



-Informe-

INFORME ANUAL

PUBLICACIÓN DE RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y

EN PERÍODO DE PRUEBA DEL SENA.

2021-2022

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA -

Secretaría General – Coordinación Grupo de Relaciones Laborales

Marzo de 2022

Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	4
1. 1 ESTRATEGIA ROL JEFE DE PERSONAL	4
1. 2. PAPEL COORDINACIÓN GRUPO DE RELACIONES LABORALES	7
1. 3. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN DEL PROCESO	9
2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS ANUALES PERIODO 2021-2022	10
2. 1. CALIFICACIONES DEFINITIVAS.....	13
2. 1. 1. RESULTADOS EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO ANUALES DEL NIVEL DE INSTRUCTOR.....	16
2. 2. CALIFICACIONES DEFINITIVAS PERIODO DE PRUEBA 2021	35
2. 2. 1. RESULTADOS EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO ANUALES DEL NIVEL DE INSTRUCTOR.....	36
2. 3. COMPARACION RESULTADOS INDIVIDUALES DE GESTION 2021	37
3. GESTIÓN CULTURAL DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	34
3. 1. DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DURANTE LA FASE DE CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS	34



3. 2. COMPORTAMIENTO ESCOGENCIA COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES 2020-2021 Y 2021-2022.....	45
4. FUENTES DE INFORMACIÓN.....	46



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. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.

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:

REGIONAL	NOMBRE COORDINADOR	CORREO ELECTRONICO	RESOLUCIÓN
Antioquia	Diana Patricia Rache Amaya	drache@sena.edu.co	RES 5-012514 DEL 27/12/2021
Atlántico	Stephany Valle Córdoba	svallec@sena.edu.co	RES 8-950 DEL 07/10/2020
Distrito Capital	Jeanneth Carrillo Maritza Ramirez	jmcarrillor@sena.edu.co	RES 11-3422 DEL 27/08/2020
Bolívar	Jenny Caicedo Alexandra Gomez	jcaicedo@sena.edu.co	
Boyacá	Ricardo Barreto Gaviria	rgaviria@sena.edu.co	RES 15-768 DEL 10/09/2020
Caldas	Luis Adolfo Quintero Gómez	lagomezq@sena.edu.co	RES 17-488 DEL 05/08/2020
Caquetá	José Edwar Bustamante Joven	jejoven@sena.edu.co	Pendiente resolución
Cauca	Rigoberto Cerón Noguera	rnoguera@sena.edu.co	19-00076 DEL 15/02/2022
Cesar	Maribeth Daza Pabon	mdaza@sena.edu.co	RES 20-260 DEL 03/08/2020
Córdoba	Naviris Del Carmen Vega Algarín	ncvega@sena.edu.co	RES 23-182 DEL 06/08/2020
Cundinamarca	Luz Andrea AlbarraCin Cubillos	lalbarracinc@sena.edu.co	RES 25-101000063 DEL 09/02/2022
Chocó	Kelly Karina Niño Serna	knino@sena.edu.co	RES 27-080 DEL 03/08/2020
Huila	Yolima Méndez Perdomo	ymendezp@sena.edu.co	RES 41-1031 DEL 31/12/2020



Guajira	Liley Magdaniel Amaya	lmagdaniel@sena.edu.co	RES 44-293 DEL 03/08/2020
Madalena	Wendy Carolina Fernandez Bravo	wfernandezb@sena.edu.co	RES 47-271 DEL 03/08/2020
Meta	Diomira Hernández Alvarado	dihernandez@sena.edu.co	RES 50-235 DEL 04/08/2020
Nariño	Carlos Gustavo Cualtan Cordoba	ccualtan@sena.edu.co	RES 52-305 DEL 31/07/2020
Norte de Santander	Mariela Rincón Rojas	m.rinconr@sena.edu.co	RES 54-334 DEL 05/08/2020
Quindío	Gladys Myriam Fernandez Garcia	gfernandez@sena.edu.co	RES 63-1542 DEL 06/11/2020
Risaralda	Beatriz Elena Estrada Ocampo	beestradao@sena.edu.co	RES 66-600 DEL 11/08/2020
Santander	Ernesto Acevedo Soto	eacevedos@sena.edu.co	RES 68-1726 DEL 30/07/2020
Sucre	Eliana Ester Carrascal Gonzalez	ecarrascal@sena.edu.co	RES 70-223 DEL 18/09/2020
Tolima	Martha Liliana Restrepo Diaz	mlrestrepod@sena.edu.co	
Valle	Dario Pérez Viveros	daperez@sena.edu.co	RES 76-3370 DEL 04/08/2020
Arauca	Yessika Iveth Castaño Moreno	ycastano@sena.edu.co	NO TIENE GRUPO
Casanare	Lanyi Ferley Pinilla	lfpinilla@sena.edu.co	NO TIENE GRUPO
Putumayo	José Ricardo Ordoñez	jornonez@sena.edu.co	NO TIENE GRUPO
San Andrés	Silvia Lissette Hooker Fontalvo	shooker@sena.edu.co	RES 88-073 DEL 18/06/2021
Amazonas	Constanza Nohemi Silva Forero	cnsilva@sena.edu.co	NO TIENE GRUPO
Guainía	Yenny Palacios Sanclemente	ypalacioss@sena.edu.co	NO TIENE GRUPO
Guaviare	Juan Carlos Castillo	jccastillo@sena.edu.co	RES 95-057 DEL 04/08/2020
Vaupés	César Augusto Martínez Lezam	cmartinezl@sena.edu.co	NO TIENE GRUPO
Vichada	Carlos Arnulfo Velasquez Perez	cvelazquez@sena.edu.co	NO TIENE GRUPO

Tabla No. 1. Responsables de talento humano del proceso de EDL. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales.



1. 2. PAPEL COORDINACIÓN GRUPO DE RELACIONES LABORALES

ENE – DIC 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 y correos electrónicos institucionales del personal designado para la asesoría del proceso EDL	7447	451	184

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

Durante la vigencia 2021, se atendieron **7447** consultas por correo electrónico, se brindaron **451** orientaciones de manera telefónica y se brindaron **184** capacitaciones ofrecidas por demanda tanto a evaluados como a evaluadores a nivel nacional.

En lo que respecta a la vigencia 2022, se han gestionado **1323** consultas por correo electrónico, **168** asesorías de manera telefónica y la organización, participación y asesoría virtual de un total de **74** espacios a nivel nacional.



PRIMER TRIMESTRE 2022 (Enero, Febrero y Marzo)				
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 y correos electrónicos institucionales del personal designado para la asesoría del proceso EDL	1323	168	74

Tabla No. 3. Gestión proceso EDL 2021. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Marzo 2022

Adicionalmente, se realizó el seguimiento de la aplicación de la Circular orientadora EDL No. 3-2021-000232 del 3 de diciembre de 2021, a través de la cual se brindan lineamientos para el proceso de evaluación 2021-2022 y la ejecución de este en el periodo 2022-2023.

Finalmente, se revisaron, gestionaron y custodiaron los expedientes digitales del proceso de evaluación del desempeño laboral del periodo 2021-2022 de las Dependencias de la Dirección General y se brindaron los lineamientos a nivel nacional para el cumplimiento de esta misma acción por parte de las Coordinaciones Regionales de Talento Humano.



