



**Alcaldía  
de Itagüí**

**INFORME DE EVALUACIÓN  
DEL DESEMPEÑO LABORAL  
SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA  
PERÍODO 2023-2024**

**SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
OFICINA DE TALENTO HUMANO**

**EQUIPO DE EVALUACIÓN DEL  
DESEMPEÑO LABORAL**

*Todos* somos Itagüí

**ABRIL DE 2024**



**Todos** somos Itagüí

[www.itagui.gov.co](http://www.itagui.gov.co)



NIT. 890.980.093-8 • PBX: 373 76 76 • Cra. 51 No. 51 - 55  
Centro Administrativo Municipal de Itagüí (CAMI)  
Código postal: 055412 • Itagüí - Colombia



SC-CER314190



## Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN .....	4
1. OBJETIVO .....	5
2. METODOLOGÍA .....	5
3. MARCO NORMATIVO .....	6
4. INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	7
4.1 CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS PERÍODO 2022-2023 .....	7
4.2 EVALUACIÓN PERÍODO 2022-2023 .....	7
4.3 RECURSOS CONTRA LA CALIFICACIÓN .....	13
4.4 SOPORTE DOCUMENTAL .....	13
CONCLUSIONES.....	14
RECOMENDACIONES .....	15

*Todos* somos Itagüí





## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Comparativo evaluación del desempeño Laboral .....	7
Tabla 2. Distribución empleos objeto de evaluación del Desempeño Laboral .....	9
Tabla 3: Distribución por Genero de los empleos objeto de evaluación.....	9
Tabla 4 Nivel de cumplimiento .....	10
Tabla 5 Promedio Calificación .....	10
Tabla 6 Promedio Calificación por Dependencias .....	12
Tabla 7 Recursos Calificación .....	13

*Todos* somos Itagüí



## INTRODUCCIÓN

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, las entidades deben desarrollar sus sistemas propios de evaluación del desempeño laboral para la aprobación de la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-; en defecto de este, de manera excepcional adoptarán el sistema tipo diseñado por la CNSC.

Partiendo de la anterior consideración, cabe destacar que el literal d) del artículo 11 de la norma en cita, prevé como una función a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y en período de prueba que presten sus servicios en las entidades públicas que se rigen por la Ley 909 de 2004.

Por tanto, la finalidad de la Evaluación del Desempeño como figura en el artículo 1 del Acuerdo 617 de 2018 emanado de la Comisión Nacional de Servicio Civil se convierte en: *“Una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional”*.

Herramienta de gestión que la administración municipal viene acogiendo a través de actos administrativos como la Resolución No. 213373 del 2 de diciembre de 2021, en concordancia con el Acuerdo 617 de 2018 de la Comisión Nacional de Servicio Civil, para las fases de: Concertación de Compromisos, Evaluaciones Parciales Eventuales, Evaluación de Primer y Segundo Semestre y Calificación Definitiva Anual.

En consecuencia, con el presente informe la administración municipal a través de la Secretaría de Servicios Administrativos y la Oficina de Talento Humano como delegada de la aplicación de las directrices en materia de evaluación del desempeño laboral presentan el informe de los resultados del proceso de evaluación del período 2023-2024.





## 1. OBJETIVO

Realizar seguimiento a la aplicación del Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral, verificando en el aplicativo Evaluación del Desempeño Laboral –EDL- de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC-, el correcto y oportuno diligenciamiento de la concertación de compromisos, las evaluaciones parciales y la calificación definitiva anual del período 2023-2024, de los servidores de carrera administrativa, adelantando los trámites internos y externos necesarios, que garanticen el cumplimiento de los términos de ley.

## 2. METODOLOGÍA

La metodología implementada tuvo en cuenta los siguientes criterios:

- Recopilar y emitir las directrices dadas por la CNSC y la administración municipal, para la realización de las concertaciones y evaluaciones del período.
- Identificar los servidores de carrera administrativa objeto de evaluación del desempeño laboral y revisar la información registrada en el aplicativo EDL de los servidores.
- Corregir y/o solicitar ajustes a la CNSC de la información que presente inconsistencias.
- Verificar en el aplicativo EDL, la realización de las evaluaciones (parciales y definitivas), así como, las concertaciones de compromisos correspondientes al período.
- Recibir, consolidar y analizar la información de las evaluaciones y concertaciones de los servidores de carrera.



