



## **INFORME EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2024-2025 GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO**

A continuación, se presentan los resultados de aplicación de la evaluación de desempeño para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025, 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 surtir 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.

La siguiente gráfica 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 su 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 periodo (Rector), sumando así un total de 100 personas distribuidas en estas categorías.

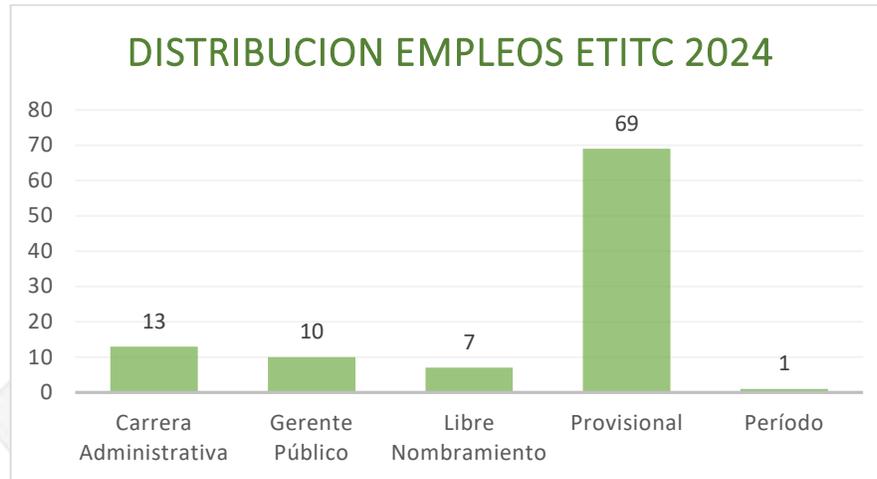


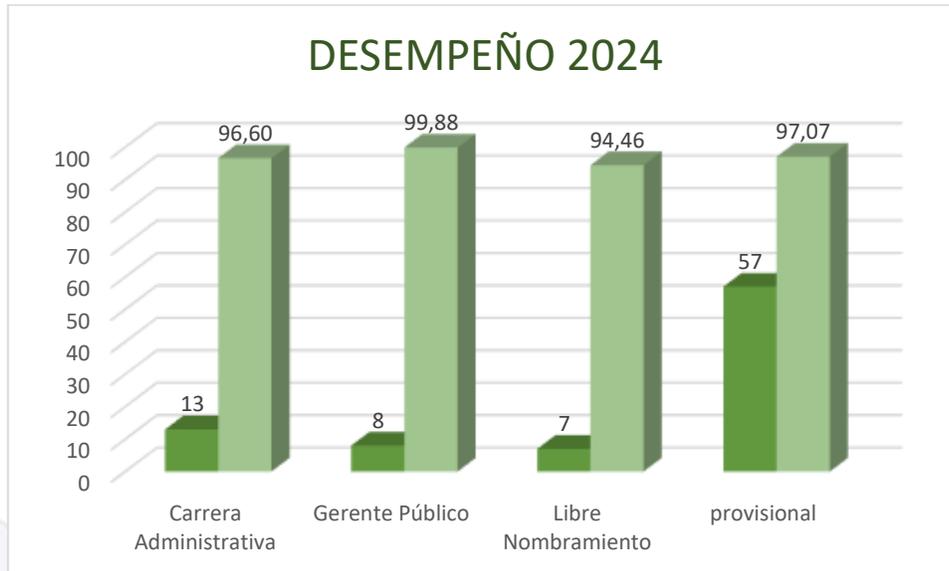
Gráfico 1: Distribución de empleos por tipo de vinculación, vigencia 2024.

De acuerdo con la gráfica 2, el promedio de desempeño más alto lo obtuvieron los gerentes públicos con un 99,88%, seguido de los provisionales con un 97,07%.

**Nota:** Es fundamental precisar que, para los Gerentes Públicos, el cálculo del promedio se efectúa considerando un total de 8 personas evaluadas.

En contraste, para los cargos Provisionales, dicho cálculo se basa en un total de 57 personas evaluadas. Esto se debe a las siguientes novedades presentadas:

- Renuncias antes de completar el período de vigencia para evaluación (I Sem 2024): 8 funcionarios.
- Pensionados: 2 funcionarios.
- Sin evidencia de evaluación: 2 funcionarios.



*Gráfico 2: Promedio de evaluación de desempeño por tipo de vinculación, vigencia 2024.*

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 2024 y el 31 de enero de 2025.