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 teams Gestión del desempeño SENA - Coordinaciones Regionales de Talento Humano: https://bit.ly/3yJXNig	<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"> • Coordinadora Grupo de Relaciones Laborales • Leonardo Castañeda Ortiz y María Alejandra Villegas Gil, contratistas del Grupo de Relaciones Laborales
Microsoft Teams	Equipo teams Gestión Proceso EDL - Grupo de Relaciones Laborales: https://bit.ly/33NGzFk Equipo teams Expedientes Digitales EDL - Secretaria General: https://bit.ly/3yPF1pv Equipo teams Reporte EDL para historias laborales de la Direccion General: https://bit.ly/3pfxAVu	<p>Secretaría General</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinadora 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 – 2021. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Marzo 2022.

Adicionalmente, para mejorar el proceso de gestión de la información se llevaron a cabo procesos de sensibilización para la administración de los siguientes sistemas de información a través de los cuales se gestiona el proceso de evaluación del desempeño laboral:

- Sistema de información externo – Aplicativo EDL-APP (<https://edl.cnsc.gov.co/#/inicio>)

CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Merito y Oportunidad

Evaluación del Desempeño Laboral EDL-APP
Versión 2.11.1

Nombre de usuario
Usuario
El nombre de usuario es requerido

Contraseña
Contraseña
La contraseña es requerida

No soy un robot
CAPTCHA
Innovación - Tecnología

Acceder Recuperar contraseña



- Sistema de información interno – Sistema de Cargue y Reporte de Evaluaciones del SENA (<https://sed.sena.edu.co/wplogin.aspx>)

Sistema de Información Cargue y Reporte Evaluación del Desempeño.

Inicio de Sesión

CORREO SENA

CONTRASEÑA

Ingresar

El empleo es de todos Mintrabajo

- Presidencia
- MinInterior
- MinComercio
- MinAmbiente
- MinSalud
- Vicepresidencia
- MinRelaciones
- MinEducación
- MinTransporte
- Urna de Cristal
- MinJusticia
- MinHacienda
- MinCultura
- MinVivienda
- MinDefensa
- MinMinas
- MinAgricultura
- MinTrabajo

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca), Colombia
Commutador Nacional (57 1) 5461500 - Extensiones
Atención presencial: lunes a viernes 8:00 a.m. a 5:30 p.m. - Resto del país sedes y horarios
Atención telefónica: lunes a viernes 7:00 a.m. a 7:00 p.m. - sábados 8:00 a.m. a 1:00 p.m.
Atención al ciudadano: Bogotá (57 1) 3430111 - Línea gratuita y resto del país 018000 910270
Atención al empresario: Bogotá (57 1) 3430101 - Línea gratuita y resto del país 018000 910682
PQRS
Chat en línea
Correo notificaciones judiciales: serviciocuidadano@sena.edu.co
Todos los derechos ©2020 SENA - Políticas de privacidad y condiciones uso Portal Web SENA
Política de Tratamiento para Protección de Datos Personales - Política de seguridad y privacidad de la información Certificación ISO 9001

Icontec ISO 14001
Icontec ISO 9001
CoNet

Igualmente, se gestionó la formalización del formato de seguimiento en el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol del SENA a través del diseño, publicación e implementación del formato GTH- F-304 V02_ Formato Seguimiento al Desempeño Laboral - Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral el cual hace parte de la 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 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 formato se indaga por lo siguiente:

				Versión: 02	
				Código: GTH- F-304	
Proceso Gestión del Talento Humano					
Formato Seguimiento al Desempeño Laboral - Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral					
DATOS BASICOS					
Fecha de diligenciamiento		DD		MM	
Período de seguimiento				AA	
Tipo de reunión					
DATOS DEL EVALUADO					
Nombre del evaluado		Tipo de identificación		No.	
Denominación del empleo		Código	Grado	Dependencia	
DATOS DEL EVALUADOR					
Nombre del evaluador		Tipo de identificación		No.	
Denominación del empleo		Código	Grado	Dependencia	
DATOS DEL EVALUADOR (En caso de constituir comisión evaluadora)					
Nombre del evaluador (En caso de constituir comisión evaluadora)		Tipo de identificación		No.	
Denominación del empleo		Código	Grado	Dependencia	
DESCRIPCION SEGUIMIENTO COMPROMISOS FUNCIONALES					
No.	Descripción compromiso funcional	% pactado	Descripción evidencias que permiten sustentar el periodo objeto de seguimiento	¿El evaluador o comisión evaluadora señala observaciones? En caso de ser afirmativa la respuesta señalar en la siguiente columna	Descripción observaciones
1	(Transcribir el compromiso funcional)				
2	(Transcribir el compromiso funcional)				
3	(Transcribir el compromiso funcional)				
4	(Transcribir el compromiso funcional)				
5	(Transcribir el compromiso funcional)				
DESCRIPCION SEGUIMIENTO COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES					
No.	Descripción competencia comportamental		Descripción evidencias que permiten sustentar el periodo objeto de seguimiento	¿El evaluador o comisión evaluadora señala observaciones? En caso de ser afirmativa la respuesta señalar en la siguiente columna	Descripción observaciones
1	(Transcribir el competencia comportamental)				
2	(Transcribir el competencia comportamental)				
3	(Transcribir el competencia comportamental)				
4	(Transcribir el competencia comportamental)				
5	(Transcribir el competencia comportamental)				
VALIDACION POR PARTE DEL EVALUADOR O COMISION EVALUADORA					
COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO					
Como resultado del seguimiento efectuado, el evaluado requiere la suscripción de compromisos de mejoramiento?		En caso que su respuesta sea afirmativa, describa el o los compromisos de mejoramiento a suscribir con el evaluado y proceda a registrarlos y formalizarlos en el modulo de Compromisos de Mejoramiento del Aplicativo EDL-APP.			
Registre SI o No según corresponda		SI			
IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL EVALUADO					
<small>(Este campo está diseñado ÚNICAMENTE para el 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)</small>					
Evaluado de Nivel Instructor			Evaluado de Nivel Jerárquico diferente a instructor		
Diligencie el siguiente formulario, si el evaluado durante el periodo objeto de seguimiento, participó en una capacitación (la capacitación debe estar finalizada por el evaluado):		https://forms.office.com/r/s4eU7H7PFz	Diligencie el siguiente formulario, si el evaluado durante el periodo objeto de seguimiento, participó en una capacitación (la capacitación debe estar finalizada por el evaluado):		https://forms.office.com/r/TtQm7nRUJ
En caso diligenciar el anterior formulario, escriba el número de ID de respuesta que llegó al correo electrónico que señaló en el formulario			En caso diligenciar el anterior formulario, escriba el número de ID de respuesta que llegó al correo electrónico que señaló en el formulario		
ESPACIO PARA FIRMAS					
FIRMA DEL EVALUADO		FIRMA DEL EVALUADOR		FIRMA DEL EVALUADOR EN CASO DE CONSTITUIR COMISION EVALUADORA	
<small>LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL SENA Y A LA LEY 681DE 2012.</small>					



2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS ANUALES PERIODO 2021-2022

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 2021 al 31 de enero de 2022** en relación con los funcionarios de carrera administrativa y del periodo 2021 con ocasión de los funcionarios que durante dicha vigencia culminaron su periodo de prueba.

