



ESCUELA TECNOLÓGICO INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL TALENTO HUMANO

Evaluación de Desempeño 2021- 2022

El presente informe expone los resultados del proceso de aplicación de la evaluación del desempeño para evaluar el periodo comprendido entre febrero de 2021 al 31 de enero de 2022 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 realizaron 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”.*

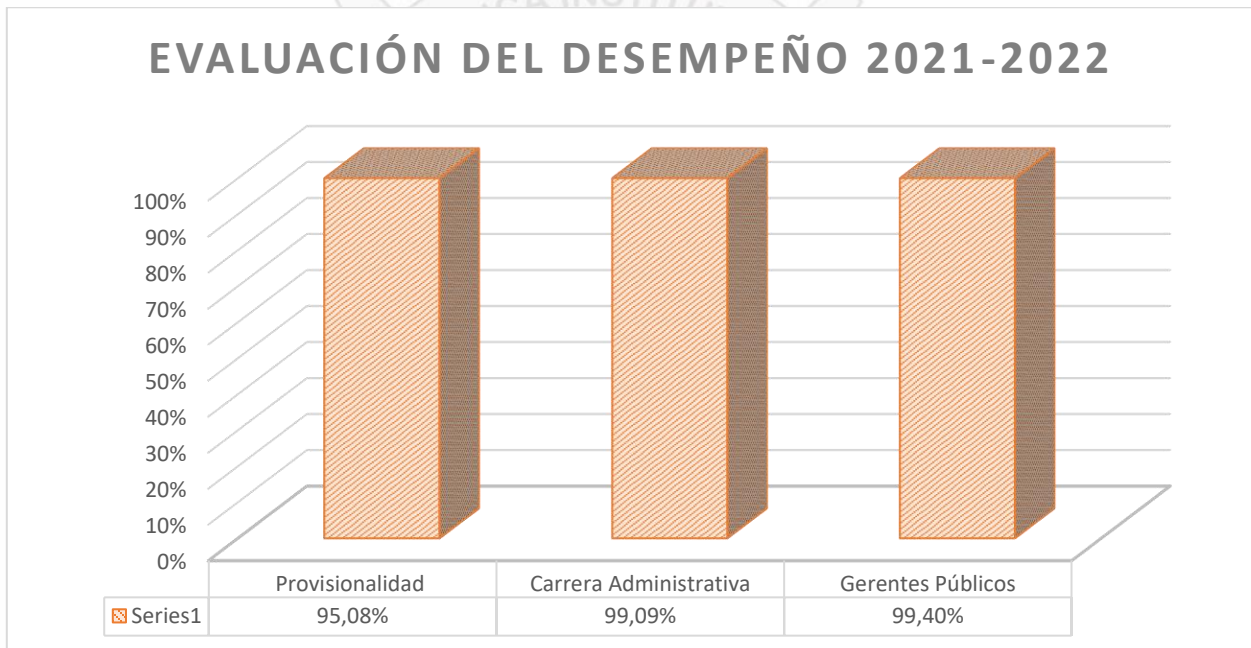
CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
------------------------------------	-----	------------------------------	---	----------------------------------	---



A continuación, el grupo de Gestión del Talento Humano presenta los resultados del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral durante la vigencia 2021, en la cual se evalúa el trabajo y el aporte que los servidores públicos realizan para el cumplimiento de las metas institucionales.

El total de servidores públicos vinculados fue de la siguiente manera: Se podrá detallar la distribución de los funcionarios en la institución, con un total de 100 funcionarios de los cuales 10 no aplican para la evaluación de desempeño.

