

INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 2025-2026

Secretaría General – Grupo de Gestión del Talento
Humano

Fecha (2026-06-10)

CONTENIDO

	Página.
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO	3
3. OBJETIVO.....	4
4. DESCRIPCIÓN METODOLOGICA.....	4
5. RESULTADOS	5
6. ANALISIS COMPARATIVO: DESEMPEÑO VS GESTIÓN INSTITUCIONAL.....	19
7. CONCLUSIONES.....	20
8. RECOMENDACIONES.....	21

1. INTRODUCCIÓN

La Evaluación del Desempeño Laboral es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual también permite medir el desempeño institucional y la prestación del servicio.

El Instituto Nacional de Metrología desarrolló el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en concordancia con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018, "Por la cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba" expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC.

Igualmente, de conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en los diferentes conceptos emitidos, se indica que los servidores con nombramiento provisional pueden ser evaluados mediante instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin. En este sentido, se establece el sistema de Evaluación del Desempeño Laboral aplicable a los funcionarios en provisionalidad y a los servidores de libre nombramiento y remoción que no cumplen funciones como gerentes públicos.

Surtido el proceso de evaluación de los servidores públicos del Instituto Nacional de Metrología, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2025 al 31 de enero de 2026, el GIT- Talento Humano consolidó el siguiente informe.

2. MARCO NORMATIVO

- Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."
- Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
- Acuerdo 617 de 2018 "Por medio del cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación y Desempeño laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba"
- Resolución 058 de 2017 "Por la cual se adopta la metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología -INM"

- Resolución 068 de 2019 “Por la cual se establece el instrumento de evaluación del desempeño laboral para los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba”
- Resolución 079 de 2020 “Por la cual se establece el Sistema de Evaluación y Seguimiento a la Gestión Laboral para los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional, empleados de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a la gerencia pública y aquellos empleados que ocupen empleos de carácter temporal en el Instituto Nacional de Metrología”

3. OBJETIVO

Presentar y analizar del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y el cumplimiento de los acuerdos de gestión de los servidores públicos en el INM, con el fin de identificar fortalezas, oportunidades de mejora y brechas, que permitan apoyar la toma de decisiones, fortalecer la gestión institucional y mejorar el desempeño de los servidores públicos.

4. DESCRIPCIÓN METODOLOGICA

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 fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

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

- 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.

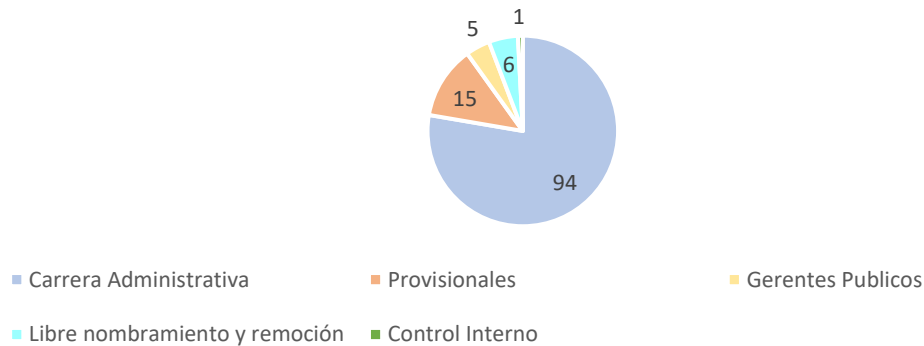
Las fases que se desarrollan en la Evaluación del Desempeño Laboral, son las siguientes:

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

5. RESULTADOS

Los servidores públicos objeto del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral corresponde a un número de 126 servidores distribuidos por tipo de nombramiento de así:

SERVIDORES SUJETOS A EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL



De acuerdo con la gráfica, se evidencia que el 72,6% de la planta total corresponde a servidores públicos con nombramiento en carrera administrativa (94 servidores). Le sigue el 12,4% con nombramiento en provisionalidad (15 servidores); con el 4,9% servidores de libre nombramiento y remoción, que no son gerentes públicos (6 servidores); y el 4,1% que corresponde a los gerentes públicos, quienes representan (5 gerentes).

Finalmente, la Jefe de Control Interno, cuya calificación se realiza bajo una modalidad independiente, corresponde al 0,9%, equivalente a una (1) servidora dentro del INM.

