



Nit: 890000464-3

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Evaluación del Desempeño Laboral

INFORME EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO 2022-2023.

FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE ARMENIA

De conformidad con lo establecido en el Decreto 086 de 2020 artículo 9, con respecto al Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional, literal e), debe:

“4. Presentar a más tardar el 30 de abril de cada año ante el Representante Legal del Municipio, un informe consolidado sobre los resultados obtenidos en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, que contengan análisis cuantitativos y cualitativos que permita establecer el Plan de Estímulos e Incentivos, así como detectar las fortalezas y debilidades en las competencias funcionales de los compromisos laborales y aspectos comportamentales a intervenir, para que sean tenidos en cuenta el Plan Institucional de Capacitación y en el Plan de Bienestar de la entidad, de tal manera que contribuyan en la toma de decisiones estratégicas para la mejora en la prestación de los servicios a la comunidad”.

Con el fin de dar cumplimiento a este deber, los integrantes del área EDL, procedieron a revisar los formatos de consolidación de resultados de la evaluación anual u ordinaria de todos y cada uno de los funcionarios de la planta central del municipio de Armenia, que fueron evaluados durante el período comprendido entre el 01 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023.

Del formato de consolidación de resultados de los funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionalidad, se tomó para estos efectos la siguiente información:

- Porcentaje de calificación obtenido.
- El nivel de la calificación.

Del resultado del estudio se podrá determinar el porcentaje de funcionarios que se ubican en cada uno de los peldaños de la escala de cumplimiento de las competencias funcionales y comportamentales, es decir, cuya calificación les permite ubicarse en alguno de los siguientes niveles:

Funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento:

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------|
| 1. Mayor o igual al 90%: | SOBRESALIENTE. |
| 2. Mayor del 65% y menor que el 90%: | SATISFACTORIO. |
| 3. Menor o igual al 65%: | NO SATISFACTORIO. |



ISO 9001
R AM-SGI-001 V6 16/03/2020



Nit: 890000464-3

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Evaluación del Desempeño Laboral

Funcionarios en Provisionalidad:

- | | |
|-----------------------------------|-------------------|
| 1. Mayor del 65% y hasta el 100%: | SATISFACTORIO. |
| 2. Menor o igual al 65%: | NO SATISFACTORIO. |

En resumen, durante la vigencia la administración contó con un total de 348 servidores públicos evaluados, de los cuales 105 son funcionarios vinculados en la modalidad de carrera administrativa, 177 se encuentran en calidad de provisionales y 66 en libre nombramiento y remoción. Conviene subrayar que los 33 cargos del nivel directivo no son objeto de evaluación del desempeño laboral.

➤ **CARRERA ADMINISTRATIVA**

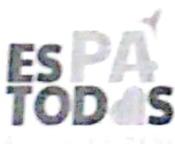
Del 100% de la población evaluada, es decir, de los 105 servidores públicos en carrera administrativa, los 105 funcionarios se encuentran en el nivel sobresaliente. Los cuales se encuentran disgregados de la siguiente manera:

Nivel directivo: En este nivel existen dos (02) servidores públicos, ambos se ubican en el nivel sobresaliente.

Nivel profesional: En este nivel se cuenta con un total de cuarenta y ocho (48) funcionarios, alcanzando los cuarenta y ocho (48) el nivel sobresaliente.

Nivel técnico: En este nivel la planta de personal se encuentra compuesta por veintidós (22) funcionarios, todos ellos ubicándose en el nivel sobresaliente.

Nivel asistencial: En este nivel la planta de personal cuenta con treinta y dos (32) funcionarios, encontrándose todos ellos en el nivel sobresaliente.



