

**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL PARA LA DEFENSA DE LA MESETA
DE BUCARAMANGA**

**EVALUACIÓN Y CALIFICACION DEFINITIVA DEL DESEMPEÑO LABORAL
FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA – CDMB –**

**INFORME DE EVALUACION CORRESPONDIENTE AL PERIODO ANUAL U
ORDINARIO DEL 1 DE FEBRERO DE 2019 AL 31 DE ENERO DEL 2020**

**SECRETARIA GENERAL
COORDINACION DE GESTION DEL TALENTO HUMANO
Bucaramanga, septiembre de 2020**

RESUMEN EJECUTIVO

La Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga – CDMB, como un ente corporativo de carácter público, creado por la ley, dotada de Autonomía Administrativa, Financiera, Patrimonio Propio y Personería Jurídica; cuya función es la de administrar, el medio ambiente y los recursos naturales renovables y propender por el desarrollo sostenible del área de jurisdicción integrada por los ecosistemas geográficos de trece (13) municipios de la provincia de soto norte del Departamento de Santander, de conformidad con las disposiciones legales y las políticas del Ministerio del Medio Ambiente, conforme a lo dispuesto en la Ley 99 de 1993; el Consejo Directivo de la entidad estableció mediante Acuerdo No. 1307 de 29 de Julio de 2016, modificado por el Acuerdo No. 1390 de 26 de diciembre de 2019, la planta de personal para el funcionamiento de la Corporación.

En dichos acuerdos se detalló la creación de ciento diez (110) empleos clasificados como empleos de Carrera Administrativa, y treinta y un (31) cargos de Libre Nombramiento y Remoción, que se encuentran regidos por los lineamientos señalados en la Ley 909 de 2004 y demás decretos reglamentarios; de igual forma está intrínseco dentro del acuerdo 1390 de modificación de la planta la creación de 2 cargos de auxiliar administrativo para personas en condición de discapacidad, en desarrollo de la política del Gobierno Nacional desarrollada en el decreto 2011 de 2017, relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personal con discapacidad en el sector público y que corresponde al 2% de la planta de personal para la vigencia de 2019.

El marco normativo vigente para las entidades del Estado Colombiano define la calidad de empleado público, señalando que son aquellos que *“prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública”*. Así mismo, está señalado que *son un conjunto de personas vinculadas a las entidades públicas las que conforman la denominada función pública y están Orientados a dar cumplimiento de los diferentes cometidos (funciones) que aseguran la atención, satisfacción de los intereses generales de la comunidad y que se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.”*

Así mismo y en virtud de los principios constitucionales de igualdad y mérito, señala la Ley 909 de 2004, que permanecer y hacer parte de la función pública se debe realizar periódicamente la evaluación del desempeño laboral del personal vinculado y que se encuentra inscrito en el sistema del mérito, que de manera particular se realiza a los empleados titular de empleo que se encuentran vinculados a la Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga.

Este marco normativo, ha dispuesto la realización de una evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción. Quien debe ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos, que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales. Instrumentos que han sido dispuestos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, a través de la implementación del Sistema Tipo de Evaluación al Desempeño Laboral. Modelo, que sus parámetros y lineamientos técnicos y jurídicos han sido establecidos por el Organo Rector en el Acuerdo N°. 617 de 2018. *Que 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”.*

Al personal vinculado a la planta de personal de la CDMB, que cuentan con derechos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción por la naturaleza de la entidad y la clasificación de los cargos, se le aplica en su integridad lo dispuesto en la Ley 909 de 2004. La Corporación cuenta con la obligación de desarrollar un sistema propio de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos o en su defecto, adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, por lo cual en desarrollo de los principios rectores de la Ley 909 de 2004 y conforme a los lineamientos rectores, el proceso de evaluación de desempeño del periodo comprendido del 1 de Febrero del 2019 al 31 de Enero del 2020, se acoge a lo dispuesto para la evaluación del mérito y la permanencia de sus funcionarios y se adoptó en la Resolución N°. 095 expedida el 8 de febrero de 2019.

DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, PERIODO DE PRUEBA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

La evaluación corresponde al periodo comprendido entre el 1 de febrero del 2019 al 31 de enero del 2020, aplica en su totalidad a la evaluación del desempeño laboral de noventa y seis (96) funcionarios, que para la época de la evaluación ostentan derechos de Carrera Administrativa son titulares y están en encargo por vacancias temporales y definitivas., incluidos seis (6) funcionarios de planta transitoria.

En el periodo señalado para la evaluación del desempeño laboral, la entidad no cuenta con un sistema propio, por lo tanto, la Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga, mediante Resolución No. 095 de 6 de febrero de 2019, adoptó el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción vinculados en la planta de personal de la CDMB, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), mediante Acuerdo N°. 617 de 2018.

En los instrumentos señalados por la CNSC, se define que cada funcionario además de cumplir con los compromisos laborales funcionales pactados que corresponde al 85% del total de la evaluación, deberá realizar evaluación de las competencias comportamentales que equivalen al 15%, para un total del 100%.

En cumplimiento a lo señalado por la Ley 909 de 2004 y de acuerdo a los instrumentos adoptados por la Comisión Nacional del Servicio Civil y dando seguimiento a lo dispuesto en la política institucional del Talento Humano; en la entidad se cumplió con la evaluación del desempeño laboral correspondiente bajo los siguientes parámetros:

GENERALIDADES DEL SISTEMA TIPO EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL:

Evaluación de Desempeño Laboral: Es 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, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

Metas Institucionales: Son las establecidas por la alta dirección de la entidad, de conformidad con los planes, programas, proyectos o planes operativos anuales por áreas o dependencias, encaminadas al cumplimiento de los objetivos y propósitos de la entidad. Metas con las cuales el empleado de carrera administrativa deberá comprometerse y realizar los aportes requeridos, para lograr su debido cumplimiento.

Compromisos laborales: son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que deberá entregar el empleado público en el periodo de evaluación determinado, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas. Los compromisos laborales definen el cómo se desempeñan las competencias funcionales en cumplimiento de las metas institucionales.

Compromisos comportamentales: Son las características relacionadas con las habilidades, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público, encaminada al mejoramiento individual y requeridas para el desempeño de las funciones del empleo reflejadas en los compromisos laborales.

Las competencias comportamentales objeto del Acuerdo N°. 617 de 2018, serán las correspondientes a las establecidas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales de la entidad. En caso de que estas no se encuentren establecidas en dicho manual, se debe acudir a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y decreto 648 de 2107 o la norma que lo modifique o adicione. En todo caso, se evaluarán hasta cuatro (4) competencias, entre comunes y por nivel jerárquico.

Evaluador: Es el servidor público que teniendo personal a su cargo debe cumplir con la responsabilidad de efectuar la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en período de prueba, de conformidad con el procedimiento y los parámetros establecidos por el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño

Laboral establecidos por la entidad mediante los actos administrativos correspondientes.

Comisión Evaluadora: Es aquella que se conforma por el nominador de la entidad cuando el evaluador sea un empleado público de carrera, en período de prueba o un servidor nombrado en provisionalidad y estará integrada por el evaluador y un servidor de libre nombramiento y remoción de conformidad con la Resolución N°. 0136 de 1 de Marzo de 2017 de la CDMB. El evaluador deberá ostentar un grado igual o superior al evaluado, para habilitarse dentro del proceso.

Evidencias: Son las pruebas que permiten establecer objetivamente el avance, cumplimiento o, incumplimiento de los compromisos concertados y que se han generado durante el período de evaluación, como producto o resultado del desempeño del empleado evaluado y que deben corresponder a los compromisos laborales y al desarrollo de las competencias comportamentales.

Estas podrán ser:

- a) Evidencias de Desempeño: Aquellas que brindan información sobre la forma como interviene el empleado sujeto de evaluación, en el proceso, qué, cómo y cuándo lo realiza.
- b) Evidencias de Producto: Aquellas que permiten establecer la calidad y cantidad del producto o servicio entregado de acuerdo con los criterios establecidos.

Portafolio de Evidencias: Es el expediente que contiene las pruebas que demuestran el cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados para la Evaluación del Desempeño Laboral, cuyo propósito es establecer objetivamente el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados y que se han generado durante el período de evaluación, como producto o resultado del desempeño del empleado público evaluado y que deben corresponder al cumplimiento de los compromisos laborales y, el desarrollo de las competencias comportamentales, al servicio de los fines del área o la dependencia y la misión de la entidad.

Plan de Mejoramiento Individual: Es la descripción de una secuencia de pasos o actividades que tienen como propósito indicar, al evaluado, el nivel de avance de los compromisos laborales y el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales, así como las necesidades de fortalecimiento de las mismas. Con ello se promueve el cumplimiento de los compromisos laborales y las competencias

comportamentales establecidas, orientadas a mejorar el desempeño individual. Este plan se produce a partir del seguimiento cada tres meses en período anual u ordinario, y cada dos meses en período de prueba, o en las evaluaciones parciales semestrales o eventuales durante el período de evaluación.

Se realiza entre evaluador y evaluado para hacer observaciones de avance y dificultades que permitan mejorar:

- a) El nivel de cumplimiento de los compromisos laborales concertados o fijados al inicio del período,
- b) Las actitudes o conductas que inciden en el desarrollo de las competencias comportamentales,
- c) Superar las brechas presentadas entre el desempeño real y el desempeño esperado,
- d) Mejorar el área o dependencia a la que pertenece el evaluado. Se realiza basado en el seguimiento y verificación de las evidencias indagando las causas y planteando acciones de mejoramiento, para corregir, prevenir y mejorar el desempeño, generando valor agregado a la entidad.

Evaluación Definitiva del Desempeño Laboral: Es aquella que resulta de ponderar las calificaciones semestrales previstas en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

Evaluación en Comisión de Servicios: Es aquella que se realiza a quienes estén cumpliendo comisión de servicios en otra entidad, a fin de ser evaluados y calificados por la entidad en la cual se encuentran en comisión, con base en el sistema que rija para la entidad en donde se encuentran vinculados en forma permanente. Esta evaluación será remitida a la entidad de origen.

Evaluación no Satisfactoria: Es aquella que no alcanza el mínimo establecido como satisfactorio dentro de la escala vigente. Una vez en firme conlleva a la declaración de insubsistencia del nombramiento del empleado.

Período de Prueba: Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.

Calificación del Período de Prueba: Es aquella que resulta de evaluar el desempeño laboral del empleado vinculado mediante un proceso de selección, al cumplir el término de duración del período de prueba, el cual se cuenta a partir de la inducción en el puesto de trabajo.

Principios que Orientan la Permanencia en el Servicio:

- a) **Mérito:** Principio según el cual la permanencia en los cargos de carrera administrativa exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) **Cumplimiento:** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) **Evaluación:** La permanencia en los cargos exige que el empleado público de carrera administrativa se someta y colabore activamente en el proceso de evaluación personal e institucional, de conformidad con los criterios definidos por la entidad o autoridad competente.
- d) **Promoción de lo Público:** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en equipo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos

NIVELES DE CUMPLIMIENTO

El cumplimiento del desempeño laboral de los servidores públicos de la CDMB, se enmarcan dentro de los siguientes niveles:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual a 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
NO satisfactorio	Menor o igual a 65%

PORCENTAJE DE LOS COMPONENTES DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:

La calificación definitiva de los empleados sujetos de la Evaluación del Desempeño Laboral, se obtiene de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los compromisos laborales, el desarrollo de las competencias comportamentales y la evaluación de gestión por áreas o dependencias efectuada por la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, acorde con la siguiente tabla.

CALIFICACION PARA EL PERIODO ANUAL U ORDINARIA	PESO PORCENTUAL
Compromisos Laborales	85%
Competencias Comportamentales	15%
TOTAL	100%

DEL SEGUIMIENTO SEMESTRAL A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:

De conformidad a lo dispuesto por parte de la CNSC, los responsables de evaluar adelantaron el seguimiento de avance de los compromisos laborales correspondientes al primer semestre antes del 15 de Agosto del 2019 y el segundo semestre antes del 15 de Febrero de 2020, conforme a los recordatorios realizados mediante correos electrónicos; así mismo la calificación definitiva del periodo 1 de Febrero de 2019 al 31 de Enero de 2020, de conformidad con la solicitud emitida por la coordinación de Gestión de Talento Humano.

INFORME DEL RESULTADO

La Coordinación de Gestión del Talento Humano, capacito al personal nuevo en el sistema de Evaluación de Desempeño Laboral, de conformidad con el Acuerdo N°. 617 de 10 de octubre de 2018, que estableció el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba y de Libre Nombramiento y Remoción. Los responsables de evaluar procedieron a realizar la evaluación definitiva del cumplimiento de los compromisos que equivalen al 85% y la evaluación de competencias comportamentales equivalentes al 15%.

En virtud de lo anterior y teniendo en cuenta la información enviada por los distintos procesos sobre Evaluación de Desempeño Laboral, se observa lo siguiente:

Los resultados de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de carrera se enmarcan en la escala de sobresaliente, a la fecha de calificación definitiva no se da ninguna calificación **NO satisfactoria** del desempeño laboral en lo servidores de la CDMB. De acuerdo al cumplimiento de los compromisos acordados, las competencias laborales y la evaluación por dependencias los resultados son:

La CDMB, en su estructura administrativa aprobada por el Consejo Directivo mediante Acuerdo No. 1307 de 2016, adicionada mediante acuerdo No 1390 de 26 de diciembre de 2019; la conforman la Dirección General, la Secretaria General, las Subdirecciones de Evaluación y Control Ambiental, Gestión Integral de la Oferta Ambiental, Gestión del Riesgo y Seguridad Territorial, Ordenamiento y Planificación Integral del Territorio y Administrativa y Financiera; las oficinas que integran la estructura son: Control Interno, Gestión Social Ambiental, Contratación, de igual forma la Oficina Asesora de Direccionamiento Estratégico Institucional. De acuerdo a la información suministrada por cada una de las dependencias, los resultados ponderados son los siguientes:

RESULTADOS POR PROCESO	NIVEL SOBRESALIENTE	NIVEL SATISFACTORIO	NIVEL NO SATISFACTORIO
SECRETARIA GENERAL	17	0	0
SUBDIRECCION EVALUACION Y CONTROL AMBIENTAL	22	0	0
OFICINA DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	03	0	0
SUBDIRECCION GESTION INTEGRAL OFERTA AMBIENTAL	15	0	0
OFICINA GESTION SOCIAL AMBIENTAL	3	0	0
SUBDIRECCION GESTION DEL RIESGO Y SEGURIDAD TERRITORIAL	4	0	0
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	0	0
SUBDIRECCION RDENAMIENTO Y PLANIFICACION INTEGRAL DEL TERRITORIO	14	0	0
OFICINA DE CONTRATACIÓN	2	0	0
SUBDIRECCION RECURSOS FISICOS, FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS	15	0	0

Los resultados obtenidos en la evaluación y calificación definitiva individual de acuerdo al cumplimiento de los compromisos laborales y el acceso al nivel sobresaliente en el cumplimiento de las evaluaciones comportamentales; Definidos por la Dirección General es la siguiente:

**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL PARA LA DEFENSA DE LA MESESTA DE BUCARAMANGA
INFORME EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL PERIODO 1° FEBRERO DE 2019 A 31 DE ENERO DE 2020**

FUNCIONARIOS CARRERA ADMINISTRATIVA

No.	NOMBRE	CEDULA	PROCESO	CARGO TITULAR DERECHOS DE CARRERA			SITUACION ADMINISTRATIVA ACTUAL		COMPROMISOS LABORALES	EVALUA COMPORTA MENTAL	TOTAL EDL
				NIVEL	CODIGO	GRADO	NIVEL ACTUAL	CARGO ACTUAL			
1	ALBERTO CONTRERAS LOPEZ	13.831.400	SRIA GRAL	ASISTENCIAL	4044	12	ASISTENCIAL	AUX. ADMVO GRADO 14 (E)	85	15	100,00
2	AMANDA LUCIA PARRA	63.342.354	SAFIN	ASISTENCIAL	4210	18	TECNICO	TEC. ADMVO GRADO 12 (E)	85	15	100,00
3	ANTONIO MEJIA MEJIA	91.219.100	SAFIN	ASISTENCIAL	4097	12			85	15	100,00
4	CARMEN CECILIA MARIN SOLANO	37.941.245	SRIA GRAL	ASISTENCIAL	4044	14	ASISTENCIAL	AUX. ADMVO GRADO 19 (E)	85	15	100,00
5	HENRY HERRERA ROMERO	91.252.139	SEYCA	ASISTENCIAL	4044	14	ASISTENCIAL	AUX. ADMVO GRADO 19 (E)	85	15	100,00
6	JENER OSORIO TOLOZA	91.217.029	SAFIN	ASISTENCIAL	4169	12			85	15	100,00
7	JHONATHAN FABIAN ARDILA JIMENEZ	1.095.809.872	SRIA GRAL	ASISTENCIAL	4044	10	ASISTENCIAL	AUX. ADMVO GRADO 12 (E)	85	15	100,00
8	JORGE ELIECER AYALA RANGEL	91.295.507	SAFIN	ASISTENCIAL	4044	14			85	15	100,00
9	JOSE ANTONIO TALERO VERA	13.846.799	SEYCA	ASISTENCIAL	4044	19	TECNICO	TEC. ADMVO GRADO 12 (E.)	85	15	100,00
10	LAURA TERESA GOMEZ PINTO	1.098.630.513	SRIA GRAL	ASISTENCIAL	4044	14	Periodo Prueba Dirección Transito B/manga		85	15	100,00

11	LAURA VICTORIA JIMENEZ CASTILLO	63.336.015	SEYCA - GEA	ASISTENCIAL	4178	14	Periodo Prueba Alcaldía Floridablanca		85	15	100,00
12	LUZ MARINA OROZCO BAUTISTA	60.302.752	CONTRATAC	ASISTENCIAL	4210	18	TECNICO	TEC. ADMVO GRADO 11 (E)	85	15	100,00
13	MARCELA JOHANA JURADO	63.503.206	SURYT	ASISTENCIAL	4210	18	ASISTENCIAL	AUX. ADMVO GRADO 19 (E)	85	15	100,00
14	MARIA AMPARO GOMEZ JAIMES	63.289.987	GESA	ASISTENCIAL	4178	14			85	15	100,00
15	MARIA TERESA BRICEÑO MANTILLA	63.308.798	SAFIN	ASISTENCIAL	4178	14	ASISTENCIAL	AUX. ADMVO GRADO 19 (E)	85	15	100,00
16	MARTHA YOLANDA DIAZ GARCIA	37.944.872	SRIA GRAL	ASISTENCIAL	4210	18			85	15	100,00
17	OLIVA JACOME MICAN	21.000.184	SRIA GRAL	ASISTENCIAL	4044	12	ASISTENCIAL	AUX. ADMVO GRADO 14 (E)	85	15	100,00
18	ORLANDO ANTOLINEZ LANDAZABAL	5.777.826	SUGOA	ASISTENCIAL	4169	12			85	15	100,00
19	OSCAR MAURICIO DIAZ GARCIA	91.293.662	SUGOA	ASISTENCIAL	4103	14			85	15	100,00
20	PEDRO SAMUEL DURAN BARAJAS	5.608.455	SUGOA	ASISTENCIAL	4169	12			85	15	100,00
21	REYNALDO URIBE CALIXTO	13.842.890	SAFIN	ASISTENCIAL	4044	19			85	15	100,00
22	ROSA MARIA BUENO CHANAGA	28.131.688	SRIA GRAL	ASISTENCIAL	4044	12	ASISTENCIAL	AUX. ADMVO GRADO 14 (E)	85	15	100,00
23	CARMEN STELLA PARRA GALINDO	63.341.353	SRIA GRAL	ASISTENCIAL	4044	19	Periodo de Prueba BIF - FLORIDA		85	14,5	99,50
24	ISMAEL DELGADO VILLAMIZAR	5.777.791	SAFIN	ASISTENCIAL	2028	14			85	14,5	99,50
25	YANG PABLO BUENAHORA HDEZ	1.127.607.840	SRIA GRAL	ASISTENCIAL	4044	10	TECNICO	TEC. ADMVO GRADO 08 (E)	85	14,5	99,50
26	SILVIA PATRICIA ARENAS ARENAS	1.100.954.498	SEYCA	ASISTENCIAL	4044	10	ASISTENCIAL	AUX. ADMVO GRADO 12 (E)	85	14,16	99,16
27	ELIBERTO VALBUENA DUARTE	13.928.318	SEYCA	ASISTENCIAL	4044	12	TECNICO	TEC. OPERAT GRADO 12 (E)	83,725	15	98,73
28	EDI ARCADIA RODRIGUEZ SUAREZ	63.369.398	SEYCA	ASISTENCIAL	4044	18			85	13,5	98,50

29	ANTONIO J. CARDENAS RUEDA	91.260.105	CONTROL INTERNO	PROFESIONAL	2044	11			85	15	100,00
30	BLADIMIR PEREA MENA	11.800.564	GESA	PROFESIONAL	2028	16			85	15	100,00
31	CLAUDIA H. CARRASQUILLA BLANCO	63.298.547	SRIA GRAL	PROFESIONAL	2044	11			85	15	100,00
32	CLAUDIA PATRICIA CARVAJAL M	63.299.486	SAFIN	PROFESIONAL	2028	14	PROFESIONAL	PROF. ESP. GRADO 15 (E)	85	15	100,00
33	DAREN ROCIO MENESES VILLAMIZAR	63.394.836	SUGOA	PROFESIONAL	2044	9			85	15	100,00
34	DIANA CAROLINA GUZMAN QUINTERO	37.539.917	SRIA GRAL	PROFESIONAL	2028	12			85	15	100,00
35	FRANCISCO ROJAS DELGADO	91.514.011	SEYCA	PROFESIONAL	2044	9			85	15	100,00
36	GABRIEL FDO. NAVARRO TURIZO	91.261.241	SOPIT	PROFESIONAL	2028	15			85	15	100,00
37	GERMAN INFANTE ALVAREZ	91,258,811	SOPIT	PROFESIONAL	2028	15			85	15	100,00
38	GLORIA SEFORA LOZANO BOTACHE	65.727.917	SUGOA	PROFESIONAL	2028	12			85	15	100,00
39	JASMILLY BENAVIDES CESPEDES	37.557.478	SOPIT	PROFESIONAL	2028	12			85	15	100,00
40	JOHANNA MILENA HERNANDEZ M.	37.707.515	SRIA GRAL	PROFESIONAL	2044	9			85	15	100,00
41	JOHANNA PATRICIA ARDILA LERMA	1.098.687.519	SOPIT	PROFESIONAL	2044	9			85	15	100,00
42	LAURA GINETH VELASCO ARIZA	1.101.177.196	SUGOA	PROFESIONAL	2044	9			85	15	100,00
43	LINA ASTRID VARON GARCIA	63.553.630	SEYCA	PROFESIONAL	2044	9			85	15	100,00
44	LINA YARELY DUARTE QUIRIGA	37.900.752	SEYCA	PROFESIONAL	2044	9			85	15	100,00
45	LUCILA URIBE	37.545.228	SEYCA	PROFESIONAL	2044	9			85	15	100,00
46	LUDY YANETH ARCHHILA DURAN	1.098.612.857	SOPIT	PROFESIONAL	2028	12			85	15	100,00
47	LUIS CARLOS MUÑOZ PARDO	13.842.397	SAFIN	PROFESIONAL	2028	17			85	15	100,00
48	MARIA CARMENZA VICINI MARTINEZ	63.288.838	SOPIT	PROFESIONAL	2028	15			85	15	100,00
49	MARIA PATRICIA SANTOS RDGUEZ	37.900.403	SURYT	PROFESIONAL	2044	9			85	15	100,00
50	MARIO HDO. QUIJANO MACHUCA	13.849.819	ADEI	PROFESIONAL	2028	15	PROFESIONAL	PROF. ESP. GRADO 17 (E)	85	15	100,00

