

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Gestión de Talento Humano

Bogotá

Con corte 2021-02-28



1. INTRODUCCIÓN

La Evaluación de Desempeño Laboral es una herramienta de gestión objetiva y permanente encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado para establecer el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.

El Instituto Nacional de Metrología establece el sistema de Evaluación de Desempeño Laboral para los funcionarios, el presente informe determina cada una de las fases y los tiempos para la evaluación del desempeño laboral de Gerentes Públicos, servidores de Libre Nombramiento y Remoción, de Carrera Administrativa y Provisionales con sus respectivos Planes de Mejoramiento Individual.

Teniendo en cuenta la calificación que corresponde a la asignación del porcentaje alcanzado por el evaluado, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento, se relacionan los resultados obtenidos por niveles y se clasifican por dependencias.

2. MARCO NORMATIVO

- ✓ Constitución Política.
- ✓ Ley 909 de 2004.
- ✓ Decreto 1083 de 2015.
- ✓ Resolución No. 058 de 2017.
- ✓ Resolución No. 068 de 2019.
- ✓ Resolución No. 079 de 2020.

3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

ACUERDOS DE GESTIÓN – GERENTES PÚBLICOS

Este sistema aplica para los servidores con altas capacidades técnicas y gerenciales, que dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas, permitiendo el cumplimiento del Plan Estratégico de cada entidad y se desarrolla a través del formato establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, adoptado mediante

Resolución No. 058 de 2017 y consiste en un instrumento en el cual se pactan, controlan y evalúan los compromisos entre el Gerente Público y el Director General de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual.

Las fases que se desarrollan en los Acuerdos de Gestión, son las siguientes:

- ✓ Concertación de Compromisos.
- ✓ Formalización.
- ✓ Seguimiento y Retroalimentación.
- ✓ Evaluación.

CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Es una herramienta de gestión adoptada mediante Resolución No. 068 de 2019 que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su desarrollo y permanencia en el servicio.

Las fases que se desarrollan en la Evaluación del Desempeño Laboral, son las siguientes:

- ✓ Preparación del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) para periodo anual u ordinario.
- ✓ Concertación de compromisos laborales y competencias comportamentales en periodo anual u ordinario.
- ✓ Seguimiento al desempeño laboral y al desarrollo de competencias comportamentales.
- ✓ Evaluaciones parciales.
- ✓ Evaluación definitiva en periodo anual u ordinario.

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN - PROVISIONALES

Es una herramienta de gestión adoptada mediante Resolución No. 079 de 2020, instrumento diseñado por el Grupo de Gestión de Talento Humano donde su componente principal para llevar a cabo la evaluación, es el Manual Específico de Funciones, Requisitos Mínimos y Competencias Laborales.

Las fases que se desarrollan en la Evaluación del Desempeño Laboral, son las siguientes:

- ✓ Preparación.
- ✓ Fijación de los compromisos del rendimiento laboral.
- ✓ Seguimiento al rendimiento laboral y registro de evidencias
- ✓ Calificación definitiva del periodo evaluado.

Plan de Mejoramiento Individual: Es una herramienta que permite retroalimentar, es decir, apropiar información sobre los aspectos críticos del servidor, que mejoren su desempeño y conducta, y generen espacios de reflexión hacia el desarrollo humano y acción a la efectividad del proceso y es obligatoriedad su concertación por parte de todos los servidores de la entidad excepto el Director General.

Las fases que se desarrollan en el Plan de Mejoramiento Individual, son las siguientes:

- ✓ Concertación.
- ✓ Desarrollo de compromisos.
- ✓ Seguimiento.