2.1. CALIFICACIONES DEFINITIVAS

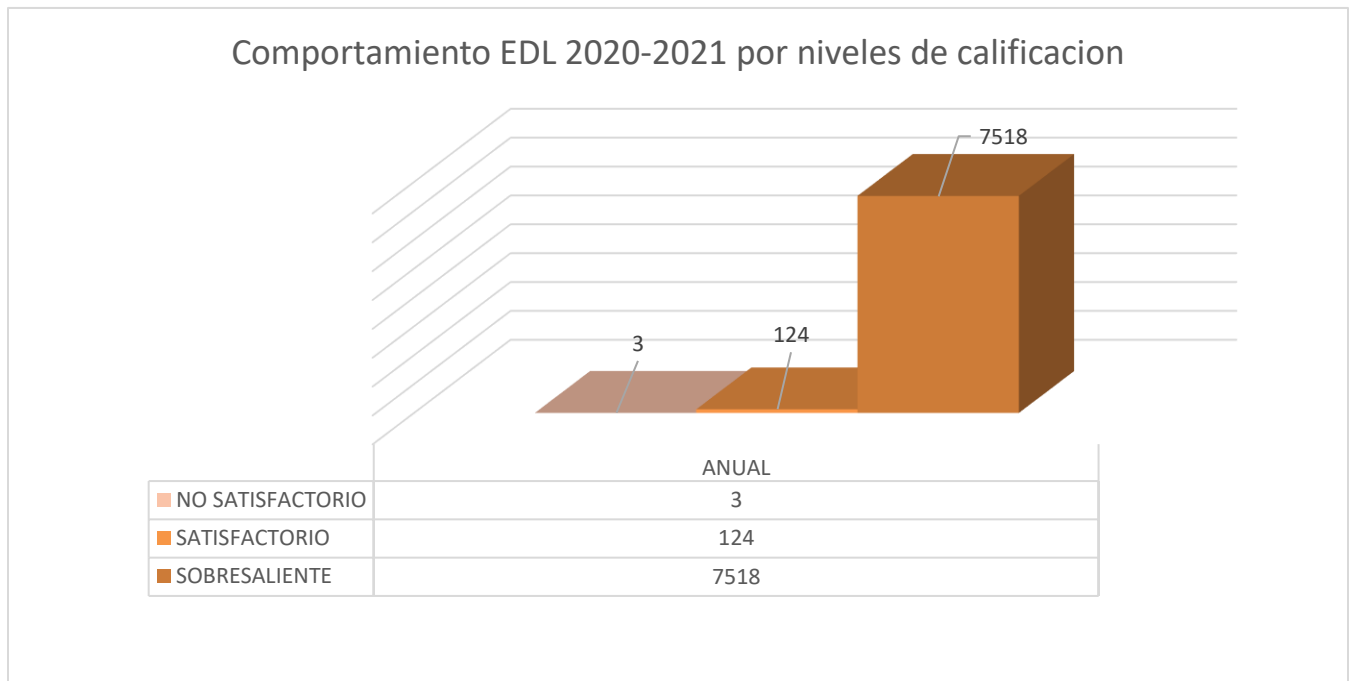


Gráfico No. 1. Comportamiento EDL 2020-2021 por niveles de calificación. Fuente: Grupo de Relaciones

Laborales. Marzo 2022



De un total de 7518 evaluaciones del desempeño laboral reportadas en el Sistema de Cargue y Reporte de Evaluaciones del SENA¹, 7518 funcionarios obtuvieron una calificación definitiva en el nivel sobresaliente, 124 en el nivel satisfactorio y 3 evaluación en el nivel no satisfactorio².

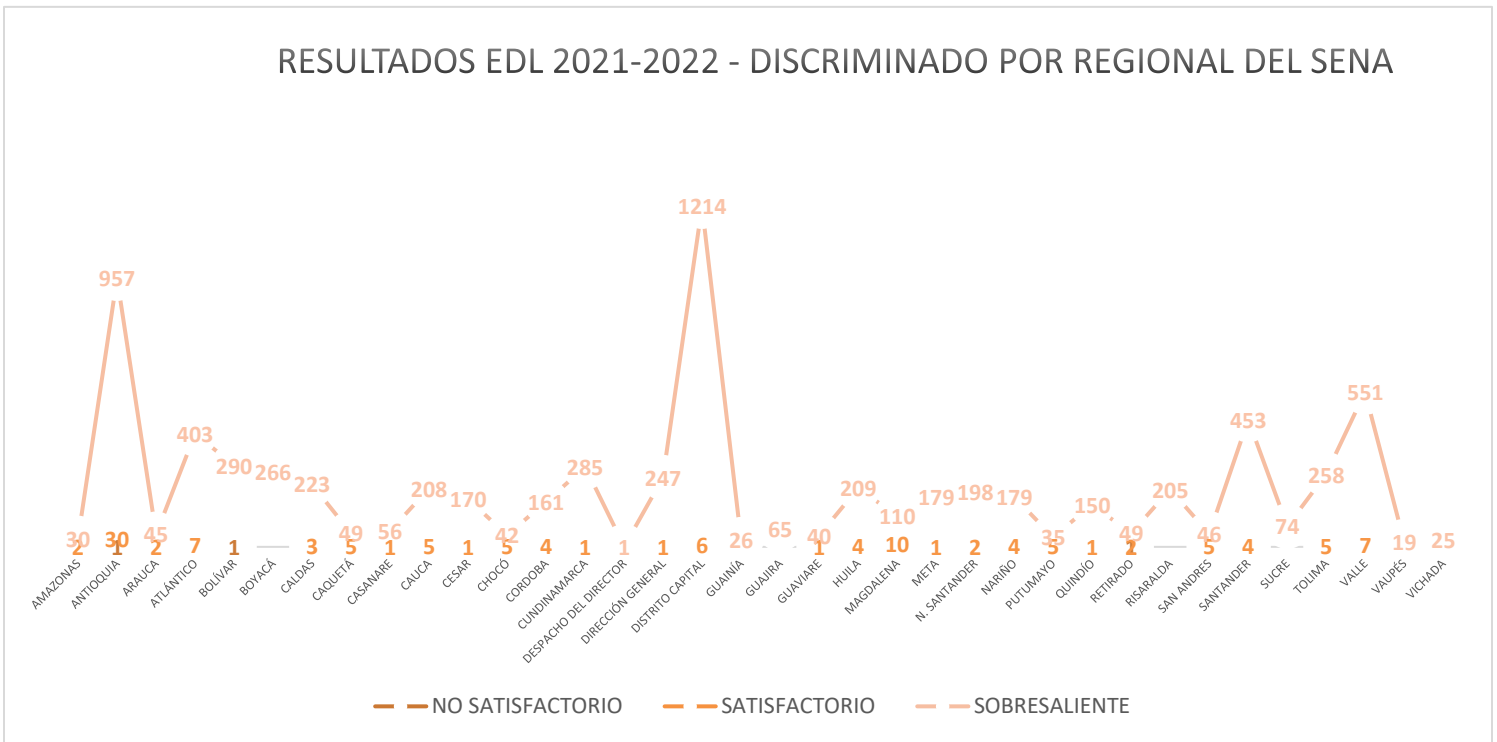


Gráfico No. 2. Resultados EDL 2021-2022 – Discriminado por Dependencias del SENA. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Marzo 2022

¹ El Sistema de Cargue y Reporte de Evaluaciones se constituye en un sistema de información diseñado por el SENA para recopilar los expedientes digitales constitutivos del proceso de evaluación del desempeño laboral del período correspondiente de los funcionarios sujetos de evaluación. Este sistema de información 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.

² Estas evaluaciones corresponden tres (3) funcionarios de las Regionales de Bolívar, Antioquia y Risaralda cuya información fue reportada por la respectiva Coordinación Regional de Talento Humano en el Sistema de Cargue y Reporte de Evaluaciones del SENA y constatada desde el rol de jefe de personal asignado a la Coordinación del Grupo de Relaciones Laborales en el aplicativo EDL-APP de la Comisión Nacional del Servicio Civil. No obstante, se está revisando sobre el proceso efectuado por los respectivos evaluadores.



