	**No.**	**INDICADORES DE DESEMPEÑO**	**ATRIBUTO DE MAYOR PREPONDERANCIA**
			NINGUNO DE LOS ANTERIORES
Aplicar el conocimiento técnico requerido para llevar a cabo el proceso de evaluación de los sujetos de formación (Técnico)	**4**	**INVESTIGACIÓN. Componente técnico.** Cumple los trámites establecidos en el protocolo para la ejecución de los proyectos de investigación	**28.6%**
	5	**INVESTIGACIÓN. Componente técnico.** Presenta informe técnico del proyecto para publicación,	**30.5%**

[14] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020

		cumpliendo los protocolos establecidos por la entidad	

Igualmente, teniendo en cuenta los aportes que se recibieron frente a los ajustes en los indicadores de desempeño de las competencias de planeación, ejecución, evaluación e investigación se considera importante acogerlos, por lo cual, se propone a partir de dicha información ajustarlos de la siguiente manera:

Tabla 9. *Ajustes propuestos para los indicadores de desempeño de la competencia de PLANEACIÓN[15].*

COMPONENTE	No.	INDICADORES DE DESEMPEÑO	AJUSTE DEL INDICADOR PROPUESTO
Planear el proceso formativo en concordancia con el enfoque pedagógico y metodología establecida por la entidad (Pedagógico)	**1**	**PLANEACIÓN. Componente Pedagógico.** Determina estrategias y actividades de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con el contexto en el que se desarrolla la formación y los lineamientos institucionales	Determina las estrategias y actividades de enseñanza, aprendizaje y evaluación en la planeación pedagógica, asociados a los resultados de aprendizaje, de acuerdo con los lineamientos institucionales.
	2	**PLANEACIÓN. Componente Pedagógico.** Alista medios y recursos didácticos de acuerdo con lo establecido en los lineamientos institucionales	Establece en forma coherente con las actividades y resultados de aprendizaje, los medios y recursos didácticos en la planeación de acuerdo con los lineamientos institucionales.
	3	**PLANEACIÓN. Componente Pedagógico.** Determina los métodos, técnicas e instrumentos de evaluación de acuerdo con lineamientos institucionales.	Define los instrumentos de evaluación utilizando los métodos y técnicas de evaluación del aprendizaje de acuerdo con los resultados de

[15] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020

			aprendizaje y lineamientos institucionales.
	4	**PLANEACIÓN. Componente Pedagógico.** Planea las sesiones de acuerdo con los resultados de aprendizaje del programa y las características de los sujetos de evaluación.	Estructura y propone los componentes definidos por la guía metodológica en consonancia con las competencias y resultados de aprendizaje y lineamientos institucionales.
Aplicar el conocimiento técnico requerido para la planeación de la formación del área temática respectiva. (Técnico)	**5**	**PLANEACIÓN. Componente Técnico.** Formula el proyecto formativo a partir de su experiencia, idoneidad y conocimiento del contexto del sector productivo de acuerdo con el diseño curricular.	Considera al definir las estrategias y técnicas didácticas los insumos que se requieren en el proyecto formativo y la planeación estratégica en coherencia con el programa, nivel de formación y lineamientos institucionales.
	6	**PLANEACIÓN. Componente Técnico.** demuestra a través de la planeación pedagógica, conocimiento técnico relacionado con la descripción y duración de las actividades de aprendizaje teniendo en cuenta las competencias y resultados de aprendizaje.	Demuestra a través de la planeación pedagógica la articulación de las variables pedagógicas del aprendizaje como insumo para las guías de aprendizaje.
	7	**PLANEACIÓN. Componente Técnico.** Establece actividades que permiten la apropiación de los conocimientos de concepto, principio y proceso definidos en los resultados de aprendizaje del programa de formación.	Elabora guías de aprendizaje donde establece actividades de reflexión, contextualización, apropiación, transferencia y evaluación que permitan el desarrollo de los RAPs.
	8	**PLANEACIÓN. Componente Técnico.** Registra los resultados de la planeación de la formación en los sistemas de información	Registra las guías de aprendizaje y demás información asociada en los sistemas de información

		respectivos de acuerdo con lineamientos institucionales.	respectivos de acuerdo con lineamientos institucionales.

