

Informe Evaluación de desempeño laboral 2021

1. Introducción.

La Institución Universitaria de Envigado, atendiendo la normatividad vigente de evaluar y calificar a los servidores públicos, con base en las metodologías y parámetros previamente establecidos, desarrolló a través de la Oficina de Talento Humano las actividades requeridas en las fases del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral. (EDL)

A través de este informe, se dan a conocer los resultados del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios que componen a planta global de la Institución para la vigencia que comprende el periodo del 1º de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, en el cual son sujetos de evaluación los empleados públicos vinculados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos y mediante nombramiento provisional.

La EDL se soportó en los criterios propios establecidos en el procedimiento P-TH-0002 “Evaluaciones de Desempeño, Acuerdos de Gestión y planes de Mejoramiento Individual” como también diferentes criterios y guías establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública para los funcionarios de carrera administrativa, aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y adoptado por la entidad. Ya que al interior de la Institución también contamos con personal de carrera administrativa, las cuales de igual manera culminaron la EDL a través del aplicativo establecido por la CNSC.

2. Marco legal del sistema de Evaluación del Desempeño Laboral

- **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 1227 de 2005** “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.”
- **Decreto 1083 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- **Acuerdo 617 de 2018** “Por medio del cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación y Desempeño laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba
- Procedimiento Evaluación de Desempeño Laboral para servidores públicos y acuerdos de Gestión para Gerentes públicos.

3. Objetivo.



(+57)4 339 1010



www.iue.edu.co



Carrera 27 B # 39 A Sur 57
Barrio Rosellón - Envigado - Código postal: 055422



SC 7191-1

Presentar los resultados del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de la Institución Universitaria de Envigado durante el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022.

4. Desarrollo.

El informe tuvo en cuenta las siguientes variables:

- Relación de las calificaciones obtenidas.
- Tipo de vinculación.
- Nivel jerárquico y ubicación en la estructura organizacional.
- Resultado evaluación de competencias comportamentales.

La EDL para el presente informe comprendió el periodo del 1º de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, y los datos se obtuvieron de las evaluaciones reportadas durante el desarrollo de las actividades en el tiempo ordinario y anual.

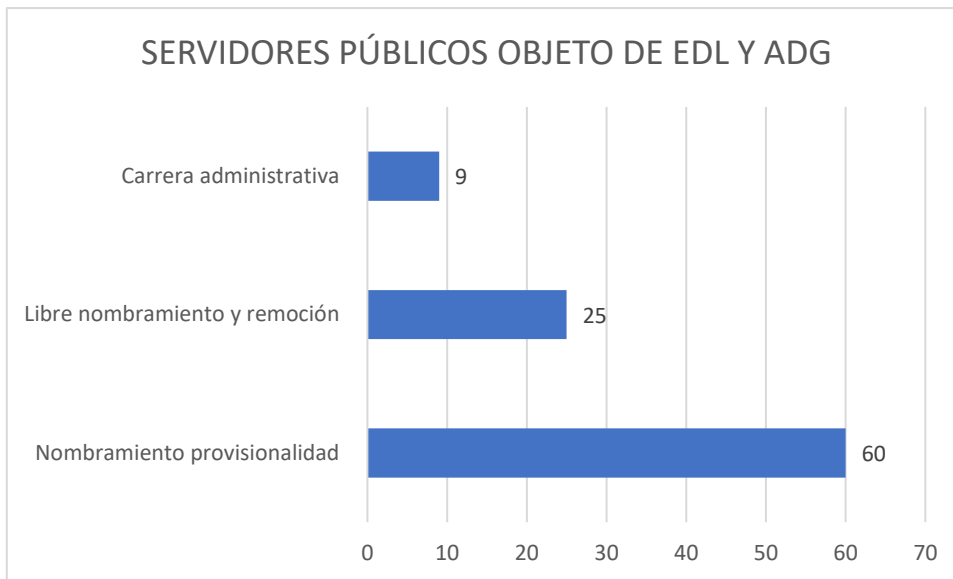
Es importante mencionar que de un total de 94 empleados que concertaron objetivos, completaron el ciclo de la EDL 93 y obtuvieron una calificación definitiva. 12 empleados no son tomados en cuenta en las estadísticas presentadas, por encontrarse en el nivel asesor y directivo y no concretan compromisos al interior de la Institución.

En las tablas siguientes se presentan las escalas de calificación vigentes en el sistema de evaluación con corte a enero de 2022.

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio / Aceptable	Menor o igual al 65%

NOTA: La institución ha establecido el 5% de factor adicional como “Compromiso sobresaliente” se otorga por el cumplimiento de más de lo esperado, y será acordado entre el gerente público y su superior jerárquico (por ejemplo, el cumplimiento de las metas concertadas en menor tiempo al programado o el logro de un mayor número de actividades respecto a las pactadas, entre otras). En cualquier caso, un gerente público debe concertar como mínimo el cumplimiento del 100% de sus compromisos gerenciales. Y ese 5 % adicional será el compromiso sobresaliente.

4.1 Resultados del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y acuerdos de gestión



De acuerdo con la gráfica se puede evidenciar que el 10% de la planta total pertenece a nombramientos de carrera administrativa con 9 servidores públicos, seguido del 27% que pertenecen a 25 servidores de libre Nombramiento y Remoción y un 64% representados en 60 servidores de nombramientos en provisionalidad.

5. Resultados por sistemas de evaluación.

El siguiente es el resultado de las Evaluaciones de Desempeño y Acuerdos de Gestión conforme a las 93 evaluaciones con corte al 31 de enero de 2022.

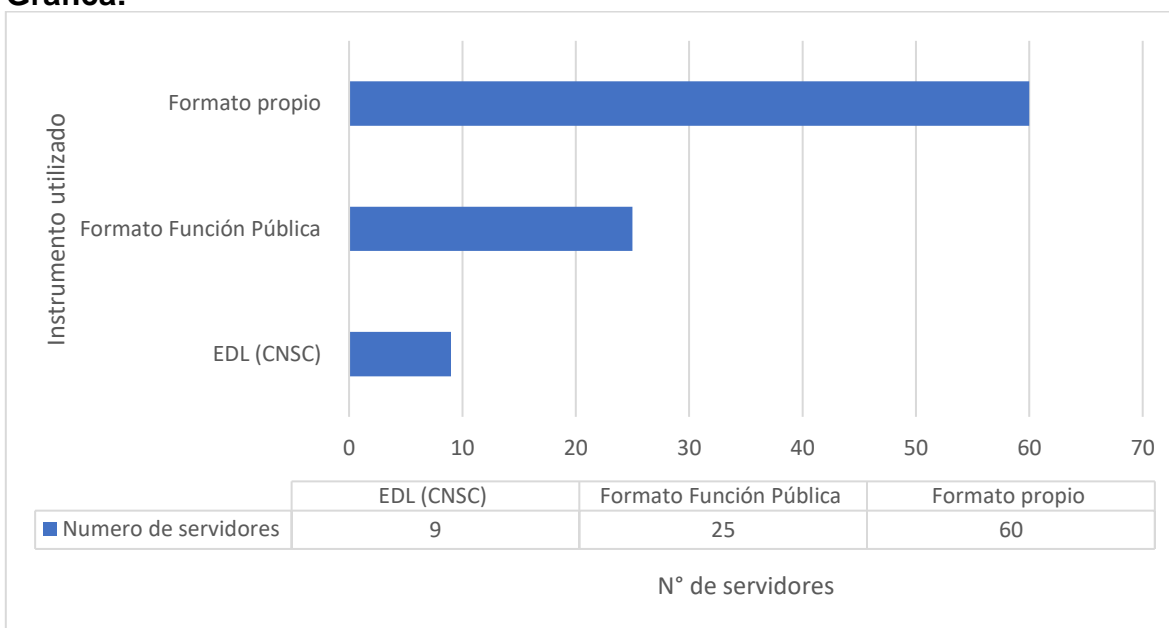
El sistema de evaluación corresponde a los diferentes tipos de nombramiento existentes en la Institución así:

- Sistema tipo Evaluación de Desempeño Laboral para Servidores Públicos de Carrera Administrativa, el cual es establecido por la comisión Nacional del Servicio Civil mediante el acuerdo 617 de 2018.
- Sistema tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para Servidores Públicos nombrados en provisionalidad.
- Seguimiento a los Acuerdos de Gestión, establecido por el Departamento de la Función Pública de acuerdo con la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.

Teniendo en cuenta lo anterior, el consolidado de las evaluaciones es:

Tipo de nombramiento	Medio de evaluación	Numero de servidores
Carrera administrativa	EDL (CNSC)	9
Libre nombramiento y remoción	Formato Función Pública	25
Nombramiento en provisionalidad	Formato propio	60
Total		94

Grafica:



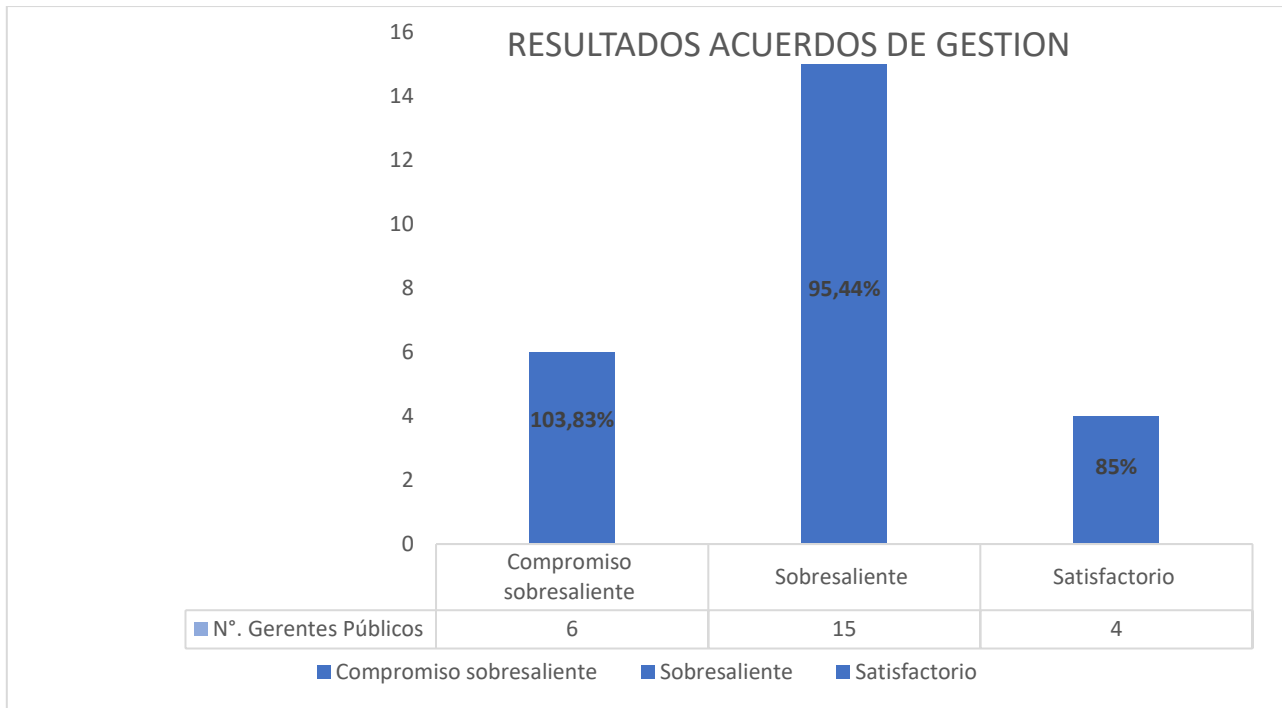
5.1 Acuerdos de Gestión (Gerencia Pública)

Con corte a 31 de enero de 2022, se recibieron veinticinco (25) seguimientos correspondientes a los Acuerdos de Gestión los cuales alcanzaron un nivel de cumplimiento así:

Cumplimiento seguimientos acuerdos de gestión		
Nivel de cumplimiento	Promedio de porcentaje de cumplimiento	No. Gerentes Públicos
Compromiso sobresaliente	103,83%	6
Sobresaliente	95,44%	15

Satisfactorio	85%	4
---------------	-----	---

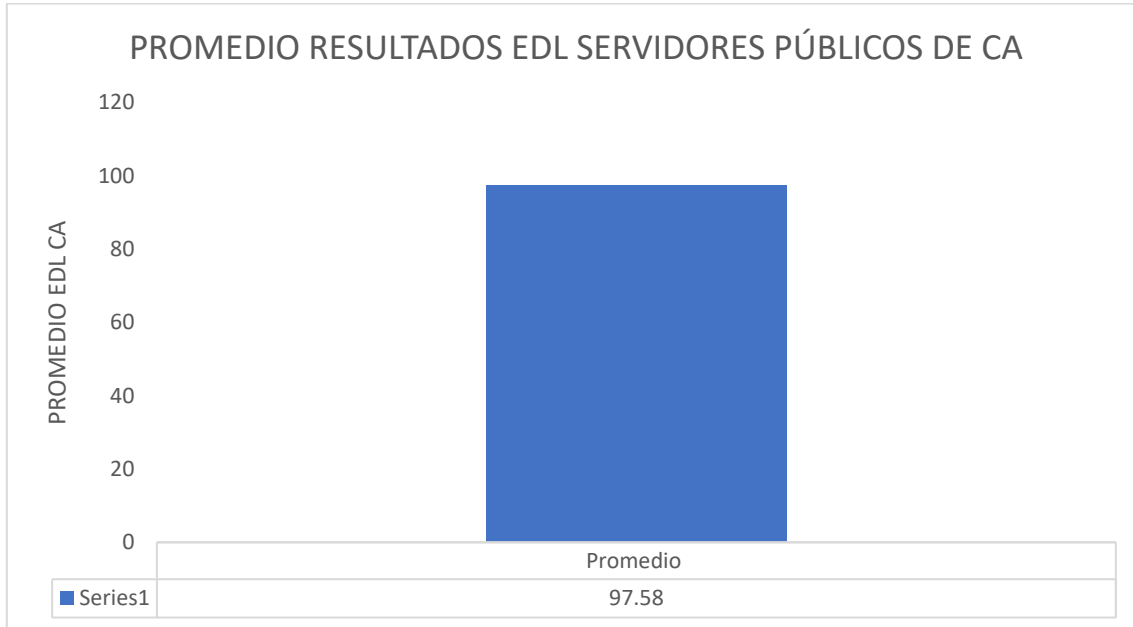
Gráfica de seguimiento de los Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos



Como se evidencia en la gráfica 6 funcionarios de libre nombramiento y remoción pactaron con sus respectivos jefes compromiso adicional sobresaliente obteniendo un nivel de satisfacción del 103.83% como promedio de cumplimiento, 6 funcionarios obtuvieron un cumplimiento sobresaliente con un puntaje promedio de 95.44%, y 4 funcionarios un cumplimiento del 85% en sus acuerdos de gestión. Lo que conlleva a evidenciar que el desarrollo de las actividades las cuales están inmersas en el PEI, y en los acuerdos establecidos por ellos, están alineados para lograr el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

5.2 Resultados de evaluación a servidores públicos de carrera administrativa

Se evidencia que los servidores Públicos en carrera administrativa que hacen parte de la IUE en el desarrollo de sus funciones contribuyen de manera significativa a la consecución de las metas y objetivos Institucionales y los resultados son sobresalientes.

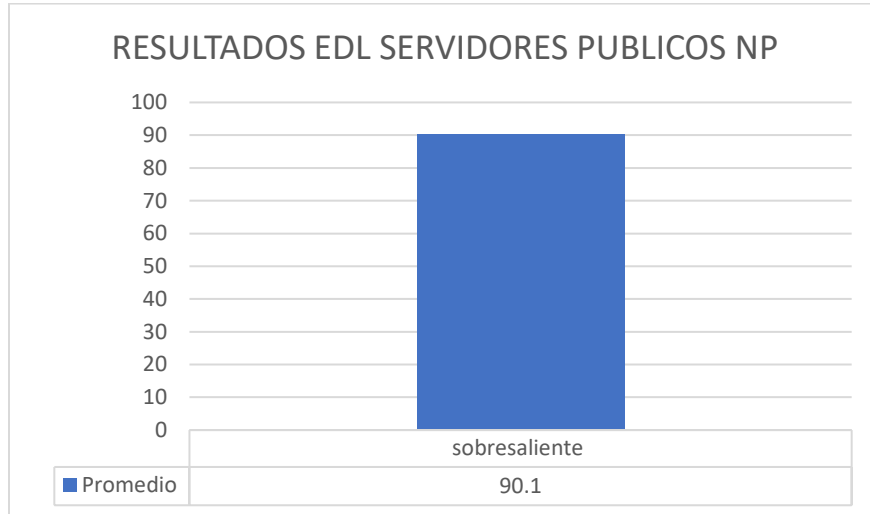


5.3 Evaluación del Desempeño Laboral para cargos de Nombramiento Provisional

En la planta de la institución con corte a 31 de enero de 2022 59 servidores públicos nombrados en provisionalidad, a los cuales se les realizó la evaluación de sus funciones obteniendo como resultado un nivel sobresaliente así:

Nivel de cumplimiento	Porcentaje de cumplimiento	Evaluaciones
Sobresaliente	97,25	48
Satisfactorio	82,1	11

Grafica:

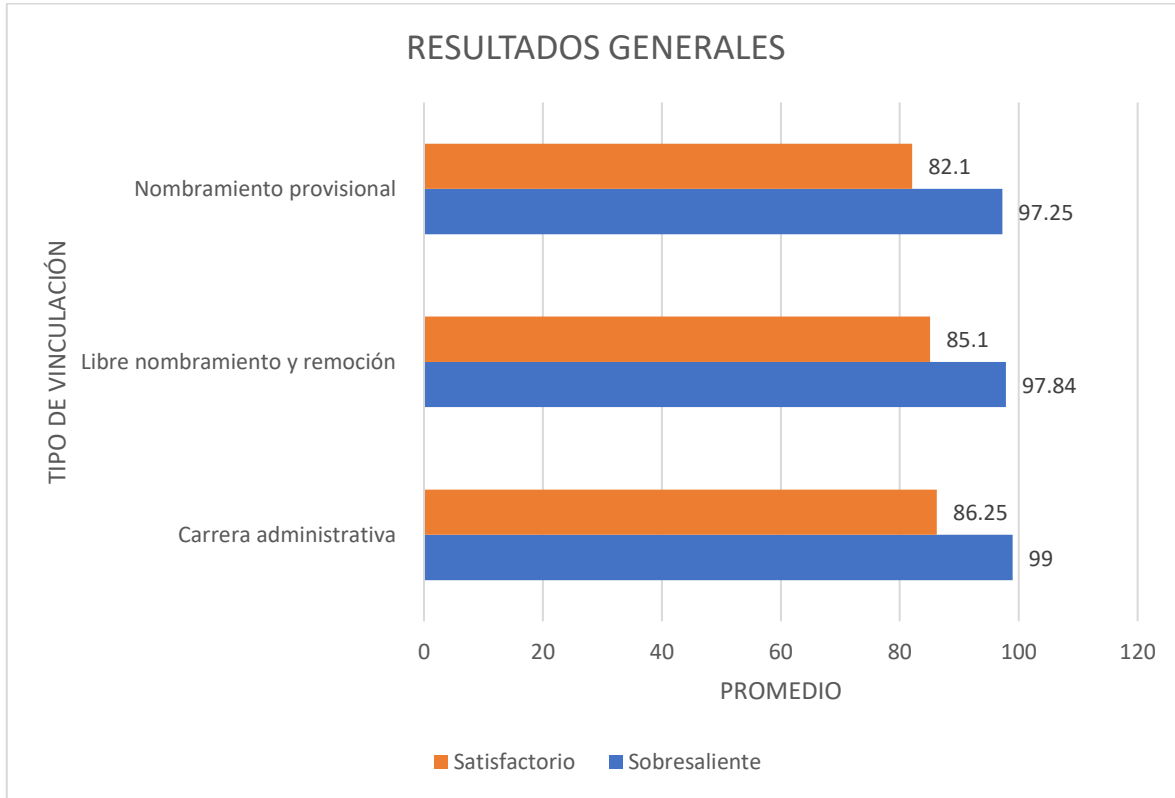


Como se observa en la gráfica los servidores públicos nombrados en provisionalidad han cumplido con las funciones asignadas lo que conlleva a obtener de manera eficiente y óptima los objetivos y las metas generales de la Entidad, obteniendo un nivel sobresaliente en sus evaluaciones del desempeño laboral realizados en el marco de la Gestión Institucional.

6. Resultados generales de Evaluación de Desempeño y Acuerdos de Gestión

Tipos de Evaluación	Sobresaliente	Satisfactorio
Carrera administrativa	99	86,25
Libre nombramiento y remoción	97,84	85,1
Nombramiento provisional	97,25	82,1

Grafica:



La IUE cuenta con un 84% correspondiente a 78 servidores públicos con un nivel de cumplimiento sobresaliente y un 17% correspondiente a 15 servidores públicos obtuvieron un nivel satisfactorio de acuerdo con los diferentes tipos de vinculación con los que cuenta la Institución. Se evidencia que el 84% de los servidores públicos cumplen con los objetivos concertados en un 100 %, demostrando efectividad y eficacia en su gestión, se destaca el desempeño de los acuerdos de gestión llevados a cabo por cada uno de los funcionarios del nivel directivo en un rango sobresaliente dando que el cumplimiento de sus compromisos gerenciales se realizó de una manera óptima y contribuyeron a la consecución de las metas y objetivos de las áreas de la Institución Universitaria de Envigado.

Planes de mejoramiento

Teniendo en cuenta lo anterior, durante la vigencia 2020-2021, no se presentó ningún plan de mejoramiento.

7. Conclusiones

A través de la Oficina 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, superando las diversas dificultades presentadas durante su ejecución. Como resultado de las mismas se observa que el 84% de servidores públicos objeto de evaluación obtuvo una calificación sobresaliente y el 17% obtuvo calificación satisfactoria, dando así cumplimiento a las metas trazadas por la entidad. Cabe a notar que, durante el periodo evaluado, ningún funcionario obtuvo una calificación “no satisfactoria o aceptable”, razón por la cual no se declararon nombramientos insubsistentes. Para atender las necesidades que se presentaron en el 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 la Oficina de Talento Humanos sobre capacitaciones del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y las que se generen por esta área para el fortalecimiento de competencias. 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 sus competencias laborales, minimizando la exposición a riesgos psicosociales al tener una adecuada percepción de control en las demandas del trabajo y el reconocimiento por los aportes al cumplimiento de los objetivos de la Institución, impactando el clima laboral de la Entidad.



Yuliana Ochoa Calle
Jefe Talento Humano IUE.



(+57)4 339 1010



www.iue.edu.co



Carrera 27 B # 39 A Sur 57
Barrio Rosellón - Envigado - Código postal: 055422



SC 7191-1

