

	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	INFORME EVALUACIÓN DESEMPEÑO FUNCIONARIOS CARRERA ADMINISTRATIVA VIGENCIA 2026	PÁGINA 1 de 8	

Barrancabermeja, 16 de septiembre de 2026

Doctora
SANDRA YAMILE LOPEZ VASQUEZ
Contralora Municipal de Barrancabermeja

Asunto: Informe Evaluación de desempeño vigencia 2026

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 2026 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

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata
Tribuna Oriental, Piso 2 y 3
Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co
Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

**INFORME DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE FUNCIONARIOS DE
CARRERA ADMINISTRATIVA CONTRALORIA MUNICIPAL DE
BARRANCABERMEJA VIGENCIA 2026**

Para la Contraloría Municipal de Barrancabermeja es de gran importancia dar cumplimiento a la normatividad vigente relacionada con la medición del desempeño del talento humano vinculado a la entidad. Para ello, la Evaluación del Desempeño Laboral – EDL constituye, de acuerdo con lo señalado en el artículo 1° del Acuerdo 617 de 2018, 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 – EDL cumple una función esencial dentro de la gestión institucional, toda vez que su aplicación permite valorar el desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa y en período de prueba. Asimismo, constituye un insumo fundamental para la obtención de información que permita orientar la toma de decisiones encaminadas al fortalecimiento institucional y al mejoramiento continuo de los procesos de la entidad.

De igual manera, la Ley 909 de 2004 establece que los resultados de las evaluaciones del desempeño deberán ser tenidos en cuenta, entre otros aspectos, para adquirir los derechos de carrera, ascender en la carrera administrativa, conceder becas o comisiones de estudio, otorgar incentivos económicos o de otro tipo, planificar la capacitación y formación, y determinar la permanencia en el servicio.

El resultado de la evaluación corresponde a la calificación obtenida durante el respectivo período anual y deberá comprender las evaluaciones parciales semestrales y/o las evaluaciones parciales que, de acuerdo con las circunstancias del período de evaluación, deban surtirse.

Para el desarrollo del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en las Contralorías Territoriales, la CECAT, mediante los Acuerdos No. 003 del 18 de mayo de 2023 y No. 004 del 13 de octubre de 2023, estableció los instrumentos de evaluación del desempeño laboral aplicables a los servidores públicos de las contralorías territoriales.

En este sentido, para la vigencia 2026, la Contraloría Municipal de Barrancabermeja realizó el proceso de evaluación del desempeño correspondiente al primer semestre, comprendido entre el primero (01) de febrero de 2026 y el treinta y uno (31) de julio de 2026, de conformidad con los resultados obtenidos en las evaluaciones parciales semestrales.

A su vez, el Anexo Técnico, numeral II, del Acuerdo 617 de 2018 establece las obligaciones de los diferentes actores que intervienen en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, con el propósito de garantizar el adecuado desarrollo, seguimiento y cumplimiento de las etapas que conforman dicho proceso.

MARCO LEGAL

El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja se desarrolla de conformidad con el siguiente marco normativo:

Constitución Política de Colombia: establece los principios que orientan la función administrativa y el régimen de empleo público, particularmente los relacionados con la igualdad, mérito, eficacia, moralidad, imparcialidad y demás principios aplicables a la función pública.

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”. En particular, sus artículos 37, 38, 39 y 40 establecen los principios de permanencia en el servicio, la evaluación del desempeño laboral, la obligación de evaluar y los instrumentos de evaluación.

Decreto Ley 760 de 2005: “Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones”. Esta disposición establece reglas procedimentales relacionadas con las competencias de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, particularmente el **Título 8, Capítulo 1 – Evaluación del Desempeño Laboral**, que desarrolla aspectos relacionados con la definición, características, parámetros, evaluaciones semestrales y evaluación definitiva del desempeño laboral.

Ley 1437 de 2011: “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – CPACA”, como normativa complementaria aplicable a las actuaciones administrativas que se desarrollen en el marco del proceso, de acuerdo con las materias que correspondan.

Acuerdo No. 003 de 2023 de la CECAT: “Por medio del cual se establece el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados de carrera especial y en período de prueba de las Contralorías Territoriales en Colombia”.

Acuerdo No. 004 de 2023 de la CECAT: mediante el cual se establecen los instrumentos de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de las Contralorías Territoriales, de conformidad con el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la CECAT.