DEPENDENCIA	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SOBRESALIENTE	Total general
AMAZONAS		2	30	32
ANTIOQUIA	1	30	957	988
ARAUCA		2	45	47
ATLÁNTICO		7	403	410
BOLÍVAR	1		290	291
BOYACÁ			266	266
CALDAS		3	223	226
CAQUETÁ		5	49	54
CASANARE		1	56	57
CAUCA		5	208	213
CESAR		1	170	171
CHOCÓ		5	42	47
CORDOBA		4	161	165
CUNDINAMARCA		1	285	286
DESPACHO DEL DIRECTOR			1	1
DIRECCIÓN GENERAL		1	247	248
DISTRITO CAPITAL		6	1214	1220
GUAINÍA			26	26
GUAJIRA			65	65
GUAVIARE		1	40	41
HUILA		4	209	213
MAGDALENA		10	110	120
META		1	179	180
N. SANTANDER		2	198	200
NARIÑO		4	179	183
PUTUMAYO		5	35	40
QUINDÍO		1	150	151
RETIRADO	1	2	49	52
RISARALDA			205	205
SAN ANDRES		5	46	51
SANTANDER		4	453	457
SUCRE			74	74
TOLIMA		5	258	263
VALLE		7	551	558
VAUPÉS			19	19
VICHADA			25	25
Total general	3	124	7518	7645



Tabla No. 5. Cuadro por dependencias y nivel de calificación proceso EDL – 2021-2022. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Marzo 2022

De la información anterior se puede evidenciar que para el período comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, un total de 7645 funcionarios de carrera administrativa en el SENA a nivel nacional el 98,38% obtuvieron una calificación definitiva en el nivel sobresaliente, el 1,62% es decir 124 funcionarios en el nivel satisfactorio y 0,03% en el nivel no satisfactorio.

2.1.1. RESULTADOS EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO ANUALES DEL NIVEL DE INSTRUCTOR

Los instructores del SENA son evaluados mediante el Acuerdo y anexo técnico No. 6176 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil el cual fue adoptado en el SENA a través de la Resolución No. 1-0139 del 01 de febrero de 2019. En este sentido, el proceso de evaluación se ejecuta en observancia de las directrices señaladas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, entidad rectora en materia de evaluación del desempeño laboral.

Conforme a la aplicación del proceso de evaluación regulado por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Acuerdo 6176 de 2018 y su respectivo anexo técnico, los evaluadores y evaluados interactúan cada año en la aplicación de dicho procedimiento y como resultado de los dos (2) últimos años se pueden presentar las siguientes consideraciones:



Tabla No. 6. Consolidado nacional resultados calificaciones definitivas del desempeño laboral de los instructores periodo 2020-2021. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Marzo 2022

No.	Regional	Nombre del Centro de Formación	Periodo 2021-2022		
			Total Instructores con Calificación Sobresaliente	Total Instructores con Calificación Satisfactoria	Total Instructores con Calificación No Satisfactoria
1	AMAZONAS	CENTRO PARA LA BIODIVERSIDAD Y EL TURISMO DE AMAZONAS	20	0	0
2	ANTIOQUIA	CENTRO DE COMERCIO	78	0	0
3	ANTIOQUIA	CENTRO DE DISEÑO Y MANUFACTURA	22	0	0
4	ANTIOQUIA	CENTRO DE FORMACION EN DISEÑO, CONFECCION Y MODA	38	0	0
5	ANTIOQUIA	CENTRO DE FORMACIÓN MINERO AMBIENTAL	20	0	0



6	ANTIOQUIA	CENTRO DE LA INNOVACION, LA AGROINDUSTRIA Y LA AVIACION	52	1	0
7	ANTIOQUIA	CENTRO DE LOS RECURSOS NATURALES RENOVABLES - LA SALADA	53	1	0
8	ANTIOQUIA	CENTRO DE SERVICIOS DE SALUD	67	1	0
9	ANTIOQUIA	CENTRO DE SERVICIOS Y GESTION EMPRESARIAL	66	14	0
10	ANTIOQUIA	CENTRO DE TECNOLOGIA DE LA MANUFACTURA AVANZADA	68	0	0
11	ANTIOQUIA	CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL HABITAD Y LA CONSTRUCCION	46	1	0



12	ANTIOQUIA	CENTRO TECNOLÓGICO DEL MOBILIARIO	31	2	0
13	ANTIOQUIA	CENTRO TEXTIL Y DE GESTIÓN INDUSTRIAL	42	1	0
14	ANTIOQUIA	COMPLEJO TECNOLÓGICO TURISMO Y AGROINDUSTRIAL DEL OCIDENTE ANTIOQUEÑO	6	1	0
15	ANTIOQUIA	COMPLEJO TECNOLÓGICO AGROINDUSTRIAL, PECUARIO Y TURÍSTICO	57	0	0
16	ANTIOQUIA	COMPLEJO TECNOLÓGICO MINERO AGROEMPRESARIAL	34	1	0
17	ANTIOQUIA	COMPLEJO TECNOLÓGICO PARA LA GESTIÓN AGROEMPRESARIAL	11	0	0



18	ARAUCA	CENTRO DE GESTION Y DESARROLLO AGROINDUSTRIAL DE ARAUCA	30	2	0
19	ATLANTICO	CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS	100	0	0
20	ATLANTICO	CENTRO INDUSTRIAL Y DE AVIACION	82	5	0
21	ATLANTICO	CENTRO NACIONAL COLOMBO ALEMAN	69	0	0
22	ATLANTICO	CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLOGICO Y AGROINDUSTRIAL	30	0	0
23	BOLÍVAR	CENTRO PARA LA INDUSTRIA PETROQUIMICA	63	0	0
24	BOLÍVAR	CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS	50	0	0



25	BOLÍVAR	CENTRO INTERNACIONAL NAUTICO, FLUVIAL Y PORTUARIO	30	0	0
26	BOLÍVAR	CENTRO PARA LA INDUSTRIA PETROQUIMICA	62	0	0
27	BOYACÁ	CENTRO DE DESAR. AGROP. Y AGROINDUSTRIAL	46	0	0
28	BOYACÁ	CENTRO DE GES. ADMIN. Y FORTALECIMIENTO EMPR.	54	0	0
29	BOYACÁ	CENTRO INDUST. DE MANTENIMIENTO Y MANUF.	42	0	0
30	BOYACÁ	CENTRO MINERO	34	0	0
31	CALDAS	CENTRO DE AUTOMATIZACION INDUSTRIAL	22	0	0
32	CALDAS	CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS	36	0	0



33	CALDAS	CENTRO DE PROCESOS INDUSTRIALES Y CONSTRUCCION	36	0	0
34	CALDAS	CENTRO PARA LA FORMACION CAFETERA	39	1	0
35	CALDAS	CENTRO PECUARIO Y AGROEMPRESARIAL	5	0	0
36	CAQUETÁ	CENTRO TECNOLOGICO DE LA AMAZONIA	33	3	0
37	CASANARE	CENTRO AGROINDUSTRIAL Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL DE CASANARE	36	1	0
38	CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	49	0	0
39	CAUCA	CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS	35	0	0
40	CAUCA	CENTRO DE TELEINFORMATICA Y PRODUCCION INDUSTRIAL	55	4	0



