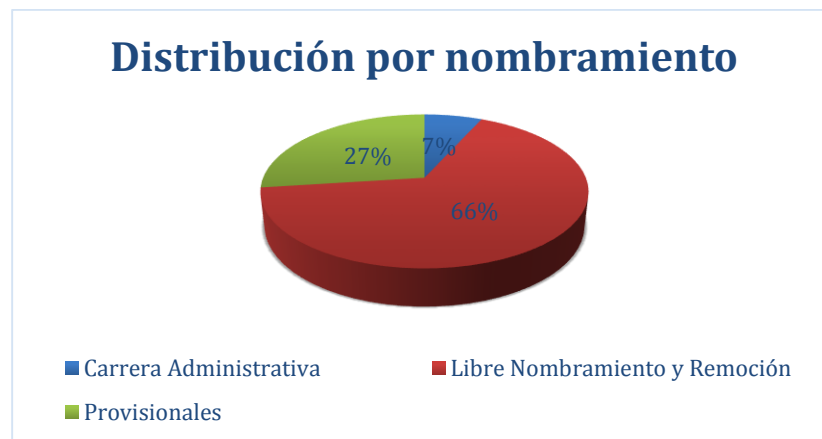


**INFORME PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**  
**Periodo 1 de febrero de 2017 a 31 de enero de 2018**

A corte 31 de enero de 2018, la población objeto de evaluación del desempeño correspondía a:

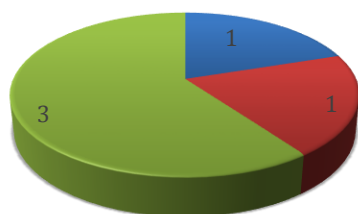
TIPO DE NOMBRAMIENTO	
LNyR	48
Carrera Administrativa	5
Provisionales	20



La distribución por tipo de nombramiento se detalla a continuación:

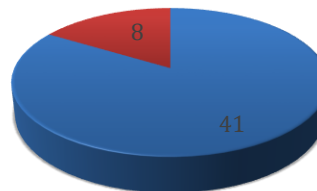
2 / 6

### Carrera Administrativa



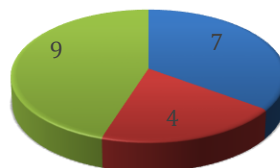
■ Profesional ■ Técnico ■ Asistencial

### Libre Nombramiento y Remoción



■ Asesor ■ Profesional

### Provisionales



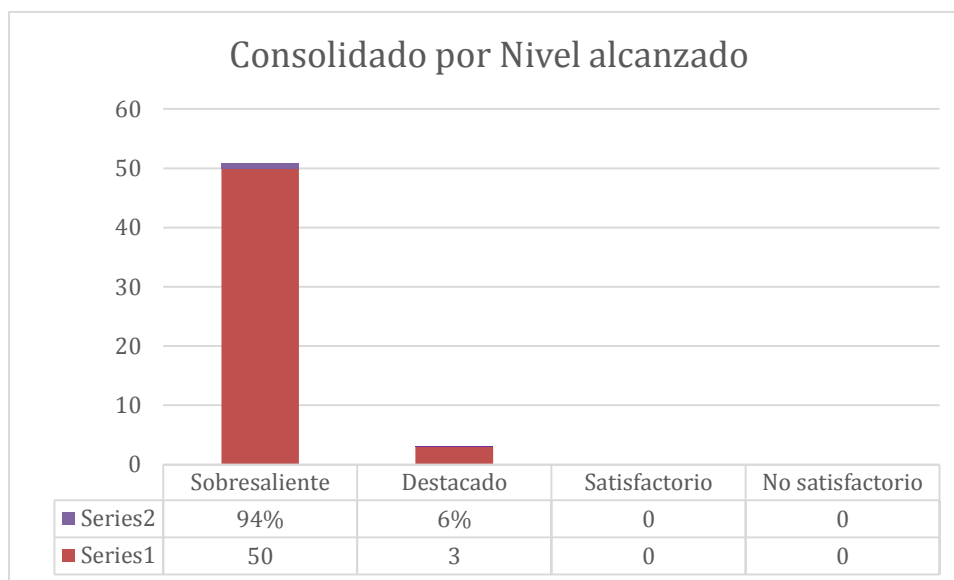
■ Profesional  
■ Técnico  
■ Asistencial

Los resultados de la evaluación del desempeño del periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018 son los siguientes:

### Sistema Tipo Evaluación del desempeño (Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción)

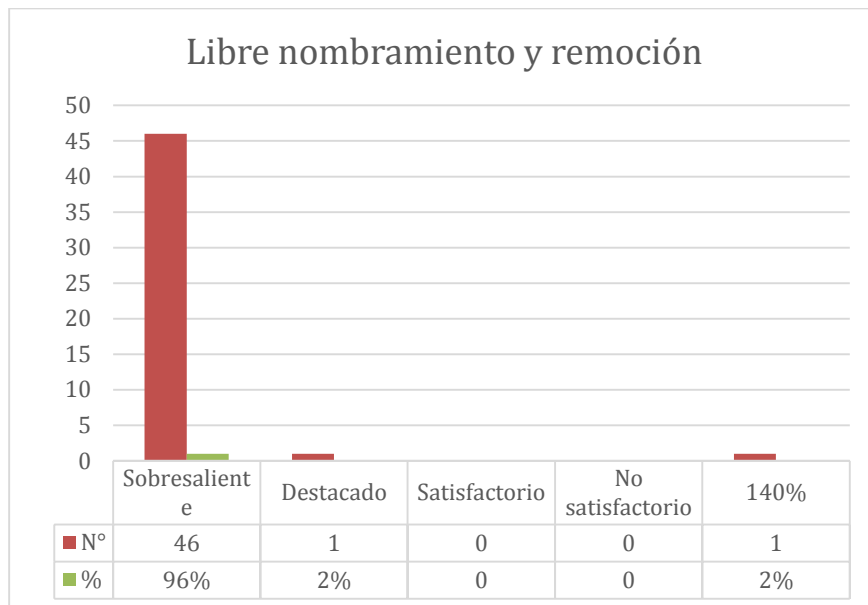
3 / 6

- ✓ De los 53 funcionarios evaluados, el 94% obtuvo el nivel sobresaliente en su calificación definitiva y el 6% obtuvo calificación en el nivel destacado. Ningún funcionario obtuvo calificación No satisfactoria.



- ✓ En relación con los funcionarios de carrera administrativa, el 60% (3 funcionarios) alcanzaron el nivel sobresaliente, el 40% (2 funcionarios) alcanzaron el nivel destacado.
- ✓ Respecto de los funcionarios de libre nombramiento y remoción, el 96% (46 funcionarios) alcanzaron el nivel sobresaliente, el 2% (1 funcionario) y un funcionario tuvo un resultado de 140%, es decir, por fuera de los parámetros señalados.

4 / 6



- ✓ Dos funcionarios (1 de carrera administrativa y 1 de LNyR) quedaron con plan de mejoramiento por obtener una calificación menor al 95%.

### SISTEMA DE MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO PARA PROVISIONALES

- ✓ De los 20 funcionarios con nombramiento provisional objeto de evaluación, el 100% obtuvo calificación en el nivel destacado.
- ✓ Cuatro (4) funcionarios quedaron con acciones de mejoramiento para afianzar competencias comportamentales.
- ✓ En dos casos las acciones de mejoramiento están asociadas a fortalecer conocimientos en lo que hacen para hacer mejor su trabajo para incluir en el plan de capacitación.

### RESULTADOS EVALUACIÓN CONTROL INTERNO

Los resultados entregados por Control Interno sobre la calificación de los procesos es la siguiente:

PROCESO	PUNTAJE
REGULACIÓN PQRS	8,3
REGULACIÓN PQRS PROCESOS JUDICIALES	8,3
INFORMACIÓN Y TECNOLOGÍA	10
CONTROL Y EVALUACIÓN	10
PLANEACIÓN	10
PROYECCIÓN CORPORATIVA	10
BIENES Y SERVICIOS	10
GESTIÓN DE MEJORAMIENTO	10
GESTIÓN HUMANA	8,5
GESTIÓN DOCUMENTAL	9.0

## CONCLUSIONES

1. El desempeño general de los funcionarios de la CREG de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción corresponde a calificaciones entre 97 a 100% (32 funcionarios).
2. Dos funcionarios que obtuvieron nivel destacado, definieron plan de mejoramiento.
3. Un funcionario quedó calificado por fuera de los parámetros de calificación, lo cual denota que no atendió las instrucciones de Talento Humano.
4. Los funcionarios calificados con nivel sobresaliente serán presentados en el Comité de Desarrollo Administrativo para el reconocimiento de los incentivos.
5. Se realizó ponderación de la calificación emitida por Control interno de los procesos misionales, teniendo en cuenta que los funcionarios del área misional intervienen en 2 o 3 procesos.

## RECOMENDACIONES

1. Se considera relevante tomar como insumo para la evaluación de los funcionarios misionales, los informes de seguimiento de PQRS, informes de auditorías e informes de control interno.
2. Es importante que planeación defina qué indicadores deben ser considerados para la evaluación de Control Interno.
3. Es fundamental la retroalimentación a los funcionarios sobre sus avances y las desviaciones en el cumplimiento de sus compromisos y registrarlo para su trazabilidad.
4. Realizar seguimiento a los planes de mejoramiento cuando se suscriban.