Por otra parte, los resultados de la distribución por dependencias son así:

Dependencia	Sobresaliente	Satisfactorio	Total, evaluados
Dirección general	6	0	6
Secretaría general	27	0	27
Oficina Asesora de planeación	6	1	7
Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico	5	1	6
Oficina de Control interno	1	0	1
Subdirección de Metrología Física	24	3	27
Subdirección de Metrología Química y Biología	22	1	23
Subdirección de servicios Metrológicos y relación con el Ciudadano	15	1	16
Total	106	7	113

El 93,8% de las evaluaciones realizadas en las dependencias presentan niveles sobresalientes, destacándose Dirección General, Secretaría General y la Oficina de Control quienes tienen el 100% de los funcionarios con una calificación sobresaliente.

Cabe resaltar que no hay ninguna dependencia que tenga menos del 80% de las evaluaciones en un nivel sobresaliente.

Con el fin de verificar la oportunidad en la ejecución del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y Acuerdos de Gestión, se realizó un análisis del cumplimiento de los plazos establecidos para la formalización de las evaluaciones correspondientes a la vigencia 2025-2026, discriminando los resultados por tipo de nombramiento. Para ello, se comparó la fecha de realización de cada evaluación con los términos definidos en la normatividad y procedimientos internos aplicables, identificando aquellas efectuadas dentro del plazo, fuera del plazo y los casos que, al momento del análisis, no registraban información en el aplicativo correspondiente.

Resultados según el tipo nombramiento:

TIPO DE NOMBRAMIENTO	TIEMPO DE CUMPLIMIENTO	EVALUACIONES REALIZADAS	DENTRO DEL PLAZO	FUERA DEL PLAZO	SIN REGISTRO	% CUMPLIMIENTO
Gerentes Públicos	Antes del 31 de marzo 2026	5	5	0	0	100%
Libre nombramiento y remoción	Entre el 02 y el 23 de enero 2026	7	1	5	1	83,3%
Carrera Administrativa	Entre el 02 y el 20 de febrero 2026	97	82	9	6	84,5%
Provisionales	Entre el 02 y el 23 de enero 2026	15	1	14	0	6,6%
Total, evaluados		124	89	28	7	71,7%

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que de las 124 evaluaciones que debían realizarse durante la vigencia analizada, 89 fueron efectuadas dentro de los plazos establecidos, lo que representa un cumplimiento oportuno del 71,7%. Por su parte, 28 evaluaciones (22,8%) fueron realizadas de manera extemporánea y al momento del corte 7 casos (5,7%) no registran información en el aplicativo que les corresponde.

Al analizar los resultados por tipo de nombramiento, se observa que los Gerentes Públicos alcanzaron un cumplimiento del 100%, realizando la totalidad de sus

evaluaciones dentro del término establecido. En contraste, los servidores de Libre Nombramiento y Remoción presentaron un cumplimiento del 14,2%, registrando cinco evaluaciones fuera del plazo y un caso sin registro en el aplicativo.

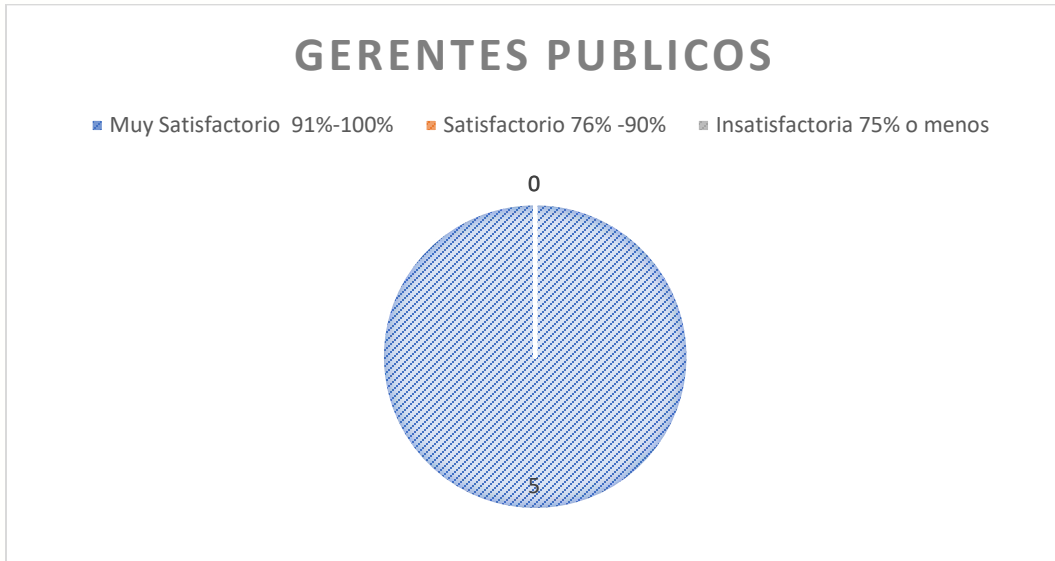
Respecto a los servidores de Carrera Administrativa, se evidenció un cumplimiento del 84,5%, con 82 evaluaciones realizadas oportunamente, nueve efectuadas de manera extemporánea y seis sin registro en el sistema, muchos de los mismo por fallas en el aplicativo EDL. Aunque este grupo presenta un resultado favorable, se identifican oportunidades de mejora orientadas a fortalecer el seguimiento y control de los tiempos establecidos para la evaluación.