### 3. MARCO NORMATIVO

- **Ley 909 de 2004.** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Acuerdo 617 de 2018 Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC-.** 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.
- **Decreto 815 de 2018.** Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- **Decreto 288 del 24 de marzo de 2021.** Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 8 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo referente a la evaluación del desempeño de los directivos sindicales y sus delegados con ocasión del permiso sindical.
- **Resolución 213373 del 2 de diciembre de 2021.** Alcaldía Municipal de Itagüí. Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados inscritos en carrera administrativa y en período de prueba de la Administración Municipal de Itagüí.
- **Circular 224 del 28 de julio de 2023. Alcaldía Municipal de Itagüí.** Instrucciones para Evaluación del desempeño laboral – primer semestre período 2023-2024, de los servidores de carrera administrativa.
- **Circular 25 del 26 de enero de 2024. Alcaldía Municipal de Itagüí.** Instrucciones para Evaluación del desempeño laboral – segundo semestre y calificación definitiva período 2023-2024, de los servidores de carrera administrativa.



## 4. INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

### 4.1 CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS PERÍODO 2023-2024

Revisada la información de la evaluación del desempeño laboral del período 2022-2023 comprendido entre el 1° de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023, se identificó que la calificación del período anterior fue realizada a trecientos treinta y cinco (335) servidores.

Es así como, en concordancia con lo señalado en el artículo 3° del Acuerdo 617 de 2018 de la –CNSC–, una vez generadas las calificaciones definitivas del período 2022-2023, en los primeros quince días hábiles del mes de febrero de 2023, se realizó por parte de cada evaluador la concertación de compromisos laborales (funcionales y comportamentales) para el período 2023-2024 a cada uno de los trecientos treinta y cinco (335) servidores de carrera administrativa, incluidos los servidores administrativos de la Secretaría de Educación (Instituciones Educativas), para lo cual se tomaron como insumo el manual de funciones, los planes y metas de la dependencia, el resultado de evaluación de áreas o dependencias expedido por la Secretaría de Evaluación y Control y el resultado de la última evaluación del desempeño laboral.

Por lo tanto, la anterior información fue verificada en el aplicativo EDL de la -CNSC- y los soportes debidamente firmados por las partes se recibieron en la Oficina de Talento Humano y luego de su consolidación se remitieron al archivo de Historias Laborales.

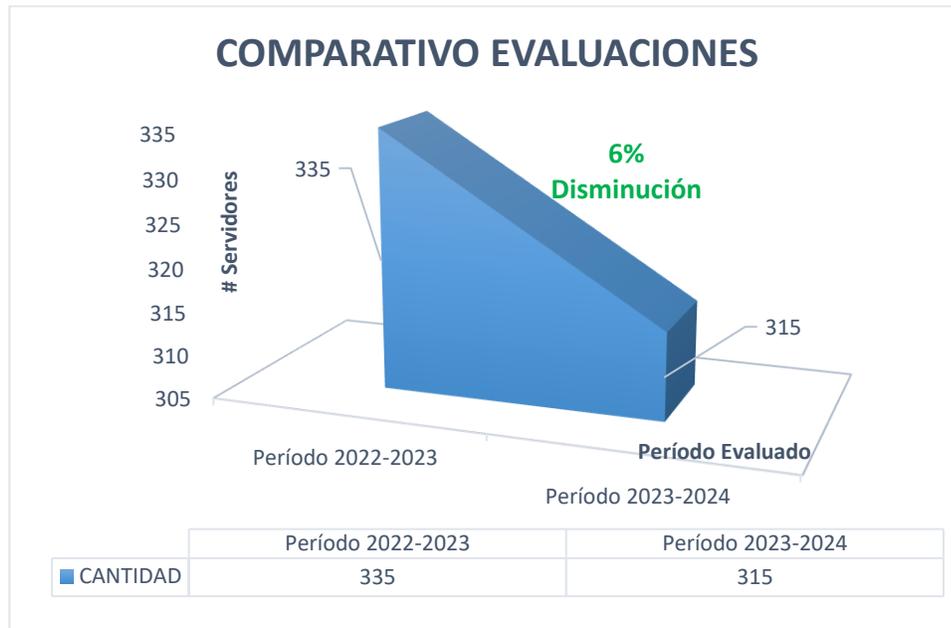
### 4.2 EVALUACIÓN PERÍODO 2023-2024

Al cierre del período 2023-2024 la población objeto de evaluación del desempeño laboral disminuyó, siendo evaluados trescientos quince (315) servidores incluidos dieciseis (16) servidores administrativos de Secretaría de Educación (Instituciones Educativas), lo que representó una disminución en evaluaciones del seis por ciento (6%) respecto del período anterior, como se observa a continuación:

