

INFORME TÉCNICO DE LOS RESULTADOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

PERIODO 2025

INFORME TÉCNICO DE LOS RESULTADOS DEL PROCESO
DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL RR. HH/ IIBI. 2025

INDICE

I. Introducción.....	1
II. Datos Generales sobre el personal evaluado: cantidad hombres y mujeres, cantidad de evaluados según grupos ocupacionales.....	2
III. Tablas y/o gráficos de evaluados según grupos ocupacionales y categorías de desempeño según las calificaciones o porcentajes de los resultados generales obtenidos por categorías de desempeño.	3
IV. Análisis comparativo de al menos cinco (5) unidades organizativas: tres (3) de las áreas sustantivas y dos (2) de área de apoyo o consultivas, del promedio de los porcentajes de nivel de cumplimiento de los Planes Operativos Anuales- POAs de las áreas seleccionadas con los promedios de los porcentajes de las calificaciones obtenidas en los acuerdos de desempeño de los integrantes de las respectivas unidades o áreas. ...	4
V. Conclusiones y Recomendaciones.	7

I. Introducción

El Instituto de Innovación en Biotecnología e Industria (IIBI) presenta el Informe Técnico de Evaluación del Desempeño correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, como parte de su compromiso con el fortalecimiento de la gestión pública y la mejora continua institucional, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 41-08 de Función Pública y sus reglamentos de aplicación.

El proceso de evaluación fue aplicado a los servidores públicos de los distintos grupos ocupacionales (I al V), incluyendo cargos directivos, considerando la medición de metas cumplidas y competencias laborales conforme a los lineamientos institucionales vigentes. La evaluación constituye un instrumento estratégico para la gestión del talento humano, al permitir valorar objetivamente el cumplimiento de funciones, responsabilidades y aportes individuales al logro de los objetivos institucionales.

Durante el período evaluado, los resultados reflejan un desempeño general consolidado de 95.19%, evidenciando altos niveles de cumplimiento y alineación con la planificación operativa y estratégica del Instituto. El informe presenta el análisis comparativo por grupos ocupacionales y categorías de desempeño, identificando fortalezas institucionales y oportunidades de mejora que servirán de base para la formulación de planes de acción y desarrollo del personal.

A través de este documento, el IIBI reafirma su compromiso con el fortalecimiento de la gestión del talento humano y la mejora continua de sus procesos internos, promoviendo una cultura organizacional orientada al cumplimiento de metas, la responsabilidad institucional y el trabajo en equipo, en coherencia con los principios que rigen la función pública en la República Dominicana.

II. Datos Generales sobre el personal evaluado: cantidad hombres y mujeres, cantidad de evaluados según grupos ocupacionales

Al mes de octubre de 2025, el Instituto de Innovación en Biotecnología e Industria (IIBI) comprende un total de 211 servidores públicos en nómina activa. De este total, fueron evaluados 202 servidores, lo que representa el 95.7 % del personal registrado en dicho período.

Tabla 1: relación cantidad de colaboradores evaluados por sexo y grupo ocupacional

Sexo		Servidores Evaluados por Grupo Ocupacional				
Femenino	Masculino	GO I	GO II	GO III	GO IV	GO V
118	84	50	63	25	39	25

Gráficos

GRAFICO 1: CANTIDAD DE HOMBRES Y MUJERES EVALUADOS

■ Femenino ■ Masculino

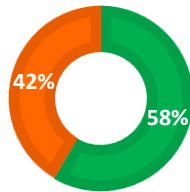
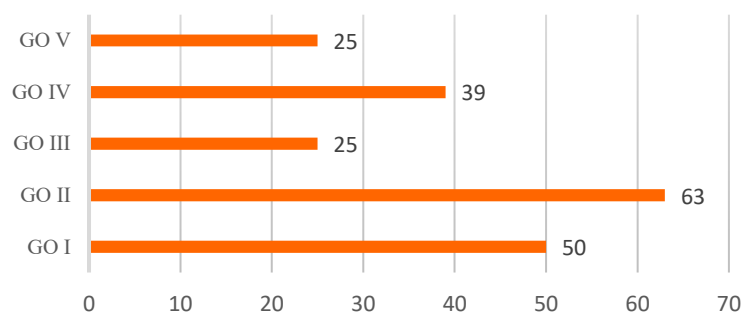


GRÁFICO 2: CANTIDAD DE COLABORADORES POR GRUPO OCUPACIONAL



Fuente: elaboración propia del Depto. RRHH

III. Tablas y/o gráficos de evaluados según grupos ocupacionales y categorías de desempeño según las calificaciones o porcentajes de los resultados generales obtenidos por categorías de desempeño.

