

 <p>bpp BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO de Medellín para América Latina</p>	<p>EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL</p>	
---	--	--

BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLIN PARA AMERICA LATINA.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL -EDL

Periodo 2019-2020

Medellín

1

Carrera 64 No. 50 - 32
Barrio Carlos E. Restrepo
Teléfono: (574) 460 05 90
www.bibliotecapiloto.gov.co



Alcaldía de Medellín

 <p>bpp BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO de Medellín para América Latina</p>	<p>EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL</p>	
---	--	--

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN

2. PROPÓSITOS DE LA EDL

3. ACTORES DEL PROCESO DE EDL

4. ESCALA DE CALIFICACIÓN

5. PERÍODO DE EDL

6. RESULTADOS DE ELD

7. ANÁLISIS DEL DESARROLLO DE LA EDL

8. NORMATIVIDAD

	EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL	
---	---	--

INTRODUCCIÓN

Con el propósito de contribuir en el desarrollo de la gestión institucional de la administración pública colombiana y en concordancia con las crecientes demandas ciudadanas, la **Comisión Nacional del Servicio Civil** actualizó el modelo del Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral orientado a la transformación del talento humano que haga retornar el ejercicio del servidor público al fundamento de su quehacer y a quien legitima su atención, la ciudadanía.

La Evaluación de Desempeño Laboral es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

La Evaluación de Desempeño Laboral está orientada a la evaluación de empleados públicos de carrera y en período de prueba.

PROPÓSITOS DE LA EDL

1. Hacer que los bienes y servicios que preste la entidad en la que trabaja sean cada vez mejores y respondan a las expectativas de los ciudadanos.
2. Desarrollar el talento humano de la entidad, a través del fortalecimiento de las competencias y la identificación de las necesidades de formación y capacitación.
3. Asegurar el cumplimiento del mérito, en el ingreso y la permanencia de los empleados públicos de carrera.

	EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL	
---	---	--

ACTORES DEL PROCESO DE EDL

- Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Jefe de la entidad.
- Jefe de la Oficina de Planeación o quien haga sus veces.
- Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces.
- Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces
- Evaluados y evaluadores

ESCALA DE CALIFICACIÓN

La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

Nivel	Porcentaje
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%

PERIÓDO DE EDL

El periodo de la Evaluación de Desempeño Laboral se desarrolló entre el 01 de febrero de 2019, al 31 de enero de 2020; de acuerdo con lo estipulado por la normatividad.

	EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL	
---	---	--

RESULTADOS EDL

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la EDL del periodo 2019-2020; resultados que fueron obtenidos del aplicativo SEDEL de la CNSC para la BPP.

Fueron evaluados un total de 34 funcionarios en carrera administrativa, distribuidos por nivel de la siguiente manera:

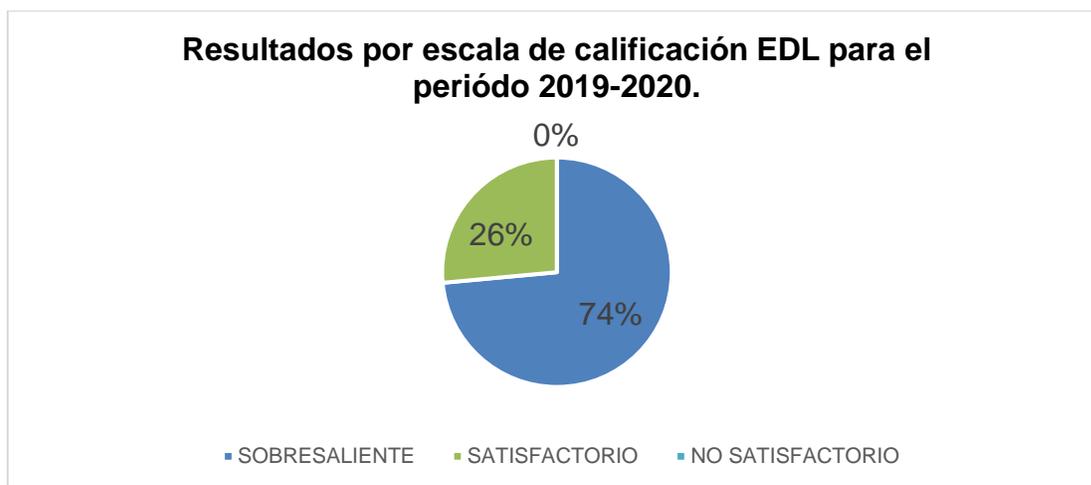
FUNCIONARIOS EVALUADOS POR NIVEL EDL 2019-2020		
NIVEL	PORCENTAJE PARCIPACIÓN	EVALUADOS
ASISTENCIAL	38,24%	13
TÉCNICO	44,12%	15
PROFESIONAL	17,65%	6
TOTAL, EVALUADOS		34

