

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:

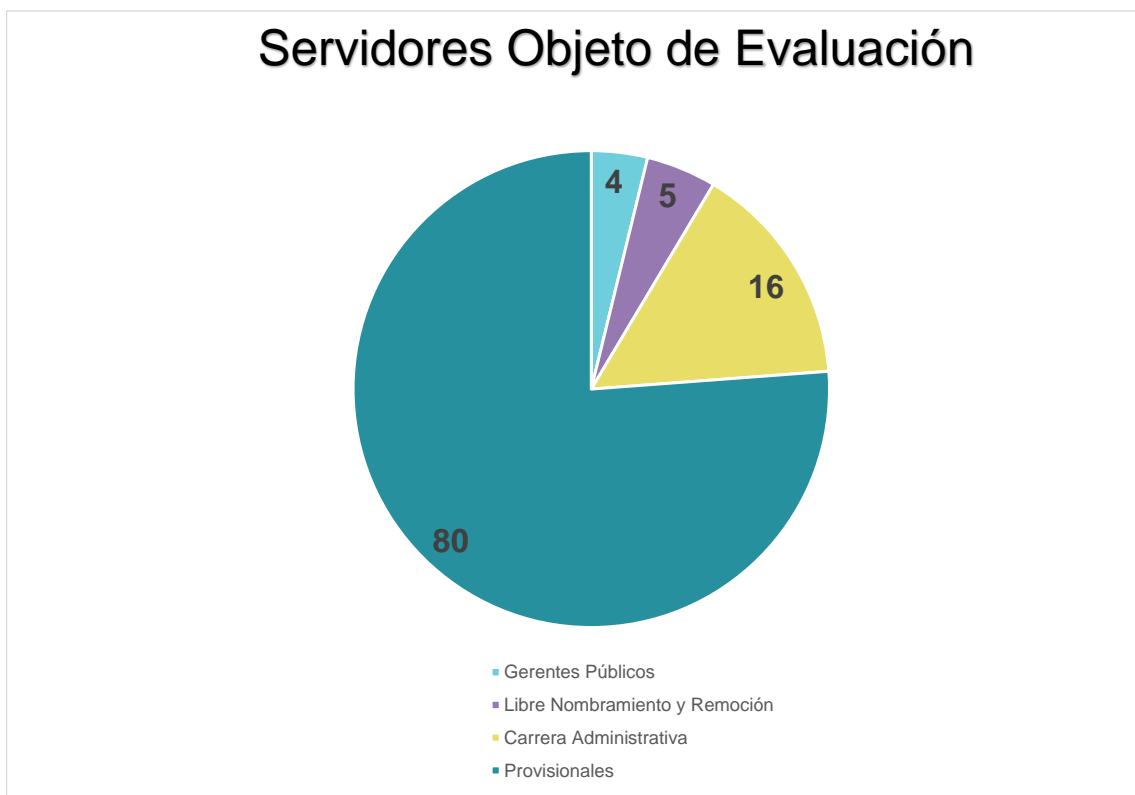
- ✓ Fijación de compromisos laborales y competencias comportamentales en periodo anual u ordinario.
 - ✓ Evaluación definitiva en periodo anual u ordinario.
- Plan de Mejoramiento Individual: Es una herramienta que permite retroalimentar, es decir, apropiar información sobre los aspectos críticos del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

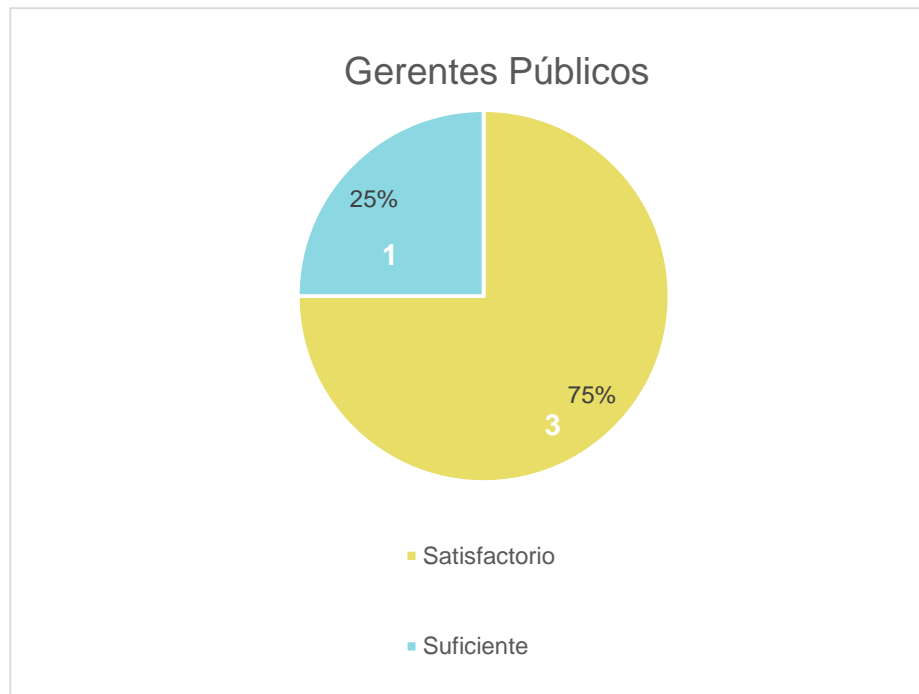


Teniendo en cuenta los soportes físicos y originales allegados a Gestión de Talento Humano, se definen los resultados así:

Niveles de resultados por tipo de vinculación: Gerentes Públicos

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

| Nivel | Funcionarios |
|---------------|--------------|
| Satisfactorio | 3 |
| Suficiente | 1 |
| Total | 4 |

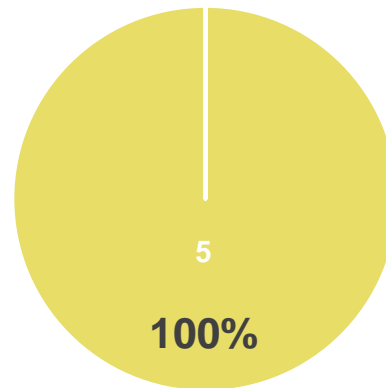


Niveles de resultados por tipo de vinculación: Libre Nombramiento y Remoción

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

| Nivel | Funcionarios |
|---------------|--------------|
| Sobresaliente | 5 |
| Total | 5 |

Libre nombramiento y Remoción



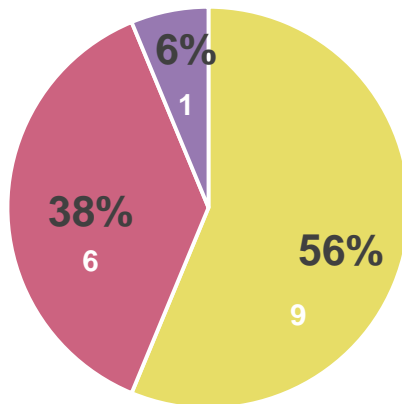
■ Sobresaliente

Niveles de resultados por tipo de vinculación: Carrera Administrativa

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

| Nivel | Funcionarios |
|---------------|--------------|
| Sobresaliente | 9 |
| Destacado | 6 |
| Satisfactorio | 1 |
| Total | 16 |

