

Evaluación de Desempeño:

El sistema de evaluación de desempeño adoptado se basa en el enfoque de competencias laborales.

Las competencias laborales consisten en las actitudes, habilidades o conocimientos que una persona muestra a través de conductas observables que resultan útiles al desempeño de una tarea en un determinado contexto laboral.

La Evaluación del Desempeño como herramienta, tiene el propósito de desarrollar las competencias de los integrantes de la organización y estimular el logro de las metas operativas a través de un proceso organizado y transparente, en el cual la comunicación entre el evaluador y el evaluado constituye el elemento central.

El modelo conceptual, sus componentes así como el proceso de evaluación y roles involucrados están detallados en el Manual del Sistema de Evaluación del Desempeño de la Institución.

Las competencias y estándares de competencias para categoría de cargos están descritas en el Diccionario de Competencias establecido por la Institución

La evaluación de desempeño se realiza con una periodicidad anual, consta de dos sub etapas preceptivas: autoevaluación por parte del funcionario y evaluación por parte del supervisor.

Resultados Evaluación de Desempeño 2019

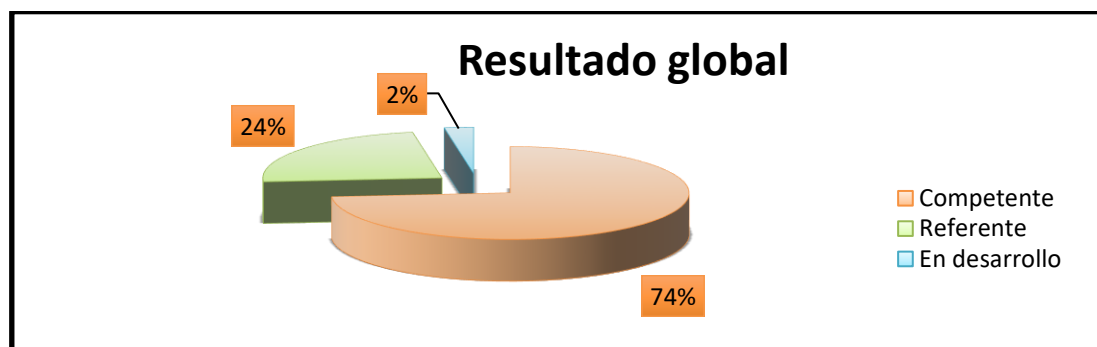


En comparación con el año anterior, aumentó en un 5% el personal que alcanzó el nivel "Referente", disminuyendo por este motivo el nivel "Competente" en un 3% y en esta oportunidad no hubo ningún funcionario en nivel "en desarrollo".

La distribución de las evaluaciones por competencias y niveles de desarrollo es la siguiente:

	Nivel					
	En desarrollo		Competente		Referente	
Competencias Generales	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad
Adaptación al cambio	6%	2	85%	29	9%	3
Aplicación de conocimientos	3%	1	59%	20	38%	13
Planificación y organización	15%	5	35%	12	50%	17
Trabajo en equipo	0%	0	38%	13	62%	21
Iniciativa/Proactividad	3%	1	73%	25	24%	8
Competencias Específicas						
Toma de decisiones	0%	0	100%	4	0%	0
Orientación a resultados	0%	0	67%	3	33%	1

Resultados Evaluación de Desempeño 2018



El 74% del personal alcanzó en la calificación general el nivel Competente (28 funcionarios) mientras que el 24% el nivel Referente (9 funcionarios) y el restante 2% En desarrollo, (1 funcionario).

La distribución de las evaluaciones por competencias y niveles de desarrollo es la siguiente:

	Nivel					
	En desarrollo		Competente		Referente	
Competencias Generales	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad
Adaptación al cambio	5%	2	92%	35	3%	1
Aplicación de conocimientos	5%	2	58%	22	37%	14
Planificación y organización	13%	5	45%	17	42%	16
Trabajo en equipo	3%	1	47%	18	50%	19
Iniciativa/Proactividad	5%	2	79%	30	16%	6
Competencias Específicas						
Toma de decisiones	0%	0	100%	5	0%	0
Orientación a resultados	0%	0	80%	4	20%	1

