

CIUDAD Y FECHA: Bogotá D.C., 5 de agosto de 2021

1. **NOMBRE DE LA ACTIVIDAD QUE GENERA EL INFORME:** Resultados del proceso de Gestión del Desempeño laboral para el periodo 01 febrero 2020 a 31 de enero 2021.

2. **OBJETO DEL INFORME:** Presentar los resultados generales obtenidos en el periodo inmediatamente anterior

3. **RESUMEN:**

La Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) es un proceso estratégico dentro de la gestión integral del talento humano, orientado al conocimiento objetivo de los logros, aportes, competencias, potencialidades, limitación y debilidades de los servidores públicos, con el objeto de realizar las acciones que fueren necesarias para favorecer la efectividad organizacional y el desarrollo personal y profesional del servidor de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para determinar en cada caso el ingreso, la permanencia y el retiro del servidor de carrera administrativa

La Evaluación del Desempeño Laboral debe ser:

- Objetiva, imparcial y fundada en principios de equidad.
- Referida a hechos concretos relacionados con los resultados obtenidos y a condiciones demostradas por el empleado durante el lapso que abarca la evaluación, apreciados dentro de las circunstancias en que desempeña sus funciones.
- Desarrollada mediante una estrategia que permita la interacción entre evaluador y evaluado

De acuerdo al periodo evaluado en el Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado se resume lo siguiente:

Tipo de vinculación	Tipo de Evaluación	Número de funcionarios evaluados
Funcionarios de Carrera Administrativa	Sistema Tipo Comisión Nacional del Servicio Civil	41
Funcionarios de Libre nombramiento y remoción no gerentes públicos	Sistema Tipo Comisión Nacional del Servicio Civil	9
Gerentes Públicos	Acuerdos de Gestión	5
Funcionarios Provisionales	Evaluación de la Gestión	76

- 4 funcionarios de carrera administrativa se retiraron antes de finalizar totalmente el periodo de evaluación (2020-2021).
- 1 funcionario provisional no es evaluado por incapacidad prolongada
- 1 gerente Publico presenta carta de renuncia
- 3 funcionarios provisionales presentaron carta de renuncia antes de finalizar el periodo de evaluación

4. **CONTENIDO:** Considerando la normatividad legal vigente aplicable al proceso de gestión del desempeño laboral en el AGN para el periodo 2020-2021 a continuación se presenta los resultados cuantitativos.

Carrera Administrativa

Funcionarios de carrera Administrativa evaluados durante el periodo 2020-2021	Funcionarios de carrera Administrativa calificación Sobresaliente	Funcionarios de carrera Administrativa calificación Satisfactorio
41	39	2

El 95.12 % de los funcionarios de carrera administrativa evaluados durante el periodo 2020-2021 obtuvieron una calificación sobresaliente

Favor imprimir a doble cara

Funcionarios de Libre nombramiento y remoción no Gerentes Públicos

A diferencia de los empleos de carrera, en los de libre nombramiento y remoción el empleador tiene libertad para designar a personas que considera idóneas para la realización de ciertas funciones

En lo referido a la calificación por Acuerdos de Gestión, se obtuvieron los siguientes resultados

Funcionarios de Libre nombramiento y remoción no gerentes públicos que debían ser evaluados	Funcionarios de Libre nombramiento y remoción no gerentes públicos Evaluados
9	7

Seis funcionarios de libre nombramiento y remoción fueron calificados por encima de 95 en el periodo 2020-2021 y uno que ingresa a la entidad en diciembre de 2020 no entrega calificación. Un funcionario 92

1 (secretario ejecutivo) se retira antes del 31 de enero de 2021.

2 funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción no han sido evaluados

Gerentes Públicos

La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos.

En lo referido a Acuerdos de Gestión suscritos

Gerentes Públicos debían ser evaluados	Gerentes Públicos Evaluados
5	3

De acuerdo con los 5 Acuerdos de Gestión suscritos son evaluados 4.

2 gerentes Públicos no presentan EDL.

Funcionarios Provisionales

La vinculación en calidad de provisional constituye un modo de proveer cargos públicos “cuando se presentan vacancias definitivas o temporales y mientras éstos se proveen en propiedad conforme a las formalidades de ley o cesa la situación administrativa que originó la vacancia temporal”.

Para el periodo analizado habían 76

Funcionarios Provisionales que debían ser evaluados	Funcionarios Provisionales evaluados finalizado el periodo 2020-2021
76	71

Un funcionario en provisionalidad para el periodo 2020-2021 no es evaluado por encontrarse incapacitado

Cuatro funcionarios no culminaron el periodo completo por presentarse a periodo de prueba en otras entidades.

5. CONCLUSIONES:

- Los funcionarios de carrera que su evaluación fue satisfactorio deberán establecer acciones de mejora, estas se encuentran orientadas a competencias comportamentales.
- Un funcionario de provisionalidad sigue aun con incapacidad prolongada.

DANIEL ALBERTO CARVAJAL GUTIERREZ

Coordinador Grupo de Gestión Humana

Proyectó: Wilgen Romero Bohorquez

Revisó: Daniel Alberto Carvajal

Archivado en: Grupo de Gestión Humana