De igual manera, serán aplicables las disposiciones, anexos técnicos, instrumentos y demás actos que regulen el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de las Contralorías Territoriales, en cuanto resulten pertinentes para el desarrollo del proceso correspondiente a la vigencia 2026.

POBLACIÓN OBJETO DE EVALUACIÓN

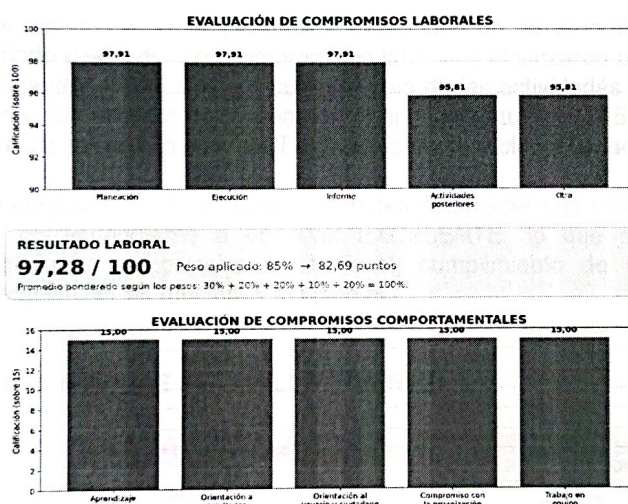
A continuación, se presenta el resumen de la planta de personal con corte al treinta y uno (31) de julio de 2026, teniendo en cuenta la finalización del periodo de evaluación.

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

ANÁLISIS 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 entre el respectivo cálculo de compromisos comportamentales y laborales de 96,891; A continuación, se refleja de manera detallada el análisis de evaluación de cada funcionario:

ALVARO CARRASCAL MORALES:

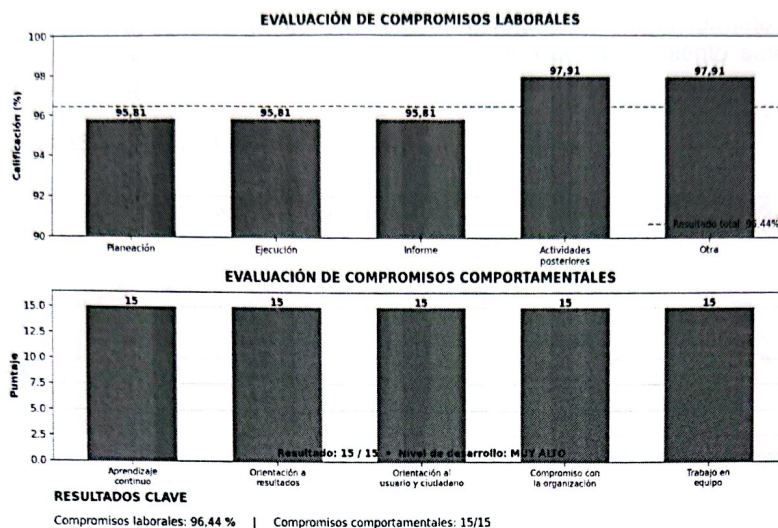


De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia un desempeño integral altamente satisfactorio durante el periodo evaluado.

En los compromisos laborales se obtuvo una calificación de 97,28 sobre 100, reflejando un alto nivel de cumplimiento de las actividades y responsabilidades asignadas. Por su parte, los compromisos comportamentales alcanzaron una calificación promedio de 15 puntos, ubicándose en el nivel de desarrollo "Muy alto" en la totalidad de las competencias evaluadas.

En consecuencia, la calificación definitiva del periodo fue de 97,69 puntos, correspondiente a un nivel de desempeño "Excelente".

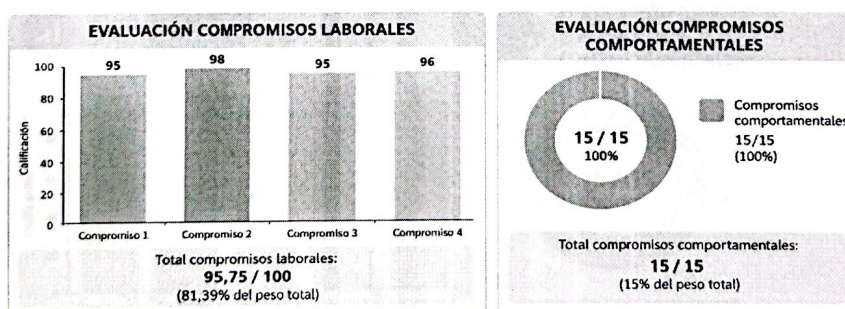
ELBA CRISTINA RUIZ JASBON:



Los resultados de la evaluación evidencian un desempeño sobresaliente durante el periodo evaluado. Los compromisos laborales alcanzaron una calificación de 96,44 %, reflejando un alto nivel de cumplimiento de las actividades y metas asignadas. Por su parte, los compromisos comportamentales obtuvieron 15/15, correspondiente a un nivel de desarrollo MUY ALTO en las competencias evaluadas.

