

# EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL

Gestión de Talento Humano

Bogotá

2018-12-31



## 1. INTRODUCCIÓN

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.

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.

## 2. MARCO NORMATIVO

- ✓ Constitución Política.
- ✓ Ley 909 de 2004.
- ✓ Decreto 1083 de 2015.
- ✓ Resolución No. 243 de 2013.
- ✓ Resolución No. DG-174 de 2015.
- ✓ Resolución No. 058 de 2017.
- ✓ Resolución No. 065 de 2017.

## 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.

Evaluación de Desempeño Laboral – Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción: Es una herramienta de gestión adoptada mediante Resolución No. 065 de 2017, 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.

Evaluación de Desempeño Laboral - Provisionales: Es un 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:

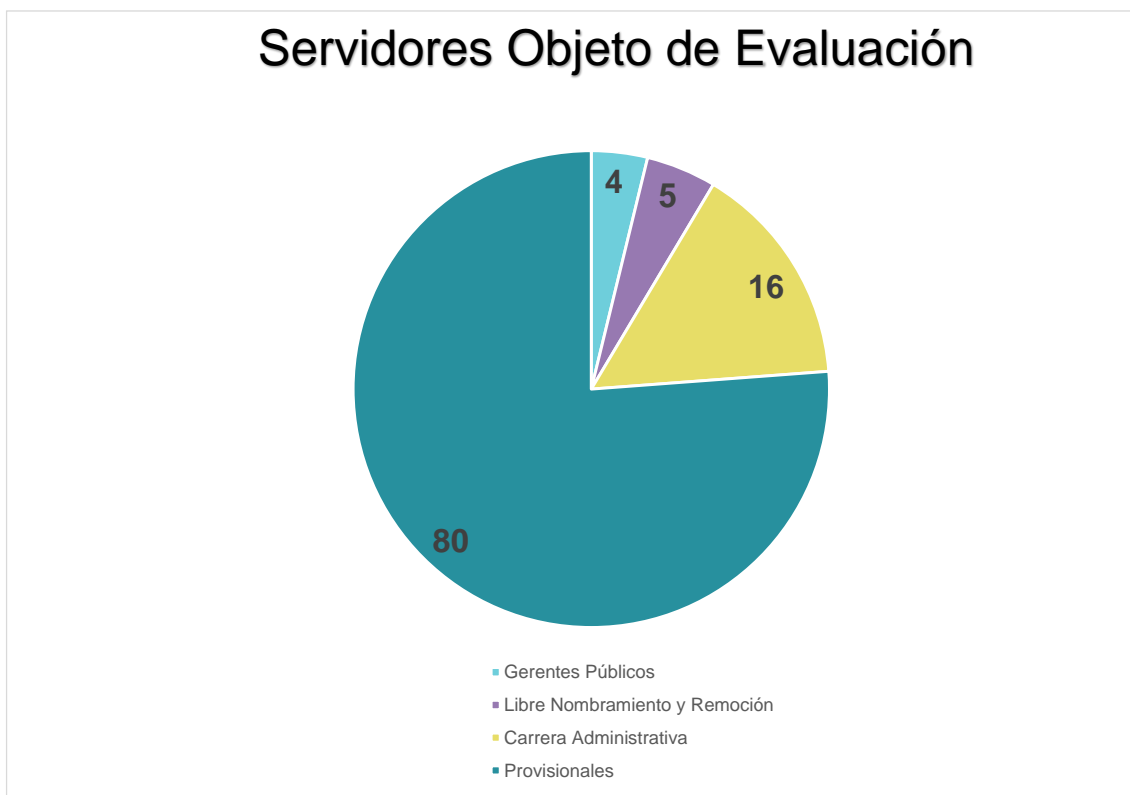
- ✓ Fijación de compromisos laborales y competencias comportamentales en periodo anual u ordinario.
  - ✓ Evaluación definitiva en periodo anual u ordinario.
- Plan de Mejoramiento Individual: Es una herramienta que permite retroalimentar, es decir, apropiar información sobre los aspectos críticos del 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 obligatoria 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. RESULTADOS

El Grupo de Gestión de Talento Humano estableció mediante comunicación con radicado No.3-19-725-0, como plazo el día 4 de marzo de 2019 para la entrega de todos los soportes de evaluación de desempeño laboral y acuerdos de gestión.

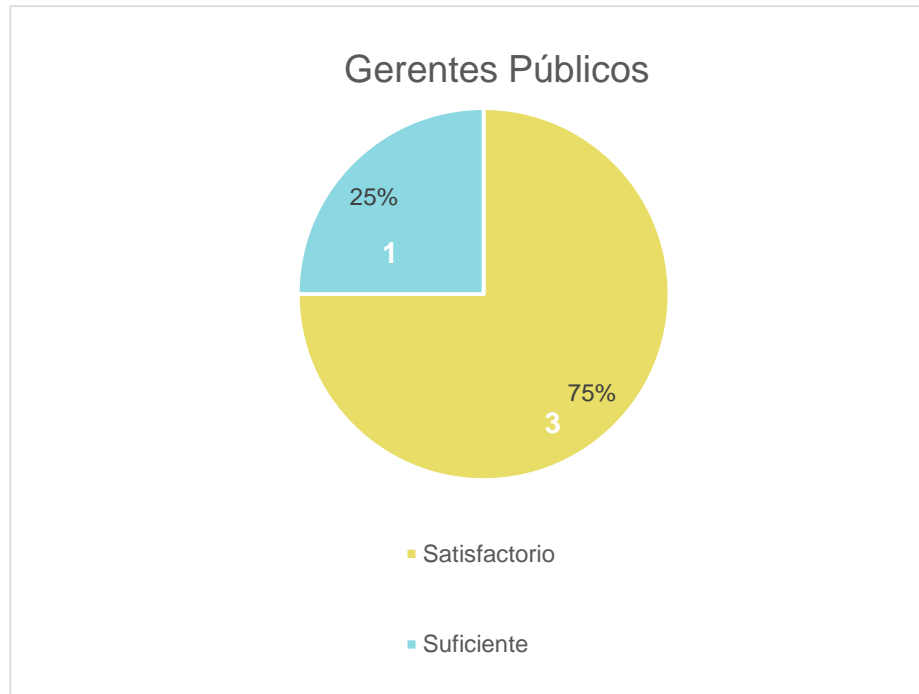


Teniendo en cuenta los soportes físicos y originales allegados a Gestión de Talento Humano, se definen los resultados así:

Niveles de resultados por tipo de vinculación: Gerentes Públicos

<b>Escala de Calificación</b>	
<i>Gerentes Públicos</i>	
101% - 105%	Sobresaliente
90% - 100%	Satisfactorio
76% - 89%	Suficiente

Nivel	Funcionarios
Satisfactorio	3
Suficiente	1
<b>Total</b>	<b>4</b>



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

<b>Escala de Calificación</b>	
<i>Libre Nombramiento y Remoción</i>	
Desde 95%	Sobresaliente
80% - 94%	Destacado
66% - 79%	Satisfactorio
0% - 65%	No satisfactorio

Nivel	Funcionarios
Sobresaliente	5
<b>Total</b>	<b>5</b>

## Libre nombramiento y Remoción



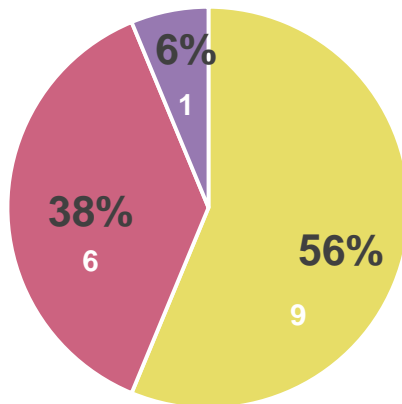
■ Sobresaliente

Niveles de resultados por tipo de vinculación: Carrera Administrativa

<b>Escala de Calificación</b>	
<i>Carrera Administrativa</i>	
Desde 95%	Sobresaliente
80% - 94%	Destacado
66% - 79%	Satisfactorio
0% - 65%	No satisfactorio

<b>Nivel</b>	<b>Funcionarios</b>
Sobresaliente	9
Destacado	6
Satisfactorio	1
<b>Total</b>	<b>16</b>