Tabla 10. *Ajustes propuestos para los indicadores de desempeño de la competencia de EJECUCIÓN[16].*

COMPONENTE	No.	INDICADORES DE DESEMPEÑO	AJUSTE DEL INDICADOR PROPUESTO
Orientar los procesos de enseñanza y aprendizaje en concordancia con el enfoque pedagógico y metodología establecida por la entidad. (Pedagógico)	**1**	**EJECUCIÓN. Componente pedagógico.** Identifica los aprendizajes previos del aprendiz de acuerdo con los lineamientos institucionales	Aplica instrumentos para identificar los aprendizajes previos de acuerdo con los lineamientos institucionales.
	2	**EJECUCIÓN. Componente pedagógico.** Orienta a los aprendices en el desarrollo de las actividades de aprendizaje con base en la planeación pedagógica	Orienta a los aprendices en el desarrollo de las actividades técnicas de aprendizaje para el logro de los resultados de acuerdo con lo establecido en la planeación pedagógica acordes con la estrategia didáctica seleccionada.
	3	**EJECUCIÓN. Componente pedagógico**. Emplea técnicas didácticas activas teniendo en cuenta la metodología institucional, población sujeta, modalidad y nivel de formación.	Emplea técnicas didácticas activas coherentes al nivel de formación, modalidad, población sujeta y recursos disponibles para el logro de los resultados que favorezcan el aprendizaje de acuerdo con los lineamientos metodológicos institucionales
	4	**EJECUCIÓN. Componente pedagógico.** Involucra activamente a los aprendices en el proceso de aprendizaje de acuerdo con las características de estos y el programa de formación	Fomenta el desarrollo de actividades cooperativas y colaborativas con los aprendices en el proceso de aprendizaje de acuerdo con las características de estos y el programa de formación

[16] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020.

	5	**EJECUCIÓN. Componente pedagógico**. Fomenta el uso de las TIC y medios didácticos en el desarrollo de las actividades de enseñanza y aprendizaje, teniendo en cuenta los resultados de aprendizaje a alcanzar	Emplea técnicas didácticas activas coherentes al nivel del programa de acuerdo con las condiciones y recursos que facilite el centro de formación o con las que cuente la comunidad para el logro de los resultados que favorezcan el aprendizaje de acuerdo con los lineamientos metodológicos institucionales.
	6	**EJECUCIÓN. Componente pedagógico.** Promueve situaciones que favorezcan la aplicación de los aprendizajes en contextos reales, teniendo en cuenta los procesos y productos de la formación.	No se presentaron propuestas de mejora
Aplicar el conocimiento técnico requerido en la ejecución de los procesos de enseñanza y aprendizaje del área temática respectiva. (Técnico)	**7**	**EJECUCIÓN. Componente técnico**. Demuestra conocimiento técnico en las actividades planteadas teniendo en cuenta la guía de aprendizaje y los resultados de aprendizaje del programa de formación.	Demuestra conocimiento técnico en el desarrollo de las actividades técnicas de aprendizaje utilizadas de acuerdo con la estrategia didáctica seleccionada.
	8	**EJECUCIÓN. Componente técnico**. Usa de manera efectiva el tiempo, logrando que durante la sesión de enseñanza aprendizaje los aprendices realicen las actividades de aprendizaje teniendo en cuenta la guía de aprendizaje y la planeación pedagógica.	Desarrolla las actividades de formación, utilizando en forma efectiva el tiempo, logrando que, durante la sesión de formación, los aprendices realicen las actividades técnicas de aprendizaje de acuerdo con la estrategia didáctica seleccionada.
	9	**EJECUCIÓN. Componente técnico.** Evidencia conocimiento y habilidad técnica en el manejo de equipos, herramientas, sistemas de información, así	Realiza demostraciones de uso y manejo de equipos, maquinas herramientas que favorezcan el aprendizaje teniendo en cuenta las

		como en la aplicación de la normatividad vigente relacionada con los resultados de aprendizaje y requeridas para el desarrollo del proceso de formación.	normas vigentes para cada caso.
	10	**EJECUCIÓN. Componente técnico.** Asocia la ruta de aprendizaje de los aprendices en los sistemas de información institucionales, teniendo en cuenta procedimientos institucionales.	Se propone eliminarlo
	11	**EJECUCIÓN. Componente técnico.** Reporta las novedades de los aprendices de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en los procedimientos institucionales.	Se propone eliminarlo

Tabla 11. *Ajustes propuestos para los indicadores de desempeño de la competencia de EVALUACIÓN. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020*

