

## A. Anexo 1. Operacionalización

- Operacionalización

Objetivo: Identificar la percepción que tienen los funcionarios del SENA Regional Cauca sobre el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral implementado en la Entidad y su contribución al mejoramiento del desempeño y cumplimiento de la misión institucional.

CONCEPTO	DIMENSIONES	VARIABLES	INDICADORES	DEFINICION INDICADOR	ITEMS	CATEGORIAS	
Proceso de Evaluación del desempeño laboral	D1: <b>Valoración Perceptiva:</b> Percepción general que tiene la persona sobre el proceso de EDL implementado en la entidad y su utilidad	V1: Conocimiento del proceso	I1: Grado de conocimiento percibido	Valoración que hacen los trabajadores sobre el grado en que ellos mismos comprenden y reconocen los elementos del proceso de EDL implimentado en el SENA	P1: Los Funcionarios del SENA Regional Cauca tienen conocimiento pleno del proceso de evaluación del desempeño laboral aplicado en la Entidad	Totalmente de acuerdo; De acuerdo; En desacuerdo; Totalmente en desacuerdo	
					P2: En el SENA Regional Cauca existe unidad de criterio en los Evaluadores al momento de realizar la evaluación del desempeño	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)	
					P3: La evaluación del desempeño laboral se aplica de la misma manera en todos los centros de formación de la Regional Cauca	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)	
			I2: Grado de importancia percibida	Valoración que hacen los trabajadores sobre el grado de interés y significado que tiene para ellos los resultados del proceso de EDL implimentado en el SENA	P4: En el SENA Regional Cauca la evaluación del desempeño laboral es determinante para el ingreso, ascenso y permanencia en los puestos de trabajo	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)	
					P5: Los resultados de la evaluación del desempeño laboral miden la contribución que realiza el funcionario al cumplimiento de las metas de la Regional	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)	
					P6: Considera que la forma de evaluar el desempeño laboral en la Entidad es objetiva	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)	
		V2: Objetividad del proceso	I3: Grado de objetividad percibida	Valoración que hacen los trabajadores sobre la imparcialidad que tiene para ellos la aplicación y los resultados del proceso de EDL implimentado en el SENA	P7: Considera que las calificaciones asignadas en la evaluación de desempeño laboral son justas	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)	
					P8: Los usos o fines para los que se utilizan los resultados de la evaluación del desempeño en la Entidad son los adecuados	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)	
					P9: La evaluación del desempeño laboral mejora las relaciones interpersonales entre evaluadores y evaluados en la Regional	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)	
			V3: Contribuciones del proceso a las personas y a la organización	I4: Grado de contribución percibida	Valoración que hacen los trabajadores sobre los aportes individuales y organizacionales que según ellos realiza los resultados del proceso de EDL ejecutado en el SENA	P10: La evaluación del desempeño laboral incrementa el trabajo en equipo entre los funcionarios de la Regional	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)
						P11: La evaluación del desempeño mejora el ambiente laboral en la Regional	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)
						P12: Los resultados de la evaluación del desempeño laboral tienen correspondencia con los resultados de la evaluación por dependencias que se realiza en la Regional	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)

CONCEPTO	DIMENSIONES	VARIABLES	INDICADORES	DEFINICIÓN INDICADOR	ÍTEM S	CATEGORÍAS
Proceso de Evaluación del desempeño laboral	D2: Valoración Metodológica: Percepción que tiene la persona sobre la forma como se aplica o realiza la EDL en la Entidad	V1: Valoración de instrumentos	I1: Grado de practicidad de los instrumentos utilizados	Valoración que hacen los trabajadores sobre la funcionalidad y sencillez de los instrumentos o herramientas utilizadas en el proceso de EDL implementado en el SENA	P13: Los instrumentos de evaluación (Aplicativo EDL) utilizados en la evaluación del desempeño son prácticos y adecuados	Totalmente de acuerdo; De acuerdo; En desacuerdo; Totalmente en desacuerdo
					P14: El aplicativo de EDL implementado por la Comisión Nacional del Servicio Civil es de fácil aplicación	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)
	V2: Valoración procedimental	I2: Grado de conformidad con la forma de realizar la evaluación	Valoración que hacen los trabajadores sobre la forma como se ejecutan las diferentes etapas del proceso de EDL implementado en el SENA	P15: La concertación de compromisos funcionales y comportamentales se realizan con base en los objetivos que persiguen las dependencias y la Regional	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)	
				P16: Los seguimientos realizados por el Evaluador son oportunos	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)	
				P17: Considera que la periodicidad de la evaluación es la indicada	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)	
				P18: Se cumple con las fechas que la Entidad establece para la entrega de las evaluaciones	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)	
				P19: Los resultados de la evaluación son comunicados oportunamente	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)	
				P20: Se recibe capacitación como consecuencia de los resultados de la evaluación del desempeño y las acciones de mejoramiento que surgen de éstos	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)	
	V6: Motivación	I1: Grado de motivación que resulta de la EDL	Valoración que hacen los trabajadores sobre la forma como impacta en ellos mismos los resultados y usos de la evaluación del desempeño laboral	P21: El apoyo y la asesoría que brinda la Oficina de Talento Humano en el proceso de evaluación es oportuno y eficaz	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)	
				P22: En general, la evaluación del desempeño laboral es de fácil realización	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)	
				P23: Se siente satisfecho con los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño del periodo inmediatamente anterior	Totalmente de acuerdo; De acuerdo; En desacuerdo; Totalmente en desacuerdo	
				P24: Existe realimentación y reconocimiento de la labor al momento de realizar la evaluación del desempeño laboral	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)	
P25: Los resultados de la Evaluación del desempeño le han permitido acceder a encargos y estímulos en la Entidad				(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)		
P26: La evaluación del desempeño laboral contribuye al compromiso y motivación en su puesto de trabajo				(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)		
V2: Crecimiento personal	I2: Grado de contribución al crecimiento personal	Valoración que hacen los trabajadores sobre la forma como ellos creen que aporta a su crecimiento personal integral los resultados del proceso de EDL implementado en el SENA	P27: Considera que la evaluación del desempeño laboral contribuye al mejoramiento de las competencias de su labor y potencializa su rendimiento laboral	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)		
			P28: La evaluación de desempeño laboral la percibe como una experiencia positiva para el mejoramiento del ambiente laboral	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)		
			P29: La evaluación del desempeño laboral fortalece el crecimiento integral de los funcionarios de la Regional	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)		
D4: Impacto Organizacional: Percepción que tiene la persona sobre la forma como afecta la EDL a los resultados de la Entidad	V1: Impacto Organizacional	I1: Grado de afectación del proceso de EDL a los resultados operacionales de la Entidad	Valoración que hacen los trabajadores sobre la forma como ellos creen que los resultados de la evaluación de su desempeño afecta a la Entidad en la que trabajan	P30: La evaluación del desempeño ha mejorado el clima laboral en la Regional	Totalmente de acuerdo; De acuerdo; En desacuerdo; Totalmente en desacuerdo	
				P31: Los resultados de la evaluación del desempeño laboral incrementan el compromiso institucional de los funcionarios de la Regional	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)	
				P32: La evaluación del desempeño laboral aporta al proceso de mejoramiento continuo implementado en la Regional	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)	
				P33: La evaluación del desempeño laboral mide el impacto real del desempeño del funcionario en el cumplimiento de las metas establecidas para la Regional	(mismas opciones de respuesta que el ítem anterior)	

Fuente. Elaboración Propia a partir de Hernández (2014)

## B. Anexo 2. Encuesta

### ENCUESTA PROCESO EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL SENA REGIONAL CAUCA

Objetivo: • identificar la percepción que tienen los funcionarios del SENA Regional Cauca sobre el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral implementado en la Entidad y su contribución al mejoramiento del desempeño y cumplimiento de la misión institucional.

Identificación: \_\_\_\_\_

Nombre Funcionario: \_\_\_\_\_

Tipo de Vinculación: \_\_\_\_\_

Centro de Formación: \_\_\_\_\_

Nivel Jerárquico de su cargo: \_\_\_\_\_

Por favor marque con una equis "X" su nivel de conformidad frente a cada pregunta.

#### I. VALORACION PERCEPTIVA:

No.	Ítems	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Los Funcionarios del SENA Regional Cauca tienen conocimiento pleno del proceso de evaluación del desempeño laboral aplicado en la Entidad				
2	En el SENA Regional Cauca existe unidad de criterio en los Evaluadores al momento de realizar la evaluación del desempeño				

3	La evaluación del desempeño laboral se aplica de la misma manera en todos los centros de formación de la Regional Cauca				
4	En el SENA Regional Cauca la evaluación del desempeño laboral es determinante para el ingreso, ascenso y permanencia en los puestos de trabajo				
5	Los resultados de la evaluación del desempeño laboral miden la contribución que realiza el funcionario al cumplimiento de las metas de la Regional				
6	Considera que la forma de evaluar el desempeño laboral en la Entidad es objetiva				
7	Considera que las calificaciones asignadas en la evaluación de desempeño laboral son justas				
8	Los usos o fines para los que se utilizan los resultados de la evaluación del desempeño en la Entidad son los adecuados				
9	La evaluación del desempeño laboral mejora las relaciones interpersonales entre evaluadores y evaluados en la Regional				
10	La evaluación del desempeño laboral incrementa el trabajo en equipo entre los funcionarios de la Regional				
11	La evaluación del desempeño mejora el ambiente laboral en la Regional				
12	Los resultados de la evaluación del desempeño laboral tienen correspondencia con los resultados de la evaluación por dependencias que se realiza en la Regional				

## II. VALORACIÓN METODOLÓGICA

No.	Ítems	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Los instrumentos de evaluación (Aplicativo EDL) utilizados en la evaluación del desempeño son prácticos y adecuados				

2	El aplicativo de EDL implementado por la CNSC es de fácil aplicación				
3	La concertación de compromisos funcionales y comportamentales se realizan con base en los objetivos que persiguen las dependencias y la Regional				
4	Los seguimientos realizados por el Evaluador son oportunos				
5	Considera que la periodicidad de la evaluación es la indicada				
6	Se cumple con las fechas que la Entidad establece para la entrega de las evaluaciones				
7	Los resultados de la evaluación son comunicados oportunamente				
8	Se recibe capacitación como consecuencia de los resultados de la evaluación del desempeño y las acciones de mejoramiento que surgen de éstos				
9	El apoyo y la asesoría que brinda la Oficina de Talento Humano en el proceso de evaluación es oportuno y eficaz				
10	En general, la evaluación del desempeño laboral es de fácil realización				

### III. EXPERIENCIA DE EVALUACIÓN

No.	Ítems	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Se siente satisfecho con los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño del periodo inmediatamente anterior				
2	Existe realimentación y reconocimiento de la labor al momento de realizar la evaluación del desempeño laboral				
3	Los resultados de la Evaluación del desempeño le han permitido acceder a encargos y estímulos en la Entidad				
4	La evaluación del desempeño laboral contribuye al compromiso y motivación en su puesto de trabajo				

5	Considera que la evaluación del desempeño laboral contribuye al mejoramiento de las competencias de su labor y potencializa su rendimiento laboral				
6	La evaluación de desempeño laboral la percibe como una experiencia positiva para el mejoramiento del ambiente laboral				
7	La evaluación del desempeño laboral fortalece el crecimiento integral de los funcionarios de la Regional				

#### IV. IMPACTO ORGANIZACIONAL

No.	Ítems	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	La evaluación del desempeño ha mejorado el clima laboral en la Regional				
2	Los resultados de la evaluación del desempeño laboral incrementan el compromiso institucional de los funcionarios de la Regional				
3	La evaluación del desempeño laboral aporta al proceso de mejoramiento continuo implementado en la Regional				
4	La evaluación del desempeño laboral mide el impacto real del desempeño del funcionario en el cumplimiento de las metas establecidas para la Regional				

La encuesta en Microsoft Forms se presentó de la siguiente manera:

# ENCUESTA PROCESO EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL SENA REGIONAL CAUCA 2020

La presente encuesta pretende identificar la percepción que tienen los funcionarios del SENA Regional Cauca sobre el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral implementado en la Entidad y su contribución al mejoramiento del desempeño y cumplimiento de la misión institucional.

Hola, Wilson Alexander: al enviar este formulario, el propietario podrá ver su nombre y dirección de correo electrónico.

\* Obligatorio

1. Número de cédula (sin puntos ni comas) \*

El valor debe ser un número.

2. Nombres completos \*

Escriba su respuesta

3. Apellidos Completos \*

Escriba su respuesta

4. Tipo de Vinculación \*

- Carrera Administrativa
- Nombramiento en periodo de prueba
- Libre nombramiento y remoción

5. Centro de Formación o Dependencia a la cual pertenece \*

- Despacho de la Dirección
- Centro de Comercio y Servicios
- Centro Agropecuario
- Centro de Teleinformática y Producción Industrial

6. Nivel Jerárquico de su cargo \*

- Asistencial (Auxiliar, Oficinista, Secretaria)
- Técnico
- Instructor
- Profesional
- Directivo (Solo para Libre Nombramiento y Remoción)

7. VALORACIÓN PERCEPTIVA (Percepción general que tiene la persona sobre el proceso de EDL implementado en la entidad y su utilidad) \*

Por favor marque su nivel de conformidad frente a cada pregunta

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Los Funcionarios del SENA Regional Cauca tienen conocimiento pleno del proceso de evaluación del desempeño laboral aplicado en la Entidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En el SENA Regional Cauca existe unidad de criterio en los Evaluadores al momento de realizar la evaluación del desempeño	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La evaluación del desempeño laboral se aplica de la misma manera en todos los centros de formación de la Regional Cauca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En el SENA Regional Cauca la evaluación del desempeño laboral es determinante para el ingreso, ascenso y permanencia en los puestos de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los resultados de la evaluación del desempeño laboral miden la contribución que realiza el funcionario al cumplimiento de las metas de la Regional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Aportes, propuestas, observaciones y quejas para la planeación y el seguimiento de las actividades del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de la Regional Cauca \*

*Si no tiene ningún comentario y/o sugerencia. Por favor envíe el formulario. Gracias.*

Escriba su respuesta

Enviar



## C. Anexo 3. Cuestionario entrevista

### ENTREVISTA PROCESO EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL SENA REGIONAL CAUCA

Objetivo: • identificar la percepción que tienen los Directivos del SENA Regional Cauca sobre el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral implementado en la Entidad y su contribución al mejoramiento del desempeño y cumplimiento de la misión institucional

Saludo de bienvenida y presentación del objetivo de la entrevista.

#### VALORACIÓN PERCEPTIVA

1. ¿Considera que los Funcionarios tienen conocimiento pleno del proceso de evaluación del desempeño laboral aplicado en la Entidad?
2. ¿Considera que el sistema TIPO de Evaluación del desempeño laboral aplicado en la Entidad es útil y mide realmente las contribuciones de las personas al cumplimiento de las metas institucionales?
3. Considera que los usos o fines para los que se utilizan los resultados de la evaluación del desempeño son los correctos?
4. ¿Considera que los Jefes inmediatos o evaluadores están aplicando y aprovechando esta herramienta para la mejora de los procesos?

#### VALORACIÓN METODOLÓGICA

5. ¿Considera que la forma como se hace la evaluación del desempeño es adecuada?
6. ¿Considera que el sistema TIPO de EDL que aplica la institución se ajusta a las necesidades de la entidad?

7. ¿Considera que los resultados de la EDL permite tomar decisiones de personal más acertadas?
8. ¿Considera que la Entidad debería diseñar un sistema propio de EDL?

#### EXPERIENCIA DE EVALUACIÓN

9. ¿Participa activamente en la EDL?
10. ¿Considera que la evaluación del desempeño laboral contribuye al mejoramiento de las competencias de la labor y potencializa el rendimiento laboral de las personas?
11. ¿En su experiencia como Evaluador, considera que una vez realizada la EDL los funcionarios se sienten satisfechos y motivados con las calificaciones obtenidas?
12. ¿Considera la EDL como una oportunidad de acercamiento y mejoramiento de las relaciones con los funcionarios?

#### IMPACTO ORGANIZACIONAL

13. ¿Considera que la evaluación del desempeño laboral contribuye al mejoramiento continuo de la entidad?
14. ¿Considera que los resultados de la evaluación del desempeño laboral miden el impacto real del desempeño de las personas en el cumplimiento de las metas institucionales?

Finalmente y como recomendación final, ¿Qué sugerencias realizaría para mejorar y optimizar el sistema de EDL?

Muchas gracias.

## D. Anexo 4. Resumen resultados entrevistas

DIMENSIÓN / PREGUNTA	Director Regional	Subdirector del Centro de Teleinformática y Producción Industrial	Subdirector del Centro Agropecuario	Coordinador del Grupo de Talento Humano
<b>I. VALORACIÓN PERCEPTIVA</b>				
1. ¿Considera que los Funcionarios tienen conocimiento pleno del proceso de evaluación del desempeño laboral aplicado en la Entidad?	Pleno no, falta que se le de la importancia al proceso de evaluación ya que se realiza por intereses personales y lo ven como un compromiso legal, se debe apropiarse por todos y realizar mayor capacitación	A pesar de que se hizo un ejercicio de difusión y sensibilización sobre la importancia de la EDL aún falta un porcentaje de conocimiento, apropiación y empoderamiento para el cumplimiento de los plazos de las diferentes fases y se tenga conciencia sobre la importancia del proceso considerándolo como un proceso permanente que busca la mejora continua	Si considero que se tiene un conocimiento pleno, desde que se creo la carrera administrativa este es proceso digno y muy importante para los servidores públicos, en el centro se conoce y se hace énfasis en la importancia que tiene la EDL	En general falta mucho fortalecer este aspecto. Pese a que se han hecho esfuerzos para que todos conozcan este tema existen falencias en el conocimiento. Cuando se hace el seguimiento se identifica que los evaluadores y evaluados no tienen claro el procedimiento lo que genera una carga adicional al equipo de talento humano. Dirección General, la Regional, la CNSC han hecho capacitaciones pero se sigue con falencias
2. ¿Considera que el sistema TIPO de Evaluación del desempeño laboral aplicado en la Entidad es útil y mide realmente las contribuciones de las personas al cumplimiento de las metas institucionales?	Es útil pero requiere ajustes, debe ser más amigable y digerible por parte de las partes, más práctico	Si bien el proceso es muy genérico y requiere ajustes a las particularidades de la entidad ofrece las herramientas necesarias por ser un proceso concertado, depende del rigor que se imponga a la concertación de compromisos, al seguimiento y a la evaluación privilegiando en todas las fases la objetividad, en ese sentido se puede decir que es suficiente para los fines que fue concebido	Es útil ya que la CNSC es especialista en este tema y siempre busca la manera de mejorar este proceso, para la entidad cumple con los objetivos que se buscan con la EDL	Considero que si, desde Dirección General se estaba haciendo una propuesta para el sistema propio de evaluación para instructores ya que la parte administrativa es general y común en todas las entidades y el sistema TIPO si se ajusta
3. Considera que los usos o fines para los que se utilizan los resultados de la evaluación del desempeño son los correctos?	Si de acuerdo a lo contemplado en la ley, para estímulos, ascensos en procura de la mejora continua. Para ello es importante que exista unidad y se evalúe con los mismos criterios	Se deben articular los resultados de la evaluación con la visión estratégica de la entidad, falta mucho en este proceso y para ello es importante articular la concertación de objetivos en ese sentido. Para ello se requiere claridad conceptual y hacer un ejercicio de sensibilización y motivación con todos los funcionarios para que desde el quehacer diario se aporte a esas apuestas estratégicas	Aunque se da mucho la subjetividad, es un espacio de motivación y una oportunidad de mejoramiento de las relaciones entre evaluador y evaluado	El proceso de EDL se convierte en un saludo a la bandera. Se requiere que se haga a conciencia, que se evalúe lo que es y se tome conciencia de la importancia que tiene. Es un tema de transformación cultural y se requiere que los evaluadores sean conscientes de la importancia de esta herramienta para los fines que persigue la institución
4. ¿Considera que los Jefes inmediatos o evaluadores están aplicando y aprovechando esta herramienta para la mejora de los procesos?	Debería ser el fin de la evaluación y verse siempre como una oportunidad de mejora y los resultados como una motivación para seguir avanzando	Esta debería ser la apuesta y salirnos de la evaluación "estándar" que ese está aplicando.	La Comisión y la entidad procuran siempre que la EDL sea para el beneficio de la mejora de los procesos de la entidad y el crecimiento personal, se busca mantener la motivación para mejorar el servicio público	Falta mucha conciencia ya que a todos los funcionarios se les colocaba 100 y no se da la oportunidad de mejora, no se hace plan de mejoramiento. Habría que hacer un análisis más a fondo sobre si se está utilizando la herramienta para la mejora de los procesos

DIMENSIÓN / PREGUNTA	Director Regional	Subdirector del Centro de Teleinformática y Producción Industrial	Subdirector del Centro Agropecuario	Coordinador del Grupo de Talento Humano
<b>II. VALORACIÓN METODOLÓGICA</b>				
5. ¿Considera que la forma como se hace la evaluación del desempeño es adecuada?	A veces las cosas se dejan para última hora y no se hace el proceso más personalizado, se hace por cumplir cronogramas y no se hace individualizado. En cuanto al aplicativo ha permitido agilizar el proceso pero no debe ser la finalidad en si, se debe hacer una evaluación integral que incluya toda la trayectoria de la persona en la entidad y no solo el periodo de evaluación	En general la metodología cumple para obtener buenos resultados y se ajusta a la normativa. En cuanto al cargue de evidencias debería hacerse en forma continua y no esperar a último momento. De igual manera debe existir unidad de criterio y unidad técnica para realizar la evaluación y dar un margen de mejora en cada evaluación. Es necesario llegar a un acuerdo de objetividad. A nivel de aplicativo existen muchos vacíos	En un 80% o 90% si, aunque se da lugar a la subjetividad	Se siguen teniendo falencias, existen muchas dudas sobre el proceso y la oficina de talento humano debe hacer mucho seguimiento y revisión para que se cumplan las etapas y los plazos. Con la implementación del aplicativo de la EDL de la CNSC se espera mejorar en esas debilidades. Igual la oficina debe estar muy encima lo cual no debería ser así, debería ser un tema de conciencia colectiva sobre la importancia de este proceso
6. ¿Considera que el sistema TIPO de EDL que aplica la institución se ajusta a las necesidades de la entidad?	El SENA tiene muchas particularidades y lo ideal sería tener un sistema propio. El sistema TIPO es bueno pero deja muchos vacíos al momento de realizar la evaluación. Limita los compromisos y no considera a la persona como persona, debe ser más flexible	No del todo ya que el SENA tiene muchas particularidades	El SENA tiene muchas particularidades y uno quisiera que se ajustara en su totalidad, pero la CNSC ha trabajado mucho en esta herramienta para que sea utilizada por todas las entidades publicas, en ese sentido está sujeta a ajustes y modificaciones por parte de las entidades	El sistema TIPO si se ajusta para la parte administrativa pero para el tema de instructores no se ajusta, lo importante es hacer la evaluación con más conciencia y no hacerla solo por cumplir un requisito o la norma
7. ¿Considera que los resultados de la EDL permite tomar decisiones de personal más acertadas?	Dado que no hay unidad de criterio de evaluación y no existe objetividad en la calificación no es un parámetro para tomar decisiones de personal	No se abordó directamente esta pregunta	Si, buscando mejorar el desempeño de las personas, implementando planes de mejoramiento y ajustando los estímulos y beneficios	No mide la pertinencia del personal que requerimos en la institución
8. ¿Considera que la Entidad debería diseñar un sistema propio de EDL?	Sería lo ideal, pero dado que el SENA cuenta con talento humano muy valioso y se puede pensar que en ese sentido está haciendo las cosas bien, no se le ha dado la importancia ni se ha valorado este tema	Se debe hacer un análisis en detalle para determinar que mejoras se podrían hacer. Pero antes se debería sacarle todo el provecho al sistema tipo y sobre esta base determinar cuales serían los ajustes	Por el tamaño de la entidad, por la cantidad de funcionarios, por el presupuesto que administra y por las particularidades de la entidad, si se debería tener un sistema propio partiendo del sistema actual ajustándolo a las necesidades propias	Si sería más conveniente tener un sistema propio, sobre todo por el tema de los instructores, el sistema actual es muy general, no mide la calidad de los instructores, la pertinencia del personal que se requiere y si es acorde con la formación que se imparte, además debería permitir medir las necesidades de la comunidad y saber si los instructores están cumpliendo con esas necesidades
<b>III. EXPERIENCIA DE EVALUACIÓN</b>				
9. ¿Participa activamente en la EDL?	Ha estado como evaluado cuando era instructor y como evaluador como subdirector de centro y Director Regional	Ha estado como evaluado siendo instructor y como evaluador desde el rol de coordinador académico y como subdirector de centro (Gerente público), siempre participando activamente en todas las etapas	Si participa activamente con los coordinadores académicos siempre con el criterio de que la EDL debe ser una motivación y una oportunidad de mejora de la relación entre el evaluador y evaluado y debe ser un estímulo para el mejoramiento de la persona y del servicio publico	Ha participado en los dos roles evaluador y evaluado

