



**Alcaldía
de Itagüí**

**INFORME DE EVALUACIÓN
DEL DESEMPEÑO LABORAL
SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA
PERÍODO 2024-2025**

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

**EQUIPO DE EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO LABORAL**

Todos somos Itagüí

MARZO DE 2025



Todos somos Itagüí

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 2024-2025	7
4.2 EVALUACIÓN PERÍODO 2024-2025	7
4.3 RECURSOS CONTRA LA CALIFICACIÓN	13
4.4 SOPORTE DOCUMENTAL	13
5. PERÍODO DE PRUEBA	14
CONCLUSIONES	14
RECOMENDACIONES	15

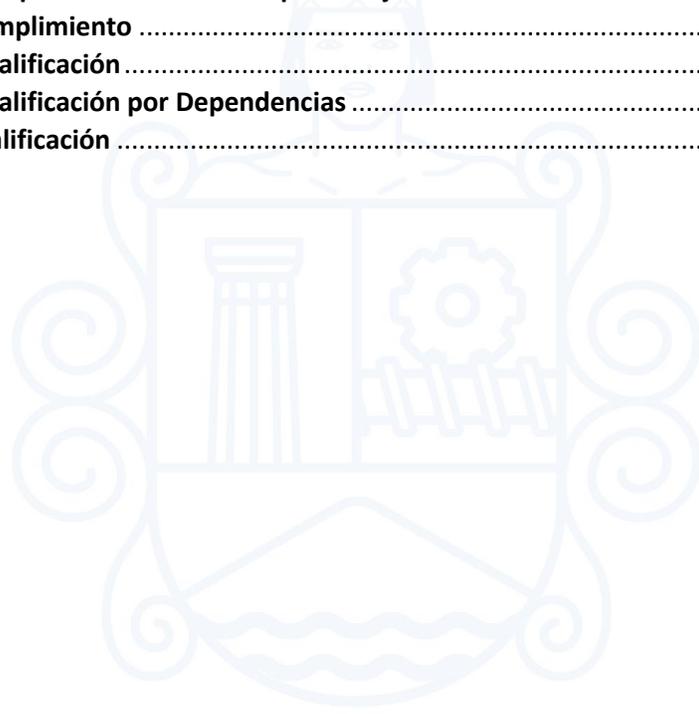
Todos somos Itagüí





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

El artículo 40 de la Ley 909 de 2004 señala que 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.

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”*.

El Sistema Tipo contenido en el Acuerdo 617 de 2018 de la -CNSC- es la herramienta de gestión que la administración municipal viene acogiendo a través de actos administrativos y que actualmente se encuentra adoptada mediante la Resolución No. 213373 del 2 de diciembre de 2021, para el desarrollo de las fases de: Concertación de Compromisos, Evaluaciones Parciales Eventuales, Evaluación de Primer y Segundo Semestre y Calificación Definitiva Anual de los servidores de carrera administrativa y en período de prueba.

Con este 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 un consolidado de los resultados del proceso de evaluación del período 2024-2025.





1. OBJETIVO

Realizar seguimiento a la aplicación del Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral, verificando en el aplicativo –EDL- de la –CNSC-, el correcto y oportuno diligenciamiento de la concertación de compromisos, las evaluaciones parciales y la calificación definitiva anual del período 2024-2025, de los servidores de carrera administrativa, adelantando los trámites internos y externos necesarios, que garanticen el cumplimiento de los términos de ley.

2. METODOLOGÍA

Para el desarrollo del presente informe se tuvieron 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.

Todos somos Itagüí





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 25 del 26 de enero de 2024. Alcaldía Municipal de Itagüí.** Instrucciones para Concertación de Compromisos período 2024-2025, de los servidores de carrera administrativa.
- **Circular 190 del 24 de julio de 2024. Alcaldía Municipal de Itagüí.** Instrucciones para Evaluación del desempeño laboral – primer semestre período 2024-2025, de los servidores de carrera administrativa.
- **Circular 27 del 30 de enero de 2025. Alcaldía Municipal de Itagüí.** Instrucciones para Evaluación del desempeño laboral – segundo semestre y calificación definitiva período 2024-2025, de los servidores de carrera administrativa.





4. INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

4.1 CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS PERÍODO 2024-2025

Revisada la información de la evaluación del desempeño laboral del período 2023-2024 comprendido entre el 1° de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024, se identificó que la calificación del período anterior fue realizada a la totalidad de los servidores activos.

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 2023-2024, en los primeros quince días hábiles del mes de febrero de 2024 se realizó por parte de cada evaluador la concertación de compromisos laborales (funcionales y comportamentales) para el período 2024-2025 a cada uno de los treientos quince (315) 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 2024-2025

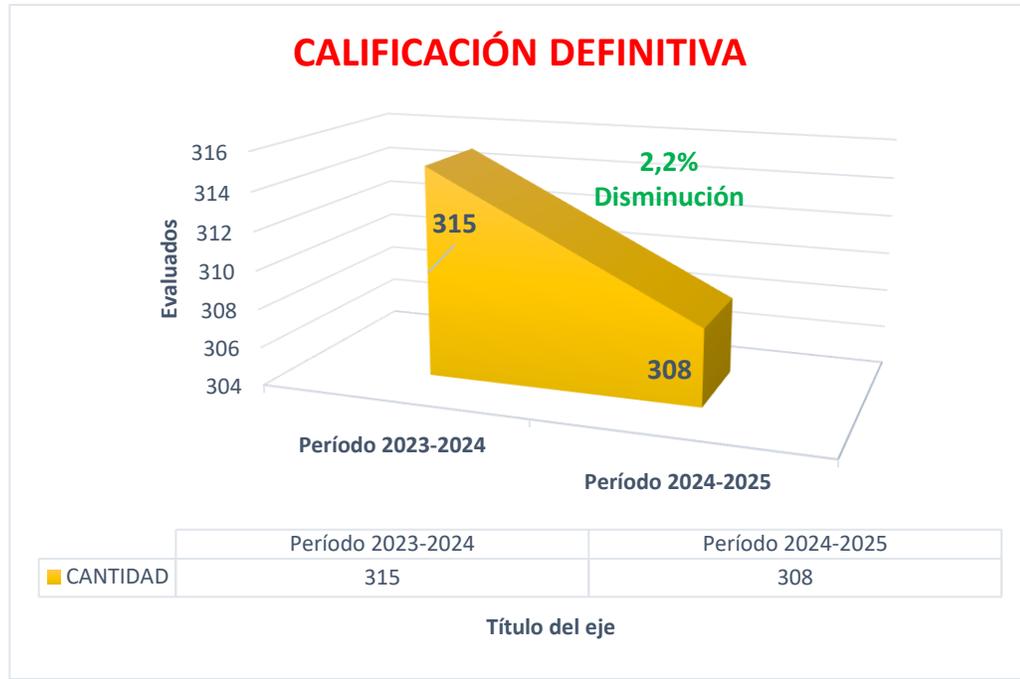
Al cierre del período 2024-2025 la población objeto de evaluación del desempeño laboral disminuyó, siendo evaluados trescientos ocho (308) servidores incluidos catorce (14) servidores administrativos de Secretaría de Educación (Instituciones Educativas), lo que representó una disminución en evaluaciones del 2,2% respecto del período anterior, como se observa a continuación:

Tabla 1 Comparativo evaluación del desempeño Laboral

COMPARATIVO EVALUACIONES		
PERÍODO	SERVIDORES	DISMINUCIÓN
Período 2023-2024	315	2.2%
Período 2024-2025	308	

Nota: La diferencia con el período anterior obedece a situaciones administrativas de los servidores debido a: retiro por pensión, renuncia, declaratoria de vacancia temporal por período de prueba en otro empleo 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), en la que entre otros temas se brindó orientación para realizar la concertación para el nuevo período y el desarrollo de las diferentes fases del proceso de evaluación de desempeño laboral, hasta su consolidación para generar la calificación definitiva del período 2024-2025, que corresponde a la sumatoria de los porcentajes obtenidos por el evaluado en las evaluaciones parciales semestrales.

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

Adicional a ello 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.

