



ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO

INFORME EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2025-2026

A continuación, se presentan los resultados de aplicación de la evaluación de desempeño para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2025 al 31 de enero de 2026, del personal de carrera administrativa y provisionales de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.

Frente a los acuerdos de gestión, es importante destacar que es una herramienta que le permite al superior jerárquico y al rector de la ETITC 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, programas y proyectos para el cumplimiento de la misión y visión institucional, en el marco de sus funciones y responsabilidades. Así mismo, permite llevar a cabo una valoración cualitativa de los compromisos comportamentales del nivel jerárquico

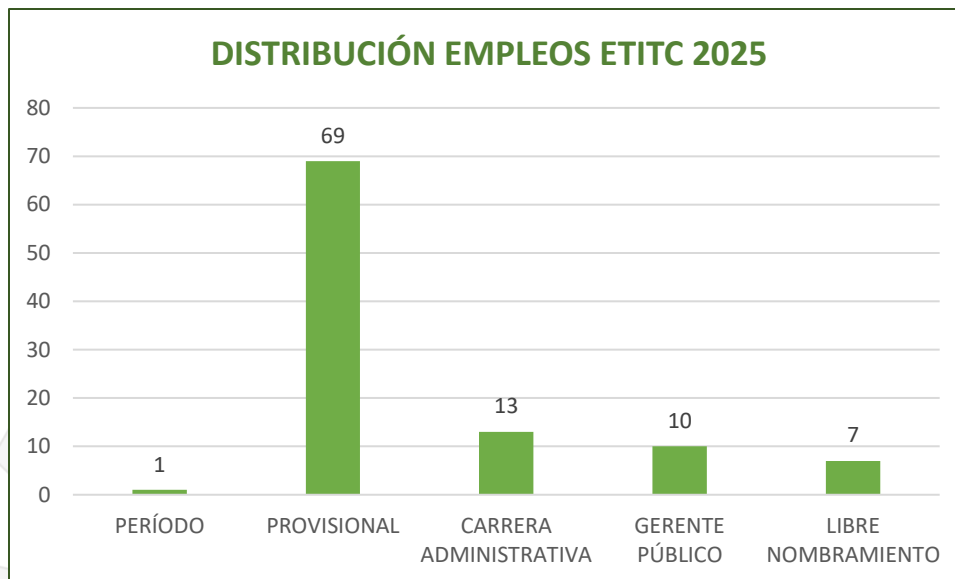
Cabe resaltar que este proceso de evaluación de desempeño y acuerdos de gestión se realizaron teniendo en cuenta el siguiente marco jurídico:

- 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 del personal administrativo provisional.



Gráfico 1

Distribución de empleos por tipo de vinculación, vigencia 2025.

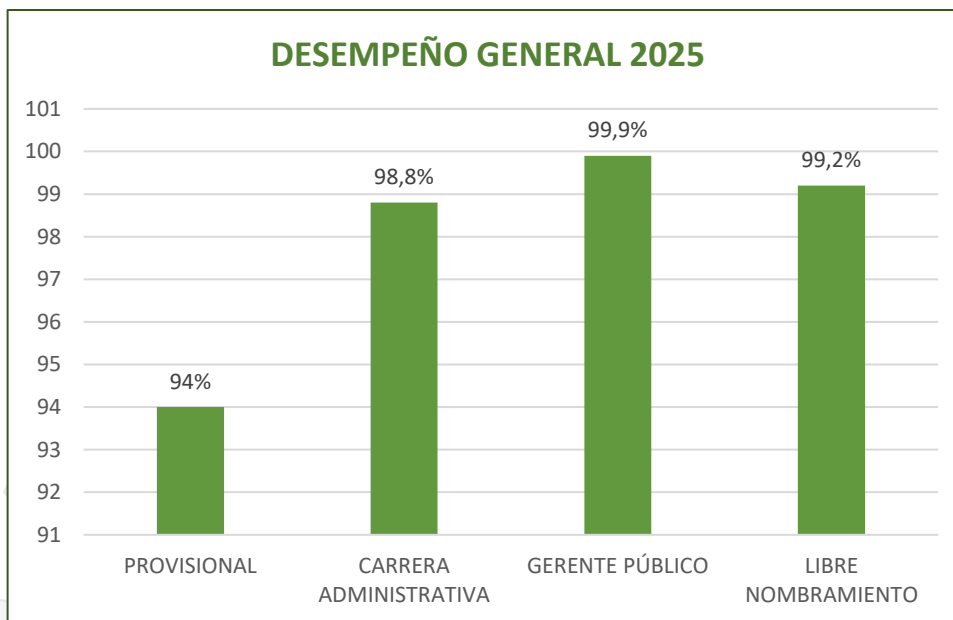


La Gráfica 1 presenta la distribución del número de funcionarios públicos según su tipo de vinculación. Se destaca que la mayor cantidad de empleados corresponde al vínculo provisional, con un total de 69 personas. Les siguen aquellos vinculados a Carrera Administrativa, con 13 funcionarios. Por otra parte, los Gerentes Públicos ascienden a 10, mientras que los vinculados bajo Libre Nombramiento y Remoción son 7. Finalmente, se registra un único funcionario con vinculación por período (Rector), sumando así un total de 100 empleos distribuidos en estas categorías.



Gráfico 2

Promedio de evaluación de desempeño por tipo de vinculación, vigencia 2025.



De acuerdo con la Gráfica 2, el promedio de desempeño más alto lo obtuvieron los gerentes públicos con un 99,9%, seguido de los funcionarios vinculados bajo Libre nombramiento y Remoción con un 99,2%.

Nota: Es fundamental precisar que, para los Gerentes Públicos, el cálculo del promedio se efectúa considerando un total de 9 personas evaluadas.

En contraste, para los cargos Provisionales, dicho cálculo se basa en un total de 42 personas evaluadas. Esto se debe a las siguientes novedades presentadas:

- Renuncias antes de completar el periodo de vigencia para la evaluación (2025-I): 8 funcionarios.
- Retiros por terminación de provisionalidad debido al concurso de mérito: 19 funcionarios.

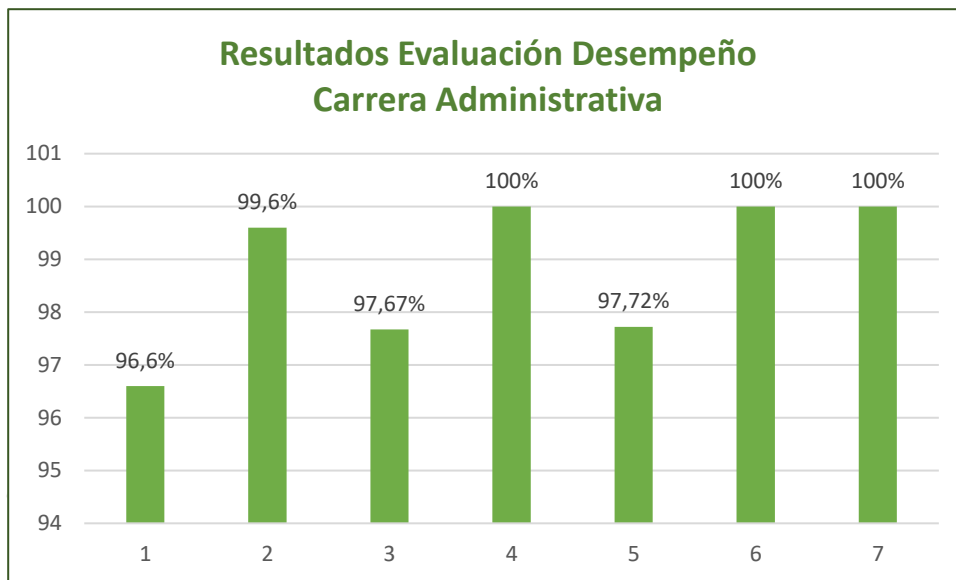
En cuanto a los funcionarios de Carrera administrativa se cuenta con la entrega de 7 evaluaciones de desempeño, y para aquellos funcionarios vinculados como Libre nombramiento y remoción, se cuenta con la entrega de 4 evaluaciones de desempeño para la vigencia 2025.

Los resultados de la evaluación de desempeño que se presentan a continuación fueron obtenidos a través del sistema EDL, plataforma oficial de la Comisión Nacional del Servicio Civil, aplicable a los servidores públicos de carrera administrativa y aquellos de libre nombramiento y remoción, correspondientes al período comprendido entre el 1 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.



Gráfico 3

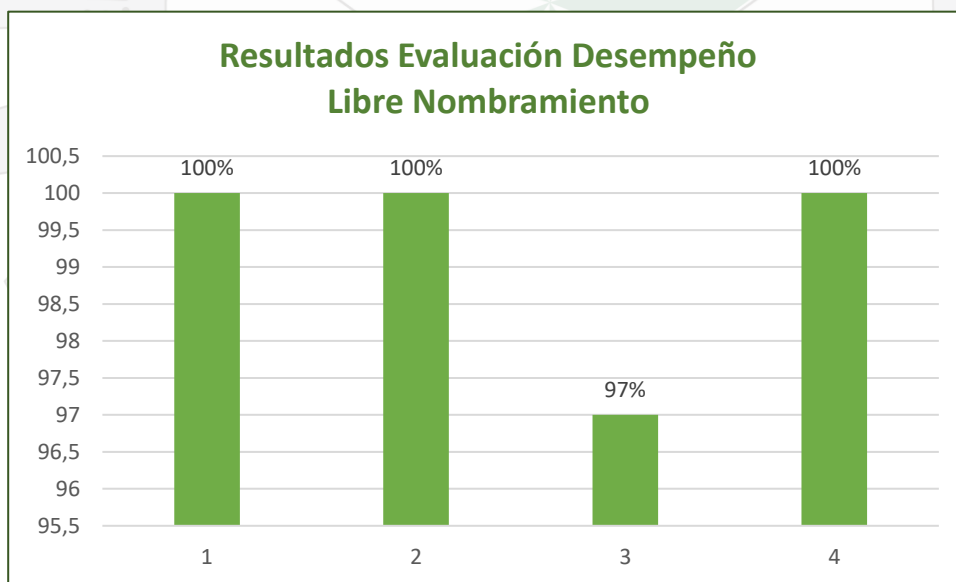
Resultados de EDL-Carrera Administrativa, vigencia 2025.



Los servidores públicos de carrera administrativa han obtenido resultados destacados en la evaluación de desempeño, alcanzando un promedio sobresaliente que oscila entre el 99 % y el 100 %.

Gráfico 4

Resultados de EDL-Libre nombramiento, vigencia 2025.



En la evaluación de desempeño, los servidores públicos de libre nombramiento han logrado un promedio sobresaliente, con resultados que van del 97 % al 100 %.

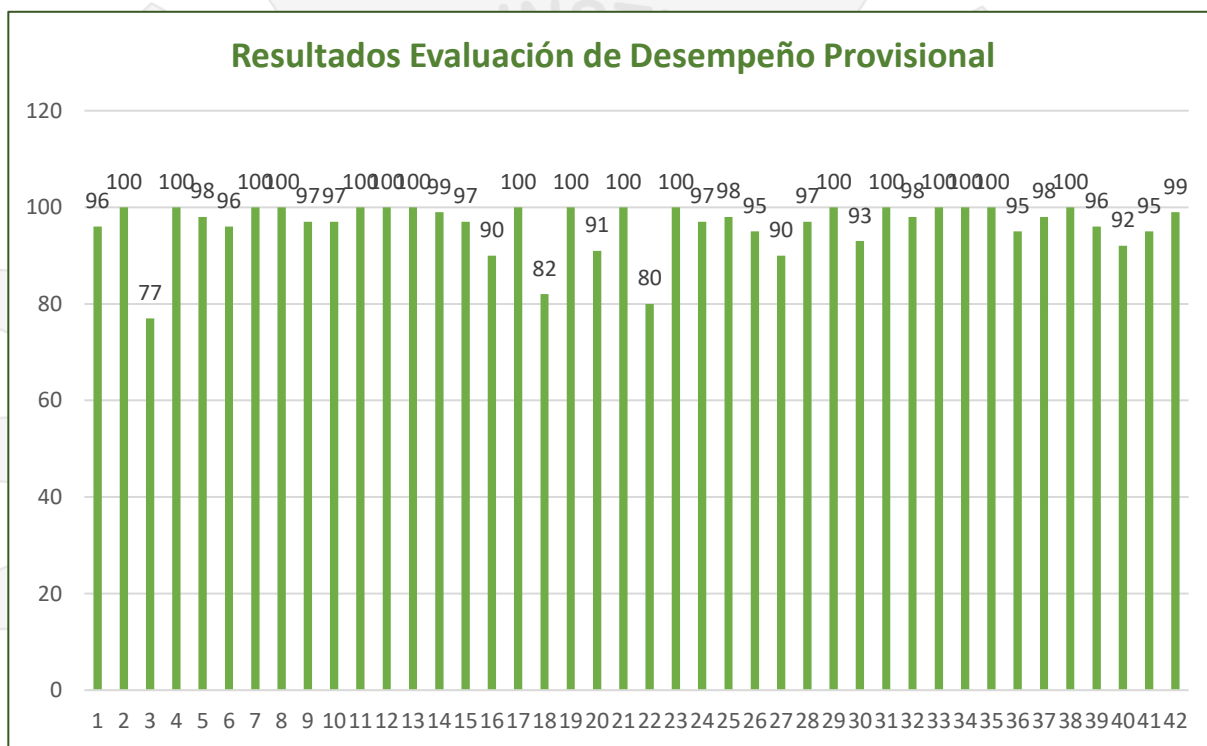


La medición de los servidores públicos provisionales se llevó a cabo utilizando el Instrumento de Medición de Rendimiento Laboral GTH-FO-04, diseñado específicamente para este propósito.

La Gráfica No. 5 muestra el resultado de la evaluación de desempeño del periodo 2025-2026 realizada a los servidores públicos vinculados en modalidad provisional.

Gráfico 5

Resultados Evaluación de Desempeño-Provisionales.



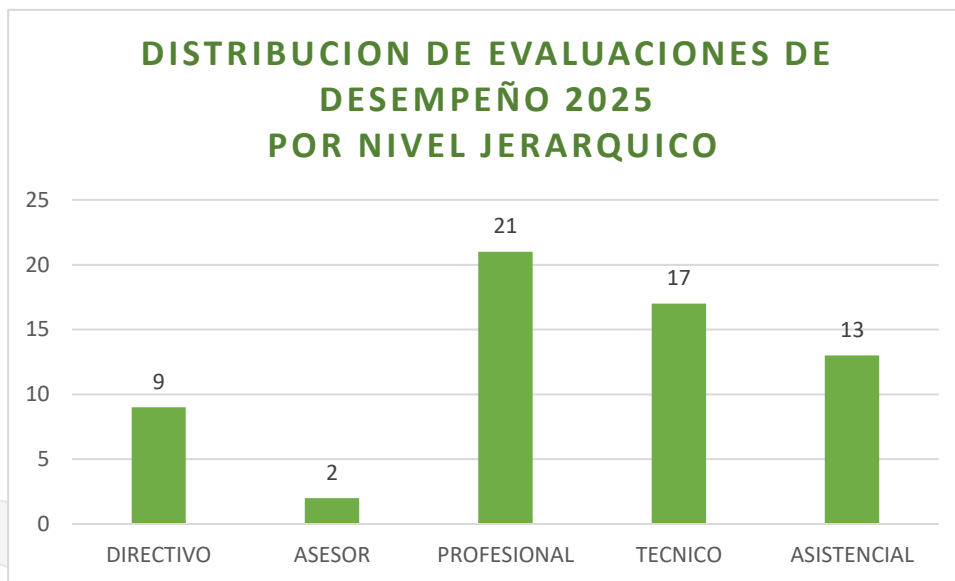
El análisis de las calificaciones obtenidas en la evaluación de desempeño por los servidores públicos provisionales muestra una tendencia predominante hacia los niveles más altos, con la mayoría de las puntuaciones concentradas entre 95% y 100%. Este resultado indica un nivel de desempeño sobresaliente en general.



A continuación, la Gráfica No. 6 presenta la distribución de las evaluaciones de desempeño según el Nivel Jerárquico.

Gráfico 6

Distribución Evaluación de Desempeño por nivel jerárquico.



La distribución de evaluaciones de desempeño se concentra principalmente en los niveles Profesional (21), y Técnico (17), lo que evidencia su mayor representación. Por el contrario, los niveles Gerente (9) y Asesor (2) registran un menor número de evaluaciones, lo cual se justifica por la menor cantidad de servidores públicos en dichos niveles.

ACUERDOS DE GESTIÓN

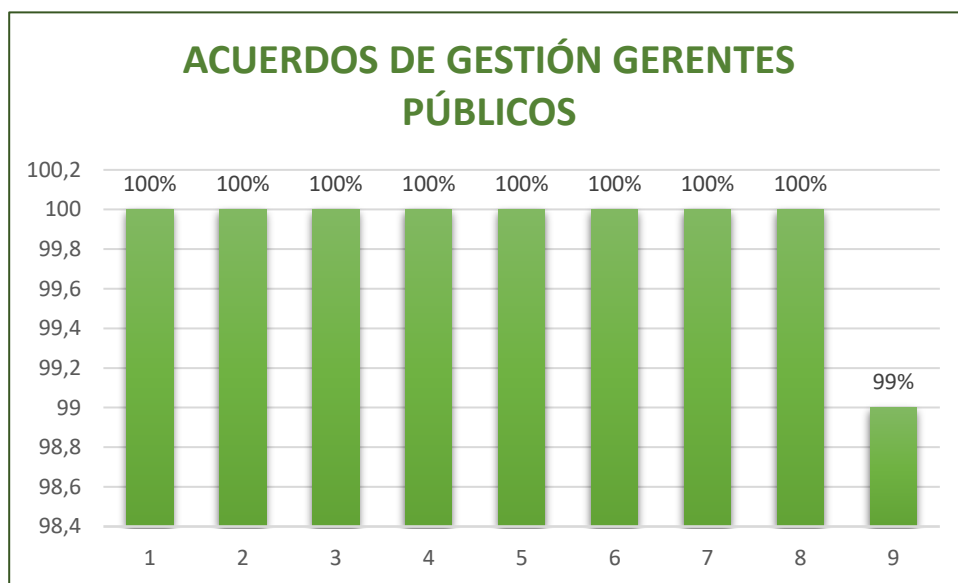
Al finalizar el periodo de vigencia 2025, se efectuó la valoración cuantitativa para determinar el porcentaje de logro en el cumplimiento de los compromisos y resultados por parte de los gerentes públicos, con base en los indicadores determinados y respecto del plan de acción de la dependencia en que estuvo ubicado cada gerente.

El encargado de evaluar el grado de cumplimiento del acuerdo fueron el rector y vicerrector académico quienes son los superiores jerárquicos. Los Gerentes públicos fueron evaluados por el periodo 2025; Formato Acuerdo de Gestión entre el Superior Jerárquico y los Gerentes Públicos con el formato 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.



Gráfico 7
Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos



Como resultado de la evaluación final 2025 de los gerentes públicos se evidencia que el promedio de la calificación se encuentra entre 99% y 100%, reflejando un alto nivel de cumplimiento.

INDUCCIÓN DE GERENTES PÚBLICOS

La ETITC en concordancia con los lineamientos del DAFP ofrece a los gerentes públicos que se vinculan durante las diferentes vigencias la realización del curso de inducción en modalidad virtual



CONCLUSIONES:

La evaluación de desempeño en la ETITC ha sido un proceso relevante para medir el cumplimiento de las metas institucionales y la calidad del servicio público. A través de la implementación de políticas de evaluación alineadas con la legislación vigente, se ha logrado identificar tanto los puntos fuertes como las áreas de mejora dentro de la institución. El fortalecimiento de la capacitación, la transparencia y la retroalimentación efectiva son áreas clave para fortalecer el desempeño de todos los grupos de personal y, en última instancia, el servicio que se ofrece a la ciudadanía.

Los gerentes públicos han sido evaluados en función de su capacidad para cumplir con los objetivos institucionales, su habilidad para gestionar recursos y su desempeño en la toma de decisiones estratégicas. En general, los resultados reflejan que su gestión está alineada con los objetivos de la institución y la normativa vigente.

El personal de carrera administrativa ha mostrado en su mayoría un desempeño sobresaliente, cumpliendo con los compromisos establecidos, lo cual se refleja en términos de eficiencia, eficacia y calidad del servicio prestado.

En cuanto al personal provisional, la media se concentra en una evaluación sobresaliente, lo cual se asocia con un desempeño en consonancia con sus funciones y con los objetivos institucionales. Adicionalmente, los resultados muestran que la gran mayoría de las calificaciones se ubicaron por encima del 90%. Este comportamiento evidencia un rendimiento consistente y adecuado, sin que se registraran desempeños no satisfactorios.

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central muestra un enfoque estructurado y legalmente respaldado hacia la evaluación del desempeño y la gestión del personal, con resultados positivos en el cumplimiento de acuerdos y acciones orientadas al desarrollo de su misión y visión.

*Elaboró: Andrea González F
Aprobó: Lucibeth Blanchar M*