



ESCUELA TECNOLÓGICO INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL TALENTO HUMANO

Evaluación de Desempeño 2020- 2021

INTRODUCCIÓN

El presente informe sistematiza los resultados del proceso de aplicación de la evaluación del desempeño para evaluar el periodo comprendido entre febrero de 2020 al 31 de enero de 2021 del personal administrativo tanto de carrera como provisionales de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.

Este documento tiene como propósito presentar, tanto a usuarios internos como externos, los principales resultados y algunas estadísticas derivadas de la aplicación del proceso de evaluación del desempeño.

Frente a los Acuerdos de Gestión es importante destacar que son herramientas de gestión que le permiten al superior jerárquico y al rector de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, realizar la evaluación cuantitativa del cumplimiento, que por mandato legal, deben realizar los gerentes públicos de las metas establecidas durante una vigencia por medio de los planes anuales, programa y proyectos para el cumplimiento de la misión y visión institucional en el marco de sus funciones y responsabilidades. Así mismo, permitirán realizar una evaluación cualitativa de los compromisos comportamentales del nivel jerárquico

Cabe resaltar que este proceso de evaluación de desempeño y acuerdos de gestión se realizó teniendo en cuenta el siguiente marco jurídico:

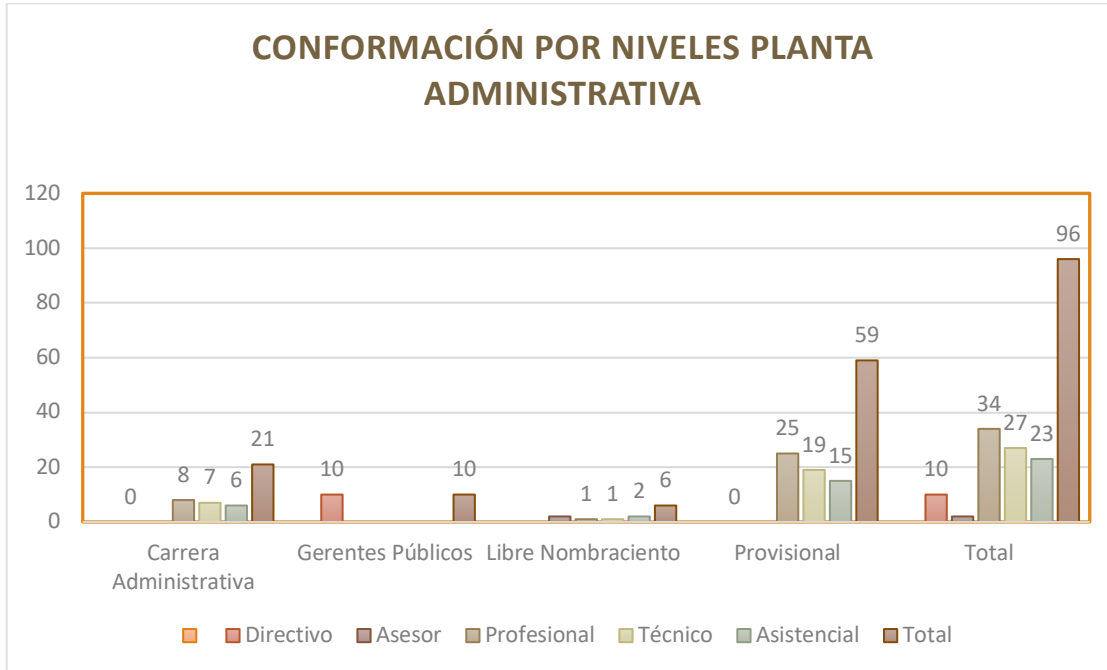
Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”

Decreto 760 de 2005 “Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones”

Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

Acuerdo 565 de 2016 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
------------------------------------	------------	------------------------------	----------	----------------------------------	----------



Gráfica No. 1: conformación por niveles de servidores públicos de la planta de personal administrativa

