

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO
INFORME EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 2024

Tabla de Contenido

Introducción	2
Marco legal del sistema de Evaluación del Desempeño Laboral	3
Objetivo	3
Desarrollo	3
Resultados del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y acuerdos de gestión	4
Resultados por sistemas de evaluación	5
Acuerdos de Gestión (Gerencia Pública)	6
Resultados de evaluación a servidores públicos de carrera administrativa	7
Evaluación del Desempeño Laboral para cargos de Nombramiento Provisional	7
Grafica	8
Resultados generales de Evaluación de Desempeño y Acuerdos de Gestión	8
Planes de mejoramiento	9
Conclusiones	9



Introducción

Normativamente todas las entidades del orden nacional, regional y municipal deben definir 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, libre nombramiento y remoción y nombramientos en provisionalidad, así como también funcionarios en período de prueba den cuenta del desempeño de sus respectivos cargos, buscando valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio a través del cumplimiento de los objetivos trazados por la entidad.

Es por lo anterior que la Institución Universitaria de Envigado, atendiendo la normatividad vigente de evaluar y calificar a los servidores públicos, con base en las metodologías y parámetros previamente establecidos, desarrolló a través de la Oficina de Talento Humano las actividades requeridas en las fases del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral y la ejecución de la concertación de los compromisos (EDL).

A través de este informe, se dan a conocer los resultados del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios que componen a planta global de la Institución para la vigencia que comprende el periodo del 1º de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025, en el cual son sujetos de evaluación los empleados públicos vinculados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos y mediante nombramiento provisional.

La EDL se soportó en los criterios propios establecidos en el procedimiento P-TH-0002 “Evaluaciones de Desempeño, Acuerdos de Gestión y planes de Mejoramiento Individual” como también diferentes criterios y guías establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública para los funcionarios de carrera administrativa, aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y adoptado por la entidad. Ya que al interior de la Institución también contamos con personal de carrera administrativa, las cuales de igual manera culminaron la EDL a través del aplicativo establecido por la CNSC.

En materia de carrera administrativa 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:

- Adquirir los derechos de carrera
- Ascender en la carrera
- Conceder becas o comisiones de estudio
- Otorgar incentivos económicos o de otro tipo
- Planificar la capacitación y la formación
- 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.

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

Marco legal del sistema de Evaluación del Desempeño Laboral

- **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 1227 de 2005** “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.”
- **Decreto 1083 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- **Acuerdo 617 de 2018** “Por medio del cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación y Desempeño laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba
- Procedimiento Evaluación de Desempeño Laboral para servidores públicos y acuerdos de Gestión para Gerentes públicos.

Objetivo

Dar a conocer los resultados del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de la Institución Universitaria de Envigado durante el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.

Desarrollo

El informe tuvo en cuenta las siguientes variables:

- Relación de las calificaciones obtenidas.
- Tipo de vinculación.
- Nivel jerárquico y ubicación en la estructura organizacional.
- Resultado evaluación de competencias comportamentales.

La EDL para el presente informe comprendió el periodo del 1º de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025, y los datos se obtuvieron de las evaluaciones reportadas durante el desarrollo de las actividades en el tiempo ordinario y anual de acuerdo con la modalidad de la evaluación de desempeño equivalente al cumplimiento de la concertación de



compromisos y los acuerdos de gestión.

Es importante mencionar que de un total de 101 empleados que concertaron objetivos, completaron el ciclo de la EDL 101 y obtuvieron una calificación definitiva 8 empleados no son tomados en cuenta en las estadísticas presentadas, por encontrarse en el nivel asesor y directivo y no concretan compromisos al interior de la Institución.

En las tablas siguientes se presentan las escalas de calificación vigentes en el sistema de evaluación con corte a enero de 2025 y de conformidad con el procedimiento P-TH-0002 “Evaluaciones de Desempeño, Acuerdos de Gestión y planes de Mejoramiento Individual” y el estatuto de personal de la IUE.

