

INFORME EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Período
2021-2022

TABLA DE CONTENIDO

I. INTRODUCCION.....	2
II. MARCO NORMATIVO.....	3
III. OBJETIVO.....	4
IV. PROCESO DE EVALUACION.....	4
a. <i>Evaluados por tipo de vinculación</i>	5
b. <i>Evaluados por Nivel Jerárquico</i>	6
c. <i>Evaluados por la distribución funcional (apoyo - misional)</i>	7
d. <i>Evaluados por dependencia</i>	8
V. RESULTADOS CALIFICACIONES DEFINITIVAS.....	9
a. <i>Calificaciones definitivas por nivel de cumplimiento</i>	9
b. <i>Calificaciones definitivas por nivel Jerárquico</i>	10
c. <i>Calificaciones definitivas por distribución funcional (apoyo - misional)</i>	10
d. <i>Calificaciones definitivas por dependencia</i>	11
VI. CONCLUSIONES.....	11

INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

1 DE FEBRERO DE 2021 - 31 ENERO DE 2022

I. INTRODUCCION

La evaluación del desempeño laboral es un instrumento utilizado para medir el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual, y valorar el rendimiento de cada colaborador de la organización; con la finalidad de establecer estrategias para la solución de problemas, diseño de programas para motivar a los trabajadores y fomentar su desarrollo personal dentro de la entidad. Este proceso administrativo 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.

La Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC como órgano responsable de la administración y vigilancia de carrera de los servidores públicos, a través del Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, y puso a disposición de las entidades el aplicativo EDL - APP <https://edl.cnsc.gov.co/#/login>, que entró en vigor a partir del periodo anual de evaluación que inició el 01 de febrero de 2019.

El Área Metropolitana de Bucaramanga, atendiendo la normatividad vigente relacionada con el seguimiento a los resultados en el desempeño de un empleo, a través de las etapas de concertar, evaluar y calificar a los servidores, con base en las metodologías y parámetros previamente establecidos, desarrolló a través de la Oficina de Talento Humano las actividades requeridas en las fases del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores de Carrera Administrativa y presenta el presente informe consolidado.

II. MARCO NORMATIVO

- Constitución Nacional de Colombia
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 760 de 2005: Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
- Ley 1437 de 2011: Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 de 2018: Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, y su Anexo Técnico, que contiene las condiciones técnicas de la Evaluación del Desempeño Laboral.
- Resolución 000057 de 31 de enero de 2019: “Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los funcionarios de la planta de personal del Área Metropolitana de Bucaramanga”.

III. OBJETIVO

Presentar los resultados obtenidos en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de Carrera Administrativa del Área Metropolitana de Bucaramanga, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022, con el fin de ofrecer a la entidad información valiosa que sirva como insumo para medir el desempeño institucional, establecer el nivel de contribución a los objetivos y propósitos de la entidad, lograr una gestión orientada a resultados, buscar permanentemente el mejoramiento continuo e implementar estrategias para el desarrollo y la administración del talento humano.

4

IV. PROCESO DE EVALUACION

Durante el periodo de evaluación y calificación de desempeño (2021-2022) y concertación de compromisos laborales (2021-2022) 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.