IMPRESO EN COLOMBIA
R-AM-SGI-001 V6 16/03/2020



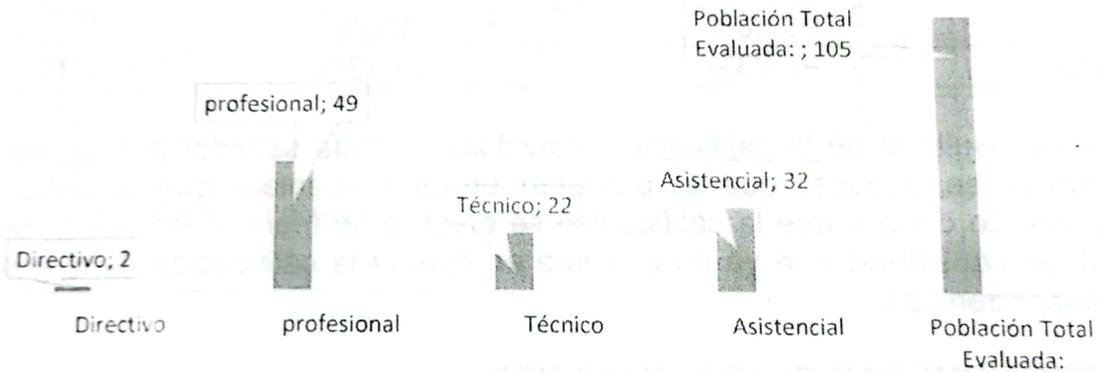
Nit: 890000464-3

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Evaluación del Desempeño Laboral

Lo anterior se resume en el siguiente cuadro y gráfico:

Nivel alcanzado		Sobresaliente	Satisfactorio	No satisfactorio
Nivel jerárquico				
Directivo		2	0	0
profesional		49	0	0
Técnico		22	0	0
Asistencial		32	0	0
Población Evaluada:	Total	105		

CARRERA ADMINISTRATIVA 2022 - 2023



- Nivel alcanzado Sobresaliente Nivel jerárquico
- Nivel alcanzado Satisfactorio Nivel jerárquico
- Nivel alcanzado No satisfactorio Nivel jerárquico



... 2019-1 Co. 2019-1
R-AM-SGI-001 V6 16/03/2020



Nit: 890000464-3

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Evaluación del Desempeño Laboral

En conclusión, se puede establecer que el número de funcionarios de Carrera Administrativa que accedieron al nivel sobresaliente en la vigencia 2022-2023, es mayor al número de servidores públicos que se ubicaron en este nivel durante el periodo 2020-2021, Cabe mencionar que este incremento porcentual no se evidencia, en razón a que el número de funcionarios de la planta vinculados en la modalidad de carrera administrativa en la presente vigencia se disminuyó, afectando levemente el promedio de los funcionarios que accedieron al nivel sobresaliente durante el periodo de evaluación 2022-2023, lo que se ilustra en el siguiente cuadro comparativo:

Nivel jerárquico	Porcentaje de la población que accede al nivel sobresaliente 2020-2021	Porcentaje de la población que accede al nivel sobresaliente 2021-2022	Porcentaje de la población que accede al nivel sobresaliente 2022-2023
Directivo	100%	100%	100%
Profesional	98.04%	97.96 %	100%
Técnico	95.66%	100%	100%
Asistencial	97.23%	94.12%	100%

Revisado el resultado de la calificación individual de cada servidor público de Carrera Administrativa se deduce, que el aumento en el porcentaje que accedió al nivel sobresaliente se debe a que la calificación se efectúa de manera individual, sumado a esto se debe considerar que ya no se toma en cuenta la calificación de la gestión por áreas o dependencias.

➤ **LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN**

Los empleos pertenecientes a la modalidad de Libre Nombramiento y Remoción, con los que se cuenta en la planta de personal son sesenta y seis (66) servidores públicos, distribuidos en los siguientes niveles jerárquicos: Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial. Los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Nivel asesor: En este nivel fueron evaluados seis (06) funcionarios, todos ellos se ubicaron en el nivel sobresaliente, es de aclarar que algunos no estuvieron todo el período completo, en razón a que les fue aceptada la renuncia.



2023-01-16 16:03:20
R-AM-501-001 V6 16/03/2020



Nit: 890000464-3

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Evaluación del Desempeño Laboral

Nivel profesional: En este nivel la planta de personal cuenta con cuarenta y un (41) funcionarios, todos ellos alcanzaron el nivel sobresaliente durante el período de evaluación 2022-2023.

Nivel técnico: En este nivel existen dos (2) funcionarios, ambos alcanzaron la calificación necesaria para ubicarse en el nivel sobresaliente.

Nivel asistencial: En este nivel fueron evaluados diecisiete (17) funcionarios, ubicándose todos en el nivel sobresaliente.