COMPONENTE	No.	INDICADORES DE DESEMPEÑO	AJUSTE DEL INDICADOR PROPUESTO
Evaluar los aprendizajes de los sujetos de formación y los procesos formativos de acuerdo con el enfoque pedagógico y metodología establecida por la entidad. (Pedagógico)	**1**	**EVALUACIÓN. Componente pedagógico.** Aplica técnicas e instrumentos de evaluación de acuerdo con las actividades definidas en la guía de aprendizaje.	Se sugiere unir con el indicador 5 quedando de la siguiente manera: Aplica técnicas e instrumentos de evaluación y evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los aprendices y adecuar su enseñanza, de acuerdo con sus estilos de aprendizaje, el programa de formación y los talleres de aprendizaje.
	2	**EVALUACIÓN. Componente pedagógico**. Establece planes de mejora a los aprendices teniendo	No se presentaron propuestas de mejora

		en cuenta los resultados de aprendizaje no alcanzados.	
	3	**EVALUACIÓN. Componente pedagógico.** Realiza seguimiento de aprendices en etapa productiva con base en procedimientos institucionales	Realiza seguimiento de aprendices en etapa productiva según la programación que se le haya efectuado, informando de manera oportuna los planes de mejora concertados y efectuando el respectivo seguimiento según los procedimientos institucionales.
	4	**EVALUACIÓN. Componente pedagógico.** Acompaña la formación en los establecimientos educativos articulados con el SENA con base en procedimientos institucionales	Este indicador solo sería aplicable para quienes están programados con las instituciones educativas. Para los que les aplique se propone así: Realiza seguimiento de aprendices en etapa productiva con base en procedimientos institucionales según programación establecida.
Aplicar el conocimiento técnico requerido para llevar a cabo el proceso de evaluación de los sujetos de formación (Técnico)	**5**	**EVALUACIÓN. Componente técnico**. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los aprendices y adecuar su enseñanza, de acuerdo con las características de estos y el programa de formación.	Se sugiere unir con el indicador 1 quedando de la siguiente manera: Aplica técnicas e instrumentos de evaluación y evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los aprendices y adecuar su enseñanza, de acuerdo con sus estilos de aprendizaje y el programa de formación

	6	**EVALUACIÓN. Componente técnico.** Valora evidencias de aprendizaje de acuerdo con parámetros técnicos establecidos.	No se presentaron propuestas de mejora
	7	**EVALUACIÓN. Componente técnico.** Realiza seguimiento al plan de mejora de los aprendices de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en los procedimientos institucionales	Plantea y evalúa los planes de mejoramiento aplicados a los aprendices con bajo rendimiento académico de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en los procedimientos institucionales.
	8	**EVALUACIÓN. Componente técnico.** Registra los juicios evaluativos en los sistemas de información de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en los procedimientos institucionales	No se presentaron propuestas de mejora

Tabla 12. *Ajustes propuestos para los indicadores de desempeño de la competencia de INVESTIGACIÓN[17].*

COMPONENTE	No.	INDICADORES DE DESEMPEÑO	AJUSTE DEL INDICADOR PROPUESTO EN EL PROCESO DE TESTEO	SUGERENCIAS DE AJUSTES POR EL GRUPO DE SENNOVA
Realizar investigación aplicada de los programas relacionados con el área temática respectiva de acuerdo con el	**1**	**INVESTIGACIÓN. Componente pedagógico.** Realiza transferencia y apropiación de conocimiento en investigación de acuerdo con lineamientos institucionales.	Realiza apropiación y transferencia de conocimiento en investigación de acuerdo con lineamientos institucionales.	No se presentaron propuestas de mejora

[17] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020

enfoque pedagógico y metodología establecida por la entidad. (Pedagógico)	**2**	**INVESTIGACIÓN. Componente pedagógico.** Estructura proyectos de investigación formativa de acuerdo con la línea medular del Centro de Formación.	Participa en proyectos de investigación aplicada, técnica y pedagógica en función de la formación profesional como estrategia de aprendizaje de los programas impartidos en el Centro de formación con el fin de dar respuesta a necesidades de diferentes sectores.	No se presentaron propuestas de mejora
	3	**INVESTIGACIÓN. Componente pedagógico.** Promueve el desarrollo de capacidades investigativas en los aprendices de acuerdo con las necesidades del programa de formación.	No se presentaron propuestas de mejora	No se presentaron propuestas de mejora
	4	**INVESTIGACIÓN. Componente técnico.** Cumple los trámites establecidos en el protocolo para la ejecución de los proyectos de investigación	Cumple los trámites establecidos en el protocolo para la ejecución de los proyectos de investigación según tiempos acordados y establecidos por la institución	Participa en la formulación de proyectos I+D+i SENA conforme a los lineamientos establecidos
	5	**INVESTIGACIÓN. Componente técnico.**	Presenta informe técnico del	Participa en la planificación del

		Presenta informe técnico del proyecto para publicación, cumpliendo los protocolos establecidos por la entidad	cumpliendo los protocolos establecidos por la entidad Se sugiere eliminar	proyecto de acuerdo con los lineamientos institucionales, exponiendo información real de costos, tiempo y recursos necesarios para su ejecución.
	6	**INVESTIGACIÓN. Componente técnico.** Registra el proceso de investigación en los medios definidos por la entidad	Se sugiere eliminar	Participa en la ejecución e implementación del proyecto conforme a los productos, resultados e indicadores aprobados en la formulación.