DIMENSIÓN / PREGUNTA	Director Regional	Subdirector del Centro de Teleinformática y Producción Industrial	Subdirector del Centro Agropecuario	Coordinador del Grupo de Talento Humano
10. ¿Considera que la evaluación del desempeño laboral contribuye al mejoramiento de las competencias de la labor y potencializa el rendimiento laboral de las personas?	No en el porcentaje que se quisiera ya que las personas ven las oportunidades de aprendizaje como obligación y no como oportunidad de crecimiento constante como persona, todo se hace buscando un interés	Potencialmente si, aunque hay mucho trabajo por hacer. En ese sentido en los últimos dos años no se realizaron planes de mejoramiento en la evaluación. Se debe concientizar a las personas para que vean esto como una oportunidad de crecimiento y no evitar los mismos	Si, considero que en un 80% o 90% si cumple con ese objetivo	Considero que si, se han manejado temas de mejoramiento, aunque falta mucho en este tema, los funcionarios toman los planes de mejoramiento como algo desfavorable. A nivel funcional no se han presentado inconvenientes pero a nivel comportamental si
11. ¿En su experiencia como Evaluador considera que una vez realizada la EDL los funcionarios se sienten satisfechos y motivados con las calificaciones obtenidas?	Si, cuando se hace un proceso valorando a la persona como tal en busca de la mejora continua y se dedica el tiempo necesario para hacer la evaluación	Existe descontento por que la calificación es inferior frente a la de otros centros. Se le apuesta a lograr una calificación por encima del 95 para mantener los beneficios y esto puede sesgar la calificación	Este tema está muy relacionado con el ambiente laboral ya que es un proceso que da cabida para que haya mucha subjetividad lo que puede generar motivación o desmotivación de las personas. En el caso del centro existe mucha satisfacción con los resultados de la EDL ya que se basa en el dialogo y la concertación	Se han presentado de todo, esta el indiferente con la calificación, otro que solo les interesa el 100, otros que se molestan con los resultados porque se comparan frente a otros resultados y se ven en desventajas para acceder a beneficios, de ahí la importancia de la conciencia y la objetividad al momento de realizar la evaluación y la unidad de criterio. Se ir más allá y no hacerlo simplemente por cumplir un requisito. Además se deben considerar otros aspectos como las contribuciones adicionales y la participación en otras actividades
12. ¿Considera la EDL como una oportunidad de acercamiento y mejoramiento de las relaciones con los funcionarios?	Claro que si, ya que es un proceso concertado en todas sus etapas y se debe reconocer todo el proceso de la persona	Yo diría que no porque está enfocada en los compromisos laborales y comportamentales	Si, el proceso facilita la relación directa con las personas y esto permite descubrir fortalezas y virtudes en ellas, mejorando la relación y el rendimiento laboral	Totalmente, este es el espacio ideal para que evaluador y evaluado hablen y se fortalezca el trabajo en equipo y mejore el ambiente laboral. La idea no solo es mejorar si no también fortalecer el desempeño

#### IV. IMPACTO ORGANIZACIONAL

13. ¿Considera que la evaluación del desempeño laboral contribuye al mejoramiento continuo de la entidad?	Se podría decir que contribuye en un porcentaje muy bajo, es el deber ser, pero se debe motivar a la persona	En términos generales si, si se aplica los preceptos como está planteado el proceso, si se mira las calificaciones como una oportunidad de crecimiento y no como algo que tengo que sacar para conservar un beneficio	Las entidades no hablan se manifiestan a través del comportamiento o las actuaciones de los servidores públicos de ahí la importancia del talento humano porque es la imagen de la institución, en ese sentido hay que hacer énfasis en que todos somos un piñón si uno falla, falla todo el engranaje, si alguien hace las cosas mal, está en juego la imagen personal y de toda la entidad	Es del deber ser, pero no esta engranado a los planes de mejoramiento continuo de la entidad, y por la forma como se está haciendo la evaluación que es solo por cumplir un requisito es muy difícil, ya que no se hacen ni siquiera planes de mejoramiento individual mucho menos éstos se van asociar a los planes de mejoramiento de la entidad...solo se hacen cuando hay auditorias y esto se podría evitar si desde la EDL se verifica si estamos cumpliendo o no con los compromisos y con las actividades que se deben realizar en cada proceso. En algunas dependencias se hace pero no en todas, falta mucho por mejorar en ese sentido
14. ¿Considera que los resultados de la evaluación del desempeño laboral miden el impacto real del desempeño de las personas en el cumplimiento de las metas institucionales?	Si bien el impacto es algo más cualitativo, va más allá de los números, el sistema debería permitir medir esta parte para ir más allá y medir los impactos de la formación en nuestra región	Es un tema de aplicativo, En este momento no hay forma de articular los resultados de la evaluación con las metas de la entidad. Este punto justifica la creación de un sistema propio ajustable a lo que el SENA busca	Si mide, entre un 80% y 90% logra medir esa evaluación	Debería permitirlo, pero realmente no lo hace, aún no hemos llegado a ese punto, sería lo ideal pero no hemos llegado a eso, aun no se ha articulado esa parte, ese es un tema que se debe fortalecer

DIMENSIÓN / PREGUNTA	Director Regional	Subdirector del Centro de Teleinformática y Producción Industrial	Subdirector del Centro Agropecuario	Coordinador del Grupo de Talento Humano
----------------------	-------------------	---	-------------------------------------	---

**V. RECOMENDACIÓN GENERAL**

Finalmente y como recomendación final, ¿Qué sugerencias realizaría para mejorar y optimizar el sistema de EDL?	Lo primero sería crear su propio sistema de evaluación como instrumento de diferenciación, partiendo del existente.	Realizar la evaluación de manera objetiva y permanente, desligarme de lo que me conviene y pensar en el beneficio general. Aplicar de manera íntegra y con rigor el sistema TIPO y a partir de ahí, proponer las mejoras	Desarrollar un sistema propio ajustado a las particularidades de la entidad partiendo del sistema TIPO o ajustando éste a las necesidades propias del SENA	Realizar un sistema propio es algo fundamental, seguir con los planes de capacitación, con la concientización a los funcionarios sobre la importancia y no verlo solo como un requisito, verlo como una oportunidad de acercamiento entre evaluador y evaluados, seguir apoyando desde la oficina de talento humano a los funcionarios
--	---	--	--	--

**Fuente: Elaboración Propia**

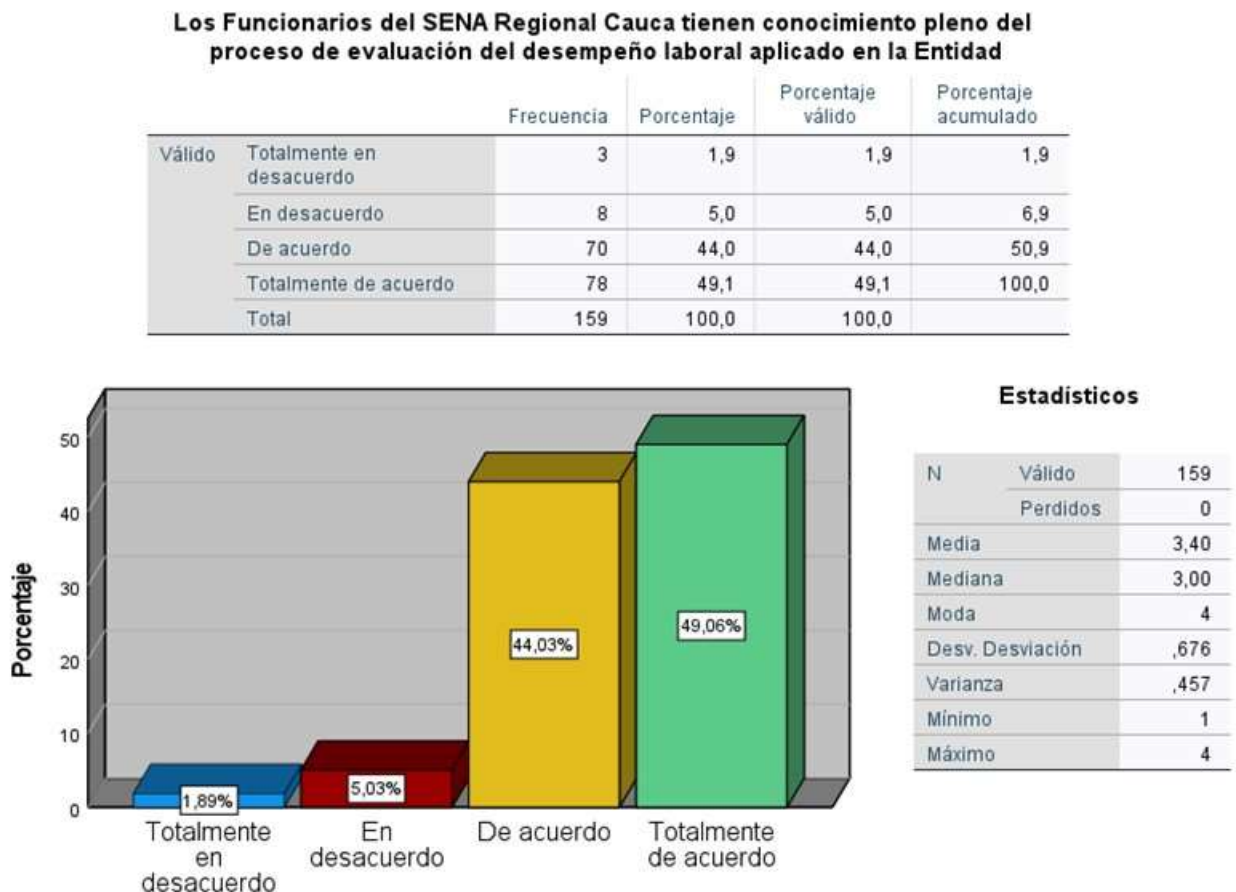
## E. Anexo 5. Procesamiento estadístico

El cuestionario estaba compuesto por treinta y tres preguntas tipo Likert estructurado en cuatro dimensiones, las cuales estaban compuestas por variables, que a su vez estaban conformadas por indicadores que arrojaron los siguientes resultados estadísticos, procesados en el programa IBM SPSS®: A continuación se presentan los resultados estadísticos por cada ítem o pregunta., por cada indicador y por cada variable:

### 1. Procesamiento estadístico por cada pregunta:

- P1: Los Funcionarios del SENA Regional Cauca tienen conocimiento pleno del proceso de evaluación del desempeño laboral aplicado en la Entidad.

Figura 15. Pregunta 1



Fuente: Elaboración propia

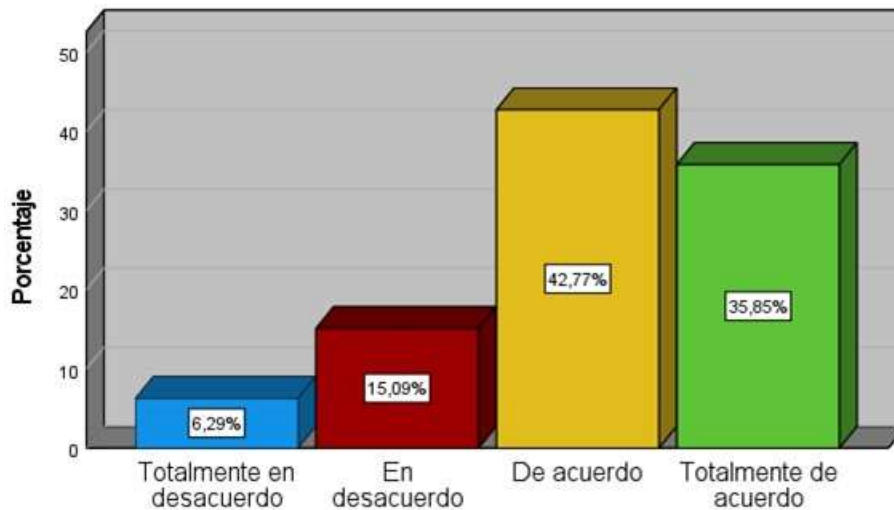
Según el gráfico, el 93.09% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (44.03%) y “Totalmente de acuerdo” (49.06%) ante el planteamiento de que los funcionarios en el SENA Cauca tienen un conocimiento pleno del proceso de evaluación del desempeño laboral que se aplica en la entidad; el 6,9% restante manifestaron estar en desacuerdo (5.03%) y totalmente en desacuerdo (1.89%). La categoría que más se repitió fue 4 (Totalmente de acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,4 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,4, en promedio, 0.676 unidades de la escala.

- P2: En el SENA Regional Cauca existe unidad de criterio en los Evaluadores al momento de realizar la evaluación del desempeño.

Figura 16. Pregunta 2

**En el SENA Regional Cauca existe unidad de criterio en los Evaluadores al momento de realizar la evaluación del desempeño**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	6,3	6,3	6,3
	En desacuerdo	24	15,1	15,1	21,4
	De acuerdo	68	42,8	42,8	64,2
	Totalmente de acuerdo	57	35,8	35,8	100,0
	Total	159	100,0	100,0	



**Estadísticos**

N	Válido	159
	Perdidos	0
Media		3,08
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. Desviación		,871
Varianza		,759
Mínimo		1
Máximo		4

Fuente: Elaboración propia



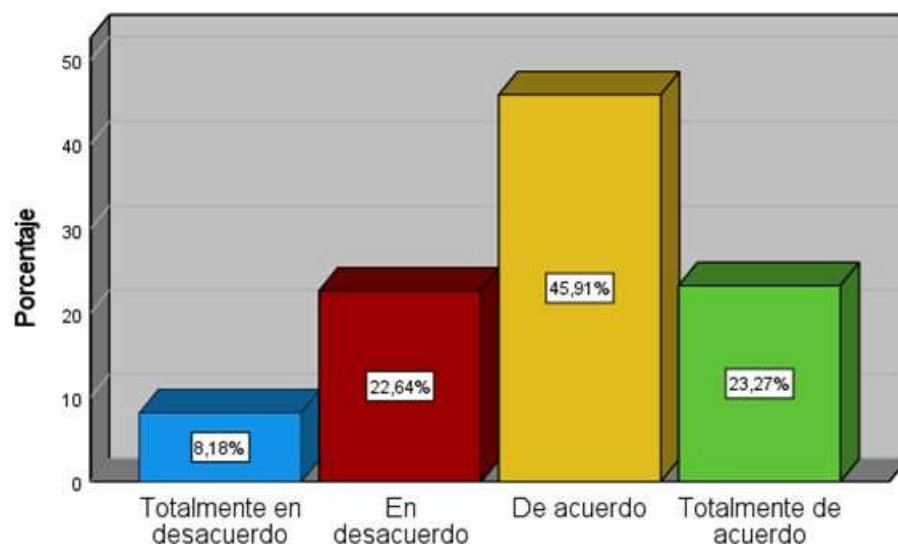
Según el gráfico, el 78.62% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (42.77%) y “Totalmente de acuerdo” (35.85%) ante el planteamiento de que en el SENA Cauca existe unidad de criterio en los Evaluadores al momento de realizar la evaluación del desempeño laboral; el 21,38% restante manifestaron estar en desacuerdo (15.09%) y totalmente en desacuerdo (6.29%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,08 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,08, en promedio, 0.871 unidades de la escala.

- P3: La evaluación del desempeño laboral se aplica de la misma manera en todos los centros de formación de la Regional Cauca.

**Figura 17. Pregunta 3**

**La evaluación del desempeño laboral se aplica de la misma manera en todos los centros de formación de la Regional Cauca**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	8,2	8,2	8,2
	En desacuerdo	36	22,6	22,6	30,8
	De acuerdo	73	45,9	45,9	76,7
	Totalmente de acuerdo	37	23,3	23,3	100,0
	Total	159	100,0	100,0	



**Estadísticos**

N	Válido	159
	Perdidos	0
Media		2,84
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. Desviación		,875
Varianza		,766
Mínimo		1
Máximo		4

**Fuente: Elaboración propia**

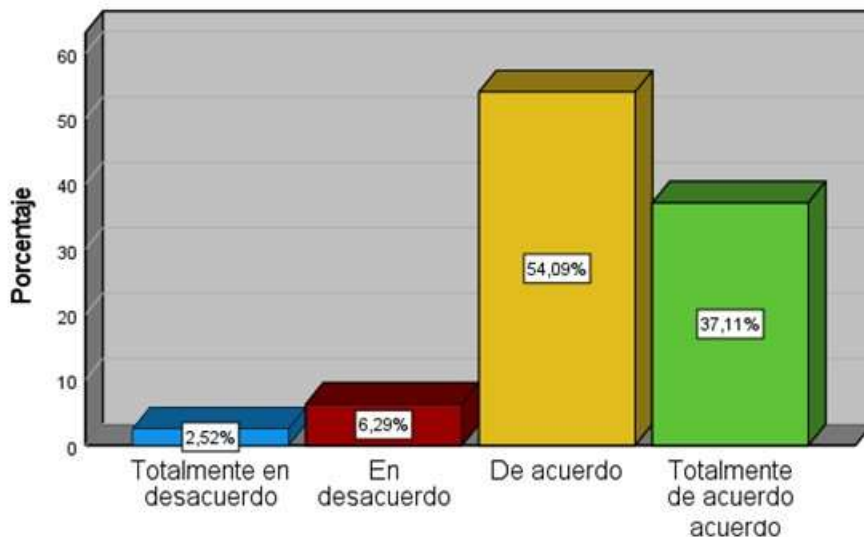
Según el gráfico, el 69.18% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (45.91%) y “Totalmente de acuerdo” (23.27%) ante el planteamiento de que la evaluación del desempeño laboral se aplica de la misma manera en todos los centros de formación de la Regional Cauca; el 30,82% restante manifestaron estar en desacuerdo (22.64%) y totalmente en desacuerdo (8.18%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 2,84 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 2,84, en promedio, 0.875 unidades de la escala.

- P4: En el SENA Regional Cauca la evaluación del desempeño laboral es determinante para el ingreso, ascenso y permanencia en los puestos de trabajo.

Figura 18. Pregunta 4

**En el SENA Regional Cauca la evaluación del desempeño laboral es determinante para el ingreso, ascenso y permanencia en los puestos de trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	2,5	2,5	2,5
	En desacuerdo	10	6,3	6,3	8,8
	De acuerdo	86	54,1	54,1	62,9
	Totalmente de acuerdo	59	37,1	37,1	100,0
	Total	159	100,0	100,0	



**Estadísticos**

N	Válido	159
	Perdidos	0
Media		3,26
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. Desviación		,686
Varianza		,471
Mínimo		1
Máximo		4

Fuente: Elaboración propia

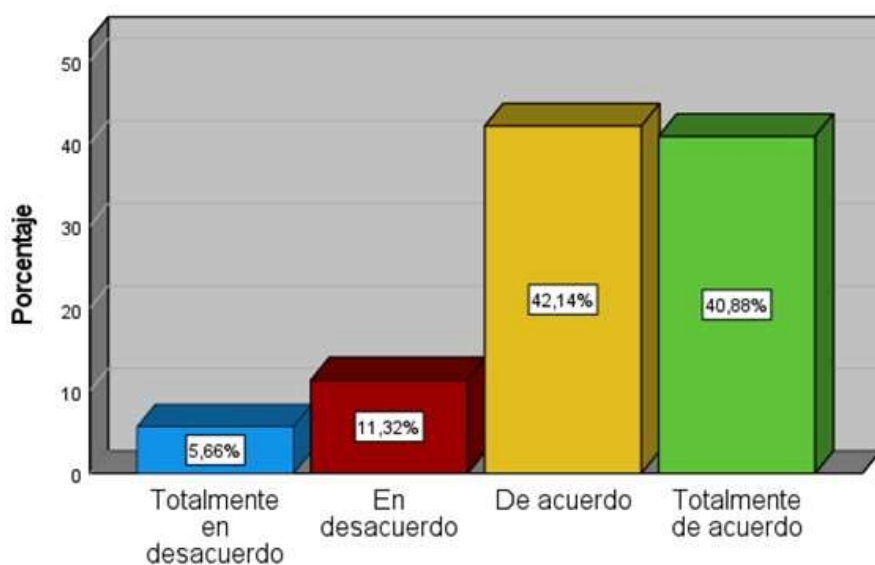
Según el gráfico, el 91.2% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (54.09%) y “Totalmente de acuerdo” (37.11%) ante el planteamiento de que en el SENA Cauca la evaluación del desempeño laboral es determinante para el ingreso, ascenso y permanencia en los puestos de trabajo; el 8,8% restante manifestaron estar en desacuerdo (6.29%) y totalmente en desacuerdo (2.52%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,26 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,26, en promedio, 0.686 unidades de la escala.

- P5: Los resultados de la evaluación del desempeño laboral miden la contribución que realiza el funcionario al cumplimiento de las metas de la Regional.

**Figura 19. Pregunta 5**

**Los resultados de la evaluación del desempeño laboral miden la contribución que realiza el funcionario al cumplimiento de las metas de la Regional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	5,7	5,7	5,7
	En desacuerdo	18	11,3	11,3	17,0
	De acuerdo	67	42,1	42,1	59,1
	Totalmente de acuerdo	65	40,9	40,9	100,0
	Total	159	100,0	100,0	



**Estadísticos**

N	Válido	159
	Perdidos	0
Media		3,18
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. Desviación		,848
Varianza		,720
Mínimo		1
Máximo		4

**Fuente: Elaboración propia**

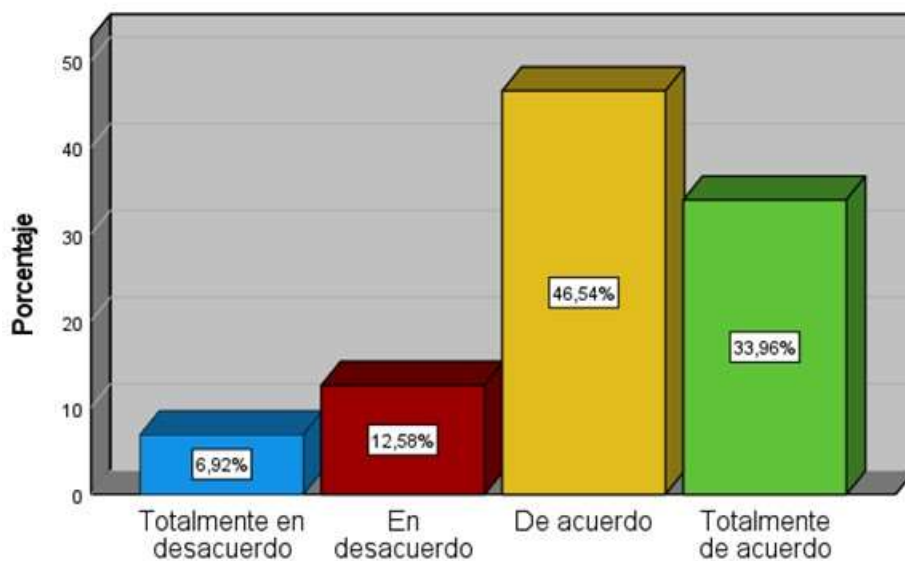
Según el gráfico, el 83.02% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (42.14%) y “Totalmente de acuerdo” (40.88%) ante el planteamiento de que los resultados de la evaluación del desempeño laboral miden la contribución que realiza el funcionario al cumplimiento de las metas de la Regional; el 16,98% restante manifestaron estar en desacuerdo (11.32%) y totalmente en desacuerdo (5.66%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,18 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,18, en promedio, 0.848 unidades de la escala.

- P6: Considera que la forma de evaluar el desempeño laboral en la Entidad es objetiva.