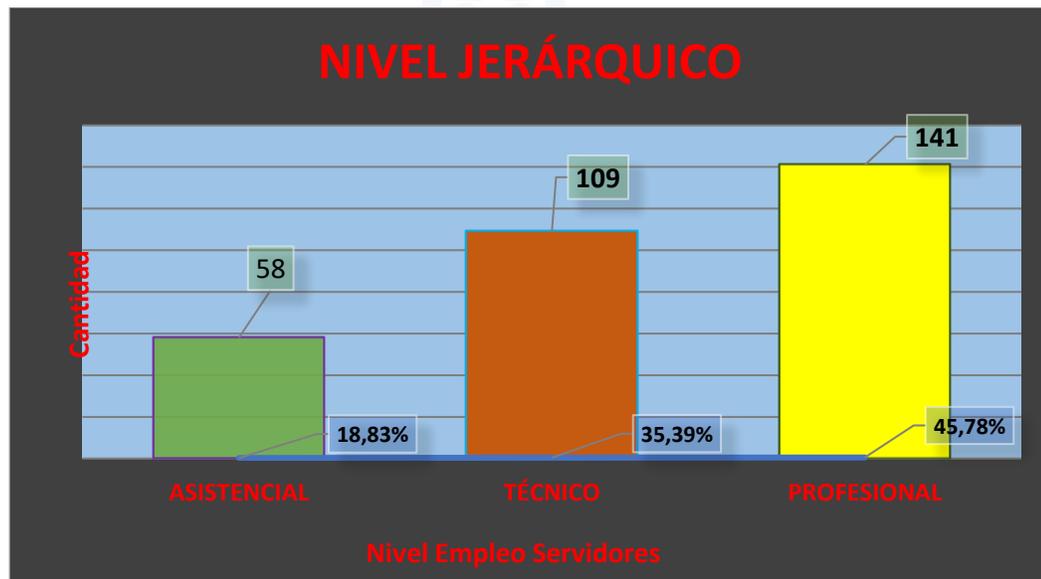
Luego, con el total de treientos ocho (308) servidores a evaluar para el período de 2024-2025, se identificó por nivel jerárquico de empleo la distribución de los empleos a evaluar así:





Tabla 2. Distribución empleos objeto de evaluación del Desempeño Laboral

NIVEL JERÁRQUICO	CANTIDAD	%
Profesional	141	45,78
Técnico	109	35,39
Asistencial	58	18,83
TOTAL	308	100,00



El nivel jerárquico con mayor proporción corresponde al Nivel Profesional con 141 servidores que representan el 45,78%, seguido del Nivel Técnico con 109 servidores que representa el 35,39%, mientras que el Nivel Asistencial cuenta con 58 servidores correspondientes al 18,83%.

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

Tabla 3: Distribución por Género de los empleos objeto de evaluación

GÉNERO	ASISTENCIAL	TÉCNICO	PROFESIONAL	TOTAL	%
Femenino	38	51	76	165	53,57
Masculino	20	58	65	143	46,43
Total General	58	109	141	308	100,00

Se observa que para el período de evaluación estaban habilitados en el aplicativo EDL – APP de la –CNSC- 308 servidores de carrera administrativa de la administración municipal, cuyo promedio de edad es de 47 años y de los cuales 165 son de género



femenino, cifra que representa porcentualmente al 53,57% de la población y 143 del género masculino que representan el 46,43%.

Con los resultados del proceso de evaluación adelantado para el período 2024-2025, se ubican en el nivel Sobresaliente el 99,35% de los servidores evaluados (306), mientras que el 0,65% de los servidores (2) se clasifican en el nivel Satisfactorio, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 4 Nivel de cumplimiento