41	CESAR	CENTRO AGROEMPRESARIAL	14	0	0
42	CESAR	CENTRO BIOTECNOLOGICO DEL CARIBE	36	1	0
43	CESAR	CENTRO DE OPERACION Y MANTENIMIENTO MINERO	60	0	0
44	CHOCÓ	CENTRO DE RECURSOS NATURALES, INDUSTRIA Y BIODIVERSIDAD	26	3	0
45	CORDOBA	CENTRO AGROP. Y DE BIOTECNOL. EL PORVENIR	49	1	0
46	CORDOBA	CENTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO DE CORDOBA	61	3	0
47	CUNDINAMARCA	CENTRO AGROECOLOGICO Y EMPRESARIAL	34	0	0



48	CUNDINAMARCA	CENTRO DE DESAR. AGROIND. Y EMPRESAR.	27	1	0
49	CUNDINAMARCA	CENTRO DE DESARROLLO AGROEMPRESARIAL	47	0	0
50	CUNDINAMARCA	CENTRO DE LA TECN. DEL DIS. Y LA PROD. EMPR.	34	0	0
51	CUNDINAMARCA	CENTRO INDUST. Y DESAR. EMPRES. DE SOACHA	51	0	0
52	DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE DISEÑO Y METROLOGIA	29	0	0
53	DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE ELECTRICIDAD ELECTRONICA Y TELECOMUNICACIONES	77	1	0
54	DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE FORMACION DE TALENTO HUMANO EN SALUD	48	0	0



55	DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE FORMACION EN ACTIVIDAD FISICA Y CULTURA	40	0	0
56	DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE GESTION ADMINISTRATIVA	85	0	0
57	DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE GESTION DE MERCADOS, LOGISTICA Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	86	2	0
58	DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE GESTION INDUSTRIAL	61	0	0
59	DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE MANUFACTURA EN TEXTIL Y CUERO	38	0	0
60	DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE MATERIALES Y ENSAYOS	40	0	0
61	DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE SERVICIOS FINANCIEROS	96	0	0
62	DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE TECNOLOGIAS DEL TRANSPORTE	29	0	0



63	DISTRITO CAPITAL	CENTRO DE TECNOLOGIAS PARA LA CONSTRUCCION Y LA MADERA	90	0	0
64	DISTRITO CAPITAL	CENTRO METALMECANICO	40	0	0
65	DISTRITO CAPITAL	CENTRO NACIONAL DE HOTELERIA, TURISMO Y ALIMENTOS	73	0	0
66	DISTRITO CAPITAL	CENTRO PARA LA INDUSTRIA DE LA COMUNICACION GRAFICA	35	1	0
67	GUAINÍA	CENTRO AMBIENTAL Y ECOTURISTICO DEL NORORIENTE AMAZONICO	16	0	0
68	GUAJIRA	CENTRO AGROEMPRESARIAL Y ACUICOLA	5	0	0



69	GUAJIRA	CENTRO INDUSTRIAL Y DE ENERGIAS ALTERNATIVAS	12	0	0
70	GUAVIARE	CENTRO DE DESARROLLO AGROINDUSTRIAL, TURISTICO Y TECNOLOGICO DEL GUAVIARE	23	1	0
71	HUILA	CENTRO AGROEMPRESARIAL Y DESARROLLO PECUARIO DEL HUILA	15	0	0
72	HUILA	CENTRO DE DESARROLLO AGROEMPRESARIAL Y TURISTICO DEL HUILA	15	0	0
73	HUILA	CENTRO DE FORMACION AGROINDUSTRIAL	20	0	0



74	HUILA	CENTRO DE GESTION Y DESARROLLO SOSTENIBLE SURCOLOMBIANO	20	0	0
75	HUILA	CENTRO DE LA INDUSTRIA, LA EMPRESA Y LOS SERVICIOS	55	1	0
76	MAGDALENA	CENTRO ACUICOLA Y AGROINDUSTRIAL DE GAIRA	33	6	0
77	MAGDALENA	CENTRO DE LOG. Y PROM. ECOTUR DEL MAGDALENA	35	1	0
78	META	CENTRO AGROINDUSTRIAL DEL META	52	1	0
79	META	CENTRO DE INDUSTRIA Y SERVICIOS DEL META	62	0	0



80	NORTE DE SANTANDER	CENTRO DE FORMACION PARA EL DESARROLLO RURAL Y MINERO	45	0	0
81	NORTE DE SANTANDER	CENTRO DE LA INDUSTRIA, LA EMPRESA Y LOS SERVICIOS	95	0	0
82	NARIÑO	CENTRO AGROINDUSTRIAL Y PESQUERO DE LA COSTA PACIFICA	20	0	0
83	NARIÑO	CENTRO INTERNACIONAL DE PRODUCCION LIMPIA - LOPE	65	1	0
84	NARIÑO	CENTRO SUR COLOMBIANO DE LOGISTICA INTERNACIONAL	25	2	0
85	PUTUMAYO	CENTRO AGROFORESTAL Y ACUICOLA ARAPAIMA	25	4	0



86	QUINDÍO	CENTRO AGROINDUSTRIAL	36	0	0
87	QUINDÍO	CENTRO DE COMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO	32	1	0
88	QUINDÍO	CENTRO PARA EL DESARROLLO TECNOLÓGICO DE LA CONSTRUCCIÓN	26	0	0
89	RISARALDA	CENTRO ATENCION SECTOR AGROPECUARIO	35	0	1
90	RISARALDA	CENTRO COMERCIO Y SERVICIOS	50	0	0
91	RISARALDA	CENTRO DE DISEÑO E INNOVACION TECNOLÓGICA INDUSTRIAL	47	0	0
92	SAN ANDRES	CENTRO DE FORMACION TURISTICA, GENTE DE MAR Y DE SERVICIOS	25	3	0



93	SANTANDER	CENTRO AGROEMPRESARIAL Y TURISTICO DE LOS ANDES	20	0	0
94	SANTANDER	CENTRO ATENCION SECTOR AGROPECUARIO	34	0	0
95	SANTANDER	CENTRO DE GESTION AGROEMPRESARIAL DEL ORIENTE	18	0	0
96	SANTANDER	CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TURISTICOS	53	0	0
97	SANTANDER	CENTRO INDUSTRIAL DE MANTENIMIENTO INTEGRAL	49	1	0
98	SANTANDER	CENTRO INDUSTRIAL DEL DISEÑO Y LA MANUFACTURA	47	0	0



99	SANTANDER	CENTRO INDUSTRIAL Y DEL DESARROLLO TECNOLÓGICO	38	3	0
100	SANTANDER	CENTROAGROTURISTICO	20	0	0
101	SUCRE	CENTRO DE LA INNOVACION, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS	48	0	0
102	TOLIMA	CENTRO AGROPECUARIO LA GRANJA	83	1	0
103	TOLIMA	CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS	37	1	0
104	TOLIMA	CENTRO DE INDUSTRIA Y CONSTRUCCION	30	1	0
105	VALLE	CENTRO AGROPECUARIO DE BUGA	72	1	0
106	VALLE	CENTRO DE BIOTECNOLOGIA INDUSTRIAL	32	1	0



107	VALLE	CENTRO DE DISEÑO TECNOLOGICO INDUSTRIAL	28	0	0
108	VALLE	CENTRO DE ELECTRICIDAD Y AUTOMATIZACION INDUSTRIAL - CEAI	52	0	0
109	VALLE	CENTRO DE GESTION TECNOLOGICA DE SERVICIOS	71	1	0
110	VALLE	CENTRO DE LA CONSTRUCCION	29	0	0
111	VALLE	CENTRO DE TECNOLOGIAS AGROINDUSTRIALES	25	0	0
112	VALLE	CENTRO LATINOAMERICANO DE ESPECIES MENORES	65	0	0
113	VALLE	CENTRO NACIONAL DE ASISTENCIA TECNICA A LA INDUSTRIA - ASTIN	1	0	0



114	VALLE	CENTRO NAUTICO PESQUERO DE BUANEVENTURA	27	0	0
115	VAUPÉS	CENTRO AGROPECUARIO Y DE SERVICIOS AMBIENTALES "JIRI-JIRIMO"	11	0	0
116	VICHADA	CENTRO DE PROD Y TRANSF. AGROIND. DE LA ORINOQUIA	15	0	0

De la tabla anterior se puede observar que el desempeño de los funcionarios del nivel de instructor para el período 2021-2022 que 4905 funcionarios obtuvieron una calificación definitiva en el nivel sobresaliente, 84 funcionarios en el nivel satisfactorio que es preponderante y un funcionario en el nivel no sobresaliente.