Las condiciones establecidas en las escalas de calificación

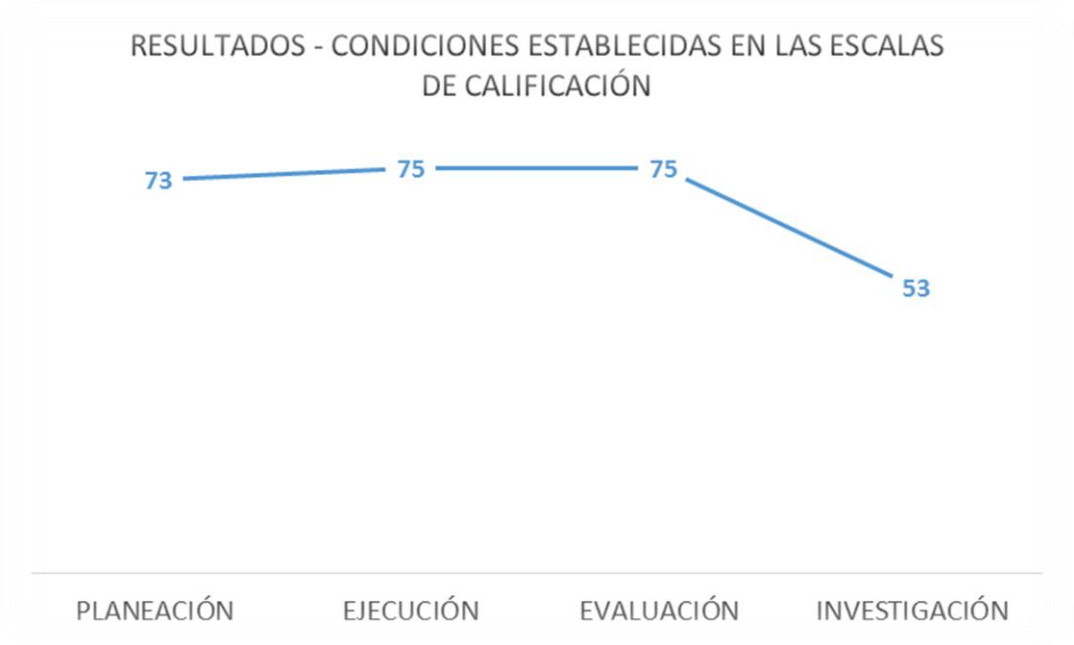
Tabla 13. *Resultados condiciones establecidas para las escalas de calificación de las competencias funcionales[18].*

COMPETENCIA FUNCIONAL	ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS
Planeación	113 personas están "De acuerdo" con las condiciones establecidas en las escalas de calificación
Ejecución	116 personas están "De acuerdo" con las condiciones establecidas en las escalas de calificación
Evaluación	115 personas están "De acuerdo" con las condiciones establecidas en las escalas de calificación
Investigación	82 personas están "De acuerdo" con las condiciones establecidas en las escalas de calificación

[18] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020

De acuerdo con los resultados, se observa que la apreciación de las condiciones establecidas para la medición de las competencias funcionales de planeación, ejecución y evaluación es en términos porcentuales así:

***Ilustración 2**. Resultados percepción de las condiciones establecidas en las escalas de calificación de las competencias funcionales propuestas[19].*



De la anterior grafica se puede deducir que existe aceptación frente a las condiciones establecidas para las competencias funcionales de planeación, ejecución y evaluación, mientras que para la competencia de investigación sólo un 53% está de acuerdo con dichas condiciones20.

[19] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020

[20] Los aportes que se recibieron frente a los ajustes de las condiciones definidas para la medición de las competencias funcionales se encuentran incorporados en los instrumentos de evaluación, luego de haber surtido el proceso de diálogo social y concertación con las organizaciones sindicales frente a la escala descriptiva de calificación con frecuencia propuesta.

Presentación de resultados – Instrumento de evaluación Instructor con funciones de Coordinación Académica.