Figura 20. Pregunta 6

**Considera que la forma de evaluar el desempeño laboral en la Entidad es objetiva**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	6,9	6,9	6,9
	En desacuerdo	20	12,6	12,6	19,5
	De acuerdo	74	46,5	46,5	66,0
	Totalmente de acuerdo	54	34,0	34,0	100,0
	Total	159	100,0	100,0	



**Estadísticos**

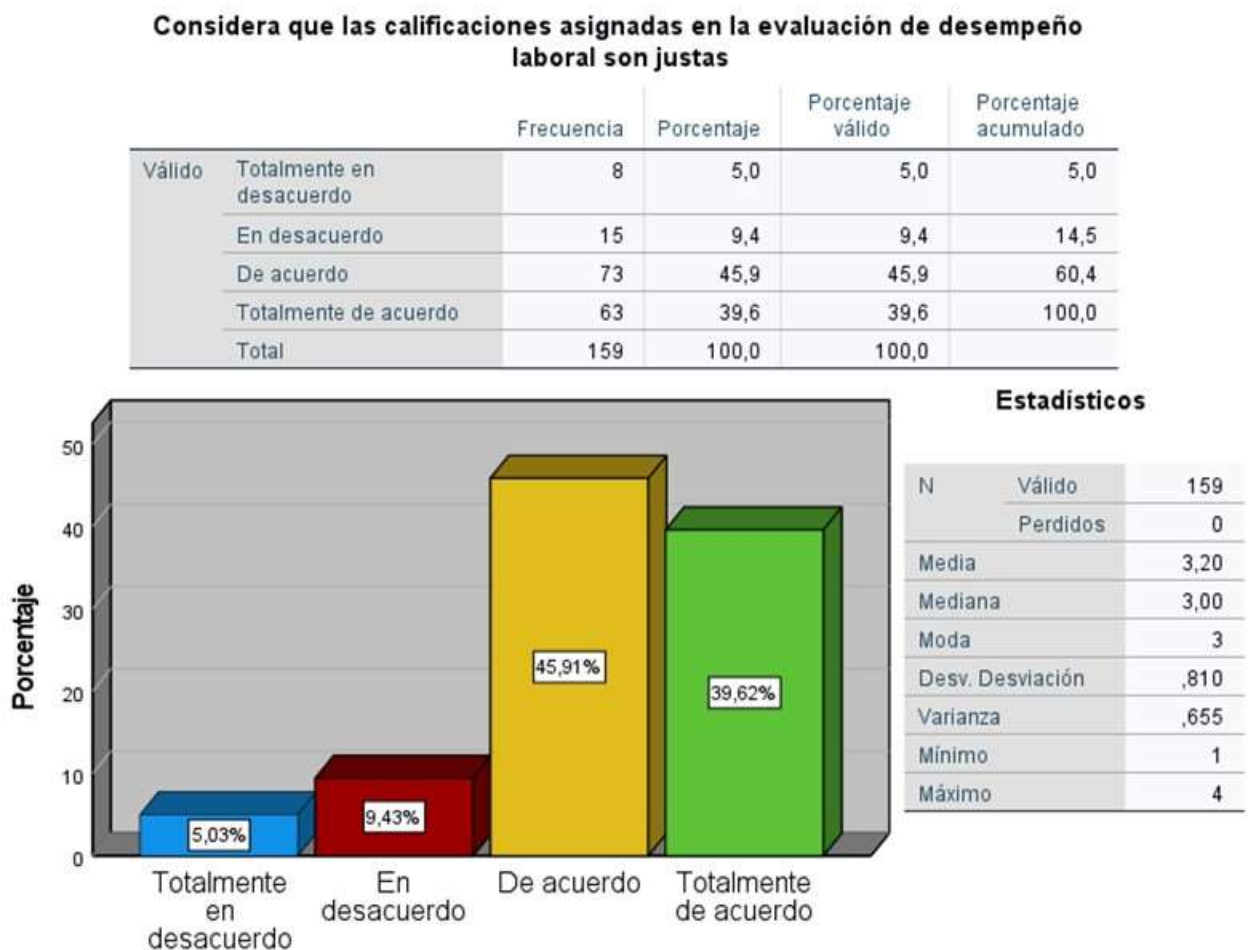
N	Válido	159
	Perdidos	0
Media		3,08
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. Desviación		,861
Varianza		,741
Mínimo		1
Máximo		4

Fuente: Elaboración propia

Según el gráfico, el 80.5% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (46.54%) y “Totalmente de acuerdo” (33.96%) ante el planteamiento de que en la Regional la forma de evaluar el desempeño laboral es objetiva; el 19,5% restante manifestaron estar en desacuerdo (12.58%) y totalmente en desacuerdo (6.92%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,08 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,08, en promedio, 0.861 unidades de la escala.

- P7: Considera que las calificaciones asignadas en la evaluación de desempeño laboral son justas.

**Figura 21. Pregunta 7**

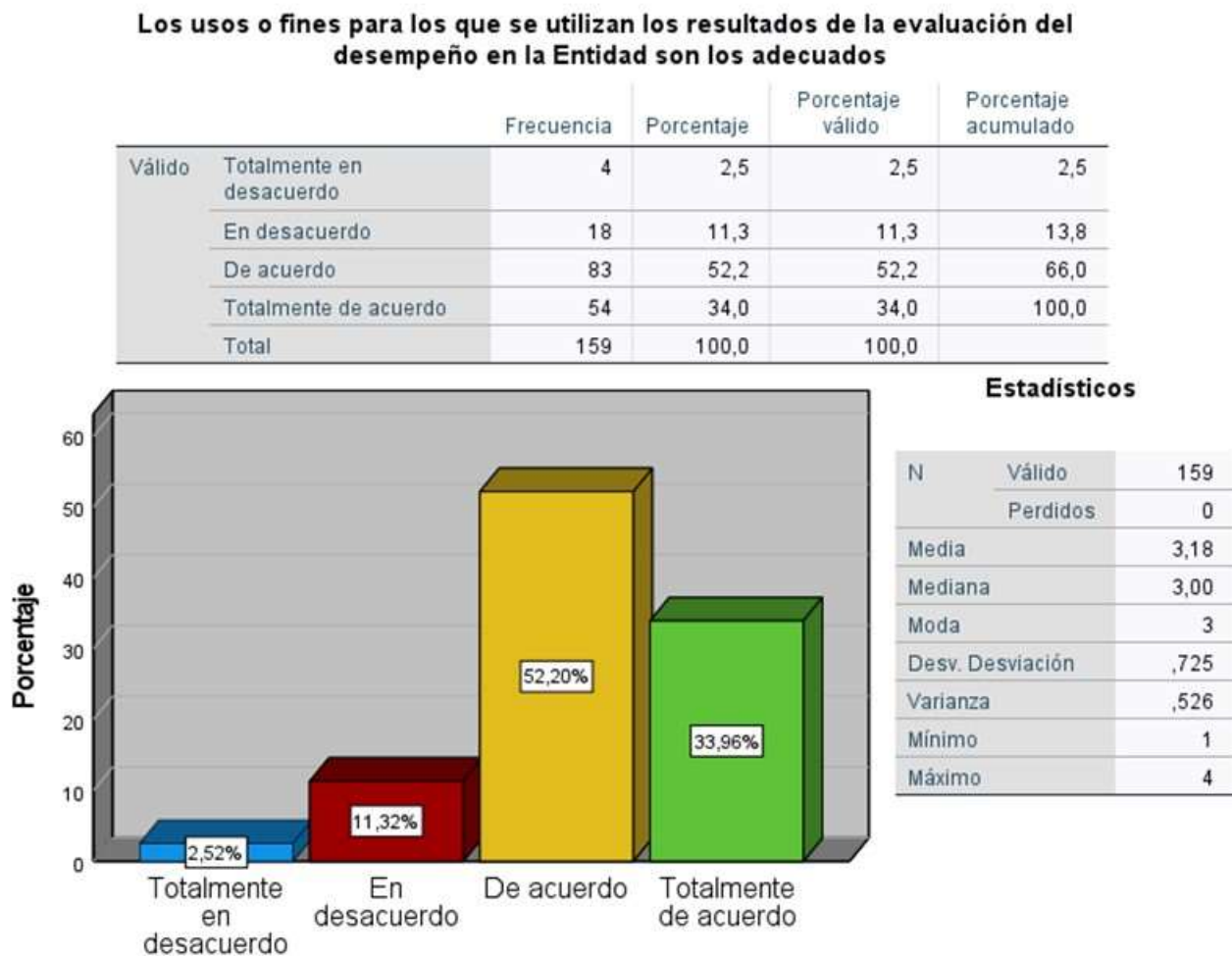


Fuente: Elaboración propia

Según el gráfico, el 85.53% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (45.91%) y “Totalmente de acuerdo” (39.62%) ante el planteamiento de que las calificaciones asignadas en la evaluación del desempeño laboral son justas; el 14,47% restante manifestaron estar en desacuerdo (9.43%) y totalmente en desacuerdo (5.03%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,20 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,20, en promedio, 0.810 unidades de la escala.

- P8: Los usos o fines para los que se utilizan los resultados de la evaluación del desempeño en la Entidad son los adecuados.

**Figura 22. Pregunta 8**



Fuente: Elaboración propia



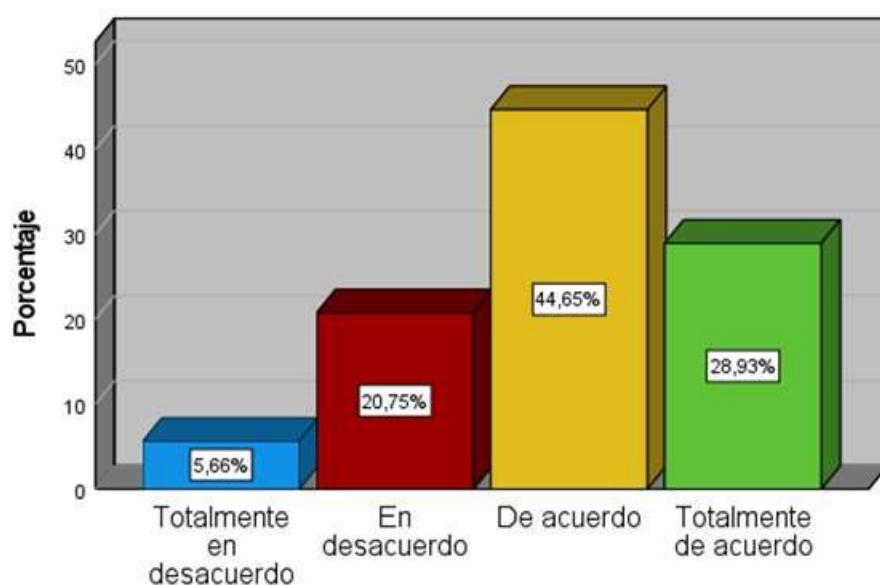
Según el gráfico, el 86.16% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (52.20%) y “Totalmente de acuerdo” (33.96%) ante el planteamiento de que los usos para los que se utilizan los resultados de la evaluación del desempeño en la Entidad son los adecuados; el 13,84% restante manifestaron estar en desacuerdo (11.32%) y totalmente en desacuerdo (2.52%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,18 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,18, en promedio, 0.725 unidades de la escala.

- P9: La evaluación del desempeño laboral mejora las relaciones interpersonales entre evaluadores y evaluados en la Regional.

**Figura 23. Pregunta 9**

**La evaluación del desempeño laboral mejora las relaciones interpersonales entre evaluadores y evaluados en la Regional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	5,7	5,7	5,7
	En desacuerdo	33	20,8	20,8	26,4
	De acuerdo	71	44,7	44,7	71,1
	Totalmente de acuerdo	46	28,9	28,9	100,0
	Total	159	100,0	100,0	



**Estadísticos**

N	Válido	159
	Perdidos	0
Media		2,97
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. Desviación		,853
Varianza		,727
Mínimo		1
Máximo		4

**Fuente: Elaboración propia**

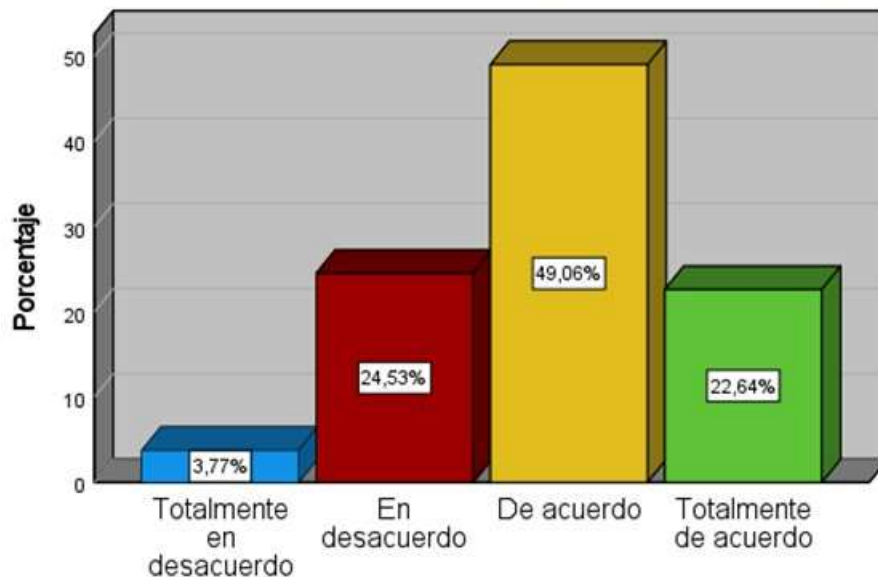
Según el gráfico, el 73.58% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (44.65%) y “Totalmente de acuerdo” (28.93%) ante el planteamiento de que la evaluación del desempeño laboral mejora las relaciones interpersonales entre evaluadores y evaluados en la Regional; el 26,42% restante manifestaron estar en desacuerdo (20.75%) y totalmente en desacuerdo (5.66%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 2,97 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 2,97, en promedio, 0.853 unidades de la escala.

- P10: La evaluación del desempeño laboral incrementa el trabajo en equipo entre los funcionarios de la Regional.

**Figura 24. Pregunta 10**

**La evaluación del desempeño laboral incrementa el trabajo en equipo entre los funcionarios de la Regional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	3,8	3,8	3,8
	En desacuerdo	39	24,5	24,5	28,3
	De acuerdo	78	49,1	49,1	77,4
	Totalmente de acuerdo	36	22,6	22,6	100,0
	Total	159	100,0	100,0	



**Estadísticos**

N	Válido	159
	Perdidos	0
Media		2,91
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. Desviación		,786
Varianza		,618
Mínimo		1
Máximo		4

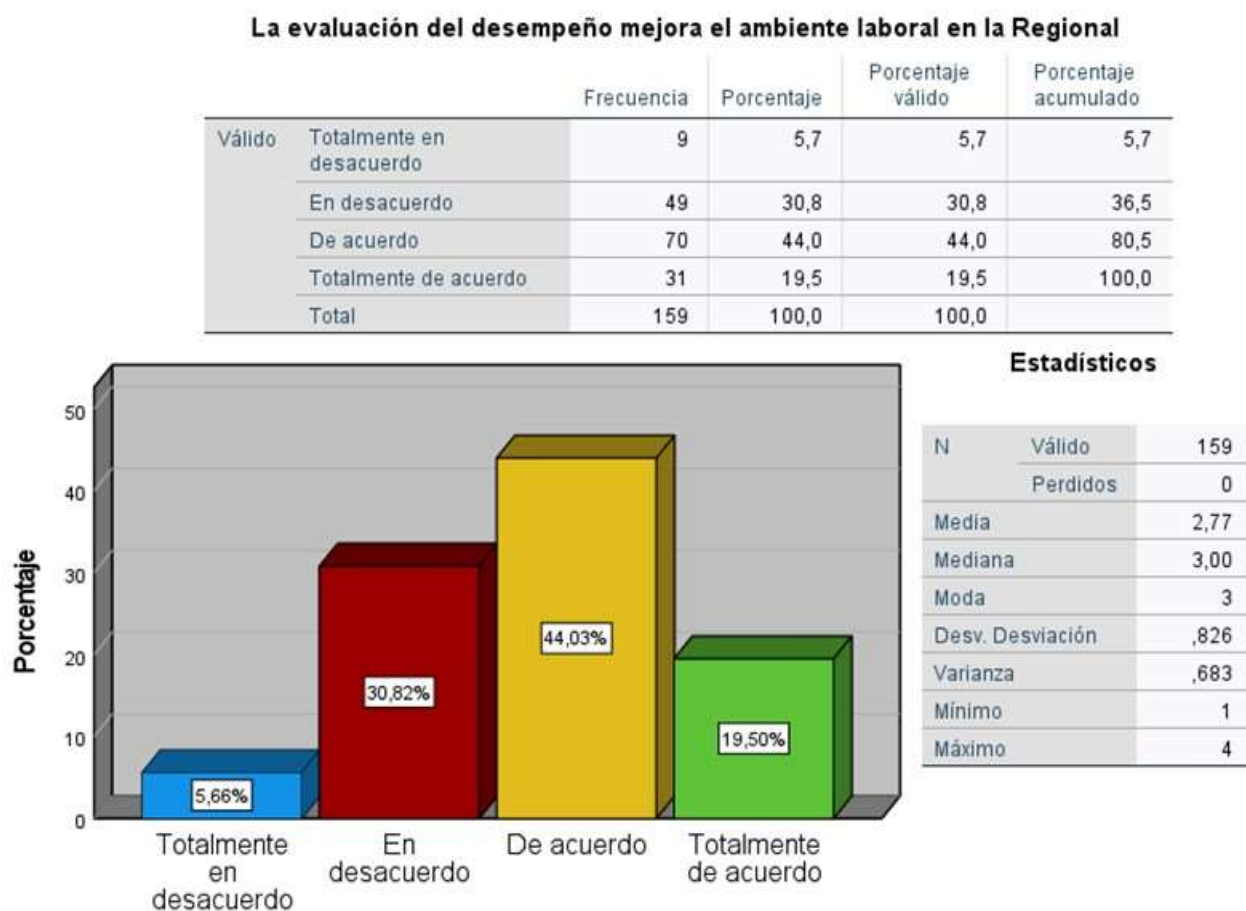
Fuente: Elaboración propia



Según el gráfico, el 71,7% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (49.06%) y “Totalmente de acuerdo” (22.64%) ante el planteamiento de que la evaluación del desempeño laboral incrementa el trabajo en equipo entre los funcionarios de la Regional; el 28,3% restante manifestaron estar en desacuerdo (24.53%) y totalmente en desacuerdo (3.77%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 2,91 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 2,91, en promedio, 0.786 unidades de la escala.

- P11: La evaluación del desempeño mejora el ambiente laboral en la Regional.

**Figura 25. Pregunta 11**



**Fuente: Elaboración propia**

Según el gráfico, el 63.53% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (44.03%) y “Totalmente de acuerdo” (19.50%) ante el planteamiento de que la evaluación del

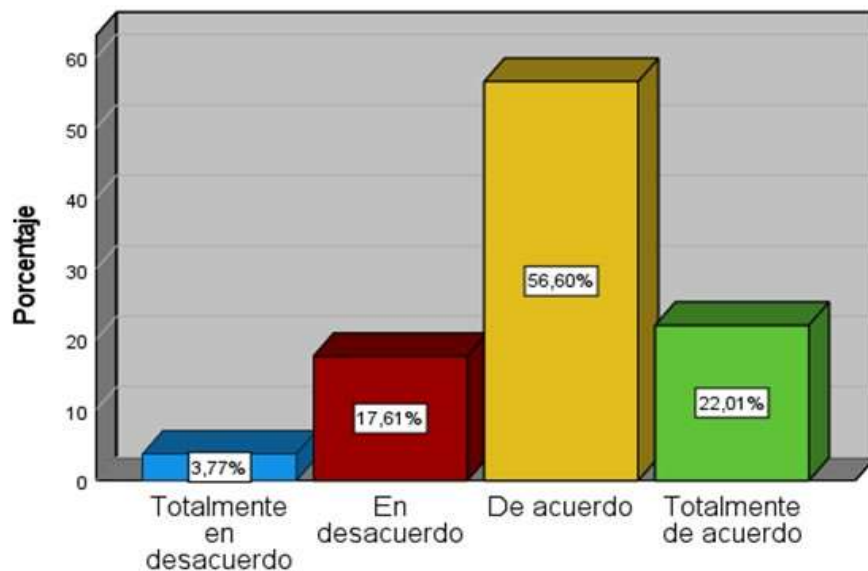
desempeño laboral mejora el ambiente laboral en la Regional; el 36.47% restante manifestaron estar en desacuerdo (30.82%) y totalmente en desacuerdo (5.66%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 2,77 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 2,77, en promedio, 0.826 unidades de la escala.

- P12: Los resultados de la evaluación del desempeño laboral tienen correspondencia con los resultados de la evaluación por dependencias que se realiza en la Regional.

Figura 26. Pregunta 12

**Los resultados de la evaluación del desempeño laboral tienen correspondencia con los resultados de la evaluación por dependencias que se realiza en la Regional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	3,8	3,8	3,8
	En desacuerdo	28	17,6	17,6	21,4
	De acuerdo	90	56,6	56,6	78,0
	Totalmente de acuerdo	35	22,0	22,0	100,0
	Total	159	100,0	100,0	



**Estadísticos**

N	Válido	159
	Perdidos	0
Media		2,97
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. Desviación		,741
Varianza		,550
Mínimo		1
Máximo		4

Fuente: Elaboración propia

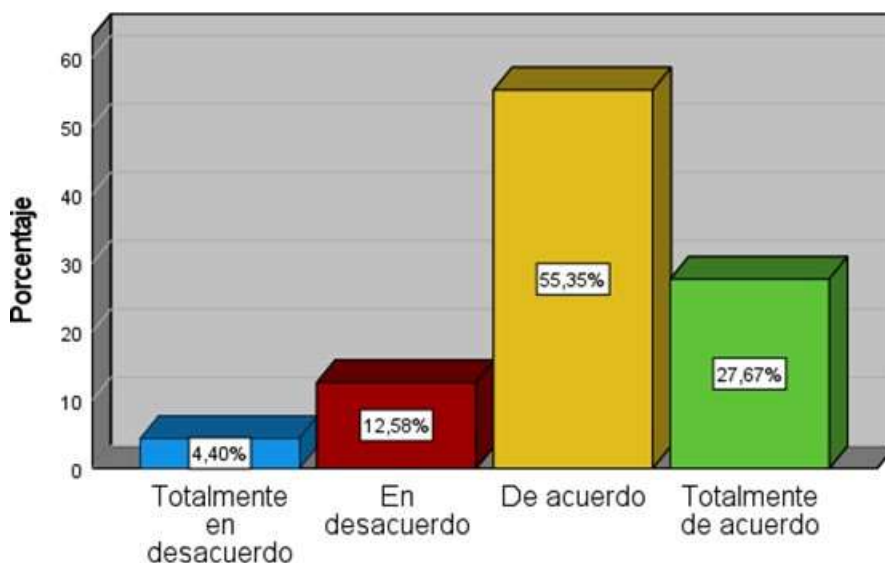
Según el gráfico, el 78.61% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (56.60%) y “Totalmente de acuerdo” (22.01%) ante el planteamiento de que los resultados de la evaluación del desempeño laboral tienen correspondencia con los resultados de la evaluación por dependencias que se realiza en la Regional; el 21,39% restante manifestaron estar en desacuerdo (17.61%) y totalmente en desacuerdo (3.77%).. La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 2,97 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 2,97, en promedio, 0.741 unidades de la escala.

- P13: Los instrumentos de evaluación (Aplicativo EDL) utilizados en la evaluación del desempeño son prácticos y adecuados.

**Figura 27. Pregunta 13**

**Los instrumentos de evaluación (Aplicativo EDL) utilizados en la evaluación del desempeño son prácticos y adecuados**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	4,4	4,4	4,4
	En desacuerdo	20	12,6	12,6	17,0
	De acuerdo	88	55,3	55,3	72,3
	Totalmente de acuerdo	44	27,7	27,7	100,0
	Total	159	100,0	100,0	



**Estadísticos**

N	Válido	159
	Perdidos	0
Media		3,06
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. Desviación		,760
Varianza		,578
Mínimo		1
Máximo		4

**Fuente: Elaboración propia**

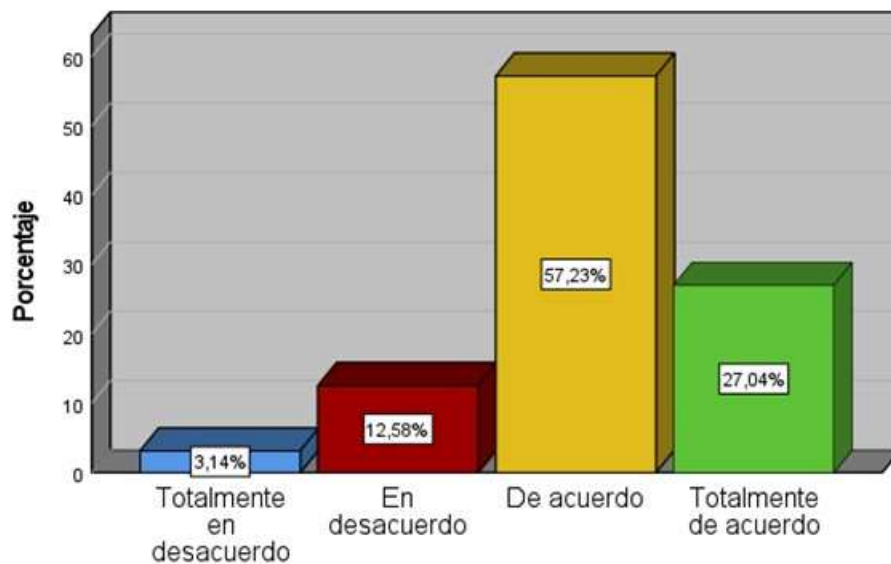
Según el gráfico, el 83.02% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (55.35%) y “Totalmente de acuerdo” (27.67%) ante el planteamiento de que los instrumentos de evaluación (Aplicativo EDL) utilizados en la evaluación del desempeño laboral son prácticos y adecuados; el 16,98% restante manifestaron estar en desacuerdo (12.58%) y totalmente en desacuerdo (4.40%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,06 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,06, en promedio, 0.760 unidades de la escala.

- P14: El aplicativo de EDL implementado por la Comisión Nacional del Servicio Civil es de fácil aplicación.

**Figura 28. Pregunta 14**

**El aplicativo de EDL implementado por la CNSC es de fácil aplicación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	3,1	3,1	3,1
	En desacuerdo	20	12,6	12,6	15,7
	De acuerdo	91	57,2	57,2	73,0
	Totalmente de acuerdo	43	27,0	27,0	100,0
	Total	159	100,0	100,0	



**Estadísticos**

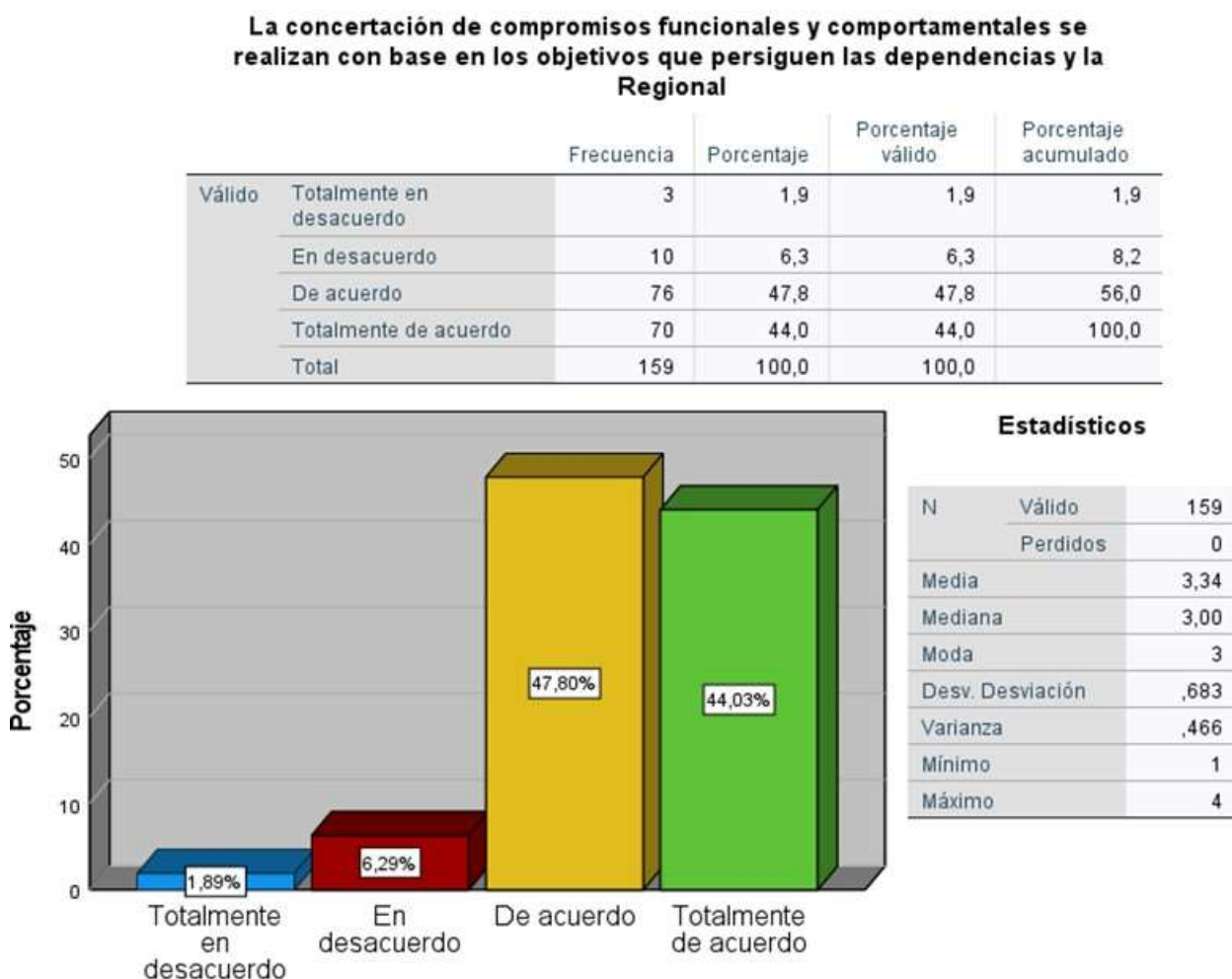
N	Válido	159
	Perdidos	0
Media		3,08
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. Desviación		,720
Varianza		,519
Mínimo		1
Máximo		4

**Fuente: Elaboración propia**

Según el gráfico, el 84.27% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (57.23%) y “Totalmente de acuerdo” (27.04%) ante el planteamiento de que el aplicativo de EDL implementado por la CNSC es de fácil aplicación; el 15,73% restante manifestaron estar en desacuerdo (12.58%) y totalmente en desacuerdo (3.14%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,08 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,08, en promedio, 0.720 unidades de la escala.

- P15: La concertación de compromisos funcionales y comportamentales se realizan con base en los objetivos que persiguen las dependencias y la Regional.

**Figura 29. Pregunta 15**

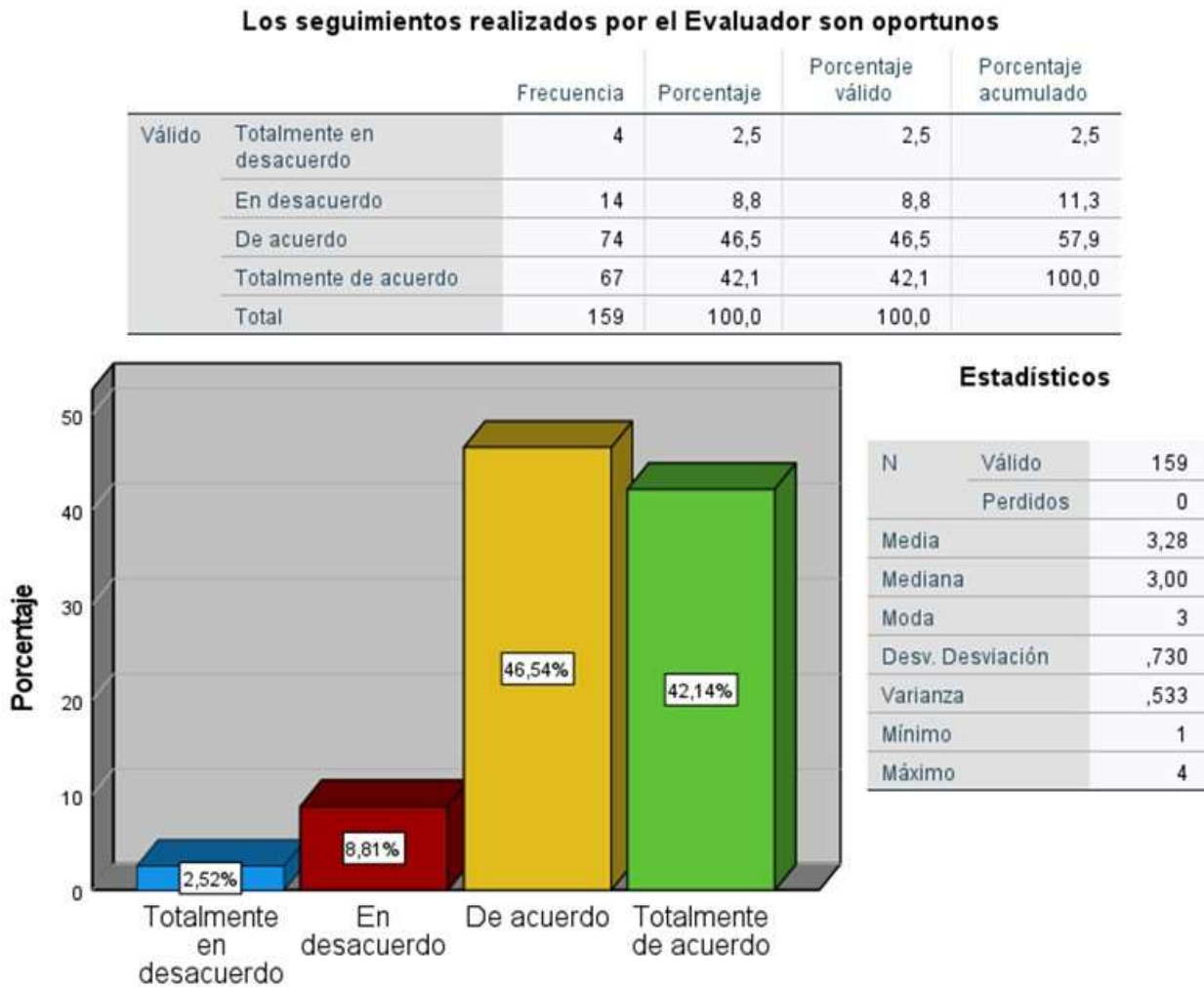


**Fuente: Elaboración propia**

Según el gráfico, el 91.83% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (47.80%) y “Totalmente de acuerdo” (44.03%) ante el planteamiento de que la concertación de objetivos funcionales y comportamentales se realizan con base en los objetivos que persiguen las dependencias y la Regional; el 8,17% restante manifestaron estar en desacuerdo (6.29%) y totalmente en desacuerdo (1.89%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,34 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,34, en promedio, 0.683 unidades de la escala.

- P16: Los seguimientos realizados por el Evaluador son oportunos.

**Figura 30. Pregunta 16**



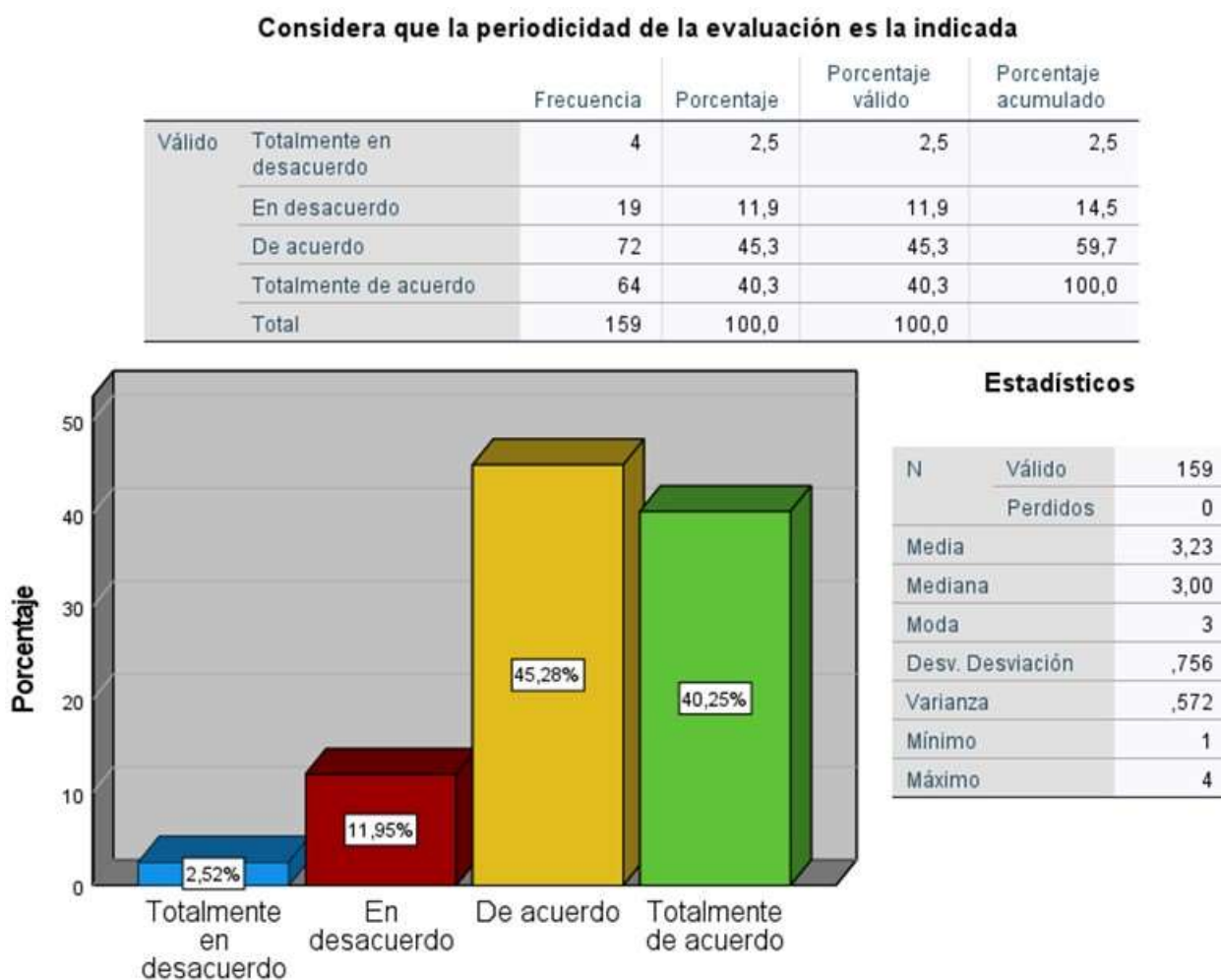
Fuente: Elaboración propia



Según el gráfico, el 88.68% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (46.54%) y “Totalmente de acuerdo” (42.14%) ante el planteamiento de que los seguimientos realizados por el evaluador son oportunos; el 11,32% restante manifestaron estar en desacuerdo (8.81%) y totalmente en desacuerdo (2.52%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,28 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,28, en promedio, 0.730 unidades de la escala.

- P17: Considera que la periodicidad de la evaluación es la indicada.

**Figura 31. Pregunta 17**



**Fuente: Elaboración propia**

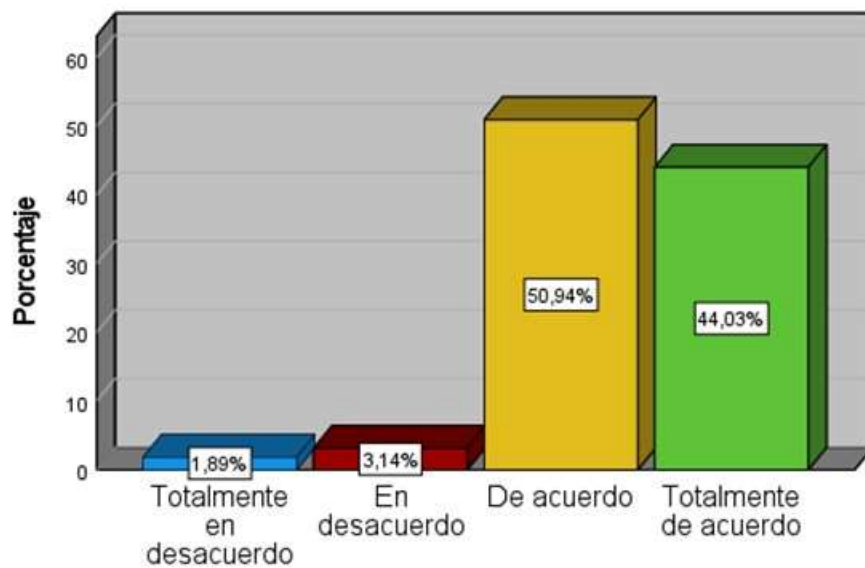
Según el gráfico, el 85.53% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (45.28%) y “Totalmente de acuerdo” (40.25%) ante el planteamiento de que la periodicidad de la evaluación del desempeño es la adecuada; el 14,47% restante manifestaron estar en desacuerdo (11.95%) y totalmente en desacuerdo (2.52%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,23 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,23, en promedio, 0.756 unidades de la escala.

- P18: Se cumple con las fechas que la Entidad establece para la entrega de las evaluaciones.

**Figura 32. Pregunta 18**

**Se cumple con las fechas que la Entidad establece para la entrega de las evaluaciones**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1,9	1,9	1,9
	En desacuerdo	5	3,1	3,1	5,0
	De acuerdo	81	50,9	50,9	56,0
	Totalmente de acuerdo	70	44,0	44,0	100,0
	Total	159	100,0	100,0	



**Estadísticos**

N	Válido	159
	Perdidos	0
Media		3,37
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. Desviación		,642
Varianza		,412
Mínimo		1
Máximo		4

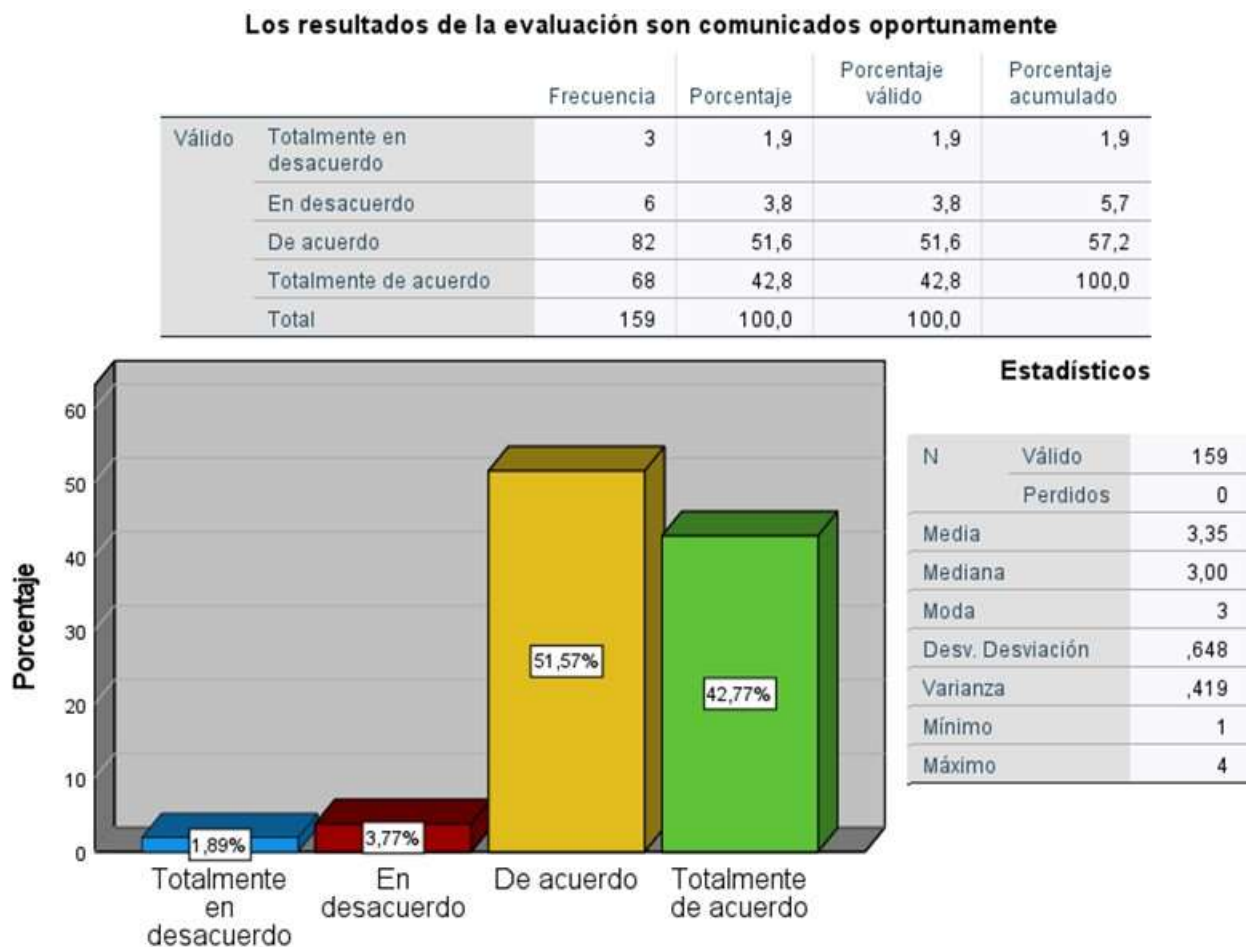
Fuente: Elaboración propia



Según el gráfico, el 94.97% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (50.94%) y “Totalmente de acuerdo” (44.03%) ante el planteamiento de que se cumple con las fechas que la Entidad establece para la entrega de las evaluaciones; el 5,03% restante manifestaron estar en desacuerdo (3.14%) y totalmente en desacuerdo (1.89%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,37 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,37, en promedio, 0.642 unidades de la escala.

- P19: Los resultados de la evaluación son comunicados oportunamente.

**Figura 33. Pregunta 19**



**Fuente: Elaboración propia**

Según el gráfico, el 94.34% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (42.77%) y “Totalmente de acuerdo” (51.57%) ante el planteamiento de que los resultados de la

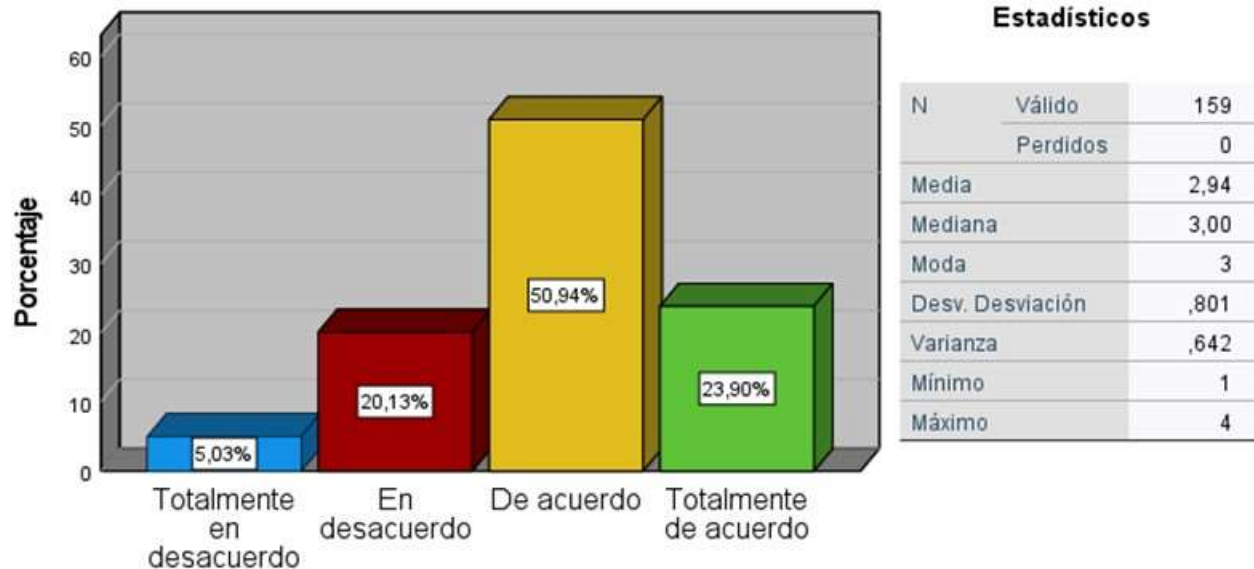
evaluación del desempeño son comunicados oportunamente; el 5,66% restante manifestaron estar en desacuerdo (3.77%) y totalmente en desacuerdo (1.89%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,35 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,35, en promedio, 0.648 unidades de la escala.