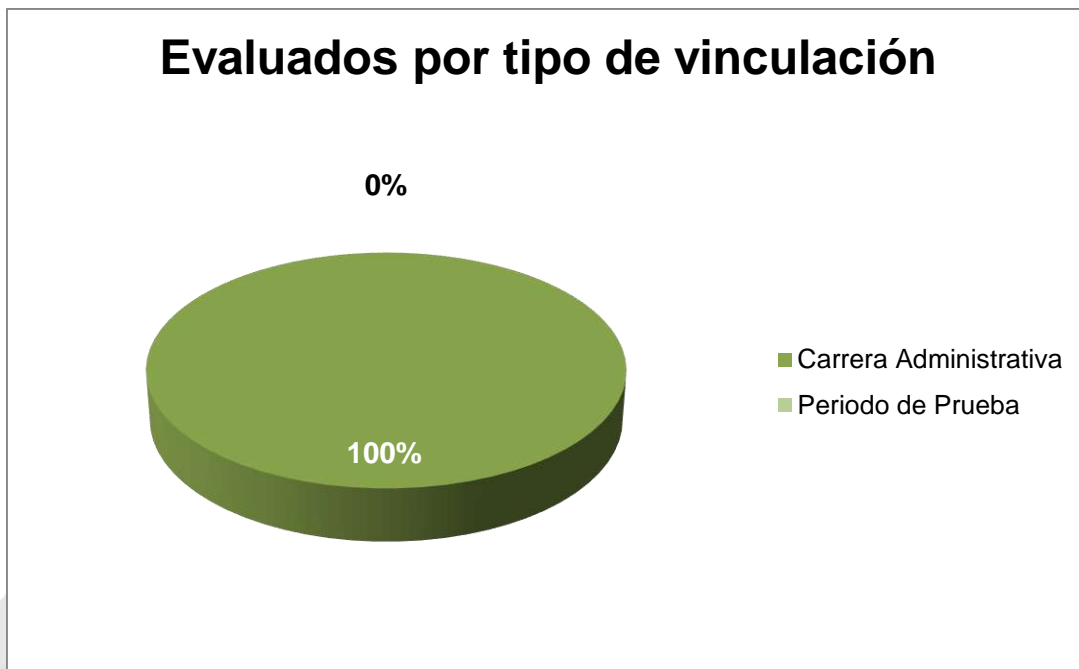
En este periodo todos los funcionarios susceptibles de evaluación fueron evaluados, teniendo en cuenta las siguientes novedades presentadas en el desarrollo de esta actividad:

- ✓ Se realizaron evaluaciones parciales eventuales a cuatro (4) funcionarios originadas por cambio de evaluador
- ✓ Se realizó una (1) evaluación parcial eventual por cambio de empleo
- ✓ En cumplimiento de los términos establecidos por la ley, un (1) servidor de la entidad interpuso recurso de reposición en subsidio de apelación para la calificación definitiva, el cual fue resuelto según consta en el “Acta de modificación de calificación del funcionario”, de fecha 31 de marzo de 2022.

- ✓ Por inconvenientes presentados en la plataforma EDL APP, que impedían continuar con el proceso de evaluación de los funcionarios de carrera adscritos a la Subdirección de Planeación e Infraestructura, fue solicitado en varias oportunidades el soporte técnico a la CNSC. Esta situación no permitió llevar a cabo el proceso en los términos establecidos por la norma, teniendo en cuenta que la solución a la problemática presentada fue enviada en fecha posterior al vencimiento establecido para realización de la evaluación definitiva.