Los datos principales de la ficha técnica del formulario denominado "Instrumento de evaluación Instructor con funciones de Coordinación Académica" se presentan a continuación:

Tabla 14. *Ficha técnica del formulario Instrumento de evaluación Instructor con funciones de Coordinación Académica[21].*

No. total, de convocados según la postulación realizada por los Subdirectores de los Centros de Formación	**273 convocados**
No. total, de participantes en la primera y segunda sesión de testeo respectivamente	**184** primera sesión de testeo (69%)
	160 segunda sesión de testeo (59%)
No. total, de respuestas en el formulario	**105** respuestas (68%)
Antigüedad en la entidad	**103** personas llevan en la entidad entre 5 a 15 años.
Representatividad por regiones[22]	19 personas de la Regional Distrito Capital
	10 personas de la Regional Santander y Antioquia
	8 personas de la Regional Tolima y Valle
	7 personas de la Regional Cundinamarca y Boyacá
	6 personas de la Regional Quindío
	5 personas de la Regional Guajira
	4 personas de la Regional Huila y Nariño
	3 personas de la Regional Cauca y Choco
	2 personas de la Regional Risaralda
	1 persona de la Regional Arauca, Atlántico, Bolivar, Casanare, Cesar y Sucre

[21] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020.
[22] No hubo representación de las Regionales Amazonas, Caquetá, Córdoba, Guanía, Guaviare, Magdalena, Meta, Norte de Santander, Putumayo, Vaupés y Vichada.

El formulario se diseñó igualmente para indagar la percepción de los instructores con funciones de Coordinación Académica frente a:

- La definición propuesta para la competencia funcional
- Los indicadores de desempeño propuestos para la medición de la competencia funcional
- Las condiciones establecidas en las escalas de calificación
- La definición propuesta para las competencias comportamentales y sus indicadores conductuales.

A continuación, se presentarán los resultados por cada uno de estos temas que se indagaron.

Definición propuesta para las competencias funcionales.

Tabla 15. *Resultados condiciones establecidas para las escalas de calificación de las competencias funcionales*[23].

COMPETENCIA FUNCIONAL COORDINACIÓN ACADÉMICA	ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS
De acuerdo	78 personas están "De acuerdo" con la definición propuesta para la competencia de coordinación académica.
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14 personas están "Ni de acuerdo ni en desacuerdo" con la definición propuesta para la competencia de coordinación académica.
En desacuerdo	13 personas están "En desacuerdo" con las condiciones establecidas en las escalas de calificación

[23] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020

No obstante, las sugerencias de mejora frente a la definición se incorporan de la siguiente manera:

Tabla 16. *Propuesta definiciones ajustada para la competencia funcional de COORDINACIÓN ACADÉMICA[24].*

DEFINICIÓN INICIAL PROPUESTA		DEFINICIÓN AJUSTADA
COORDINACIÓN ACADÉMICA	**OBJETO DE EVALUACIÓN.** Evaluar la ejecución de las actividades de COORDINACIÓN ACADÉMICA DE LA FORMACIÓN en concordancia con las metas establecidas por la entidad.	**OBJETO DE EVALUACIÓN.** Evaluar las actividades de planeación, ejecución y calidad de la formación profesional integral propias de la coordinación académica en función del acompañamiento ofrecido a los instructores en términos de calidad, pertinencia y oportunidad.

<u>Los indicadores de desempeño propuestos para la medición de la competencia funcional</u>

Frente a la percepción plasmada en el formulario en relación con el atributo que mayor representación tiene en los indicadores propuestos para la medición de la competencia funcional de Coordinación Académica, teniendo en cuenta que se indagó si estos eran pertinentes, medibles, suficientes o ninguno de los anteriores se pudo observar que:

[24] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020

Tabla 17. Percepción atributo preponderante en los indicadores de desempeño propuestos para la competencia de COORDINACIÓN ACADÉMICA[25].

COMPONENTE	No.	INDICADORES DE DESEMPEÑO	ATRIBUTO DE MAYOR PREPONDERANCIA
			PERTINENTE
Realizar actividades de coordinación académica de acuerdo con el enfoque pedagógico y metodología establecida por la entidad. (Pedagógico)	**1**	**COORDINACIÓN ACADÉMICA. Componente pedagógico.** Lidera en los equipos de desarrollo curricular la formulación de proyectos de acuerdo con los programas de formación	**67.6%**
	2	**COORDINACIÓN ACADÉMICA. Componente pedagógico.** Realiza acompañamiento pedagógico y metodológico a los Instructores de acuerdo con lineamientos institucionales	**59%**
	3	**COORDINACIÓN ACADÉMICA. Componente pedagógico.** Realiza revisión de los proyectos formativos del área de formación	**52.4%**
COORDINACIÓN ACADÉMICA. Componente técnico. Evidencia el conocimiento de los recursos físicos, humanos y tecnológicos requeridos para atender a los grupos de formación profesional, de acuerdo con lo establecido en el	**4**	**COORDINACIÓN ACADÉMICA. Componente técnico.** Evidencia el conocimiento de los recursos físicos, humanos y tecnológicos requeridos para atender a los grupos de formación profesional, de acuerdo con lo establecido en el respectivo diseño curricular del programa de formación	**72.4%**