Lo anterior, se resume en el siguiente cuadro, así:

Nivel alcanzado Nivel jerárquico	Sobresaliente	Satisfactorio	No satisfactorio
	Asesor profesional	06	0
Técnico	41	0	0
Asistencial	02	0	0
Población Total evaluada:	17	0	0
	66		

A continuación, se relaciona la gráfica que ilustra el comportamiento de la calificación de los servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción durante la vigencia 2022-2023, en atención a que los mismos serán objeto de incentivos, como lo establece el plan de bienestar social vigente.



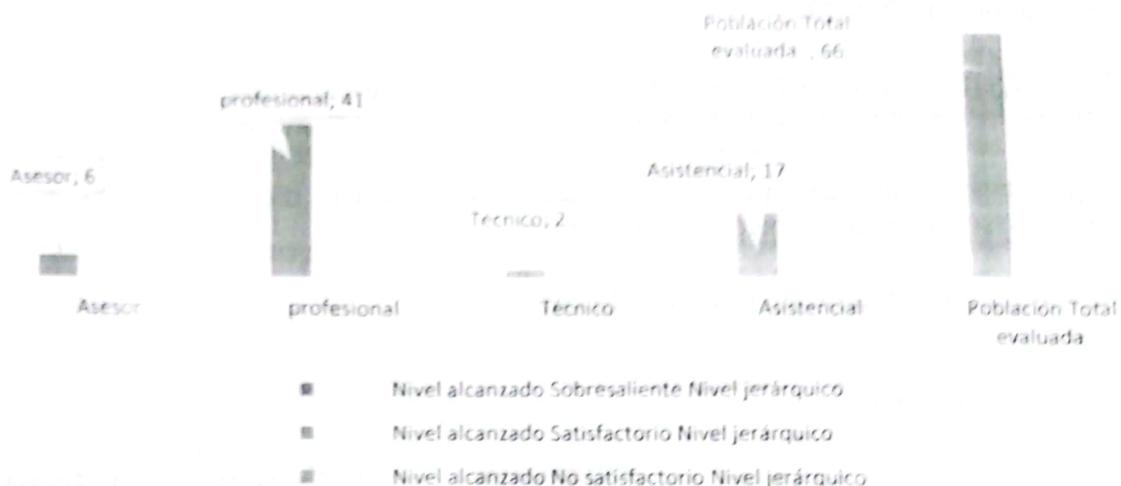
759 1 CC. SUIJN 1
R AM-SGI-001 V6 16/03/2020



Nit: 890000464-3

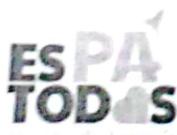
Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Evaluación del Desempeño Laboral

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN 2022-2023



De la anterior información, se puede establecer que el número de servidores públicos de libre nombramiento y remoción que accedieron al nivel sobresaliente, durante el periodo evaluable 2022-2023, es igual porcentualmente a los resultados de la vigencia anterior, es decir, 2020-2021 y 2022-2023, como se ilustra en el siguiente cuadro comparativo:

Nivel jerárquico	Porcentaje de la población que accede al nivel sobresaliente 2020-2021	Porcentaje de la población que accede al nivel sobresaliente 2021-2022	Porcentaje de la población que accede al nivel sobresaliente 2022-2023
Asesor	100%	100%	100%
Profesional	96.78%	100%	100%
Técnico	100%	100%	100%
Asistencial	95.24%	100%	100%



15/03/2023
R-AM-804-001 V8 15/03/2020



Nit: 890000464-3

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Evaluación del Desempeño Laboral

➤ **PROVISIONALES**

En el caso de los servidores en provisionalidad el decreto 086 de 2020, determinó en el artículo 4, párrafo 1:

"Con fines estrictamente informativos de la manera cómo opera el proceso de evaluación al interior de la entidad, se dan a conocer los parámetros generales del sistema propio EDL:

A los servidores en provisionalidad se les realizará un seguimiento de los resultados de su plan de trabajo y competencias comportamentales, a los cuales le serán aplicables los lineamientos definidos en el Sistema Propio de EDL, por lo que se diseñará un formato con características específicas que permita valorar la contribución al logro de los objetivos y metas institucionales, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la Gestión de la entidad, señalando de manera expresa en dichos formatos, que el seguimiento no generará derechos de carrera, ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan tal condición, ni el acceso a los beneficios e incentivos que otorga el Municipio de Armenia a los servidores de carrera administrativa".