## Carrera Administrativa

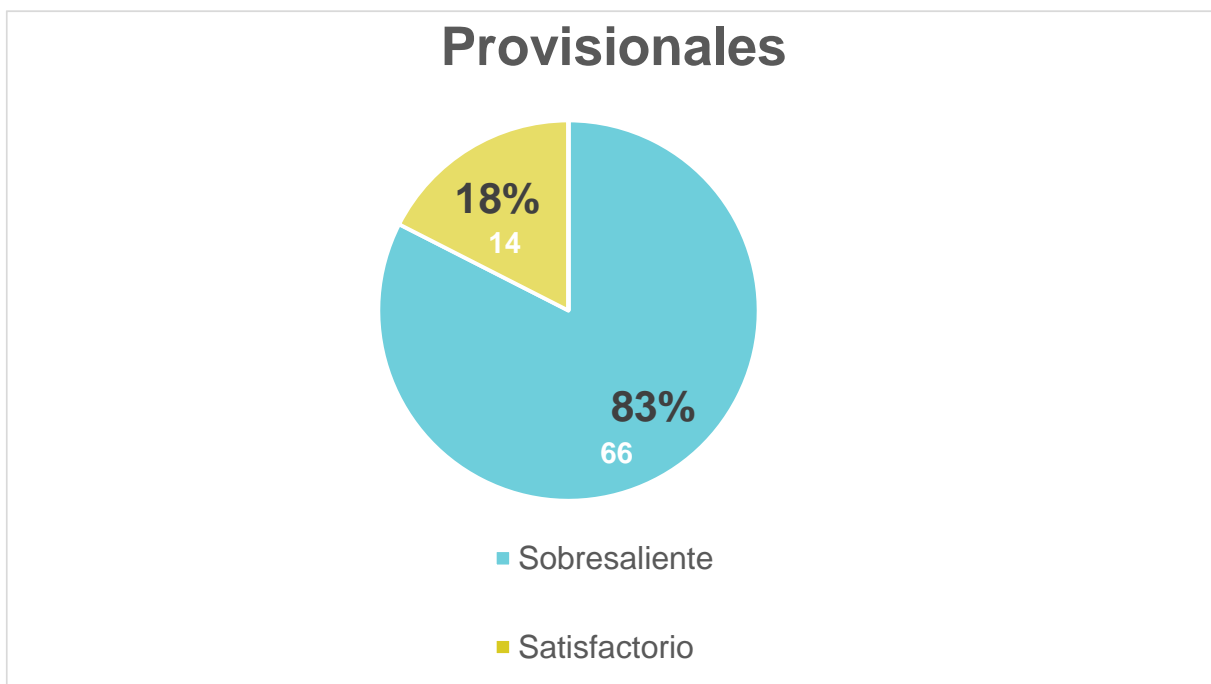


- Sobresaliente
- Destacado
- Satisfactorio

Niveles de resultados por tipo de vinculación: Provisional

<b>Escala de Calificación</b>	
<i>Provisionales</i>	
90% - 100%	Sobresaliente
76% - 89%	Satisfactorio
Menor o Igual a 75%	No satisfactorio

Nivel	Funcionarios
Sobresaliente	66
Satisfactorio	14
<b>Total</b>	<b>80</b>



A continuación, se presenta la distribución por dependencias así:

Dependencia	Funcionarios
Despacho	4
Oficina Asesora de Planeación	7
Secretaría General	30
Subdirección de Metrología Física	32
Subdirección de Innovación y Servicios Tecnológicos	16
Subdirección de Metrología Química y Biomedicina	16
<b>Total</b>	<b>105</b>

#### DIRECCIÓN GENERAL

Libre Nombramiento y Remoción	
Sobresaliente	4
<b>Total</b>	<b>4</b>





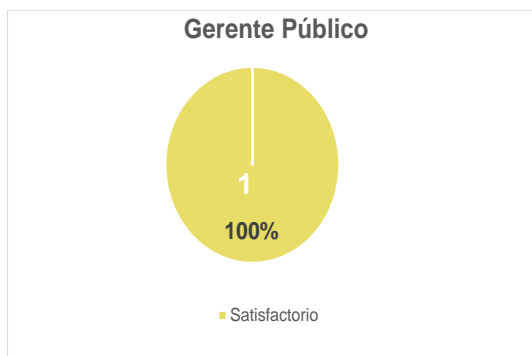
#### OFICINA ASESORA DE PLANEACION

Libre Nombramiento y Remoción	
Sobresaliente	1
Provisionales	
Sobresaliente	6
<b>Total</b>	<b>7</b>



