



## RESULTADOS DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO VIGENCIA 2018 – 2019

El Instituto Nacional para Sordos – INSOR a través de la Resolución No. 203 del 13 de noviembre de 2013, distribuye los cargos de la Planta Global así:

NOMBRE	GRADO	CARGOS
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>		<b>4</b>
Directora General	19	1
Secretario General	17	1
Subdirector	15	2
<b>NIVEL ASESOR</b>		<b>5</b>
jefe oficina	7	2
Asesor Control Interno	6	1
Asesor	5	2
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>		<b>46</b>
Profesional Especializado	14	5
Profesional Especializado	13	8
Profesional Especializado	12	2
Profesional Universitario	10	6
Profesional Universitario	9	2
Profesional Universitario	8	11
Profesional Universitario	7	4
Profesional Universitario	6	6
Profesional Universitario	1	2
<b>NIVEL TÉCNICO</b>		<b>6</b>
Técnico Administrativo	11	2
Técnico Operativo	9	2
Técnico Operativo	8	2
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		<b>11</b>
Secretaria Ejecutiva	16	1
Auxiliar Administrativo	14	1
Auxiliar Administrativo	13	3
Auxiliar Administrativo	12	2
Auxiliar Administrativo	11	1
Conductor Mecánico	11	1
Servicios Generales	7	2
<b>TOTAL FUNCIONARIOS</b>		<b>72</b>



En concordancia con el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, “Por **el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.**”

El INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS – INSOR, adopta el citado Acuerdo a través de la Resolución No. 046 del 06 de febrero de 2017, adicionalmente y con el fin de dar claridad tanto a los evaluadores como evaluados se diseñó el procedimiento de Evaluación de funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción.

Desde el proceso de Talento Humano y a través del Ministerio de Educación, la Escuela Superior de Administración Pública y La Comisión Nacional del Servicio Civil se han realizado capacitaciones y acompañamiento en cada una de las etapas de evaluación de desempeño en la utilización del Formato Tipo.

Es de resaltar que la evaluación del desempeño, ha ido evolucionando satisfactoriamente en la Entidad, gracias a ello los funcionarios de Carrera Administrativa han podido acceder a los beneficios que otorga la Carrera Administrativa como son: Encargos en empleos superiores, comisiones a cargos de libre nombramiento y remoción, asignación de prima técnica por evaluación del desempeño para cargos del nivel Asesor y acceso a estímulos e incentivos para cada uno de los niveles que pertenecen a cada uno de los niveles de la Planta Global.

El 31 de enero de 2019, se cerró la evaluación del desempeño de los funcionarios de Carrera y Libre Nombramiento de la vigencia correspondiente a 1 de febrero de 2018 al 31 de enero de 2019, información que reposa en cada una de las historias laborales de los funcionarios evaluados, componente del archivo de gestión del proceso de Gestión de Talento Humano.

A continuación, se describe el resultado de la evaluación del desempeño laboral de la correspondiente vigencia.