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se deduce que los servidores públicos vinculados en calidad de provisionalidad, no tendrán derecho a los incentivos de los cuales gozan los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento, como lo establece el Decreto 1567 de 1998 y la Ley 909 2004, en consecuencia, el formato de seguimiento al plan de trabajo, se encuentra diseñado con los niveles de calificación satisfactorio (cuando el porcentaje de calificación se encuentre entre el 65.01% y el 100%) y no satisfactorio (cuando el porcentaje de calificación sea igual o inferior al 65%) y que por no ostentar derechos de carrera administrativa, se implementaran planes de mejoramiento cuando el rendimiento laboral no sea el deseado.

Lo anterior no implica una práctica discriminatoria adoptada por la administración, sino a una actuación dentro del marco de la legalidad.

La Alcaldía de Armenia, cuenta con un total de ciento setenta y siete (177) servidores públicos en calidad de provisionalidad, los cuales se disgregan de la siguiente manera:

Nivel profesional: En este nivel fueron objeto de seguimiento laboral treinta y dos (32) funcionarios, hallándose los treinta y dos (32) en el nivel satisfactorio, el cual es el máximo nivel que existe para los servidores públicos que se encuentran vinculados bajo esta modalidad.



2019 1 16/03/2020
R-AM-SGI-001 V6



Nit: 890000464-3

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Evaluación del Desempeño Laboral

Nivel técnico: En este nivel la planta de personal del municipio cuenta con sesenta y ocho (68) funcionarios, de los cuales dos funcionarios adscritos a la Secretaría de Tránsito y Transporte (agentes de tránsito) obtuvieron un porcentaje inferior al 65% ubicándose en el nivel no satisfactorio, de lo cual se realiza el reporte en el presente informe y se sugiere respetuosamente establecer los planes de mejoramiento que se requieran para mejorar la productividad y rendimiento de estos funcionarios, labor que está bajo la responsabilidad del Comandante y el Secretario de Transito; en cuanto a los sesenta y seis funcionarios restantes, se estableció que se ubicaron en el nivel satisfactorio.

Nivel asistencial: En este nivel se cuenta con setenta y siete (77) funcionarios, hallándose todos en el nivel satisfactorio, el cual es el máximo nivel que existe para los servidores públicos que se encuentran vinculados bajo esta modalidad.

Nivel	Satisfactorio	No satisfactorio
Nivel jerárquico		
Profesional	32	0
Técnico	66	02
Asistencial	77	0
Población Total evaluada:	177	

Seguidamente, se relaciona la gráfica que ilustra el comportamiento del seguimiento al plan de trabajo de los servidores públicos en Provisionalidad, durante la vigencia 2022-2023:



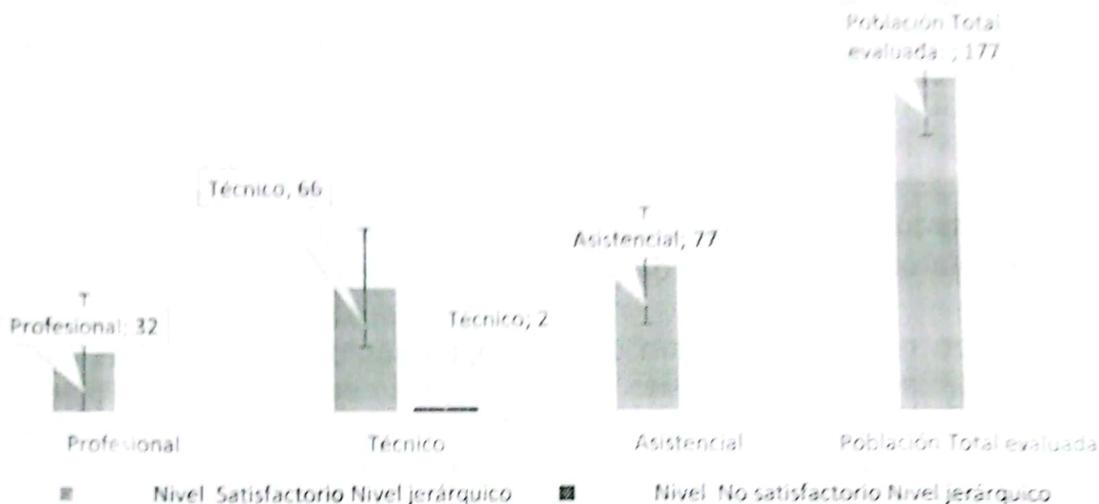
2023 1 10: 12:18 1
R-AM-SGI-001 V6 16/03/2020