Por otra parte, los servidores vinculados mediante nombramiento provisional registraron el nivel más bajo de cumplimiento, alcanzando únicamente un 6,6% de evaluaciones realizadas dentro del plazo. De las quince evaluaciones previstas, solo una fue efectuada oportunamente, mientras que catorce se realizaron de forma extemporánea. Este resultado evidencia la necesidad de implementar acciones de seguimiento y sensibilización dirigidas a los evaluadores responsables, con el propósito de garantizar el cumplimiento de los términos definidos para este tipo de vinculación.

En términos generales, los resultados permiten concluir que, si bien la mayoría de las evaluaciones fueron realizadas dentro de los plazos establecidos, persisten oportunidades de mejora en la gestión y seguimiento de los cronogramas de evaluación, especialmente en lo relacionado con los servidores provisionales, de libre nombramiento y remoción y con aquellos casos que aún no registran información en el aplicativo EDL. Estas situaciones pueden afectar la oportunidad del proceso y la adecuada gestión del desempeño institucional.

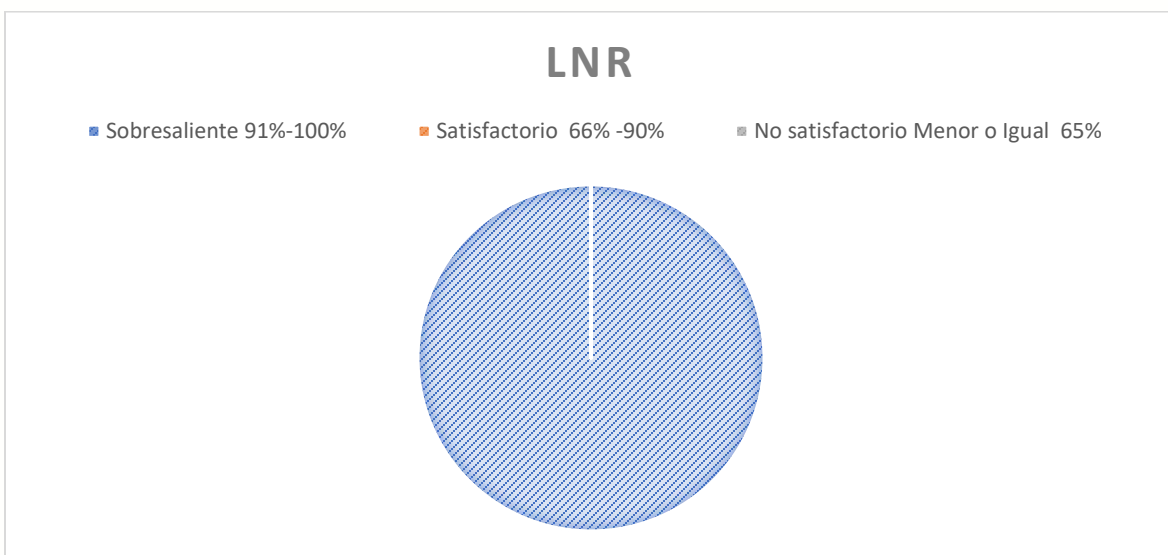
Teniendo en cuenta los soportes físicos y originales allegados a Gestión de Talento Humano, se definen los resultados así para cada subgrupo:

NIVELES DE RESULTADOS	GERENTES PUBLICOS
Muy Satisfactorio 91%-100%	5
Satisfactorio 76% -90%	0
Insatisfactoria 75% o menos	0
Total, evaluados	5



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

NIVELES DE RESULTADOS	LNR
Sobresaliente 91%-100%	6
Satisfactorio 66% -90%	0
No satisfactorio Menor o Igual 65%	0
Total, evaluados	6