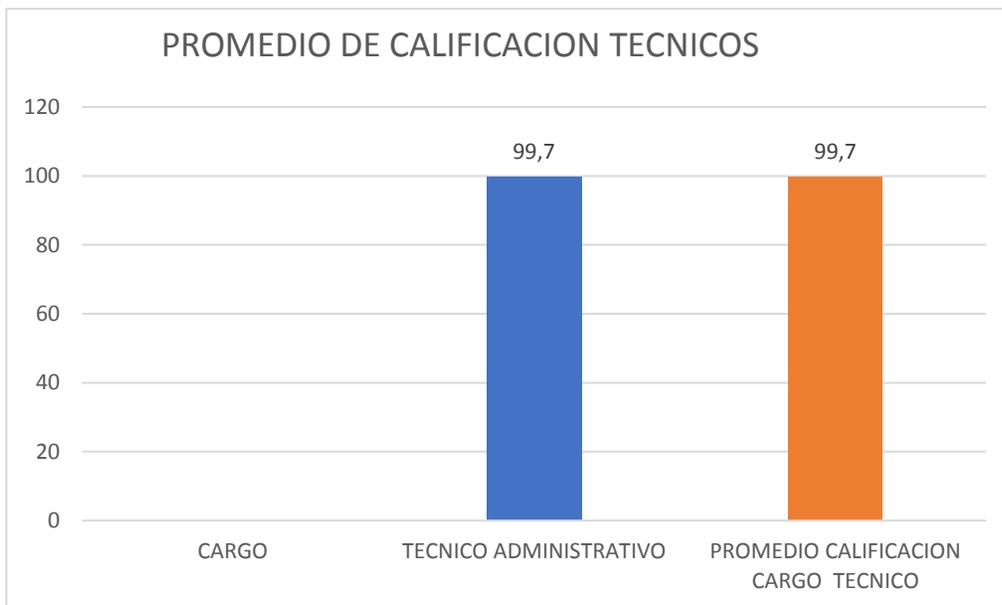
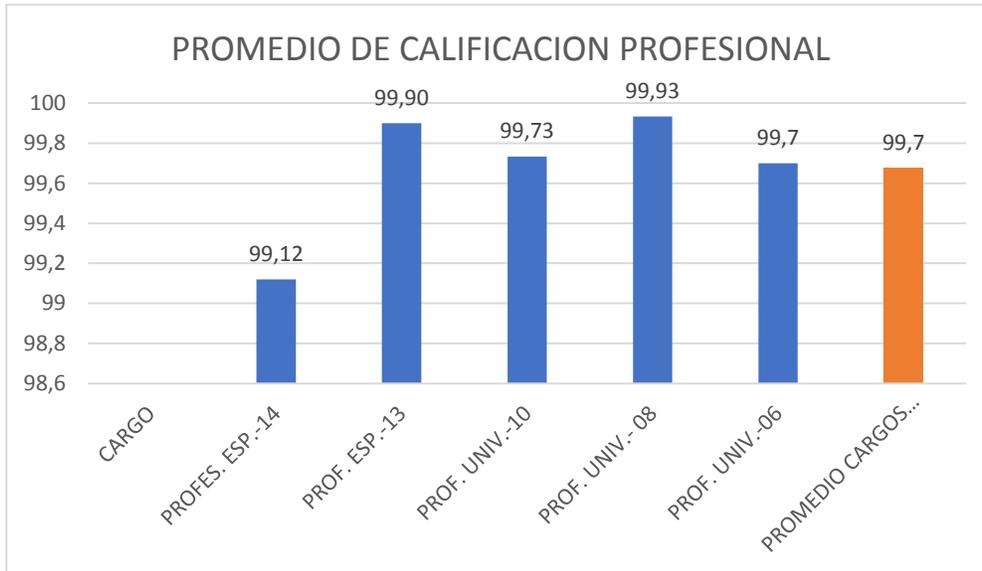


## RESULTADOS DE EVALUACIÓN POR DEPENDENCIAS



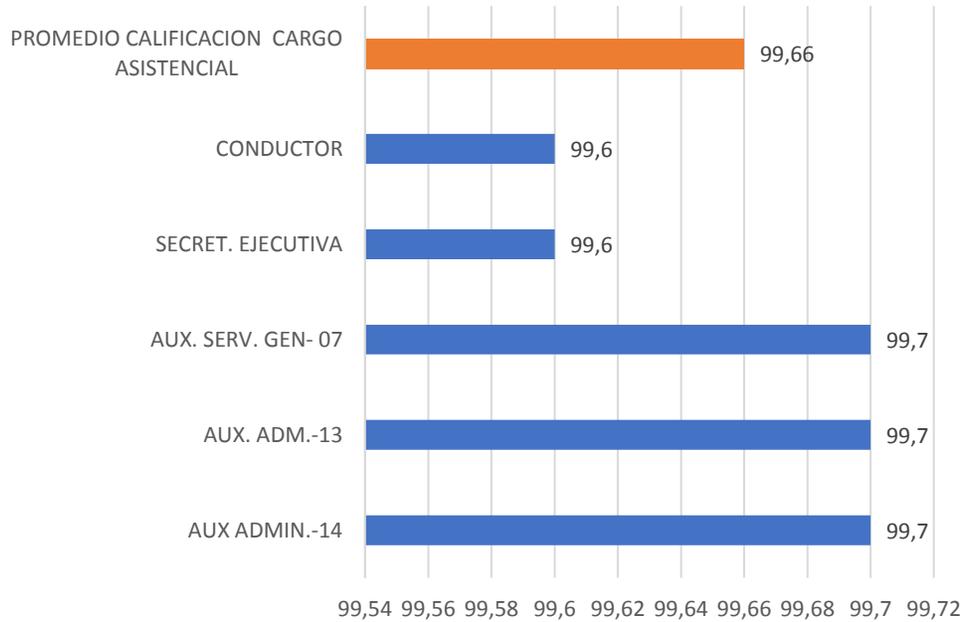


## RESULTADOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR NIVELES

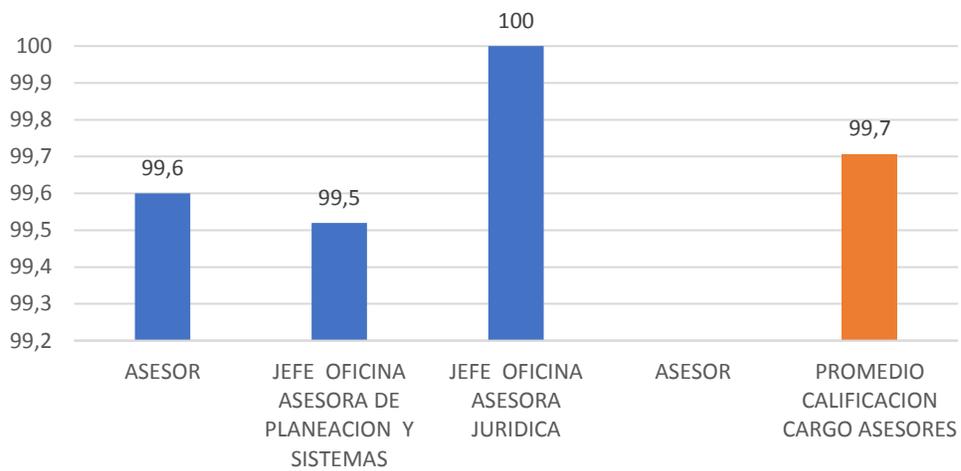




### PROMEDIO DE CALIFICACION ASISTENCIALES



### PROMEDIO DE CALIFICACION ASESOR





El resultado de la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa como de Libre Nombramiento y Remoción, es publicado en la página web de la Entidad dentro de la información de Talento Humano, en concordancia con la Ley 1712 y la Resolución 3564 de 2015.

Como resultado de cierre del proceso de evaluación de desempeño laboral correspondiente a la vigencia 2018 – 2019, se tuvo en cuenta en su totalidad el Acuerdo 565 de 2017.

A la luz del nuevo Acuerdo 617 de 2018 donde se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, que se aplicará a los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba, que presten sus servicios en las entidades públicas que se rigen bajo la Ley 909 de 2004.

El nuevo Acuerdo que fue aprobado en sesión de Comisión del 4 de octubre de 2018, entrará en vigencia a partir del período anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral que inicia el 1º de febrero de 2019, en este sentido la Entidad lo adopta a través de la Resolución 028 de 1 de febrero de 2019.

Con respecto a la evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de libre nombramiento y remoción que el Acuerdo 617 de 2018 no acoje, la Entidad a través de la Resolución No. 033 de 2019 establece el procedimiento para la evaluación del desempeño laboral de los servidores vinculados con nombramiento provisional y Libre nombramiento y Remoción en el Instituto Nacional para Sordos –INSOR” – donde establece para los funcionarios de libre nombramiento y remoción el periodo de evaluación de 1 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020.



La educación  
es de todos

Mineducación

**SECRETARIA GENERAL**  
**GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**