INFORME DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA PERÍODO 2022-2023

SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS OFICINA DE TALENTO HUMANO

EQUIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

ABRIL DE 2023

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
CONCLUSIÓNES 14
RECOMENDACION 15

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 11
Tabla 7 Recursos Calificación 13

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 2022-2023.

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 2022-2023, 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 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 13 del 3 de enero de 2023. Alcaldía Municipal de Itagüí**. Instrucciones para Evaluación del desempeño laboral – segundo semestre y calificación definitiva período 2022-2023, de los servidores de carrera administrativa.

4. INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

4.1 CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS PERÍODO 2022-2023

Revisada la información de la evaluación del desempeño laboral del período comprendido entre el 1° de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022 (2021-2022), se identificó que la calificación del período anterior fue realizada a trecientos cincuenta y siete (357) 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 2021-2022, en los primeros quince días hábiles del mes de febrero de 2022, se realizó por parte de cada evaluador la concertación de compromisos laborales (funcionales y comportamentales) para el período 2022-2023 a cada uno de los trecientos cincuenta y siete (357) 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.

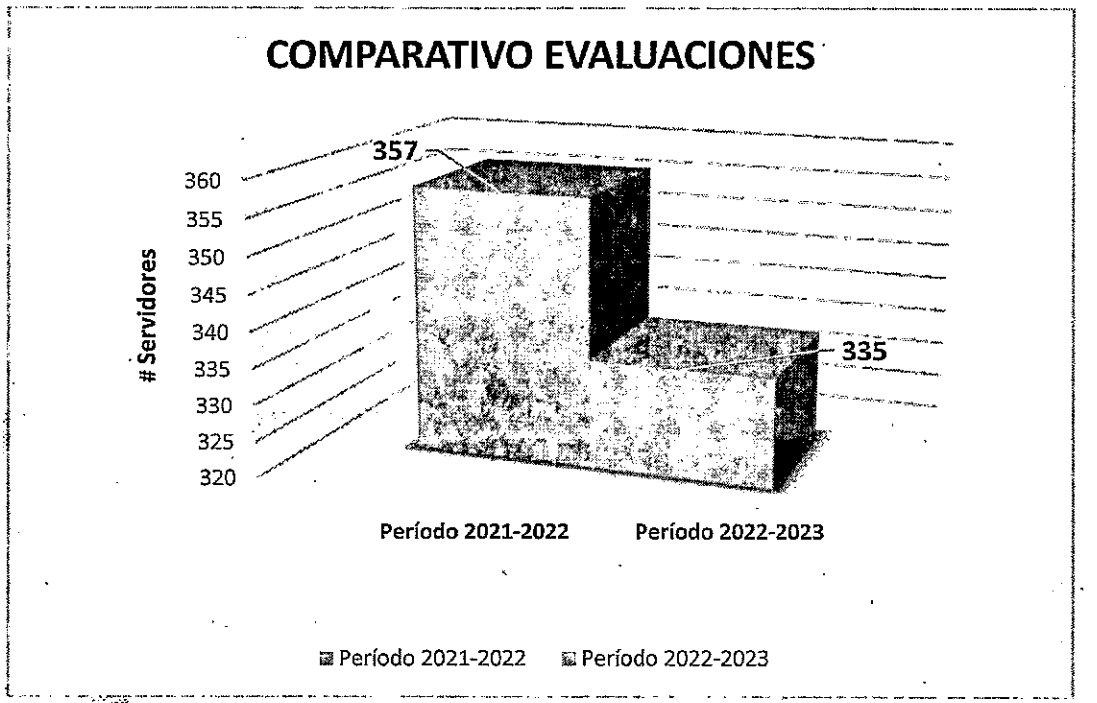
4.2 EVALUACIÓN PERÍODO 2022-2023

Al cierre del período 2022-2023 la población objeto de evaluación del desempeño laboral disminuyó, siendo evaluados trescientos treinta y cinco (335) servidores incluidos diecinueve (19) servidores administrativos de Secretaría de Educación (Instituciones Educativas), lo que representó una disminución en evaluaciones de seis puntos cuatro por ciento (6,4%) respecto del período anterior, como se observa a continuación:

Tabla 1 Comparativo evaluación del desempeño Laboral

COMPARATIVO EVALUACIONES		
PERÍODO	**SERVIDORES**	**DISMINUCIÓN**
Período 2021-2022	357	**6,4%**
Período 2022-2023	335	

Nota: La diferencia con el período anterior obedece a situaciones administrativas de los servidores por: retiro por pensión, 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 2023, 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 2022 y el 31 de enero de 2023, y su consolidación para generar la calificación definitiva del período 2022-2023, que corresponde a la sumatoria de los porcentajes obtenidos por el evaluado en las evaluaciones parciales semestrales.