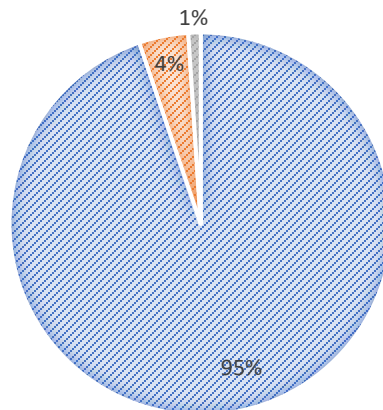


Niveles de resultados por tipo de vinculación: Carrera Administrativa

NIVELES DE RESULTADOS	CARRERA ADMINISTRATIVA
Sobresaliente 91%-100%	92
Satisfactorio 66% -90%	4
No satisfactorio Menor o Igual 65%	1
Total, evaluados	97

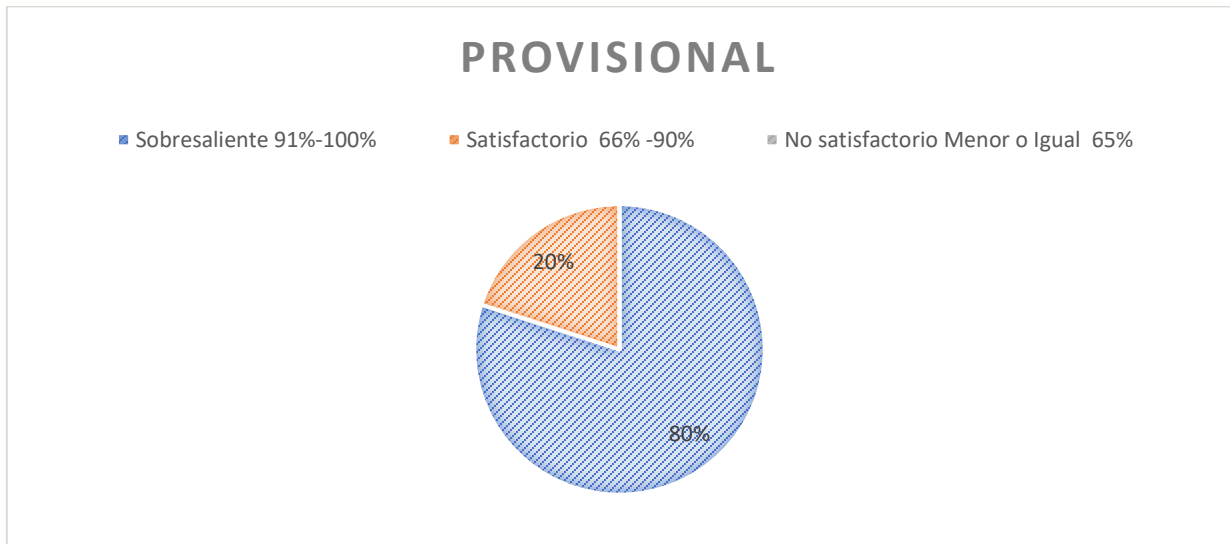
CARRERA ADMINISTRATIVA

■ Sobresaliente 91%-100%
 ■ Satisfactorio 66% -90%
 ■ No satisfactorio Menor o Igual 65%



Niveles de resultados por tipo de vinculación: Nombramiento Provisional

NIVELES DE RESULTADOS	PROVISIONAL
Sobresaliente 91%-100%	12
Satisfactorio 66% -90%	3
No satisfactorio Menor o Igual 65%	0
Total, evaluados	15



Al analizar los resultados de la evaluación del desempeño según el tipo de vinculación, se observa que el 100% de los gerentes públicos y de los servidores de libre nombramiento y remoción obtuvieron una calificación en nivel sobresaliente. Por su parte, los servidores de carrera administrativa registraron un 95% de evaluaciones en nivel sobresaliente, evidenciando un alto grado de cumplimiento de los compromisos y responsabilidades asignadas.

En cuanto a los servidores vinculados mediante nombramiento provisional, el 80% alcanzó el nivel sobresaliente, porcentaje que, aunque favorable, resulta inferior al observado en los demás tipos de vinculación. Esta situación representa una oportunidad para continuar fortaleciendo los procesos de seguimiento, acompañamiento y desarrollo del desempeño de este grupo de servidores.

En términos generales, los resultados reflejan una tendencia positiva en todos los tipos de vinculación, destacándose especialmente los gerentes públicos y los servidores de libre nombramiento y remoción, quienes alcanzaron la totalidad de sus evaluaciones en el nivel sobresaliente. Esto evidencia un adecuado desempeño institucional y el compromiso de los servidores con el cumplimiento de los objetivos y metas del Instituto Nacional de Metrología.

