

2020-0596 Al dar respuesta favor citar este número

Bogotá, 26 de junio de 2020

Doctora
Verónica Ponce
Secretaria General
SENA, Dirección General
Bogotá D.C

Asunto: Rechazo por nuevo desconocimiento de observaciones de SINDESENA a proyecto SEI-SENA sobre Sistema Propio de Evaluación de instructores SENA.

Respetada Doctora Verónica:

En la organización sindical SINDESENA, hemos analizado el avance de la construcción del modelo propio de evaluación del desempeño de instructores SEI SENA, producto de los acuerdos suscritos y firmados entre la administración de la entidad y las organizaciones sindicales y que fue remitido en el mes de mayo.

Como SINDESENA, deseamos manifestar que hemos conocido la actividad desarrollada por los encargados de esa Secretaría, denominada Testeo de la propuesta donde se informa a los participantes que este proceso es avalado en su totalidad por parte de las organizaciones sindicales y en concreto de nuestra organización sindical. Por ello consideramos necesario manifestar de forma clara que hemos participado en mesas de trabajo y se nos ha informado los avances sobre el proceso, pero también manifestamos que varias de nuestras inquietudes no se han tenido en cuenta y por ello deseamos expresar en esta comunicación para dejar sentada nuestra posición y reparos, por lo cual no avalaremos hasta que



**Súmese a la fuerza,
AFILIÁNDOSE A SINDESENA
¡Por el trabajo digno, decente y seguro!**

**Descargue
el formato
de afiliación**



SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA

se realicen los ajustes pertinentes y se llegue a consensos pues consideramos que, este proceso es producto del acuerdo laboral y debe respetar el principio de progresividad y no regresividad contemplado en las normas vigentes.

Las principales observaciones sobre el proceso son las siguientes:

Lo primero que queremos precisar es que en la actualidad nos regimos por el modelo general adoptado por la CNSC en el acuerdo 6176 del 2018 y lo esperado por los instructores del SENA, es que esta propuesta de modelo propio que fue incluida en un punto de los acuerdos del 2015 y 2018, sea un avance y mejora para la gestión del cargo de instructor dentro de la entidad, por ello varias de las observaciones y contrastes se harán con referencia al modelo vigente, frente a la propuesta en construcción.

1. No compartimos la definición que se pretende incluir en la propuesta del SEI-SENA que precisa la evaluación de desempeño laboral “como un proceso formativo mediante el cual, se identifican dentro de un período específico, fortalezas demostradas por el instructor, así como oportunidades de mejora que contribuyan en la promoción del ejercicio en este empleo en pleno desarrollo de sus capacidades”.

Esta definición no tiene soporte conceptual ni legal alguno, en relación al tema y desvía el objetivo central del proceso, que es fundamental para la gestión del talento humano en las organizaciones y entidades públicas, veamos la definición de uno de tantos autores sobre la evaluación del desempeño:

“Las evaluaciones del desempeño, son una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa de la organización. Con base en los tipos de problemas identificados, la evaluación del desempeño nos sirve en la determinación y en el desarrollo de una política adecuada a las necesidades de la organización. Es decir, la evaluación de los empleados consiste en evaluar la calidad de su desempeño, en la obtención de los resultados que son de su responsabilidad. Es por ello que se hace necesario que gerentes, directores, coordinadores y supervisores entiendan de la importancia de la necesidad de evaluar el rendimiento (o desempeño) de los empleados; unos y otros necesitan de su retroalimentación sobre sus esfuerzos. Cuando las evaluaciones son verdaderamente efectivas, se deben incluir en el sistema de promoción, puesto que el pronto estímulo por el logro demostrado es la fuerza motivadora más poderosa que se conoce. Esto permitirá a las personas que trabajen con la organización:



**Súmese a la fuerza,
AFILIÁNDOSE A SINDESENA
¡Por el trabajo digno, decente y seguro!**

**Descargue
el formato
de afiliación**



SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA

- Recibir retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo.
- Hacer claridad sobre cuáles son sus recursos que le permitan lograr mejores resultados.
- Y conocer por parte del área de gestión humana qué espera de cada trabajador vinculado a la empresa. [Werther y Davis, 2004, citados por Montoya, 2009]¹

Igualmente, estas definiciones son coherentes con lo expresado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en acuerdo 6176 del 2018, que en su artículo primero establece:

“ARTÍCULO 1°. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional”

Consideramos que el concepto que incluye la propuesta del SEI-SENA, sobre evaluación de desempeño se relaciona con la definición de la evaluación formativa, que se aplica en los procesos educativos, cuando los sujetos que participan son estudiantes o aprendices en procesos de formación, pero en este caso se trata de servidores públicos que estamos regidos por una relación laboral reglamentada con derechos y deberes perfectamente definidas en la Constitución y diferentes normas que regulan el régimen del empleo público en el país

2. Evaluación de las funciones y escala descriptiva. No compartimos la propuesta de evaluar las competencias funcionales del instructor utilizando la escala descriptiva de calificación con frecuencias (nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre), pues estos descriptores cualitativos, terminan siendo subjetivos y difíciles de aplicar, quedando la decisión final en manos del evaluador, desconociendo el principio de objetividad que exige la evaluación del desempeño laboral.

