LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL EN LA REGIONAL DISTRITO CAPITAL

¿Una herramienta de gestión objetiva y permanente o una imposición de poder?

Desde la Subdirectiva Bogotá hemos conocido algunas situaciones que se han presentado en algunos Centros de Formación de la Regional en materia del cumplimiento de las 4 fases establecidas en el proceso[1], a propósito de la evaluación definitiva y la concertación de compromisos laborales que se adelanta por estas fechas y que se tiene plazo hasta el 21 de febrero del año en curso.

Tan solo para plantear algunas de las presuntas irregularidades, en materia de **seguimiento**[2], conocemos que no siempre se ha adelantado como establece el procedimiento y dando lugar al sentido que tiene, en ocasiones se omite esta actividad y se adelanta la evaluación semestral por parte del evaluador en el aplicativo dispuesto, asignando determinado puntaje y en ocasiones ni siquiera el trabajador conoce porque el resultado de su evaluación ni las acciones sobre las que debe mejorar o fortalecer.

En relación a la **Concertación de Compromisos** pareciera ser que los evaluadores y comisiones evaluadores desconocieran lo que implica esta fase, pues se remiten propuestas generales para todos y todas las funcionarias y en ocasiones el trabajador realiza una contrapropuesta y la respuesta es *"se debe dejar como está planteado"*

Es necesario recordar que:

> ***"El proceso de concertación de compromisos funcionales y comportamentales,*** *es un proceso de construcción participativa* ***en el que tienen responsabilidad el evaluador o las comisiones evaluadoras (según corresponda) y el evaluado, en el que es necesario contemplar las situaciones que establece el artículo 3° del Acuerdo No. 617 de 2018, para abordar las diferentes situaciones que se puedan presentar en esta etapa."***

Es un proceso que implica a ambas partes por supuesto, pero que además se establece bajo lineamientos y aplicación del proceso de evaluación de conformidad con las condiciones, términos

[1] Concertación de compromisos; Seguimiento, Evaluaciones Semestrales o Parciales y Evaluación definitiva

Por la defensa del SENA
Súmese a la fuerza,
AFILIÁNDOSE A SINDESENA
¡Por el trabajo digno, decente y seguro!
Descargue el formato de afiliación

y plazos señalados en el Acuerdo 6176 de 2018 y su respectivo anexo técnico, en este mismo acuerdo se indica de manera clara que:

Los compromisos funcionales, ***"precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel"*** [y para el caso de los compromisos comportamentales] ***"se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios: 1. Responsabilidad por personal a cargo. 2. Habilidades y aptitudes laborales. 3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones. 4. Iniciativa de innovación en la gestión. 5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad"***[3]

Así las cosas desde la Subdirectiva Bogotá le solicitamos a los y las subdirectoras que den cumplimiento estricto a lo establecido para el proceso de EDL, *como 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.*[4]*,* y además acojan lo planteado en la resolución 928 del 2022 para el empleo de nivel jerárquico instructor y se garantice lo consagrado en el decreto 288 de 2021 en relación con la evaluación de desempeño para directivos sindicales.

También instamos al Director Regional y a la Coordinadora de Talento Humano para que en el marco de las funciones y procesos a cargo sean garante de los derechos de los y las evaluadas, se haga el correspondiente seguimiento y monitorio al proceso.

Como organización sindical rechazamos cualquier situación, actitud que vaya en contra de los dispuesto en la norma, los parámetros dados por la comisión Nacional del Servicio son claros; hay la suficiente capacitación e ilustración sobre la EDL, y en ningún espacio se ha establecido que la concertación es solo criterio de los evaluadores. Así mismo existe la circular emitida desde la Dirección general 3-2023-000013 24/01/2023 aclarando el mismo proceso.

Hacemos un llamado a los y las trabajadoras a que en caso de que consideren se están presentando irregularidades en el proceso, sean informadas al correo: sindesenabogota@gmail.com

SINDESENA, Subdirectiva Bogotá
Bogotá, 16 de febrero

[3] Artículo 2.2.4.5 del Decreto 815 de 2019https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86304
[4] Articulo 1 Acuerdo 6178 de 2018 https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90685

SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA

Carrera 7 No. 34-50 Oficina 2do piso, Oficinas de SINDESENA Bogotá D.C. – Colombia
Celular: 3203500989 **Teléfono** 5461500 IP 15958
sindesenabogota@gmail.com web: www.sindesena.org