

	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION Y MIPG	Código: FOR-14-PRO-SIG-03	
		Versión: 03	
	FORMATO: INFORME GERENCIAL	Fecha: 25/04/2019	
		Página: 1 de 6	

INFORME CONSOLIDADO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

SECRETARÍA ADMINISTRATIVA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

AÑO 2024

**Periodo del Informe: 1 de febrero de 2024
al 31 de enero de 2025**

Elaborado por: Katherine Villanueva Daniela Lizeth Trujillo	Aprobado por: Leidy Gómez García		
Cargo: Profesional Universitario Contratista	Cargo: Directora de Talento Humano		
Fecha de elaboración: 1 de abril de 2025	Fecha de Aprobación: 4 de abril de 2025		
Procesos Relacionado: Gestión Humana	Página 1 de 6	Versión: 01	Informe de Gestión

	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION Y MIPG	Código: FOR-14-PRO-SIG-03	
		FORMATO: INFORME GERENCIAL	
		Fecha: 25/04/2019	
		Página: 1 de 6	

INTRODUCCIÓN

La Evaluación del Desempeño Laboral es una herramienta de gestión, enfocada a valorar las contribuciones individuales y comportamentales del funcionario evaluado, midiendo el impacto en el logro de las metas institucionales. Esta herramienta busca valorar el mérito el cual se encuentra consagrado en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia como principio garante del ingreso, permanencia y retiro del servicio público.

El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa se evalúa y califica con base en parámetros que permiten fundamentar un juicio objetivo sobre su labor y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

Adicionalmente, el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 otorga la competencia a la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC para desarrollar sistemas tipo de evaluación del desempeño laboral, a los cuales las entidades públicas deben acogerse mientras desarrollan sus sistemas propios de evaluación.

La Alcaldía Municipal de Ibagué adoptó el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral del sistema tipo desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo No. CNSC – 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 a través del Decreto N° 1000-0141 del 30 de enero de 2024 y la Resolución N° 0001 del 1 de febrero del 2024.

	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION Y MIPG	Código: FOR-14-PRO-SIG-03	
		FORMATO: INFORME GERENCIAL	
		Fecha: 25/04/2019	
		Página: 1 de 6	

1. GENERALIDADES

EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL (EDL): Herramienta de gestión que busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su desarrollo y permanencia en el servicio.

COMPROMISOS LABORALES: Resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que deberá entregar el empleado público en el periodo de evaluación determinado, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas. Los compromisos laborales definen el cómo se desempeñan las competencias funcionales en cumplimiento de las metas institucionales.

Los compromisos a evaluar, son concertados de manera participativa ente el evaluado y el evaluador al inicio del periodo y de acuerdo con la normatividad vigente, son de dos tipos:

Funcionales: resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados, que deberá cumplir el servidor en el período de evaluación respectivo, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas en la fase de concertación, equivalen al 85% de la calificación y se califican de 1 a 100.

Comportamentales: competencias que pueden ser, comunes a los servidores públicos, estas son independiente de la función, jerarquía y modalidad laboral; y por nivel jerárquico las establecidas para Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, equivalen al 15% de la calificación total y se evalúan a través de aspectos cualitativos a los cuales se les asignan escalas numéricas para establecer los niveles de desarrollo de cada una de las competencias.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES: Características relacionadas con las habilidades, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público, encaminadas al mejoramiento individual y requeridas para el desempeño de las funciones del empleo reflejadas en los compromisos laborales.

EVALUADOR: Servidor público que teniendo personal a su cargo debe cumplir con la responsabilidad de efectuar la Evaluación del Desempeño Laboral del empleado de carrera y en periodo de prueba, de conformidad con el procedimiento y los parámetros establecidos por el sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.

EVIDENCIAS: Pruebas que permiten establecer objetivamente el avance, cumplimiento o, incumplimiento de los compromisos concertados y que se han generado durante el periodo de evaluación, como productos o resultado del desempeño del empleado evaluado y que deben corresponder a los compromisos laborales y al desarrollo de las competencias comportamentales.

	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION Y MIPG	Código: FOR-14-PRO-SIG-03	
		FORMATO: INFORME GERENCIAL	
		Fecha: 25/04/2019	
		Página: 1 de 6	

2. MARCO LEGAL

- Constitución Nacional de Colombia: Artículo 125. “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.”
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 760 de 2005: Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
- Ley 1437 de 2011: Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Acuerdo No. CNSC – 20181000006176 de 2018: Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, y su Anexo Técnico, que contiene las condiciones técnicas de la Evaluación del Desempeño Laboral.
- Resolución No. 0111 del 31 de 2019: Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil

3. OBJETIVO

Presentar los resultados consolidados de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Ibagué, correspondientes al período comprendido entre el 1 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025, con el fin de tener herramientas de medición e insumos reales, que puedan apropiarse en las diferentes etapas de la planeación estratégica del Talento Humano, en la entidad.

