



**ESCUELA TECNOLÓGICO INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL
TALENTO HUMANO
Evaluación de Desempeño 2022-2023**

El presente informe expone los resultados del proceso de aplicación de la evaluación del desempeño del periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023 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, permitirá 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”.
- La Resolución 092 de 2014 de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, por la cual se adopta la evaluación de los provisionales

A continuación, el grupo de Gestión del Talento Humano presenta los resultados del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral durante la vigencia 2022, 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 contamos con 3 vacantes.

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



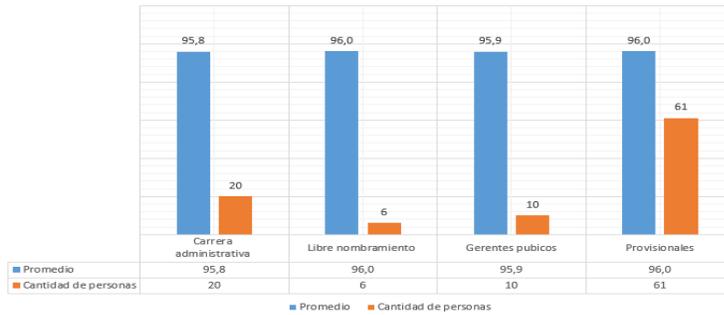
SC-CER733050



SI-CER733052



Evaluación del desempeño 2022-2023



DISTRIBUCIÓN EMPLEOS POR VINCULACIÓN

Distribución empleos públicos ETITC 2022

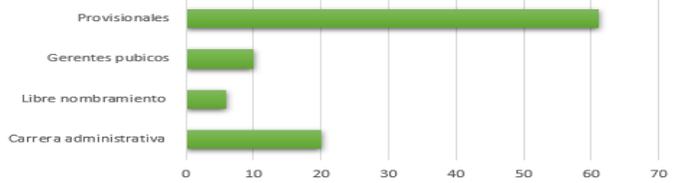


Gráfico 1: Distribución de los empleados en la ETITC vigencia 2022

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 en el periodo desde el 1 febrero 2022 a enero 31 de 2023.

SOBRESALIENTE

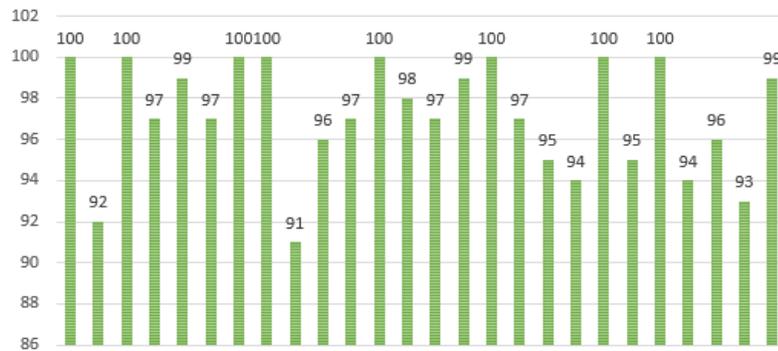


Gráfico 1: Resultado evaluación de desempeño 2022 - 2023 Ítem Sobresaliente

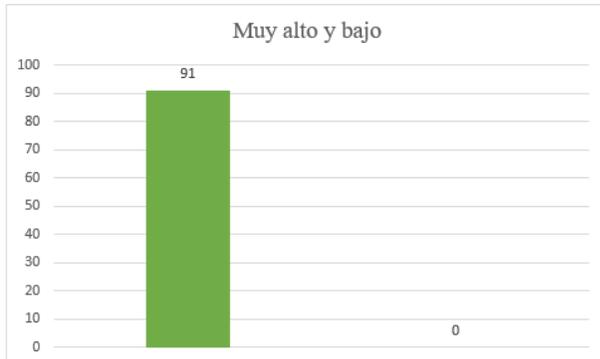


Gráfico 2: Resultado evaluación de desempeño 2022 - 2023 Ítem Muy alto y bajo

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

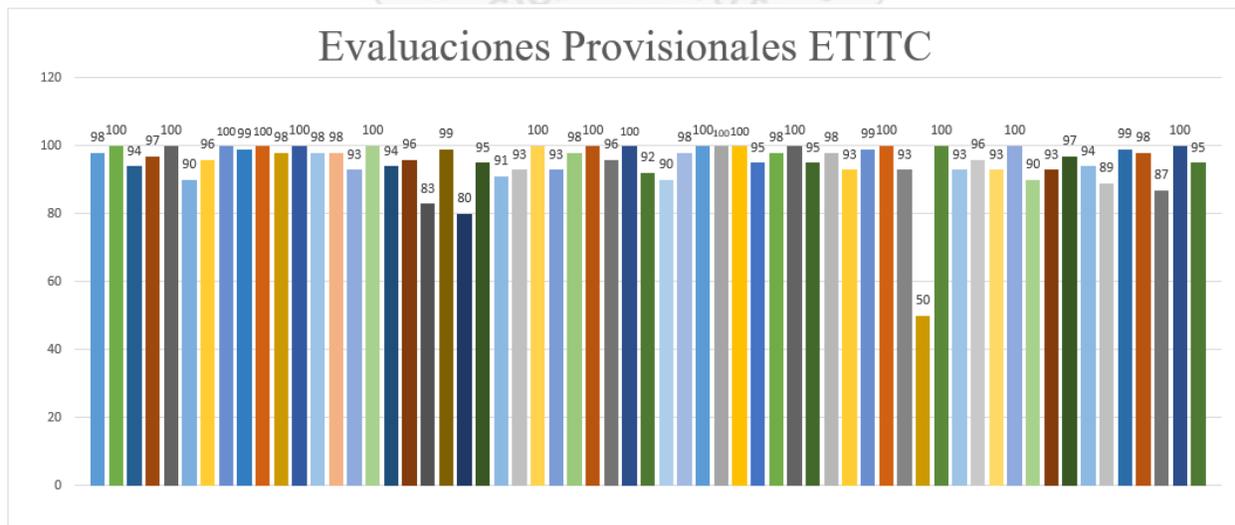


Gráfico 4: Promedio de calificación evaluación de desempeño 2022 - 2023

La gráfica No. 4 muestra el resultado de la evaluación de desempeño del periodo 2022-2023 realizado a los servidores públicos vinculados provisional.

ACUERDOS DE GESTIÓN

Al finalizar el periodo de vigencia 2022, 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 2022- Formato Acuerdo de Gestión entre el Superior Jerárquico y el Gerente Público GTH-FO-03. Este instrumento es un

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



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.

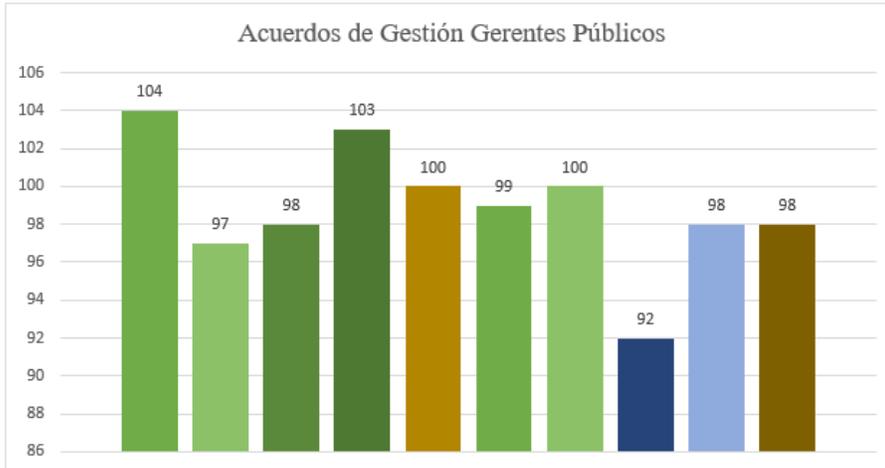


Gráfico 3: Cumplimiento acuerdos de Gestión Gerentes Públicos

Como resultado de la evaluación final 2022 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 92% y 104%.

INDUCCIÓN DE GERENTES PÚBLICOS

La inducción de gerentes público se realiza de forma virtual. En el 2022 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. 80.800.199

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

Francisco Camargo Salas
Francisco Camargo Salas
Director de Empleo Público

Código: 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. 92.217.987

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

Francisco Camargo Salas
Francisco Camargo Salas
Director de Empleo Público

Código: 76742447000

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



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 desde el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023.

Como resultado de estas se observa que los 91 servidores públicos de carrera administrativa objeto de evaluación obtuvo una calificación Sobresaliente; el 99 % obtuvo calificación muy 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, aparece un servidor público con 50% es de aclarar que realizó una licencia de maternidad laboró un semestre.

De igual manera la servidora pública de registro y control se ha venido incapacitando de forma sucesiva desde el año 2020.

Igualmente, algunas áreas no han reportado la evaluación del desempeño de servidores provisionales a la fecha.

Para atender las necesidades y al adecuado proceso de evaluación del desempeño laboral, se recomienda a todos los evaluadores y evaluados asumir las 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, el promedio de evaluación se encuentra desde el 80% y el 100%.

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

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