

CIRCULAR 300 DE 2012

(31 julio)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

PARA: DIRECTOR GENERAL, DIRECTORES DE ÁREA, JEFES DE OFICINA DE LA DIRECCIÓN GENERAL, DIRECTORES REGIONALES, SUBDIRECTORES DE CENTRO DE FORMACION PROFESIONAL, COORDINADORES DE GRUPO DE TRABAJO, COORDINADORES ACADÉMICOS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

Asunto: Evaluación del Desempeño Laboral

Resaltando la importancia que tiene para la Entidad el proceso de evaluación del desempeño y las implicaciones disciplinarias por su incumplimiento, la Secretaría General les recuerda que el 31 de julio de 2012 inicia la tercera fase denominada Primera Evaluación Parcial Semestral, que permite valorar cuantitativamente el cumplimiento de las metas y con ello de los compromisos establecidos y el 16 de agosto de 2012 inicia la cuarta fase denominada Seguimiento al Desempeño Laboral y Registro de Evidencias para el Segundo Semestre, para lo cual solicitamos tener en cuenta los siguientes aspectos:

Los Instrumentos que deben diligenciarse son los instrumentos adoptados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, con fecha 14 de junio de 2011, que se encuentran divulgados en los siguientes enlaces:

FTP:

<ftp://172.16.2.69/RELACIONES%20LABORALES/EVALUACION%20DESEMPE%20D10/CNSC>: http://www.cns.gov.co/esp/eval_desempeno_normatividad_vigente.php

En lo relacionado a la Tercera Fase, les indicamos lo siguiente:

Tercera Fase: Primera Evaluación Parcial Semestral

En esta fase deben revisarse las evidencias aportadas al portafolio, registradas en el instrumento "PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS", con base en las cuales se determinarán los resultados alcanzados por el evaluado y el cumplimiento de las condiciones de resultado, para lo cual tomará como referente las fechas, plazos, términos, condiciones y criterios fijados al inicio del período y los avances entregados por el evaluado al momento de la evaluación.

Esta evaluación deberá desarrollarse entre el 1 y el 15 de agosto de 2012 y es responsabilidad de evaluados y evaluadores (Comisión evaluadora, cuando fuere del caso) garantizar el cumplimiento de la objetividad y el mérito, para lo cual el evaluador deberá sopesar los resultados obtenidos por el evaluado, con las circunstancias en las que estos fueron alcanzados, teniendo en cuenta las condiciones y eventualidades que incidieron negativamente o impidieron la consecución de los compromisos establecidos.

En caso de existir evaluaciones parciales eventuales (por cambio de evaluador, por traslado, ajuste de compromisos por cambio de planes, proyectos o programas y situaciones administrativas mayores a 30 días calendario, y las realizadas entre la última evaluación parcial y

el final del período), éstas se sumarán ponderarán y del total de las evaluaciones efectuadas en el semestre se obtendrá un consolidado semestral; esta evaluación semestral no tendrá incidencia en la permanencia o retiro del funcionario.

Para efectos de la ponderación de resultados cuando se presentan evaluaciones parciales eventuales, deberá tenerse en cuenta el número de días efectivamente laborados por el evaluado, esto significa que si el evaluado se ha separado del empleo por un término de treinta días continuos o más y en consecuencia no ha laborado la totalidad del período, aun cuando la fórmula señalada en los instrumentos de evaluación determina un período semestral que totaliza 180 días calendario, este número deberá ajustarse al número de días restantes para no afectar negativamente la calificación obtenida por el evaluado.

Para tal efecto se debe diligenciar en el instrumento "INF. GRAL Y COMP. LABOR" la columna "% de Avance durante el Semestre", como se indica en la flecha; la columna "TOTAL", se modificará automáticamente, como se muestra en la imagen:

| CNSC | | COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL | | | | | | | | | | SENA | | |
|---|--|---|-----|-------------------------------------|--|----------------------------|-----|---|---|---------------------------------|---------------------------------|---------------------|--|--|
| | | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | | | | | | | | | | | | |
| | | INFORMACIÓN GENERAL Y ACUERDO DE COMPROMISOS LABORALES | | | | | | | | | | | | |
| | | PROCESO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL | | | CÓDIGO: EDL - FT - 07 | | | Versión: 4.0 | | | | | | |
| ENTIDAD | | PERÍODO DE EVALUACIÓN | | | al | FECHA DE DILIGENCIAMIENTO | | | | | | | | |
| | | DÍA | MES | AÑO | | DÍA | MES | AÑO | | | | | | |
| | | EVALUACIÓN INICIAL | | | EVALUACIÓN POR AJUSTES | | | | | | | | | |
| INTERVENIENTES | IDENTIFICACIÓN | EVALUADO | | | | EVALUADOR (Jefe Inmediato) | | | EVALUADOR (Funcionario de Libre Nombramiento y Remoción en caso de construir Comisión Evaluadora) | | | | | |
| | Nombre Completo | | | | | | | | | | | | | |
| | Documento de Identidad | | | | | | | | | | | | | |
| | Nivel Jerárquico y Derivación del Empleo | | | | | | | | | | | | | |
| | Dependencia o Área Funcional | | | | | | | | | | | | | |
| PROPÓSITO PRINCIPAL DEL EMPLEO OBJETO DE LA EVALUACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| COMPROMISOS LABORALES | | | | | | | | | | | | | | |
| Metas de la Dependencia a las cuales contribuye el empleo | | Compromisos Laborales Pactados con sus Condiciones de Resultado | | | | Evidencias o Soportes | | | Porcentaje de Cumplimiento Pactado (Entre 1% y 100%) | % de Avance durante el Semestre | % de Avance durante el Semestre | TOTAL | | |
| | | | | | | | | | | | | 0% | | |
| | | | | | | | | | | | | 0% | | |
| | | | | | | | | | | | | 0% | | |
| | | | | | | | | | | | | 0% | | |
| | | | | | | | | | | | | 0% | | |
| | | | | | | | | | | | | 0% | | |
| CANTIDAD DE COMPROMISOS LABORALES PACTADOS | | 0 | | | | TOTAL | | | 0% | 0% | 0% | 0% | | |
| FIRMA DEL EVALUADO | | FIRMA DEL JEFE INMEDIATO | | | FIRMA DEL FUNCIONARIO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN | | | Renuncia del Evaluado para firmar el formulario | NOMBRE DEL TESTIGO | FIRMA DEL TESTIGO | | FECHA (día/mes/año) | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| RECLAMACIÓN EN ÚNICA INSTANCIA ANTE LA COMISIÓN DE PERSONAL (Num. 8.8 Art. 8 Acuerdo 127 de 2019) | | | | DECISIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL | | | | MOTIVACIÓN DE LA DECISIÓN | | | | | | |
| Número de Radicado | | | | | | | | | | | | | | |
| Fecha Reclamación (dd/mm/aa) | | | | | | | | | | | | | | |

Así mismo, deberán valorarse los compromisos comportamentales con fines de mejoramiento, a partir del seguimiento efectuado en la fase anterior, para ello deberán registrarse en el instrumento "FIJACION COMPROM. COMPOR" los comportamientos más sobresalientes o destacados del evaluado, frente a cada conducta asociada, en la columna de "I SEMESTRE" "fortalezas" y aquellos aspectos en los que deba mejorar, que se constituyen en una oportunidad de crecimiento tanto personal como institucional, en la columna "aspectos a corregir", igualmente se deben diligenciar las acciones de mejoramiento propuestas, describiendo brevemente las acciones de mejoramiento que debe ejecutar el Servidor Público para mejorar su

Ahora, en cuanto a la cuarta fase se debe realizar:

Cuarta Fase: Seguimiento al Desempeño Laboral en el Segundo Período y Registro de Evidencias.

Esta fase que inicia el 16 de agosto de 2012, se desarrollará en los mismos términos y condiciones señalados en la segunda fase.

Evaluador y evaluado deberán ser especialmente diligentes y cuidadosos en la selección, elaboración y aporte de evidencias ya que no podrá incluir en este período evidencias asociadas a resultados o metas alcanzadas durante el primer período de evaluación o que ya hayan sido valoradas.

El evaluador deberá hacer énfasis en los correctivos y planes de mejoramiento identificados en la tercera fase y motivar su implementación con miras al cumplimiento de los compromisos adquiridos por el evaluado.

De ser pertinente y contar con elementos técnicos que motiven la modificación de compromisos, podrán hacerse los ajustes que se consideren necesarios.

La Secretaría General y el Grupo de Relaciones Laborales estarán atentos a resolver las inquietudes sobre el tema y suministrar la información que requieran, comunicándose con Claudia Milena Barajas Cifuentes correo electrónico cmbaraias@sena.edu.co del Grupo de Relaciones Laborales, en la extensión IP 12154.

Cordial saludo,

JAIME RAMÓN GÓMEZ PASCUALI

Secretario General



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

