

Barrancabermeja, 28 de julio de 2026

Doctora
SANDRA YAMILE LOPEZ VASQUEZ
Contralora Municipal de Barrancabermeja

Asunto: Informe Evaluación de desempeño vigencia 2025

En atención al asunto y en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004. Nos permitimos remitir el Informe de evaluación de desempeño de la vigencia 2025 de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja.

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes de la entidad.

Cordialmente,


LINA DAYANNI CARVAJAL GUZMAN
Secretaria General
Contraloría Municipal de Barrancabermeja

Proyecto: José Rodrigo Gómez ~~Montoya~~ / Juan Manuel Guaza Rangel

Anexo: informe Evaluacion de desempeño vigencia 2025

 CONTRALORÍA MUNICIPAL BARRANCABERMEJA	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	INFORME EVALUACION DESEMPEÑO FUNCIONARIOS CARRERA ADMINISTRATIVA VIGENCIA 2025	PÁGINA 1 de 4	
NTC ISO 9001:2015			

**INFORME DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO DE FUNCIONARIOS DE
CARRERA ADMINISTRATIVA CONTRALORIA MUNICIPAL DE
BARRANCABERMEJA VIGENCIA 2025**

INTRODUCCION

Para la Contraloría Municipal de Barrancabermeja es muy importante dar cumplimiento a la normatividad vigente relacionada con la medición del desempeño del Talento Humano vinculado a la entidad para lo cual la Evaluación del Desempeño Laboral — EDL, como lo señala el artículo 1^o del Acuerdo 617 de 2018 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".

La Evaluación del Desempeño Laboral — EDI- cumple una función esencial, la cual al efectuarse en toda la entidad permite valorar el desempeño de sus servidores tanto de carrera como en periodo de prueba. Es un insumo que permite obtener información para orientar la toma de decisiones en pro del fortalecimiento y mejora continua de la entidad. De igual manera, la Ley 909 de 2004, señala que los resultados de las evaluaciones de desempeño deben tenerse en cuenta entre otros, 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 formación; determinar la permanencia en el servicio.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, que deberá incluir dos evaluaciones parciales semestrales al año y/o las evaluaciones parciales que durante el período de evaluación deban surtir. Para el desarrollo de esta evaluación La CECAT por medio de los Acuerdos No. 003 del 18 de mayo de 2023 y No. 004 del 13 de octubre de 2023, Por el medio del cual se establecen los instrumentos de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de las contralorías territoriales.

Para la vigencia 2025 la Contraloría Municipal de Barrancabermeja realizo el informe de evaluación de desempeño comprendido del primero (1) de enero de 2025 hasta el treinta (30) de diciembre de 2025, de acuerdo con los resultados de las evaluaciones parciales semestrales.

A su vez en el anexo técnico numeral II del Acuerdo 617 de 2018 se señalan las obligaciones de los actores del proceso de evaluación del Desempeño.

MARCO LEGAL

Ley No. 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 No. 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 No. 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"

Ley 1437 de 2011: Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Título 8. Capítulo 1.

El Acuerdo 003 del 2023, "Por medio del cual se Establece el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores de carrera especial y en período de prueba de las Contralorías Territoriales en Colombia'.

EL Acuerdo 004 del 2023 "Por el medio del cual se establecen los instrumentos de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de las contralorías territoriales, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 003 de 2023".

