

**INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE
DESEMPEÑO LABORAL**

Periodo

1 de febrero 2022 – 31 de enero 2023

Secretaria General

Grupo Gestion del Talento Humano

SANTA MARTA D.T.C.H., FEBRERO 2023

EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL -CORPAMAG

El sistema de evaluación se desarrolla tomando los lineamientos del acuerdo 6176 de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

“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”.

A continuación, se presentan los resultados del proceso de evaluación del desempeño laboral llevado a cabo en la Corporación Autónoma Regional del Magdalena, en el periodo 2022-2023.

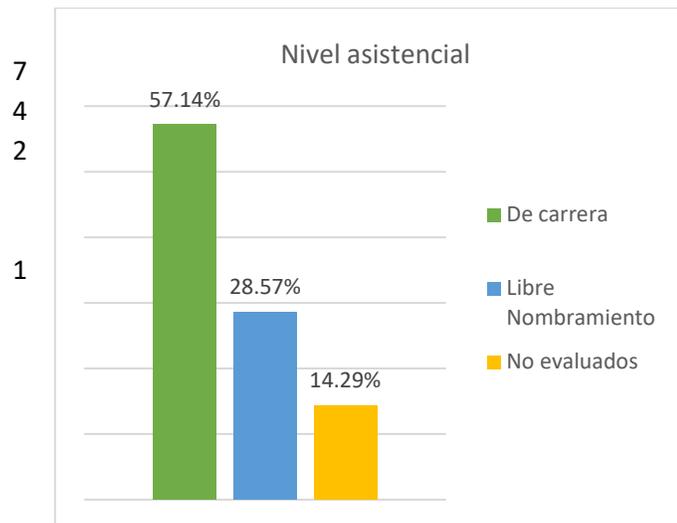
Para la presentación del informe se optó por clasificar la evaluación desde diferentes tópicos tales como:

- Funcionarios evaluados según niveles jerárquicos
- Calificación por nivel jerárquico
- Evaluación por tipo de vinculación

FUNCIONARIOS EVALUADOS SEGÚN NIVELES JERARQUICOS

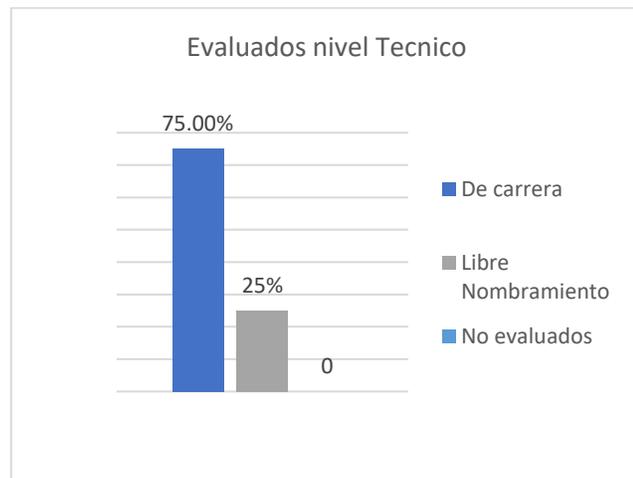
En desarrollo del proceso de evaluación de desempeño laboral para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 hasta el 30 de enero de 2023, se tiene que fueron evaluados 65 funcionarios de 69 sujetos de evaluación, discriminados por niveles tenemos:

	Asistencial	
Total		7
De carrera		4
Libre Nombramiento		2
No evaluados	1	
Carrera		1
Libre Nombramiento		0



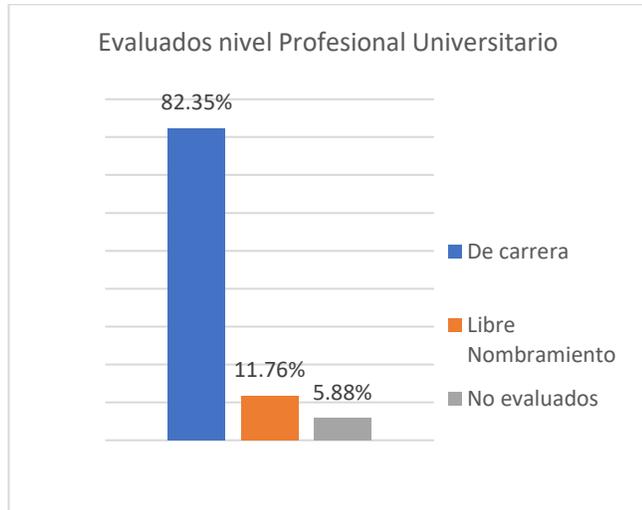
Fuente: elaboración propia

	Técnico	
Total		12
De carrera		9
Libre Nombramiento		3
No evaluados	0	
Carrera		0
Libre Nombramiento		0



Fuente: elaboración propia

Profesional Universitario	
Total	17
De carrera	14
Libre Nombramiento	2
No evaluados	1
Carrera	1
Libre Nombramiento	0



Fuente: elaboración propia

Profesional Especializado	
Total	33
De carrera	31
Libre Nombramiento	0
No evaluados	2
Carrera	1
Libre Nombramiento	1



Fuente: elaboración propia

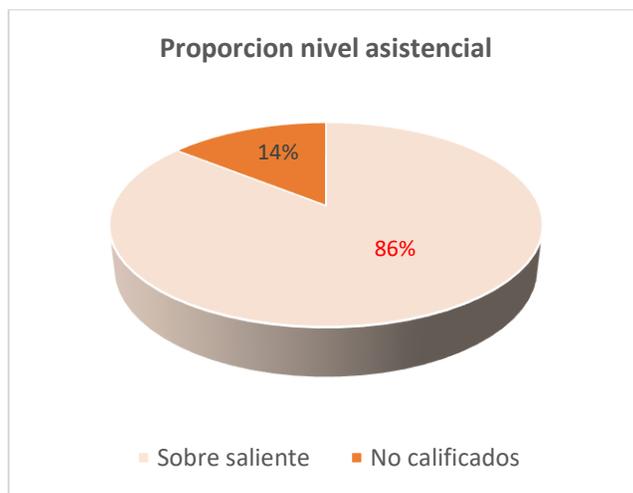
CALIFICACIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO

Se destaca que el 92% recibió calificación sobre saliente lo que nos indica que los funcionarios están enfocados y dirigen sus esfuerzos hacia la consecución de los objetivos consignados en los instrumentos de planificación utilizados por la corporación.

Seguidamente se muestra gráficamente los distintos niveles

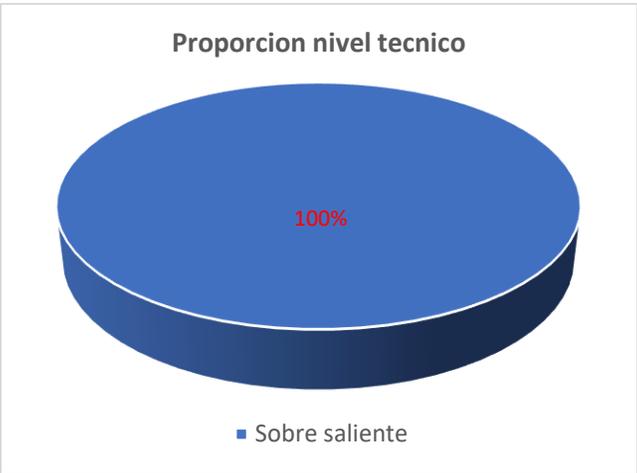
- En el nivel asistencial el 86% de los funcionarios (6) recibieron calificación sobresaliente significa esto que las calificaciones estuvieron iguales o por encima de 90%.

Dentro de este grupo de evaluados un 14%, que para este caso correspondió a un funcionario, no fue evaluado se trata de un funcionario de libre nombramiento y remoción.



Fuente: elaboración propia

- En cuanto el nivel técnico se observa que se pudo calificar al 100% de los sujetos de evaluación, esto es 12 funcionarios, las calificaciones para este grupo se situaron al igual que en el nivel técnico, en sobresaliente es decir que los puntajes fueron superiores a 90%.



Fuente: elaboración propia

- En lo relacionado con el nivel profesional universitario, se tiene que 17 funcionarios son sujetos de evaluación, de estos se evaluó al 94% que corresponde a 16 funcionarios, solo un funcionario no pudo ser evaluado en su momento por encontrarse incapacitado, todos los funcionarios evaluados obtuvieron calificación sobresaliente.



Fuente: elaboración propia

- El mayor número de funcionarios sujetos de evaluación lo encontramos en el nivel profesional especializado, para este apartado estamos hablando de 33 funcionarios, no fue posible evaluar a dos de ellos por encontrarse uno en licencia de maternidad y el otro incapacitado por enfermedad general.

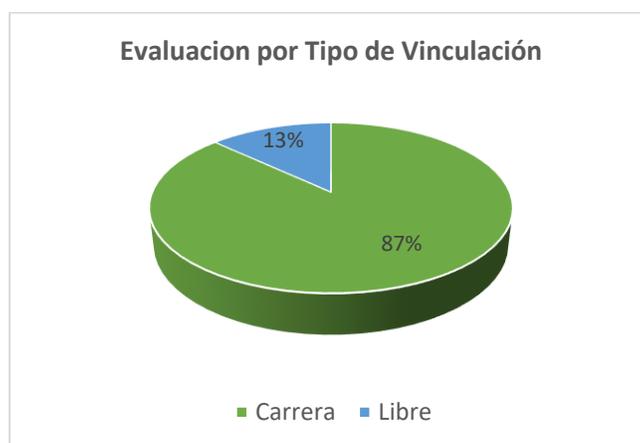
El 91% es decir, 30 sujetos de evaluación fueron evaluados con calificación sobresaliente y solo uno con calificación satisfactoria, ósea, en el rango mayor que 65% y menor al 90%



Fuente: elaboración propia

EVALUACION POR TIPO DE VINCULACIÓN

En total se evaluaron a 69 funcionarios de los cuales el mayor número corresponde a funcionarios de carrera administrativa lo que equivale al 87% y el 13% restante es decir, 9 funcionarios de libre nombramiento y remoción.



Fuente: elaboración propia

Vamos a explicar cuantos funcionarios estaban el periodo de prueba en el momento de la evaluación

NANCY CAROLINA SANCHEZ CALLE
Profesional Especializado Gr16
Coordinadora Grupo de Gestion del Talento Humano