Resultados según las dependencias:

Con el propósito de evaluar la oportunidad en la realización de las evaluaciones de desempeño laboral y acuerdos de gestión correspondientes a la vigencia 2025-2026, se efectuó un análisis por dependencia, verificando el cumplimiento de los plazos establecidos para su formalización. Para ello, se clasificaron las

evaluaciones según su realización dentro del término previsto, de manera extemporánea o sin registro en el aplicativo EDL al momento del corte de la información. Los resultados permiten identificar el nivel de cumplimiento de cada dependencia y establecer oportunidades de mejora en el seguimiento y control del proceso.

DEPENDENCIA	EVALUACIONES REALIZADAS	DENTRO DEL PLAZO	FUERA DEL PLAZO	SIN REGISTRO EN EL APP	% CUMPLIMIENTO
Dirección general	5	0	4	1	0
Secretaría general	27	24	3	0	88,9%
Subdirección de Metrología Física	38	25	7	6	65,7%
Subdirección de Metrología Química y Biología	22	19	3	0	86,3%
Subdirección de Servicios Metrológicos y Relación con el Ciudadano	16	12	4	0	75%
Oficina Asesora de Planeación	7	5	2	0	71,4%
Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico	6	3	3	0	50%
Oficina de Control Interno	3	3	0	0	100%
Total, evaluados	124	91	26	7	73,4%

Los resultados evidencian que, de las 124 evaluaciones que debían realizarse durante la vigencia analizada, 91 fueron efectuadas dentro de los plazos establecidos, lo que representa un cumplimiento general del 73,4%. Así mismo, 26 evaluaciones fueron realizadas de manera extemporánea y 7 no registraban información en el aplicativo EDL al momento de la consolidación de los datos.

Al analizar la información por dependencia, se destaca la Oficina de Control Interno, la cual alcanzó un cumplimiento del 100%, realizando oportunamente la totalidad de sus evaluaciones. De igual manera, la Secretaría General presentó un alto nivel de cumplimiento con el 88,9%, seguida por la Subdirección de Metrología Química y Biología, que registró un cumplimiento del 86,3%.

La Subdirección de Servicios Metrológicos y Relación con el Ciudadano obtuvo un cumplimiento del 75%, mientras que la Oficina Asesora de Planeación alcanzó un 71,4%. En ambos casos, aunque la mayoría de las evaluaciones fueron realizadas dentro de los términos establecidos, se evidencian oportunidades de mejora orientadas a reducir el número de evaluaciones extemporáneas.

Por su parte, la Subdirección de Metrología Física registró un cumplimiento del 65,7%, siendo además la dependencia con el mayor número de casos sin registro en el aplicativo EDL (seis en total), situación que impacta de manera significativa el resultado obtenido y que requiere especial atención para garantizar la completitud y oportunidad del proceso.

En cuanto a la Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico, se observa un cumplimiento del 50%, dado que únicamente tres de las seis evaluaciones fueron realizadas dentro del plazo establecido, mientras que las tres restantes se efectuaron de manera extemporánea.

Finalmente, la Dirección General no registró evaluaciones realizadas dentro del plazo establecido, presentando cuatro evaluaciones extemporáneas y un caso sin registro en el aplicativo que corresponde, lo que representa un cumplimiento del 0%. Este resultado evidencia la necesidad de fortalecer el seguimiento a los tiempos definidos para la evaluación del desempeño y asegurar el registro oportuno de la información en las herramientas institucionales.

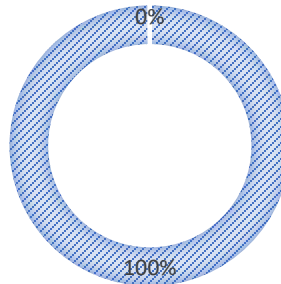
En términos generales, los resultados muestran que la mayoría de las dependencias realizaron sus evaluaciones dentro de los plazos previstos; sin embargo, persisten oportunidades de mejora relacionadas con la ejecución del proceso y el registro de la información en los aplicativos correspondientes. Estas acciones contribuirán a fortalecer la gestión del desempeño laboral y el cumplimiento de los lineamientos institucionales establecidos para la evaluación de los servidores públicos.

