

Instituto Nacional de Metrología
de Colombia

EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL

Gestión de Talento Humano

Bogotá



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. 068 de 2019.

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, 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: Es una herramienta de gestión, 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:

- ✓ Concertación de Compromisos.
- ✓ Seguimiento.
- ✓ Evaluaciones Parciales.
- ✓ Calificación Definitiva.

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 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. RESULTADOS

El Grupo de Gestión de Talento Humano estableció mediante comunicación con radicado No. 20-115-0-1, la necesidad de llevar a cabo la evaluación de desempeño laboral y acuerdos de gestión.

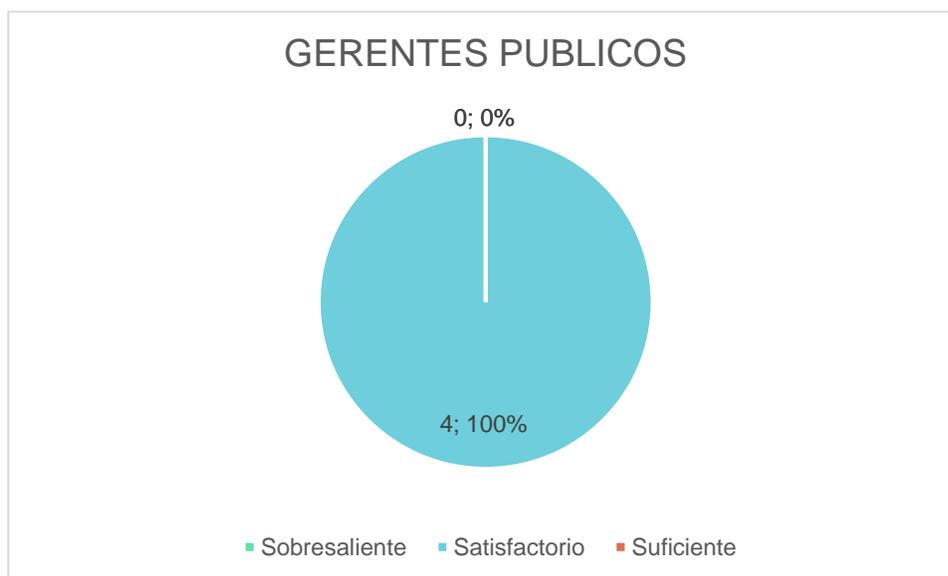


Teniendo en cuenta los soportes físicos y originales allegados a Gestión de Talento Humano, se definen los resultados así:

Niveles de resultados por tipo de vinculación: Gerentes Públicos

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

NIVELES DE RESULTADOS	GERENTES PUBLICOS
Sobresaliente	0
Satisfactorio	4
Suficiente	0
Total de Funcionarios	4



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

Escala de Calificación	
<i>Libre Nombramiento y Remoción</i>	
Entre el 90% - 100%	Sobresaliente
Entre el 76% - 89%	Satisfactorio
Menor o Igual a 75%	No satisfactorio

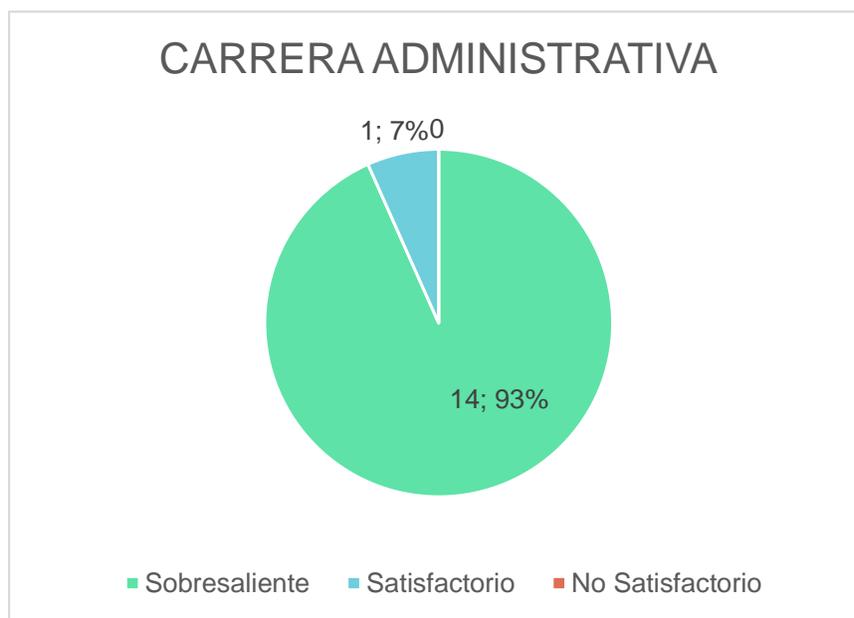
NIVELES DE RESULTADOS	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Sobresaliente	5
Satisfactorio	0
No Satisfactorio	0
Total de Funcionarios	5