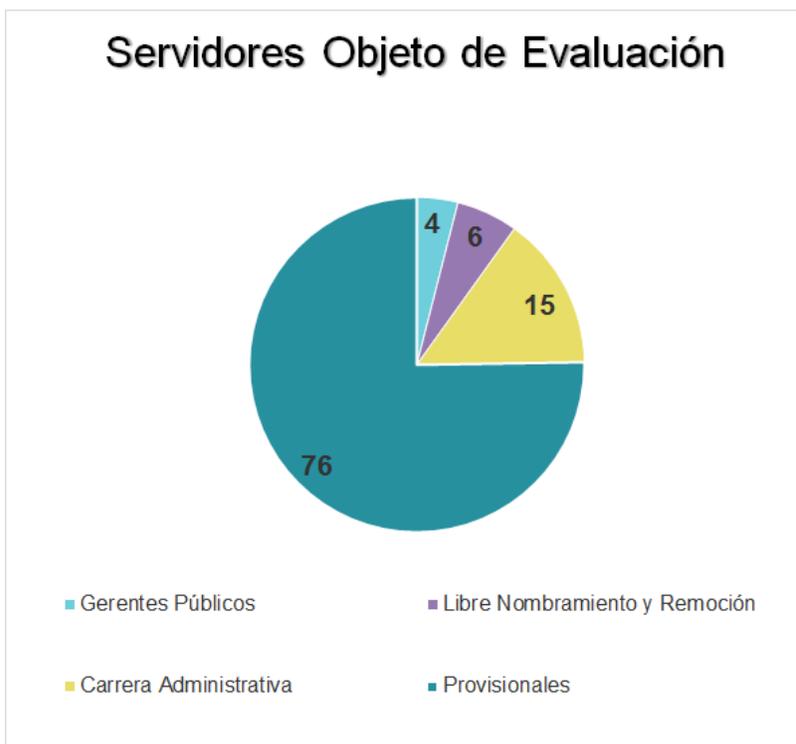
4. GENERALIDADES

La Constitución Política en el artículo 125, establece como causal de retiro del servicio, entre otros, la calificación definitiva y en firme en el nivel no satisfactorio en el desempeño del empleado y la Ley 489 de 1998, establece en su artículo 15 el Sistema de Desarrollo Administrativo como un conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos y financieros de las entidades de la Administración Pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional.

Por lo anterior, las entidades y empleados están obligados a evaluar y calificar a los servidores, con base en las metodologías y parámetros previamente establecidos, con el fin de dar cumplimiento a las metas institucionales de la entidad.

5. RESULTADOS

Los servidores que fueron sujeto de evaluación se distribuyen de la siguiente manera:

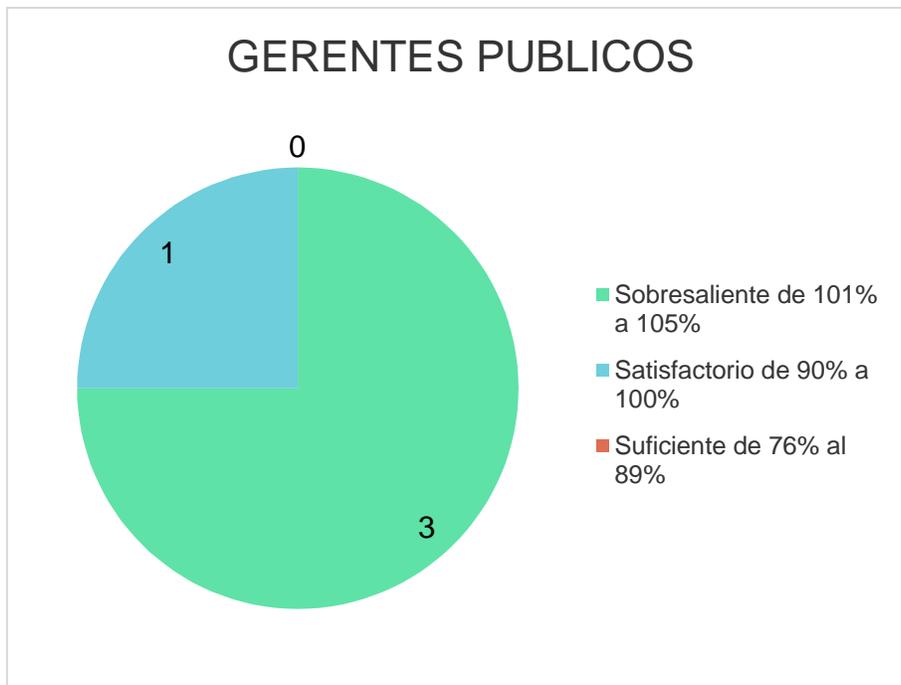


El Grupo de Gestión de Talento Humano estableció mediante comunicación con radicado No. 21-429-0-1, la necesidad de llevar a cabo la evaluación de desempeño laboral y acuerdos de gestión.