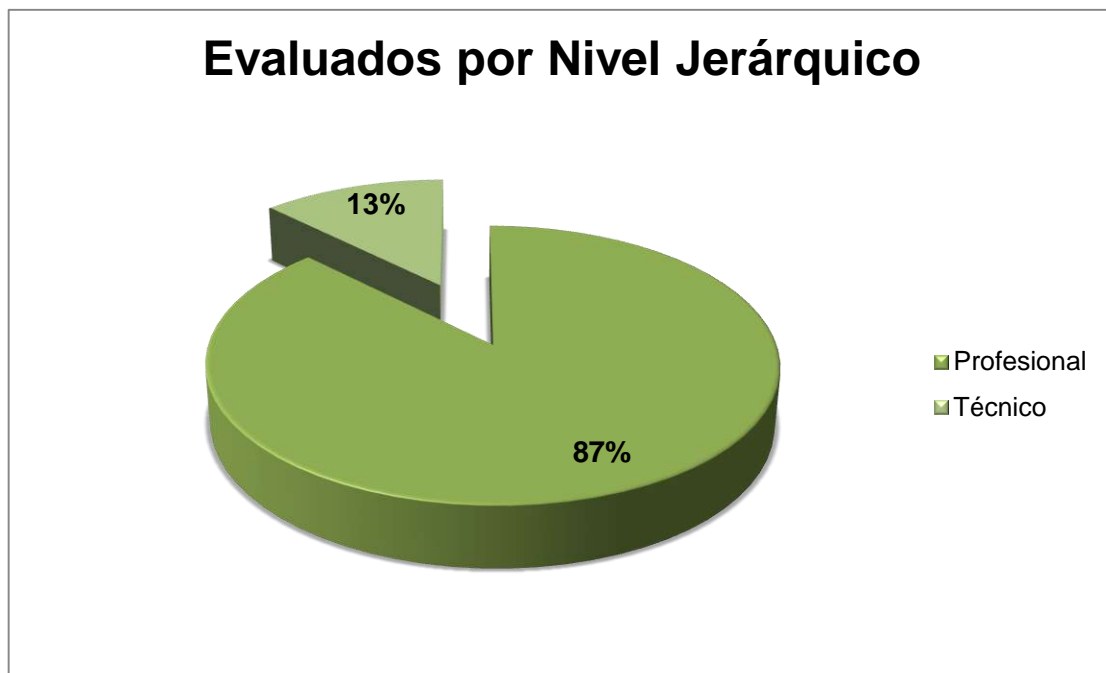
a. Evaluados por tipo de vinculación

TIPO DE VINCULACION	No. SERVIDORES EVALUADOS
Carrera Administrativa	8
Periodo de Prueba	0
Total	8



b. Evaluados por Nivel Jerárquico

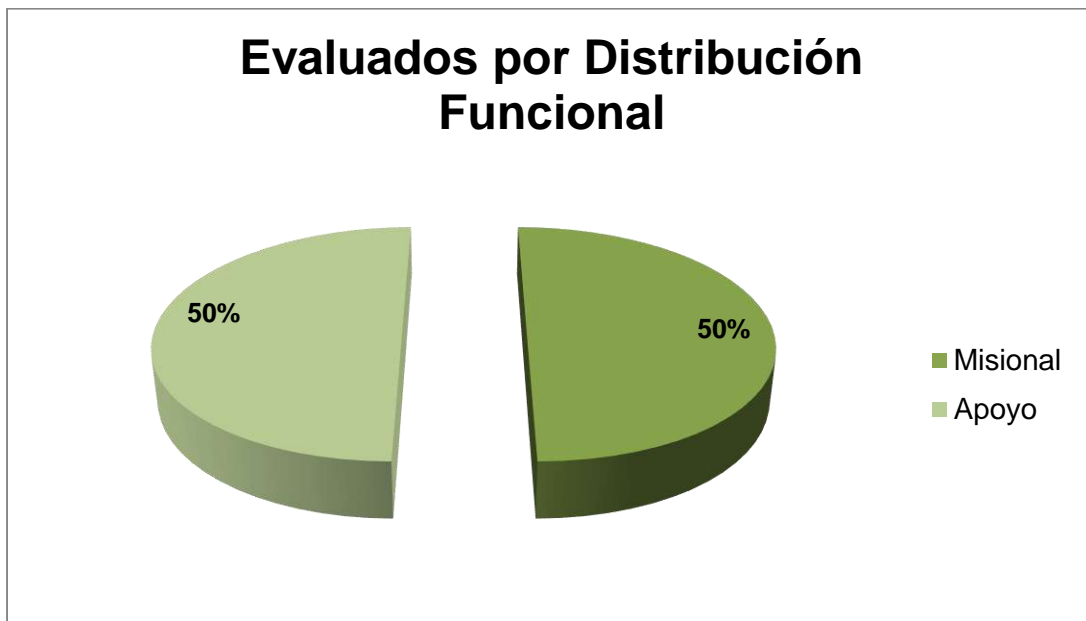
NIVEL	No. SERVIDORES EVALUADOS
Asesor	0
Profesional	7
Técnico	1
Asistencial	0
Total	8