Análisis por dependencia: Dirección General

NIVELES DE RESULTADOS	DIRECCION GENERAL
Sobresaliente 91%-100%	4
Satisfactorio 66% -90%	0
No satisfactorio Menor o Igual 65%	0
Total, evaluados	4

DIRECCIÓN GENERAL

■ Sobresaliente 91%-100% ■ Satisfactorio 66% -90% ■ No satisfactorio Menor o Igual 65%

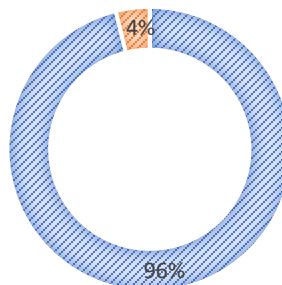


Análisis por dependencia: Secretaria General

NIVELES DE RESULTADOS	SECRETARIA GENERAL
Sobresaliente 91%-100%	26
Satisfactorio 66% -90%	1
No satisfactorio Menor o Igual 65%	0
Total, evaluados	27

SECRETARIA GENERAL

■ Sobresaliente 91%-100% ■ Satisfactorio 66% -90% ■ No satisfactorio Menor o Igual 65%

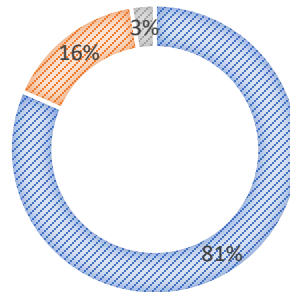


Análisis por dependencia: Subdirección de Metrología Física

NIVELES DE RESULTADOS	SMF
Sobresaliente 91%-100%	31
Satisfactorio 66% -90%	6
No satisfactorio Menor o Igual 65%	1
Total, evaluados	38

SUB. METROLOGIA FISICA

■ Sobresaliente 91%-100%
 ■ Satisfactorio 66% -90%
 ■ No satisfactorio Menor o Igual 65%

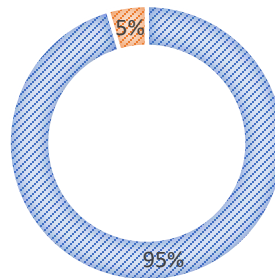


Análisis por dependencia: Subdirección de Metrología Química y Biología

NIVELES DE RESULTADOS	SMQB
Sobresaliente 91%-100%	21
Satisfactorio 66% -90%	1
No satisfactorio Menor o Igual 65%	0
Total, evaluados	22

SUB. METROLOGIA QUIMICA Y BIOLOGIA

■ Sobresaliente 91%-100% ■ Satisfactorio 66% -90% ■ No satisfactorio Menor o Igual 65%

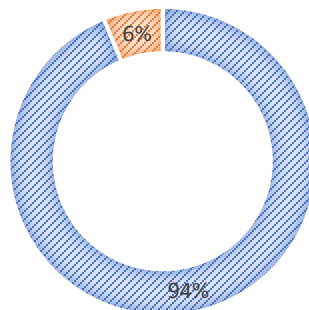


Análisis por dependencia: Subdirección de Servicios Metroológicos y relación con el ciudadano

NIVELES DE RESULTADOS	SSMRC
Sobresaliente 91%-100%	15
Satisfactorio 66% -90%	1
No satisfactorio Menor o Igual 65%	0
Total, evaluados	16