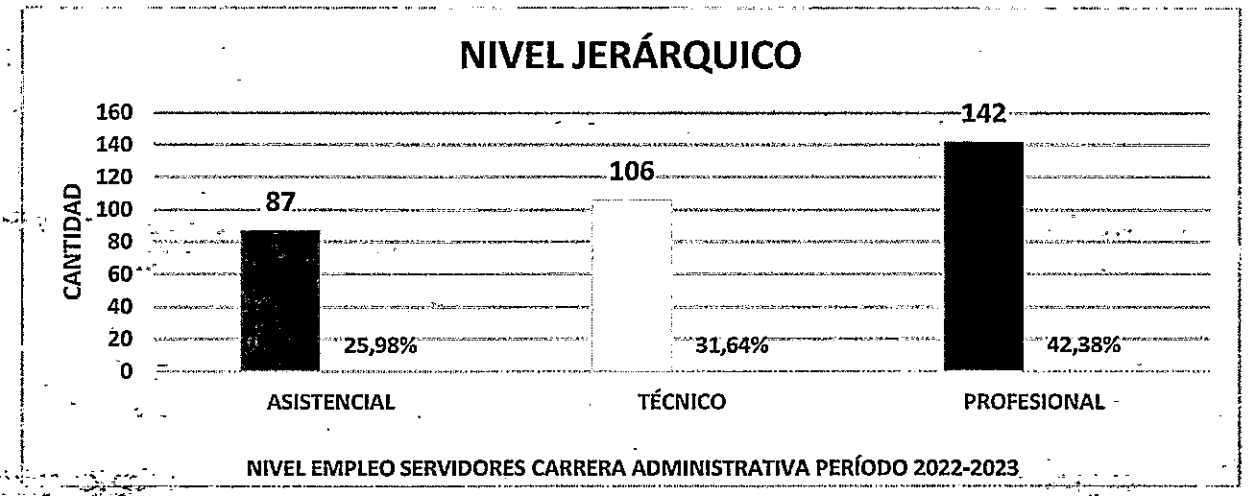
Además, en la capacitación, se explicaron los recursos que proceden contra la calificación definitiva y su trámite directamente en el aplicativo EDL.

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 treinta y cinco (335) servidores a evaluar para el período de 2022-2023; 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	142	42,38
Técnico	106	31.64
Asistencial	87	25.98
TOTAL	**335**	**100,00**



La distribución por nivel jerárquico con mayor proporción está en el Nivel Profesional con 142 servidores que representan el 42,38%, seguido del Nivel Técnico con 106 servidores que representa el 31,64%, mientras que el Nivel Asistencial cuenta con 87 servidores correspondientes al 25,98%.

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

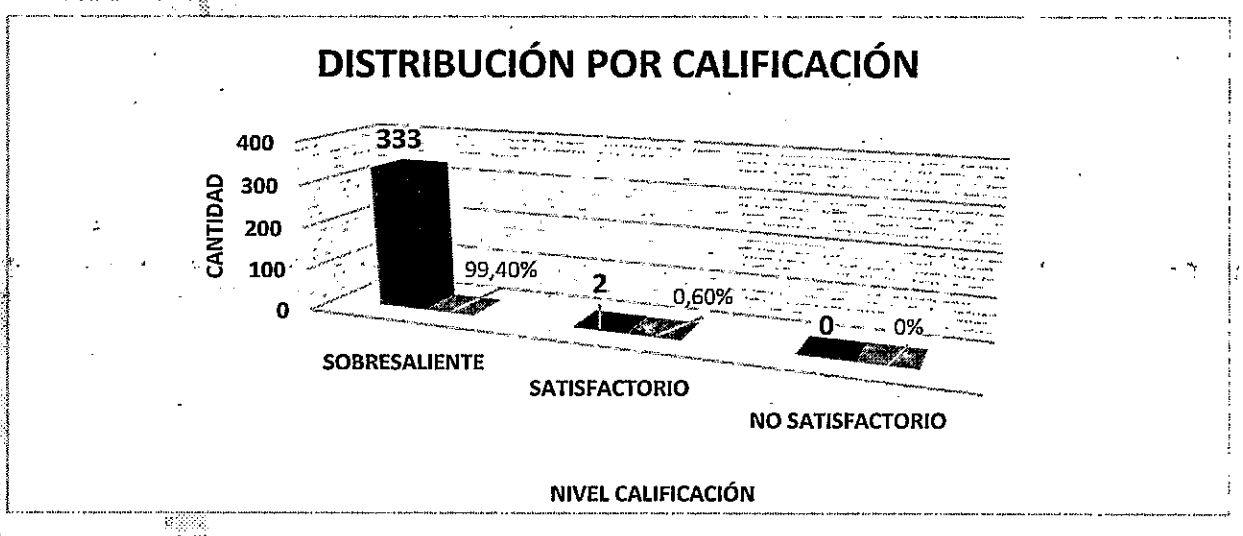
GÉNERO	ASISTENCIAL	TÉCNICO	PROFESIONAL	TOTAL	%
Femenino	58	44	79	181	54,03
Masculino	29	62	63	154	45,97
Total General	**87**	**106**	**142**	**335**	**100,00**

Es así que, para el período de evaluación están habilitados 335 servidores de carrera administrativa en el aplicativo EDL –APP de la –CNSC-, de los cuales 181 son de género femenino, cifra que representa porcentualmente al 54,03% de la población y 154 del género masculino que representan el 45,97%.