**Tabla 1 Comparativo evaluación del desempeño Laboral**

COMPARATIVO EVALUACIONES		
PERÍODO	SERVIDORES	DISMINUCIÓN
Período 2022-2023	335	6%
Período 2023-2024	315	

Nota: La diferencia con el período anterior obedece a situaciones administrativas de los servidores por: retiro por pensión, renuncia, declaratoria de vacancia temporal y comisión en empleos de libre nombramiento y remoción.



Por consiguiente, el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral del período inició con la realización de capacitación en el mes de enero de 2024, dirigida a los servidores con rol de evaluador (directivos de la administración), con el objetivo de brindar orientación para adelantar la evaluación de desempeño laboral del segundo semestre comprendido entre el 1° de agosto de 2023 y el 31 de enero de 2024, y su consolidación para generar la calificación definitiva del período 2023-2024, que corresponde a la sumatoria de los porcentajes obtenidos por el evaluado en las evaluaciones parciales semestrales.

Además, en la capacitación, se explicaron los recursos que proceden contra la calificación definitiva y su trámite directamente en el aplicativo EDL.

También se reiteraron las directrices del Decreto 288 del 24 de marzo de 2021, en materia de evaluación del desempeño de los directivos sindicales y sus delegados con ocasión del permiso sindical.

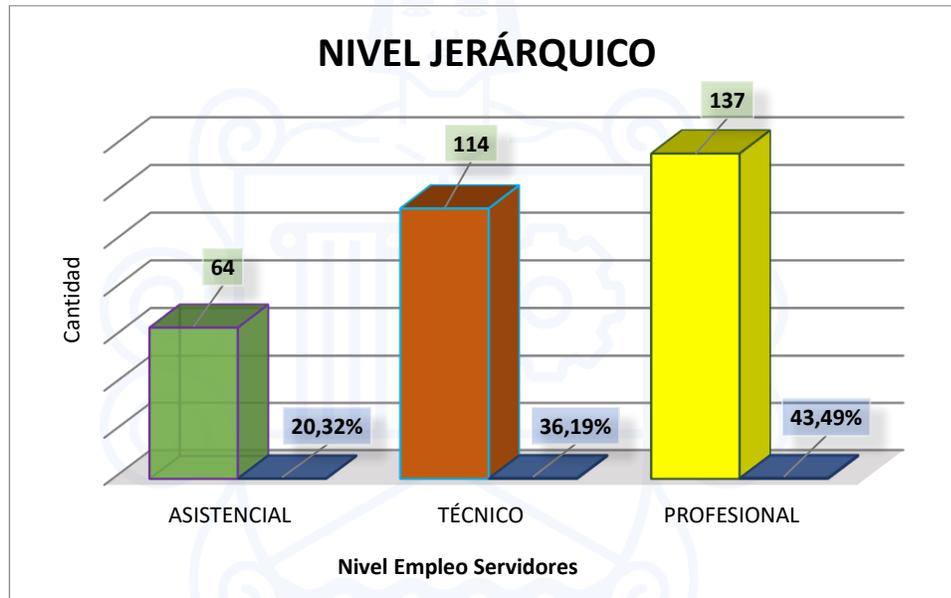
Luego, con el total de trecientos quince (315) servidores a evaluar para el período de 2023-2024; se identificó por nivel jerárquico de empleo la distribución de los empleos a evaluar así:





**Tabla 2. Distribución empleos objeto de evaluación del Desempeño Laboral**

NIVEL JERÁRQUICO	CANTIDAD	%
Profesional	137	43,49
Técnico	114	36,19
Asistencial	64	20,32
<b>TOTAL</b>	<b>315</b>	<b>100,00</b>



La distribución por nivel jerárquico con mayor proporción está en el Nivel Profesional con 137 servidores que representan el 43,49%, seguido del Nivel Técnico con 114 servidores que representa el 36,19%, mientras que el Nivel Asistencial cuenta con 64 servidores correspondientes al 20,32%.

Del total de empleos identificados por nivel jerárquico se encuentra una distribución por género, así:

**Tabla 3: Distribución por Genero de los empleos objeto de evaluación**

GÉNERO	ASISTENCIAL	TÉCNICO	PROFESIONAL	TOTAL	%
Femenino	41	53	75	169	53,65
Masculino	23	61	62	146	46,35
<b>Total General</b>	<b>64</b>	<b>114</b>	<b>137</b>	<b>315</b>	<b>100,00</b>

Es así que, para el período de evaluación están habilitados en el aplicativo EDL –APP de la –CNSC- 315 servidores de carrera administrativa, cuyo promedio de edad es de 48 años





y de los cuales 169 son de género femenino, cifra que representa porcentualmente al 53,65% de la población y 146 del género masculino que representan el 46,35%.

Con los resultados del proceso de evaluación adelantado para el período 2023-2024, se ubican en el nivel Sobresaliente el 98,73% de los servidores evaluados (311), mientras que el 1,27% de los servidores (4) se clasifican en el nivel Satisfactorio, como se observa en la siguiente tabla:

**Tabla 4 Nivel de cumplimiento**

NIVEL DE CUMPLIMIENTO	PORCETAJE CALIFICACIÓN	No. SERVIDORES	%
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%	311	98,73
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%	4	1,27
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>315</b>	<b>100,00</b>