- P20: Se recibe capacitación como consecuencia de los resultados de la evaluación del desempeño y las acciones de mejoramiento que surgen de éstos.

Figura 34. Pregunta 20

**Se recibe capacitación como consecuencia de los resultados de la evaluación del desempeño y las acciones de mejoramiento que surgen de éstos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	32	20,1	20,1	25,2
	De acuerdo	81	50,9	50,9	76,1
	Totalmente de acuerdo	38	23,9	23,9	100,0
	Total	159	100,0	100,0	



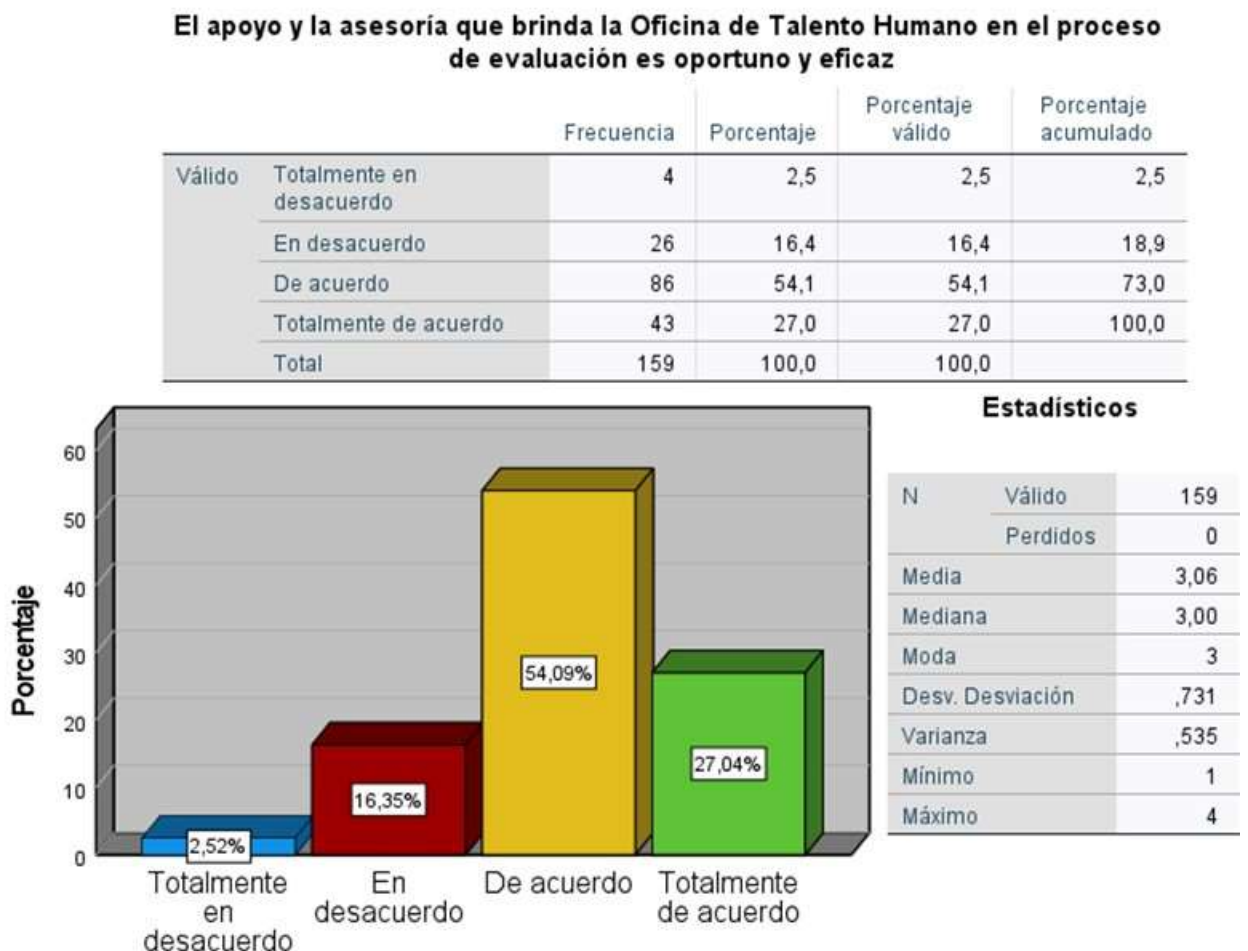
Fuente: Elaboración propia

Según el gráfico, el 74.84% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (50.94%) y “Totalmente de acuerdo” (23.90%) ante el planteamiento de que se recibe capacitación

como consecuencia de los resultados de la evaluación del desempeño y las acciones de mejoramiento que surgen de éstos; el 25.16% restante manifestaron estar en desacuerdo (20.13%) y totalmente en desacuerdo (5.03%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 2,94 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 2,94, en promedio, 0.801 unidades de la escala.

- P21: El apoyo y la asesoría que brinda la Oficina de Talento Humano en el proceso de evaluación es oportuno y eficaz.

**Figura 35. Pregunta 21**



**Fuente: Elaboración propia**

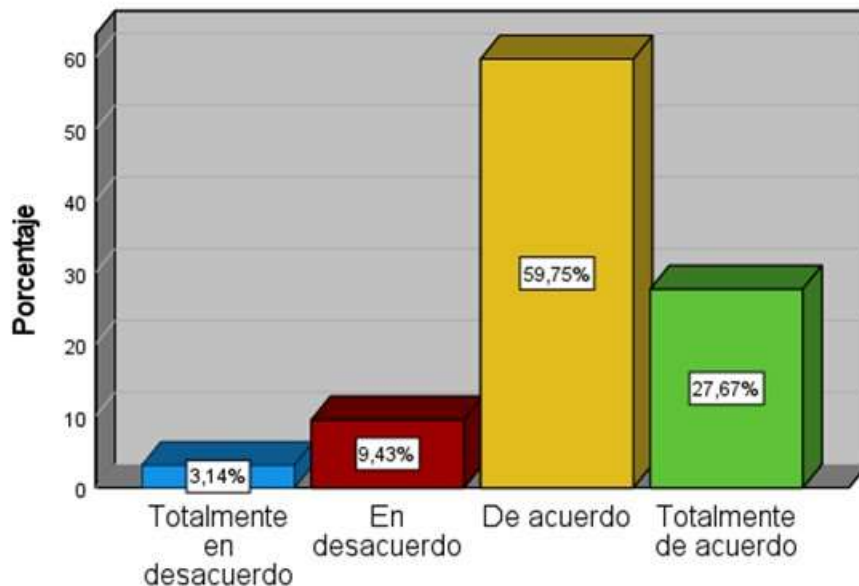
Según el gráfico, el 81.13% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (54.09%) y “Totalmente de acuerdo” (27.04%) ante el planteamiento de que si el apoyo y la asesoría que brinda la oficina de Talento Humano en el proceso de EDL es oportuno y eficaz; el 18,87% restante manifestaron estar en desacuerdo (16.35%) y totalmente en desacuerdo (2.52%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,06 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,06, en promedio, 0.731 unidades de la escala.

- P22: En general, la evaluación del desempeño laboral es de fácil realización.

Figura 36. Pregunta 22

**En general, la evaluación del desempeño laboral es de fácil realización**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	3,1	3,1	3,1
	En desacuerdo	15	9,4	9,4	12,6
	De acuerdo	95	59,7	59,7	72,3
	Totalmente de acuerdo	44	27,7	27,7	100,0
	Total	159	100,0	100,0	



**Estadísticos**

N	Válido	159
	Perdidos	0
Media		3,12
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. Desviación		,697
Varianza		,486
Mínimo		1
Máximo		4

Fuente: Elaboración propia

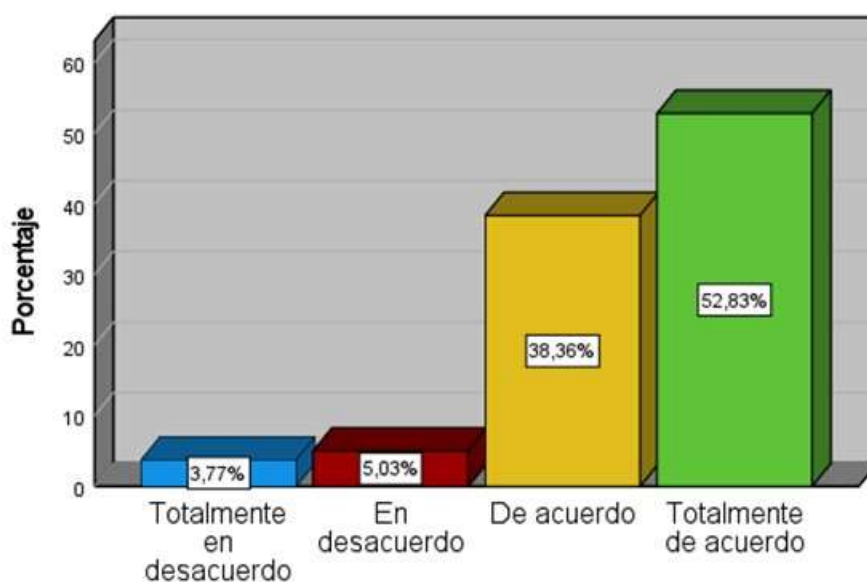
Según el gráfico, el 87.42% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (59.75%) y “Totalmente de acuerdo” (27.67%) ante el planteamiento de que la evaluación del desempeño laboral es de fácil realización; el 12,58% restante manifestaron estar en desacuerdo (9.43%) y totalmente en desacuerdo (3.14%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,12 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,12, en promedio, 0.697 unidades de la escala.

- P23: Se siente satisfecho con los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño del periodo inmediatamente anterior.

**Figura 37. Pregunta 23**

**Se siente satisfecho con los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño del periodo inmediatamente anterior**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	3,8	3,8	3,8
	En desacuerdo	8	5,0	5,0	8,8
	De acuerdo	61	38,4	38,4	47,2
	Totalmente de acuerdo	84	52,8	52,8	100,0
	Total	159	100,0	100,0	



**Estadísticos**

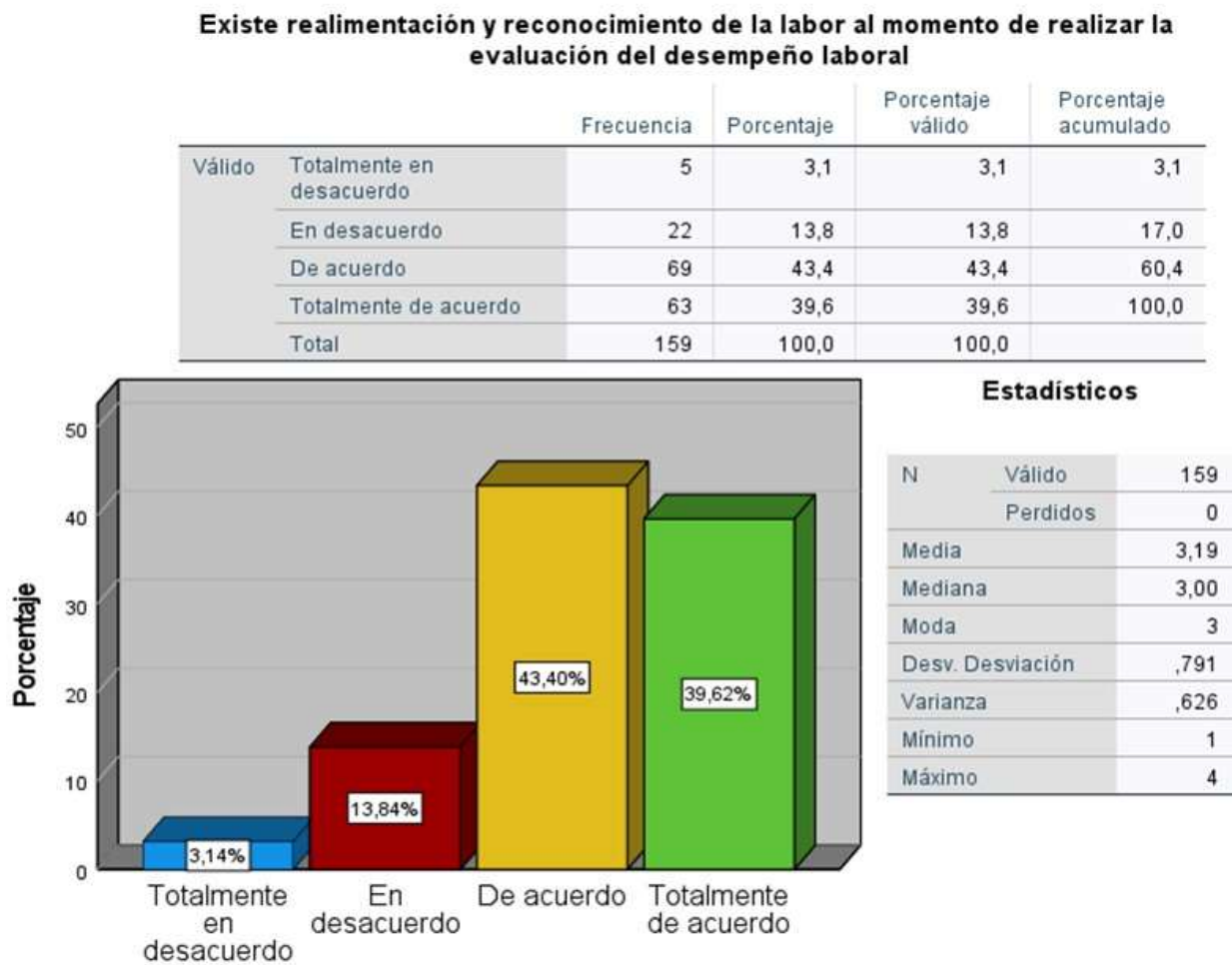
N	Válido	159
	Perdidos	0
Media		3,40
Mediana		4,00
Moda		4
Desv. Desviación		,756
Varianza		,571
Mínimo		1
Máximo		4

**Fuente: Elaboración propia**

Según el gráfico, el 91.19% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (38.36%) y “Totalmente de acuerdo” (52.83%) ante el planteamiento de que si se sienten satisfechos con los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño del periodo inmediatamente anterior; el 8,81% restante manifestaron estar en desacuerdo (5.03%) y totalmente en desacuerdo (3.77%). La categoría que más se repitió fue 4 (Totalmente De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 4 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,40 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,40, en promedio, 0.756 unidades de la escala.

- P24: Existe realimentación y reconocimiento de la labor al momento de realizar la evaluación del desempeño laboral.

Figura 38. Pregunta 24



Fuente: Elaboración propia



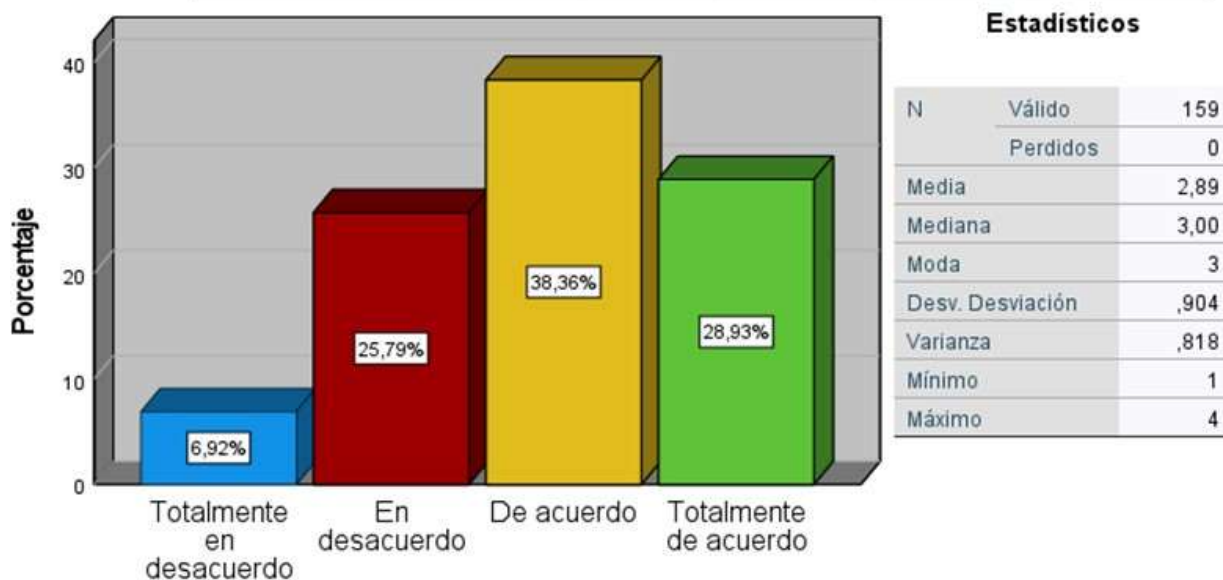
Según el gráfico, el 83.02% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (43.40%) y “Totalmente de acuerdo” (39.62%) ante el planteamiento de que si existe realimentación y reconocimiento de la labor al momento de realizar la evaluación del desempeño laboral; el 16,98% restante manifestaron estar en desacuerdo (13.84%) y totalmente en desacuerdo (3.14%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,19 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,19, en promedio, 0.791 unidades de la escala.

- P25: Los resultados de la Evaluación del desempeño le han permitido acceder a encargos y estímulos en la Entidad.

**Figura 39. Pregunta 25**

**Los resultados de la Evaluación del desempeño le han permitido acceder a encargos y estímulos en la Entidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	6,9	6,9	6,9
	En desacuerdo	41	25,8	25,8	32,7
	De acuerdo	61	38,4	38,4	71,1
	Totalmente de acuerdo	46	28,9	28,9	100,0
	Total	159	100,0	100,0	



**Fuente: Elaboración propia**

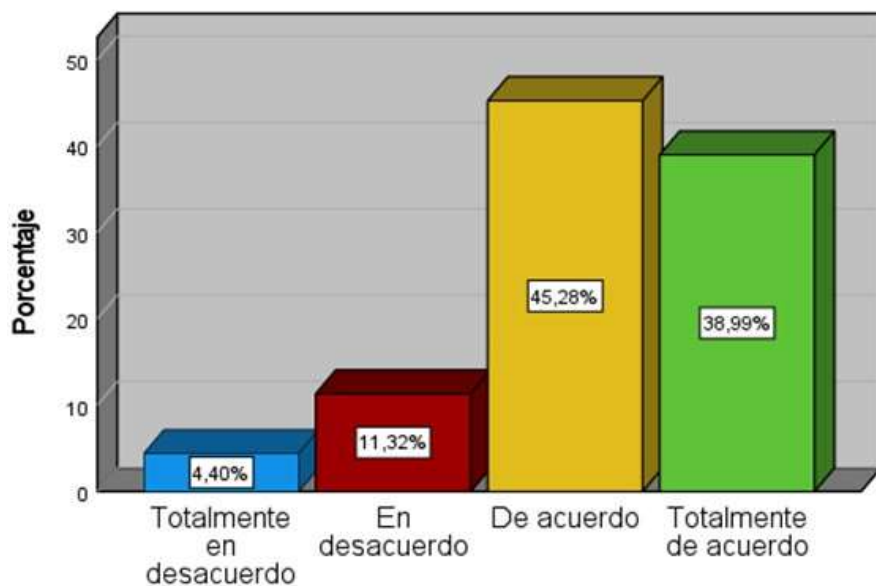
Según el gráfico, el 67.29% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (38.36%) y “Totalmente de acuerdo” (28.93%) ante el planteamiento de que si los resultados de la evaluación del desempeño les ha permitido acceder a encargos y estímulos en la Entidad; el 32,71% restante manifestaron estar en desacuerdo (25.79%) y totalmente en desacuerdo (6.92%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 2,89 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 2,89, en promedio, 0.904 unidades de la escala.

- P26: La evaluación del desempeño laboral contribuye al compromiso y motivación en su puesto de trabajo.

**Figura 40. Pregunta 26**

**La evaluación del desempeño laboral contribuye al compromiso y motivación en su puesto de trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	4,4	4,4	4,4
	En desacuerdo	18	11,3	11,3	15,7
	De acuerdo	72	45,3	45,3	61,0
	Totalmente de acuerdo	62	39,0	39,0	100,0
	Total	159	100,0	100,0	



**Estadísticos**

N	Válido	159
	Perdidos	0
Media		3,19
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. Desviación		,805
Varianza		,648
Mínimo		1
Máximo		4

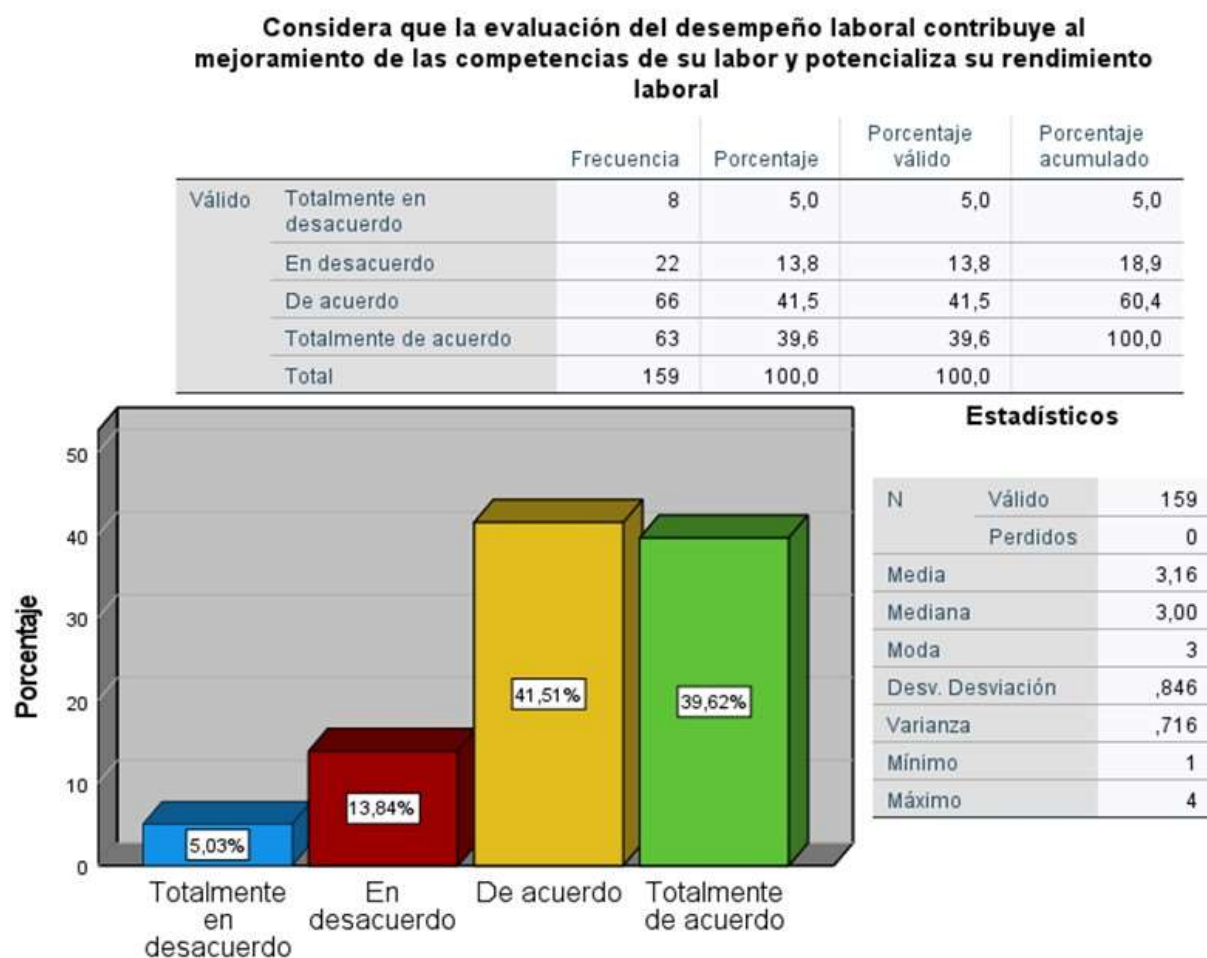
Fuente: Elaboración propia



Según el gráfico, el 84.27% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (45.28%) y “Totalmente de acuerdo” (38.99%) ante el planteamiento de que si consideran que la evaluación del desempeño contribuye al compromiso y motivación en su puesto de trabajo; el 15.73% restante manifestaron estar en desacuerdo (11.32%) y totalmente en desacuerdo (4.40%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,19 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,19, en promedio, 0.805 unidades de la escala.