Teniendo en cuenta los soportes físicos y originales allegados a Gestión de Talento Humano, se definen los resultados así para cada subgrupo:

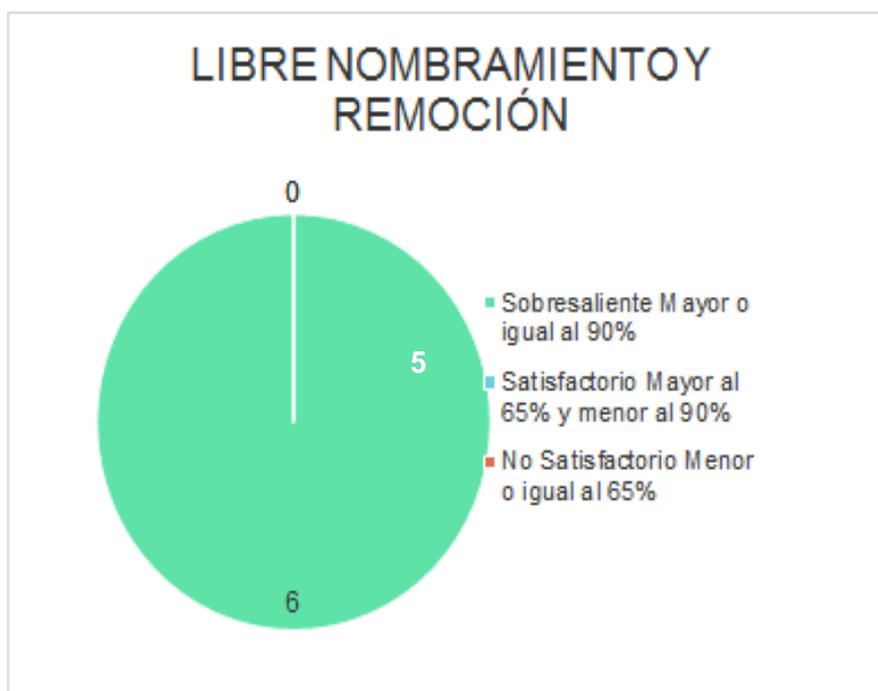
Niveles de resultados por tipo de vinculación: Gerentes Públicos

NIVELES DE RESULTADOS	GERENTES PUBLICOS
Sobresaliente de 101% a 105%	3
Satisfactorio de 90% a 100%	1
Suficiente de 76% al 89%	0
Total de funcionarios	4



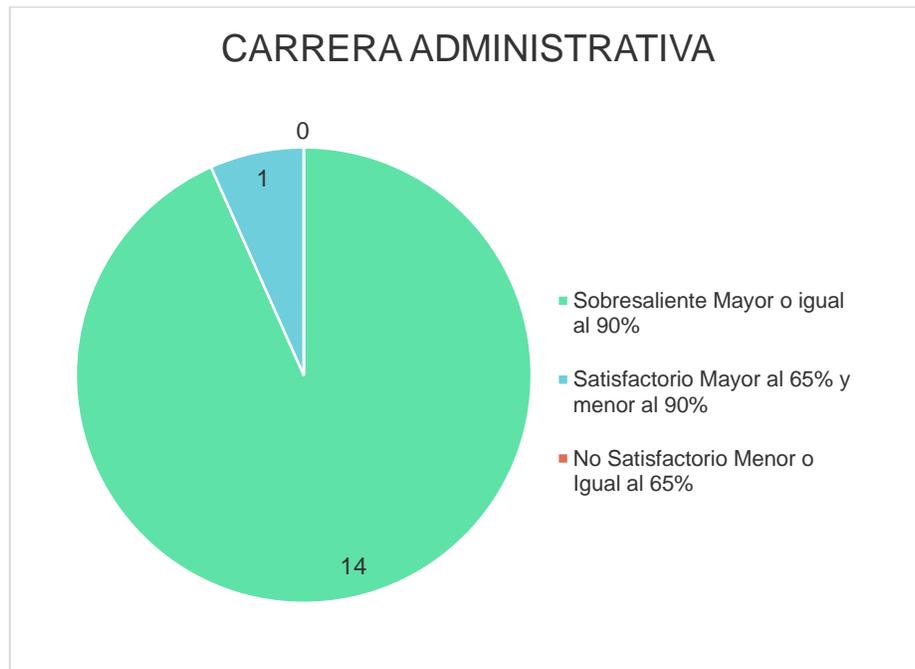
Niveles de resultados por tipo de vinculación: Libre Nombramiento y Remoción

NIVELES DE RESULTADOS	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Sobresaliente Mayor o igual al 90%	6
Satisfactorio Mayor al 65% y menor al 90%	0
No Satisfactorio Menor o igual al 65%	0
Total de Funcionarios	6