Esto indica que los funcionarios del nivel de instructor se encuentran comprometidos con el cumplimiento de la misión institucional la cual se constituye en el pilar y la razón de ser de la entidad, al impartir formación para el trabajo a lo largo y ancho del país.



2.2. CALIFICACIONES DEFINITIVAS EN PERIODO DE PRUEBA

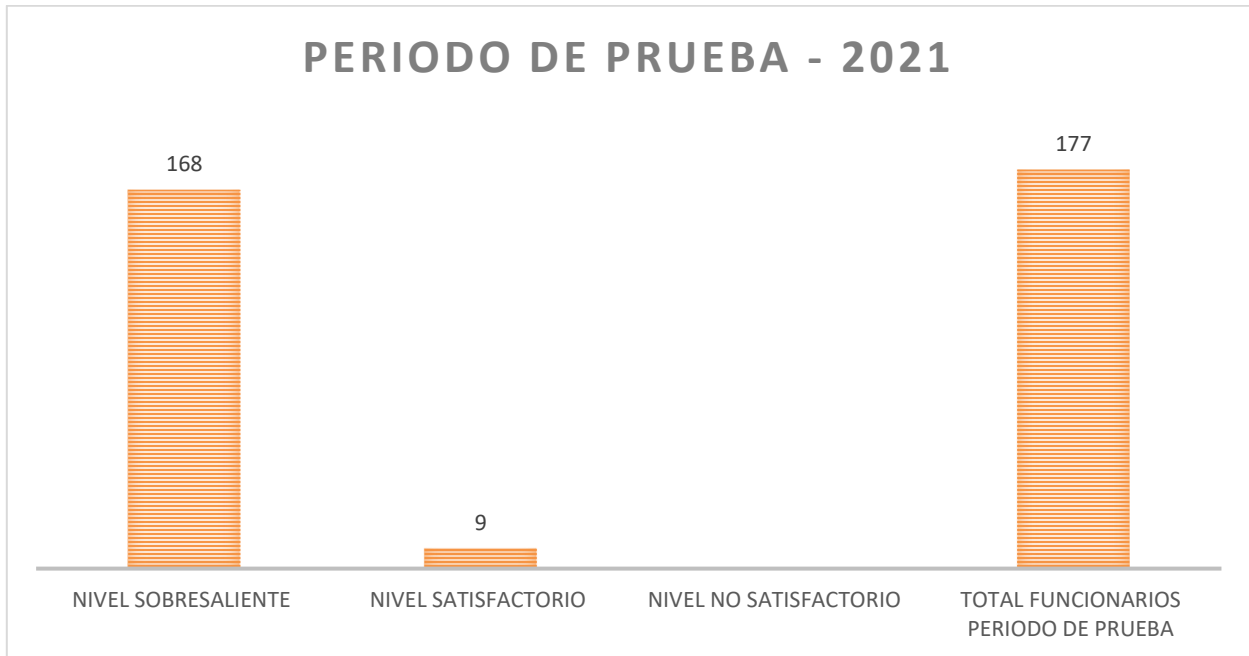


Gráfico No. 3. Resultados Periodo de Prueba EDL 2021. Fuente: Grupo de Relaciones Laborales. Marzo 2022

De conformidad con la Circular No. 01-3-2020-000229 del 24 de diciembre de 2020, el SENA reactivó partir del 1 de febrero de 2021 el periodo de prueba de los funcionarios que se habían posesionado durante el periodo decretado por el Gobierno Nacional de emergencia sanitaria, cumplimiento de lo señalado en el artículo 3º del Decreto 1754 del 22 de diciembre de 2020, en el que se dispuso que: *“(...) A partir de la publicación del presente decreto las entidades podrán iniciar el período de prueba con los aspirantes nombrados y posesionados, fijando compromisos para la evaluación del desempeño laboral, siempre y cuando se garantice el desarrollo, seguimiento y verificación de las actividades inherentes al empleo, que permitan una evaluación y calificación objetiva”.*



Por esta razón, durante la vigencia 2021, de un total de 293 funcionarios, 279 superaron el período de prueba a nivel nacional, 13 obtuvieron calificación en el nivel satisfactorio y 1 funcionario NO superó el período de prueba.

2.2.1. RESULTADOS EVALUACIONES DE PERIODO DE PRUEBA DEL NIVEL INSTRUCTOR.

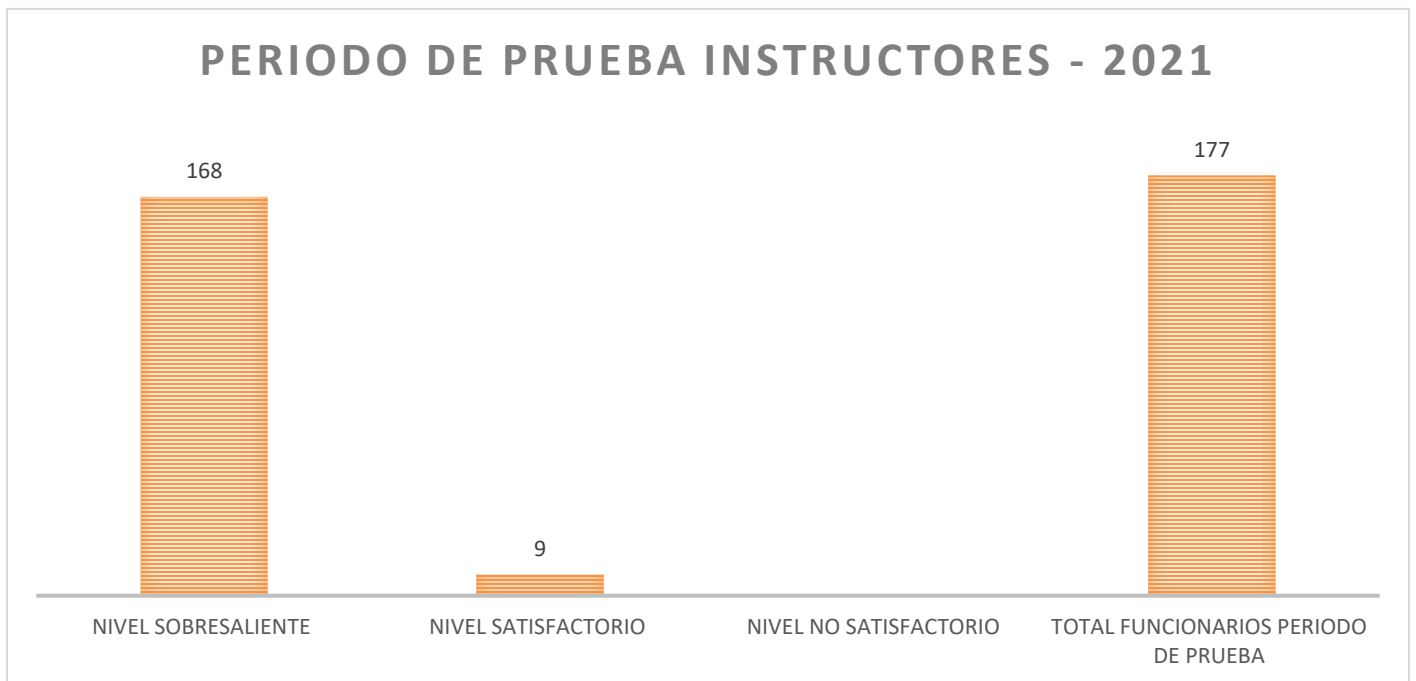


Gráfico No. 4. Resultados Periodo de Prueba - INSTRUCTORES EDL 2021. Fuente: Grupo de Relaciones