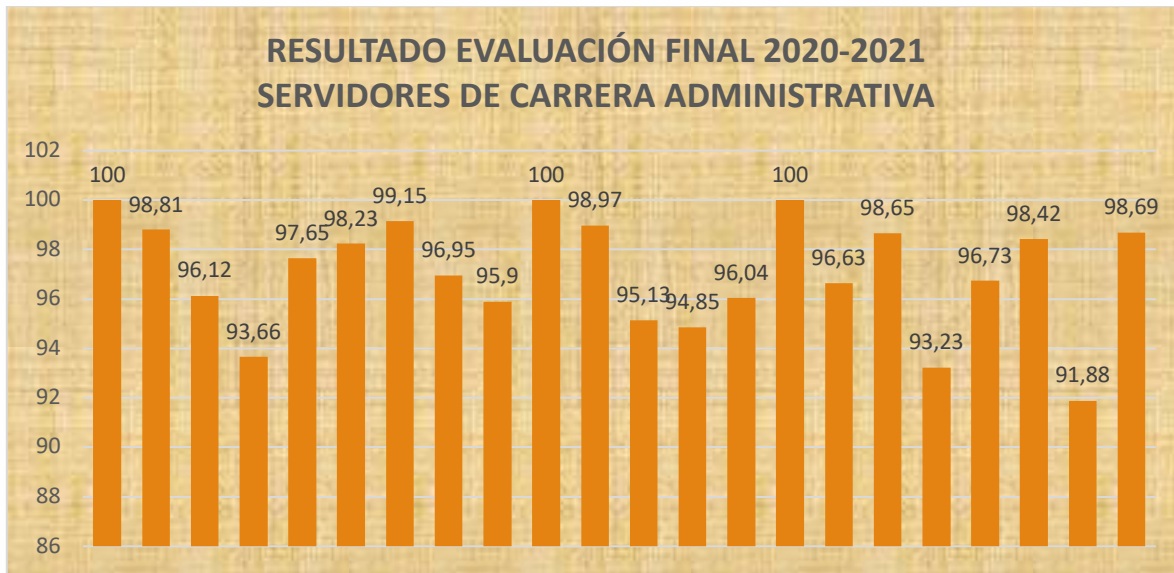
La planta de personal administrativa está conformada por 100 cargos, durante el 2020, 2021, se encontraban dos cargos vacantes. La anterior gráfica muestra como está conformada dicha planta por niveles.

A partir de lo anterior, se presenta el resultado de la evaluación por el sistema EDL APPV2.6.4, plataforma de la Comisión Nacional del Servicio Civil para los servidores públicos de carrera Administrativa y los de libre nombramiento y remoción.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



A continuación, se muestran de los resultados de la evaluación del periodo febrero de 2020 a enero de 2021.



Gráfica 2: Resultado evaluación de desempeño febrero 2020 – enero 2021.
Fuente: EDL APPV2.6.4 Fuente: *Talento Humano. Capacitación*

Como se puede observar en la gráfica No.2 el resultado de la evaluación de desempeño de los veintidós (22) servidores públicos de carrera administrativa muestra que en su mayoría el valor cualitativo se ubica entre muy alto en 100 puntos y sobresaliente a partir de 95 puntos.

Es importante resaltar que, se desarrollaron las actividades necesarias para dar cumplimiento a la normatividad vigente, en procura de aportar para el cumplimiento oportuno de las metas institucionales de la Escuela durante el periodo evaluado.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



Gráfica No. 3: Resultado Evaluación de desempeño 2020-2021 servidores de Libre nombramiento y Remoción
Fuente: Talento Humano. Capacitación

El gráfico No. 3 muestra el resultado de la evaluación de desempeño de los seis (6) funcionarios de libre nombramiento y remoción que se realizó a través de la Plataforma EDL APPV2.6.4. El valor cualitativo se ubica en alto y muy alto.

Evaluación del Desempeño Laboral aplicada mediante el aplicativo, para EDL APPV2.6.4 servidores de Libre Nombramiento y Remoción que no ostentan cargos de Gerencia Pública, plataforma de la Comisión del Servicio Civil.