DISTRIBUCIÓN EMPLEOS POR VINCULACIÓN





Distribución empleos publicos ITITC 2021

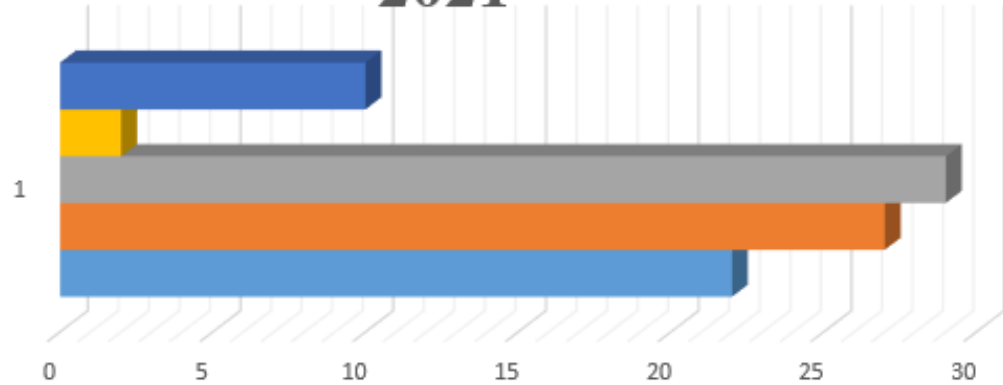


Gráfico 1: Distribución de los empleados en la ETITC vigencia 2021

A partir de lo anterior, se presenta el resultado de la evaluación por el sistema EDL, plataforma de la Comisión Nacional del Servicio Civil para los servidores públicos de carrera administrativa y los de libre nombramiento periodo 1 febrero 2021 a enero 31 de 2022.

Sobresaliente

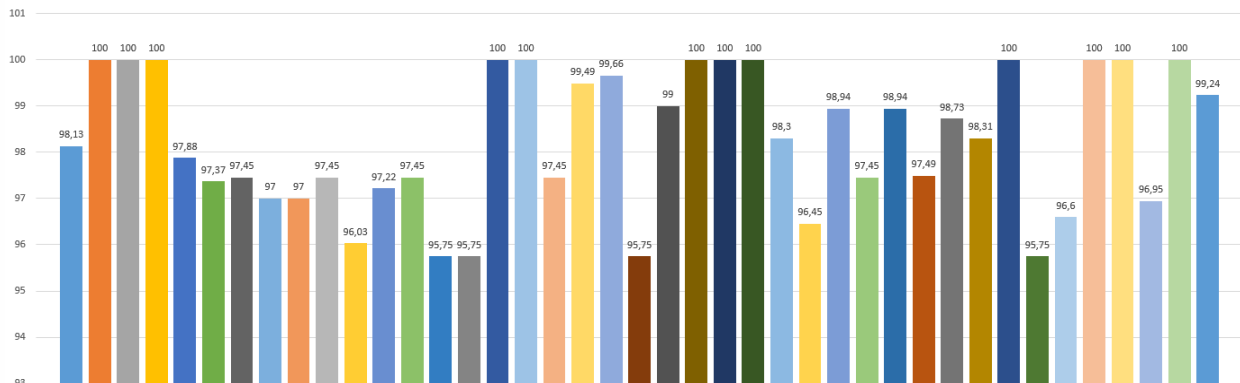


Gráfico 2: Resultado evaluación de desempeño 2021 - 2022 Ítem Sobresaliente

Vale la pena resaltar que ningún funcionario de carrera administrativa obtuvo los niveles satisfactorio y No satisfactorio en su calificación definitiva.