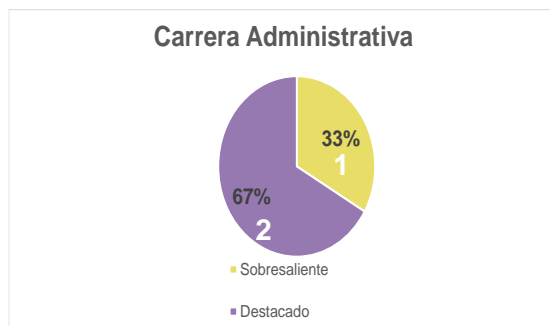
**SECRETARIA GENERAL**

<b>Gerente Público</b>	
Satisfactorio	1
<b>Carrera Administrativa</b>	
Sobresaliente	1
<b>Provisionales</b>	
Sobresaliente	17
Satisfactorio	11
<b>Total</b>	<b>30</b>



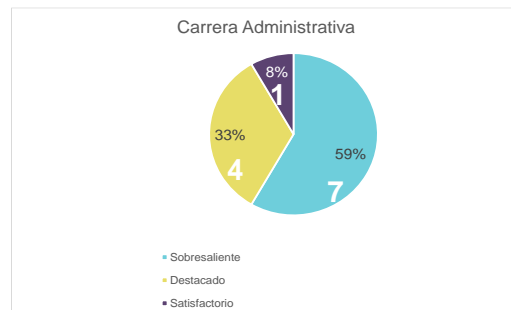
**SUBDIRECCION DE INNOVACION Y SERVICIOS TECNOLOGICOS**

<b>Gerente Público</b>	
Suficiente	1
<b>Carrera Administrativa</b>	
Sobresaliente	1
Destacado	2
<b>Provisionales</b>	
Sobresaliente	11
Satisfactorio	1
<b>Total</b>	<b>16</b>



**SUBDIRECCION DE METROLOGIA FISICA**

<b>Gerente Público</b>	
Satisfactorio	1
<b>Carrera Administrativa</b>	
Sobresaliente	7
Destacado	4
Satisfactorio	1
<b>Provisionales</b>	
Sobresaliente	18
Satisfactorio	1
<b>Total</b>	<b>32</b>



**SUBDIRECCION DE METROLOGIA QUIMICA Y BIOMEDICINA**

<b>Gerente Público</b>	
Satisfactorio	1
<b>Provisionales</b>	
Sobresaliente	14
Satisfactorio	1
<b>Total</b>	<b>16</b>



PLANES DE MEJORAMIENTO POR AREAS							
AREA	TOTAL DE FUNCIONARIOS	CONCERTADOS	FINALIZADOS	INCUMPLIDOS	NO REPORTARON SEGUIMIENTO AL FINAL DE VIGENCIA	N/A	NO PRESENTARON
DIRECCION	6	1	0	0	1	4	0
OFICINA ASESORA DE PLANEACION	7	5	5	0	0	1	1
SECRETARIA GENERAL	29	28	17	7	4	1	0
SUBDIRECCION DE INNOVACION Y SERVICIOS TECNOLOGICOS	15	11	10	0	1	2	3
SUBDIRECCION DE METROLOGIA FISICA	32	31	26	3	2	0	1
SUBDIRECCION DE METROLOGIA QUIMICA Y BIOMEDICINA	16	15	13	1	1	0	1
<b>TOTALES</b>	<b>105</b>	<b>91</b>	<b>71</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>6</b>

## 5. CONCLUSIONES

- ✓ El total de servidores evaluados de la vigencia 2018 corresponde a 105.
- ✓ Se debe tener en cuenta que durante la vigencia a corte 31 de diciembre de 2018 se presentaron 4 retiros de servidores.
- ✓ Se establecen tres tipos de vinculación, Gerentes Públicos, Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa y Provisional.
- ✓ Los Planes de Mejoramiento Individual concertados corresponde a 91, de los cuales 71 finalizados, 11 incumplidos, y 9 que a corte de mayo 17 de 2019 no presentan seguimiento final.

Elaboró: Johana Andrea Rodríguez Casallas  
 Revisó: Martha Ximena Martínez Vidarte  
 Coordinador Grupo de Gestión de Talento Humano  
 Secretaria General - Grupo de Gestión de Talento Humano  
 Fecha: 2019-08-20