



www.gobiernobogota.gov.co

INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO – EDL 2023

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

CONTENIDO

1. Introducción

2. Contexto

3. Reporte EDL

3.1 Escalas de evaluación

3.2 Funcionarios de carrera por nivel

3.3 Funcionarios de libre nombramiento por nivel

4. Análisis de Resultados

5. Conclusiones

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Evaluación del Desempeño Laboral

El art. 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015 la define como 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 y en período de prueba 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.

El artículo 38 de la Ley 909 de 2004 señala que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos, cuyos instrumentos se diseñarán en función de las metas institucionales. Así mismo determina que las evaluaciones deben tenerse en cuenta entre algunos aspectos para:

1. Adquirir los derechos de carrera
2. Ascender en la carrera
3. Conceder becas o comisiones de estudio
4. Otorgar incentivos económicos o de otro tipo
5. Planificar la capacitación y la formación
6. Determinar la permanencia en el servicio.

Así mismo el artículo 40 de la Ley ibidem determina que de acuerdo con los criterios establecidos en la ley 909 y en las directrices de la CNSC, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y mientras desarrollan sus sistemas propios adoptaran el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral lo estableció la CNSC a través del acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 y el Anexo Técnico, en los cuales entre otros temas se contemplan las diferentes clases de evaluaciones y calificaciones:

- Calificaciones Definitivas
- Parciales Semestrales
- Parciales Eventuales

1.2 Sistema EDL

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. Es importante diferenciar durante el proceso los siguientes conceptos:

- Evaluación: Estimar de forma permanente los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el período respectivo.
- Calificación: Corresponde a la asignación del porcentaje alcanzado por el evaluado, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento

2. CONTEXTO

De acuerdo con el Decreto 0063 del 31 de enero de 2019, la Secretaria Distrital de Gobierno adoptó el sistema EDL para la realización de las evaluaciones de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, periodo de prueba y libre nombramiento, de acuerdo a la norma sobre evaluación del desempeño laboral en las entidades que no han adoptado su sistema propio de evaluación de desempeño laboral.

Con el propósito de dar cumplimiento a la norma y beneficiar a los servidores con derechos de carrera administrativa de la entidad, desde la Dirección de Gestión de Talento Humano se hace acompañamiento tanto a evaluadores como evaluados en la gestión de las respectivas evaluaciones del desempeño laboral con el fin de dar cumplimiento.

3. REPORTE EDL

3.1 Escalas de evaluación

CALIFICACIÓN	ESCALA
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No satisfactorio	Menor o igual al 65%

La comisión establece unas escalas de 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.

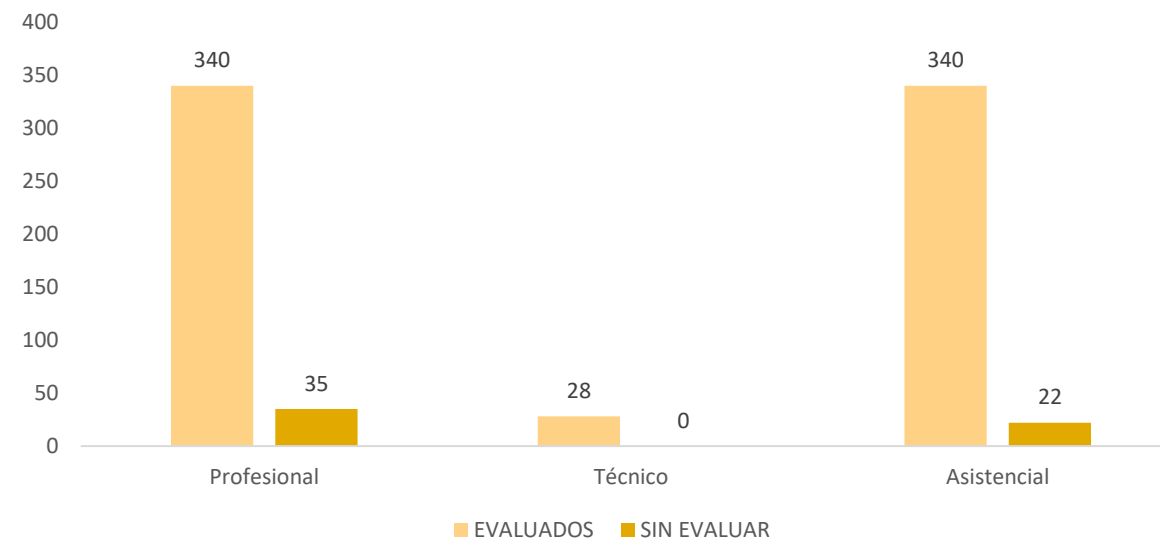
(CNSC, LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -, 2018).

3.2 Funcionarios evaluados

TIPO DE NOMBRAMIENTO	FUNCIONARIOS PLANTA	EVALUADOS	% CUMPLIMIENTO
LIBRE NOMBRAMIENTO	13	13	100%
CARRERA	756	708	93,7%
PERIODO DE PRUEBA	41	2	100%
TOTAL GENERAL	769	721	94%

(Fuente: Planta 31/01/2023 y datos EDL APP 12/12/2023)

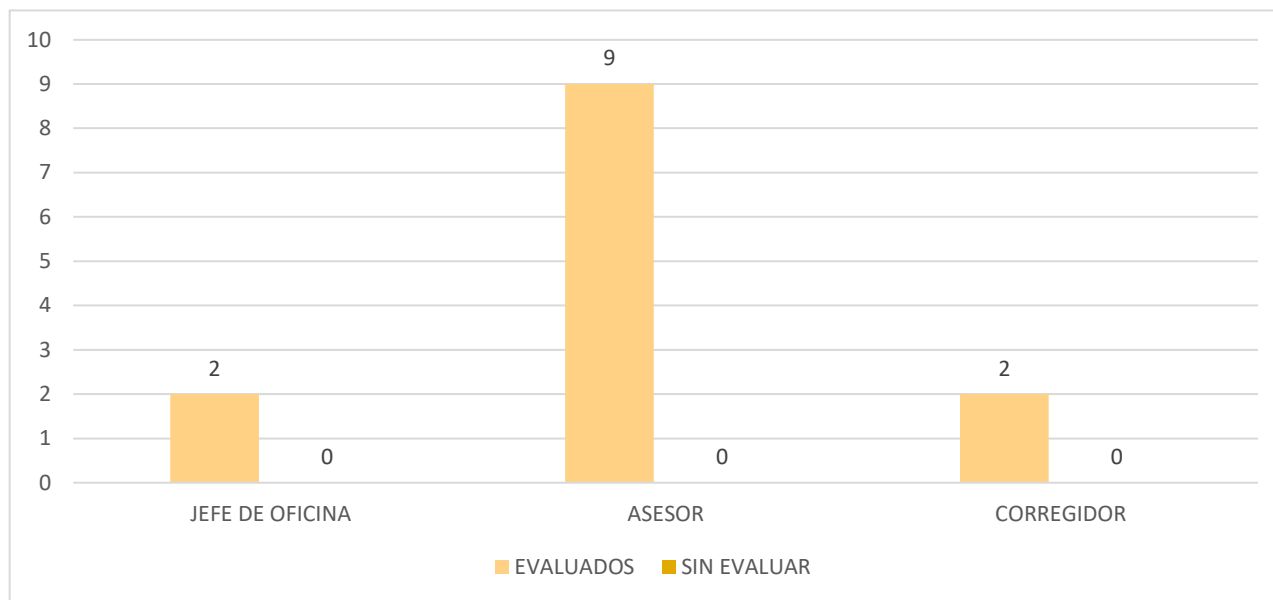
3.3 Funcionarios de carrera por nivel



Gráfica 1. Funcionarios de carrera administrativa evaluados por nivel

(Fuente: Planta 31/01/2023 y datos EDL APP 12/12/2023)

3.4 Funcionarios de libre nombramiento por nivel



Gráfica 2. Funcionarios evaluados de Libre Nombramiento

(Fuente: Planta 31/01/2023 y datos EDL APP 12/12/2023)

4. ANALISIS DE RESULTADOS

Para el periodo comprendido entre el 2023-2024, se logró evaluar a un total de 723 funcionario de carrera en los diferentes niveles, lo cual corresponde al 94% de la planta total de funcionarios de la SDG, evidenciándose un mayor porcentaje de evaluados en los niveles Profesionales (44,2%) y asistenciales (44,2%), así como también se logra destacar que 41 funcionario se encontraban en periodo de prueba lo cual corresponde al (5,0%) de la planta global.

Así mismo, se logró evaluar a 13 funcionarios de libre nombramiento en la herramienta EDL, lo cual corresponde al 1,7% de la planta global de la SDG, con un cumplimiento del (100%); respecto al año anterior se logra evidenciar una mejora significativa en la gestión efectiva de las evaluaciones para estos niveles.

(Fuente: Planta 31/01/2023 y datos EDL APP 12/12/2023)

Para el periodo anual del 1 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024, se logró evaluar un total 94% de servidores con el Sistema Tipo EDL, cincuenta (57) servidores correspondiente al (7%) de la planta global aun no cuentan con calificación definitiva por diferentes situaciones administrativas y de carácter netamente técnico con la plataforma, por errores del manejo de la herramienta; del total de evaluados.

Se logra evidenciar que el 99.4% obtuvo calificación sobresaliente, en diferentes niveles, el 0,6 % dos (4) servidores estuvieron en un rango satisfactorio y el 0% de los servidores estuvo en nivel no satisfactorio lo cual indica que cada vez los servidores públicos y evaluadores están teniendo espacios de retroalimentación oportuna que les permite identificar las acciones de mejora en el transcurso del desempeño y gestión de sus compromisos funcionales.

De acuerdo al histórico la Secretaria Distrital de Gobierno, ha obtenido como promedio general de calificaciones anuales de la siguiente manera; 2019-2020 (93.8%), 2020-2021 (95.13%), 2021-2022 (97. 3%), 2022-2023 (97,5%). para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024 (94%); si bien aún falta un 7% de servidores sin calificación definitiva, es necesario tener en cuenta que se encuentran identificados dichos servidores y debidamente sustentadas las razones por la cuales no se han podido llevar a cabo dichas evaluaciones.

5. CONCLUSIONES

- La Dirección de Gestión de Talento Humano, está implementado acciones encaminadas a brindar un apoyo constante y personalizado tanto a evaluadores como evaluados, lo cual permite que se haga una gestión más efectiva de las evaluaciones de desempeño.
- Se están reforzando constantemente las capacitaciones en la herramienta EDL en aras de mejorar el uso de la misma y minimizar los errores al momento de evaluar.
- La inducción al sistema tipo de evaluaciones del desempeño laboral EDL, hace parte del Plan Integral de Capacitación que contempla la DGTH con el objetivo que los servidores públicos aclaren sus dudas sobre el proceso en el aplicativo.
- Adicionalmente, los funcionarios de la planta provisional y temporal de la Secretaria Distrital de Gobierno, tienen un instrumento de evaluación o seguimiento de la gestión, mediante el cual se logra medir el cumplimiento y avance de los objetivos institucionales.
- En la entidad se está tomando consciencia de la importancia de evaluar a los funcionarios como una herramienta efectiva de la gestión, adicional entendiendo que esta herramienta permite potencializar a los servidores a través de encargos y también identificar las oportunidades de mejora.