

INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 2021-2022

La Evaluación del Desempeño Laboral (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*”, lo anterior, según la finalidad descrita en el artículo 1° del Acuerdo 617 de 2018; el cual establece el sistema tipo evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, adoptado por la Secretaria Distrital de Gobierno en la Resolución 063 de 2019.

Así mismo, la Ley 909 de 2004, entre otras cosas, señala que los resultados de las evaluaciones deben tenerse en cuenta entre otros aspectos, para:

- ✓ 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.

De acuerdo con la normatividad aplicable, el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo anual se desarrolla en las cuatro fases: 1. Concertación de Compromisos, 2. Seguimiento, 3. Evaluaciones parciales y 4. Calificación definitiva, cada una en los tiempos establecidos y de obligatorio cumplimiento por parte de las entidades que han adoptado el Sistema Tipo de Evaluación; en este sentido, se presentan a continuación los resultados obtenidos de la calificación definitiva del periodo anual u ordinario de la vigencia del 01 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, sistematizadas a través de la herramienta dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil EDL-APP.

Los compromisos a evaluar, son concertados de manera participativa ente el evaluado y el evaluador al inicio del periodo y de acuerdo con la normatividad vigente, son de dos tipos:

Funcionales: resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados, que deberá cumplir el servidor en el período de evaluación respectivo, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas en la fase de concertación, equivalen al **85%** de la calificación y se califican de 1 a 100.

Comportamentales: competencias que pueden ser, comunes a los servidores públicos, estas son independiente de la función, jerarquía y modalidad laboral; y por nivel jerárquico las establecidas para Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, equivalen al **15%** de la calificación total y se evalúan a través de aspectos cualitativos a los cuales se les asignan escalas numéricas para establecer los niveles de desarrollo de cada una de las competencias.

Así mismo, el Acuerdo 617 de 2018 establece que, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador, la calificación del desempeño anual corresponde a los niveles: Sobresaliente Mayor o igual al 90%, Satisfactorio Mayor al 65% y menor al 90% y No Satisfactorio Menor igual o al 65%.

A continuación, se presenta la información con los datos obtenidos y consolidados de los empleados públicos de carrera administrativa activos a 31 de enero de 2022 en la planta de la Secretaría Distrital de Gobierno y con evaluación de desempeño laboral definitiva, debidamente registrada en el aplicativo EDL a 31 de marzo de 2022. La información reportada puede evidenciar variaciones de acuerdo con el corte con el cual se genera:

Estadística de Funcionarios de Carrera Administrativa Evaluados:

Tabla 1. Niveles obtenidos en calificaciones definitivas 2021-2022 – Sistema General de Carrera Administrativa

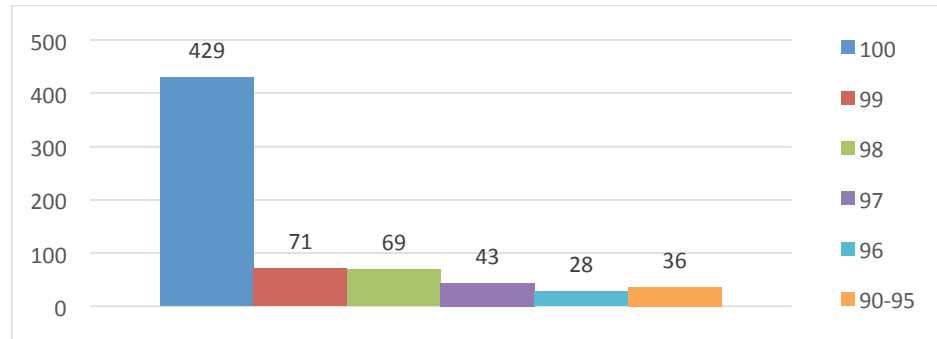
NIVEL	Servidores	%
Total a Evaluar	709	100%
Sobresaliente	676	97,9%
Satisfactorio	13	1,8%
No Satisfactorio	1	0,1%
Total Evaluados	690	97,3%
Sin Calificación Definitiva	19	2,6%

Fuente: Planta 31/01/2022 y datos EDL APP 31/03/2022

Para el periodo anual del 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, se logró en los tiempos establecidos un 97.3% de servidores valorados con el Sistema Tipo EDL, diecinueve (19) servidores aún no cuentan con calificación definitiva; del total de evaluados, el 97.9% obtuvo una calificación sobresaliente, estos es 676 servidores de diferentes niveles, el 1.8% trece (13) servidores estuvieron en un rango satisfactorio y el 0.1% que representa un (1) servidor obtuvo un nivel no satisfactorio.

La Secretaría Distrital de Gobierno ha obtenido como promedio general de calificaciones anuales 2019-2020 el 93.8% para el 2020-2021 el 95.13% y el **98.7%**, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, encontrándose con mayor representación el nivel sobresaliente, detallado a continuación:

Gráfica 1. Rangos de calificaciones definitivas 2021-2022 – Nivel Sobresaliente

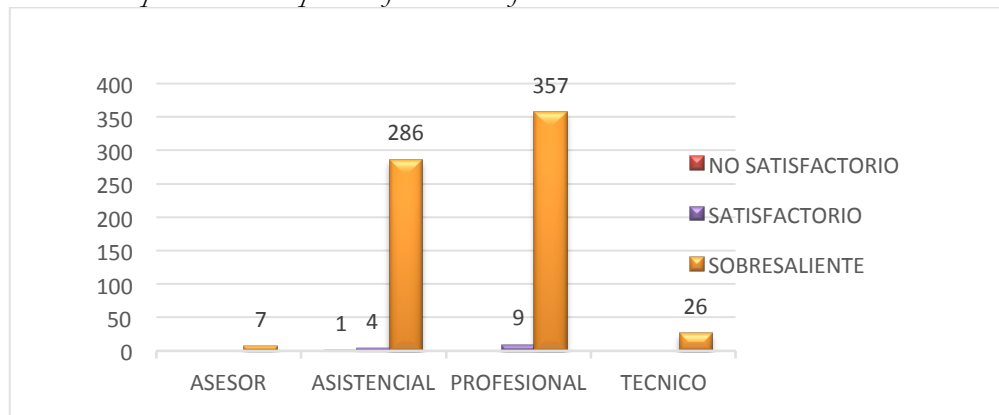


Fuente: Planta 31/01/2022 y datos EDL APP 31/03/2022

En la gráfica se muestra la distribución de servidores con nivel sobresaliente por rangos de calificación siendo 100% el dato con mayor representación a 429 servidores ubicados con el máximo puntaje de calificación el cual de acuerdo con los informes de la Comisión Nacional del Servicio Civil¹, calificación, se obtiene cuando el servidor de carrera administrativa logra los 100 puntos posibles de compromisos funcionales y adicionalmente, los compromisos comportamentales alcanzan el nivel “muy alto” de desarrollo, definido en el anexo técnico del acuerdo 617 de 2018, es importante destacar que el máximo nivel de desarrollo de competencias impacta amplia y positivamente en la obtención de las metas, logros esperados, procesos y resultados institucionales.

Estadística de Funcionarios de Carrera Administrativa Evaluados:

Gráfica 2. Distribución por nivel de empleo calificaciones definitivas 2021-2022



Fuente: Planta 31/01/2022 y datos EDL APP 31/03/2022

Este gráfico nos muestra los niveles de los cargos que tenían los servidores a 31 de enero de 2022 Asesor, Técnico, Asistencial y Profesional, se destaca una alta representatividad de servidores de todos los niveles calificados con “sobresaliente”, es de aclarar también a 31 de enero de 2022, 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

¹ <https://www.cns.gov.co/carrera-administrativa/evaluacion-del-desempeno-laboral/nuevo-sistema-tipo>

- **Calificación Nivel Asesor**

De los 7 servidores de nivel asesor, de libre nombramiento y remoción, dos (2) son jefes de oficinas y corroborado en la herramienta EDL por la Dirección de Gestión del Talento Humanos obtuvieron un nivel de cumplimiento Sobresaliente un promedio del 99%.

- **Calificación Nivel Profesional**

De los 366 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 357 (99%), Satisfactorio 9 (81,25%) y 15 sin evaluación reportada a 31 de marzo de 2022.

- **Calificación Nivel Técnico**

De los 26 funcionarios de planta que tienen nivel técnico y contaban con sus evaluaciones, corroboradas en EDL por la Dirección de Gestión del Talento Humanos se obtuvo que el 100% de los funcionarios con una calificación sobresaliente y una calificación en promedio del 99%

- **Calificación Nivel Asistencial**

De los 291 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 286 (99,09%), Satisfactorio 5 (85,13%) y No Satisfactorio con 40.39% y 4 servidores que a 31 de marzo de 2022 no tenían calificación cargada al aplicativo EDL.

CONCLUSIONES:

- La Secretaria Distrital de Gobierno obtuvo como promedio general de calificaciones el **98.71%**, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, a 690 servidores de planta evaluados solo 19 no contaban con evaluación definitiva cargada en el aplicativo EDL a 31 de marzo de 2022.

- La Dirección de Gestión del Talento Humano a través de uno de sus colaboradores, apoyó a los usuarios que presentaban inquietudes en el procesamiento en la herramienta EDL dispuesta por la CNSC, 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.
- Se concluye que 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), protegiendo el mérito y brindando datos de análisis que aportan a las acciones de mejora, la eficiencia y la transparencia del proceso.
- El corte del presente reporte es el 30 de marzo de 2022, sin embargo, la DGTH, con la intención de reducir a la mínima expresión los faltantes de evaluaciones, remitió comunicaciones vía correo electrónico, que se detallan a continuación, notificando el estado de las evaluaciones incompletas en fechas anteriores al cierre. Adicionalmente, se realizaron reuniones por demanda de las dependencias para apoyar el cargue de dichas evaluaciones, quedando la cifra en 19 faltantes: Los correos enviados se detallan así:
 - Asunto Correo: “Importante subsanación evaluaciones anuales 2021-2022 EDL” fecha 16 marzo 2022, cuyos destinatarios fueron más de 100 funcionarios que tenían pendientes del cierre de evaluación.
 - Asunto Correo: “Importante evaluaciones EDL 2021-2022” fecha 18 marzo 2022, cuyos destinatarios fueron los jefes de los funcionarios que aún no contaban con evaluación definitiva a la fecha.