Laborales. Marzo 2022

De conformidad con el gráfico No. 4, se puede concluir que de un total de 293 funcionarios en periodo de prueba durante la vigencia 2021, 177 ejecutaron su período de prueba en el empleo del nivel jerárquico de instructor y de estos, 168 obtuvieron calificación en el nivel sobresaliente y 9 en el nivel satisfactorio.



2.3. COMPARACIÓN RESULTADOS INDIVIDUALES DE LA GESTIÓN.

Conforme a los análisis comparativos que efectúa la entidad frente a los resultados de la gestión individual a cargo de los servidores públicos de carrera administrativa y los resultados de la gestión institucional a cargo de los gerentes públicos de la entidad, se presenta un análisis comparativo entre los resultados de dos (2) fuentes fundamentales sobre la gestión 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 2021 al 31 de enero de 2022.
- Del personal directivo, a través del análisis de los resultados de los acuerdos de gestión del período 2021 de los gerentes públicos del SENA.

REGIONAL	PROMEDIO EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL	RESULTADO PROMEDIO ACUERDOS DE GESTION DE GERENTES PÚBLICOS
AMAZONAS	97,28	86,8%
ANTIOQUIA	96,48	92,5%
ARAUCA	96,20	90,8%
ATLÁNTICO	97,71	94,8%
BOLÍVAR	97,96	92,6%
BOYACÁ	98,08	90,9%
CALDAS	99,15	88,6%
CAQUETÁ	95,78	93,7%
CASANARE	94,85	94,2%
CAUCA	97,81	91,0%
CESAR	97,53	92,6%
CHOCO	94,33	85,1%
CÓRDOBA	96,29	88,1%
CUNDINAMARCA	98,44	93,8%
DIRECCIÓN GENERAL	99,05	94,4%
DISTRITO CAPITAL	98,92	87,2%
GUAINÍA	98,89	81,2%
GUAJIRA	97,34	93,2%



<i>GUAVIARE</i>	96,86	93,1%
<i>HUILA</i>	98,15	92,8%
<i>MAGDALENA</i>	95,43	91,6%
<i>META</i>	99,07	88,1%
<i>NARIÑO</i>	97,40	92,3%
<i>NORTE DE SANTANDER</i>	97,86	84,3%
<i>PUTUMAYO</i>	94,89	91,1%
<i>QUINDÍO</i>	98,30	94,0%
<i>RISARALDA</i>	98,24	92,2%
<i>SAN ANDRÉS</i>	96,54	85,9%
<i>SANTANDER</i>	98,60	92,6%
<i>SUCRE</i>	96,55	89,6%
<i>TOLIMA</i>	98,24	90,8%
<i>VALLE</i>	97,58	91,6%
<i>VAUPÉS</i>	98,98	85,7%
<i>VICHADA</i>	98,88	74,9%
RESULTADOS	97,46	90,96%

Tabla No. 7. Comparativo resultados desempeño individual vigencia 2021. Fuente: Grupo de Relaciones

Laborales. Marzo 2022

Del comparativo anterior se puede observar lo siguiente:

- La tendencia en Regionales como Antioquia, Bolívar, Caquetá, Casanare, Dirección General, Nariño y Quindío es que los resultados promediados de las evaluaciones del desempeño de los funcionarios sujetos de evaluación guardan consistencia con el resultado promedio de los acuerdos de gestión.
- En Regionales como Caldas, Chocó, Córdoba, Guainía y Vaupés la tendencia es a la baja, es decir, es inferior con el resultado promedio de los acuerdos de gestión frente a los resultados promediados de la evaluación del desempeño de los funcionarios sujetos de evaluación.



- A su vez, se puede observar que la Regional que mejor resultado tuvo frente al promedio de los acuerdos de gestión y las evaluaciones del desempeño fue la Regional Atlántico, mientras que a la inversa, la Regional con menor desempeño fue la Regional Vichada.
- 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 en algunos casos, divergencias en los resultados que debe conducir a la unidad de estos.

3. GESTIÓN CULTURAL DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

El proceso de evaluación del desempeño laboral es un proceso eminentemente cultural que requiere del esfuerzo y compromiso de todos, especialmente del evaluado y evaluador quienes deben promover mecanismos adecuados de comunicación que fortalezca la relación laboral y la consecución de equipos de trabajo de alto rendimiento. Así las cosas, el SENA preocupado por la coherencia entre estos procesos a través de la Alta Dirección propuso la inclusión de competencias comportamentales que promuevan la cultura de los equipos de trabajo. A continuación se presenta el resultado de dicha gestión.

3.1. DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DURANTE LA FASE DE CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS

En el anexo técnico del Acuerdo 6176 de 2018 se establece respecto de la fase de concertación que: “(...) El nominador de acuerdo con la política institucional, el plan estratégico y el código de ética de la entidad, podrá proponer a los evaluadores la inclusión de máximo dos (2) compromisos comportamentales que él considere convenientes para la consecución de las metas institucionales”. En consecuencia, el Director General del SENA propuso la inclusión de máximo dos competencias comportamentales para la concertación del periodo 2020-2021 y 2021-2022 en razón a:



a. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

De conformidad con el Decreto Nacional 1499 de 2017 que modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.

En el Artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1499 de 2017 se señala que en cada entidad integrará un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Por lo tanto, en el artículo 2.2.22.3.3 de la citada norma, se señala como unos de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en el numeral 1: “fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

b. Código de Ética, Política de Integridad y el Código de Integridad del SENA,

Mediante Acuerdo No. 002 del 23 de febrero de 2017, el Consejo Directivo Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, adoptó el Código de Ética de la entidad.

En el Acuerdo No. 5 de 2018, se emiten las disposiciones sobre la Política de Integridad y el Código de Integridad para el Sena y se deroga el Acuerdo número 002 de 2017.

En el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión actualizado en su versión 4 en marzo de 2021, se establece en el numeral 2.2.3 la política de integridad, la cual consiste en: “(...) la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de tres actores principales: las entidades, los servidores y los ciudadanos. Para las entidades, la integridad se ve reflejada en la



inclusión en los diferentes instrumentos de planeación y direccionamiento (normas, programas, estrategias, políticas, entre otros.), de acciones encaminadas a institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la cualificación de sus servidores. En sentido de lo anterior, las acciones de integridad deberán verse reflejadas en los instrumentos de planeación estratégica del talento humano, así en los componentes de los planes institucionales orientados a mejorar la relación del Estado con los Ciudadanos”.

