

**INFORME EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL Y
ACUERDOS DE GESTION DE GERENTES PUBLICOS
AÑO 2022-2023**



**ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO**

INTRODUCCION

El art. 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015 la define como una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

El artículo 38 de la Ley 909 de 2004 señala que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos, cuyos instrumentos se diseñarán en función de las metas institucionales. Así mismo determina que las evaluaciones deben tenerse en cuenta entre algunos aspectos para:

1. Adquirir los derechos de carrera;
2. Ascender en la carrera;
3. Conceder becas o comisiones de estudio;
4. Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;
5. Planificar la capacitación y la formación;
6. Determinar la permanencia en el servicio.

Así mismo el artículo 40 de la Ley ibidem determina que de acuerdo con los criterios establecidos en la ley 909 y en las directrices de la CNSC, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y mientras desarrollan sus sistemas propios adoptaran el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En este sentido, en el presente informe se presentan los datos más relevantes del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral EDL de los servidores públicos adscritos en Carrera Administrativa de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias con los resultados de los períodos 2022-2023.

Para ello, el documento se estructura en consonancia con las fases de este proceso, así:

1. Fase 1: Concertación de compromisos.
2. Fase 2: Seguimiento.
3. Fase 3: Evaluaciones parciales.
4. Fase 4: Calificación definitiva.

TIPOS DE EVALUACION

El sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral lo estableció la CNSC a través del acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 y el Anexo Técnico, en los cuales entre otros temas se contemplan las diferentes clases de evaluaciones y calificaciones:

✚ CALIFICACION DEFINITIVA:

La evaluación anual u ordinaria, la evaluación del período de prueba y la evaluación extraordinaria son calificaciones definitivas.

La evaluación del desempeño laboral anual u ordinaria abarca el período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, incluye dos (2) evaluaciones parciales semestrales y del resultado de la misma, depende la permanencia de los servidores públicos de carrera, en tanto que la evaluación en período de prueba abarca el tiempo que dura el mismo, contados a partir de la posesión del servidor, y del resultado obtenido depende si el servidor adquiere los derechos de carrera en el cargo que fue posesionado o no.

La evaluación extraordinaria se realiza cuando el jefe de la entidad la ordena por escrito, con base en información soportada sobre el presunto desempeño deficiente del empleado, respecto a los compromisos concertados o fijados.

✚ EVALUACIONES PARCIALES SEMESTRALES:

Las evaluaciones parciales semestrales son aquellas que permiten evidenciar el porcentaje de avance del empleado sujeto de evaluación, en relación con el cumplimiento de los compromisos laborales y del desarrollo de las competencias comportamentales establecidos al iniciar el período.

Estas evaluaciones corresponden a los siguientes periodos:

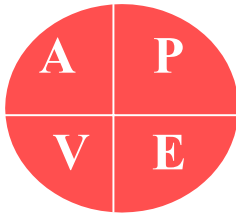
- Primer semestre: 1º de febrero al 31 de julio.
- Segundo semestre: 1º de agosto al 31 de enero del año siguiente.

✚ EVALUACIONES PARCIALES EVENTUALES:

Las evaluaciones parciales eventuales son aquellas que se calculan sobre la base del tiempo efectivamente laborado por parte del empleado sujeto de evaluación, cuando se presentan los casos enunciados en el artículo 5º del acuerdo 617 de 2018, expedido por la CNSC.

¿CÓMO EVALUAR?

El proceso de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera o en período de prueba se realiza a través de cuatro fases o ciclo de la calidad –PEVA-:



P = Planear la evaluación,
 E = Ejecutar el proceso,
 V = Verificar los resultados alcanzados, y
 A = Acciones correctivas, preventivas o de mejoramiento.

La entidad analizó los resultados de la evaluación del desempeño laboral y de los acuerdos de gestión, y verificó que estos son coherentes con las metas institucionales.

La imagen muestra la interfaz del sistema EDL-APP 4.0. A la izquierda hay un formulario 'Crear meta' con campos para 'Periodo' (2022 - 2023), 'Dependencia' (DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE SALUD) y un campo de texto para 'Meta'. A la derecha hay una tabla de 'Metas' con las siguientes columnas: Período, Meta, Dependencia, Estado y Opciones.

