



RESULTADOS EVALUACIÓN PARA IMPLEMENTAR ACCIONES DE MEJORA

La calidad general de temas fue excelente para el 51 %, muy buena para el 40% y buena para el 9%. En cuanto a la calidad general de conferencistas consideró el 49% que fue excelente, 47% muy buena y 4% buena. Para el 62% la pertinencia general de temas fue excelente, para el 33% fue muy buena y para el 4% fue buena.

TEMATICAS Y CONFERENCISTAS

Para 64% de los participantes, ningún tema tuvo menor importancia, todos fueron igual de importantes y fueron pertinentes. El 36% estuvo de acuerdo en que los temas tratados por la Comisión Nacional de Servicio Civil, como por el DAFP y la DIAN, fueron los más importantes. El desempeño de los conferencistas de la CNCS fue el mejor por el dominio de los temas, las presentaciones concretas que permitieron aclarar dudas y llenar los vacíos que inquietaban a las regionales.

El tema relacionado con la selección y vinculación a través de la Convocatoria 001 de 2005 de la CNCS fue el de los más importantes porque se acerca el final de este proceso y el tema es coyuntural. Se sugiere profundizar un poco más en ellos y contar con la intervención presencia de las personas que manejan los temas específicos en el SENA.

El conversatorio con el Secretario General fue un espacio propicio para manifestar las inquietudes y problemas a nivel nacional y conocer de cerca la situación actual de las áreas de gestión del talento humano en las diferentes Regionales y Centros.

Las implicaciones jurídicas de las actuaciones en la gestión del talento humano fue interesante para los participantes porque profundizaron en el tema y resolvió dudas para el desempeño de las funciones. Fueron importantes los "tips" dados y faltó mucho tiempo pues fue muy interesante la intervención.

El manejo del tema de SSEMI fue atractivo por la interrelación con los asistentes y la participación dinámica, metodología lúdica utilizada. Se percibió dominio del tema, dando de esta manera agilidad y participación. Faltó una ilustración previa respecto al procedimiento porque muchos de los asistentes eran funcionarios nuevos y quedaron descontextualizados.

El tema de retención en la fuente a pesar de que las aclaraciones sobre los procedimientos, la mayoría de los asistentes no lo aplican en el trabajo cotidiano y no está dentro sus funciones, dando la sensación de descontextualización, pero tal vez por



RESULTADOS EVALUACIÓN PARA IMPLEMENTAR ACCIONES DE MEJORA

ser un tema muy técnico, complejo de entender y exponer de manera magistral, sumado al horario que se programó, la falta de tiempo para desarrollar ejemplos prácticos, la no utilización de otras estrategias de enseñanzas diferentes a la del tablero, no permitió la visualización de las ayudas y por tanto la transmisión de la información.

Sobre el tema de trabajadores oficiales la percepción fue que no hay mucho que debatir porque la Convención Colectiva contiene todos sus derechos y obligaciones, son temas bastante normatizados y específicos del SENA. Debió desarrollarse todo el proceso porque habían personas recién ingresadas a estos puestos de trabajo. Además por ser un tema amplio debió ilustrarse primero sobre los derechos convencionales y luego pasar a casos puntuales.

La gestión documental impactó porque se percibió la pasión de la coordinadora en el tema y así lo explicó, lo cual hizo muy fructífera su conferencia. Sugieren que este tema por ser importante debe divulgarse a nivel de todos los funcionarios y en todos los niveles ocupacionales.

TEMAS PARA PROFUNDIZAR:

1. Metodología y aplicación de la evaluación de desempeño, con ejercicios prácticos.
2. Retención en la fuente sobre ingresos laborales
3. Carrera administrativa, aplicación de las listas de elegibles y plan de contingencia que debe seguir la entidad.
4. Última reforma al Sistema General de Salud
5. Organización y conservación de Historia Laboral
6. SSEMI
7. Aplicativo Kactus
8. Metodología de la inducción, reinducción y entrenamiento del puesto de trabajo, debido a que la metodología del curso virtual es una forma demasiado impersonal y poco productiva para la interiorización de conceptos fundamentales en la entidad.
9. Liquidación de prestaciones sociales



RESULTADOS EVALUACIÓN PARA IMPLEMENTAR ACCIONES DE MEJORA

10. Actualización de las normas y temas jurídicos
11. Intervención y participación de la dependencia de relaciones laborales en la selección de contratista de la entidad

RECOMENDACIONES:

- Ampliar la capacitación de tal forma que se pueda profundizar más sobre cada uno de los temas, a través de la programación de un ciclo de capacitaciones con las principales temáticas a través del sistema de videoconferencia (o cursos virtuales) y luego, en las Regionales desarrollar los talleres con ejercicios prácticos, apoyados en compañeros expertos en dichas temáticas o personas externas, que permitan fortalecer las competencias, actualizar y despejar inquietudes que por la premura del tiempo no fueron despejadas o entendidas.
- Realizar taller para actualizar el Manual de Dotación, la Resolución y/o documentos que reglamentan los permisos y otros procesos que a la fecha se encuentren desactualizados, con el aporte de todos.
- Elaborar un Manual para los funcionarios nuevos, en el cual se explique detalladamente qué es el SENA, cómo está conformado y qué beneficios y derechos tienen los funcionarios.
- Reforzar metodología de conversatorio y talleres en donde se incluyan inconvenientes reales presentados en las regionales y dar posibles soluciones. Invitar directamente a las personas que manejan los procesos en las regionales, ya que sola persona enterándose de todos los temas, generalmente no se hace réplica a los compañeros.
- Dar soporte técnico en el Aplicativo KACTUS, ya que es fundamental para el buen desarrollo de los procesos
- Realizar eventos de integración general con todos los asistentes al terminar la jornada.