**INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL VIGENCIA 2021 – 2022**

La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión para que, por medio del mérito, se garantice el ingreso y la permanencia, en la Administración Pública, de los empleados con derechos de carrera administrativa.

La Unidad Especial Administrativa Contaduría General de la Nación adoptó el sistema tipo de evaluación desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Acuerdo 617 de 2018 “por el cual establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba”.

De acuerdo con lo expuesto y en cumplimiento de los procedimientos asociados con la evaluación de desempeño de los empleados de carrera Administrativa, se elabora el presente documento que permite evidenciar los resultados obtenidos entre el 01 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022.

**EVALUACIONES DE DESEMPEÑO LABORAL 2021-2022**

La finalidad de la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) es verificar permanente los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento, de los evaluados en el desempeño de sus respectivos cargos.

De acuerdo con el sistema de evaluación adoptado por la Entidad y desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se determinó la conformación de la evaluación y los niveles de cumplimiento de la siguiente manera:

1. Conformación de la evaluación

|  |  |
| --- | --- |
| **CALIFICACIÓN** | **PESO PORCENTUAL** |
| Compromisos Laborales | 85% |
| Competencias Comportamentales | 15% |

B. Niveles de cumplimiento

|  |  |
| --- | --- |
| **NIVEL** | **PORCENTAJE** |
| Sobresaliente | Mayor o igual al 90% |
| Satisfactorio | Mayor al 65% y menor al 90% |
| No satisfactorio | Menor o igual al 65% |

Los compromisos a evaluar son concertados de manera participativa entre el evaluado y el evaluador al inicio del periodo y van encaminados al cumplimiento de los objetivos y propósitos de la Entidad.

Durante la vigencia 2021-2022 y a fin de dar a conocer el Sistema Tipo, el grupo interno de trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales realizó las siguientes actividades:

* Sensibilización del Acuerdo 617 de 2018 a través de capacitaciones personalizadas con cada uno de los evaluadores.
* Divulgación de las fases de la evaluación del desempeño laboral a través de los canales de comunicación internos.
* Apoyo permanente a los responsables del proceso de evaluación del desempeño laboral, con el fin de garantizar la correcta aplicación del Sistema Tipo.
* Apoyo a los usuarios que presentaron inquietudes sobre el procesamiento de la herramienta Evaluación Desempeño Laboral (EDL) dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de minimizar errores en el diligenciamiento de los mismos. Este apoyo se realizó a través de uno de sus servidores.

A continuación, se presenta la consolidación de los resultados de la Evaluación Desempeño Laboral 2021-222 obtenidos por los 50 servidores públicos en carrera administrativa vinculados a la CGN para el periodo evaluado y que eran susceptibles de ser evaluados a través del Sistema Tipo.

**Resultados evaluación del desempeño 2021-2022**

Los resultados que se relacionan a continuación fueron obtenidos en la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos comprendida entre el 01 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022. No se incluyen las evaluaciones del desempeño con calificación no satisfactoria.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nivel jerárquico** | **Calificación promedio** | **Calificación máxima** | **Servidores evaluados** |
| Asesor | 98,36 | 100% | 17 |
| Asistencial | 99,23 | 100% | 11 |
| Profesional | 97,11 | 100% | 18 |
| Técnico | 96,57 | 100% | 4 |

Los Servidores públicos con mayor calificación fueron:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NIVEL JERÁRQUICO** | **SERVIDORES PUBLICOS** | **CALIFICACIÓN** |
| Asesor | 1. Omar Eduardo Mancipe Saavedra 2. Pedro Flaminio Martin, 3. Cristian Camilo Muñoz Patiño 4. Jamir Mosquera Rubio 5. Carlos Andrés Rodríguez Ramírez 6. Luis Jaime Valencia Cubillos 7. Martha Patricia Zornosa Guerra 8. Rocío Pérez Sotelo | 100% |
| Asistencial | 1. Eduin Misael Correa Ussa 2. Nelly Sofía Valenzuela Rozo 3. Karen Andrea Balanta Jiménez 4. Ana María Trujillo Nieto | 100% |
| Profesional | 1. José Leonardo Buitrago 2. Wilson Eduardo Cifuentes Martínez 3. Deisy Hernández Sotto 4. Cleveland Evans Bernard 5. Állison Cristina Marín Flórez 6. Blanca Ofelia Martínez Martínez 7. Julián Noguera 8. Luis Miguel Pineda Casteblanco 9. Martha Cecilia Pinzón Ramírez 10. Rosalvina Robles Hernández 11. Ana Cecilia Rodríguez Casas | 100% |
| Técnico | 1. Yohanna López Bernal | 100% |

Elaboró: Carlos Alberto Arias Arias/ ​ GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales

Reviso: ​Wilson Alberto Restrepo Vélez/ ​Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales