

INFORME –ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO POVISIONALES Y PLANTA TEMPORAL-INFIBAGUE

GESTIÓN HUMANA VIGENCIA 2022

Ibagué, 2022

Introducción

El Sistema de Medición del Desempeño Laboral que implementa el Instituto de Financiamiento Promoción y Desarrollo de Ibagué - INFIBAGUÉ, valora el rendimiento de los funcionarios vinculados como Provisionales en la Planta Permanente y con nombramiento ordinario en la Planta de Personal TEMPORAL, está enmarcado en una administración por metas o resultados, con un enfoque que busca incrementar la eficacia, eficiencia, oportunidad y el impacto o efectividad de la labor de los empleados en los Planes, Programas y Proyectos de la Entidad. A partir de esta medición de la evaluación de la gestión, se verifica, valora y cuantifica el aporte de los funcionarios al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio, a través de la observancia de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios, así como los lineamientos que fundamentan el Sistema Integrado de Gestión "INTEGRA" y su articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

AL Terminar el nombramiento provisional u ordinario en la Planta de Personal Temporal, cuando se realice una medición anual y el consolidado del resultado en la gestión y/o desempeño laboral, se ubique en el rango denominado "INCUMPLIMIENTO" o se presente un puntaje inferior al 60%, de acuerdo con lo previsto en el Procedimiento PRO-GHS-022 PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DE GESTIÓN FUNCIONAR/OS PROVISIONALES Y DE PLANTA TEMPORAL.

Componentes de la evaluación:

Los resultados obtenidos en el proceso de evaluación de desempeño de INFIBAGUÉ permiten identificar el rendimiento de los funcionarios en dos áreas o componentes fundamentales: COMPONENTE LABORAL y COMPONENTE COMPORTAMENTAL.

Parametrizado con los siguientes resultados cuantitativos

PLENO CUMPLIMIENTO: 90%

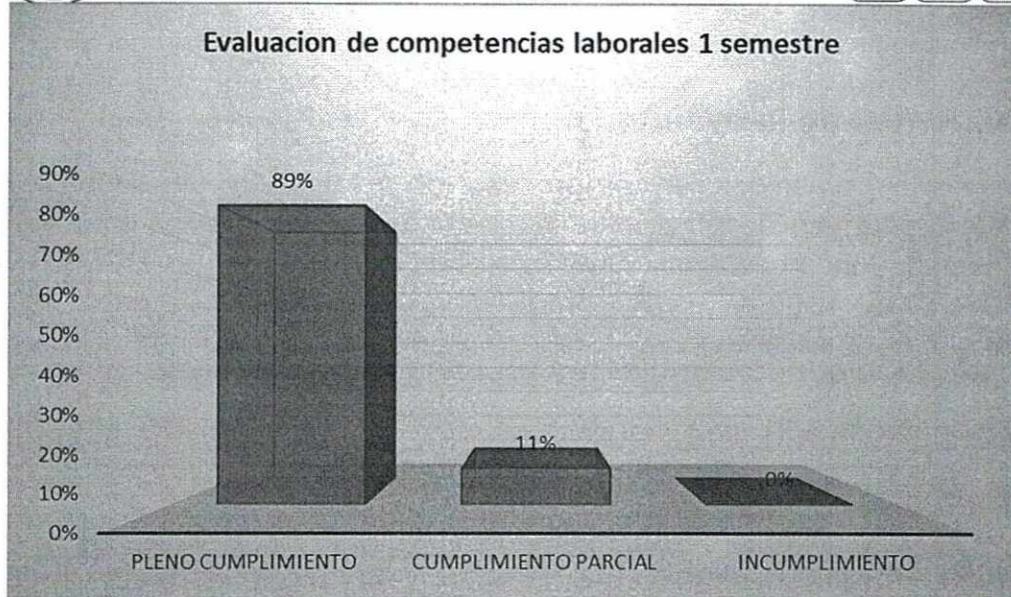
CUMPLIMIENTO PARCIAL: 89 – 60%

INCUMPLIMIENTO: 60%

Análisis de resultados de las evaluaciones de desempeño 2022 de servidores públicos de INFIBAGUÉ

El primero de ellos (componente laboral) hace referencia a las tareas y actividades relacionadas al ejercicio diario enmarcadas en el manual de funciones, que tiene como objetivo el alcance de las diferentes metas institucionales establecidas; para ello cada jefe de área, establece junto con el funcionario evaluado las diferentes acciones que son prioritarias dentro de sus funciones, asociándolas a evidencias y entregables que permitan verificar el cumplimiento de las mismas.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se presentan los resultados cuantitativos (Gráfica 1 y Gráfica 2) obtenidos en la evaluación del primer y segundo semestre de año 2022.



Gráfica No. 1. Resultados Competencias laborales 1 Semestre

Los resultados obtenidos en el primer semestre muestran un cumplimiento pleno del 89%, esto hace referencia a que existe un desempeño laboral adecuado en las actividades enmarcadas en las funciones básicas del cargo y que a su vez impactan positivamente en cumplimiento de las metas del instituto y de su misión la cual es: contribuir al desarrollo regional, a partir de la prestación de servicios financieros y de garantía, la asesoría y asistencia técnica especializada, la participación y/o operación de esquemas empresariales, la gestión y administración de proyectos y recursos estratégicos, soportados en un equipo humano que genera valor, con compromiso, responsabilidad social y transparencia.

Lo anterior se logra con la adecuada ejecución de las actividades teniendo en cuenta tres elementos evaluados fundamentalmente como lo son: el cumplimiento de características definidas de cada función, tiempos de entrega previstos y condiciones de calidad requeridas (normas procedimientos protocolos...).

De lo anterior el 11% de la población realiza un cumplimiento parcial, que se encuentra asociado mayormente al incumplimiento en tiempos de entrega de diferentes actividades, y en las cuales cada jefe de área dispone acciones de mejora junto con el funcionario.

La Gráfica 2 permite evidenciar un cumplimiento pleno de la función propia de su cargo en un 81% de los funcionarios, indicativo de ejecución adecuada de sus actividades teniendo en cuenta las características definidas de cada función,



tiempos de entrega previstos y condiciones de calidad requeridas; y de un 16% de cumplimiento parcial.



Gráfica. 2. Resultados competencias laborales 2 Semestre

EVALUACIÓN DEL COMPONENTE COMPORTAMENTAL

El segundo (Componente Comportamental) citando el Decreto 815 de 2018 en el artículo 2.2.4.7. *Hace referencia a las Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos, definidas como "las competencias inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral"*.

Para efectos del proceso de evaluación de desempeño desde el componente comportamental el Instituto de financiación, promoción y desarrollo de Ibagué, INFIBAGUE, adopta las siguientes competencias comportamentales para ser evaluadas en sus funcionarios públicos:

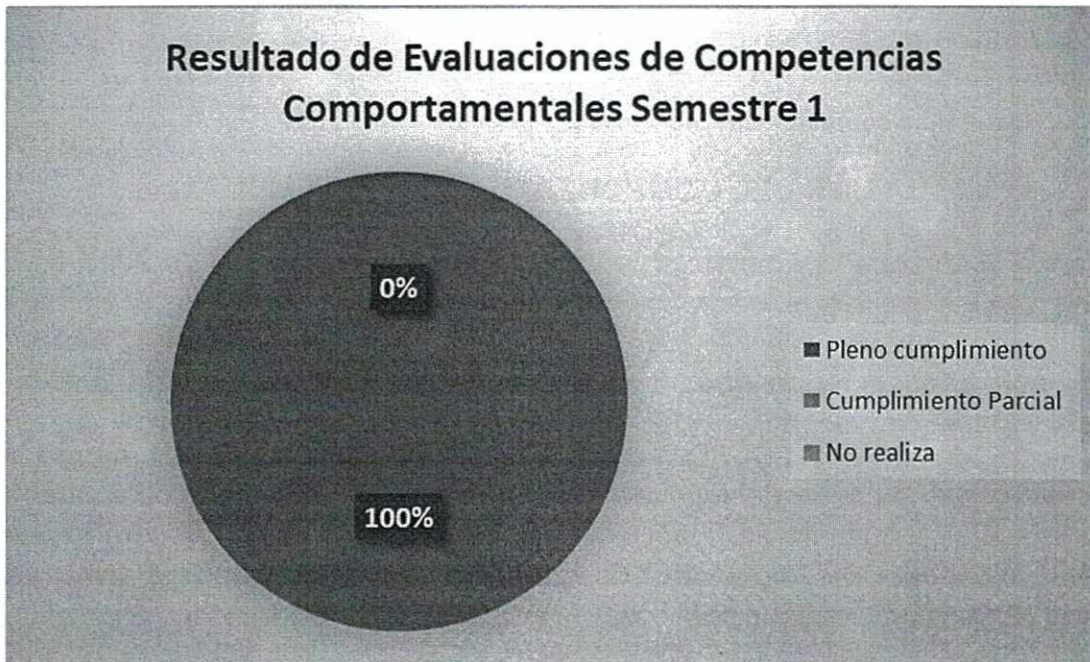


INFIBAGUÉ
 Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué

INSTITUTO DE FINANCIAMIENTO,
 PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE
 IBAGUÉ - INFIBAGUÉ
 NIT: 890.700.755-5



- **Aprendizaje continuo:** Identificar, incorporar, y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.
- **Orientación a resultados:** Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.
- **Orientación al usuario y al ciudadano:** Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios, (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.
- **Compromiso con la organización:** Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.
- **Trabajo en Equipo:** Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.
- **Adaptación al cambio:** Enfrentarse con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.