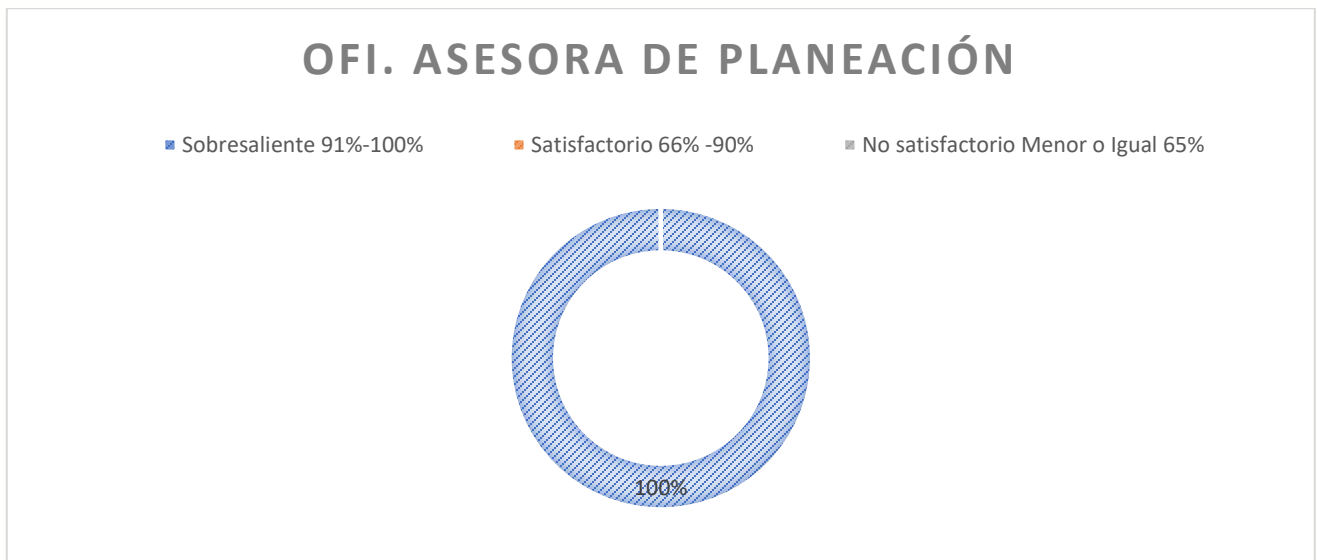
SUB. SERVICIOS METROLOGICOS Y RELACIÓN CON EL CIUDADANO

■ Sobresaliente 91%-100% ■ Satisfactorio 66% -90% ■ No satisfactorio Menor o Igual 65%



Análisis por dependencia: Oficina Asesora de Planeación

NIVELES DE RESULTADOS	OAP
Sobresaliente 91%-100%	7
Satisfactorio 66% -90%	0
No satisfactorio Menor o Igual 65%	0
Total, evaluados	7

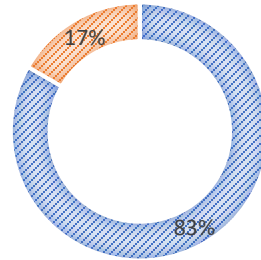


Análisis por dependencia: Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico

NIVELES DE RESULTADOS	OIDT
Sobresaliente 91%-100%	5
Satisfactorio 66% -90%	1
No satisfactorio Menor o Igual 65%	0
Total, evaluados	6

OFI. INFORMATICA Y DESARROLLO TECNOLOGICO

■ Sobresaliente 91%-100% ■ Satisfactorio 66% -90% ■ No satisfactorio Menor o Igual 65%

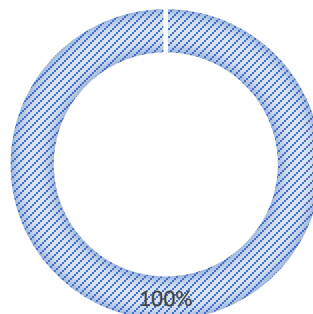


Análisis por dependencia: Oficina de Control Interno

NIVELES DE RESULTADOS	OCI
Sobresaliente 91%-100%	3
Satisfactorio 66% -90%	0
No satisfactorio Menor o Igual 65%	0
Total, evaluados	3

OFI. CONTROL INTERNO

■ Sobresaliente 91%-100% ■ Satisfactorio 66% -90% ■ No satisfactorio Menor o Igual 65%



La mayoría de las dependencias presentan niveles sobresalientes iguales o superiores al 90% destacándose Dirección General, la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de control Interno.

Las dos dependencias que presentaron resultados satisfactorios fueron la Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico con un 17% y la Subdirección de Metrología Física con 16% de los funcionarios de dichas dependencias.

La Subdirección de Metrología Física es la única dependencia que presenta una evaluación no satisfactoria de un funcionario que se encontraba en periodo de prueba.

ANALISIS COMPARATIVO: DESEMPEÑO VS GESTIÓN INSTITUCIONAL

Los resultados evidencian un desempeño sobresaliente en la mayoría de las dependencias; sin embargo, al comparar las evaluaciones individuales con los resultados de gestión, se identifican diferencias que merecen análisis. Por ejemplo, dependencias como la Dirección General y la Oficina Asesora de Planeación registraron un 100% de desempeño sobresaliente de sus servidores, mientras que sus resultados de gestión alcanzaron el 90%, lo que sugiere que las evaluaciones individuales no siempre guardan una correspondencia directa con el nivel de cumplimiento de las metas institucionales.

De manera similar, otras dependencias presentan diferencias entre los resultados de gestión y los niveles de desempeño individual, aunque en algunos casos estas brechas son menores. Lo anterior evidencia la necesidad de revisar los criterios de evaluación y fortalecer la articulación entre el desempeño de los servidores y los resultados alcanzados por cada dependencia, con el fin de garantizar una mayor coherencia entre ambas mediciones.