[25] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020

respectivo diseño curricular del programa de formación			
Realizar las actividades administrativas propias del proceso de formación (Administrativo)	**5**	**COORDINACIÓN ACADÉMICA. Componente administrativo.** Planea, programa y verifica los ambientes y materiales de formación, así como el equipo de instructores requerido para el desarrollo del proceso formativo.	**77.1%**
	6	**COORDINACIÓN ACADÉMICA. Componente administrativo.** Elabora informes de seguimiento a los indicadores de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en los procedimientos institucionales	**43.8%**
	7	**COORDINACIÓN ACADÉMICA. Componente administrativo**. Establece e implementa planes de mejora de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en los procedimientos institucionales	**65.7%**

No obstante, algunos Coordinadores Académicos presentaron propuestas de ajuste a los indicadores los cuales se incorporan así:

Tabla 18. Propuesta de ajuste indicadores de desempeño para la competencia funcional de COORDINACIÓN ACADÉMICA[26].

COMPONENTE	No.	INDICADORES DE DESEMPEÑO	DEFINICIÓN AJUSTADA
Realizar actividades de coordinación académica de acuerdo con el enfoque pedagógico y metodología establecida por la entidad. (Pedagógico)	**1**	**COORDINACIÓN ACADÉMICA. Componente pedagógico.** Lidera en los equipos de desarrollo curricular la formulación de proyectos de acuerdo con los programas de formación	Lidera con los equipos de desarrollo curricular la formulación y actualización de proyectos formativos y estrategias didácticas para la ejecución de los programas de formación de la coordinación académica de acuerdo con la metodología establecida en la entidad.
	2	**COORDINACIÓN ACADÉMICA. Componente pedagógico.** Realiza acompañamiento pedagógico y metodológico a los Instructores de acuerdo con lineamientos institucionales	Realiza seguimiento pedagógico y metodológico a los Instructores de acuerdo con lineamientos institucionales
	3	**COORDINACIÓN ACADÉMICA. Componente pedagógico.** Realiza revisión de los proyectos formativos del área de formación	Se sugiere eliminar
COORDINACIÓN ACADÉMICA. Componente técnico. Evidencia el conocimiento de los recursos físicos, humanos y tecnológicos requeridos para atender a los grupos de	**4**	**COORDINACIÓN ACADÉMICA. Componente técnico.** Evidencia el conocimiento de los recursos físicos, humanos y tecnológicos requeridos para atender a los grupos de formación profesional, de acuerdo con lo establecido en el respectivo diseño curricular del programa de formación	Asignar y programar los recursos físicos humanos y tecnológicos de acuerdo con la planeación operativa, para los procesos de ejecución de la formación, ejecución de servicios complementarios, normalización, Certificación de competencias laborales,

[26] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020

formación profesional, de acuerdo con lo establecido en el respectivo diseño curricular del programa de formación			Administración educativa y diseño curricular.
Realizar las actividades administrativas propias del proceso de formación (Administrativo)	**5**	**COORDINACIÓN ACADÉMICA. Componente administrativo.** Planea, programa y verifica los ambientes y materiales de formación, así como el equipo de instructores requerido para el desarrollo del proceso formativo.	Diseñar actividades de aprendizaje con base en técnicas didácticas activas, promoviendo el acceso a diversas fuentes de conocimiento y Elaborar instrumentos de evaluación, y garantizar la formulación e ingreso de proyectos en el banco nacional de proyectos.
	6	**COORDINACIÓN ACADÉMICA. Componente administrativo.** Elabora informes de seguimiento a los indicadores de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en los procedimientos institucionales	Participa en la elaboración de informes de seguimiento a los indicadores de formación de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en los procedimientos institucionales.
	7	**COORDINACIÓN ACADÉMICA. Componente administrativo**. Establece e implementa planes de mejora de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en los procedimientos institucionales	Establece e implementa planes de mejora referente a instructores o aprendices por medio comité de evaluación y seguimiento de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en los procedimientos institucionales

Las condiciones establecidas en las escalas de calificación[27]

Tabla 19. *Resultados condiciones establecidas para las escalas de calificación de la competencia funcional de COORDINACIÓN ACADÉMICA[28].*

COMPETENCIA FUNCIONAL COORDINACIÓN ACADÉMICA	ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS
De acuerdo	78 personas están "De acuerdo" con las condiciones establecidas para la medición de la competencia de coordinación académica.
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19 personas están "Ni de acuerdo ni en desacuerdo" con las condiciones establecidas para la medición de la competencia de coordinación académica.
En desacuerdo	8 personas están "En desacuerdo" con las condiciones establecidas para la medición de la competencia de coordinación académica.

