

CIUDAD Y FECHA: 30 de abril de 2018

- 1. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD QUE GENERA EL INFORME:** Informe de resultados respecto de la gestión del Desempeño laboral para el período 2017-2018
- 2. OBJETO DEL INFORME:** Presentar los resultados generales obtenidos en las evaluaciones anuales del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, así como los resultados de la gestión del desempeño de funcionarios vinculados a través de nombramiento provisional y aquellos de Gerencia Pública.
- 3. RESUMEN:** La gestión del desempeño laboral en el Archivo General de la Nación tiene por objeto medir el cumplimiento de los objetivos laborales individuales de los funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y vinculados a través de nombramiento provisional.

El número de evaluaciones realizadas para el período 2017-2018, se distribuyeron de la siguiente manera:

Tipo de Vinculación	Tipo de Evaluación	Número de funcionarios evaluados
Funcionarios de Carrera Administrativa	Sistema Tipo Comisión Nacional del Servicio Civil	57
Funcionarios de Carrera Administrativa en Comisión en empleos de libre nombramiento y remoción	Sistema Tipo Comisión Nacional del Servicio Civil	2
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	68*

*En la actualidad se cuenta con 62 funcionarios provisionales; sin embargo, para los períodos se evaluaron 6 funcionarios provisionales más, debido a su retiro de la Entidad.

- 4. CONTENIDO:** Teniendo en cuenta la normatividad legal vigente aplicable al proceso de gestión del desempeño laboral, a continuación, se presentan los resultados cuantitativos del proceso, así como los cualitativos referidos a los planes de mejoramiento laboral:

Resultados Cuantitativos Generales del proceso de evaluación del desempeño:

- **Funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción no Gerentes Públicos:**

A continuación, se muestra el número de funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción con evaluación de Sistema Tipo de la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, que suscribieron evaluaciones de desempeño laboral, así como el número de funcionarios evaluados, los funcionarios en el nivel sobresaliente, destacado y satisfactorio.



F. Carrera Administrativa o de LNR que debían ser Evaluados	F. Carrera Administrativa o de LNR evaluados durante período 2016-2017.	F. Retirados antes del período anual	F. Carrera o de LNR nivel sobresaliente	F. Carrera o de LNR Nivel Destacado	F. Carrera o LNR Nivel Satisfactorio
68	57	3	55	8	1

El 80.8% de los evaluados obtuvieron una calificación en nivel de excelencia. Con respecto al período de evaluación anterior, se evidencia que hubo un aumento del 3.8% en los funcionarios que accedieron al nivel sobresaliente.

En lo referido a la obtención del nivel destacado en la evaluación del desempeño laboral, el 11.7% de los funcionarios se ubicaron en dicho nivel. Con respecto al período de evaluación anterior, se evidencia que hubo una disminución del 1.3% de funcionarios ubicados en este nivel lo que es congruente con la cifra de funcionarios en el nivel sobresaliente.

El 1% de los funcionarios se ubicó en el nivel satisfactorio y ningún funcionario se ubicó en el nivel no satisfactorio. Con respecto al período de evaluación anterior, se evidencia que hubo una disminución del 3% de funcionarios ubicados en este nivel lo que es congruente con la cifra de funcionarios en el nivel sobresaliente.

- Gerentes Públicos:

En lo referido al seguimiento por Acuerdos de Gestión, se obtuvieron los siguientes resultados:

Gerentes Públicos que debían ser Evaluados	Gerentes Públicos Evaluados	Gerentes Públicos evaluados en el nivel de excelencia
5	5	1

De lo anterior se concluye que el 100% de los Gerentes Públicos evaluados presentó Acuerdo de Gestión.

El nivel de excelencia fue alcanzado por el 20% de los evaluados (1 Gerente Público).

- Funcionarios vinculados a través de nombramiento provisional

En cuanto a la gestión del desempeño de los funcionarios vinculados a través de nombramiento provisional, se pudieron observar los siguientes datos:

Primer semestre de 2017

Funcionarios que debían ser Evaluados	Funcionarios evaluados durante el primer período	F. Retirados antes del período	Funcionarios con nivel de cumplimiento Alto	Funcionarios con nivel de cumplimiento Medio Alto	Funcionarios con nivel de cumplimiento Medio	Funcionarios con nivel de cumplimiento Inferior
68	68		57	6	2	3*

*Los tres funcionarios que presentaron gestión del desempeño inferior corresponden a retirados antes de culminar el período por lo que su calificación fue proporcional al tiempo de vinculación.