Período	Meta	Dependencia	Estado	Opciones
2021 - 2022	33 proyectos de generación de ingresos desarrollados en consejos comunitarios.	SECRETARIA DE HACIENDA DISTRITAL	Activo	[Iconos]
2021 - 2022	34.000.000 (incremento mayor al 8%) Programa Bienestar y Protección animal	SECRETARIA DE PARTICIPACION Y DESARROLLO SOCIAL	Activo	[Iconos]
2021 - 2022	4 organizaciones de pescadores pertenecientes a grupos étnicos dotadas de materiales.	unidad municipal de asistencia técnica agropecuaria UMATA	Activo	[Iconos]
2021 - 2022	4. Mantener de una manera transparente la información sobre los pagos realizados a los diferentes proveedores.	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE SALUD DISTRITAL	Activo	[Iconos]
2021 - 2022	4. Mantener de una manera transparente la información sobre los pagos realizados a los diferentes proveedores.	SECRETARIA DE EDUCACION	Activo	[Iconos]
2020 - 2021	4000 personas capacitadas en los programas de gestión del riesgo	OFICINA DE GESTION DE RIESGO	Activo	[Iconos]
2023 - 2024	48 mujeres indígenas fortalecidas en la producción propia.	unidad municipal de asistencia técnica agropecuaria UMATA	Activo	[Iconos]

Tal como se evidencia en la imagen anterior, en el aplicativo EDL-APP 4.0 se encuentran cargadas todas las metas institucionales de cada dependencia de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, sobre las cuales, tanto evaluados como evaluadores deben registrar sus compromisos laborales, soportados mediante las evidencias de toda su gestión, y concluir con la evaluación del desempeño laboral de cada servidor público de carrera administrativa.

La Dirección Administrativa de Talento Humano verificó que cada Compromiso pactado entre evaluador y evaluado apuntara hacia la consecución de las metas institucionales correspondientes a su dependencia, lo cual contribuye al cumplimiento del Plan de Desarrollo Cartagena 2020-2023, según el Acuerdo 027 del 12 de junio de 2020.

APLICATIVO EDL-APP

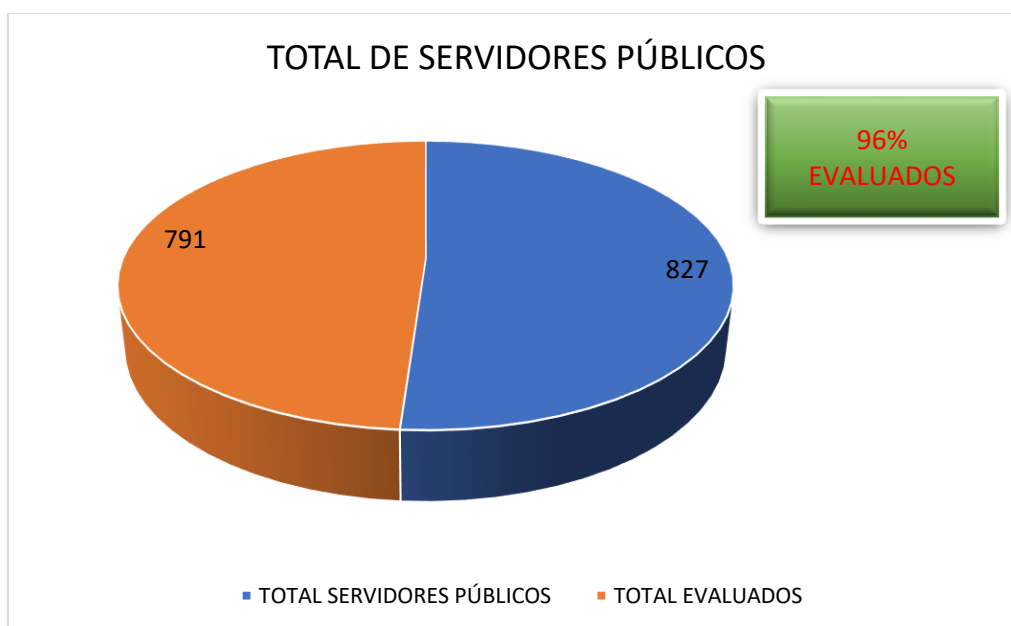
En concordancia con el artículo 22 del Acuerdo 617 de 2018, la CNSC puso a disposición de las entidades el aplicativo EDL-APP, con el propósito de poder contar con un sistema de información ágil y oportuno para todos los jefes de personal, que les permita llevar un control eficiente del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral.