Por su parte, los resultados sobre la percepción de los encuestados frente a la definición propuesta para las competencias comportamentales y sus indicadores conductuales fueron los siguientes:

[27] Los aportes que se recibieron frente a los ajustes de las condiciones definidas para la medición de las competencias funcionales se incorporaron en los instrumentos de evaluación luego de haberse surtido el proceso de diálogo social y concertación con las organizaciones sindicales frente a la escala descriptiva de calificación con frecuencia propuesta.
[28] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020

Tabla 20. Resultados percepción definiciones de las competencias comportamentales y sus indicadores conductuales[29].

NOMBRE DE LA COMPETENCIA	DEFINICIÓN	PERCEPCIÓN INSTRUCTORES	PERCEPCIÓN INSTRUCTORES CON FUNCIONES DE COORDINACIÓN ACADÉMICA
		ATRIBUTO DE MAYOR PREPONDERANCIA	ATRIBUTO DE MAYOR PREPONDERANCIA
		PERTINENTE	**PERTINENTE**
COMUNICACIÓN	Capacidad de comunicarse con otros de forma clara y asertiva para facilitar las dinámicas de trabajo y la consecución de metas institucionales.	**85.1%**	**85.7%**
TRABAJO EN EQUIPO	Capacidad de trabajar en forma integrada, participativa y armónica poniendo a disposición del equipo sus conocimientos, capacidades y experiencia para la consecución de resultados comunes.	**85.7%**	**86.7%**
ADAPTABILIDAD AL CAMBIO	Capacidad para comprender y apreciar perspectivas diferentes u opuestas, para modificar la conducta en situaciones cambiantes y aceptar las transformaciones de contexto, dentro de los requerimientos de trabajo.	**72.1%**	**82.9%**
LIDERAZGO	Capacidad de guiar una colectividad con empatía en procura de la	**74%**	**87.6%**

[29] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales – Secretaría General. Julio de 2020

	consecución de los resultados.		
VOCACIÓN DE SERVICIO	Capacidad para actuar con pasión en su ejercicio laboral y profesional demostrando el pleno desarrollo y puesta en marcha de sus dones y talentos al servicio de las necesidades del entorno.	**75.3%**	**77.7%**
APROPIACIÓN DE VALORES	Capacidad para aplicar en el entorno laboral los principios y valores reconocidos institucionalmente.	**81.8%**	**79.8%**
CREATIVIDAD E INNOVACIÓN	Capacidad para pensar y ejecutar ideas y estrategias transformadoras que permitan la aprehensión de conocimientos y buenas prácticas en el entorno laboral.	**76.6%**	**77.9%**

Teniendo en cuenta la percepción de los encuestados, se puede observar que existe consenso respecto de las competencias comportamentales y los indicadores de desempeño propuestos.

<u>Socialización de la propuesta a los actores involucrados.</u>

De conformidad con lo señalado en la Circular No. Circular Conjunta No: 100 - 001 -2020 - Comisión Nacional del Servicio Civil y Departamento Administrativo de la Función Pública - Sistemas Propios de Evaluación De Desempeño, a continuación, se presenta en forma

detallada el proceso de construcción participativa y socialización de la propuesta adelantado con las organizaciones sindicales del SENA.

Descripción proceso de construcción participativa de la propuesta del Sistema Propio de Evaluación de Instructores del SENA – SEDIS-.

Con el acta de concertación laboral firmada el 22 de septiembre de 2015, entre el SENA y las tres organizaciones sindicales SINDESENA, SINSINDESENA y SETRASENA se pactó la realización del estudio y adopción del modelo propio de evaluación de desempeño. Sin desconocer que el Sena desde el 2013 inicio con un proceso de validación interna que condujo a analizar la viabilidad o no de contar con un sistema propio para evaluar el desempeño del instructor. En consecuencia, dicho proceso de análisis repercutió en la presentación de cuatro (4) diferentes propuestas internas.

De tal manera, durante la vigencia 2016 y 2017 se adelantaron reuniones de discusión con cada organización sindical en torno a la construcción del sistema propio, logrando en septiembre de 2018 la unificación de criterios entre la administración y las tres (3) organizaciones sindicales, lo que llevo a definir un plan de trabajo conjunto.