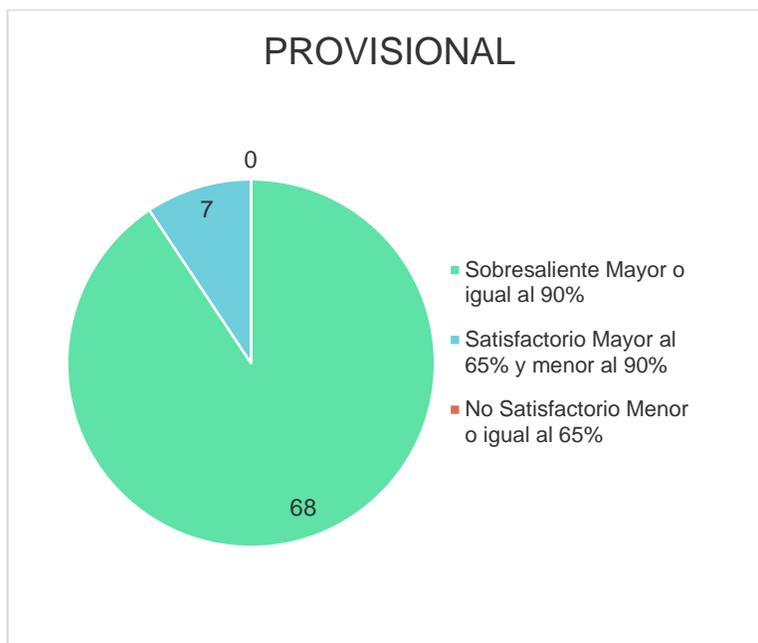
Niveles de resultados por tipo de vinculación: Carrera Administrativa

NIVELES DE RESULTADOS	CARRERA ADMINISTRATIVA
Sobresaliente Mayor o igual al 90%	14
Satisfactorio Mayor al 65% y menor al 90%	1
No Satisfactorio Menor o Igual al 65%	0
Total de Funcionarios	15



Niveles de resultados por tipo de vinculación: Provisional

NIVELES DE RESULTADOS	PROVISIONAL
Sobresaliente Mayor o igual al 90%	68
Satisfactorio Mayor al 65% y menor al 90%	7
No Satisfactorio Menor o igual al 65%	0
Total de Funcionarios	75



A continuación, se presenta la distribución por dependencias así:

Dependencia	Funcionarios
Dirección General	5
Oficina Asesora de Planeación	6
Secretaría General	29
Subdirección de Metrología Física	30
Subdirección de Innovación y Servicios Tecnológicos	14
Subdirección de Metrología Química y Biomedicina	17
Total	101

Total

Dirección General			
	Sobresaliente	Satisfactorio	Suficiente
Gerente Público	0	0	0
Libre Nombramiento y Remoción	5	0	0
Carrera Administrativa	0	0	0
Provisionales	0	0	0
Totales	5	0	0

Oficina Asesora de Planeación			
	Sobresaliente	Satisfactorio	Suficiente
Gerente Público	0	0	0
Libre Nombramiento y Remoción	1	0	0
Carrera Administrativa	0	1	0
Provisionales	3	0	0
Totales	4	1	0

A corte 19 de mayo de 2021, un exfuncionario en provisionalidad de la Oficina Asesora de Planeación no presentó resultados finales de la evaluación de desempeño laboral.

Secretaría General			
	Sobresaliente	Satisfactorio	Suficiente
Gerente Público	1	0	0
Libre Nombramiento y Remoción	0	0	0
Carrera Administrativa	0	0	0
Provisionales	25	3	0
Totales	26	3	0

Subdirección de Metrología Física			
	Sobresaliente	Satisfactorio	Suficiente
Gerente Público	1	0	0
Libre Nombramiento y Remoción	0	0	0
Carrera Administrativa	12	0	0
Provisionales	15	2	0
Totales	28	2	0

Subdirección de Innovación y Servicios Tecnológicos			
	Sobresaliente	Satisfactorio	Suficiente
Gerente Público	0	1	0
Libre Nombramiento y Remoción	0	0	0
Carrera Administrativa	2	0	0
Provisionales	11	0	0
Totales	13	1	0

Subdirección de Metrología Química y Biomedicina			
	Sobresaliente	Satisfactorio	Suficiente
Gerente Público	1	0	0
Libre Nombramiento y Remoción	0	0	0
Carrera Administrativa	0	0	0
Provisionales	14	2	0
Totales	15	2	0

ALINEACIÓN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL CON METAS INSTUCIONALES

La evaluación del desempeño laboral es un instrumento fundamental para la implementación de estrategias y mejoramiento de la eficiencia en los resultados de los recursos humanos de la entidad, que permite integrar el desempeño del servidor público dentro de la misión institucional y su función social, con el fin de generar un valor agregado a la entidad a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales.