51	OLGA JOHANNA SANABRIA SUESCUN	37,839,878	SOPIT	PROFESIONAL	2028	12			85	15	100,00
52	PEDRO ANTONIO ANAYA PICO	2.163.347	SUGOA	PROFESIONAL	2044	9			85	15	100,00
53	SANDRA MARCELA NAUSSA DELGADO	1.098.668.222	SOPIT	PROFESIONAL	2044	9			85	15	100,00
54	YOVAN ALEXANDER ORTIZ HIGUERA	13.543.297	SRIA GRAL	PROFESIONAL	2044	9			85	15	100,00
55	HECTOR AMADO HERNANDEZ	91.233.865	SOPIT	PROFESIONAL	2028	15			85	14,71	99,71
56	HUGO ORLANDO ANGARITA R.	13.352.459	SOPIT	PROFESIONAL	2044	9			83,9375	10,5	94,44
57	MARIA LIGIA VARGAS MARQUEZ	28.098.254	SEYCA	PROFESIONAL	2028	13			85	14,49	99,49
58	RENE LEONARDO DELGADO VILLALOBOS	9.098.071	SEYCA	PROFESIONAL	2028	12			84,578125	14,75	99,33
59	ASTRID ELENA GOMEZ PLATA	63.561.460	SEYCA	PROFESIONAL	2044	9			83,7675	15	98,77
60	CINDY SOLER MARIQUE	53.108.327	SEYCA	PROFESIONAL	2028	12			82,875	15	97,88
61	OMAR EDUARDO ARDILA SANTOS	1.100.954.885	SEYCA	PROFESIONAL	2028	12			82,875	15	97,88
62	ADRIANA DEL PILAR CORDOBA C.	63.560.959	SEYCA	PROFESIONAL	2044	9			82,62	15	97,62
63	LAURA MARCELA BELTRAN MANTILLA	63.547.331	SUGOA	PROFESIONAL	2044	9			85	12,5	97,50
64	LAURA LIZETH PEÑA RODRIGUEZ	1.098.686.114	SRIA GRAL	PROFESIONAL	2044	9			80,75	15	95,75
65	SANDRA TATIANA SANMIGUEL JAIMES	37.947.961	SEYCA	PROFESIONAL	2044	9			82,875	12	94,88
66	SONIA ROCIO SERRANO LEON	63.347.543	ADEI	PROFESIONAL	2044	9	PROFESIONAL	PROF. ESP. GRADO 14 (E)	85	13,5	98,50
67	HIPOLITO DIAZ OCHOA	91.216.221	SRIA GRAL	PROFESIONAL	2044	9			NO TIENE EVALUACION DE PERIODO POR ESTAR EN PERIODO DE PRUEBA		
68	LUIS ALBERTO URIBE AYALA	91.226.309	SURYT	PROFESIONAL	2028	15			NO SE COMPUTO EVALUACION SEGUNDO SEMESTRE POR INCAPACIDAD MEDICA		
69	LUZ ANGELA GUERERO SALCEDO	1.098.751.397	SRIA GRAL	PROFESIONAL	2044	9			NO TIENE EVALUACION DE PERIODO POR ESTAR EN PERIODO DE PRUEBA		