Como el 6 de diciembre de 2018 se firmó el acuerdo colectivo se pactó la validación al interior de la entidad, de la propuesta elaborada en conjunto por las 3 organizaciones sindicales del Sistema Propio de los empleados públicos del nivel Instructor con los diferentes actores que se requerían a saber (Comisión Nacional de Personal, Comisiones Regionales de Personal, Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Dirección

de Formación Profesional, Secretaria General, Oficina de Sistemas, Oficina de Control Interno), con el fin de realizar los ajustes pertinentes y efectuar la presentación formal ante la CNSC.

Por esta razón, y con base a la unidad de criterios alcanzada a finales de 2018 entre las organizaciones sindicales y el SENA en torno al esquema de evaluación propuesto, durante la vigencia 2019 se conformó un equipo interdisciplinario con integrantes de la administración con el fin de diseñar el contenido del esquema de evaluación.

Posteriormente, el 29 de mayo de 2019 les fue remitida la propuesta a las organizaciones sindicales con el fin que pudieran contar con elementos para los espacios programados el 29 de julio de 2019. Así las cosas, el 14 de junio y el 16 de septiembre del 2019 las organizaciones SINDESENA, SINSINDESENA, COSSENA, UNALTRASENA presentaron observaciones de ajuste frente a la propuesta construida con excepción de SETRASENA que no presentó durante las fechas previstas sus respectivas observaciones.

Por consiguiente y luego de haberse surtido el proceso de construcción participativa de la propuesta del sistema propio de evaluación de los instructores, se presentó la misma al Consejo Directivo del SENA en el mes de enero de 2020, razón por la cual, mediante comunicación No. 8-2020-009118 del 18 de febrero de 2020 se radicó la propuesta ante la CNSC dirigida al Dr. Wilson Monroy, director de Carrera de la CNSC.

Posteriormente, el 17 de marzo de 2020 se realizó una primera reunión convocada con la CNSC con el propósito que dicha entidad nos presentará observaciones preliminares de ajuste frente a la propuesta presentada.

En este orden de ideas, de acuerdo con la reunión de seguimiento al acuerdo colectivo efectuada el 7 de mayo de 2020, se informó a las organizaciones sindicales sobre el cronograma propuesto para el proceso de ajuste y validación del sistema propio del desempeño laboral de instructores al interior de la entidad, sin que en dicho espacio se manifestara por parte de estas estar en desacuerdo.

De esta manera, nuevamente se presentan los ajustes propuestos por la administración en sesiones efectuadas el 13 de junio con la organización sindical SINDESENA y el posteriormente 29 de julio de 2020 con las organizaciones SINSINDESENA, SETRASENA, UNALTRASENA y COSSENA y en las mismas, se realizó el proceso de diálogo con el fin de recibir por parte de las organizaciones sus observaciones, comentarios y/o propuestas frente al sistema.

En consecuencia, luego de incorporarse los ajustes en la propuesta, se realizó la presentación de estos en sesiones adelantadas el 14 y 16 de octubre de 2020 con las organizaciones SINDESENA, SINSINDESENA, SETRASENA, UNALTRASENA y COSSENA respectivamente y como resultado de estas, la organización SINDESENA solicitó la necesidad de realizar una mesa técnica para la revisión de los indicadores, de la parametrización y de la escala de calificación propuesta.

Dicha mesa se convocó para el 2 de diciembre de 2020 en la que se concluyó que, en esta fase del proyecto, se requería de la participación y toma de decisiones de actores estratégicos de la Dirección de Formación Profesional de los grupos de Sennova, Diseño y Desarrollo Curricular, Escuela Nacional de Instructores y Ejecución de la Formación.

Por esta razón, se adelantaron mesas técnicas durante la vigencia 2021 (Marzo y Julio) para el ajuste y validación de los indicadores de las competencias funcionales y comportamentales de la propuesta del Sistema Propio. Por consiguiente, la información ajustada se incorporó en el presente documento, así como en los instrumentos de evaluación (fichas en Excel) correspondientes.

Posteriormente, entre el 5 al 13 de agosto de 2021 se realizó la publicación de la propuesta en los medios institucionales con los que cuenta el Sena[30], completándose así con las respectivas fases para proceder a la remisión de esta ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para su respectivo estudio, análisis y revisión de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, documentándose así, los ajustes requeridos por dicha entidad en febrero de 2020.

[30] La publicación se realizó por dos (2) medios:

a. En el enlace de transparencia de la página institucional: https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/participacion-ciudadana-construccion-politicas.aspx
b. News Letter SENA Informa Edición No. 63 del 10 de agosto de 2021

Ilustración 3. Publicación propuesta Sistema Propio SEDIS[31]

[31] Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Agosto 2021.