

**CIUDAD Y FECHA** Bogotá, 30 de abril de 2019

- 1. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD QUE GENERA EL INFORME:** Resultados del proceso de Gestión del Desempeño laboral individual para el período 01 de febrero de 2018-31 de enero 2019.
- 2. OBJETO DEL INFORME:** Presentar los resultados generales obtenidos en las evaluaciones anuales del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción distintos a los de gerencia pública, 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 distintos a los de gerencia pública y vinculados a través de nombramiento provisional.

El número de evaluaciones realizadas para el período 01 de febrero de 2018 a 31 de enero de 2019, 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	54*
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	69*

\*A partir del 3 de diciembre una funcionaria que se encontraba en comisión en un empleo de libre nombramiento y remoción, renunció a la carrera administrativa para asumir en propiedad el empleo de libre nombramiento.

\*Seis servidores de carrera administrativa se retiraron antes de finalizar el período de evaluación por diferentes situaciones administrativas (traslado, pensión, período de prueba en otra entidad, muerte)

\* Para el período reportado se retiraron 2 servidores vinculados en provisionalidad antes de culminar el período de evaluación.

- 4. CONTENIDO:** Teniendo en cuenta la normatividad legal vigente aplicable al proceso de gestión del desempeño laboral para el período 01 de febrero de 2018 al 31 de enero de 2019, a continuación, se presentan los resultados cuantitativos del proceso, así

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. De igual manera, se muestra el número de servidores públicos que presentaron recursos contra la calificación.

F. Carrera Administrativa o de LNR que debían ser Evaluados	F. Carrera Administrativa o de LNR evaluados durante periodo 2018-2019	F. Retirados antes del periodo anual	F. Carrera o de LNR nivel sobresaliente	F. Carrera o de LNR Nivel Destacado	F. Carrera o de LNR Nivel Satisfactorio
65	59	2	49	8*	2*

\* Un funcionario presentó recurso contra la calificación definitiva.

\* Un funcionario presentó recurso contra la calificación definitiva.

El 83.05% de los evaluados obtuvieron una calificación en nivel de excelencia. Con respecto al período de evaluación anual anterior, se evidencia que hubo un aumento del 2.25% en los funcionarios que accedieron al nivel sobresaliente.

En lo referido a la obtención del nivel destacado en la evaluación del desempeño laboral, el 13.5% de los funcionarios se ubicaron en dicho nivel. Con respecto al período de evaluación anterior, se evidencia que hubo un aumento del 1.8% de funcionarios ubicados en este nivel lo que es congruente con la cifra de funcionarios en el nivel sobresaliente.

El 3.38% 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 un aumento del 2.38% 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 la concertación y evaluación de los Acuerdos 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 2018**

Funcionarios que debían ser Evaluados	Funcionarios evaluados durante el primer periodo	F. Retirados antes del periodo	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
63	63	2	45	10	6	0

**Segundo semestre de 2018**

Funcionarios que debían ser Evaluados	Funcionarios evaluados durante el segundo periodo	F. Retirados antes del periodo	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
69	69	9	45	15	5	4*

\*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.

**Planes de Mejoramiento Individual**

En cuanto a la suscripción de planes de mejoramiento, para los servidores de carrera administrativa los mismos se debían desarrollar dentro del período de evaluación.

Se evidencia que el 18.8% (13 funcionarios) del total de funcionarios evaluados con nombramiento provisional evaluados, deben suscribir planes de mejoramiento, los cuales están referidos a fortalecer competencias comportamentales de trabajo en equipo, creatividad e innovación, entre otros.

**Resultados Cualitativos Generales del proceso de Gestión del Desempeño para el período 2018-2019**

**- 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 porcentaje del 87% de funcionarios con desempeño en nivel de excelencia y en el nivel destacado y un 3% de funcionarios en nivel satisfactorio.

De lo anterior, se concluye que, al ser comparado con los resultados del período anual anterior (2017- 2018) en el cual el nivel de desempeño sobresaliente y destacado era del 92% y el porcentaje del nivel satisfactorio era del 1.4%, para el período de evaluación actual el nivel de desempeño laboral de excelencia y destacado bajó en un 5%, posiblemente con ocasión del retiro de servidores de carrera administrativa por concurso de ascenso.

**- Gerentes Públicos:**

En cuanto a los resultados cualitativos del desempeño de los Gerentes Públicos cabe

En cuanto a la gestión del desempeño de funcionarios vinculados a través de nombramiento provisional, se observó que tanto para el primer como para el segundo semestre del año el nivel alto se mantuvo en el mismo número de servidores público, aumentando en 5 servidores el nivel medio alto para el segundo semestre. De otra parte, el nivel inferior aumentó en 4 servidores con respecto al primer semestre, lo cual obedece al retiro de servidores antes de la culminación del período.

Así mismo y comparativamente con el desempeño de servidores provisionales del año anterior se evidencia una disminución en el desempeño laboral en un 1% con respecto a los niveles alto y medio alto. Con respecto al nivel medio, se obtuvo una mejora del 2%.

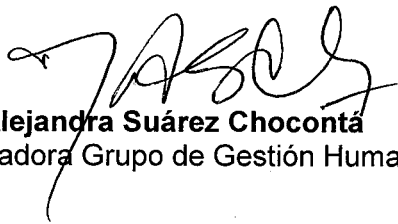
### **Planes de Mejoramiento Individual**

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, entre otros aspectos.

### **5. CONCLUSIONES:**

- Las acciones de mejora requeridas en la gestión del desempeño laboral se encuentran orientadas a las competencias comportamentales como trabajo en equipo, creatividad e innovación.
- La gestión del desempeño laboral en la Entidad se ha llevado a cabo en los tiempos establecidos y con las condiciones requeridas en la normatividad legal vigente.

**ELABORADO POR:**



**María Alejandra Suárez Chocontá**  
Coordinadora Grupo de Gestión Humana