	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION Y MIPG	Código: FOR-14-PRO-SIG-03	
		FORMATO: INFORME GERENCIAL	
		Fecha: 25/04/2019	
		Página: 1 de 6	

4. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

El Acuerdo 617 de 2018 establece que, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador, la calificación del desempeño anual corresponde a los niveles: Sobresaliente Mayor o igual al 90%, Satisfactorio Mayor al 65% y menor al 90% y No Satisfactorio Menor igual o al 65%.

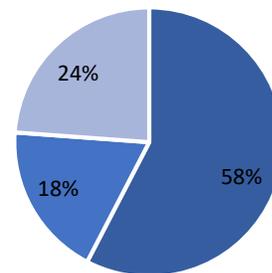
5. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL PERÍODO 2024-2025

A continuación, se presenta la consolidación de los resultados obtenidos de la Calificación Definitiva del período 2024-2025 de los empleados públicos de carrera administrativa activos a 31 de enero de 2025, de la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Ibagué y debidamente registrada en el aplicativo EDL a 8 de abril de 2025.

Surtido el proceso de evaluación de los servidores públicos de carrera administrativa de la Alcaldía Municipal de Ibagué para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025, la Dirección de Talento Humano de la Secretaria Administrativa, verificó las calificaciones definitivas producidas por las dependencias y presenta el informe consolidado.

En el siguiente cuadro se presenta el número de funcionarios evaluados por nivel jerárquico:

Nivel Jerárquico	# Funcionarios
Profesional	83
Técnico	21
Asistencial	31
Total	135



■ Profesional ■ Técnico ■ Asistencial

Actualmente la planta de personal de la alcaldía de Ibagué cuenta con 135 funcionarios en carrera administrativa de los cuales el 58% pertenecen al nivel profesional, el 18% al nivel técnico y un 24% al nivel asistencial.

Ahora bien, de los 135 funcionarios evaluados para el periodo 2024-2025, 134 de las obtuvieron una calificación en la escala SOBRESALIENTE y tan sólo 1 se encuentran en el nivel SATISFACTORIO, como se observa en el siguiente cuadro:

	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION Y MIPG	Código: FOR-14-PRO-SIG-03	
	FORMATO: INFORME GERENCIAL	Versión: 03	
		Fecha: 25/04/2019	
		Página: 1 de 6	

Evaluados por escala de calificación

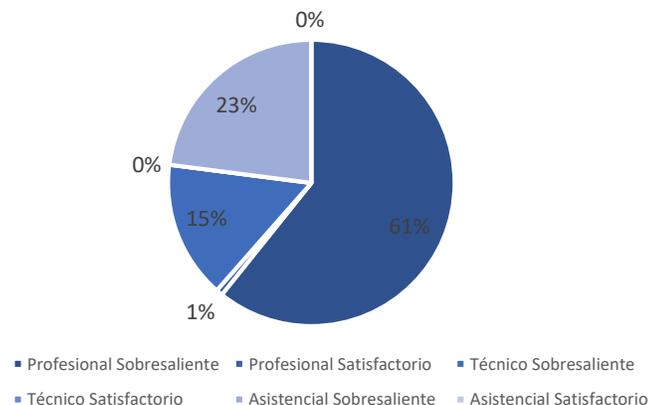
Escala	# Funcionarios
Sobresaliente	134
Satisfactorio	1
No satisfactorio	0
TOTAL	135



De las 83 evaluaciones obtenidas en el nivel profesional, 81 se encuentran en la escala SOBRESALIENTE y 1 en escala SATISFACTORIO; las 21 evaluaciones de los funcionarios del nivel técnico, todas alcanzaron la escala SOBRESALIENTE; y para el nivel asistencial 31 evaluaciones se encuentran en la escala SOBRESALIENTE.

Evaluados de acuerdo a la escala y nivel jerárquico

Nivel Jerárquico	Escala	# Funcionarios
Profesional	Sobresaliente	82
	Satisfactorio	1
Técnico	Sobresaliente	21
	Satisfactorio	0
Asistencial	Sobresaliente	31
	Satisfactorio	0



LEIDY GOMEZ GARCIA
Directora de Talento Humano