

## INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2020-2021 SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO

La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión para que por medio del mérito se garantice el ingreso y la permanencia a la Administración Pública, de los empleados con derechos de carrera administrativa.

Para la vigencia 2020 – 2020, La Secretaría Distrital de Gobierno, mediante Resolución No. 063 de 2019, adopta el nuevo Sistema tipo Evaluación del Desempeño laboral de los empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba propuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo No. 617 de 2018.

Es así, como en cumplimiento de los procedimientos asociados con la evaluación de desempeño de los empleados de carrera Administrativa, se desarrolla este documento que permitirá visualizar los resultados obtenidos entre el 01 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021.

En el presente documento se hace entrega del informe de los resultados de la consolidación de la evaluación final, según cada modalidad adoptada en la Entidad para medir el desempeño, así:

### **Evaluación del Desempeño Laboral:**

La base normativa para la presente evaluación es el Acuerdo No. 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”.

De acuerdo al anexo técnico que hace parte integral del mismo Acuerdo, al Jefe de la de Unidad de Personal o quien haga sus veces, le corresponde:

- Poner en funcionamiento el sistema de evaluación del desempeño al interior de la entidad, bien sea el sistema propio o excepcionalmente el sistema tipo diseñado por la CNSC.
- Divulgar las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la Evaluación del Desempeño Laboral.
- Tener en cuenta los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral, para establecer los planes de: Estímulos, Capacitación y Bienestar de la entidad.



La Evaluación del Desempeño cumple un papel definitivo como instrumento de gestión a través del cual se verifica el cumplimiento de los compromisos de los empleados y si estos han contribuido con el cumplimiento de las metas institucionales, aportando a la adecuada y eficaz generación o prestación de los bienes y servicios a cargo, así mismo, permite sustentar las decisiones de la administración en relación con el ingreso, la permanencia y el ascenso de los empleados dentro de la carrera administrativa con base en el mérito. Según la Ley 909 de 2004 la Evaluación del Desempeño es la “*demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos*”.

El artículo 1°. Del Acuerdo 617 establece la FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. 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 Secretaría Distrital de Gobierno, utiliza el sistema tipo de Evaluación de Desempeño de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC adoptado mediante el acuerdo 617 de 2018, el cual determina la conformación de la evaluación de la siguiente manera:

La calificación definitiva de los empleados sujetos de evaluación del desempeño laboral se consigue de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los compromisos laborales y el desarrollo de las competencias comportamentales, de la siguiente manera:

	<b>Peso porcentual</b>
Compromisos laborales	85%
Competencias comportamentales	15%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

La “Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias” No se tendrá en cuenta en el marco del proceso de calificación, sin embargo, se considera un insumo para la concertación de compromisos durante el período de evaluación.

Igualmente, los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Gobierno deben ubicarse en los siguientes niveles de cumplimiento:

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

Surtido el proceso de evaluación del desempeño para el periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021, atendiendo los criterios establecidos en el Acuerdo No.617 de 2018, me permito presentar el informe de los resultados obtenidos, por los funcionarios de carrera administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción, discriminado por el tipo de vinculación, cargos, calificación y nivel alcanzado, de acuerdo con la información reportada en los formatos de evaluación del desempeño laboral enviada por cada uno de los evaluadores, como también las incidencias que tienen el proceso de evaluación del desempeño, así:

### **ESTADÍSTICA FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.**

Los funcionarios de la Secretaría Distrital de Gobierno que fueron evaluados para la vigencia comprendida entre el 1° de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021 se relacionan de la siguiente manera:

<b>Funcionarios de Planta</b>			
Tipo de Vinculación	Evaluables	Evaluados	Sin Calificación definitiva
Carrera Administrativa	514	489	25

De los 489 funcionarios evaluados, el 96,31% obtuvo el nivel sobresaliente en su calificación definitiva, y el 3,69% el nivel satisfactorio; de acuerdo con lo anterior, es importante señalar que la Dirección de Gestión del Talento Humano, no cuenta con la calificación definitiva de veinticinco (25) funcionarios, sujetos de evaluación.

A continuación, se incluye el consolidado de los resultados:

### **RESULTADOS**

#### **1. Resultados consolidados evaluación del desempeño, funcionarios en Carrera Administrativa y Libre nombramiento y remoción**

De acuerdo a lo observado, se evaluó 480 funcionarios de carrera administrativa, de los cuales 462 alcanzaron el nivel Sobresaliente en su evaluación definitiva y 18 funcionarios obtuvieron el nivel satisfactorio.

Cabe resaltar que los 9 servidores de libre nombramiento y remoción evaluados en la vigencia (7 Asesores, 2 Jefes de Oficina Asesora) obtuvieron al 100% el nivel sobresaliente.

## **2. Porcentajes resultados evaluación del desempeño, funcionarios en Carrera Administrativa**

De los 480 empleados de carrera administrativa que alcanzaron el nivel sobresaliente en su evaluación del desempeño, 279 lo hicieron con la máxima calificación, es decir con el 100%.

Es importante precisar que, para acceder al nivel sobresaliente, los servidores deben encontrarse en un rango de calificación Mayor o igual al 90%, conforme lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. A continuación, se desgrega esta información para cada uno de los niveles del empleo público:

- **Calificación Nivel Asesor**

De los 9 servidores de nivel asesor, una corroborado en la herramienta EDL por la Dirección de Gestión del Talento Humanos se obtuvo el siguiente nivel de cumplimiento en la evaluación del desempeño: Sobresaliente 100%, con nota máxima 100%

- **Calificación Nivel Profesional**

De los 235 funcionarios de nivel profesional que contaban con sus evaluaciones, corroboradas en EDL por la Dirección de Gestión del Talento Humanos se obtuvieron los siguientes niveles de cumplimiento en la evaluación del desempeño: Sobresaliente 229 (97,44%), Satisfactorio 6 (2,56%).

- **Calificación Nivel Técnico**

De los 24 funcionarios de planta que tienen nivel técnico y contaban con sus evaluaciones, corroboradas en EDL por la Dirección de Gestión del Talento Humanos se obtuvieron los siguientes niveles de cumplimiento en la evaluación del desempeño: el 100% de los funcionarios obtuvo una calificación sobresaliente.

- **Calificación Nivel Asistencial**

De los 220 funcionarios del nivel asistencial y contaban con sus evaluaciones, corroboradas en EDL por la Dirección de Gestión del Talento Humanos se obtuvieron los siguientes niveles de cumplimiento en la evaluación del desempeño: Sobresaliente 210 (95,45%), Satisfactorio 10 (4,55%) y No Satisfactorio 0 (0%).



**CONCLUSIONES.**

- Para la elaboración de este informe se contó con el 95,13% de las evaluaciones del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción ( Asesores, Jefes de Oficina Asesora)
- La Dirección de Gestión del Talento Humano, con corte a 30 de marzo de 2021, no tiene registro del recibo de la evaluación del desempeño laboral de veinticinco (25) funcionarios de carrera administrativa.
- Para el periodo de evaluación comprendido entre el 1° de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021, ningún funcionario de carrera administrativa obtuvo calificación No Satisfactoria, por lo que no habría lugar a declarar nombramientos insubsistentes por este motivo.
- La Dirección de Gestión del Talento Humano a través de uno de sus colaboradores, apoyó a los usuarios que presentaban inquietudes en el diligenciamiento de los instrumentos de evaluación, con el fin de minimizar errores en el diligenciamiento de los mismos.
- Adicionalmente, los funcionarios de la Secretaria Distrital de Gobierno, sin distinción del tipo de vinculación, tienen un instrumento de evaluación o seguimiento de la gestión, mediante el cual se logra medir el cumplimiento y avance de los objetivos institucionales.