Con los resultados del proceso de evaluación adelantado para el período 2022-2023, se ubican en el nivel Sobresaliente el 99,40% de los servidores evaluados (333), mientras que el 0,60% de los servidores (2) se clasifican en el nivel Satisfactorio, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 4 Nivel de cumplimiento

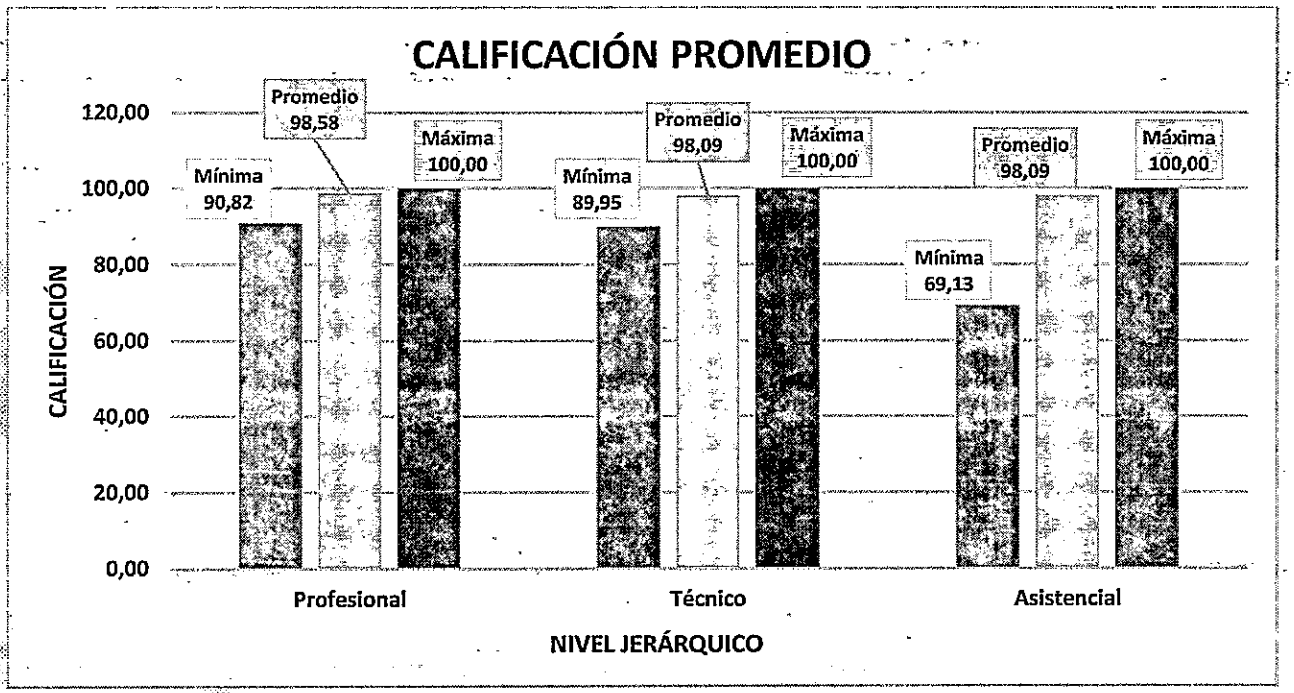
NIVEL DE CUMPLIMIENTO	PORCERTAJE CALIFICACIÓN	No. SERVIDORES	%
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%	333	99,40
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%	2	0,60
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%	0	0
TOTAL		**335**	**100**



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	90,82	100,00	98,58	142
Técnico	89,95	100,00	98,09	106
Asistencial	69,13	100,00	98,09	87



Del total de servidores susceptibles de evaluación observamos que el promedio de calificación por niveles jerárquicos fue del 98,26%.

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

Tabla 6 Promedio Calificación por Dependencias

(incluidos los administrativos de educación)?