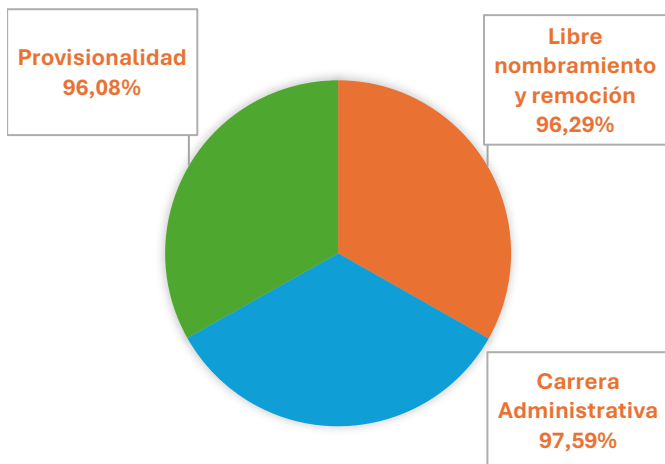
NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio / Aceptable	Menor o igual al 65%

NOTA: La institución a través del diseño de sus procedimientos, ha establecido el 5% de factor adicional como “Compromiso sobresaliente” se otorga por el cumplimiento de más de lo esperado, valor agregado, y será acordado entre el gerente público y su superior jerárquico (por ejemplo, el cumplimiento de las metas concertadas en menor tiempo al programado o el logro de un mayor número de actividades respecto a las pactadas, lograr adelantar un proyecto de alto impacto institucional entre otras). En cualquier caso, un gerente público debe concertar como mínimo el cumplimiento del 100% de sus compromisos gerenciales. Y ese 5 % adicional será el compromiso sobresaliente.

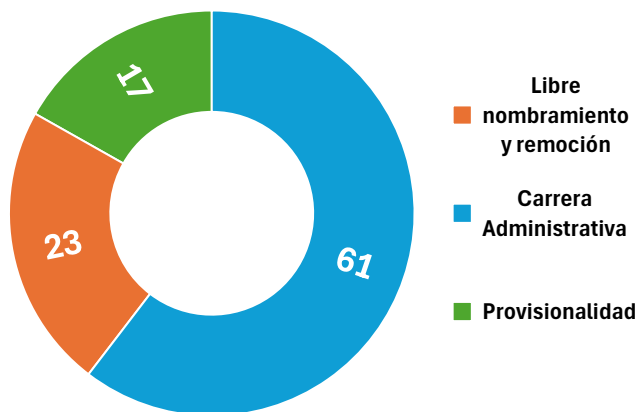
Resultados del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y acuerdos de gestión



Evaluaciones de Desempeño (EDL) y Acuerdos de Gestión (Promedio)



Número de Funcionarios



De acuerdo con la gráfica se puede evidenciar que 23 funcionarios en cargo de libre nombramiento y remoción finalizaron su proceso evaluativo, y dentro de este grupo el promedio de las evaluaciones en el marco del cumplimiento de los acuerdos de gestión es de un 96,29%, 61 funcionarios nombrados en carrera administrativa tienen un promedio de evaluación de 97,59% y 17 funcionarios nombrados en provisionalidad arrojan un cumplimiento de las funciones promediado en un 96,08% de su cumplimiento de compromisos concertados para la vigencia 2024.

Resultados por sistemas de evaluación

El siguiente es el resultado de las Evaluaciones de Desempeño y Acuerdos de Gestión conforme a las 101 evaluaciones con corte al 31 de enero de 2025.

El sistema de evaluación corresponde a los diferentes tipos de nombramiento existentes en la Institución así:

- Sistema tipo Evaluación de Desempeño Laboral para Servidores Públicos de Carrera Administrativa, el cual es establecido por la comisión Nacional del Servicio Civil mediante el acuerdo 617 de 2018.
- Sistema tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para Servidores Públicos nombrados en provisionalidad.
- Seguimiento a los Acuerdos de Gestión, establecido por el Departamento de la Función Pública de acuerdo con la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.

Teniendo en cuenta lo anterior, el consolidado de las evaluaciones es:





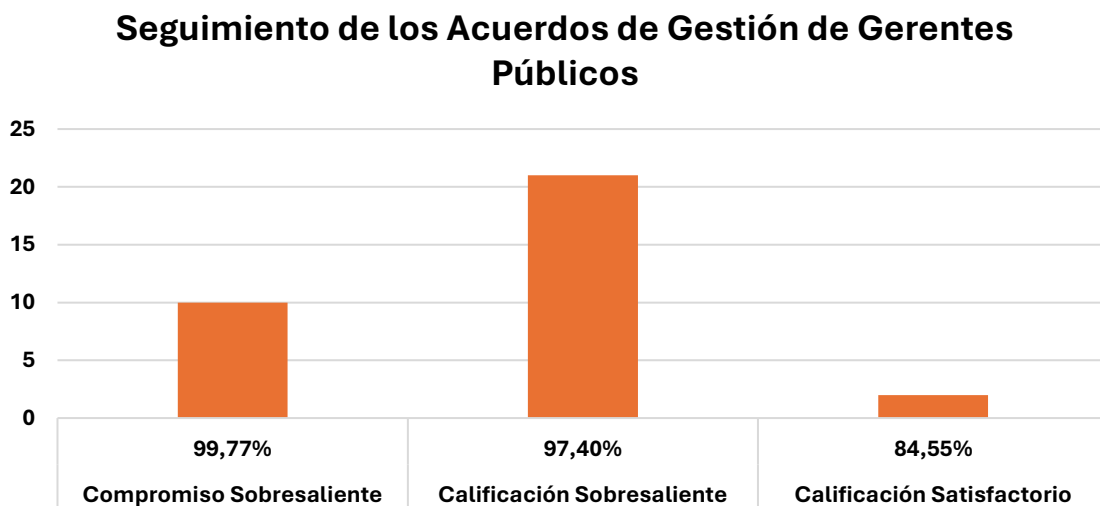
Tipo de Nombramiento	Medio de Evaluación	Número de Funcionarios
Carrera administrativa	EDL (CNSC)	61
Libre nombramiento y remoción	Formato Función Pública	23
Nombramiento en provisionalidad	Formato propio	17
Total		101

Acuerdos de Gestión (Gerencia Pública)

Con corte a 31 de enero de 2025, se recibieron veintitrés (23) seguimientos correspondientes a los Acuerdos de Gestión los cuales alcanzaron un nivel de cumplimiento así:

Cumplimiento seguimientos acuerdos de gestión		
Nivel de cumplimiento	Promedio de porcentaje de cumplimiento	No. Gerentes Públicos
Compromiso Sobresaliente	99.77%	10
Calificación Sobresaliente	97.40%	21
Calificación Satisfactorio	84.55%	2

Gráfica de seguimiento de los Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos



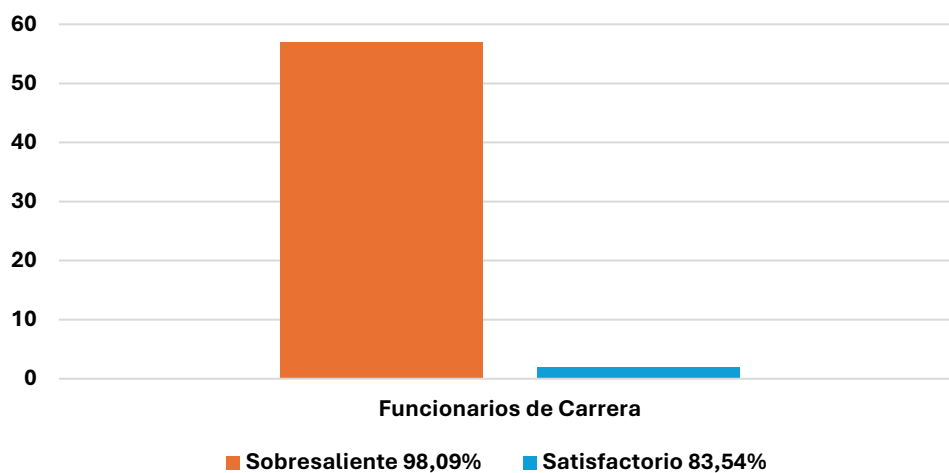


Como se evidencia en la gráfica 10 funcionarios de libre nombramiento y remoción pactaron con sus respectivos jefes compromiso adicional sobresaliente obteniendo un nivel de satisfacción del 99.77% como promedio de cumplimiento, 21 funcionarios obtuvieron un cumplimiento sobresaliente con un puntaje promedio de 97.40%, y 2 funcionarios un cumplimiento del 84.55% en sus acuerdos de gestión para una calificación satisfactoria. Lo que conlleva a evidenciar que el desarrollo de las actividades las cuales están inmersas en el PEI, y en los acuerdos establecidos por ellos, están alineados para lograr el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Resultados de evaluación a servidores públicos de carrera administrativa

Se evidencia que los servidores Públicos en carrera administrativa que hacen parte de la IUE en el desarrollo de sus funciones contribuyen de manera significativa a la consecución de las metas y objetivos Institucionales y los resultados son sobresalientes, se destaca en ellos la capacidad para modificar, crear y ajustar procedimientos existentes a las nuevas dinámicas que presente la IUE en el medio.

Servidores públicos de carrera administrativa



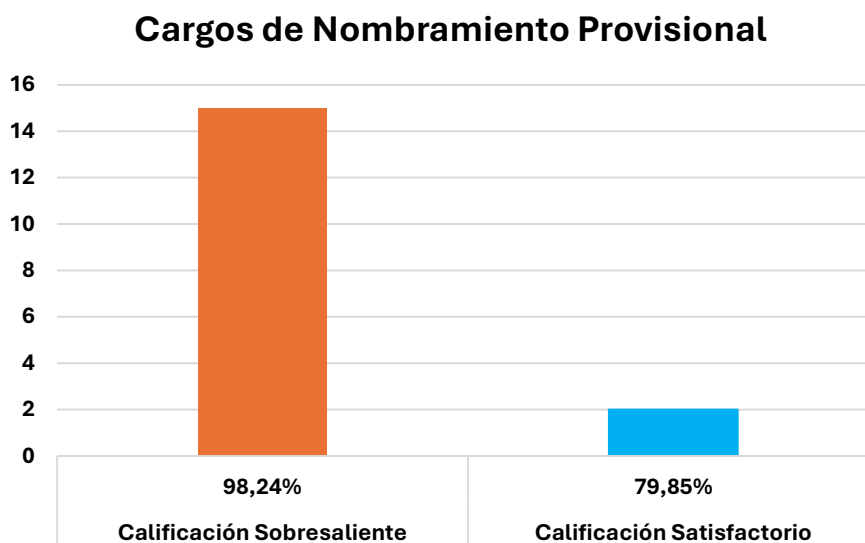
Evaluación del Desempeño Laboral para cargos de Nombramiento Provisional

En la planta de la institución con corte a 31 de enero de 2025, 17 servidores públicos nombrados en provisionalidad, a los cuales se les realizó la evaluación de sus funciones obteniendo como resultado un nivel sobresaliente:



Nivel de cumplimiento	Promedio de porcentaje de cumplimiento	Provisionales
Calificación Sobresaliente	98.24%	15
Calificación Satisfactorio	79.85%	2

Grafica



Como se observa en la gráfica los servidores públicos nombrados en provisionalidad han cumplido con las funciones asignadas lo que conlleva a obtener de manera eficiente y óptima los objetivos y las metas generales de la Institución Universitaria de Envigado.

Resultados generales de Evaluación de Desempeño y Acuerdos de Gestión

Tipos de Vinculación	Sobresaliente	Satisfactorio
Carrera administrativa	98.09%	83.54%
Libre nombramiento y remoción	97.40%	84.55%
Nombramiento provisional	98.24%	79.85%
Promedio	97.91%	82.65%



De acuerdo con lo anterior se puede indicar de la gráfica que la IUE cuenta con un 97.91% de sus funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y nombramiento en provisionalidad con un desempeño sobresaliente, por otro lado, se relaciona los funcionarios que obtuvieron una calificación satisfactoria con un promedio de cumplimiento del 82.65% de sus evaluaciones de desempeño.

Planes de mejoramiento

Teniendo en cuenta lo anterior, y que dentro de los reportes de información de las evaluaciones de desempeño en los diferentes módulos asignados para ello ningún funcionario de la IUE obtuvo una calificación aceptable o insatisfactoria durante la vigencia 2024, por lo tanto, no se presentó ningún plan de mejoramiento. Sin embargo, es recomendable que desde el área de talento humano se desarrollen acciones encaminadas a potencializar algunas habilidades y/o conocimiento de los funcionarios que obtuvieron una calificación en estado satisfactorio, pero en un rango inferior o igual a 86% del cumplimiento de los objetivos pactados.

Denominación	Dependencia	Calificación
Profesional Universitario	Oficina Informática	Satisfactorio
Jefe De Oficina	Dirección de Extensión	Satisfactorio
Técnico Operativo	Facultad de Ingeniería	Satisfactorio
Jefe De Oficina	Dirección de Extensión	Satisfactorio
Jefe De Oficina	Oficina Apoyo Financiero	Satisfactorio
Auxiliar Administrativo	Biblioteca	Satisfactorio
Jefe De Oficina	Facultad de Ingeniería	Satisfactorio
Auxiliar Administrativo	Oficina de Bienestar Institucional	Satisfactorio

Conclusiones

A través de la Oficina de Talento Humano, mediante capacitaciones y asesorías al personal objeto de evaluación logró culminar satisfactoriamente el proceso de evaluación de desempeño correspondiente al periodo de 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025, superando las diversas dificultades presentadas durante su ejecución. Cabe resaltar que, durante el periodo evaluado, ningún funcionario obtuvo una calificación “no satisfactoria o aceptable”, razón por la cual no se declararon nombramientos insubsistentes ni se adelantaron procesos disciplinarios debido a esto. Para atender las necesidades que se



**Institución
Universitaria
de Envigado**

presentaron en el adecuado proceso de evaluación del desempeño laboral, se recomienda a todos los evaluadores y evaluados asumir las responsabilidades que se tienen frente al proceso y que se encuentran establecidas por norma; atender a las citaciones que realiza la Oficina de Talento Humanos sobre capacitaciones del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y las que se generen por esta área para el fortalecimiento de competencias. Así mismo, es importante comprender que este proceso es una herramienta de gestión estratégica que permite no solo identificar el desempeño de los servidores públicos, sino generar acciones acordes a las necesidades identificadas en los seguimientos contribuyendo con el desarrollo de sus competencias laborales, minimizando la exposición a riesgos psicosociales al tener una adecuada percepción de control en las demandas del trabajo y el reconocimiento por los aportes al cumplimiento de los objetivos de la Institución, impactando el clima laboral de la Entidad.

Cordialmente

Carlos Mario Giraldo García
Jefe de Talento Humano



(+57) 604 339 1010



www.iue.edu.co



Carrera 27 B # 39 A Sur 57
Barrio Rosellón - Envigado
Código postal: 055422