En el Código de integridad se establecieron los valores de integridad que guían el comportamiento de la comunidad SENA los cuales son: i) Respeto, ii) Honestidad, iii) Compromiso, iv) Diligencia, v) Justicia, vi) Solidaridad y vii) Lealtad. Estos valores de integridad han sido definidos en el SENA así:

Valor	Definición
Respeto	Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, estudios o cualquier otra condición.
Honestidad	Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
Compromiso	Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
Diligencia	Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
Justicia	Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
Solidaridad	Brindo mi ayuda a las personas cuando lo necesitan sin esperar algo a cambio, entendiendo que hago parte de una comunidad.
Lealtad	Obro de acuerdo a los principios éticos, morales, culturales, ecológicos y a las normas colombianas e institucionales.

Tabla No. 8. Valores definidos en el Código de Integridad. Fuente: Secretaria General. 2021-2022



c. Plan Estratégico de Renovación Cultural.

Mediante acta No. 5 del 1 de junio de 2020, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del SENA aprobó el Plan Estratégico de Renovación Cultural cuyo objetivo es: “(...) orientar una ruta estratégica que le permita al SENA consolidar una cultura humanista, responsable y competitiva, que trabaja para construir entornos sostenibles que nos llevarán a la excelencia en el cumplimiento de nuestra misión y visión, y que buscará el emprendimiento con legalidad para generar confianza y equidad”.

Así las cosas, el Plan Estratégico de Renovación Cultural se enmarca en: “(...) el proceso de Gestión del Talento Humano del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol- SIGA. El proceso de Gestión del Talento Humano, el cual tiene como propósito gestionar adecuadamente su talento humano, a través de la selección, vinculación, inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, capacitación, bienestar, compensación, evaluación del desempeño, preparación del retiro, para propiciar ambientes de trabajo adecuados, fortalecer competencias y contribuir al logro de los objetivos institucionales”. Por consiguiente, los pilares sobre los que se fundamenta el proceso de renovación cultural son: 1) Principios, 2) Relaciones, 3) Talento, 4) Innovación y 5) Liderazgo.

Por su parte. los objetivos estratégicos de los pilares de la renovación cultural en el SENA son:

Pilar	Objetivo estratégico
Talento	Incentivar el crecimiento y valoración del talento humano como principal activo de la renovación cultural del SENA
Relaciones	Fortalecer el relacionamiento del SENA con sus grupos de interés a partir de la generación de vínculos de confianza y equidad.
Liderazgo	Fortalecer el liderazgo en el SENA como un eje fundamental para la generación de confianza, cambio, crecimiento y desarrollo de los equipos de trabajo.
Principios	Promover la apropiación y vivencia de la Renovación Cultural, los principios y valores institucionales para el desarrollo de colaboradores que actúan con integridad y legalidad.



Innovación	Fomentar una cultura de la innovación, con entornos para la reflexión, creatividad y experimentación
-------------------	--

Tabla No. 9. Objetivos estratégicos de la renovación cultural. Fuente: Secretaria General. 2021-2022

En este sentido, en el Plan Estratégico de Renovación Cultural se priorizaron de manera transversal las siguientes habilidades blandas:

Habilidad blanda o competencia socioemocional	Objetivo estratégico
Trabajo colaborativo	Capacidad de trabajar de manera articulada y coordinada con otras personas para el cumplimiento de los objetivos generando sinergias espíritu colaborativo.
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 en su trabajo.
Comunicación	Capacidad de comunicarse con otros de forma clara y asertiva para facilitar las dinámicas de trabajo y la consecución de metas institucionales.
Creatividad e innovación	Capacidad para pensar en ideas nuevas y apropiadas para el trabajo, y la aplicación con éxito de las mismas en la organización.
Liderazgo	Capacidad para guiar, direccionar, emprender tareas o proyectos, apoyar y acompañar a otras personas y/o equipos en el desarrollo de fines comunes.
Agilidad Digital	Capacidad de auto gestionarse de manera permanente generando ciclos para ajustar de manera óptima sus resultados en el entorno digital.
Integridad y legalidad	Evidencia el respeto por los valores humanos y la vivencia de los valores institucionales en sus actuaciones y decisiones, actuando con coherencia, integridad y legalidad.
Proactividad y toma de decisiones	Capacidad para tomar decisiones, ejecutar resultados, anticiparse y actuar con dinamismo frente a las situaciones que se le presentan en la gestión de su trabajo.

Tabla No. 10. Habilidades blandas identificadas en el proceso de renovación cultural. Fuente: Secretaria General. 2021-2022

Por esta razón y bajo este contexto, el Compromiso, se concibe en dicho Código como: “(...) Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente



para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar”.

Por su parte, en el Código de Integridad se define la Solidaridad como: “(...) Brindo mi ayuda a las personas cuando lo necesitan sin esperar algo a cambio, entendiendo que hago parte de una comunidad.”

Así las cosas, en los resultados de la encuesta de integridad aplicada en el SENA en el mes de octubre de 2021, se identificó la percepción del personal vinculado en la apropiación del Código de Integridad establecido, que los valores con mayor apropiación corresponden a los de compromiso, honestidad y respeto, haciéndose necesario continuar con el reforzamiento de las conductas y comportamientos relacionados con los valores de diligencia, justicia, solidaridad y lealtad.

d. Competencias comportamentales definidas por el Gobierno Nacional.

Así mismo, en el artículo 2.2.4.7 del Decreto 815 de 2018, se establecen las competencias comportamentales comunes a los servidores públicos, las cuales son: “(...) inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral”. Dentro de dichas competencias se establecen las siguientes: i) Aprendizaje continuo, ii) Orientación a resultados, iii) Orientación al usuario y al ciudadano, iv) Compromiso con la organización, v) Trabajo en equipo y vi) Adaptación al cambio.

En consonancia con lo anterior y con el fin de articular la política de integridad, el plan estratégico de renovación cultural y el proceso de evaluación del desempeño laboral, el Director General del SENA propuso para la fase de concertación del periodo 2020-2021 y 2021-2022 tener en cuenta las competencias de trabajo en equipo y adaptación al cambio en razón a la concordancia de:



Competencia comportamental	Valor de integridad	Habilidades blandas o competencias socioemocionales definidas en el Plan Estratégico de Renovación Cultural
Trabajo en equipo	Diligencia, compromiso, solidaridad, respeto, honestidad, lealtad y justicia	Habilidad de trabajo colaborativo Habilidad de comunicación
Adaptabilidad al cambio	Diligencia, compromiso	Adaptabilidad al cambio

Tabla No. 11. Comparativo competencias, valores y habilidades en el SENA. Fuente: Secretaria General.

2021-2022

3.2. COMPORTAMIENTO ESCOGENCIA COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES 2020-2021 Y 2021-2022

Competencias	Periodo 2020-2021		Periodo 2021-2022	
	Trabajo en equipo	Adaptación al cambio	Trabajo en equipo	Adaptación al cambio
Total de funcionarios que concertaron la competencia comportamental	2312	2264	4207	4414

Tabla No. 12. Comportamiento escogencia competencias comportamentales. Fuente: CNSC. Noviembre

2021.

De acuerdo con la tabla No. 12 se puede evidenciar que los funcionarios del SENA están comprometidos con modelar las competencias que requiere el SENA como institución y que hacen que un servidor público de esta entidad se destaque en el desempeño de su empleo no solo a nivel interno sino también externo.



4. FUENTES DE INFORMACIÓN

- Base de Datos cruzada con la información de la planta de personal, el informe generado por el Sistema de Cargue y Reporte de Evaluaciones del SENA y el reporte remitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil frente a los resultados de las calificaciones definitivas del periodo 2021-2022 generada en marzo de 2022.
- Reporte CNSC. Comportamiento escogencia competencias comportamentales.