Resultados Evaluación de Desempeño 2017

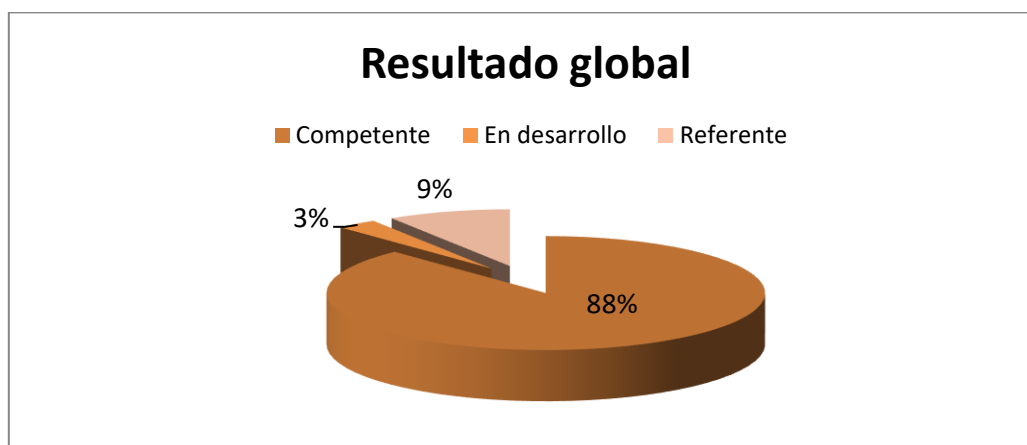


El 78% del personal alcanzó en la calificación general el nivel Competente (28 funcionarios) mientras que el 22% el nivel Referente (8 funcionarios).

La distribución de las evaluaciones por competencias y niveles de desarrollo es la siguiente:

	Nivel					
	Competente		En desarrollo		Referente	
Competencias Generales	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad
Aplicación de conocimientos	78%	28	0%	0	22%	8
Mejora continua	75%	27	6%	2	19%	7
Orientación a usuarios	78%	28	6%	2	17%	6
Planificación y organización	47%	17	17%	6	36%	13
Trabajo en equipo	64%	23	11%	4	25%	9
Competencias Específicas						
Liderazgo	73%	8	0%	0	27%	3
Adaptación al cambio	64%	7	0%	0	36%	4

Resultados Evaluación de Desempeño 2016

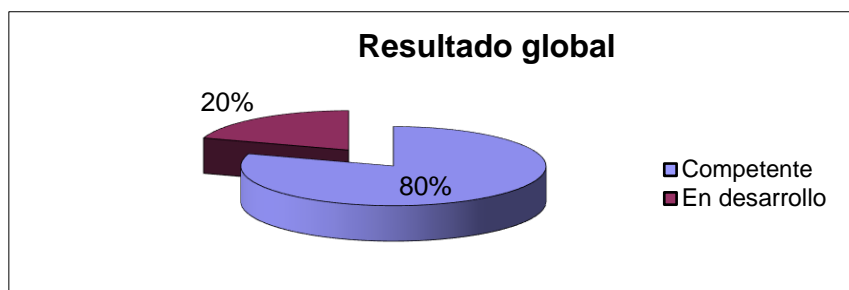


El 88% del personal alcanzó en la calificación general el nivel Competente (29 funcionarios) el 9% el nivel Referente (3 funcionarios), y el restante 3% el nivel En desarrollo (1 funcionario).

La distribución de las evaluaciones por competencias y niveles de desarrollo es la siguiente:

Competencias Generales	Nivel					
	Competente		En desarrollo		Referente	
	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad
Aplicación de conocimientos	79%	26	0%	0	21%	7
Mejora continua	70%	23	21%	7	9%	3
Orientación a usuarios	82%	27	12%	4	6%	2
Planificación y organización	70%	23	15%	5	15%	5
Trabajo en equipo	76%	25	6%	2	18%	6
Competencias Específicas						
Liderazgo	100%	8	0%		0%	
Adaptación al cambio	87%	7	0%		13%	1

Resultados Evaluación de Desempeño 2015



El 80% del personal alcanzó en la calificación general el nivel Competente (28 funcionarios) y el restante 20% el nivel En desarrollo (7 funcionarios), no se registró personal en nivel Básico ni Referente.

La distribución de las evaluaciones por competencias y niveles es la siguiente:

	Nivel					
	En desarrollo		Competente		Referente	
Competencias Generales	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad
Aplicación de conocimientos	60%	21	34%	12	6%	2
Mejora continua	71%	25	29%	10	0%	
Orientación a usuarios	71%	25	29%	10	0%	
Planificación y organización	49%	17	43%	15	9%	3
Trabajo en equipo	86%	30	6%	2	9%	3
Competencias Específicas						
Liderazgo	67%	6	22%	2	11%	1
Adaptación al cambio	89%	8	11%	1	0%	

Resultados Evaluación de Desempeño 2014



	Nivel							
	En desarrollo		Competente		Referente		Básico	
Competencias Generales	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad
Mejora continua	37%	13	57%	20	0%	0	6%	2
Trabajo en equipo	26%	9	69%	2	6%	2	0%	0
Planificación y organización	51%	18	46%	16	0%	0	3%	1
Orientación a usuarios	37%	3	60%	21	0%	0	3%	1
Aplicación de conocimientos	57%	20	31%	11	9%	3	3%	1
Competencias Específicas								
Liderazgo	44%	4	56%	5	0%	0	0%	0
Adaptación al cambio	44%	4	56%	5	0%	0	0%	0