c. *Evaluados por la distribución funcional (apoyo - misional)*

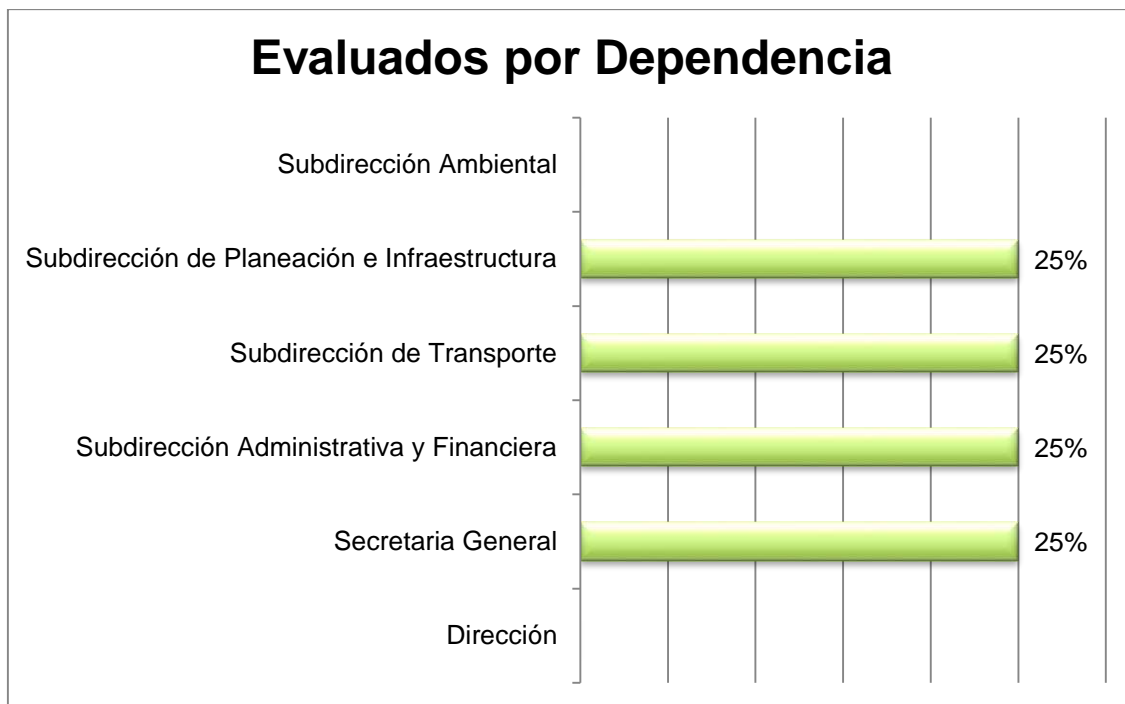
DISTRIBUCION FUNCIONAL	No. SERVIDORES EVALUADOS
Misional	4
Apoyo	4
Total	8

7



d. Evaluados por dependencia

DEPENDENCIA	No. SERVIDORES EVALUADOS
Dirección	0
Secretaria General	2
Subdirección Administrativa y Financiera	2
Subdirección de Transporte	2
Subdirección de Planeación e Infraestructura	2
Subdirección Ambiental	0
Total	8



V. RESULTADOS CALIFICACIONES DEFINITIVAS

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, adoptado mediante la Resolución 000057 de 31 de enero de 2019, el cual determina la conformación de la evaluación de la siguiente manera:

CALIFICACIÓN PARA EL PERIODO ANUAL Y ORDINARIA	PESO PORCENTUAL
Compromisos Funcionales	85%
Competencias Comportamentales	15%
TOTAL	100%

9

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:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual a 90%
Satisfactorio	Mayor de 65% y menor de 90%
No satisfactorio	Menor o igual a 65%

a. Calificaciones definitivas por nivel de cumplimiento

NIVEL CUMPLIMIENTO	No. SERVIDORES
Sobresaliente	8
Satisfactorio	0
No Satisfactorio	0
Total	8

El promedio general de las calificaciones definitivas de los funcionarios de carrera administrativa es del 96.13%.

Del consolidado de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios inscritos en carrera administrativa para el periodo 1 de febrero de 2021 a 31 de enero de 2022 se observa que el 100% de los funcionarios evaluados, obtuvieron calificación sobresaliente, es decir el rango de calificación estuvo entre 90% y 100%. En la entidad no se presentaron evaluaciones del desempeño con calificación satisfactoria ni no satisfactoria.

