

## INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 1 DE FEBRERO DE 2019 – 31 ENERO DE 2020

La evaluación del desempeño laboral en el sector público ha venido adquiriendo gran relevancia en la medida que se considera como una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los funcionarios de carrera administrativa y en periodo de prueba, busca evidenciar y valorar el desempeño del servidor público en la ejecución de sus funciones, que por un lado prioriza el principio del mérito para su permanencia y continuidad al servicio del Estado y, por otro lado, asegura que los esfuerzos del servidor se encaminen hacia la consecución de metas y planes institucionales.

En las diferentes normas de carrera que se han expedido en virtud del desarrollo del principio del mérito, establecido en el artículo 125 de la Constitución Política de 1991, se han determinado los aspectos generales de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos pertenecientes a la rama ejecutiva.

La Ley 909 de 2004 establece en el artículo 38 que *“El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.”*

Conforme a estos preceptos constitucionales y legales, el Área Metropolitana de Bucaramanga para el periodo que nos ocupa, adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, mediante Acuerdo 617 de 10 de octubre de 2018.

En así, como en cumplimiento de los procedimientos asociados con la evaluación de desempeño de los empleados de carrera Administrativa, la Secretaría General del Área Metropolitana de Bucaramanga desarrolla este documento que permitirá visualizar los resultados obtenidos entre el 01 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020.

## **Objetivo**

Presentar los resultados consolidados de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de la entidad, correspondientes al período comprendido entre el 1 de febrero de 2019 y el 31 de enero de 2020.

## **Alcance**

Cumplimiento del Acuerdo No. 617 del 10 de octubre de 2018 “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”.

## **Evaluación del desempeño**

La Evaluación del Desempeño Laboral es el proceso administrativo que busca verificar y calificar el desempeño de los funcionarios de carrera administrativa, en el marco del propósito principal de su cargo, las funciones y responsabilidades del empleo, evidenciando así su aporte al logro de las metas institucionales.

El Área Metropolitana de Bucaramanga, aplica el sistema tipo de Evaluación de Desempeño de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC establecido mediante el acuerdo 617 de 2018, el cual determina la conformación de la evaluación de la siguiente manera:

<b>Calificación para el periodo anual y ordinaria</b>	<b>Peso porcentual</b>
Compromisos laborales	85%
Competencias comportamentales	15%
Total	100%

Igualmente, los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos del Área Metropolitana de Bucaramanga deben ubicarse en los siguientes niveles de cumplimiento:

<b>Nivel</b>	<b>Porcentaje</b>
Sobresaliente	Mayor o igual a 90%
Satisfactorio	Mayor de 65% y menor de 90%
No satisfactorio	Menor o igual a 65%

Durante el periodo de evaluación y calificación de desempeño (2019 – 2020) y concertación de compromisos laborales (2020 – 2021) se realizó acompañamiento a los evaluadores y evaluados con el fin de dar cumplimiento establecido en la norma, mediante la divulgación de las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la evaluación del desempeño, sensibilización del Acuerdo 617 de 2018, recordatorios de las fases de la evaluación del desempeño laboral a través del correo institucional y seguimiento y apoyo permanente a los responsable del proceso de evaluación.

En la consolidación de las evaluaciones y calificaciones de desempeño laboral del periodo 1 de febrero de 2019 a 31 de enero de 2020 se evidenció que para este periodo se cuenta con un total de 9 funcionarios inscritos en Carrera Administra Administrativa con la siguiente distribución por niveles:

<b>Nivel Jerárquico</b>	<b>Número de funcionarios</b>	<b>Proporción</b>
Profesional	6	66.67%
Técnico	3	33.33%
<b>Total funcionarios susceptibles de evaluar</b>	9	100%

La distribución funcional (apoyo – misional), de los funcionarios de carrera administrativa es de 4 de apoyo y 5 misionales, con una proporción de 55.56% y 44.44%, respectivamente.

<b>Distribución Funcional</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Misional	5	55.56
Apoyo	4	44.44

### **Resultados evaluación del desempeño:**

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se relacionan los resultados obtenido en la evaluación del desempeño laboral de los servidores del Área Metropolitana de Bucaramanga, comprendida entre el 01 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020:

<b>Nivel Jerárquico</b>	<b>No. Servidores evaluado</b>	<b>Nivel de calificación</b>
Profesional	5	Sobresaliente
Técnico	3	Sobresaliente

Del total de los servidores susceptibles a evaluar, presentaron evaluación de desempeño 8 servidores, de los cuales el nivel técnico obtuvo en promedio una calificación de 93.06%, y el nivel profesional un promedio de 96.38%.

Del consolidado de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios inscritos en carrera administrativa para el periodo 1 de febrero de 2019 a 31 de enero de 2020 se observa que el 100% de los funcionarios evaluados, obtuvieron calificación sobresaliente, es decir el rango de calificación estuvo entre 90% y 100%.

<b>Nivel Jerárquico</b>	<b>Calificación promedio</b>	<b>Calificación mínima</b>	<b>Calificación máxima</b>	<b>Servidores evaluados</b>
Profesional	96.38	91.67	99.79	5
Técnico	93.06	92.39	93.82	3

Es de mencionar que un funcionario inscrito en carrera administrativa del nivel profesional, adscrito a la subdirección Administrativa y Financiera no fue evaluado, en razón a que durante el periodo a evaluar presentó situación administrativa: licencia por enfermedad laboral. Conforme con lo establecido en el artículo 33 del Decreto Ley 760 de 2005, cuando no se produzca la calificación en los términos establecidos legalmente, se entenderá satisfactoria en el porcentaje mínimo, por lo que se determina que su nivel es satisfactorio.

Los resultados de la evaluación por dependencias fueron los siguientes:

<b>Dependencia</b>	<b>Promedio de calificación por dependencia</b>
Secretaría General	95.34%
Subdirección Administrativa y Financiera	95.00%
Subdirección de Planeación e Infraestructura	92.96%
Subdirección de Transporte	95.62%

En cumplimiento de los términos establecidos por la ley, un funcionario interpuso recurso de reposición y/o apelación para la calificación definitiva, habiéndosele concedido el recurso de reposición y resuelto en forma favorable.

Los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño laboral se convierten en insumo para establecer estímulos, capacitación y bienestar para los servidores del Área Metropolitana de Bucaramanga.