Niveles de resultados por tipo de vinculación: Carrera Administrativa

Escala de Calificación	
<i>Carrera Administrativa</i>	
Mayor o iguala al 90%	Sobresaliente
Mayor al 65% y menor al 90%	Satisfactorio
Menor o igual al 65%	No satisfactorio

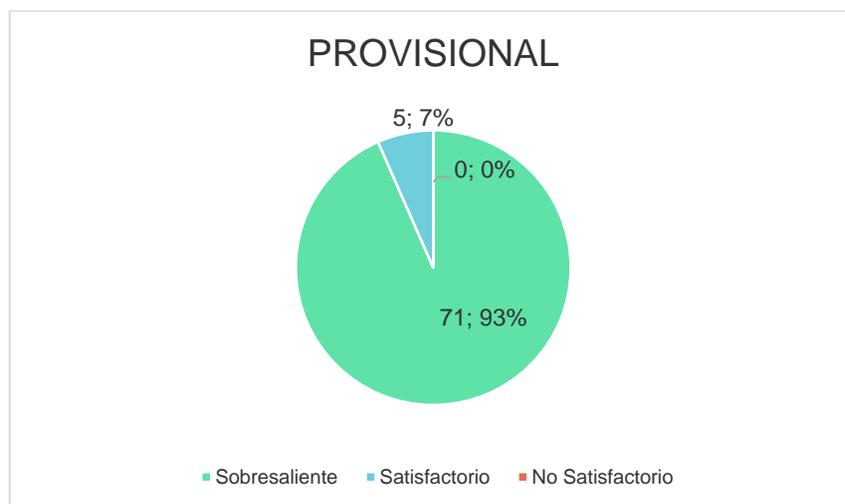
NIVELES DE RESULTADOS	CARRERA ADMINISTRATIVA
Sobresaliente	14
Satisfactorio	1
No Satisfactorio	0
Total de Funcionarios	14



Niveles de resultados por tipo de vinculación: Provisional

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

NIVELES DE RESULTADOS	PROVISIONAL
Sobresaliente	71
Satisfactorio	5
No Satisfactorio	0
Total de Funcionarios	77



A continuación, se presenta la distribución por dependencias así:

Dependencia	Funcionarios
Despacho	4
Oficina Asesora de Planeación	7
Secretaría General	28
Subdirección de Metrología Física	31
Subdirección de Innovación y Servicios Tecnológicos	14
Subdirección de Metrología Química y Biomedicina	17
Total	101

Dirección General				
	Sobresaliente	Satisfactorio	Suficiente	No satisfactorio
Gerente Público	0	0	0	0
Libre Nombramiento y Remoción	4	0	0	0
Carrera Administrativa	0	0	0	0
Provisionales	0	0	0	0
Totales	4	0	0	0

Oficina Asesora de Planeación				
	Sobresaliente	Satisfactorio	Suficiente	No satisfactorio
Gerente Público	0	0	0	0
Libre Nombramiento y Remoción	1	0	0	0
Carrera Administrativa	0	0	0	0
Provisionales	6	0	0	0
Totales	7	0	0	0

Secretaría General				
	Sobresaliente	Satisfactorio	Suficiente	No satisfactorio
Gerente Público	0	1	0	0
Libre Nombramiento y Remoción	0	0	0	0
Carrera Administrativa	0	0	0	0
Provisionales	23	3	0	0
Totales	23	4	0	0

A la fecha del presente informe no se contó con la evaluación de un (1) funcionario de Secretaría General del Grupo de Gestión de Talento Humano, debido a que no se contó con la concertación de los objetivos.

Subdirección de Metrología Física				
	Sobresaliente	Satisfactorio	Suficiente	No satisfactorio
Gerente Público	0	1	0	0
Libre Nombramiento y Remoción	0	0	0	0
Carrera Administrativa	12	0	0	0
Provisionales	18	0	0	0
Totales	30	1	0	0

Subdirección de Innovación y Servicios Tecnológicos				
	Sobresaliente	Satisfactorio	Suficiente	No satisfactorio
Gerente Público	0	1	0	0
Libre Nombramiento y Remoción	0	0	0	0
Carrera Administrativa	2	0	0	0
Provisionales	9	1	0	0
Totales	11	2	0	0

Subdirección de Metrología Química y Biomedicina

	Sobresaliente	Satisfactorio	Suficiente	No satisfactorio
Gerente Público	0	1	0	0
Libre Nombramiento y Remoción	0	0	0	0
Carrera Administrativa	0	0	0	0
Provisionales	15	1	0	0
Totales	15	2	0	0

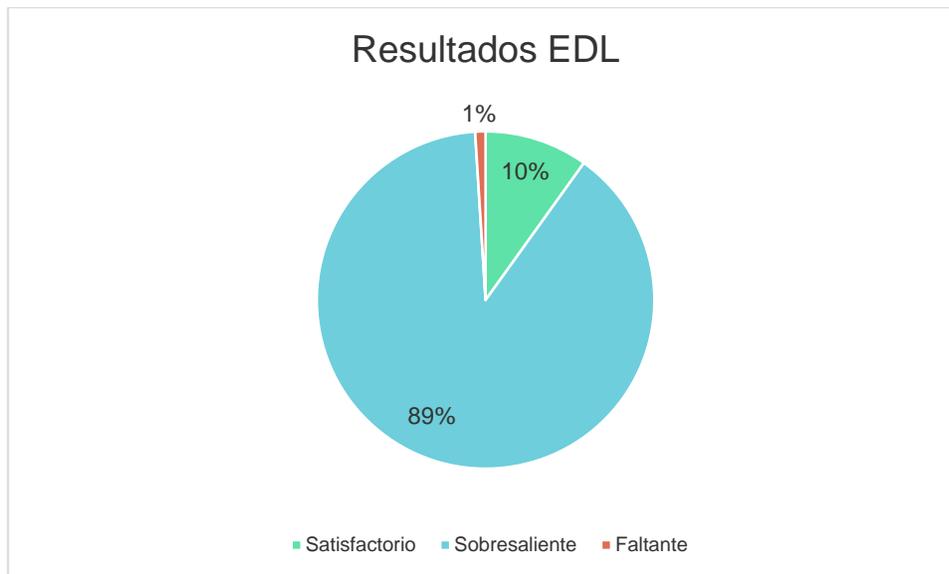
ALINEACIÓN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL CON METAS INSTUCIONALES

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 2019 presentó un cumplimiento del 91,04%. 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:



El 89% de funcionarios se encuentran en nivel sobresaliente y el 9.9% de funcionarios se encuentra en nivel satisfactorio en la evaluación de desempeño laboral, lo que indica un resultado proporcional al resultado alcanzado en los objetivos y metas institución para la vigencia 2019.

PLANES DE MEJORAMIENTO POR AREAS					
AREA	NO PRESENTARON	CONCERTADOS	NO REPORTARON SEGUIMIENTO AL FINAL DE VIGENCIA	FINALIZADOS	INCUMPLIDOS
DIRECCION	1	3	0	1	2
OFICINA ASESORA DE PLANEACION	0	6	2	4	0
SECRETARIA GENERAL	13	14	0	14	0
SUBDIRECCION DE INNOVACION Y SERVICIOS TECNOLOGICOS	0	13	2	9	2
SUBDIRECCION DE METROLOGIA FISICA	0	30	3	24	3
SUBDIRECCION DE METROLOGIA QUIMICA Y BIOMEDICINA	0	16	0	14	2
TOTALES	14	82	7	66	9

A la fecha del presente informe no se contó con los planes de mejoramiento individual y su respectivo seguimiento de catorce (14) funcionarios de la Secretaría General, así:

Secretaría General: 4 funcionarios.

Grupo de Gestión de Talento Humano: 1 funcionario.

Grupo de Gestión Jurídica Contractual y de Investigaciones de carácter Disciplinario: 1 funcionario.

Grupo de Servicios Administrativo: 4 funcionarios.

Grupo de Sistemas de Información y Redes: 3 funcionarios.

Grupo de Gestión Financiera: 1 funcionario.

5. CONCLUSIONES

- ✓ Se establecen tres tipos de evaluaciones de acuerdo a la vinculación de los servidores: Gerentes Públicos, Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y Provisional.
- ✓ El total de servidores evaluados en la vigencia 2019 corresponde a 100 de los 101 que eran objeto de dicho proceso, quedando pendiente 1 servidor de la Secretaría General.
- ✓ Durante la vigencia a corte 31 de diciembre de 2019 se presentaron 9 retiros de servidores y cuyo proceso de evaluación parcial se llevó a cabo.
- ✓ Los Planes de Mejoramiento Individual concertados corresponde a 82, de los cuales 66 finalizados, 9 incumplidos y 7 que a la fecha no presentan seguimiento final, quedando pendiente 14 servidores de la Secretaría General.

Elaboró: Johana Andrea Rodríguez Casallas
Revisó: Martha Ximena Martínez Vidarte
Coordinador Grupo de Gestión de Talento Humano
Fecha: 2020-11-06