Conforme a lo establecido en el artículo 33 del Decreto Ley 760 de 2005, cuando no se produzca la calificación en términos establecidos legalmente, se entenderá satisfactoria en el porcentaje mínimo, en esta oportunidad la entidad presentó un caso sin evaluar, por lo que se determina que es del nivel satisfactorio.

10

b. Calificaciones definitivas por nivel Jerárquico

NIVEL JERÁRQUICO	CALIFICACIÓN PROMEDIO	CALIFICACIÓN MÍNIMA	CALIFICACIÓN MÁXIMA	SERVIDORES EVALUADOS
Profesional	96.48%	95.09%	99.28%	7
Técnico	93.69%	93.69%	93.69%	1

Del total de los servidores susceptibles a evaluar, se evaluaron ocho (8), correspondiente a la totalidad de los servidores de carrera administrativa, de los cuales el nivel profesional obtuvo en promedio una calificación de 96.48%, y el nivel técnico un promedio de 93.69%.

c. Calificaciones definitivas por distribución funcional (apoyo - misional)

DISTRIBUCION FUNCIONAL	CALIFICACIÓN PROMEDIO	CALIFICACIÓN MÍNIMA	CALIFICACIÓN MÁXIMA	SERVIDORES EVALUADOS
Misional	95.62%	95.09%	96.79%	4
Apoyo	96.65%	93.69%	99.28%	4

d. Calificaciones definitivas por dependencia

DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN PROMEDIO	CALIFICACIÓN MÍNIMA	CALIFICACIÓN MÁXIMA	SERVIDORES EVALUADOS
Dirección	N.A.	N.A.	N.A.	0
Secretaria General	95.39%	95.09%	95.69%	2
Subdirección Administrativa y Financiera	97.91%	96.54%	99.28%	2
Subdirección de Transporte	96.69%	96.58%	96.79%	2
Subdirección de Planeación e Infraestructura	94.55%	93.69%	95.41%	2
Subdirección Ambiental	N.A.	N.A.	N.A.	0

VI. CONCLUSIONES

- ✓ Los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño laboral se convierten en un insumo importante para establecer estímulos, planeación de los programas de capacitación y bienestar, y para exaltar a los servidores del Área Metropolitana de Bucaramanga.
- ✓ Los servidores públicos de carrera administrativa del Área Metropolitana de Bucaramanga obtuvieron un promedio de 96.13% en la calificación definitiva de la Evaluación del Desempeño Laboral, lo cual equivale al máximo nivel de cumplimiento establecido por la CNSC, es decir nivel sobresaliente.
- ✓ Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, el desempeño general de los servidores públicos de carrera administrativa del Área Metropolitana de Bucaramanga, estuvo en el nivel sobresaliente con calificaciones definitivas que oscilaron entre 93,69% y 99,28%.
- ✓ Durante el periodo evaluado, ningún funcionario de carrera administrativa obtuvo una calificación “no satisfactoria”, razón por la cual no se declararon nombramientos insubsistentes.



- ✓ Se recomienda a los evaluadores realizar una valoración objetiva basada en las evidencias que aportan los servidores, pues son estos elementos los que permiten establecer de manera objetiva, equitativa y transparente el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos que se han generado durante el período de evaluación, esto permitirá fortalecer el proceso evaluativo.
- ✓ Se sugiere realizar un proceso de seguimiento permanente frente al cumplimiento de los compromisos laborales que fueron concertados en la Evaluación del Desempeño Laboral
- ✓ Se recomienda reconocer y resaltar las fortalezas, habilidades, actitudes y aptitudes de los funcionarios, lo que permitirá contribuir al cumplimiento eficiente y efectivo de los compromisos laborales adquiridos, e igualmente aportará al mejoramiento del clima organizacional y la interacción en los equipos de trabajo a los que pertenecen.

Elaboró: Ruth Stella Gualdrón – CPS 
Revisó: Raquel Martínez García - Profesional Universitario S.G 