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



Muy alto

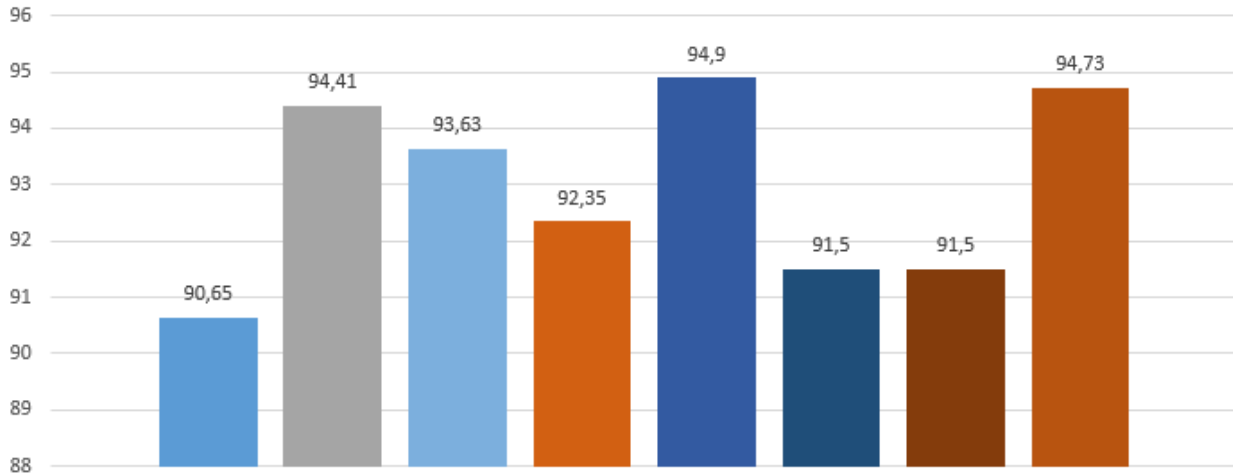


Gráfico 3: Resultado evaluación de desempeño 2021 - 2022 Ítem Muy alto

Alto

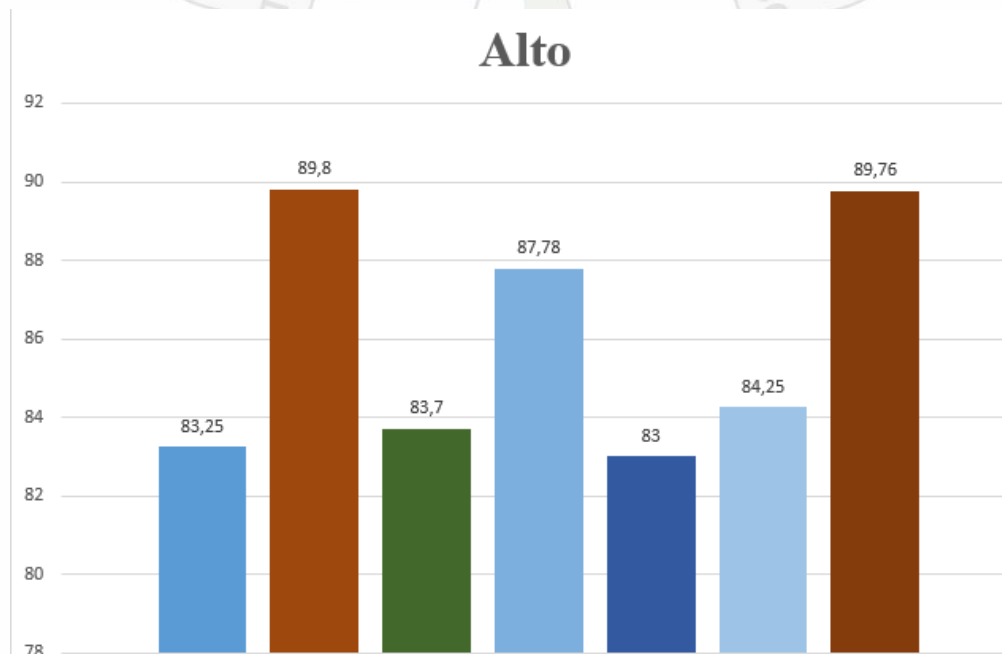


Gráfico 4: Resultado evaluación de desempeño 2021 - 2022 Ítem Alto

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



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

Promedio de calificación evaluación de desempeño 2021

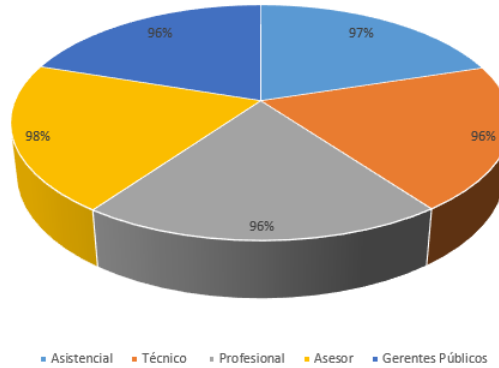


Gráfico 5: Promedio de calificación evaluación de desempeño 2021 - 2022

La gráfica No. 5 muestra el resultado promedio de la evaluación de desempeño del periodo 2021- 2022 realizado a todos los servidores públicos.