Nit: 890000464-3

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Evaluación del Desempeño Laboral

PROVISIONALES 2022-2023



CONCLUSIONES:

- La actividad de evaluación del desempeño laboral, requiere el apoyo permanente de un programador en el área de sistemas, para lo relacionado con la programación, ajuste y actualización de los formatos, teniendo en cuenta las futuras modificaciones que deban realizarse al Modelo Propio de Evaluación del Desempeño Laboral y por ende a los formatos que sirven de herramienta para llevar a cabo este proceso al interior de la Alcaldía Municipal, en concordancia con lo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Para la revisión de los formatos de calificación se requiere un promedio de 40 días hábiles, con el fin no solo de hacer la verificación de su diligenciamiento, sino para la consolidación de la calificación y solicitar ajustes en los formatos aportados de ser necesario, buscando que no se vulneren los derechos de los evaluados.



AV. 1000
R. AM-001-001 V6 16/03/2020



Nit: 890000464-3

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Evaluación del Desempeño Laboral

- Debe trabajarse desde la alta dirección en el fortalecimiento del respeto por los términos establecidos en el Decreto de evaluación vigente, en lo tendiente al aporte de evidencias, seguimientos trimestrales, evaluaciones y entrega de los expedientes de evaluación al Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional.
- Generar consciencia entre los evaluados y evaluadores, de que el hecho de no cumplir con la obligación de evaluar y hacer los seguimientos en los términos establecidos, dan lugar a una falta disciplinaria sancionable.
- Durante este período de evaluación, se pudo establecer las dificultades presentadas al momento de llevar la trazabilidad de las calificaciones de los funcionarios evaluados, dado la cantidad de situaciones administrativas que se presentaron con la planta de personal.
- Se debe recordar que para esta vigencia conforme el plan de bienestar social vigente, serán objeto de incentivos los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, sin que de esta área se haga un filtro para señalar quienes son los funcionarios mejor calificados, por cuanto la resolución en mención establece unos criterios de desempate, con los cuales se determinará quienes serán los funcionarios que se hagan acreedores al incentivo respectivo.
- Por último, se hace la anotación respecto de aquellos funcionarios en calidad de Libre Nombramiento y Remoción que dadas las múltiples situaciones administrativas, fueron desvinculados laboralmente del Municipio y que al momento de producirse esta situación, su calificación definitiva fue de un 100%, lo que les permitió acceder al nivel sobresaliente, hecho que conllevaría a ser partícipes de los incentivos que otorga la administración, por lo tanto, se hace la sugerencia respetuosa a quien corresponda, de tomar en cuenta esta situación al momento de analizar el tema de incentivos institucionales y de igual manera se invita, para que sea analizada la posibilidad de no evaluar a los servidores públicos que sean vinculados en Libre Nombramiento y Remoción, dada la inestabilidad laboral que es inherente a este tipo de nombramiento o vinculación, lo cual genera para la administración y para la actividad de evaluación del desempeño laboral un desgaste administrativo importante.
- Importante mencionar la coherencia que debe existir entre las funciones reales del funcionario, las funciones asignadas y los compromisos laborales, a fin de generar un correcto proceso de evaluación.



F-AM-SGI-001 V6 16/03/2020



NIT: 890000464-3

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Evaluación del Desempeño Laboral

Nota: Como dato importante se debe resaltar que en este período se modificó el Decreto 086 de 2020, atendiendo a la directriz impartida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual solicitó modificar el Sistema Propio en lo relacionado con la evaluación que se les efectúa a los servidores públicos que hacen parte de las juntas directivas de los sindicatos, razón por la cual la Administración expidió el Decreto número 224 de 2021, "por medio del cual se adopta la Resolución N° 288 de 31 de marzo de 2021 y se dictan otras disposiciones".

Con respeto,

Luis Fernando Murillo Alzate
Auxiliar Administrativo.
Enlace EDL

Proyectó y elaboró: Luis Fernando Murillo Alzate / Enlace edl DAFI.

Revisó: Juan Esteban Cortes Orozco / Director DAFI.



— 2019 1 — (C) 2019 1
R-AM-SGI-001 V6 16/03/2020