De acuerdo con la **escala de calificación**, se obtuvieron los siguientes resultados de manera globalizada:

RESULTADOS POR ESCALA DE CALIFICACIÓN EDL 2019-2020		
EVALUACIÓN CUALITATIVA	PORCENTAJE PARTICIPACIÓN	TOTAL
SOBRESALIENTE	74%	25
SATISFACTORIO	26%	9
NO SATISFACTORIO	0%	0
TOTAL, EVALUADOS		34

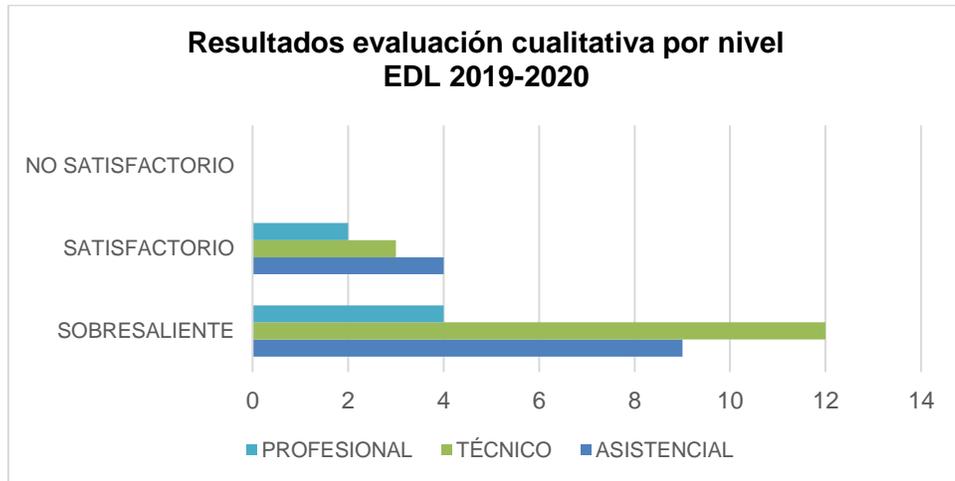
	EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL	
---	---	--

Es de resaltar la representación porcentual del resultado de evaluación **sobresaliente**, lo que indica que nuestros funcionarios han presentado un fortalecimiento permanente en sus conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el período respectivo.



De acuerdo con la **evaluación cualitativa por nivel** correspondiente al cargo del funcionario, se obtuvieron los siguientes resultados:

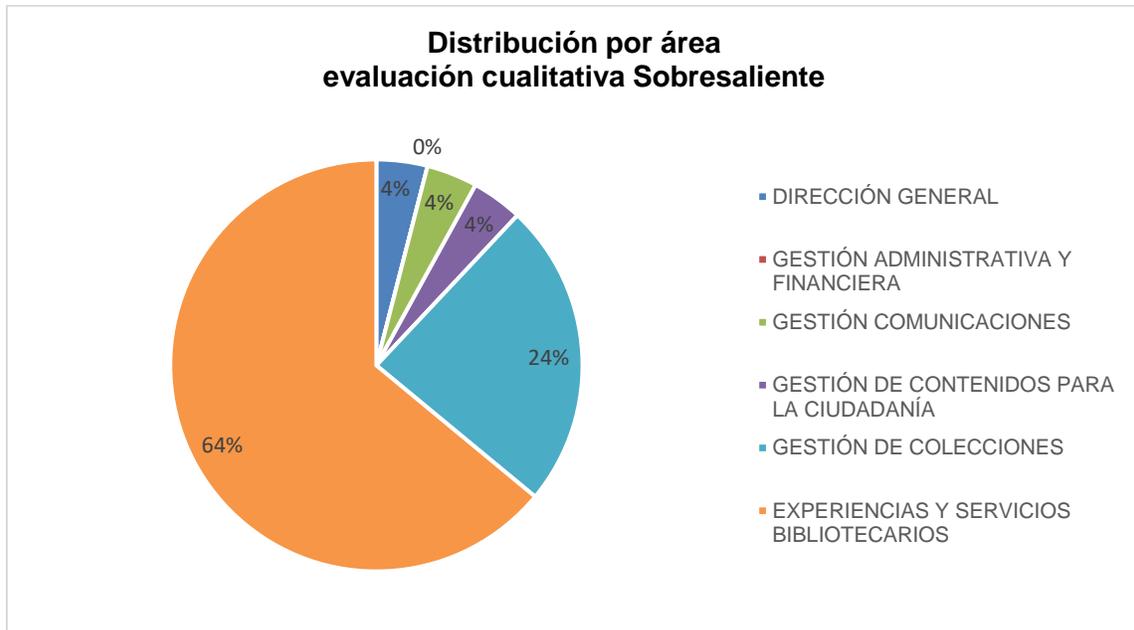
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR NIVEL EDL 2019-2020			
EVALUACIÓN CUALITATIVA	ASISTENCIAL	TÉCNICO	PROFESIONAL
SOBRESALIENTE	9	12	4
SATISFACTORIO	4	3	2
NO SATISFACTORIO	0	0	0
TOTAL	13	15	6



Respecto a la **evaluación cualitativa** de los funcionarios en **cada una de las áreas** de la Biblioteca Pública Piloto, se obtuvieron los siguientes resultados:

EVALUACIÓN CUALITATIVA DE FUNCIONARIOS POR ÁREA EDL 2019-2020			
ÁREA	SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
DIRECCIÓN GENERAL	1	0	0
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	0	5	0
GESTIÓN COMUNICACIONES	1	0	0
GESTIÓN DE CONTENIDOS PARA LA CIUDADANÍA	1	1	0
GESTIÓN DE COLECCIONES	6	2	0
EXPERIENCIAS Y SERVICIOS BIBLIOTECARIOS	16	1	0

De acuerdo con los resultados de **evaluación cualitativa sobresaliente**, se pudo observar el siguiente comportamiento por área:

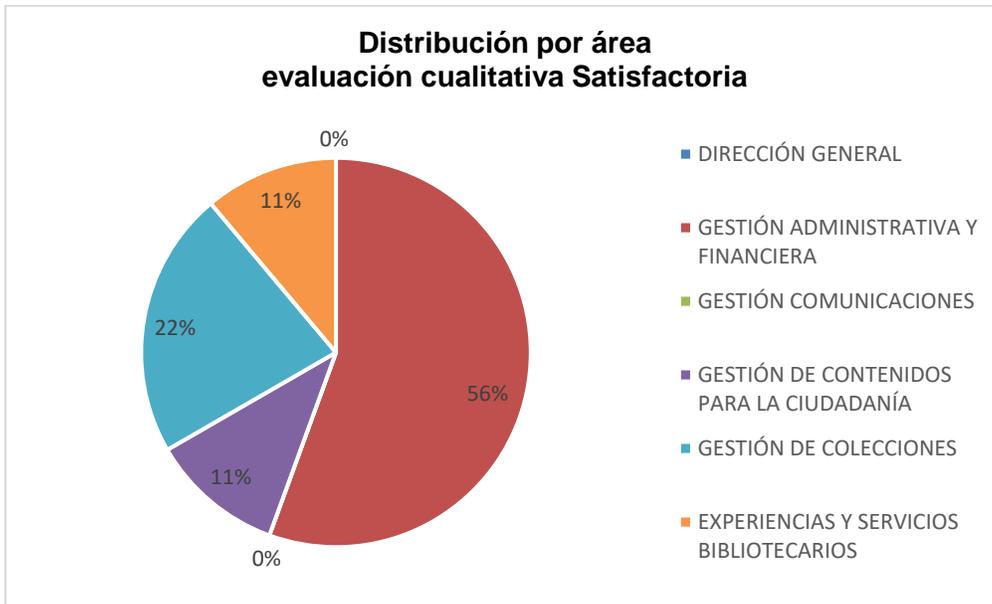


El área de Gestión Administrativa y Financiera no evaluó funcionarios de manera sobresaliente, es por ello, que su asignación no se refleja.

El área de Experiencias y Servicios Bibliotecarios, cuenta con la mayor cantidad de funcionarios en carrera administrativa, situación que influye directamente en el porcentaje resultante.

	EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL	
---	-------------------------------------	--

De acuerdo con los resultados de **evaluación cualitativa satisfactoria**, se pudo observar el siguiente comportamiento por área:



ANÁLISIS DEL DESARROLLO DE LA EDL

Durante el proceso de la EDL se observó que los involucrados Participaron de manera activa en las diferentes fases que integran el proceso de evaluación del desempeño laboral desde la concertación de compromisos y sus seguimientos, hasta la presentación de las evidencias que se generaron durante el período de evaluación.

Los resultados obtenidos fueron analizados para la planeación la capacitación y la formación de los servidores, y otorgar incentivos no pecuniarios. Si bien dichos

	EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL	
---	---	--

resultados fueron positivos para el periodo evaluado, es necesario fortalecer cada uno de los elementos funcionales y comportamentales de los servidores, para mantener la calidad en los resultados y el servicio que como Entidad se brinda a la comunidad.

NORMATIVIDAD

- Constitución Nacional de Colombia.
- 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”.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Acuerdo 617 de 2018 “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”

Proyectó: Senia Luz Arteaga Góngora Profesional Especializada GH
Julián David Gil Valencia- Contratista GH

Revisó: Ana María Hernández subdirectora de Planeación Estratégica y Desarrollo Institucional