- P27: Considera que la evaluación del desempeño laboral contribuye al mejoramiento de las competencias de su labor y potencializa su rendimiento laboral.

**Figura 41. Pregunta 27**

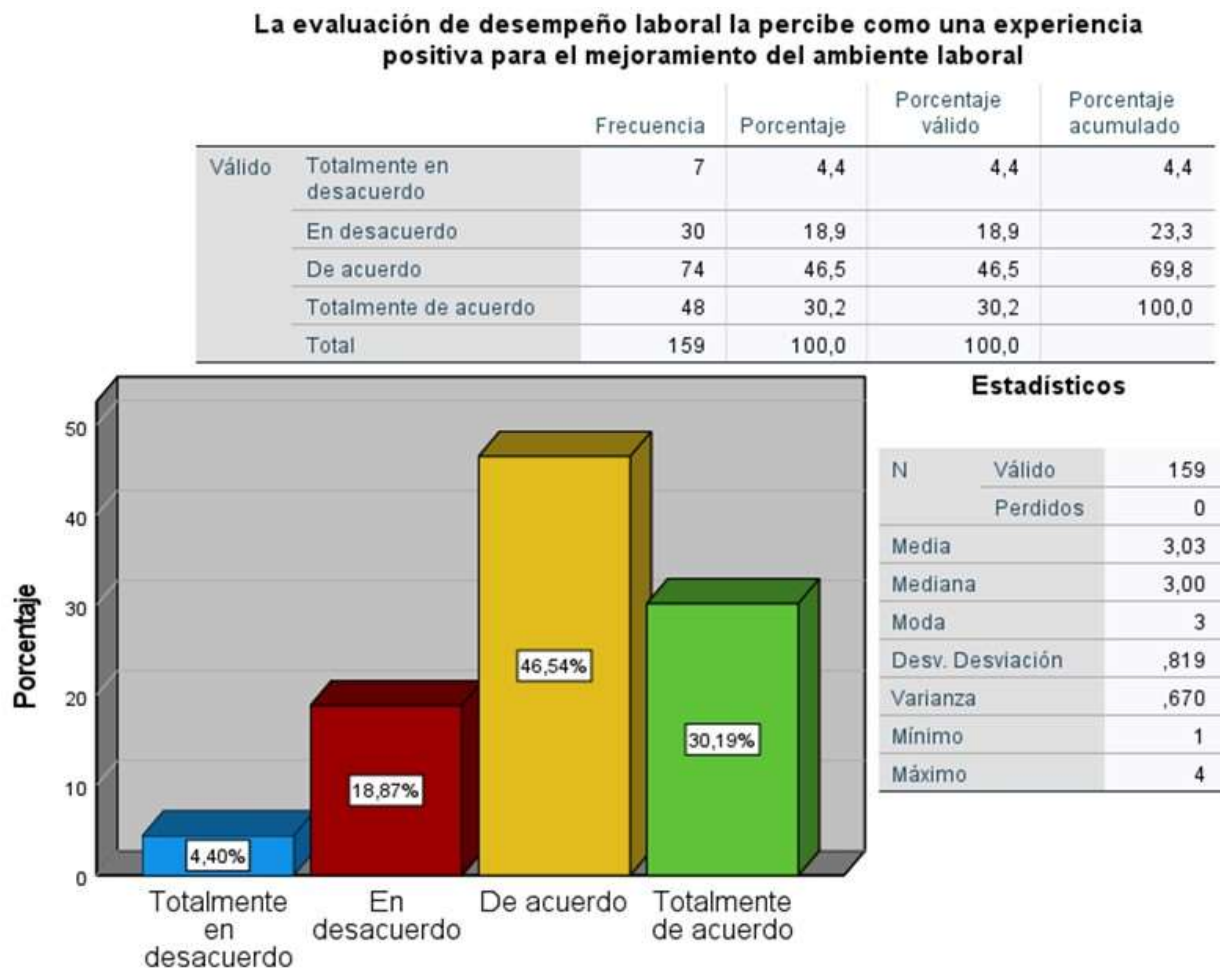


**Fuente: Elaboración propia**

Según el gráfico, el 81.13% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (41.51%) y “Totalmente de acuerdo” (39.62%) ante el planteamiento de que si consideran que la evaluación del desempeño contribuye al mejoramiento de las competencias de su labor y potencializa su rendimiento laboral; el 18,87% restante manifestaron estar en desacuerdo (13.84%) y totalmente en desacuerdo (5.03). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,16 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,16, en promedio, 0.846 unidades de la escala.

- P28: La evaluación de desempeño laboral la percibe como una experiencia positiva para el mejoramiento del ambiente laboral.

Figura 42. Pregunta 28

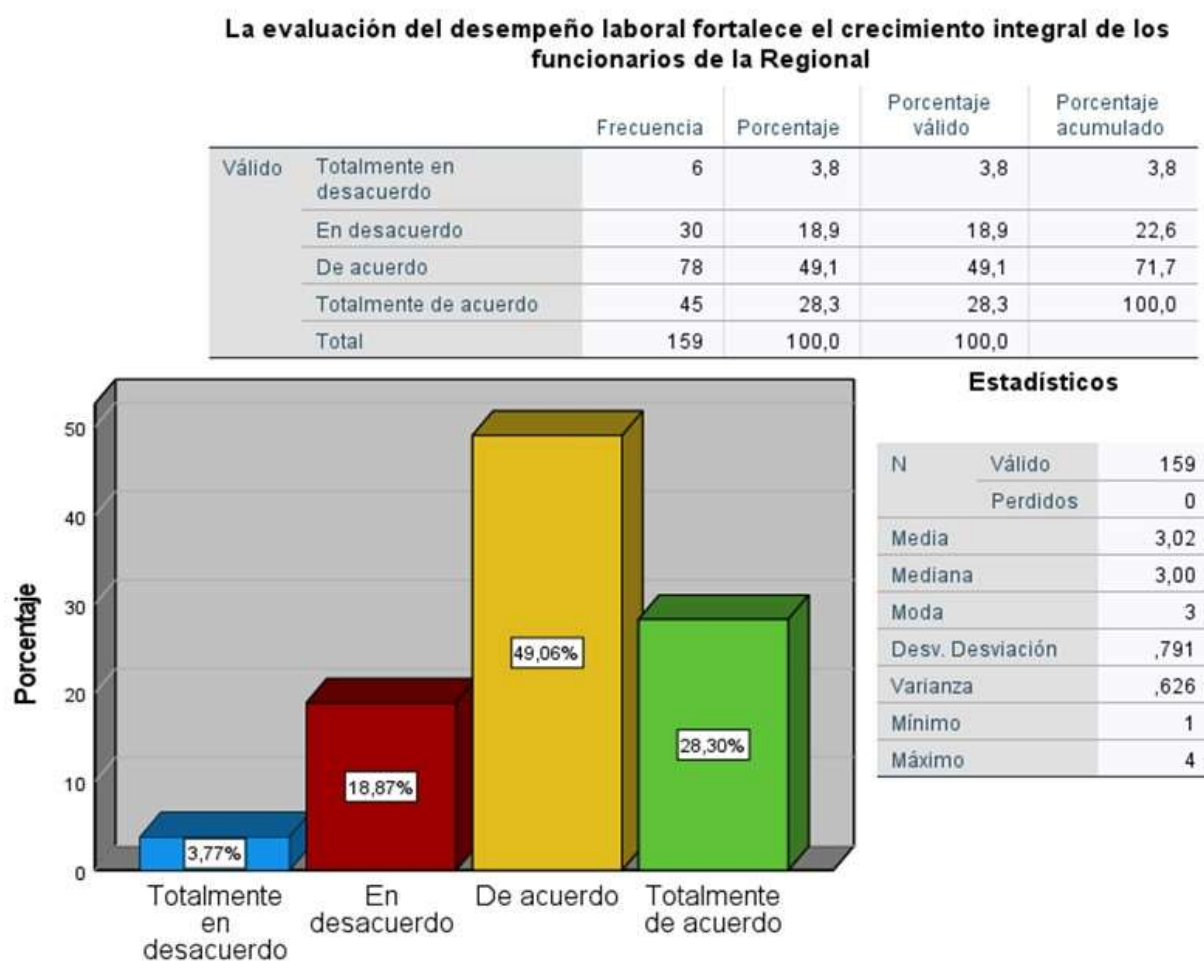


Fuente: Elaboración propia

Según el gráfico, el 76.73% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (46.54%) y “Totalmente de acuerdo” (30.19%) ante el planteamiento de que si la evaluación del desempeño laboral la percibe como una experiencia positiva para el mejoramiento del ambiente laboral; el 23,27% restante manifestaron estar en desacuerdo (18.87%) y totalmente en desacuerdo (4.40%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,03 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,03, en promedio, 0.819 unidades de la escala.

- P29: La evaluación del desempeño laboral fortalece el crecimiento integral de los funcionarios de la Regional.

**Figura 43. Pregunta 29**

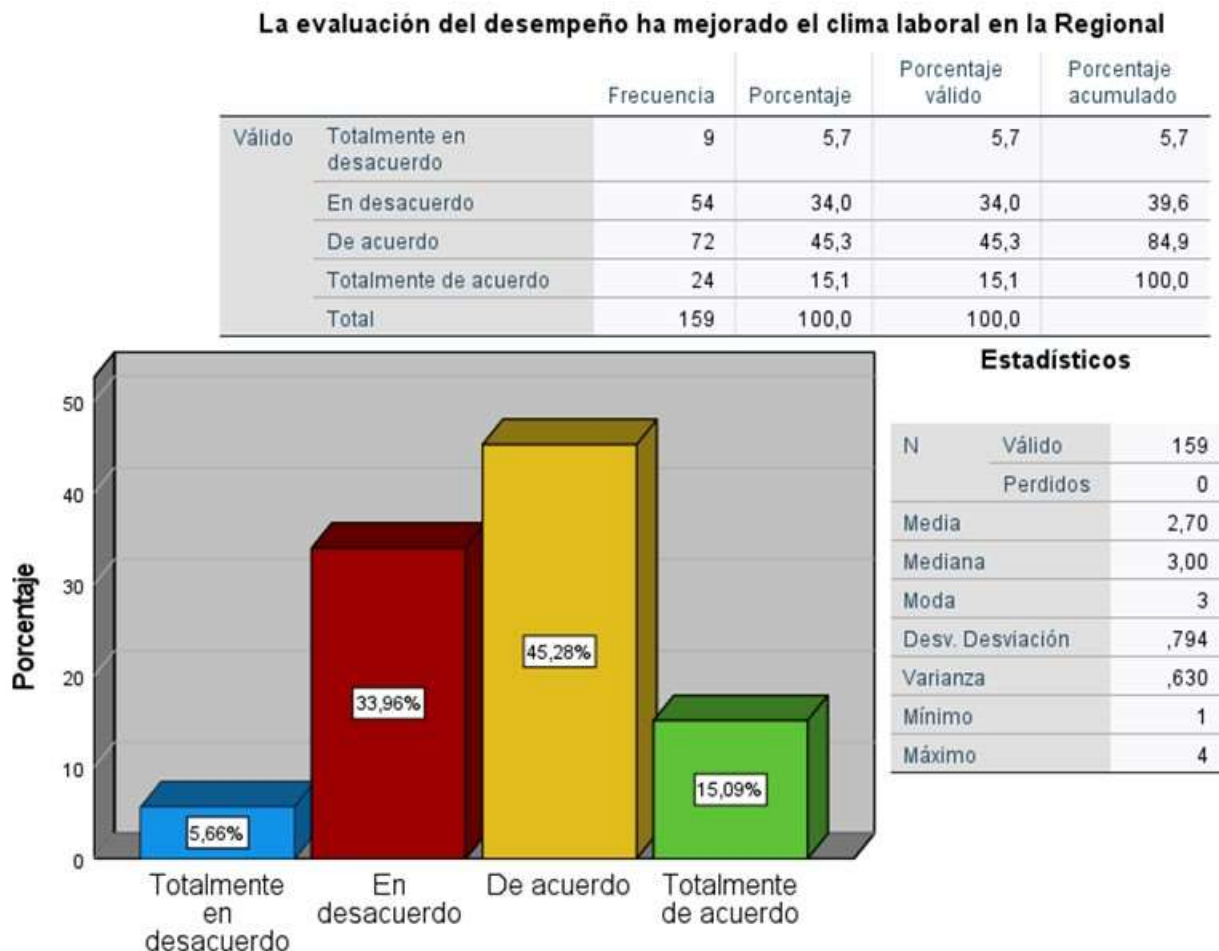


**Fuente: Elaboración propia**

Según el gráfico, el 77.36% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (49.06%) y “Totalmente de acuerdo” (28.30%) ante el planteamiento de que la evaluación del desempeño laboral fortalece el crecimiento integral de los funcionarios de la Regional; el 22.64% restante manifestaron estar en desacuerdo (18.87%) y totalmente en desacuerdo (3.77%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,02 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,02, en promedio, 0.791 unidades de la escala.

- P30: La evaluación del desempeño ha mejorado el clima laboral en la Regional.

Figura 44. Pregunta 30

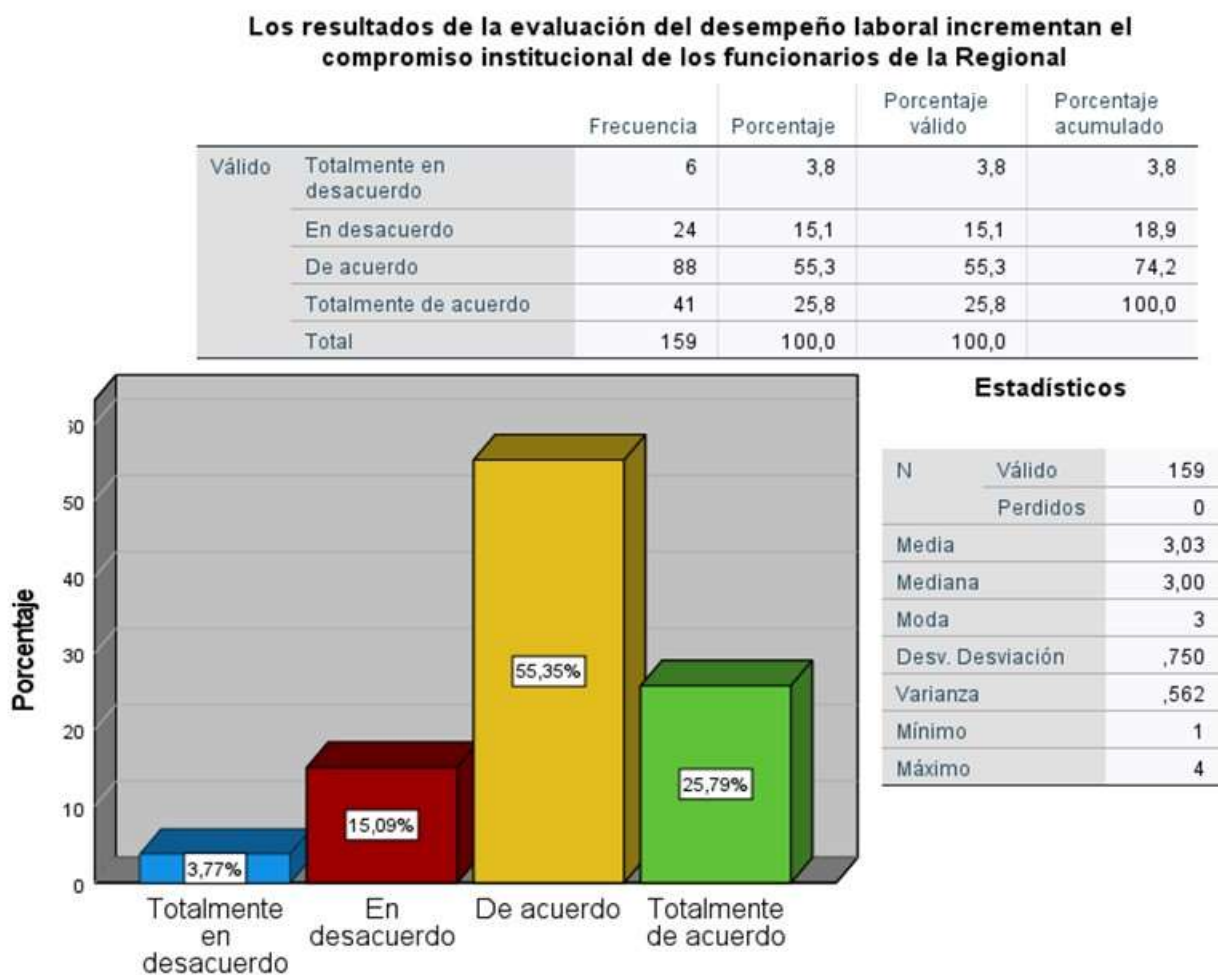


Fuente: Elaboración propia

Según el gráfico, el 60.37% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (45.28%) y “Totalmente de acuerdo” (15.09%) ante el planteamiento de que la evaluación del desempeño laboral ha mejorado el clima laboral en la Regional; el 39.63% restante manifestaron estar en desacuerdo (33.96%) y totalmente en desacuerdo (5.66%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 2,70 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 2,70, en promedio, 0.794 unidades de la escala.

- P31: Los resultados de la evaluación del desempeño laboral incrementan el compromiso institucional de los funcionarios de la Regional.

**Figura 45. Pregunta 31**



**Fuente: Elaboración propia**

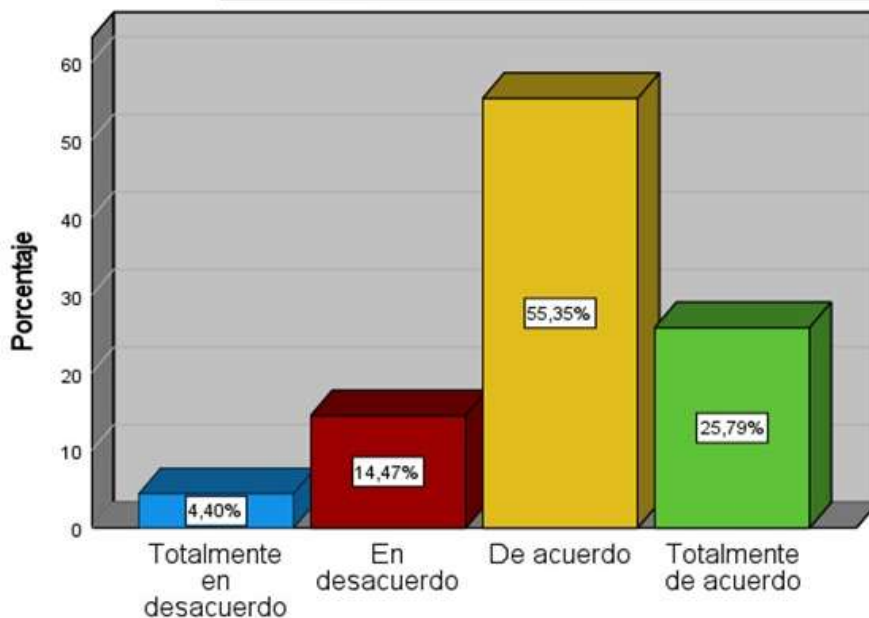
Según el gráfico, el 81.14% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (55.35%) y “Totalmente de acuerdo” (25.79%) ante el planteamiento de que los resultados de la evaluación del desempeño laboral incrementan el compromiso institucional de los funcionarios de la Regional; el 18.86% restante manifestaron estar en desacuerdo (15.09%) y totalmente en desacuerdo (3.77%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,03 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,03, en promedio, 0.750 unidades de la escala.

- P32: La evaluación del desempeño laboral aporta al proceso de mejoramiento continuo implementado en la Regional.

**Figura 46. Pregunta 32**

**La evaluación del desempeño laboral aporta al proceso de mejoramiento continuo implementado en la Regional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	4,4	4,4	4,4
	En desacuerdo	23	14,5	14,5	18,9
	De acuerdo	88	55,3	55,3	74,2
	Totalmente de acuerdo	41	25,8	25,8	100,0
	Total	159	100,0	100,0	



**Estadísticos**

N	Válido	159
	Perdidos	0
Media		3,03
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. Desviación		,763
Varianza		,582
Mínimo		1
Máximo		4

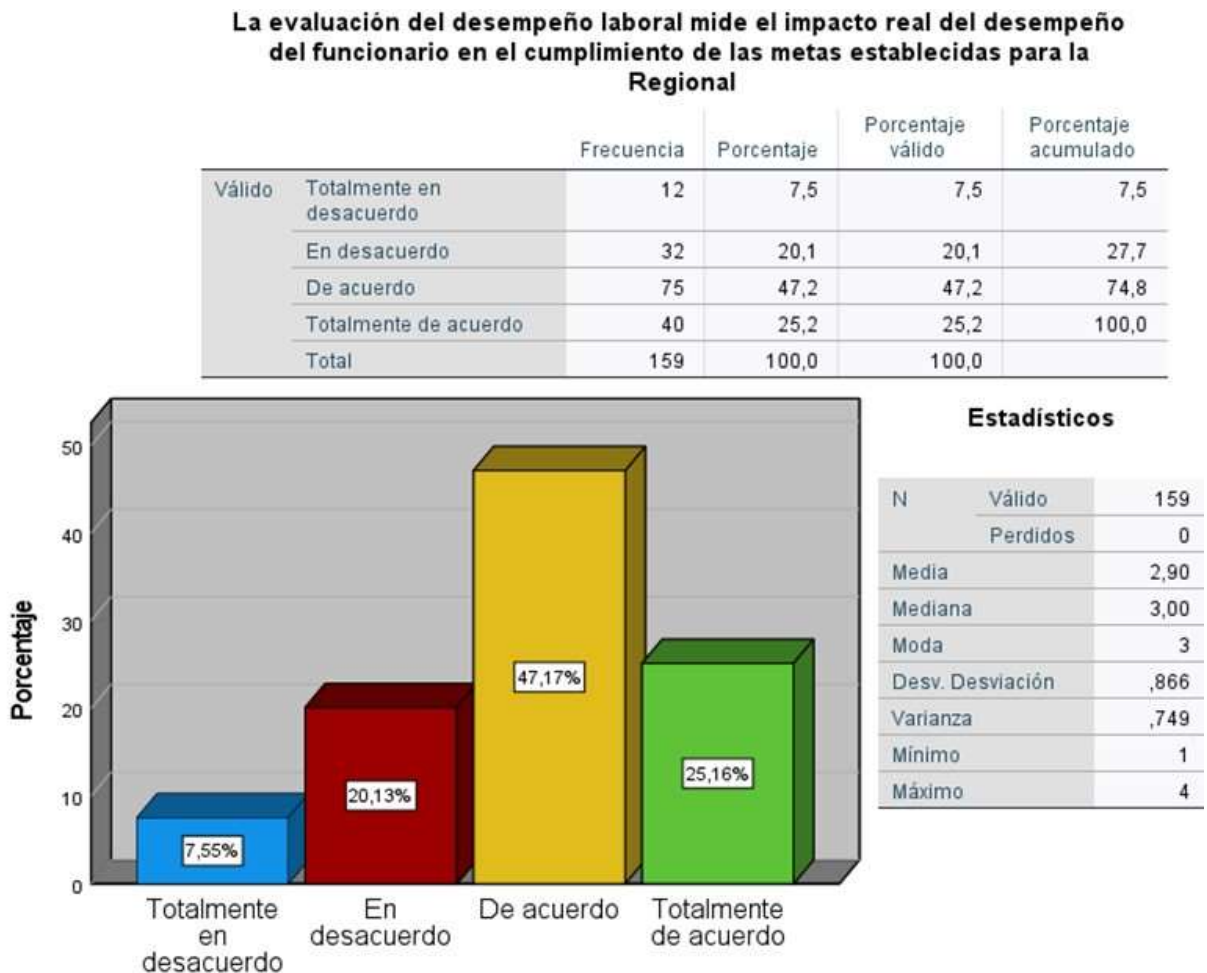
Fuente: Elaboración propia



Según el gráfico, el 81.14% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (55.35%) y “Totalmente de acuerdo” (25.79%) ante el planteamiento de que el proceso de evaluación del desempeño laboral aporta al proceso de mejoramiento continuo implementado en la entidad; el 18.86% restante manifestaron estar en desacuerdo (14.47%) y totalmente en desacuerdo (4.40%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,03 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,03, en promedio, 0.763 unidades de la escala.

