|  |
| --- |
| INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA |
| Análisis de Resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral. |
|  |

|  |
| --- |
| Gestión Humana y Desarrollo Organizacional2020 |

# INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la evaluación del desempeño laboral ha adquirido gran importancia en el desarrollo administrativo de las Entidades Públicas, ya que es una herramienta que permita evaluar de manera objetiva la conducta laboral de los funcionarios y el cumplimiento de las metas Institucionales.

La Ley 909 de 2004 establece en el artículo 38 que “El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.”

La Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC– mediante el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores(as) públicos(as) de carrera administrativa y en período de prueba, para las entidades que aún no cuentan con un sistema propio de evaluación.

En el mismo sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió la Circular Externa 100-001-2017, la cual señala: “… la Función Pública adoptó una nueva Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, la cual se desarrolla a través del Acuerdo de Gestión, que contiene las fases de concertación, formalización, seguimiento y evaluación”.

Como producto de la aplicación del sistema tipo de evaluación, se están presentando los resultados consolidados de las evaluaciones definitivas de los servidores públicos de la entidad, para el período comprendido entre el 1 de febrero de 2018 y el 31 de enero de 2019.

**OBJETIVO GENERAL**

Elaborar un informe que permita presentar de manera consolidada los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, correspondientes al período comprendido entre el 1 de febrero de 2018 y el 31 de enero de 2019.

**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 565 de 2016. 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.

**MARCO CONCEPTUAL**

* **Evaluación del Desempeño Laboral:** la Evaluación del Desempeño Laboral es 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 empleos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta el ingreso, la permanencia y el retiro del servicio. La Evaluación del Desempeño Laboral como herramienta de gestión, debe ejecutarse de acuerdo con los principios de cumplimiento, evaluación y promoción de lo público y los de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, transparencia, imparcialidad, objetividad y mérito, que rigen la función pública, así como en las evidencias objetivas del desempeño del empleado público. Las Evaluaciones del Desempeño Laboral deben ser objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas, referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el periodo evaluado y apreciado dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.
* **CNSC:** comisión Nacional del Servicio Civil
* **Comisión de personal:** es un comité que trata los asuntos concernientes a los empleados de carrera administrativa.
* **Compromisos Comportamentales:** Son los acuerdos relacionados con las conductas o comportamientos que debe poseer y demostrar el servidor público en el ejercicio de su labor encaminada al mejoramiento individual, que se reflejará en la gestión institucional.
* **Compromisos Laborales:** son productos, servicios o resultados susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que el evaluado deberá alcanzar en el período a evaluar.
* **Condiciones de Resultado:** son los requisitos o factores previamente acordados que dan cuenta del desempeño del empleado y que deben reunir los compromisos laborales establecidos, haciendo referencia al resultado esperado.
* **Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias:** se constituye en fuente de información objetiva para la evaluación del desempeño laboral de los empleados, con el fin de que la evaluación sea consistente con la planeación institucional y los resultados de las áreas o dependencias.
* **Evidencias o Soportes**: son los fundamentos que permiten establecer objetivamente el avance o cumplimiento de los resultados frente a los compromisos pactados y constituyen los hechos o elementos que sirven de base para determinar la validez de las evidencias.
* **Metas Institucionales, por Áreas o Dependencias:** son las establecidas por la Unidad o la dependencia en los planes institucionales encaminados al cumplimiento de la planeación estratégica.

**RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL PERIODO 1 DE FEBRERO DE 2018 – 31 DE ENERO DE 2019**

Después de realizada la evaluación anual de desempeño en el año 2019 se procedió realizar el siguiente informe, en el cual se consolidan los resultados de dicha evaluación, que permitirá diseñar y formular los planes de acción para los funcionarios y toma de decisiones administrativas.

Los componentes de la evaluación del desempeño laboral tienen asignado un peso porcentual según el tipo de evaluación definitiva, como se muestra a continuación:



Niveles de cumplimiento

|  |  |
| --- | --- |
| **Porcentaje** | **Nivel** |
| Sobresaliente | Mayor o igual 95% |
| Satisfactorio | Mayor al 65% o menor al 95% |
| No Satisfactorio | Menor o igual al 65% |

**ANALISIS DE RESULTADOS**

* Resultados generales de la evaluación de desempeño laboral.



* Resultados por Nivel Jerárquico.



* Conclusiones

El 100% de los funcionarios tuvo una calificación superior al 90%, lo cual evidencia un alto compromiso de todos los servidores con la Institución.

Al contar con un 95% de funcionarios calificados en un nivel sobresaliente, se puede afirmar que los servidores del Instituto, tienen alto conocimiento y destreza en las labores que tienen asignadas.

En el mes de febrero se hará el análisis del resultado de la vigencia 2019 ya que tenemos plazo para la EDL hasta el 1 de febrero 2020

|  |  |
| --- | --- |
| **ELABORÓ** | **REVISÓ** |
| **OLGA LUCÍA GONZÁLEZ JIMENEZ**P.U -Líder de Gestión Humana y D.OFecha: 28/01/2020 | **JOHN JAIRO DUQUE GARCIA**Subdirector Administrativo y FinancieroFecha: 28/01/2020 |