Carrera Administrativa

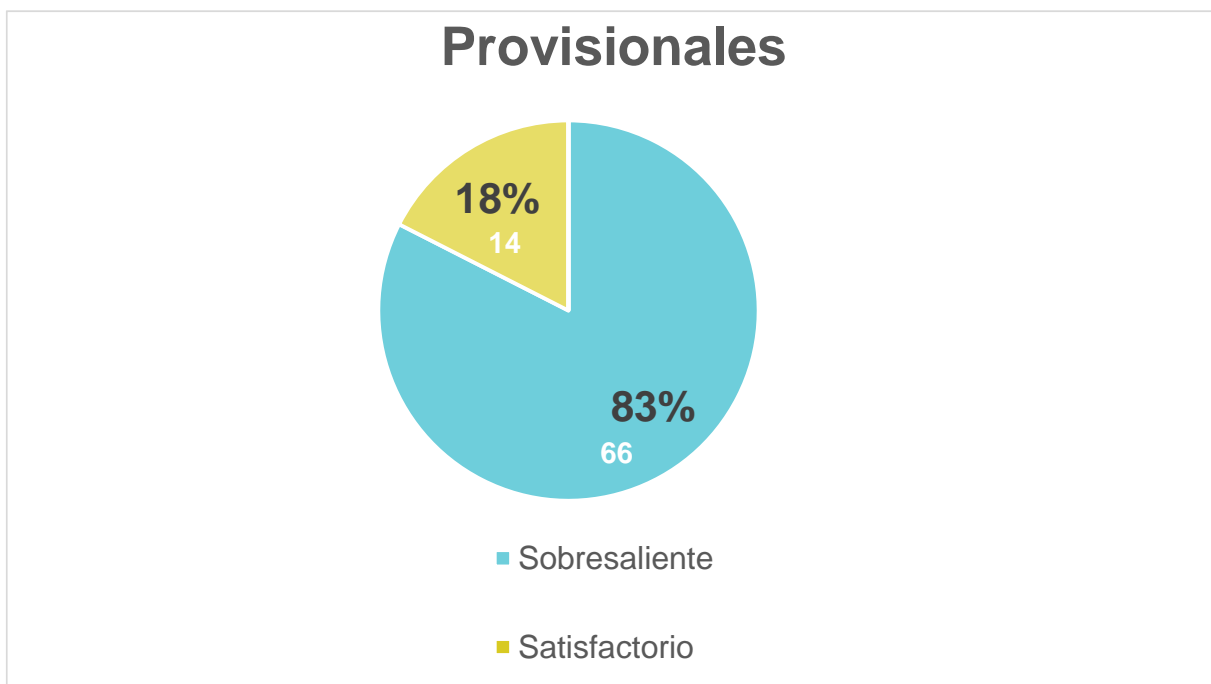


- Sobresaliente
- Destacado
- Satisfactorio

Niveles de resultados por tipo de vinculación: Provisional

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

| Nivel | Funcionarios |
|---------------|--------------|
| Sobresaliente | 66 |
| Satisfactorio | 14 |
| Total | 80 |



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 |
| Total | 105 |

DIRECCIÓN GENERAL

| Libre Nombramiento y Remoción | |
|-------------------------------|----------|
| Sobresaliente | 4 |
| Total | 4 |



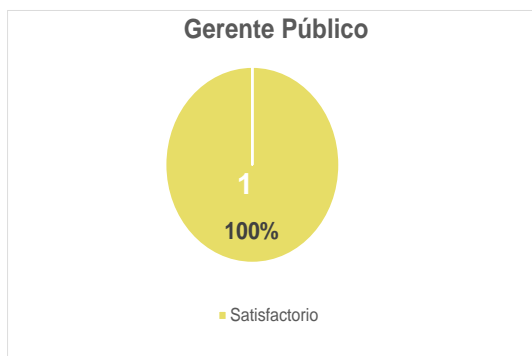
OFICINA ASESORA DE PLANEACION

| Libre Nombramiento y Remoción | |
|-------------------------------|----------|
| Sobresaliente | 1 |
| Provisionales | |
| Sobresaliente | 6 |
| Total | 7 |



SECRETARIA GENERAL

| | |
|-------------------------------|-----------|
| Gerente Público | |
| Satisfactorio | 1 |
| Carrera Administrativa | |
| Sobresaliente | 1 |
| Provisionales | |
| Sobresaliente | 17 |
| Satisfactorio | 11 |
| Total | 30 |



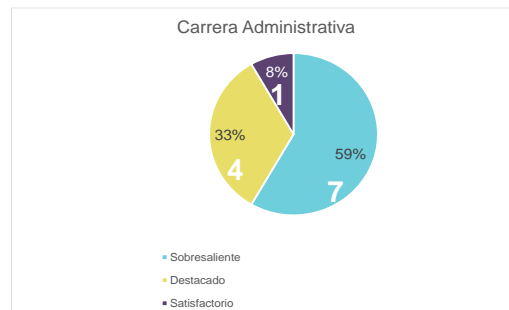
SUBDIRECCION DE INNOVACION Y SERVICIOS TECNOLOGICOS

| | |
|-------------------------------|-----------|
| Gerente Público | |
| Suficiente | 1 |
| Carrera Administrativa | |
| Sobresaliente | 1 |
| Destacado | 2 |
| Provisionales | |
| Sobresaliente | 11 |
| Satisfactorio | 1 |
| Total | 16 |



SUBDIRECCION DE METROLOGIA FISICA

| | |
|-------------------------------|-----------|
| Gerente Público | |
| Satisfactorio | 1 |
| Carrera Administrativa | |
| Sobresaliente | 7 |
| Destacado | 4 |
| Satisfactorio | 1 |
| Provisionales | |
| Sobresaliente | 18 |
| Satisfactorio | 1 |
| Total | 32 |



SUBDIRECCION DE METROLOGIA QUIMICA Y BIOMEDICINA

| | |
|------------------------|-----------|
| Gerente Público | |
| Satisfactorio | 1 |
| Provisionales | |
| Sobresaliente | 14 |
| Satisfactorio | 1 |
| Total | 16 |



| 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 |
| TOTALES | 105 | 91 | 71 | 11 | 9 | 8 | 6 |

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