A continuación, presentamos los resultados por nivel de calificación obtenida:

Tabla 2: Evaluados según grupos ocupacionales y categorías de desempeño: sobresaliente, superior al promedio, promedio, bajo el promedio e insatisfactorio.

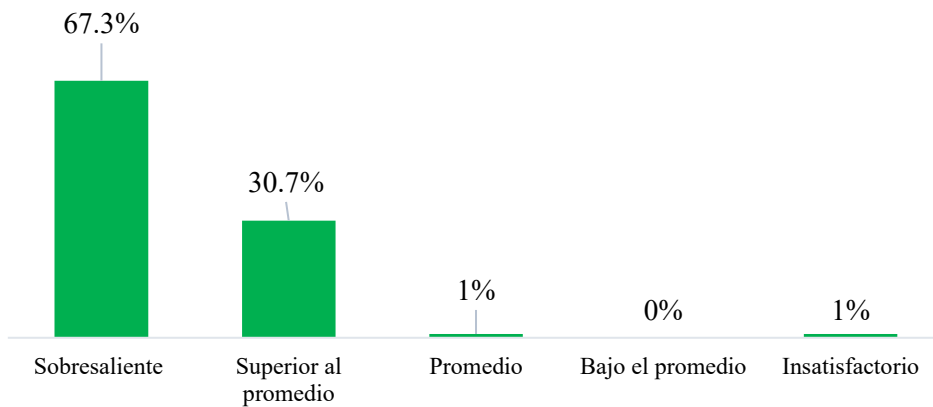
Grupo Ocupacional	Sobresaliente (95%-100%)	Superior al promedio (85%-94%)	Promedio (75%-84%)	Bajo el promedio (65%-74%)	Insatisfactorio (<64%)	Total Evaluados
(GO I) Servicios Generales	37	13	-	-	-	50
(GO II) Apoyo administrativo	35	24	2	-	2	63
(GO III) Técnicos	19	6	-	-	-	25
(GO IV) Profesionales	28	11	-	-	-	39
(GO V) Directivos	17	8	-	-	-	25
TOTAL	136	62	2	0	2	202

Los resultados de la evaluación del desempeño evidencian una concentración mayoritaria del personal evaluado en las categorías superiores de desempeño, particularmente en los niveles Sobresaliente y Superior al promedio, lo que refleja un alto grado de cumplimiento de metas institucionales y una gestión orientada a resultados.

De los 202 servidores evaluados, 136 se ubican en la categoría Sobresaliente y 62 en Superior al promedio, lo que representa más del 98 % del total en niveles de desempeño alto. Solo se identifican 2 servidores en nivel promedio y 2 en nivel insatisfactorio, concentrados exclusivamente en el Grupo Ocupacional II, sin registros en la categoría Bajo el promedio en ninguno de los grupos ocupacionales.

Estos resultados confirman un desempeño institucional globalmente favorable, una adecuada alineación entre los objetivos individuales y estratégicos, y la consolidación de una cultura organizacional orientada al logro de resultados, con oportunidades de mejora focalizadas y puntuales que no afectan el sistema de evaluación.

GRÁFICO 3: DESEMPEÑO COLABORADORES POR CATEGORÍA



Fuente: elaboración propia del Depto. RRHH

- IV. Análisis comparativo de al menos cinco (5) unidades organizativas: tres (3) de las áreas sustantivas y dos (2) de área de apoyo o consultivas, del promedio de los porcentajes de nivel de cumplimiento de los Planes Operativos Anuales- POAs de las áreas seleccionadas con los promedios de los porcentajes de las calificaciones obtenidas en los acuerdos de desempeño de los integrantes de las respectivas unidades o áreas.

Las siguientes tablas muestran los resultados del Plan Operativo Anual y de la Evaluación de Desempeño correspondientes a las cinco (5) unidades organizativas con mayor rendimiento durante el período enero–diciembre 2025, permitiendo analizar la correspondencia entre la planificación operativa y el desempeño individual y colectivo.

Tabla 3: Análisis comparativo

Unidad Organizativa	Porcentaje de Cumplimiento POA
Departamento de Servicio de Apoyo a la Producción	96.48%
Departamento de Innovación Industrial	95.83%
Dirección de Investigación e Innovación	89.17%
División Jurídica	100.00%
Departamento Administrativo	96.88%

Fuente: Sistema de gestión de control del POA 2025

Unidad Organizativa	Calificación Obtenida en el Acuerdo de Desempeño	Porcentaje logrado
Cargos Directivos		
Departamento de Servicio de Apoyo a la Producción	64	98.46%
Departamento de Innovación Industrial	65	100%
Dirección de Investigación e Innovación	61	93.85%
División Jurídica	62	95.38%
Departamento Administrativo	61	93.85%
Promedio Cargos Directivos		97.23%
Cargos de los Grupos Ocupacionales del I al IV		
Auxiliar	32.5	59.09%
Auxiliar	50	90.91%
Auxiliar	52	94.55%
Oficial de Servicio	55	100%
Oficial de Servicio	55	100%
Auxiliar de Recepcion de Muestra	55	100%
Auxiliar de Recepción de Muestra	52	94.55%
Coordinadora de Servicio	55	100%
Auxiliar	48	87.27%
Secretaria	55	100%
Técnico Asesoría y Asistencia Técnica	55	100%
Técnico Asesoría y Asistencia Técnica	55	100%
Técnico Investigador	55	100%
Asesor/a	55	89.09%
Técnico Administrativo	49	96.36%
Abogado	53	90.91%
Analista Legal	50	98.18%
Analista Legal	54	90.91%
Analista Legal	50	59.09%
Promedio Grupos Ocupacionales del I al IV		93.15%
promedio general de ambos promedios de porcentajes obtenidos en base al 100%		95.19%

Fuente: Plantilla de evaluación del desempeño 2025

Interpretación del Análisis Comparativo:

El análisis conjunto de los tres cuadros evidencia un alto nivel de cumplimiento institucional tanto a nivel estratégico como operativo, reflejado de forma consistente en los distintos instrumentos de medición evaluados.

En primer lugar, la Tabla de Análisis Comparativo del POA muestra que las unidades organizativas presentan porcentajes de cumplimiento elevados, con valores que oscilan entre niveles altos y óptimos, destacándose especialmente la División Jurídica con un 100% de cumplimiento, así como el Departamento Administrativo y el Departamento de Servicio de Apoyo a la Producción, lo que evidencia una adecuada planificación, ejecución y control de metas operativas.

En segundo lugar, el cuadro de Evaluación de los Acuerdos de Desempeño refleja un desempeño sobresaliente tanto en los cargos directivos como en los grupos ocupacionales I al IV, con una concentración significativa de calificaciones en rangos superiores al 90% y múltiples registros de cumplimiento del 100%, lo que demuestra una alineación efectiva entre los objetivos institucionales y el desempeño individual de los servidores públicos.

De manera diferenciada, los cargos directivos y encargados alcanzan un promedio de cumplimiento de 97.23%, lo que evidencia un liderazgo estratégico sólido, con alta capacidad de dirección, coordinación y logro de resultados. Por su parte, los demás cargos de la unidad presentan un promedio de 93.15%, reflejando una ejecución operativa eficiente, sostenida y coherente con las metas establecidas.

Finalmente, el promedio general consolidado de 95.19% integra ambos niveles de gestión, confirmando un alto nivel global de desempeño institucional, caracterizado por la coherencia entre planificación (POA), gestión directiva y ejecución operativa, lo que demuestra un modelo de gestión orientado a resultados, cumplimiento de objetivos estratégicos y fortalecimiento del desempeño organizacional.

En términos comparativos, los tres cuadros muestran consistencia estructural en los resultados, sin brechas críticas entre niveles jerárquicos, lo que indica un sistema de gestión del desempeño equilibrado, alineado y funcional, donde los objetivos institucionales se traducen efectivamente en resultados medibles, tanto a nivel de dirección como de ejecución técnica y administrativa.

V. Conclusiones y Recomendaciones.

Los resultados de la Evaluación del Desempeño correspondiente al período enero–diciembre 2025 evidencian un nivel general de cumplimiento satisfactorio, con predominio en las categorías de mayor desempeño, lo que refleja el compromiso de los colaboradores con las metas institucionales. No obstante, se identifican oportunidades de mejora en algunas áreas, posiblemente asociadas a necesidades de capacitación específica, ajustes en la distribución de la carga laboral o fortalecimiento de las condiciones operativas.

En ese sentido, se recomienda implementar acciones de capacitación focalizadas, reforzar los mecanismos de seguimiento y retroalimentación continua, así como revisar las condiciones internas que pudieran estar incidiendo en el rendimiento, con el objetivo de consolidar la mejora continua y el fortalecimiento de la gestión institucional.

En virtud de lo anterior, el presente informe se emite para los fines institucionales correspondientes, dejando constancia de que ha sido elaborado conforme a los lineamientos y criterios establecidos para la evaluación del desempeño en la institución.

Santo Domingo, República Dominicana

03 de marzo de 2026

Elaborado por:



Yesaidy Santana Santana

Analista de Recursos Humanos

Revisado por:




Alba Marina De Paula
Encargada de Recursos Humanos