Es así como gestión del talento humano realiza el seguimiento a las evaluaciones de desempeño laboral de cada uno de los funcionarios y realiza la comparación del grado de cumplimiento de objetivos y metas con base en los indicadores estratégicos y de gestión que realiza la Oficina Asesora de Planeación.

Basados en el Informe anual de resultados del Plan Estratégico Institucional, el nivel de cumplimiento del PEI, periodo comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2020 presentó un cumplimiento del 90%. Este avance corresponde al reporte de las diferentes dependencias del INM y se articula a través de las actividades y productos identificados en los planes de acción de las mismas.

Con base en lo anterior, el nivel de resultados de las evaluaciones de desempeño es el siguiente:



PLANES DE MEJORAMIENTO POR AREAS					
AREA	NO PRESENTARON	CONCERTADOS	NO REPORTARON SEGUIMIENTO AL FINAL DE VIGENCIA	FINALIZADOS	INCUMPLIDOS
DIRECCION	0	3	0	3	0
OFICINA ASESORA DE PLANEACION	0	7	2	5	0
SECRETARIA GENERAL	1	27	1	24	2
SUBDIRECCION DE INNOVACION Y SERVICIOS TECNOLOGICOS	0	10	0	10	0
SUBDIRECCION DE METROLOGIA FISICA	1	19	0	17	2
SUBDIRECCION DE METROLOGIA QUIMICA Y BIOMEDICINA	0	14	0	14	0
TOTALES	2	80	3	73	4

Durante la vigencia no se presentaron planes de mejoramiento individual por parte de los Gerentes Públicos teniendo en cuenta que el resultado obtenido en los Acuerdos de Gestión no fue menor al 75% y para el caso de los servidores de carrera administrativa no se llevaron a cabo compromisos de mejoramiento.

Los resultados obtenidos para la presente vigencia en cuanto a Planes de Mejoramiento Individual pertenecen a los servidores nombrados en provisionalidad y de Libre Nombramiento y Remoción que no son gerentes públicos.

6. CONCLUSIONES

- ✓ El total de servidores evaluados de la vigencia 2020 corresponde a 101.
- ✓ Se debe tener en cuenta que durante la vigencia a corte 31 de diciembre de 2020 se presentaron 13 retiros de servidores.
- ✓ A corte mayo 31 de 2021, un exfuncionario en provisionalidad de la Oficina Asesora de Planeación (Andrés Mauricio Rincón) no presentó resultados finales de la evaluación de desempeño laboral.
- ✓ Se establecieron evaluaciones de desempeño laboral a los tres tipos de vinculación: Libre Nombramiento y Remoción – Gerentes Públicos y Libre Nombramiento y Remoción que nos son Gerentes Públicos, Carrera Administrativa y Provisional, acorde a los niveles de calificación establecidos en la normatividad vigente.
- ✓ Los Planes de Mejoramiento Individual concertados con funcionarios en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción corresponden a 80, de los cuales 73 se reportaron como finalizados, 4 se reportaron como incumplidos correspondientes a los funcionarios: Jaime Garzón Carlos Eduardo, López Dávila María Catalina, Montañó Rodríguez Wilmar Andrés, Ochoa Fonseca Yineth Paola y 3 que no presentaron seguimiento por retiro de la entidad antes de la fecha de cumplimiento del plan de mejoramiento: Cristancho Oscar Fabián, Luna Acosta Asdrúbal, Rincón Andrés Mauricio.
Cabe precisar que Gestión del Talento Humano delimita el desarrollo de los planes de mejoramiento individual entre los servidores y sus jefes inmediatos como mecanismo para fortalecer las competencias de los servidores, así mismo, éstos aspectos pueden relacionarse o cubrirse a través de los planes de capacitación de la entidad, o potenciarlos en el quehacer diario mediante capacitaciones externas o internas u otros mecanismos, en tal sentido se manifiesta la necesidad de asumir los planes de mejoramiento individual como una herramienta para la mejora de los servidores y que permite avanzar hacia la consecución de los objetivos institucionales.

GESTION DEL TALENTO HUMANO

Elaboró: Johana Andrea Rodríguez Casallas
Revisó: Martha Ximena Martínez Vidarte
Coordinador Grupo de Gestión de Talento Humano
Fecha: 2021-06-30