- P33: La evaluación del desempeño laboral mide el impacto real del desempeño del funcionario en el cumplimiento de las metas establecidas para la Regional.

**Figura 47. Pregunta 33**



**Fuente: Elaboración propia**

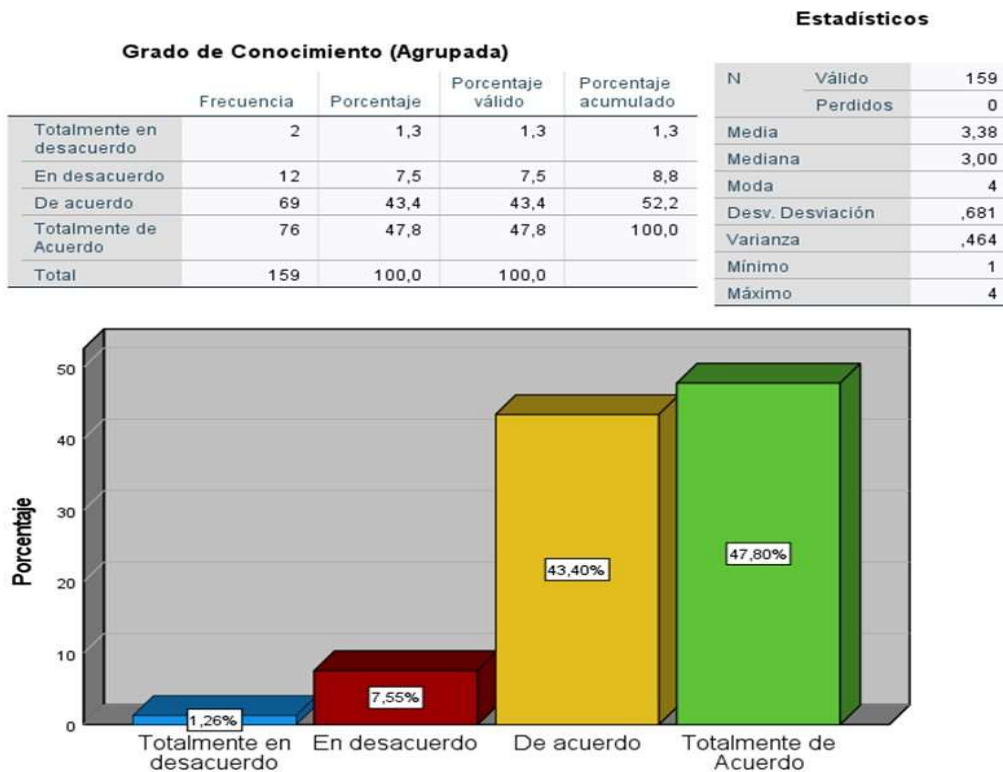


Según el gráfico, el 72.33% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (47.17%) y “Totalmente de acuerdo” (25.16%) ante el planteamiento de que la evaluación del desempeño laboral mide el impacto real del desempeño del funcionario en el cumplimiento de las metas establecidas para la Regional; el 27.67% restante manifestaron estar en desacuerdo (20.13%) y totalmente en desacuerdo (7.55%). La categoría que más se repitió fue 3 (De acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 2,90 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 2,90, en promedio, 0.866 unidades de la escala.

## 2. Procesamiento estadístico por cada indicador

- Grado de conocimiento percibido:** Forma parte de la variable “Conocimiento del proceso” de la Dimensión “Valoración perceptiva”. Está definido como la valoración que hacen los trabajadores sobre el grado en que ellos mismos comprenden y reconocen los elementos del proceso de EDL implementado en el SENA. Este indicador lo conforman las preguntas 1, 2 y 3.

**Figura 48. Grado de Conocimiento Percibido**



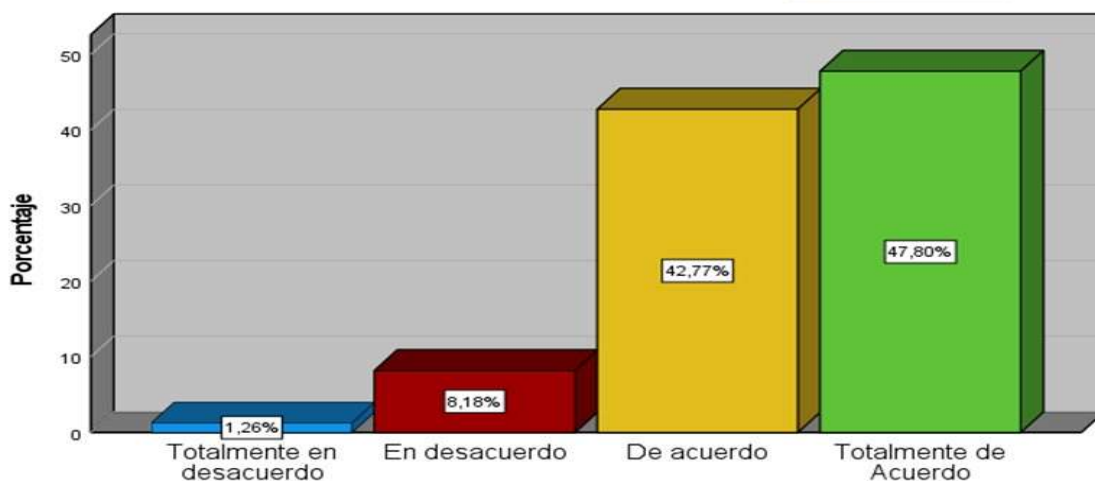
Fuente: Elaboración propia

Según el gráfico, el 91.2% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (43.4%) y “Totalmente de Acuerdo” (47.8%) frente al alto grado de conocimiento que consideran tener del proceso de evaluación del desempeño laboral y de la unidad de criterio y uniformidad que existe en su aplicación; el 8.8% de las personas restantes manifestaron estar “En desacuerdo” (7.55%) y “Totalmente en desacuerdo” (1.26%). La categoría que más se repitió fue 4 (Totalmente de Acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,38 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,38, en promedio, 0.681 unidades de la escala.

- **Grado de Importancia percibida:** Forma parte de la variable “Conocimiento del proceso” de la Dimensión “Valoración perceptiva”. Está definido como la valoración que hacen los trabajadores sobre el grado de interés y significado que tiene para ellos los resultados del proceso de EDL implementado en el SENA. Este indicador lo conforman las preguntas 4 y 5.

**Figura 49. Grado de importancia percibida**

Grado_Importancia (Agrupada)					Estadísticos		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	N	Válido	Perdidos
Totalmente en desacuerdo	2	1,3	1,3	1,3	159		0
En desacuerdo	13	8,2	8,2	9,4	Media	3,37	
De acuerdo	68	42,8	42,8	52,2	Mediana	3,00	
Totalmente de Acuerdo	76	47,8	47,8	100,0	Moda	4	
Total	159	100,0	100,0		Desv. Desviación	,689	
					Varianza	,475	
					Mínimo	1	
					Máximo	4	

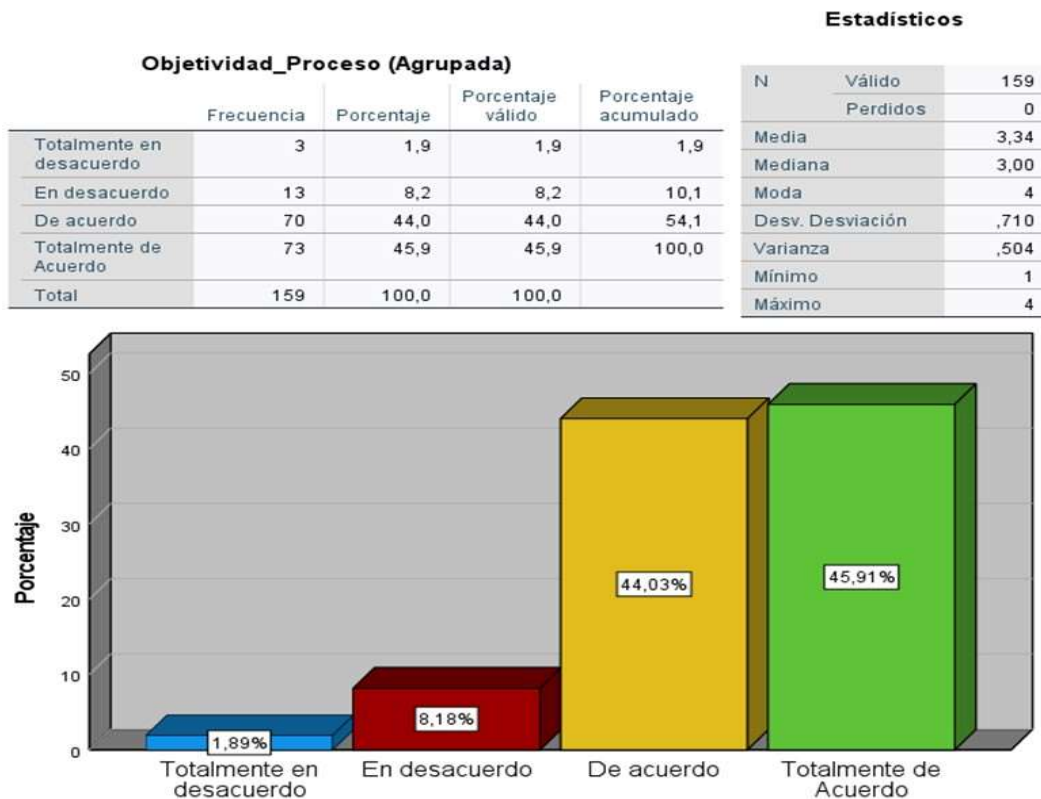


Fuente: Elaboración propia

Según el gráfico, el 90.57% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (42.77%) y “Totalmente de Acuerdo” (47.8%) frente a la importancia y significado que tiene para ellos y para la entidad los resultados de la evaluación del desempeño; el 9.43% de las personas restantes manifestaron estar “En desacuerdo” (8.18%) y “Totalmente en desacuerdo” (1.26%). La categoría que más se repitió fue 4 (Totalmente de Acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,37 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,37, en promedio, 0.689 unidades de la escala.

- Grado de Objetividad percibida:** Forma parte de la variable “Objetividad del proceso” de la Dimensión “Valoración perceptiva”. Está definido como la valoración que hacen los trabajadores sobre la imparcialidad que tiene para ellos la aplicación y los resultados del proceso de EDL implementado en el SENA. Este indicador lo conforman las preguntas 6, 7 y 8.

**Figura 50. Grado de Objetividad percibida**

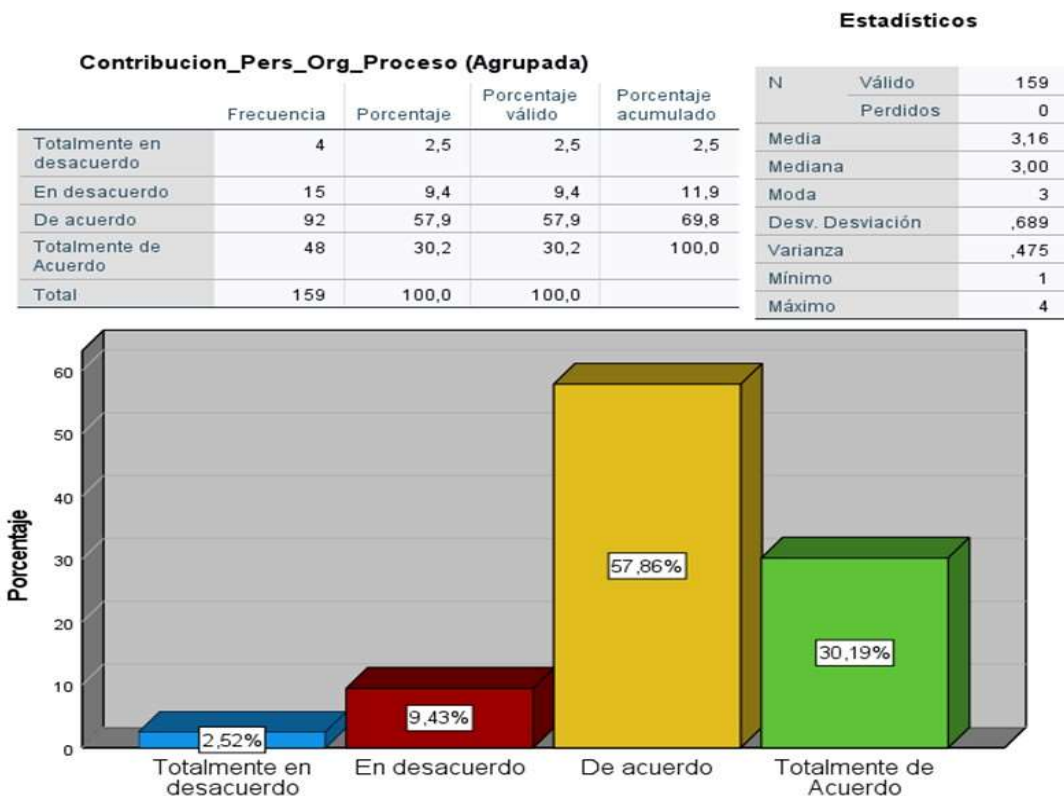


Fuente: Elaboración propia

Según el gráfico, el 89.94% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (44.03%) y “Totalmente de Acuerdo” (45.91%) frente a la imparcialidad que tiene la aplicación y los resultados del proceso de la evaluación del desempeño laboral; el 10.06% de las personas restantes manifestaron estar “En desacuerdo” (8.18%) y “Totalmente en desacuerdo” (1.89%). La categoría que más se repitió fue 4 (Totalmente de Acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,34 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,34, en promedio, 0.710 unidades de la escala.

- **Grado de Contribución percibida:** Forma parte de la variable “Contribuciones del proceso a las personas y a la organización” de la Dimensión “Valoración perceptiva”. Está definido como la valoración que hacen los trabajadores sobre los aportes individuales y organizacionales que según ellos realiza los resultados del proceso de EDL ejecutado en el SENA. Este indicador lo conforman las preguntas 9, 10, 11 y 12.

**Figura 51. Grado de Contribución percibida**

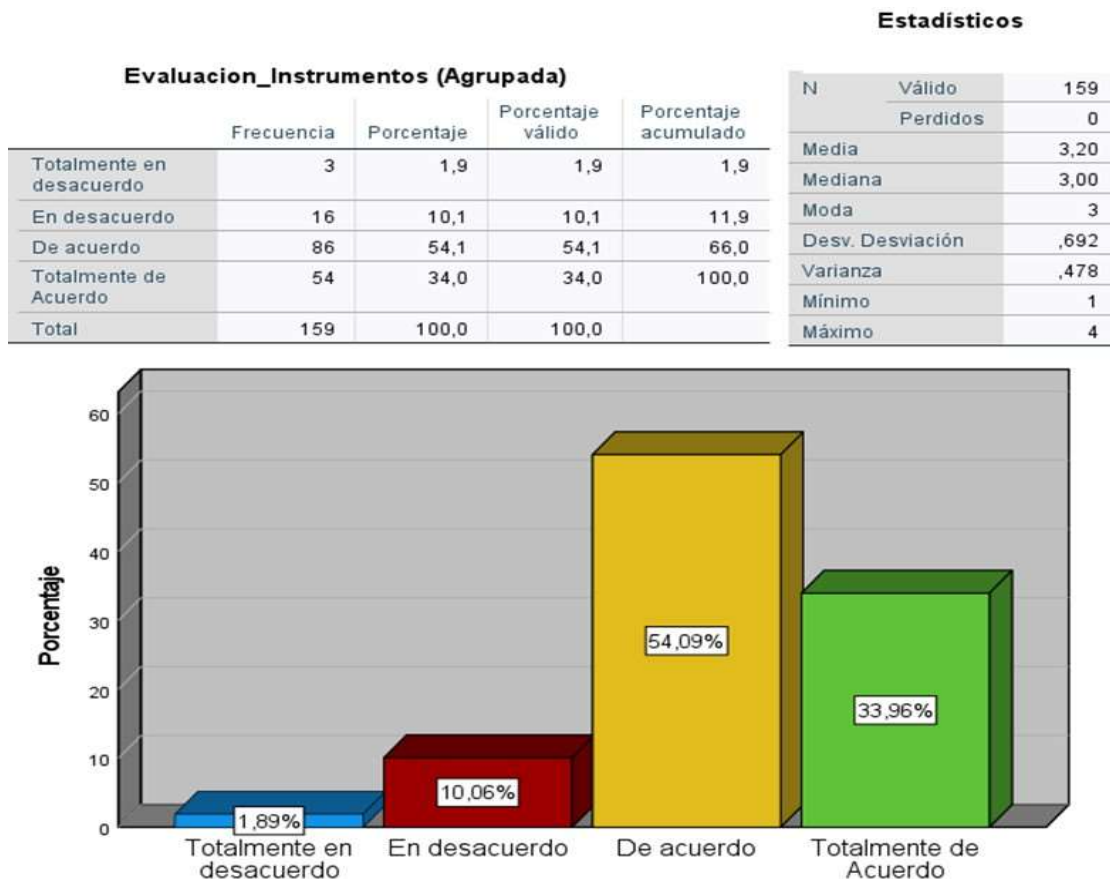


Fuente: Elaboración propia

Según el gráfico, el 88.05% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (57.86%) y “Totalmente de Acuerdo” (30.19%) frente a los aportes individuales y organizacionales que realizan los resultados de la evaluación del desempeño laboral; el 11.95% de las personas restantes manifestaron estar “En desacuerdo” (9.43%) y “Totalmente en desacuerdo” (2.52%). La categoría que más se repitió fue 3 (De Acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,16 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,16 en promedio, 0.689 unidades de la escala.

- Grado de Practicidad de los instrumentos utilizados:** Forma parte de la variable “Valoración de instrumentos” de la Dimensión “Valoración metodológica”. Está definido como la valoración que hacen los trabajadores sobre la funcionalidad y sencillez de los instrumentos o herramientas utilizadas en el proceso de EDL implementado en el SENA. Este indicador lo conforman las preguntas 13 y 14.

**Figura 52. Grado de practicidad de los instrumentos utilizados**

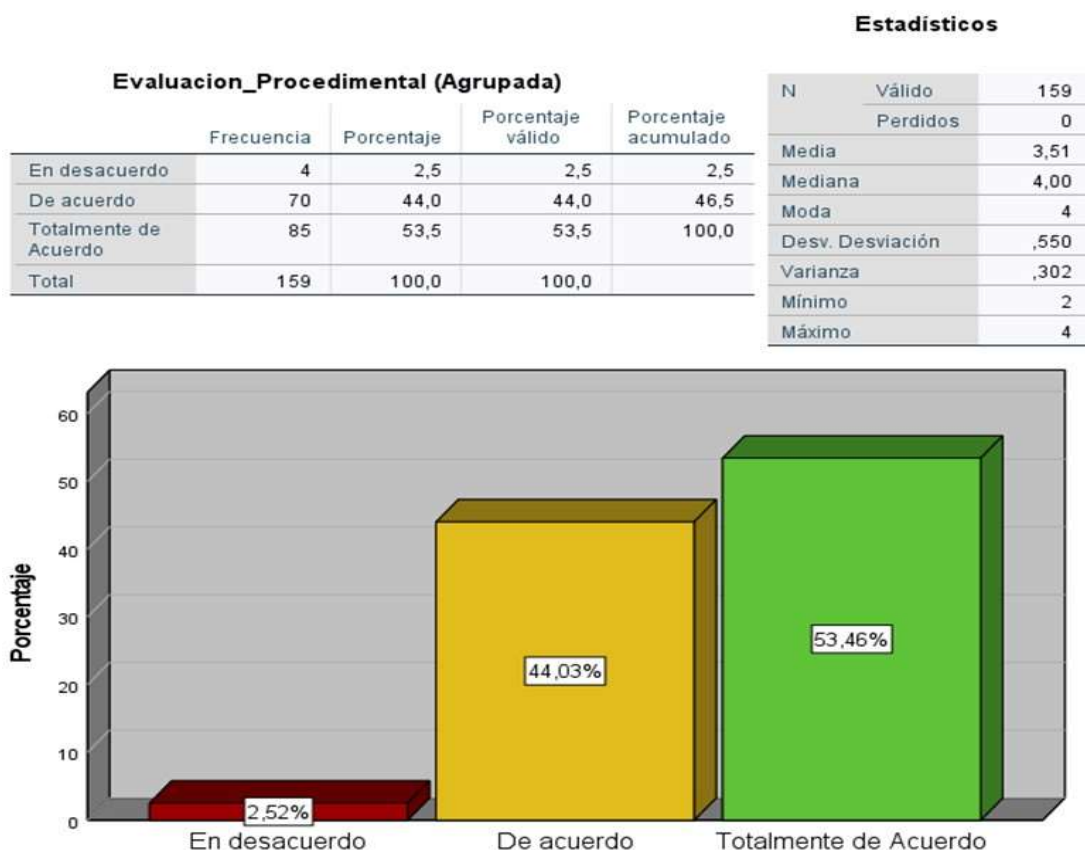


Fuente: Elaboración propia

Según el gráfico, el 88.05% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (54.09%) y “Totalmente de Acuerdo” (33.96%) frente a la funcionalidad y sencillez de las herramientas utilizadas en el proceso de evaluación del desempeño laboral; el 11.95% de las personas restantes manifestaron estar “En desacuerdo” (10.06%) y “Totalmente en desacuerdo” (1.89%). La categoría que más se repitió fue 3 (De Acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,20 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,20 en promedio, 0.692 unidades de la escala.

- **Grado de conformidad con la forma de realizar la EDL:** Forma parte de la variable “Valoración procedimental” de la Dimensión “Valoración metodológica”. Está definido como la valoración que hacen los trabajadores sobre la forma como se ejecutan las diferentes etapas del proceso de EDL implementado en el SENA. Este indicador lo conforman las preguntas 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22.

**Figura 53. Grado de conformidad con la forma de realizar la EDL**



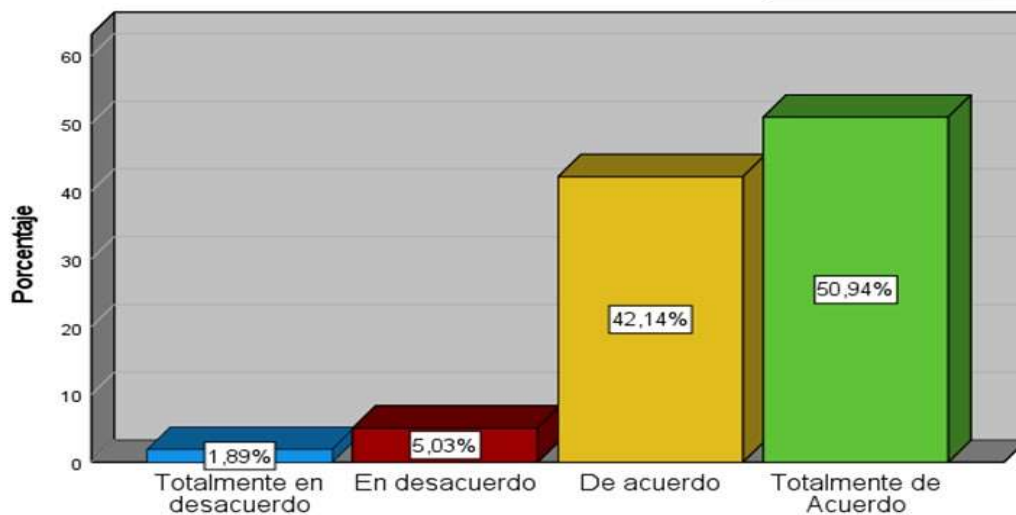
Fuente: Elaboración propia

Según el gráfico, el 97.49% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (44.03%) y “Totalmente de Acuerdo” (53.46%) frente a la forma como se ejecutan las diferentes etapas del proceso de evaluación del desempeño laboral; Solo un 2.52% de las personas manifestaron estar “En desacuerdo” y no hubo personas que manifestaran estar “Totalmente en desacuerdo”. La categoría que más se repitió fue 4 (Totalmente de Acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 4 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,51 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,51 en promedio, 0.550 unidades de la escala.

- Grado de Motivación resultante:** Forma parte de la variable “Motivación” de la Dimensión “Experiencia de Evaluación”. Está definido como la valoración que hacen los trabajadores sobre la forma como impacta en ellos mismos los resultados y usos de la evaluación del desempeño laboral. Este indicador lo conforman las preguntas 23, 24, 25 y 26.

**Figura 54. Grado de Motivación Resultante**

Grado_Motivacion (Agrupada)					Estadísticos		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Grado_Motivacion (Agrupada)		
Totalmente en desacuerdo	3	1,9	1,9	1,9	N	Válido	159
En desacuerdo	8	5,0	5,0	6,9		Perdidos	0
De acuerdo	67	42,1	42,1	49,1	Media		3,42
Totalmente de Acuerdo	81	50,9	50,9	100,0	Mediana		4,00
Total	159	100,0	100,0		Moda		4
					Desv. Desviación		,679
					Varianza		,461
					Mínimo		1
					Máximo		4



Fuente: Elaboración propia

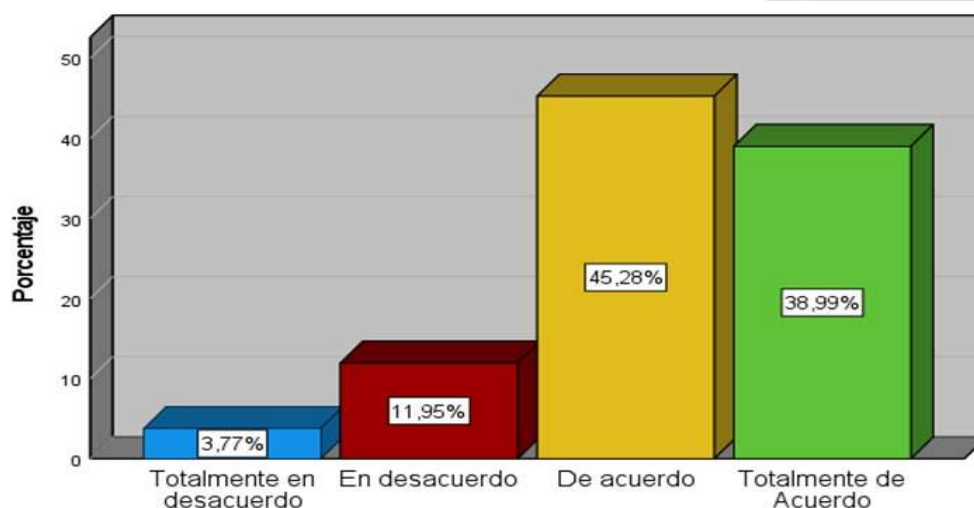


Según el gráfico, el 93.08% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (42.14%) y “Totalmente de Acuerdo” (50.94%) frente al impacto que tiene en ellos mismos los resultados y lo usos de la evaluación del desempeño laboral; el 6.92% de las personas restantes manifestaron estar “En desacuerdo” (5.03%) y “Totalmente en desacuerdo” (1.89%). La categoría que más se repitió fue 4 (Totalmente de Acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 4 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,42 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,42 en promedio, 0.679 unidades de la escala.

- **Grado de Contribución al crecimiento personal:** Forma parte de la variable “Crecimiento personal” de la Dimensión “Experiencia de Evaluación”. Está definido como la valoración que hacen los trabajadores sobre la forma como ellos creen que aporta a su crecimiento personal integral los resultados del proceso de EDL implementado en el SENA. Este indicador lo conforman las preguntas 27, 28 y 29.

**Figura 55. Grado de Contribución al crecimiento personal**

Contribucion_CrecPersonal (Agrupada)					Estadísticos		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	N	Válido	Perdidos
Totalmente en desacuerdo	6	3,8	3,8	3,8	159	159	0
En desacuerdo	19	11,9	11,9	15,7	Media	3,19	
De acuerdo	72	45,3	45,3	61,0	Mediana	3,00	
Totalmente de Acuerdo	62	39,0	39,0	100,0	Moda	3	
Total	159	100,0	100,0		Desv. Desviación	,791	
					Varianza	,626	
					Mínimo	1	
					Máximo	4	



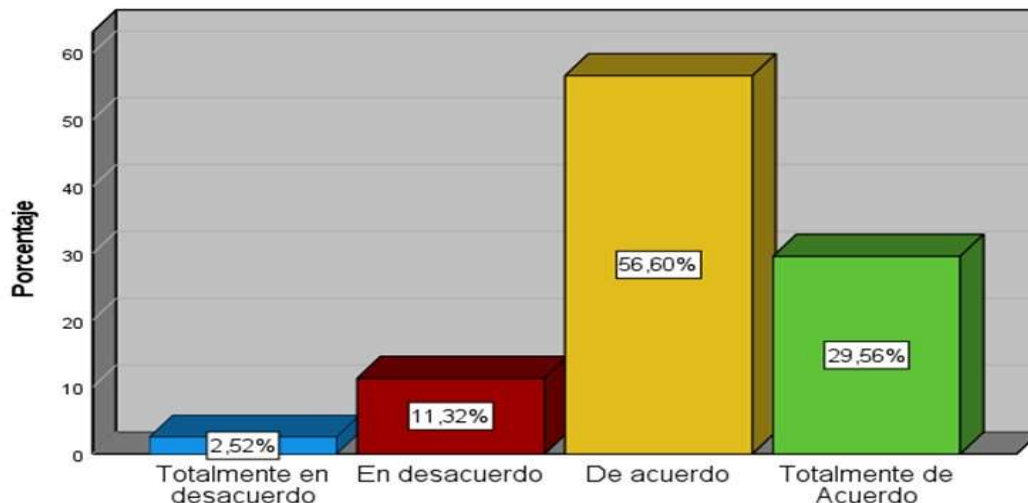
Fuente: Elaboración propia

Según el gráfico, el 84.27% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (45.28%) y “Totalmente de Acuerdo” (38.99%) frente al aporte que hace al crecimiento personal integral los resultados de la evaluación del desempeño laboral; el 15.73% de las personas manifestaron estar “En desacuerdo” (11.95%) y “Totalmente en desacuerdo” (3.77%). La categoría que más se repitió fue 3 (De Acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,19 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,19 en promedio, 0.791 unidades de la escala.

- Grado de Afectación de la EDL a los resultados operacionales:** Forma parte de la variable “Impacto Organizacional” de la Dimensión “Impacto Organizacional”. Está definido como la valoración que hacen los trabajadores sobre la forma como ellos creen que los resultados de la evaluación de su desempeño afecta a la Entidad en la que trabajan. Este indicador lo conforman las preguntas 30, 31, 32 y 33.

**Figura 56. Grado de afectación de la EDL a los resultados operacionales**

Impacto_Organizacional (Agrupada)					Estadísticos		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	N	Válido	Perdidos
Totalmente en desacuerdo	4	2,5	2,5	2,5	159	159	0
En desacuerdo	18	11,3	11,3	13,8	Media	3,13	
De acuerdo	90	56,6	56,6	70,4	Mediana	3,00	
Totalmente de Acuerdo	47	29,6	29,6	100,0	Moda	3	
Total	159	100,0	100,0		Desv. Desviación	,704	
					Varianza	,495	
					Mínimo	1	
					Máximo	4	



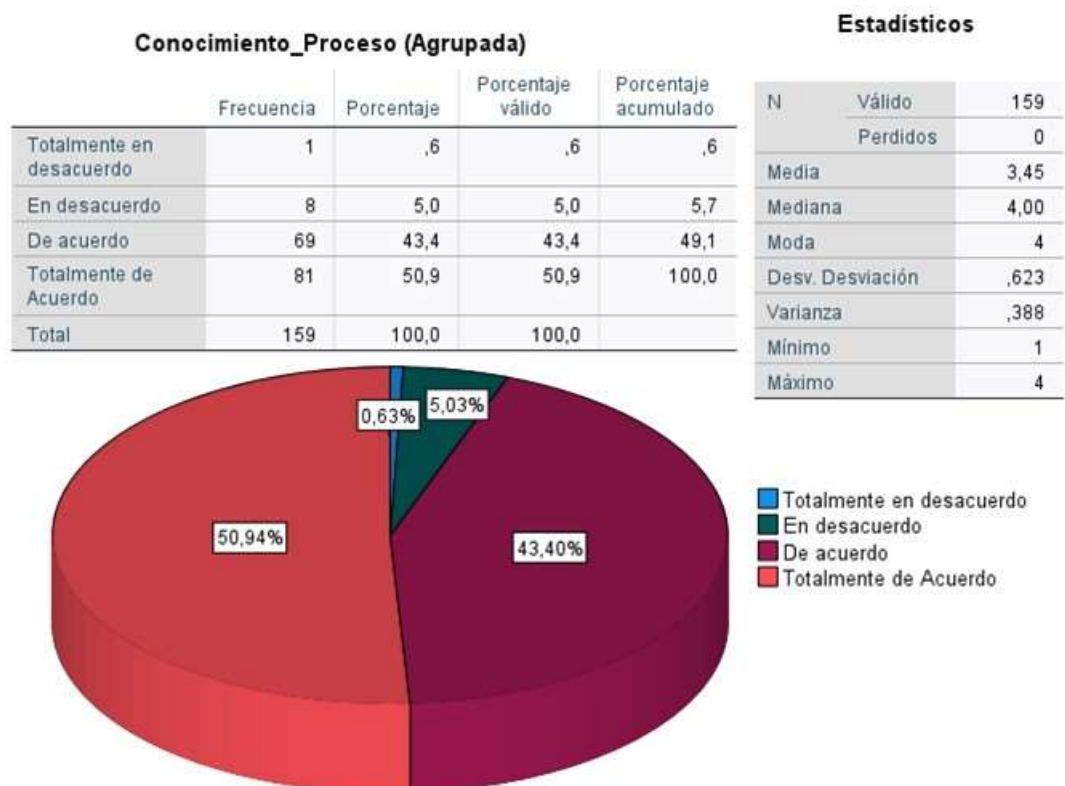
Fuente: Elaboración propia

Según el gráfico, el 86.16% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (56.60%) y “Totalmente de Acuerdo” (29.56%) frente a la afectación que según ellos tiene los resultados de la evaluación del desempeño laboral a la Entidad; el 13.84% de las personas manifestaron estar “En desacuerdo” (11.32%) y “Totalmente en desacuerdo” (2.52%). La categoría que más se repitió fue 3 (De Acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 3 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,13 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,13 en promedio, 0.704 unidades de la escala.

### 3. Procesamiento estadístico por cada Variable

- **Conocimiento del proceso:** Forma parte de la Dimensión “Valoración perceptiva” y está compuesta por los indicadores “Grado de conocimiento percibido” y “Grado de importancia percibida”

Figura 57. Conocimiento del proceso



Fuente: Elaboración propia

Según el gráfico, el 94.34% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” (43.40%) y “Totalmente de Acuerdo” (50.94%) con respecto al conocimiento pleno

que según ellos existe en la Regional sobre el proceso de evaluación del desempeño laboral y la importancia que tiene este proceso para los funcionarios y la entidad; el 5.66% de las personas restantes manifestaron estar “En desacuerdo” (5.03%) y “Totalmente en desacuerdo” (0.63%). La categoría que más se repitió fue 4 (Totalmente De Acuerdo). El cincuenta por ciento de los encuestados estuvo por encima del 4 y el otro cincuenta por ciento se ubicó por debajo de este valor (mediana). En promedio, los encuestados se ubicaron en 3,45 (De acuerdo). Así mismo, se desviaron de 3,45 en promedio, 0.623 unidades de la escala.

- **Objetividad del proceso:** Forma parte de la Dimensión “Valoración perceptiva” y está compuesta por el indicador “Grado de objetividad percibida” .Dado que la variable la integra un único indicador y los resultados de éste ya fueron presentados en el numeral anterior, los resultados e interpretación de esta variable se asimila a los resultados presentados en el indicador citado.
- **Contribuciones del proceso a las personas y a la organización:** Forma parte de la Dimensión “Valoración perceptiva” y está compuesta por el indicador “Grado de contribución percibida” .Dado que la variable la integra un único indicador y los resultados de éste ya fueron presentados en el numeral anterior, los resultados e interpretación de esta variable se asimila a los resultados presentados en el indicador citado.
- **Valoración de instrumentos:** Forma parte de la Dimensión “Valoración metodológica” y está compuesta por el indicador “Grado de practicidad de los instrumentos utilizados” .Dado que la variable la integra un único indicador y los resultados de éste ya fueron presentados en el numeral anterior, los resultados e interpretación de esta variable se asimila a los resultados presentados en el indicador citado
- **Valoración Procedimental:** Forma parte de la Dimensión “Valoración metodológica” y está compuesta por el indicador “Grado de conformidad con la forma de realizar la evaluación” .Dado que la variable la integra un único indicador y los resultados de éste ya fueron presentados en el numeral anterior, los resultados e interpretación de esta variable se asimila a los resultados presentados en el indicador citado

- **Motivación:** Forma parte de la Dimensión “Experiencia de evaluación” y está compuesta por el indicador “Grado de motivación que resulta de la EDL” .Dado que la variable la integra un único indicador y los resultados de éste ya fueron presentados en el numeral anterior, los resultados e interpretación de esta variable se asimila a los resultados presentados en el indicador citado
- **Crecimiento personal:** Forma parte de la Dimensión “Experiencia de evaluación” y está compuesta por el indicador “Grado de contribución al crecimiento personal” .Dado que la variable la integra un único indicador y los resultados de éste ya fueron presentados en el numeral anterior, los resultados e interpretación de esta variable se asimila a los resultados presentados en el indicador citado
- **Impacto Organizacional:** Forma parte de la Dimensión “Impacto Organizacional” y está compuesta por el indicador “Grado de afectación del proceso de EDL a los resultados operacionales de la Entidad” .Dado que la variable la integra un único indicador y los resultados de éste ya fueron presentados en el numeral anterior, los resultados e interpretación de esta variable se asimila a los resultados presentados en el indicador citado

## F.Anexo 6. Fortalezas y debilidades según análisis de resultados de encuestas

DIMENSIONES	VARIABLES	INDICADORES	ITEMS	De acuerdo y Totalmente de acuerdo	En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Clasificación 1. Fortalezas y Oportunidades : 85-100 2. Debilidades y Amenazas: 60-84.99
Valoración Perceptiva	Conocimiento del proceso	Grado de conocimiento percibido	P1: Los Funcionarios del SENA Regional Cauca tienen conocimiento pleno del proceso de evaluación del desempeño laboral aplicado en la Entidad	93,09%	6,91%	5,03%	1,88%	FORTALEZA
			P2: En el SENA Regional Cauca existe unidad de criterio en los Evaluadores al momento de realizar la evaluación del desempeño	78,62%	21,38%	15,09%	6,29%	DEBILIDAD
			P3: La evaluación del desempeño laboral se aplica de la misma manera en todos los centros de formación de la Regional Cauca	69,18%	30,82%	22,64%	8,18%	DEBILIDAD
		Grado de importancia percibida	P4: En el SENA Regional Cauca la evaluación del desempeño laboral es determinante para el ingreso, ascenso y permanencia en los puestos de trabajo	91,20%	8,80%	6,29%	2,51%	FORTALEZA
			P5: Los resultados de la evaluación del desempeño laboral miden la contribución que realiza el funcionario al cumplimiento de las metas de la Regional	83,02%	16,98%	11,32%	5,66%	DEBILIDAD
			P6: Considera que la forma de evaluar el desempeño laboral en la Entidad es objetiva	80,50%	19,50%	12,58%	6,92%	DEBILIDAD
	Objetividad del proceso	Grado de objetividad percibida	P7: Considera que las calificaciones asignadas en la evaluación de desempeño laboral son justas	85,53%	14,47%	9,43%	5,04%	FORTALEZA
			P8: Los usos o fines para los que se utilizan los resultados de la evaluación del desempeño en la Entidad son los adecuados	86,16%	13,84%	11,32%	2,52%	FORTALEZA
			P9: La evaluación del desempeño laboral mejora las relaciones interpersonales entre evaluadores y evaluados en la Regional	73,58%	26,42%	20,75%	5,67%	DEBILIDAD
	Contribuciones del proceso a las personas y a la organización	Grado de contribución percibida	P10: La evaluación del desempeño laboral incrementa el trabajo en equipo entre los funcionarios de la Regional	71,70%	28,30%	24,53%	3,77%	DEBILIDAD
			P11: La evaluación del desempeño mejora el ambiente laboral en la Regional	63,53%	36,47%	30,82%	5,65%	DEBILIDAD
			P12: Los resultados de la evaluación del desempeño laboral tienen correspondencia con los resultados de la evaluación por dependencias que se realiza en la Regional	78,61%	21,39%	17,61%	3,78%	DEBILIDAD

DIMENSIONES	VARIABLES	INDICADORES	ITEMS	De acuerdo y Totalmente de acuerdo	En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Clasificación 1. Fortalezas y Oportunidades : 85-100 2. Debilidades y Amenazas: 60-84.99
Valoración Metodológica	Valoración de instrumentos	Grado de practicidad de los instrumentos utilizados	P13: Los instrumentos de evaluación (Aplicativo EDL) utilizados en la evaluación del desempeño son prácticos y adecuados	83,02%	16,98%	12,58%	4,40%	DEBILIDAD
			P14: El aplicativo de EDL implementado por la Comisión Nacional del Servicio Civil es de fácil aplicación	84,27%	15,73%	12,58%	3,15%	DEBILIDAD
	Valoración procedimental	Grado de conformidad con la forma de realizar la evaluación	P15: La concertación de compromisos funcionales y comportamentales se realizan con base en los objetivos que persiguen las dependencias y la Regional	91,83%	8,17%	6,29%	1,88%	FORTALEZA
			P16: Los seguimientos realizados por el Evaluador son oportunos	88,68%	11,32%	8,81%	2,51%	FORTALEZA
			P17: Considera que la periodicidad de la evaluación es la indicada	85,53%	14,47%	11,95%	2,52%	FORTALEZA
			P18: Se cumple con las fechas que la Entidad establece para la entrega de las evaluaciones	94,97%	5,03%	3,14%	1,89%	FORTALEZA
			P19: Los resultados de la evaluación son comunicados oportunamente	94,34%	5,66%	3,77%	1,89%	FORTALEZA
			P20: Se recibe capacitación como consecuencia de los resultados de la evaluación del desempeño y las acciones de mejoramiento que surgen de éstos	74,84%	25,16%	20,13%	5,03%	DEBILIDAD
			P21: El apoyo y la asesoría que brinda la Oficina de Talento Humano en el proceso de evaluación es oportuno y eficaz	81,13%	18,87%	16,35%	2,52%	DEBILIDAD
			P22: En general, la evaluación del desempeño laboral es de fácil realización	87,42%	12,58%	9,43%	3,15%	FORTALEZA
Experiencia de Evaluación	Motivación	Grado de motivación que resulta de la EDL	P23: Se siente satisfecho con los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño del periodo inmediatamente anterior	91,19%	8,81%	5,03%	3,78%	FORTALEZA
			P24: Existe realimentación y reconocimiento de la labor al momento de realizar la evaluación del desempeño laboral	83,02%	16,98%	13,84%	3,14%	DEBILIDAD
			P25: Los resultados de la Evaluación del desempeño le han permitido acceder a encargos y estímulos en la Entidad	67,29%	32,71%	25,79%	6,92%	DEBILIDAD
			P26: La evaluación del desempeño laboral contribuye al compromiso y motivación en su puesto de trabajo	84,27%	15,73%	11,32%	4,41%	DEBILIDAD
	Crecimiento personal	Grado de contribución al crecimiento personal	P27: Considera que la evaluación del desempeño laboral contribuye al mejoramiento de las competencias de su labor y potencializa su rendimiento laboral	81,13%	18,87%	13,84%	5,03%	DEBILIDAD
			P28: La evaluación de desempeño laboral la percibe como una experiencia positiva para el mejoramiento del ambiente laboral	76,73%	23,27%	18,87%	4,40%	DEBILIDAD
			P29: La evaluación del desempeño laboral fortalece el crecimiento integral de los funcionarios de la Regional	77,36%	22,64%	18,87%	3,77%	DEBILIDAD



DIMENSIONES	VARIABLES	INDICADORES	ITEMS	De acuerdo y Totalmente de acuerdo	En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Clasificación 1. Fortalezas y Oportunidades : 85-100 2. Debilidades y Amenazas: 60-84.99
Impacto Organizacional	Impacto Organizacional	Grado de afectación del proceso de EDL a los resultados operacionales de la Entidad	P30: La evaluación del desempeño ha mejorado el clima laboral en la Regional	60,37%	39,63%	33,96%	5,67%	DEBILIDAD
			P31: Los resultados de la evaluación del desempeño laboral incrementan el compromiso institucional de los funcionarios de la Regional	81,14%	18,86%	15,09%	3,77%	DEBILIDAD
			P32: La evaluación del desempeño laboral aporta al proceso de mejoramiento continuo implementado en la Regional	81,14%	18,86%	14,47%	4,39%	DEBILIDAD
			P33: La evaluación del desempeño laboral mide el impacto real del desempeño del funcionario en el cumplimiento de las metas establecidas para la Regional	72,33%	27,67%	20,13%	7,54%	DEBILIDAD







Acción mejora	Priorización	Tareas a realizar	S e m a n a s	Tiempo en meses						
				Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer planes de capacitación complementarios para abordar las temáticas identificadas</li> </ul>	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar necesidades de capacitación según planes de mejoramiento de la EDL</li> <li>Realizar plan de capacitación alternativo</li> <li>Socializar plan de capacitación ante la comisión regional de personal</li> </ul>	2							
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar un formato de reporte de necesidades de capacitación por EDL para que sea diligenciado y entregado con los resultados de la EDL a la oficina de Talento Humano de la Regional</li> </ul>	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño del formato de reporte de necesidades de capacitación por EDL</li> <li>Socialización del formato entre evaluadores</li> </ul>	1							
<ul style="list-style-type: none"> <li>Crear un equipo Staff con los Directivos, Jefe de Talento Humano, Líder de planeación y Líder de de Gestión de Calidad para la articulación de los objetivos estratégicos de la Regional con los compromisos laborales por área o dependencia</li> </ul>	9	<ul style="list-style-type: none"> <li>Socializar la propuesta de la conformación del equipo Staff entre los directivos y líderes de proceso</li> <li>Conformación del equipo Staff</li> </ul>	1							
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un estudio o análisis de cargos bajo el enfoque estratégico a partir de los manuales de funciones para identificar la contribución o aporte individual que se espera de cada cargo al cumplimiento de las metas institucionales</li> </ul>	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conformación del equipo interno de trabajo</li> <li>Elaboración del estudio de cargos</li> <li>Presentación de resultados</li> </ul>	3							
<ul style="list-style-type: none"> <li>Crear en el plan de bienestar regional incentivos tendientes a reconocer los mejores desempeños en función de las contribuciones adicionales y el cumplimiento de las metas regionales</li> </ul>	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración plan de incentivos</li> <li>Socialización y aprobación del plan ante el comité de Bienestar</li> <li>Divulgación del plan en la Regional</li> </ul>	2							
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir con el equipo Staff la metodología a utilizar para construir la herramienta de medición de impacto</li> </ul>	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir con el equipo Staff la metodología a utilizar para construir la herramienta de medición de impacto</li> </ul>	2							
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir las métricas y los indicadores de impacto a utilizar para realizar la valoración</li> </ul>	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir las métricas y los indicadores de impacto a utilizar para realizar la valoración</li> </ul>	2							
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar los formatos a utilizar para realizar la medición y valoración</li> </ul>	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar los formatos a utilizar para realizar la medición y valoración</li> </ul>	1							
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar una valoración sobre el estado actual del conocimiento en el proceso de EDL</li> </ul>	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conformación equipo interno de trabajo</li> <li>Definir técnicas de recolección y Análisis de información</li> <li>Definir metodología para la formulación de la estrategia</li> <li>Formulación de la estrategia</li> </ul>	2							
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar y socializar a los Directivos la propuesta de gestión del conocimiento para el procesos de EDL</li> </ul>	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formular los objetivos de la propuesta</li> <li>Realizar el alistamiento de la información a considerar</li> <li>Elaborar propuesta de gestión del conocimiento</li> <li>Socializar propuesta de gestión del conocimiento ante el comité de dicrección</li> </ul>	3							
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar campañas de divulgación sobre la importancia de la EDL como herramienta de mejora continua y oportunidad para acceder a beneficios y planes de incentivos</li> </ul>	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir contenidos para las campañas</li> <li>Definir los medios de divulgación</li> <li>Elaborar material complementario</li> <li>Realizar el alistamiento lóístico</li> </ul>	3							