CALIFICACIÓN PROMEDIO SERVIDORES PROVISIONALES				
Nivel	Calificación mínima	calificación promedio	calificación máxima	No Servidores
Profesional	88	96,15	100	19
Técnico	80	95,99	100	21
Asistencial	76	91,58	100	17

Gráfica No. 4 . Resultado evaluación de desempeño 2020-2021 servidores públicos provisionales
Fuente: Talento Humano. Capacitación

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



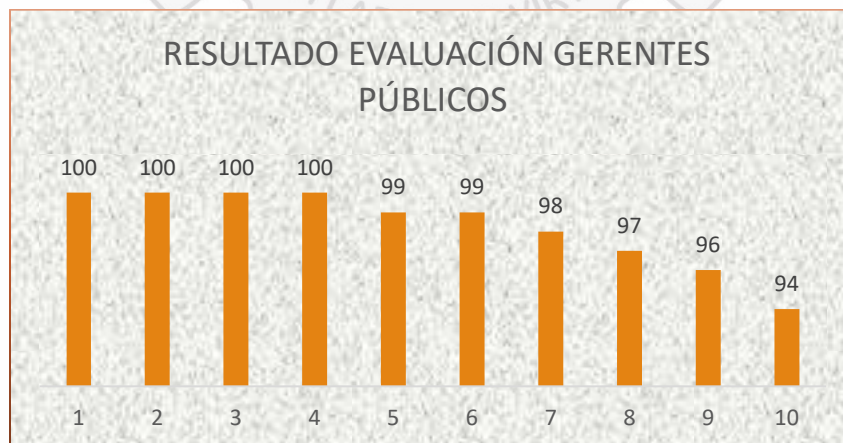
La gráfica No. muestra el resultado de la evaluación de desempeño del periodo 2020- 2021 realizado a los servidores públicos con nombramiento provisional. Se observa una distribución similar en todos los niveles. La dispersión más significativa entre las calificaciones máximas y mínimas no supera los 24 puntos porcentuales.

Para la medición de los servidores públicos provisionales se utilizó el Instrumento de medición de rendición laboral GTH- FO- 04, establecido para tal fin.

ACUERDOS DE GESTIÓN

Al finalizar el periodo de vigencia 2020, se efectuó la valoración cuantitativa para determinar el porcentaje de logro en el cumplimiento de los compromisos y resultados por parte del gerente público, con base en los indicadores determinados y respecto del plan de acción de la dependencia en que estuvo ubicado cada gerente. El encargado de evaluar el grado de cumplimiento del Acuerdo fue el Rector y vicerrector académico quienes son los superiores jerárquicos.

Los Gerentes públicos fueron evaluados por el periodo 2020- 2021 Formato Acuerdo de Gestión entre el Superior Jerárquico y el Gerente Público GTH-FO-03. Este instrumento es un documento escrito y firmado entre el superior jerárquico y el gerente público, con el fin de establecer los compromisos institucionales, los resultados esperados frente a la misión, visión y objetivos estratégicos de la Escuela y con base en los planes anuales, programas y proyectos. También incluye la concertación de los compromisos comportamentales para la mejora institucional.



Gráfica 5. Resultado evaluación Gerentes Públicos
Fuente: Informe de Gestión de entregados a Talento Humano

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



Como resultado de la evaluación final 2020 de los gerentes públicos se encontro que los Gerentes Públicos evaluados y de acuerdo a los soportes suministrados entregados a Talento Humano en donde se evidencia que la calificación se encuentra entre 94 y 100 puntos.

INDUCCIÓN DE GERENTES PÚBLICOS

La inducción de gerentes público se realizó de forma virtual. En el 2020 se realizó a través de Departamento Administrativo de la Función Pública.



Certificación de dos gerentes público que realizaron la inducción en el 2020.

Elaboró: Nohemy Guzmán Galvis
Marzo de 2021

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---