

INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERIODO 2022-2023

1. EVALUACIONES SISTEMA TIPO - EDL

El sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral fue establecido 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.

La secretaria Distrital de Gobierno dando cumplimiento al marco normativo, gestiona las respectivas evaluaciones del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa, en período de prueba y de los funcionarios vinculados en cargos de libre nombramiento y remoción, con el fin de preservar los derechos de carrera de los servidores públicos de la entidad y para los fines que la misma se implementó: ⁱ

- 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 la formación;
- Determinar la 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. ⁱⁱ

El principal objetivo de la evaluación de desempeño es valorar el mérito como principio, de manera que el servidor pueda tener la opción de desarrollarse en la entidad y así mismo su permanencia en el servicio, teniendo en cuenta las competencias laborales, funcionales y comportamentales del funcionario con base en el cumplimiento de las metas institucionales.

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 así:

Tabla 1. Escalas de calificación evaluación definitiva (CNSC, LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -, 2018)

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

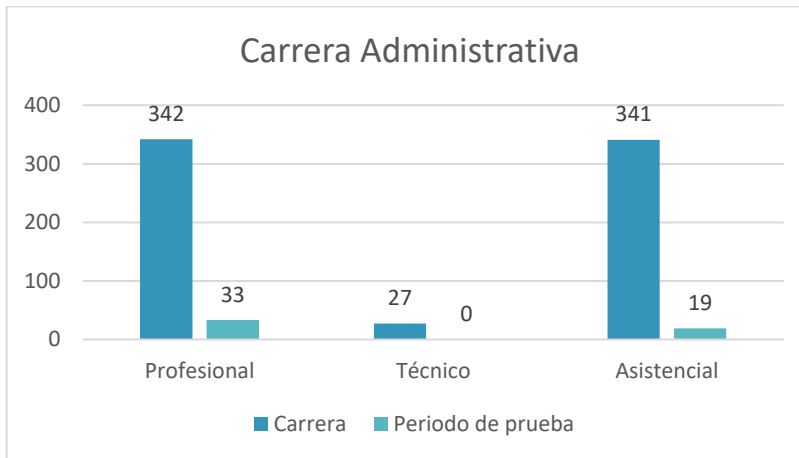
Estadística de funcionarios evaluados:

Tabla 1. Población sujeta a evaluación del desempeño laboral en EDL

TIPO DE NOMBRAMIENTO PLANTA GENERAL	Funcionarios Evaluados	Funcionarios Planta SDG	%
Carrera	710	718	98,9%
Periodo de prueba	52	56	92,9%
Libre nombramiento	12	20	60,0%
TOTAL	774	794	97,5%

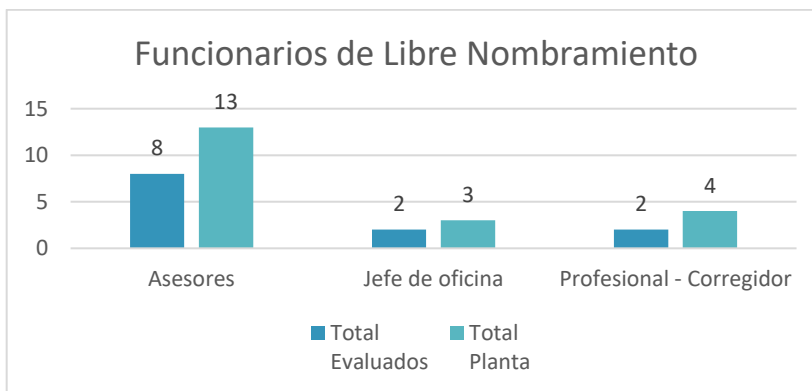
Fuente: Planta 31/01/2023 y datos EDL APP 12/12/2023

Gráfica 1. Funcionarios de carrera administrativa evaluados por nivel



Para el periodo comprendido entre el 2022-2023, se logró evaluar a un total de 710 funcionarios de carrera en los diferentes niveles, lo cual corresponde al 89,4% de la planta total de funcionarios de la SDG, evidenciándose un mayor porcentaje de evaluados en los niveles Profesionales (43,1%) y asistenciales (42,9%), así como también se logra destacar que 53 funcionarios se encontraban en periodo de prueba lo cual corresponde al (6,5%) de la planta global.

Gráfica 2. Funcionarios evaluados de Libre Nombramiento



Así mismo, se logró evaluar a 13 funcionarios de libre nombramiento, lo cual corresponde al 2,5% de la planta global de la SDG, allí se logra identificar una oportunidad de mejora respecto a incentivar a los funcionarios de libre nombramiento y remoción a gestionar de manera oportuna sus evaluaciones de desempeño, así mismo como a los jefes inmediatos, ya que de 20 funcionarios de libre nombramiento y remisión en el nivel de Asesor, el 60% tuvo evaluación definitiva para el periodo comprendido entre el 2022-2023 de manera oportuna.

Para el periodo anual del 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, se logró evaluar un total 97.3% de servidores con el Sistema Tipo EDL, veinte (20) servidores aún no cuentan con calificación definitiva para un 2,5% pendiente por evaluaciones definitivas; del total de evaluados, el 99.1% obtuvo calificación sobresaliente, en diferentes niveles, el 0,2% dos (2) servidores estuvieron en un rango satisfactorio y el 0.1% que representa un (1) servidor obtuvo un nivel no satisfactorio.

De acuerdo al histórico de 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%), para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023 (97,5%).

Tabla 2. Escalas obtenidas en calificaciones definitivas 2022-2023 – Sistema General de Carrera Administrativa

ESCALAS	Servidores	% calificación
Total a Evaluar	794	100%
Sobresaliente	768	99,1%
Satisfactorio	2	0,2%
No Satisfactorio	1	0,1%
Total Evaluados	774	97,5%

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

Gráfica 3. Escalas de Calificación por nivel



Fuente: EDL APP 12/12/2023

Por otra parte, la gráfica permite identificar todos los niveles de los cargos en los que se encontraban los servidores a 31 de enero de 2023; Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, destacándose una importante representación de calificación en “sobresaliente”, es de aclarar también a 31 de enero de 2023, en todos los niveles se encontraban cargos vacantes y que las cifras solo muestran el total de

servidores susceptibles a ser evaluados con el Sistema Tipo EDL.

CONCLUSIONES:

- La Secretaria Distrital de Gobierno obtuvo como promedio general de calificaciones el **97,5%**, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, a 794 servidores de planta (derechos de carrera administrativa, periodo de prueba y libre nombramiento y remoción) evaluados, aproximadamente 20 no contaban con evaluación definitiva cargada en el aplicativo EDL a la fecha de la elaboración del presente informe.
- La Dirección de Gestión del Talento Humano brindó soporte y asesoría a los evaluados y evaluadores para resolver dudas, crear usuarios, actualizar ubicaciones, con el fin de apoyar la gestión en EDL de los funcionarios.
- 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.
- El Análisis General de la información, nos arroja que en términos generales la entidad ha dado cumplimiento a los deberes legales, criterios y parámetros establecidos en la normatividad vigente, para el desarrollo del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) y Evaluaciones de Gerentes Públicos, identificando también oportunidades de mejora enfocadas a garantizar el cumplimiento de la totalidad de los funcionarios y gerentes públicos.



HENRY DAVID ORTIZ SAAVEDRA
DIRECTOR DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Elaboró: Ma. Angélica Garzón F – Contratista DGTH 

Revisó:

Aprobó: Henry David Ortiz Saavedra – director de Gestión de Talento Humano

¹ <https://www.cnsc.gov.co/carrera-administrativa/evaluacion-del-desempeno-laboral>