En conjunto, estos resultados permiten establecer una calificación definitiva de 96,98 %, correspondiente a un nivel EXCELENTE, lo que demuestra un desempeño destacado, compromiso institucional, cumplimiento de los objetivos y adecuada ejecución de las funciones asignadas.

DIANA MATILDE JARAMILLO JIMENEZ:

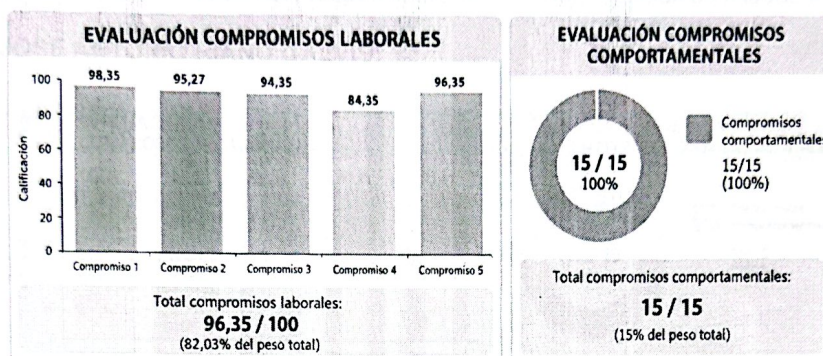


De acuerdo con los resultados registrados, se evidencia un alto nivel de cumplimiento de los compromisos laborales, con una calificación de 95,75 sobre 100, equivalente al 81,39% del peso asignado; En cuanto a los compromisos comportamentales, se

obtuvo una calificación de 15 sobre 15, correspondiente al 100% del componente evaluado.

En consecuencia, la calificación definitiva registrada en el formato es de 96,39%, correspondiente al nivel "Excelente", reflejando el cumplimiento satisfactorio de los compromisos establecidos para el período evaluado

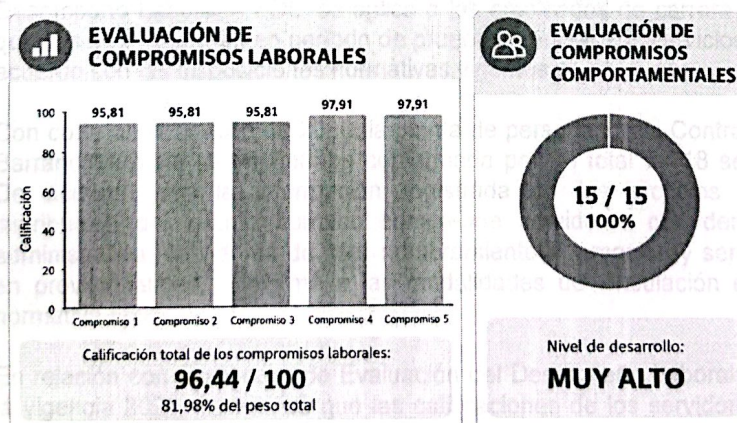
LAVOISSIER ROYERO MANCERA:



Los resultados obtenidos permiten establecer que el servidor evaluado presentó un desempeño favorable durante el periodo objeto de evaluación, evidenciado en el cumplimiento de los compromisos laborales y en el desarrollo de las competencias comportamentales; La calificación de 96,35 sobre 100 en los compromisos laborales y de 15 sobre 15 en los compromisos comportamentales refleja un nivel de cumplimiento consistente frente a las responsabilidades y conductas esperadas.

En este sentido, la calificación definitiva de 96,90%, ubicada en el nivel "Excelente", da cuenta del cumplimiento de los objetivos y compromisos establecidos para el período evaluado

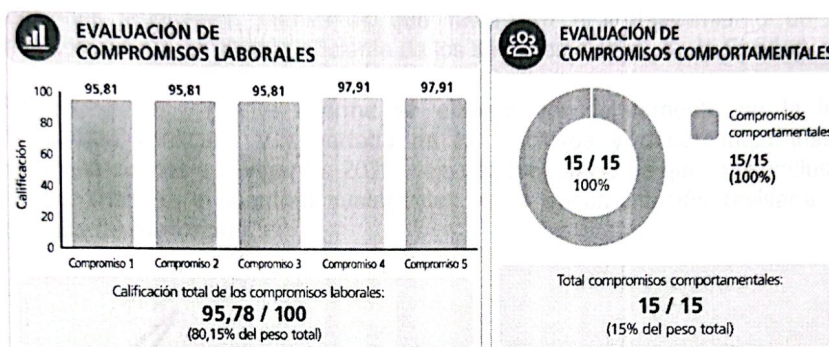
JAIME ENRIQUE BUSTOS:



De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia un cumplimiento satisfactorio de los compromisos establecidos para el período evaluado. Los compromisos laborales alcanzaron una calificación de 96,44 sobre 100, mientras que los compromisos comportamentales obtuvieron 15 sobre 15, con un nivel de desarrollo "Muy Alto".

Estos resultados contribuyeron a una calificación definitiva de 96,98%, correspondiente al nivel "Excelente", reflejando un desempeño consistente en el desarrollo de las funciones, responsabilidades y competencias asociadas al cargo

JOSE ANTONIO RIAÑO GALVIS:



Los resultados de la evaluación reflejan un nivel de desempeño destacado durante el período analizado. En los compromisos laborales se obtuvo una calificación de 95,78 sobre 100, evidenciando un cumplimiento consistente de las actividades y responsabilidades asignadas. Por su parte, los compromisos comportamentales alcanzaron 15 sobre 15, con un nivel de desarrollo "Muy Alto".

En conjunto, estos resultados dieron como resultado una calificación definitiva de 96,41%, clasificada en el nivel "Excelente", lo que permite evidenciar el adecuado desarrollo de las funciones y el cumplimiento de los compromisos establecidos. De conformidad con lo establecido en el Acuerdo 004 de 2023, la Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, se aplica a los empleados de carrera administrativa y a quienes se encuentren en período de prueba y presten sus servicios en la Entidad, de acuerdo con las disposiciones normativas vigentes.

Con corte al 31 de julio de 2026, la planta de personal de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja se encontraba conformada por un total de 18 servidores públicos. De acuerdo con la información registrada en los archivos institucionales, la distribución del talento humano comprende servidores con derechos de carrera administrativa, servidores de libre nombramiento y remoción y servidores vinculados en provisionalidad, conforme a las modalidades de vinculación establecidas en la normativa aplicable.

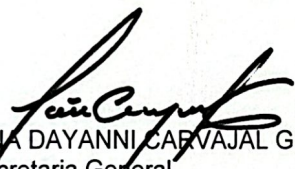
En relación con el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente a la vigencia 2026, se verificó que las calificaciones de los servidores públicos fueron diligenciadas dentro de los términos establecidos y conforme a los lineamientos aplicables. Los resultados obtenidos evidencian un nivel de desempeño **EXCELENTE**,

reflejando el cumplimiento satisfactorio de los compromisos laborales y comportamentales establecidos para el período evaluado.

De acuerdo con el análisis efectuado a los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral anual u ordinaria correspondiente a la vigencia 2026, se evidencia un desempeño destacado por parte de los servidores evaluados, lo cual contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de la gestión de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja.

En este sentido, los resultados obtenidos permiten concluir que la Entidad cuenta con un talento humano orientado al cumplimiento de las metas institucionales, caracterizado por el compromiso, la responsabilidad y el adecuado desarrollo de las funciones asignadas, elementos que favorecen el fortalecimiento de la gestión institucional y la prestación eficiente de los servicios a cargo de la Entidad.

Finalmente, el presente informe se elabora con fundamento en la información disponible, verificada y soportada en los archivos y documentos institucionales correspondientes a la vigencia 2026, dejando constancia de que las conclusiones aquí consignadas se encuentran sustentadas en la documentación revisada durante el proceso de evaluación.


LINA DAYANNI CARVAJAL GUZMAN
 Secretaria General

	Nombre	Firma
Proyectó:	Juan Manuel Guaza – Profesional Externo	
Proyectó:	José Rodrigo Gómez – Profesional Externo	
Revisó:	Laura Tafur Gutierrez – Profesional Universitario	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.		