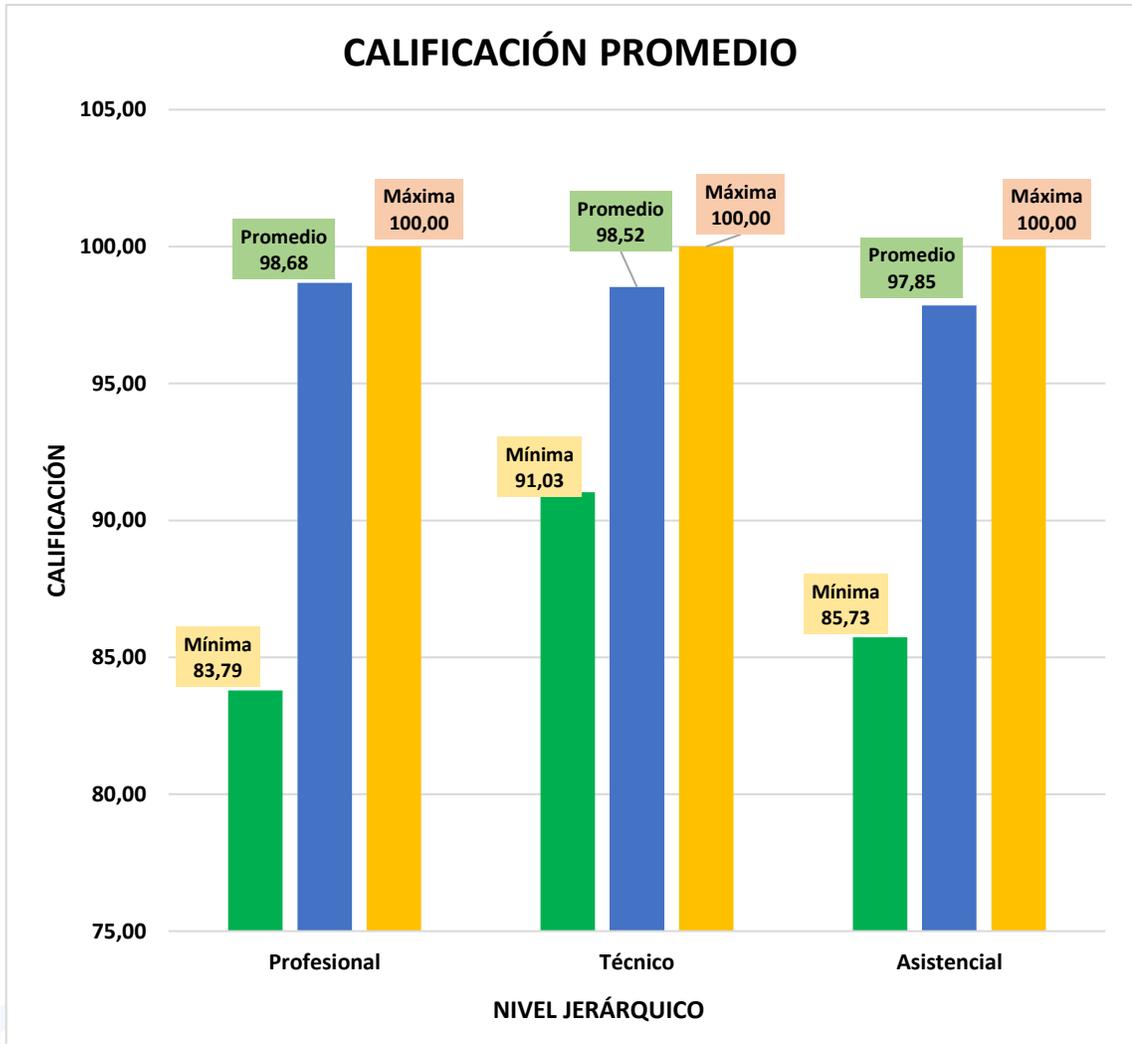


El promedio obtenido en las evaluaciones de acuerdo con el nivel jerárquico de los servidores de carrera administrativa, se detalla a continuación.

**Tabla 5 Promedio Calificación**

CALIFICACIÓN PROMEDIO SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA				
Nivel	Calificación Mínima	Calificación Máxima	Promedio de Calificación	No. Servidores
Profesional	83,79	100,00	98,68	137
Técnico	91,03	100,00	98,52	114
Asistencial	85,73	100,00	97,85	64





Del total de servidores susceptibles de evaluación observamos que el promedio de calificación de los servidores en los tres niveles jerárquicos fue del 98,35%.

La distribución de los servidores por dependencias y el promedio de calificación es el siguiente:





**Tabla 6 Promedio Calificación por Dependencias**

DEPENDENCIA	SERVIDORES EVALUADOS			PROMEDIO CALIFICACIÓN
	NIVEL	No.	TOTAL	
Departamento Administrativo de Planeación	Asistencial	2	17	97,72%
	Técnico	6		
	Profesional	9		
Secretaría de Educación	Asistencial	6	32	99,02%
	Técnico	9		
	Profesional	17		
Secretaría de Gobierno	Asistencial	8	49	96,02%
	Técnico	12		
	Profesional	29		
Secretaría de Hacienda	Asistencial	7	36	98,00%
	Técnico	12		
	Profesional	17		
Secretaría de Infraestructura	Asistencial	2	7	99,00%
	Técnico	2		
	Profesional	3		
Secretaría de Ambiente	Asistencial	2	13	100,00%
	Técnico	5		
	Profesional	6		
Secretaría de Movilidad	Asistencial	2	38	97,02%
	Técnico	30		
	Profesional	6		
Secretaría de Salud y Protección Social	Asistencial	1	18	96,04%
	Técnico	7		
	Profesional	10		
Secretaría de Servicios Administrativos	Asistencial	7	35	96,02%
	Técnico	13		
	Profesional	15		
Secretaría General	Asistencial	4	7	98,08%
	Técnico	2		
	Profesional	1		
Secretaría Jurídica	Asistencial	2	17	100,00%
	Técnico	4		
	Profesional	11		
Dirección de Desarrollo Económico	Técnico	1	2	99,50%
	Profesional	1		
Oficina de Control Disciplinario Interno	Profesional	1	1	100,00%
Secretaría Privada	Profesional	1	1	100,00%
Dirección Administrativa de las Tecnologías y Sistemas de Información y las Comunicaciones	Técnico	5	5	99,10%
Secretaría de las Comunicaciones	Asistencial	1	2	100,00%
	Técnico	1		
Secretaría de Evaluación y Control	Asistencial	1	1	100,00%
Secretaría de la Familia	Asistencia	2	11	99,06%
	Técnico	4		
	Profesional	5		





DEPENDENCIA	SERVIDORES EVALUADOS			PROMEDIO CALIFICACIÓN
	NIVEL	No.	TOTAL	
Secretaría de Participación Ciudadana	Asistencial	1	2	98,00%
	Profesional	1		
Secretaría de Seguridad	Técnico	1	1	94,15%
Secretaría de Vivienda y Hábitat	Profesional	4	4	100,00%
Instituciones Educativas	Asistencial	16	16	97,02%

Las dependencias en las cuales el promedio de calificación se ubica en 100% fueron la Oficina de Control Disciplinario Interno y las Secretarías Jurídica, Privada, Ambiente, Comunicaciones, Evaluación y Control y Vivienda y Hábitat.

