



Instituto Nacional de Metrología
de Colombia

PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2018

SECRETARÍA GENERAL - GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Bogotá D. C., enero 2018

Página 1 de 4

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 plan 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. OBJETIVO GENERAL

Establecer un plan de trabajo que garantice una adecuada y oportuna implementación del sistema de evaluación establecido para la totalidad de los servidores públicos del Instituto Nacional de Metrología, según la metodología adoptada.

4. GENERALIDADES

Acuerdos de Gestión: 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: 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 fundamente 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.

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 funcionarios 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.
- Evaluación.

5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES SEGÚN LAS FASES ESTABLECIDAS.

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Acuerdo de Gestión		21 – Evaluación 28 – Concertación y Formalización	2 – Entrega a Talento Humano				16 – Seguimiento y Retroalimentación 18 - Comunicación					
Evaluación de Desempeño Laboral	15 – Evaluación y fijación compromisos provisionales.	21 - Evaluación 28 – Preparación y Concertación	2 – Entrega a Talento Humano		15 - Seguimiento			23 – Evaluación Parcial 25 - Comunicación			15 - Seguimiento	
Plan de Mejoramiento Individual	Concertación	Concertación	15 - Concertación	Seguimiento	Seguimiento	Seguimiento	Seguimiento	Seguimiento	Seguimiento	Seguimiento	Seguimiento	Seguimiento

Elaboró: Martha Ximena Martínez V.

Revisó: Aristides Candelario Dajer E.

Fecha: 2018-01-31

Aprobado: CIDA acta No. 04 del 06 de marzo de 2018.