Segundo semestre de 2017



Funcionarios que debían ser Evaluados	Funcionarios evaluados durante el primer período	F. Retirados antes del período	Funcionarios con nivel de cumplimiento Alto	Funcionarios con nivel de cumplimiento Medio Alto	Funcionarios con nivel de cumplimiento Medio	Funcionarios con nivel de cumplimiento Inferior
66	66	1	50	11	4	1*

*El funcionario que presentaron gestión del desempeño inferior corresponden a retirados antes de culminar el período por lo que su calificación fue proporcional al tiempo de vinculación.

Planes de Mejoramiento Individual

En cuanto a la suscripción de planes de mejoramiento se evidencia que el 7.5% del total de funcionarios con nombramiento provisional evaluados, deben suscribir planes de mejoramiento, los cuales están referidos a fortalecer competencias comportamentales.

Funcionarios que deben suscribir Planes de Mejoramiento
5 funcionario vinculado a través de nombramiento provisional

Resultados Cualitativos Generales del proceso de Gestión del Desempeño para el período 2017-2018

- Funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción no Gerentes Públicos:

En cuanto a la evaluación del desempeño de funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción no Gerentes Públicos, se pudo evidenciar en las calificaciones que las brechas de desempeño laboral son mínimas, existiendo un alto porcentaje de funcionarios con desempeño en nivel de excelencia y en el nivel destacado y solamente 8 funcionarios en nivel satisfactorio.

- Gerentes Públicos:

En cuanto a los resultados cualitativos del desempeño de los Gerentes Públicos cabe precisar que un funcionario alcanzó el nivel de excelencia en el cumplimiento de sus objetivos tanto funcionales como comportamentales teniendo en cuenta las competencias del nivel Directivo; sin embargo, los 4 Gerentes Públicos obtuvieron un nivel de desempeño alto acorde con las metas proyectadas.

- Funcionarios vinculados a través de nombramiento provisional

En cuanto a la gestión del desempeño de funcionarios vinculados a través de nombramiento provisional, se observó que la mayor proporción de funcionarios tienen un nivel de desempeño alto de los objetivos de gestión concertados con un adecuado desempeño de aspectos comportamentales, pues solamente 5 funcionarios debe suscribir plan de mejoramiento en aspectos comportamentales.

Planes de Mejoramiento Individual

En cuanto a la suscripción de planes de mejoramiento individual, los mismos están referidos a desarrollar actividades que permitan la generación de competencias comportamentales como trabajo en equipo, creatividad e innovación y aprendizaje continuo.

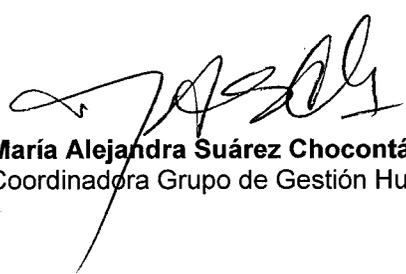
Handwritten signature

5. CONCLUSIONES:

- Los compromisos laborales del desempeño de manera general responden a los planes de acción de la dependencia; sin embargo, es importante que incluyan los valores agregados del funcionario frente a la gestión del cargo y al plan estratégico de la Entidad, haciéndose necesario que evaluados y evaluadores amplíen el espectro funcional de cada empleo en la gestión institucional. Lo anterior, teniendo como eje el propósito del empleo.
- Los compromisos laborales de los gerentes públicos y sus colaboradores deben encontrarse alineados, pues cada uno hace parte de la cadena productiva. Así mismo, deben cumplirse los tiempos de entrega se establezcan.

6. RECOMENDACIONES:

- Mejorar la redacción de los compromisos laborales de los colaboradores a efecto de que se evidencie la alineación de los éstos, con el plan de acción de la dependencia y se adopten buenas prácticas en la gestión del desempeño laboral.
- Llevar a cabo seguimientos a la gestión de todos los colaboradores por parte de los jefes inmediatos, pues esto beneficia notablemente el desempeño laboral individual y por ende institucional.

ELABORADO POR: 
María Alejandra Suárez Chocontá
Coordinadora Grupo de Gestión Humana