DEPENDENCIA	SERVIDORES EVALUADOS			PROMEDIO CALIFICACIÓN
	NIVEL	No.	TOTAL	
Departamento Administrativo de Planeación	Asistencial	4	16	99,81%
	Técnico	4		
	Profesional	8		
Secretaría de Educación	Asistencial	7	34	99,72%
	Técnico	9		
	Profesional	18		
Secretaría de Gobierno	Asistencial	9	50	96,52%
	Técnico	10		
	Profesional	31		
Secretaría de Hacienda	Asistencial	14	42	98,36%
	Técnico	11		
	Profesional	17		

DEPENDENCIA	SERVIDORES EVALUADOS			PROMEDIO CALIFICACIÓN
	NIVEL	No.	TOTAL	
Secretaría de Infraestructura	Asistencial	2	7	97,96%
	Técnico	2		
	Profesional	3		
Secretaría de Ambiente	Asistencial	2	12	99,63%
	Técnico	5		
	Profesional	5		
Secretaría de Movilidad	Asistencial	3	41	97,24%
	Técnico	32		
	Profesional	6		
Secretaría de Salud y Protección Social	Asistencial	2	19	96,85%
	Técnico	8		
	Profesional	9		
Secretaría de Servicios Administrativos	Asistencial	11	38	98,71%
	Técnico	11		
	Profesional	16		
Secretaría General	Asistencial	5	8	98,94%
	Técnico	2		
	Profesional	1		
Secretaría Jurídica	Asistencial	3	16	99,97%
	Técnico	3		
	Profesional	10		
Dirección de Desarrollo Económico	Técnico	1	2	99,28%
	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	97,99%
Secretaría de las Comunicaciones	Asistencial	1	2	99,00%
	Técnico	1		
Secretaría de Evaluación y Control	Asistencial	1	1	98,97%
Secretaría de la Familia	Asistencia	3	11	98,78%
	Técnico	2		
	Profesional	6		
Secretaría de Participación Ciudadana	Asistencial	1	3	98,60%
	Profesional	2		
Secretaría de Seguridad	Técnico	1	3	99,73%
	Profesional	2		
Secretaría de Vivienda y Hábitat	Profesional	4	4	99,10%
Instituciones Educativas	Asistencial	18	19	98,61%
	Profesional	1		

Las dependencias en las cuales el promedio de calificación se ubica en 100% fueron la Oficina de Control Disciplinario Interno y Secretaría Privada.

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 Seguridad	1
Departamento Administrativo de Planeación	1
TOTAL	**5**

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 todos se resolvieron a favor de los servidores.

4.4 SOPORTE DOCUMENTAL

Finalmente, en cumplimiento con de la directriz dada en las circulares No. 291 de 2022 y No. 13 de 2023 por el Secretario de Despacho de la Secretaría de Servicios Administrativos y la Jefe de la Oficina de la Oficina de Talento Humano, se recibió la totalidad de los soportes correspondientes a:

- Formato de concertación de compromisos del periodo anual 2022-2023 (debidamente comunicado: firmas y fecha).
- Formato de evaluación del primer semestre (1° de febrero al 31 de julio de 2022).
- Formato de evaluación del segundo semestre (1° de agosto de 2022 a 31 de enero 2023).
- Formato de evaluaciones parciales eventuales, (**si las hubo durante el segundo semestre**).
- Formato de calificación definitiva anual período 2022-2023.

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.

CONCLUSIÓNES

- Durante el período de evaluación la Secretaría de Servicios Administrativos y la Oficina de Talento Humano emitieron 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 de la Comisión Nacional de Servicio Civil.

- Analizados los resultados de la evaluación de desempeño laboral del período 2022-2023 de los servidores de carrera administrativa de la Administración Municipal, incluidos los servidores administrativos de la Secretaría de Educación (Instituciones Educativas), se identificó que 333 servidores obtuvieron un nivel **SOBRESALIENTE** representado en un 99,40%.

- De los resultados de la evaluación de desempeño laboral del período 2022-2023 de los servidores de carrera administrativa de la Administración Municipal, se identificó que 2 servidores obtuvieron un nivel **SATISFACTORIO** representado en un 0,60%.

- 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 y todos se resolvieron a favor de los servidores.

- De los trecientos treinta y tres (333) servidores de carrera administrativa que alcanzaron el nivel sobresaliente en su evaluación del desempeño, el 37,84%, es decir ciento veintiseis (126) obtuvieron la máxima calificación, es decir el 100%.

- Finalizado el proceso de evaluación del período 2022-2023, fueron emitidas las orientaciones y brindado el acompañamiento a las diferentes dependencias para la concertación del nuevo período 2023-2024, en el marco de los lineamientos de la Comisión Nacional de Servicio Civil.

RECOMENDACION

- 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.

DIEGO ALEXANDER AGUIRRE RAMÍREZ
Secretario de Servicios Administrativos

LUZ ALEIDA QUIRAMA BERMÚDEZ
Jefe de Oficina Talento Humano

Revisó: Ana Clara de los Ríos Rentería
Asesora

Elaboró: Eduardo Ramírez Torres
Profesional Universitario