Gráfica No. 3. Resultados Competencias Comportamentales Semestre 1

La Gráfica 3 Indica características relacionadas con las habilidades, actitudes y aptitudes que posee y demuestra el servidor público, presentando un 100% en pleno





INFIBAGUÉ
INSTITUTO DE FINANCIAMIENTO, PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE
IBAGUÉ - INFIBAGUÉ

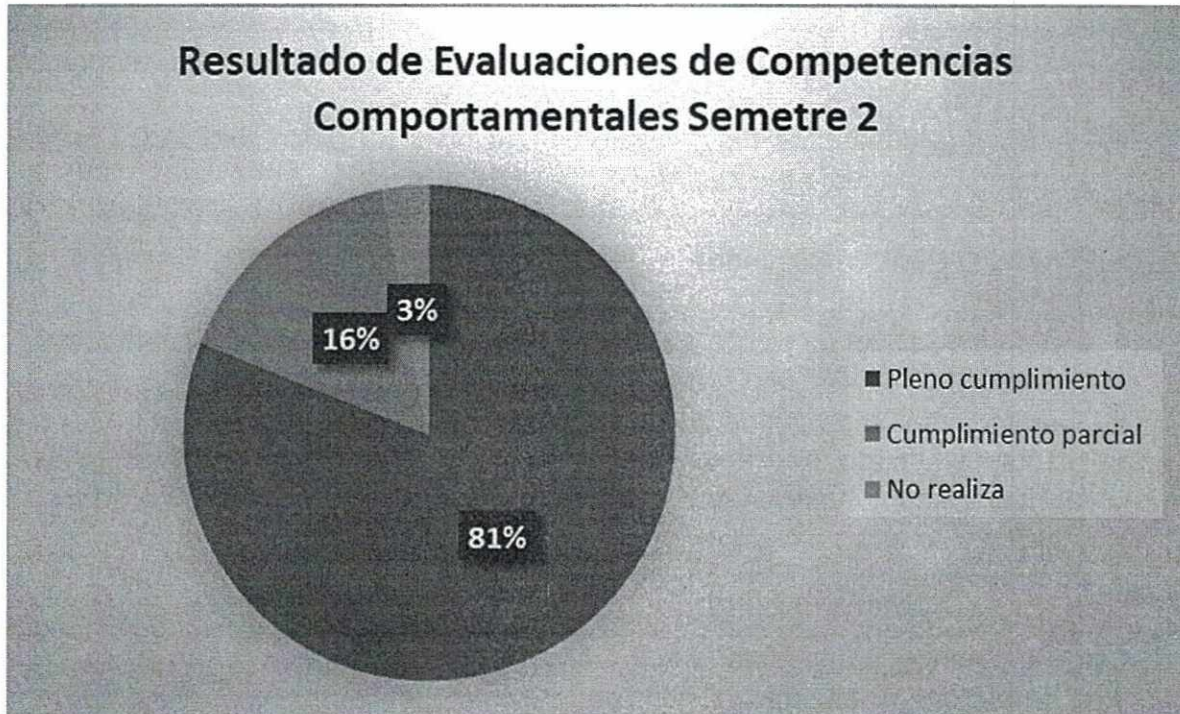
INSTITUTO DE FINANCIAMIENTO,
PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE
IBAGUÉ - INFIBAGUÉ
NIT: 890.700.755-5



cumplimiento, esto hace referencia a que existe un desempeño comportamental adecuado en sus conductas asociadas tales como:

- Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión del servicio a corto, mediano y largo plazo.
- Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje excluyente.
- Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.
- Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.
- Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.
- Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.
- Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.
- Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.
- Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.
- Responde al cambio con flexibilidad.
- Toma iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.
- Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de interaprendizaje.
- Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.
- Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.
- Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.





Gráfica No. 4. Resultados Competencias Comportamentales Semestre 2

La Gráfica 4 Muestra los resultados alcanzados en el segundo semestre en la evaluación comportamental, obteniéndose un cumplimiento pleno en el 81% de los funcionarios evaluados, siguiendo con el cumplimiento parcial con el 16%. El 3% de la población no reporta evaluación debido a que son funcionarios que renuncian en este periodo, por tal motivo no es posible realizar su evaluación.

Finalmente es importante mencionar que el proceso de evaluación de desempeño, se implementó recientemente en el año en curso (2022), en el primer semestre como pilotaje, con el fin de evidenciar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora del mismo, como resultado se identifica la necesidad de fomentar y sensibilizar a los funcionarios en la importancia de la objetividad con el fin de contar con información real que permita generar acciones y planes de mejoramiento encaminado al cumplimiento de las diferentes metas institucionales, esto evidenciándose en la medición realizada en el segundo semestre donde existen mayores y mejores apreciaciones del desempeño, evitando los sesgos y la percepción equivocada de excelencia plena.

En conclusión, las evaluaciones de desempeño permiten evidenciar que el ejercicio diario en los resultados laborales y el desempeño comportamental de los funcionarios, se hace coherente con las metas institucionales que persigue

INFIBAGUÉ, sin embargo, es preciso señalar que es importante continuar capacitando y generando acciones de mejoramiento continuo.

Proyecto: Pamela Guzmán
Psicóloga

Revisó: Sonia Milena Cruz
Psicóloga Contratista

Aprobó Mariela Rodríguez Uribe
P.U. 219-04 Grupo Gestión Humana