### 4.3 RECURSOS CONTRA LA CALIFICACIÓN

En la siguiente tabla se observan las dependencias en las cuales los servidores presentaron recursos contra la calificación definitiva de la evaluación del Desempeño Laboral.

**Tabla 7 Recursos Calificación**

DEPENDENCIA	CANTIDAD
Secretaría de Gobierno	2
Secretaría de Hacienda	1
Secretaría de Educación	1
Departamento Administrativo de Planeación	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>

De acuerdo con información suministrada por las dependencias, contra la calificación definitiva se interpusieron cinco (5) recursos de reposición, los cuales se tramitaron directamente en el aplicativo EDL de acuerdo con instructivo de la CNSC y tres (3) de ellos se resolvieron a favor de los servidores, ajustando la calificación al valor correspondiente.

### 4.4 SOPORTE DOCUMENTAL

Finalmente, en cumplimiento de las directrices dadas por el Secretario de Despacho de la Secretaría de Servicios Administrativos y la Jefe de la Oficina de la Oficina de Talento Humano a través de las circulares 224 de 2023 y 25 de 2024, se recibió la totalidad de los soportes correspondientes a:





- Formato de concertación de compromisos del periodo anual 2024-2025 (debidamente notificado: firmas y fecha).
- Formato de evaluación del primer semestre (1° de febrero al 31 de julio de 2023).
- Formato de evaluación del segundo semestre (1° de agosto de 2023 a 31 de enero 2024).
- Formato de evaluaciones parciales eventuales, (**si las hubo durante el segundo semestre**).
- Formato de calificación definitiva anual período 2023-2024.

Información que fue verificada y consolidada por el Profesional Universitario de la Oficina de Talento Humano y entregada en la Secretaría de Servicios Administrativos para archivo y conservación en la historia laboral de los servidores evaluados.

## CONCLUSIONES

- Durante el período de evaluación la Secretaría de Servicios Administrativos y la Oficina de Talento Humano impartieron las orientaciones para las fases de: Concertación de Compromisos, Evaluaciones Parciales Eventuales, Evaluación de Primer y Segundo Semestre y Calificación Definitiva Anual, cumpliendo los lineamientos señalados en el Acuerdo 617 de 2018 y su anexo técnico de la Comisión Nacional de Servicio Civil.
- Analizados los resultados de la evaluación de desempeño laboral del período 2023-2024 de los servidores de carrera administrativa de la Administración Municipal, incluidos los servidores administrativos de la Secretaría de Educación (Instituciones Educativas), se identificó que 311 servidores obtuvieron un nivel **SOBRESALIENTE** representado en un 98,73%.
- De los resultados de la evaluación de desempeño laboral del período 2023-2024 de los servidores de carrera administrativa de la Administración Municipal, se identificó que 4 servidores obtuvieron un nivel **SATISFACTORIO** representado en un 1,27%.
- No se obtuvieron resultados para el nivel **NO SATISFACTORIO**.
- Se interpusieron y resolvieron cinco (5) recursos de reposición, en el aplicativo EDL de acuerdo con el instructivo de la CNSC, de los que se resolvieron tres (3) a favor de los servidores, ajustando la calificación correspondiente.





- De los trecientos once (311) servidores de carrera administrativa que alcanzaron el nivel sobresaliente en su evaluación del desempeño, el 41,48%, es decir ciento veintinueve (129) obtuvieron la máxima calificación, es decir el 100%.
- Finalizado el proceso de evaluación del período 2023-2024, fueron emitidas las orientaciones y brindado el acompañamiento a las diferentes dependencias para la concertación del nuevo período 2024-2025, en el marco de los lineamientos de la Comisión Nacional de Servicio Civil.

## RECOMENDACIONES

- Analizar los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño laboral como insumo para establecer el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos –PIBEI- de la entidad, de acuerdo con lo señalado en los artículos “2.2.10.7 al 2.2.10.12” del Decreto Nacional No. 1083 de 2015.
- Efectuar seguimiento permanente de las evidencias aportadas durante los períodos evaluables, lo que permitirá realizar una medición acorde al cumplimiento de los compromisos concertados.

**HORACIO HOYOS ALZATE**  
Secretario de Servicios Administrativos

**SANDRA MILENA VARGAS URREGO**  
Jefe de Oficina Talento Humano

Elaboró: Eduardo Ramírez Torres  
Profesional Universitario