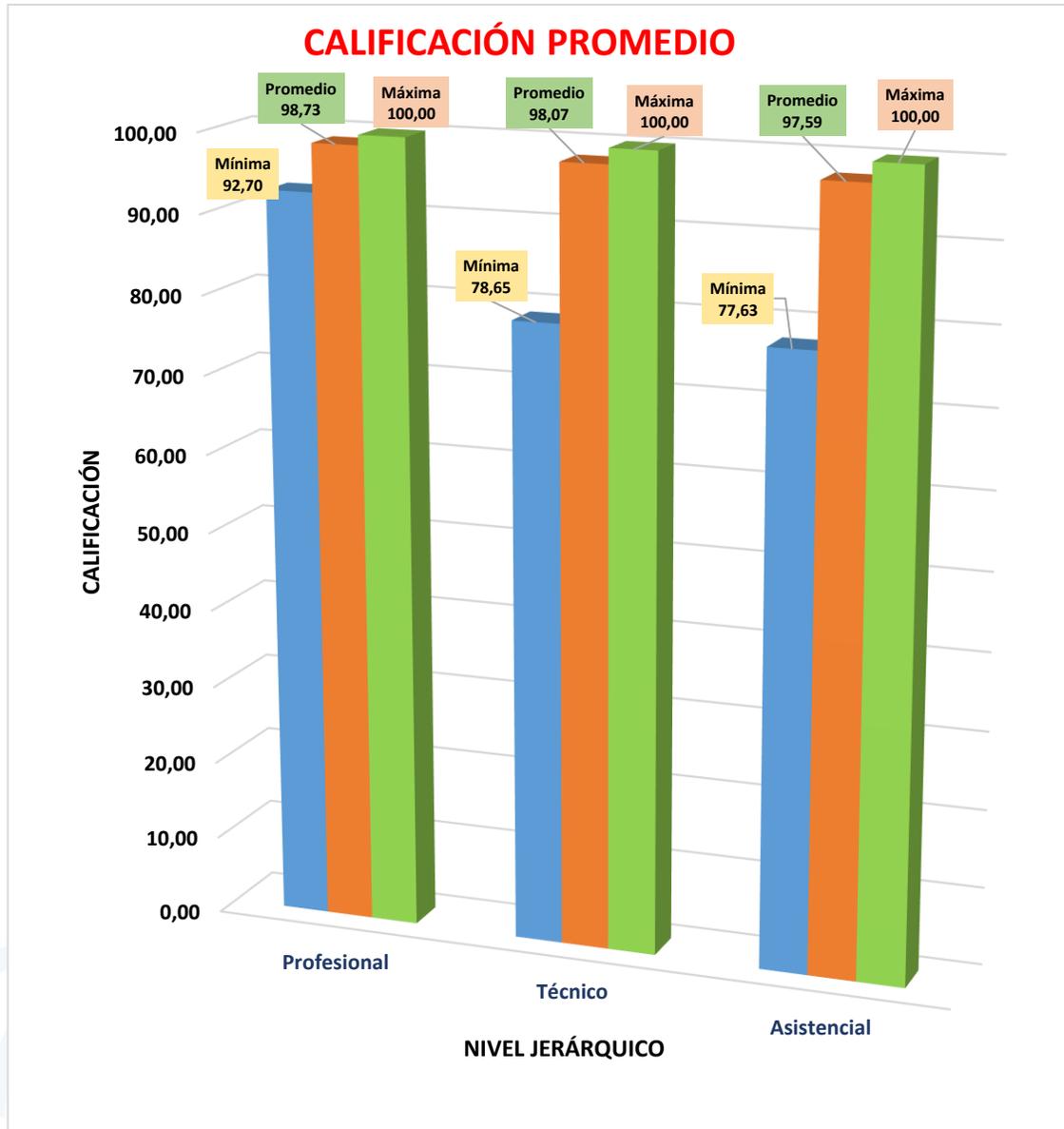
NIVEL DE CUMPLIMIENTO	PORCERTAJE CALIFICACIÓN	No. SERVIDORES	%
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%	306	99,35
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%	2	0,65
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%	0	0
TOTAL		308	100,00



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	92,70	100,00	98,73	141
Técnico	78,65	100,00	98,07	109
Asistencial	77,63	100,00	97,59	58



Del total de servidores susceptibles de evaluación observamos que el promedio de calificación de los servidores en los tres niveles jerárquicos fue del 98,13%.

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	97,01%
	Técnico	5		
	Profesional	10		
Secretaría de Educación	Asistencial	4	28	98,82%
	Técnico	7		
	Profesional	17		
Secretaría de Gobierno	Asistencial	4	49	96,07%
	Técnico	14		
	Profesional	31		
Secretaría de Hacienda	Asistencial	7	36	97,17%
	Técnico	11		
	Profesional	18		
Secretaría de Infraestructura	Asistencial	2	7	98,14%
	Técnico	2		
	Profesional	3		
Secretaría de Medio Ambiente	Asistencial	3	12	99,23%
	Técnico	5		
	Profesional	4		
Secretaría de Movilidad	Asistencial	1	36	97,11%
	Técnico	30		
	Profesional	5		
Secretaría de Salud y Protección Social	Asistencial	1	16	99,02%
	Técnico	5		
	Profesional	10		
Secretaría de Servicios Administrativos	Asistencial	8	35	98,32%
	Técnico	11		
	Profesional	16		
Secretaría General	Asistencial	3	6	96,21%
	Técnico	2		
	Profesional	1		
Secretaría Jurídica	Asistencial	3	17	99,20%
	Técnico	4		
	Profesional	10		
Dirección de Desarrollo Económico	Técnico	1	4	100%
	Profesional	3		
Oficina de Control Disciplinario Interno	Profesional	1	1	100%
Dirección Administrativa de las TICs	Técnico	4	4	100%
Secretaría de las Comunicaciones	Asistencial	1	3	98,50%
	Técnico	2		
Secretaría de Evaluación y Control	Asistencial	1	1	100%
Secretaría de la Familia	Asistencial	3	13	98,44%
	Técnico	4		
	Profesional	6		
Secretaría de Participación Ciudadana	Asistencial	1	3	97,39%
	Técnico	1		
	Profesional	1		





DEPENDENCIA	SERVIDORES EVALUADOS			PROMEDIO CALIFICACIÓN
	NIVEL	No.	TOTAL	
Secretaría de Seguridad	Asistencial	1	2	98,03%
	Técnico	1		
Secretaría de Vivienda y Hábitat	Profesional	4	4	100%
Instituciones Educativas	Asistencial	13	14	97,36%
	Profesional	1		

Las dependencias en las cuales el promedio de calificación se ubica en 100% fueron la Dirección de Desarrollo Económico, la Dirección Administrativa de las TICs, la Oficina de Control Disciplinario Interno, la Secretaría de Evaluación y Control y la Secretaría de 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	1
Secretaría de Medio Ambiente	3
TOTAL	4

De acuerdo con información suministrada por las dependencias, contra la calificación definitiva se interpusieron cuatro (4) recursos de reposición, los cuales se tramitaron directamente en el aplicativo EDL de acuerdo con instructivo de la CNSC, y a la fecha se encuentran en trámite de resolución por parte de los evaluadores.

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 25 de 2024, 190 de 2024 y 27 de 2025, 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 2024).





- Formato de evaluación del segundo semestre (1° de agosto de 2024 a 31 de enero 2025).
- Formato de calificación definitiva anual período 2024-2025.

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

5. PERÍODO DE PRUEBA

A la fecha, la Alcaldía de Itagüí cuenta con 1 servidor en período de prueba el cual finaliza el 16 de abril de 2025, por lo que dentro de los quince días hábiles siguientes se le deberá realizar la calificación definitiva de ese período y concertar el período 2025-2026.

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 2024-2025 de los servidores de carrera administrativa de la Administración Municipal, incluidos los servidores administrativos de la Secretaría de Educación (Instituciones Educativas), se identificó que 306 servidores obtuvieron un nivel **SOBRESALIENTE** representado en un 99,35%.
- De los resultados de la evaluación de desempeño laboral del período 2024-2025 de los servidores de carrera administrativa de la Administración Municipal, se identificó que 2 servidores obtuvieron un nivel **SATISFACTORIO** representado en un 0,65%.
- No se obtuvieron resultados para el nivel **NO SATISFACTORIO**.





- En el aplicativo EDL y de acuerdo con el instructivo de la CNSC, se interpusieron cuatro (4) recursos de reposición contra la calificación definitiva, los cuales se encuentran en trámite de respuesta por parte de los respectivos evaluadores.
- De los treientos seis (306) servidores de carrera administrativa que alcanzaron el nivel sobresaliente en su evaluación del desempeño, el 40,85%, es decir ciento veinticinco (125) obtuvieron la máxima calificación, es decir el 100%.
- Finalizado el proceso de evaluación del período 2024-2025, fueron emitidas las orientaciones y brindado el acompañamiento a las diferentes dependencias para la concertación de compromisos del nuevo período 2025-2026, en el marco de los lineamientos de la Comisión Nacional de Servicio Civil.

RECOMENDACIONES

- Realizar análisis de 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.
- Reiterar a los evaluadores el deber de 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 HELENA VARGAS URREGO
Jefe de Oficina Talento Humano

Elaboró: Eduardo Ramírez Torres
Profesional Universitario

