

CIRCULAR No 2000 -026-2024

Bogotá, 17 de septiembre de 2024

PARA: SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, COORDINADORES RESPONSABLES DE LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL, SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL.

DE: SECRETARÍA GENERAL - GRUPO DE TALENTO HUMANO.

ASUNTO: PRIMERA MEDICIÓN PARCIAL SEMESTRAL 01 DE ABRIL AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2024.

El proceso de Medición del Rendimiento Laboral, de los servidores públicos vinculados a la Entidad con nombramiento provisional es adoptado como una política institucional del INVIMA, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la Entidad.

Teniendo en cuenta que el próximo 30 de septiembre culmina el periodo de medición del primer semestre correspondiente a la vigencia 2024-2025 es importante tener en cuenta algunos aspectos del proceso:

- La medición parcial del primer semestre corresponde al período comprendido entre el **primero (1°) de abril y el treinta (30) de septiembre** de 2024 y deberá realizarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la finalización del periodo; es decir del **1 al 22 de octubre de 2024**.
- Para los servidores públicos vinculados al Instituto en fecha posterior al primero (1°) de abril del 2024, el período de medición anual inicia a partir de su posesión y hasta el 31 de marzo del año 2025. Por lo tanto, el periodo de medición del primer semestre va a corresponder a partir de la fecha de posesión y hasta el 30 de septiembre del 2024.
- Se debe utilizar el formato GTH-DPE-FM47 Versión: 02, Fecha Emisión: 2024-03-26 para la Medición del Rendimiento Laboral de servidores públicos con nombramiento provisional.
- Es obligatorio que los evaluados registren en el formato GTH-DPE-FM47, las evidencias de las actividades acordadas, así como de las competencias comportamentales antes de que el evaluador realice la medición parcial eventual o semestral en la pestaña 2 EVIDENCIAS.
- Si durante el primer semestre el servidor público, NO presentó alguna situación administrativa que diera lugar a realizar una medición parcial eventual el evaluador

debe desplegar la pestaña y seleccionar en el formato columna 1ª el **Tipo de Medición: Medición Primer Semestre.**

En caso contrario, si ha tenido alguna medición parcial eventual, deberá cerrar el semestre con otra medición parcial eventual seleccionando: **Tipo de Medición: Medición Parcial, Causal: Lapso comprendido entre la última medición y el final del periodo.**

- En el numeral IV: Periodo de Mediciones del Rendimiento Laboral se debe especificar el periodo que se está evaluando: Desde – Hasta. Igualmente, el total de días laborados de la medición parcial o semestral.
- Las mediciones semestrales o parciales se realizarán según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1- 100) en números enteros.
- Para la medición de las cuatro competencias comportamentales, el evaluador asignará el valor que le corresponda teniendo en cuenta la tabla ubicada en la pestaña 6 NIVEL DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS.
- En caso de que el evaluador vea la necesidad de fortalecer alguna de las competencias comportamentales o de conocimiento, que permita mejorar el nivel de cumplimiento de las actividades acordadas con el valuado, se recomienda registrarlo en la pestaña 3 PLAN DE MEJORAMIENTO.

El evaluador (jefe inmediato), deberá enviar relación de los servidores públicos evaluados y la calificación obtenida, al correo electrónico evaluacionth@invima.gov.co antes del 31 de octubre de 2024. No se requiere enviar escaneado el formato ni los originales ya que estos deberán ser entregados al finalizar la vigencia.

Se adjunta el enlace donde se podrá descargar el formato de medición del rendimiento laboral: https://www.kawak.com.co/invima/gst_documental/for_visualizar.php?v=3466

Cualquier inquietud que se presente en el proceso, contacte a las servidoras públicas Sandra Beatriz Díaz Escandon y Liliana Jassir Murad del Grupo de Talento Humano.



SANDRA YAMILE HERRERA QUICENO
Secretaria General

Proyecto: Sandra Beatriz Díaz Escandón- Técnico Administrativo 

Revisó: Liliana Jassir Murad – Profesional Especializado

Aprobó: Martha Liliana Soto Iguarán Asesora de la Dirección General con delegación de funciones de Talento Humano

Revisó: Edwin Alejandro Acevedo García Contratista secretaria general 