*Gráfico 3: Los servidores públicos de carrera administrativa han obtenido resultados destacados en la evaluación de desempeño, alcanzando un promedio sobresaliente que oscila entre el 98,20 % y el 100 %.*

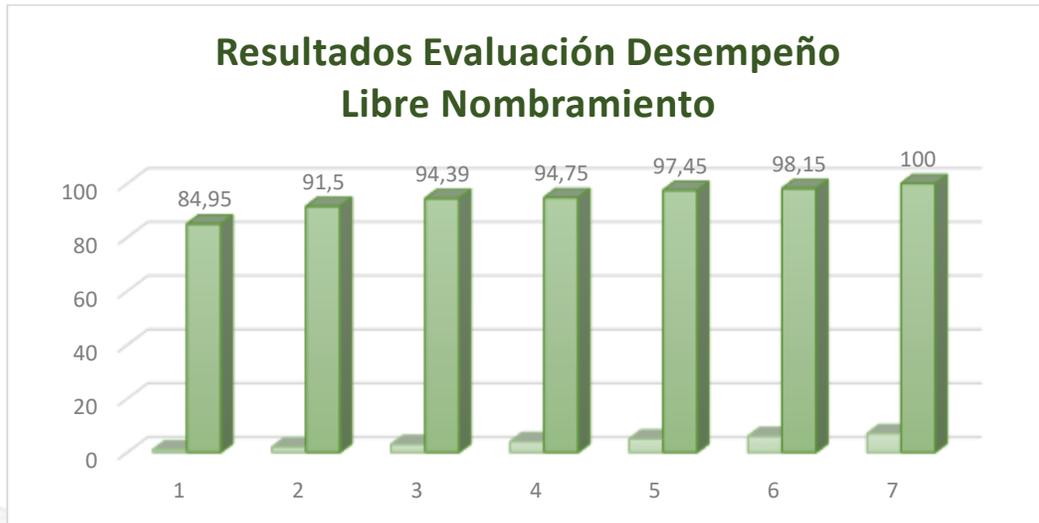
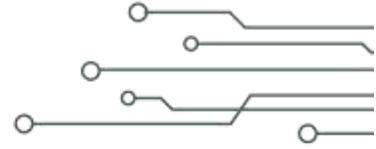


Gráfico 4. En la evaluación de desempeño, los servidores públicos de libre nombramiento han logrado un promedio sobresaliente, con resultados que van del 98,15 % y el 100 %.

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

La gráfica No. 5 muestra el resultado de la evaluación de desempeño del periodo 2024- 2025 realizado a los servidores públicos vinculados en modalidad provisional.



Gráfico 5. 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.

Para el caso del funcionario de planta provisional que obtuvo un resultado final en su evaluación de 66%, se implementará un plan de mejoramiento para fortalecer sus competencias y garantizar un desempeño óptimo en sus funciones.

### ACUERDOS DE GESTIÓN

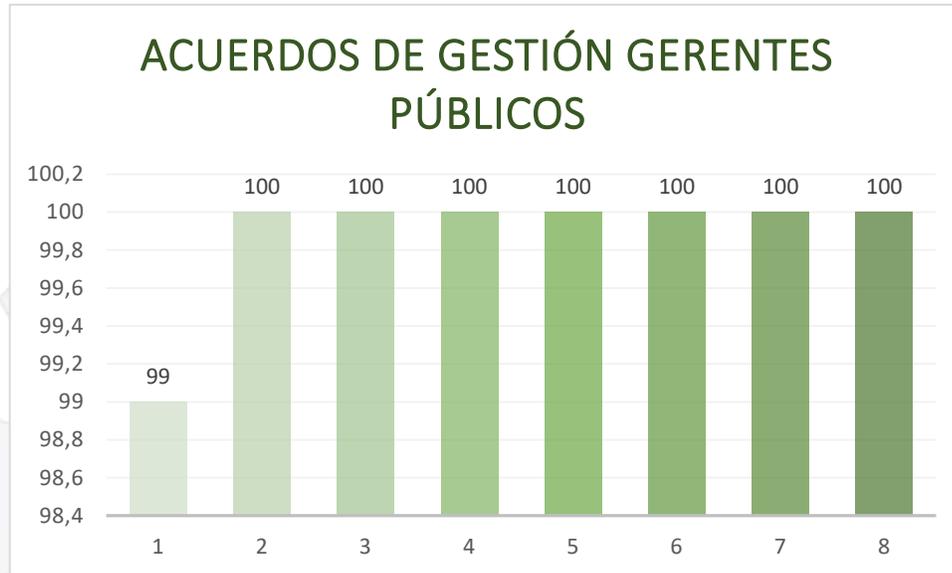
Al finalizar el periodo de vigencia 2024, se efectuó la valoración cuantitativa para determinar el porcentaje de logro en el cumplimiento de los compromisos y resultados por parte de los gerentes públicos, con base en los indicadores determinados y respecto del plan de acción de la dependencia en que 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 2024; 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 6: Los datos reflejan un nivel alto de cumplimiento, con valores entre el 99 y el 100 vigencia 2024.*

Como resultado de la evaluación final 2024 de los gerentes públicos se evidencia que el promedio de la calificación se encuentra entre 99% y 100%.

### INDUCCIÓN DE GERENTES PÚBLICOS

En el 2024 el Departamento Administrativo de la Función Pública ofertó el curso de inducción para gerentes públicos en modalidad virtual, el cual fue realizado por los funcionarios nuevos





## 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.

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 Castro*

*Aprobó: Lucibeth Blanchar M*