70	ALVARO ENRIQUE SANTIAGO	13.440.544	SUGOA	TECNICO	3124	17			85	15	100,00
71	BETTY VILLAMIZAR BOHORQUEZ	63.298.650	SAFIN	TECNICO	3124	12			85	15	100,00
72	EDITH TATIANA ARCINIEGAS RONDON		SUGOA	TECNICO	3124	12	TECNICO	TEC. ADMVO GRADO 15 (E)	85	15	100,00
73	ERIKA MAYRU CARDENAS CELY	63.512.506	CONTRATAC	TECNICO	3124	15			85	15	100,00
74	GILBERTO DIAZ CUBIDES	91.204.364	SUGOA	TECNICO	3124	15	TECNICO	TEC. ADMVO GRADO 17 (E)	85	15	100,00
75	GINA YULIANA RIVERA SANCHEZ	1.098.681.433	SOPIT	TECNICO	3124	8	TECNICO	TEC. ADMVO GRADO 11 (E)	85	15	100,00
76	JORGE ELIECER VASQUEZ GARCIA	5.630.086	SEYCA	TECNICO	3124	17			85	15	100,00
77	LADY YADIRA TORRES FIGUEROA	37.545.596	SEYCA	TECNICO	3124	15	TECNICO	TEC. ADMVO GRADO 17 (E.)	85	15	100,00
78	LIBIA GISELA MELO FARFAN	63.318.836	SEYCA	TECNICO	3124	15	TECNICO	TEC. ADMVO GRADO 17 (E.)	85	15	100,00
79	MARIANO SUAREZ BUENO	5.625.695	SUGOA	TECNICO	3124	13	TECNICO	TEC. ADMVO GRADO 15 (E)	85	15	100,00
80	MERCEDES CARREÑO BERNAL	63.277.691	SOPIT	TECNICO	3124	15			85	15	100,00
81	NANCY MIREYA RIOS PATIÑO	63.367.071	SAFIN	TECNICO	3124	8	TECNICO	TEC. ADMVO GRADO 12 (E)	85	15	100,00
82	PEDRO MIGUEL CACUA SANCHEZ	13.352.758	SUGOA	TECNICO	3124	17	PROFESIONAL	PROF. ESP. GRADO 12 (E)	85	15	100,00
83	RAFAEL ALBERTO PEÑA RICO	91.210.606	SOPIT	TECNICO	3124	17			85	15	100,00
84	RAMIRO CORZO LAGUADO	91.285.075	SRIA GRAL	TECNICO	3124	11	TECNICO	TEC. ADMVO GRADO 12 (E)	85	15	100,00
85	RICARDO VILLALBA BERNAL	73.078.745	SOPIT	TECNICO	3124	17			85	15	100,00
86	ROBERTO FUENTES GIL	91.216.615	SEYCA	TECNICO	3124	12			85	15	100,00
87	ROCIO ALEYDA CASTAÑO CADENA	63.292.280	SAFIN	TECNICO	3124	12			85	15	100,00
88	SANDRA YISELA NUÑEZ SANCHEZ	63.450.937	SAFIN	TECNICO	3124	8	TECNICO	TEC. ADMVO GRADO 12 (E)	85	15	100,00
89	SARA CONCEP. PEREZ CHAMORRO	33.284.540	SAFIN	TECNICO	3124	15	PROFESIONAL	PROF. ESP. GRADO 09 (E)	85	15	100,00
90	WILLIAM LOPEZ OVIEDO	91.209.844	SUGOA	TECNICO	3124	15	TECNICO	TEC. ADMVO GRADO 17 (E)	85	15	100,00
91	YIRLEY FRANCISCO JAIMES RAMIREZ	88.003.070	SEYCA	TECNICO	3124	11	TECNICO	TEC. ADMVO GRADO 13 (E)	85	15	100,00

92	ZILEC DORIS ARCHILA NINO	63,360.969	SAFIN	TECNICO	3124	12	TECNICO	TEC. ADMVO GRADO 12 (E)	85	15	100,00
93	JOSE ALBERTO PEÑA ORTIZ	91.150.999	SUGOA	TECNICO	3124	17	PROFESIONAL	PROF. ESP. GRADO 15 (E)	85	14,5	99,50
94	LUIS ALEJANDRO MORA DURAN	13.351.964	SEYCA	TECNICO	3132	12	TECNICO	TEC. ADMVO GRADO 15 (E)	85	14,5	99,50
95	ELBA DOLORES TORRES MORENO	63.321.396	SURYT	TECNICO	3124	12	TECNICO	TEC. ADMVO GRADO 15 (E)	85	14,48	99,48
96	ISABEL AGUILAR REYES	63.313.410	SAFIN	TECNICO	3124	12	TECNICO	TEC. ADMVO GRADO 15 (E)	85	13,5	98,50

HIPOLITO DIAZ OCHOA
Profesional Empleo Público
Gestión Estratégica Talento Humano

MARJA FERNANDA ZAFRA VEGA
Profesional Especializado Coordinadora
Gestión Estratégica Talento Humano

HIPOLITO DIAZ OCHOA
Profesional Universitario
Empleo Público Talento Humano

MARIA FERNANDA ZAFRA VEGA
Profesional Especializada
Coordinadora Gestión Talento Humano