ACUERDOS DE GESTIÓN

Al finalizar el periodo de vigencia 2021, se efectuó la valoración cuantitativa para determinar el porcentaje de logro en el cumplimiento de los compromisos y resultados por parte de los gerentes públicos, 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 2021- 2022 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.

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



Acuerdos de Gestión Gerentes Públicos

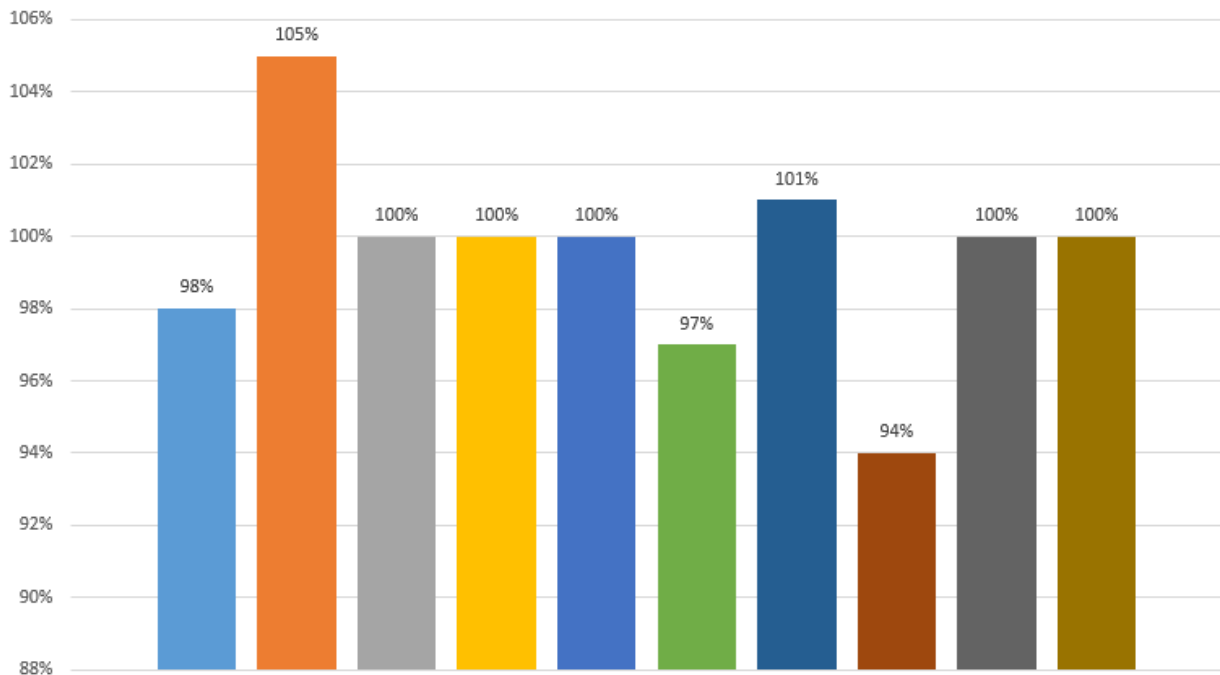


Gráfico 6: Cumplimiento acuerdos de Gestión Gerentes Públicos

Como resultado de la evaluación final 2021 de los gerentes públicos se encontró que los Gerentes Públicos evaluados y de acuerdo con los soportes suministrados entregados a Talento Humano en donde se evidencia que la calificación se encuentra entre 94% y 100%.

INDUCCIÓN DE GERENTES PÚBLICOS

La inducción de gerentes público se realiza de forma virtual. En el 2021 se realizó a través de Departamento Administrativo de la Función Pública.



EMPLEO PÚBLICO

El servicio público es de todos Función Pública

Verificado el aplicativo del Curso de Inducción a los Gerentes Públicos,
la Función Pública hace constar que:

Henry Alberto Jinete Marquez
C.C 80.800.189

Participó y completó con éxito el
Curso Virtual de Inducción a los Gerentes Públicos
Bogotá D.C., 31 de mayo 2022

Francisco Camargo Salas
Director de Empleo Público

Code: 76742447000

EMPLEO PÚBLICO

El servicio público es de todos Función Pública

Verificado el aplicativo del Curso de Inducción a los Gerentes Públicos,
la Función Pública hace constar que:

Luisa Marina Gomez Torres
C.C 52.217.987

Participó y completó con éxito el
Curso Virtual de Inducción a los Gerentes Públicos
Bogotá D.C., 12 de junio 2022

Francisco Camargo Salas
Director de Empleo Público

Code: 7674908200

CONCLUSIONES

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central a través de la Grupo de Talento Humano, mediante capacitaciones y asesorías al personal objeto de evaluación logró culminar satisfactoriamente el proceso de evaluación de desempeño correspondiente al periodo de 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022.

Como resultado de estas se observa que el 99.0% de servidores públicos de carrera administrativa objeto de evaluación obtuvo una calificación muy alta; el 1 % obtuvo calificación alta, dando así cumplimiento a las metas trazadas por la entidad a través del Plan de desarrollo vigente.

Cabe a notar que, durante el periodo evaluado, ningún servidor público obtuvo una calificación “no satisfactoria”.

Para atender las necesidades y al adecuado proceso de evaluación del desempeño laboral, se recomienda a todos los evaluadores y evaluados asumir las

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

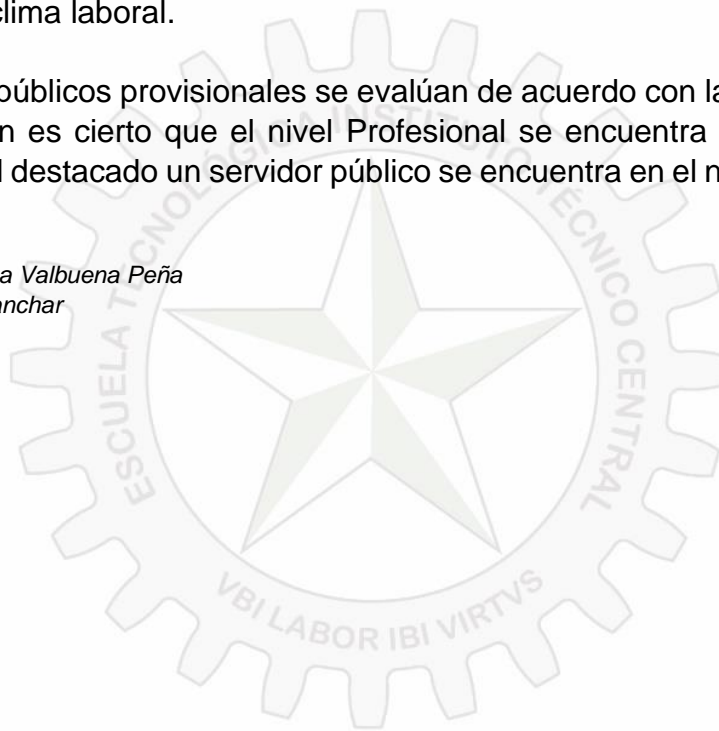


responsabilidades que se tienen frente al proceso y que se encuentran establecidas por norma; atender a las citaciones que realiza el grupo de Talento Humanos sobre capacitaciones del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.

Así mismo, es importante comprender que este proceso es una herramienta de gestión estratégica que permite no solo identificar el desempeño de los servidores públicos, sino generar acciones acordes a las necesidades identificadas en los seguimientos, contribuyendo con el desarrollo de las capacitaciones para fortalecer las competencias laborales, las habilidades blandas minimizando la exposición a riesgos psicosociales al tener una adecuada percepción del trabajo y el reconocimiento por los aportes al cumplimiento de los objetivos de la entidad, impactando el clima laboral.

Los servidores públicos provisionales se evalúan de acuerdo con la Resolución 092 de 2014, si bien es cierto que el nivel Profesional se encuentra en un 96 % que equivale al nivel destacado un servidor público se encuentra en el nivel satisfactorio.

*Elaboró: Laura Karina Valbuena Peña
Aprobó: Lucibeth Blanchar*



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