Por su parte, la Subdirección de Metrología Química y Biología registró un resultado de gestión del 99% y un desempeño sobresaliente del 95%, mientras que la Subdirección de Servicios Metrológicos y Relación con el Ciudadano alcanzó el 100% en sus resultados de gestión y un 94% de desempeño sobresaliente, evidenciando una alta correspondencia entre la gestión de la dependencia y el rendimiento de sus servidores.

En cuanto a la Subdirección de Metrología Física y la Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico, aunque obtuvieron resultados de gestión sobresalientes (99% y 100%, respectivamente), sus porcentajes de desempeño sobresaliente fueron inferiores (81% y 83%). Esta situación sugiere que, si bien las dependencias lograron cumplir de manera satisfactoria sus metas institucionales, existen oportunidades para fortalecer el desempeño individual y la gestión del talento humano, de manera que se incremente la correspondencia

entre los resultados organizacionales y las evaluaciones de desempeño de los servidores.

En términos generales, los resultados permiten identificar una tendencia positiva en la que altos niveles de cumplimiento de la gestión institucional se encuentran acompañados de porcentajes elevados de desempeño sobresaliente, lo que evidencia el compromiso de los equipos de trabajo con el logro de los objetivos estratégicos del Instituto Nacional de Metrología. No obstante, el análisis también permite identificar espacios de mejora en algunas dependencias, orientados a fortalecer el desarrollo de competencias, el seguimiento al desempeño y la articulación entre los resultados individuales y los resultados de gestión.

6. CONCLUSIONES

Los resultados de la vigencia 2025-2026 evidencian un desempeño laboral favorable en el Instituto Nacional de Metrología, toda vez que el 93,8% de los servidores evaluados obtuvieron una calificación en nivel sobresaliente, reflejando un alto grado de cumplimiento de los compromisos laborales y de las responsabilidades asignadas.

- La evaluación del desempeño muestra una tendencia positiva en todas las modalidades de vinculación, destacándose los Gerentes Públicos y los servidores de Libre Nombramiento y Remoción, quienes alcanzaron el 100% de evaluaciones en nivel sobresaliente. Por su parte, los servidores de carrera administrativa registraron un 95% de resultados sobresalientes y los provisionales un 80%, evidenciando oportunidades de fortalecimiento en este último grupo.
- A nivel de dependencias, se observa un comportamiento favorable de los resultados, destacándose la Dirección General, la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno, donde la totalidad de los servidores evaluados obtuvieron calificaciones sobresalientes. Así mismo, la mayoría de las dependencias presentaron porcentajes superiores al 90% en este nivel de desempeño.
- El análisis comparativo entre los resultados de gestión institucional y las evaluaciones de desempeño permite identificar una relación positiva entre ambas variables; sin embargo, también se evidencian diferencias en algunas dependencias donde los resultados individuales superan los resultados de gestión. Esta situación sugiere la necesidad de continuar

fortaleciendo la articulación entre los compromisos individuales y las metas institucionales.

- En materia de oportunidad del proceso evaluativo, se identificó que el 73,4% de las evaluaciones fueron realizadas dentro de los plazos establecidos. No obstante, persisten casos de evaluaciones extemporáneas y registros pendientes en el aplicativo EDL, especialmente en algunas dependencias, lo que evidencia la necesidad de reforzar los mecanismos de seguimiento y control del proceso.
- La Subdirección de Metrología Física y la Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico presentan oportunidades de mejora tanto en los resultados de desempeño como en la oportunidad de las evaluaciones, aspectos que deberán ser considerados en las acciones de acompañamiento y fortalecimiento institucional para la próxima vigencia.
- Los resultados obtenidos permiten concluir que el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral continúa siendo una herramienta útil para realizar seguimiento al cumplimiento de los compromisos laborales, identificar fortalezas en la gestión del talento humano y orientar acciones de mejora encaminadas al fortalecimiento del desempeño institucional.

7. RECOMENDACIONES

- Revisar la articulación entre planes individuales de desempeño y metas institucionales.
- Implementar estrategias de seguimiento para dependencias con brechas entre desempeño y gestión.
- Profundizar en análisis cualitativos para identificar causas de las divergencias observadas.

Elaboró María Fernanda Larrota Molina
Profesional Universitario 09
Aprobó José Alvaro Bermúdez Aguilar
Fecha: 2026-06- 10