Consideramos más objetivo y transparente lo definido en el acuerdo 6176 del 2018, de la Comisión Nacional del Servicio Civil donde se pueden establecer los

Montoya, C. A. (2009). Evaluación del desempeño, como herramienta para el análisis del capital humano. *Revista científica "Vision de futuro"*. Recuperado el 25 de Junio de 2020, de Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935472005>



**Súmese a la fuerza,
AFILIÁNDOSE A SINDESENA
¡Por el trabajo digno, decente y seguro!**

**Descargue
el formato
de afiliación**



SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA

Carrera 7 No. 34-50 2do Piso, Oficinas de SINDESENA Bogotá D.C. – Colombia
Teléfonos: (091) 5461500 ext 12572, 12331, 13541, 15962 e-mail: sindesenajnal@misena.edu.co
web: www.sindesena.org

compromisos laborales por función o componente, precisando indicadores, con descriptores de cantidad, calidad y tiempo. (Que, Cuanto, Cuando) y desde la definición del compromiso se establece la ponderación o porcentaje de peso del indicador en la evaluación del componente funcional.

Igualmente no compartimos la ponderación que se le asigna a las cuatro (4) funciones específicas objeto de evaluación (Planeación, ejecución, evaluación, investigación), debido a que los 117 centros del país son diversos con particularidades y estandarizar la ponderación de estas funciones le quita flexibilidad y autonomía a los jefes inmediatos para programar a los instructores, de acuerdo a las necesidades prioritarias de los centros, que en ocasiones pueden enfatizar en algunas de esas funciones; por ejemplo hay instructores que pueden estar asignados a hacer seguimiento de etapa productiva o a investigación y otros que solo se apliquen a planear, ejecutar y evaluar proceso de Formación Profesional. Nuevamente se observa que el acuerdo 6176 de la CNSC es más flexible y práctico al permitir que se puedan establecer los compromisos laborales, de acuerdo a las funciones del cargo, pero concertando las prioridades y ponderación entre los actores involucrados evaluador y evaluado

3. Las fases del proceso de evaluación. No compartimos las fases establecidas en la propuesta SEI-SENA, las cuales se presentan como PREPARACION, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACION eliminando la fase fundamental de la CONCERTACIÓN de los compromisos laborales, (que aparece en el acuerdo 6196 del 2018 de la CNSC), entre el evaluador y evaluado. Sin establecer responsabilidades y consecuencias para aquellos que no cumplan estos procesos, pero además desaparece la función de las comisiones regionales de personal que está establecida en la ley. No se observa la definición clara de indicadores o resultados verificables, adicionalmente se parte de supuestos falsos sobre hacer acompañamiento, cuando en la planta de personal del SENA, no existe cargo con esa función y los evaluadores que serían los Coordinadores o los Comités Pedagógicos, no disponen de tiempo requerido para desarrollar este proceso a los cerca de 6.390 instructores de la entidad.

4. Responsabilidad de la evaluación. No compartimos lo establecido en la propuesta del SEI-SENA, se nota una clara afectación de los instructores o evaluados, al responsabilizarlos del cumplimiento de la evaluación so pena de hacerles proceso disciplinario; pero además si hacen la solicitud y los evaluadores no la atienden,



**Súmese a la fuerza,
AFILIÁNDOSE A SINDESENA
¡Por el trabajo digno, decente y seguro!**

**Descargue
el formato
de afiliación**



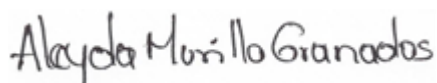
SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA

también resultan afectados porque les asignan la evaluación del mínimo satisfactorio, sin establecer consecuencia alguna para los evaluadores.

5. Las Comisiones regionales y nacional de personal. La Propuesta SEI-SENA, desconoce el rol definido en la ley a las comisiones de personal.

Considerando las anteriores observaciones, SINDESENA, solicita que sean analizadas y discutidas para buscar un consenso que permita la materialización de este punto de los acuerdos sindicales, garantizando avanzar en la construcción de una herramienta que contribuya a mejorar la gestión del Talento Humano en la entidad; en especial con el cargo de instructor y se garanticen los principios de progresividad y no regresividad.

Atentamente,



Aleyda Murillo Granados
Presidente SINDESENA



**Súmese a la fuerza,
AFILIÁNDOSE A SINDESENA
¡Por el trabajo digno, decente y seguro!**

**Descargue
el formato
de afiliación**



SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA