

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.

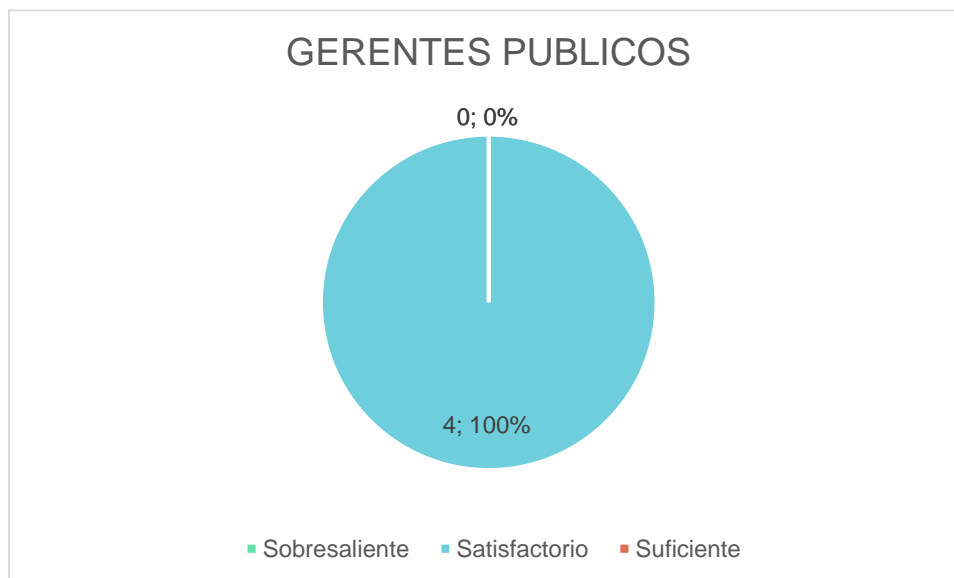


Teniendo en cuenta los soportes físicos y originales allegados a Gestión de Talento Humano, se definen los resultados así:

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

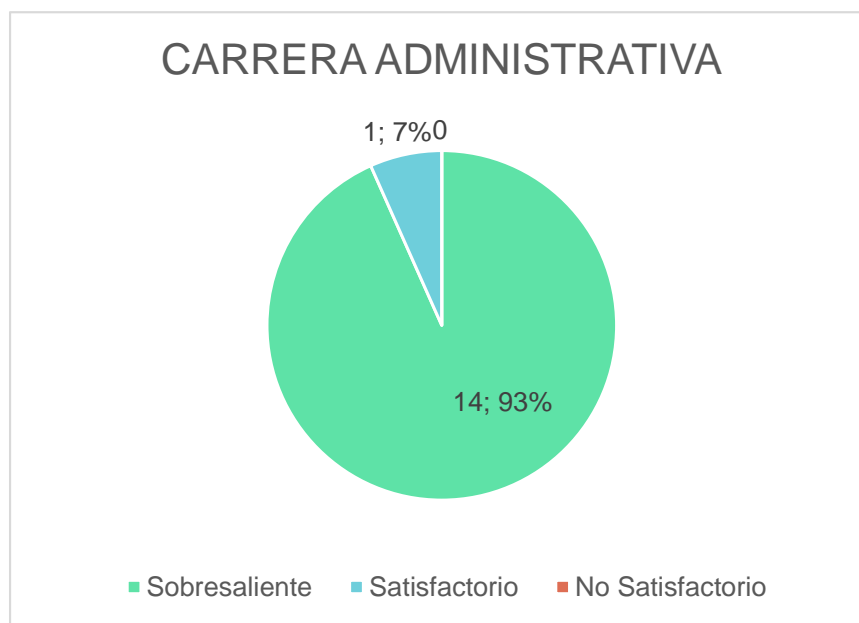
NIVELES DE RESULTADOS	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Sobresaliente	5
Satisfactorio	0
No Satisfactorio	0
Total de Funcionarios	5



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

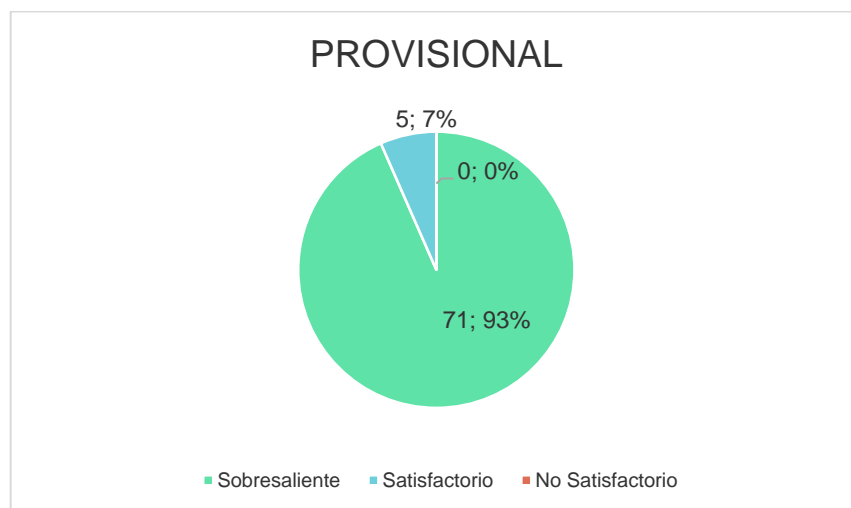
NIVELES DE RESULTADOS	CARRERA ADMINISTRATIVA
Sobresaliente	14
Satisfactorio	1
No Satisfactorio	0
Total de Funcionarios	14



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

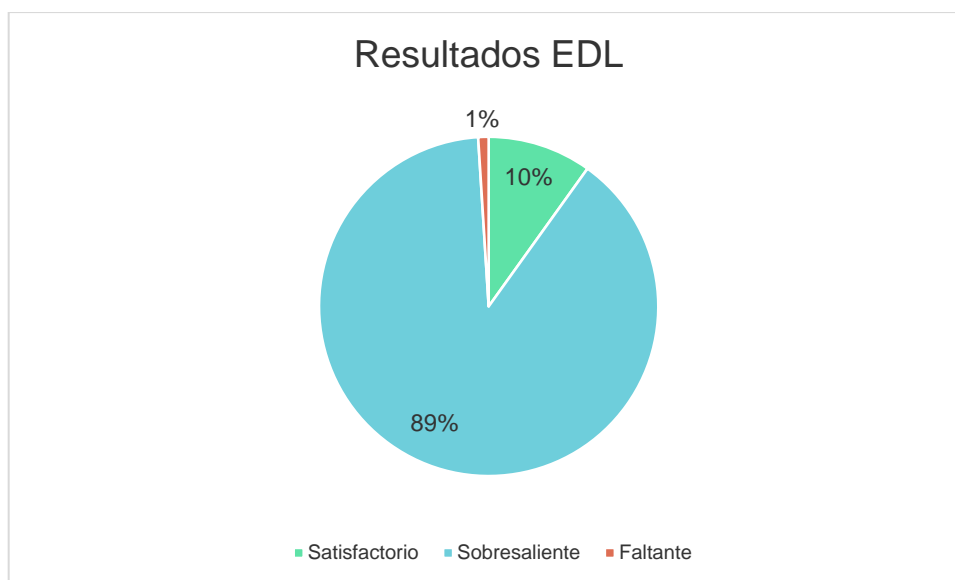
ALINEACIÓN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL CON METAS INSTUCIONALES

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