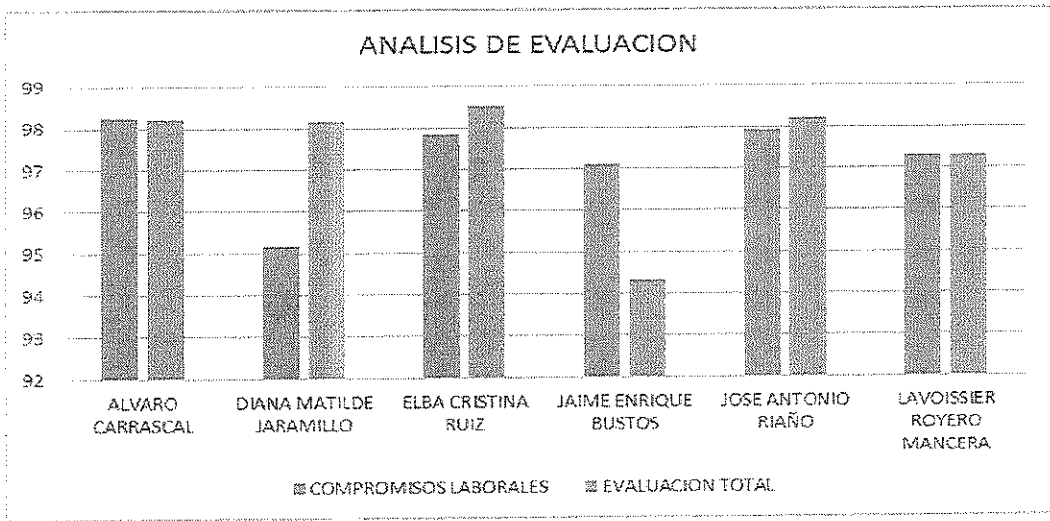
POBLACION OBJETO DE EVALUACION

A continuación, se presentan el resumen de la planta de personal con corte al 31 de enero de 2026, teniendo en cuenta la finalización del período de evaluación:

CARGO	TOTAL
Libre Nombramiento y Remoción	3
Carrera Administrativa	6
Provisionalidad	5
Directivos	4
Vacantes	0
TOTAL CARGOS DE LA PLANTA	18
TOTAL CARGOS OCUPADOS	18

ANALISIS DE LAS EVALUACIONES

Teniendo en cuenta la información que reposa en las hojas de vida de los funcionarios con la respectiva evaluación de desempeño, se observa una calificación ponderada de 97,445 en relación a la calificación total y una calificación pondera de 97,225 en relación a los compromisos laborales.



De conformidad con lo previsto en el Acuerdo 004 de 2023, la Evaluación del Desempeño Laboral - EDL, en los términos del sistema, se realiza a los empleados de Carrera Administrativa y en período de prueba que presten servicios en la Entidad.

De acuerdo con la conformación de la planta de personal con corte al 31 de diciembre de 2025, la distribución del personal susceptible de evaluación se encuentra conformada por 18 funcionarios de carrera administrativa.

Tal como se observa, al 31 de diciembre de 2025 la planta de personal estaba compuesta por 18 servidores, de los cuales se encuentran 6 servidores(as) con derechos de Carrera Administrativa (titulares y encargados), 3 servidores(as) de Libre Nombramiento y Remoción que no son de Gerencia Pública y 5 servidores (as) en provisionalidad (en formato adoptado internamente) para un total de 18 servidores(as).

La Secretaria General tiene dentro de sus responsabilidades realizar la divulgación y comunicación de la información correspondiente al Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral al interior de la Entidad, al igual que realizar el acompañamiento a los responsables de este proceso, evaluadores(as) y evaluados(as), con el fin de garantizar la correcta aplicación a dicho sistema.

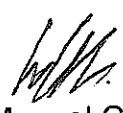
 CONTRALORÍA MUNICIPAL BARRANCABERMEJA	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
NTC ISO 9001:2015	INFORME EVALUACION DESEMPEÑO FUNCIONARIOS CARRERA ADMINISTRATIVA VIGENCIA 2025	PÁGINA 4 de 4	

La evaluación de desempeño laboral EDI- de los servidores públicos fueron diligenciados dentro de los términos de Ley y obtuvieron una calificación de 97,445% ubicándose en el nivel EXCELENTE.

Finalmente, conviene señalar que, del análisis realizado a la calificación anual u ordinaria de la Evaluación del Desempeño Laboral, para el período 2025, se concluye que la Contraloría Municipal de Barrancabermeja reporta en la planta de personal de la Entidad un talento humano orientado a la consecución y el fortalecimiento de la Entidad.

Este informe se firma bajo el criterio de la información encontrada y respaldada en los archivos correspondientes a la vigencia 2025.


LINA DAYANNI CARVAJAL GUZMAN
 Secretaria General



 Proyecto: José Rodrigo Gómez Montoya / Juan Manuel Guaza Rangel
 Profesionales Externos