El ingreso al aplicativo puede efectuarse a través de la página web de la CNSC o través del siguiente enlace: <https://edl.cnsc.gov.co>

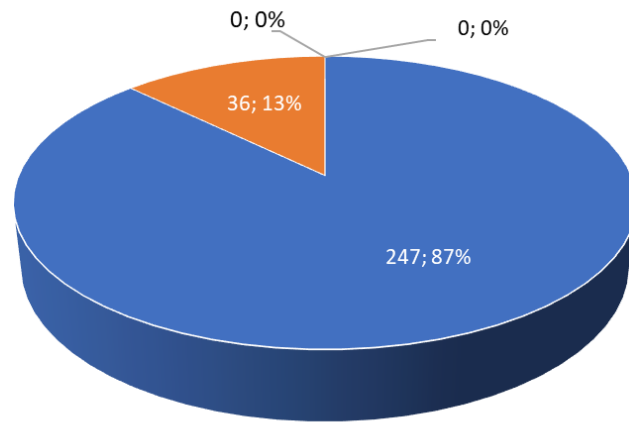
El enlace de la cartilla dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil es el siguiente:

<https://www.cnsc.gov.co/carrera-administrativa/evaluacion-del-desempeno-laboral/nuevo-sistema-tipo/cartilla-general-edl>

RESULTADOS PRIMER SEMESTRE DE 2022

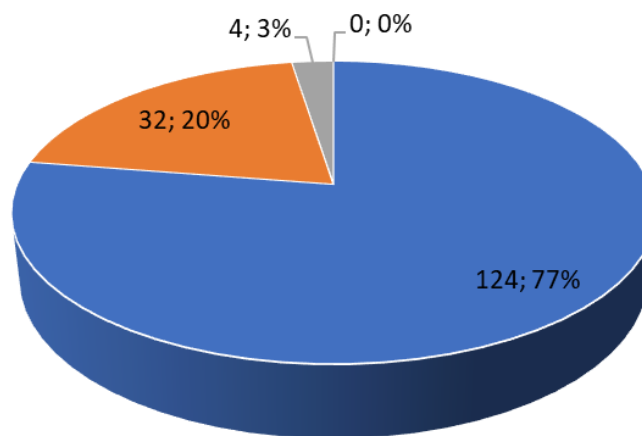


NIVEL PROFESIONAL



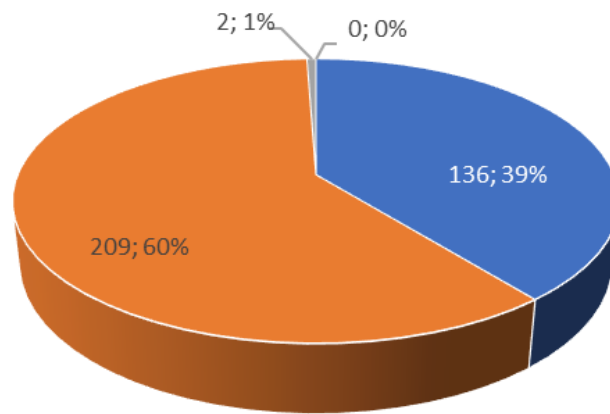
- SOBRESALIENTE(EDL \geq 95%)
- ALTO(EDL \geq 80% y $<$ 95%)
- SATISFACTORIO(EDL $>$ 65% y $<$ 80%)
- NO SATISFACTORIO(EDL \leq 65%)

NIVEL TÉCNICO



- SOBRESALIENTE(EDL \geq 95%)
- ALTO(EDL \geq 80% y $<$ 95%)
- SATISFACTORIO(EDL $>$ 65% y $<$ 80%)
- NO SATISFACTORIO(EDL \leq 65%)

NIVEL ASISTENCIAL



- SOBRESALIENTE(EDL \geq 95%) ■ ALTO(EDL \geq 80% y $<$ 60%)
- SATISFACTORIO(EDL $>$ 65% y $<$ 80%) ■ NO SATISFACTORIO(EDL \leq 65%)