INFORME DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA
2021-2022

SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
2022

Contenido

PRESENTACIÓN....3
MARCO LEGAL....4
RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL CARRERA ADMINISTRATIVA 5
RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL RESPECTO A OTRAS HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL 9
CONSIDERACIONES FINALES 15

PRESENTACIÓN

La Evaluación del Desempeño Laboral es una herramienta de gestión que le permite a la administración valorar, verificar, hacer seguimiento y evaluar el desempeño de un servidor público de carrera administrativa, a través del cumplimiento de unos compromisos que contribuyen al logro de las metas y objetivos institucionales.

Dentro las responsabilidades asignadas al proceso de Gestión del Talento Humano, se encuentra la de liderar en la entidad la implementación del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores, para ello se llevaron capacitaciones dirigidas a los gestores de talento humano de todas las subdirecciones de la entidad, al equipo directivo y a los servidores públicos.

Es por esto, por lo que contar con servidores públicos altamente comprometidos con los objetivos institucionales resulta de vital importancia para la Secretaría, en tal sentido la evaluación del desempeño laboras se constituye como una importante herramienta para la identificación de brechas de competencias y mejoramiento continuo de nuestros servidores públicos.

La evaluación de desempeño, como instrumento de gestión, lleva a la reflexión sobre la acción realizada y los resultados obtenidos, con el fin de diseñar planes de mejoramiento institucional, encaminados a superar de manera sistemática las dificultades en el alcance de los logros para contribuir la actividad que desarrolla el proceso de dirección estratégica.

Es importante resaltar que la Evaluación del Desempeño Laboral es el insumo principal para el reconocimiento de incentivos no pecuniarios por excelencia en la entidad, el cual se entrega a los mejores servidores de carrera administrativa de cada nivel jerárquico anualmente, de igual forma el resultado de la evaluación es insumo para el proceso de encargos y el plan de incentivos de la Entidad.

A continuación, se presentan los resultados del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral vigencia 2021-2022, el cual evalúa el desempeño de los servidores de carrera administrativa de la Secretaría Distrital de Integración Social en el período comprendido entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022.

MARCO LEGAL

- 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.”
- Decreto Ley 760 de 2005 “por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones ”
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Acuerdo 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.”
- Resolución 126 de 2018 “Por medio de la cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de la Comisión Nacional del Servicio Civil para los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Secretaria Distrital de Integración Social”.
- Acuerdo 772 de 2020 Concejo de Bogotá, D.C. Crea el Índice de Gestión Pública con el fin de medir los resultados de la gestión de las entidades, instituciones y organismos de la Administración Distrital.

RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL CARRERA ADMINISTRATIVA

Este proceso, reglamentado en la entidad mediante la Resolución 126 de 2018, “Por medio de la cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de la Comisión Nacional del Servicio Civil para los empleados de carrera administrativa y en período de prueba de la Secretaría Distrital de Integración Social”, arrojó los siguientes resultados:

SERVIDORES EVALUADOS	SERVIDORES NO EVALUADOS	TOTAL DE SERVIDORES OBJETO DE EDL
1.180	3	1.183
99.7%	0.3%	100%

Tabla 1: Número de servidores públicos evaluados.

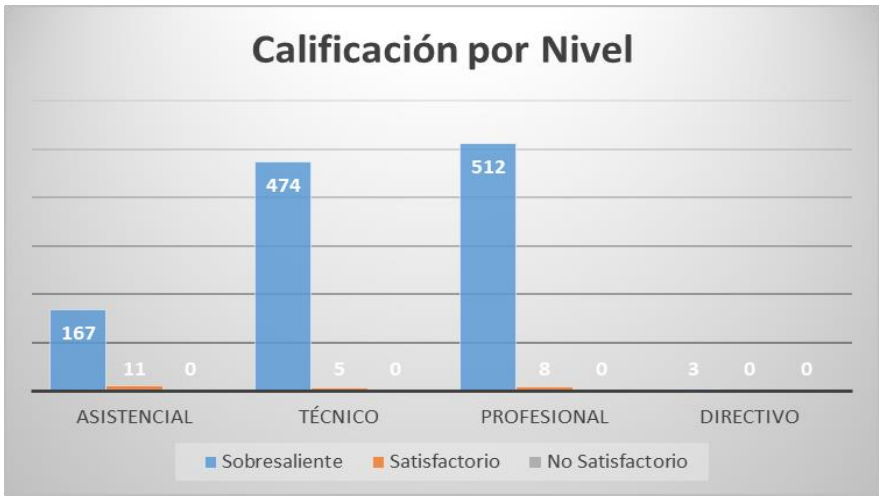
En la anterior tabla se observa que son objeto de evaluación del desempeño laboral 1.183 servidores, de los cuales 1.180 fueron evaluados, faltando por evaluar tres servidores quienes presentan situaciones de incapacidad prolongada, licencia no remunerada y evaluación de desempeño suspendida por temas de salud.

Grafica 1. Servidores evaluados por nivel jerárquico

En el grafico 1 se observa que, de los 1.180 servidores públicos de carrera administrativa que fueron evaluados en la Secretaría, el 15.13% pertenecen al nivel asistencial, 40.57% se encuentran en nivel técnico, el 44.04% pertenecen al nivel profesional, el 2.39% pertenecen al nivel asesor y el 0.25% se encuentran servidores en nivel directivo en carrera administrativa.

Grafica 2. Servidores evaluados por nivel de calificación

En la gráfica 2 se observa que, de las evaluaciones realizadas, 1.156 servidores registraron una calificación sobresaliente, siendo esto el 98% de los servidores públicos. Por otro lado 24 servidores públicos obtuvieron calificación satisfactoria lo cual corresponde al 2%.



Grafica 3. Calificación por nivel

En el gráfico 3 se puede apreciar que en el nivel sobresaliente se encuentra el 93.8% de los evaluados del nivel asistencial, a su vez el 99% pertenecen al nivel técnico, el 98.5% pertenece al nivel profesional y el 100% perteneciente al nivel directivo.

En términos generales, se determinó que para el periodo 2021-2022 se observó un promedio de calificaciones diferenciado por tipo de compromiso de la siguiente manera:

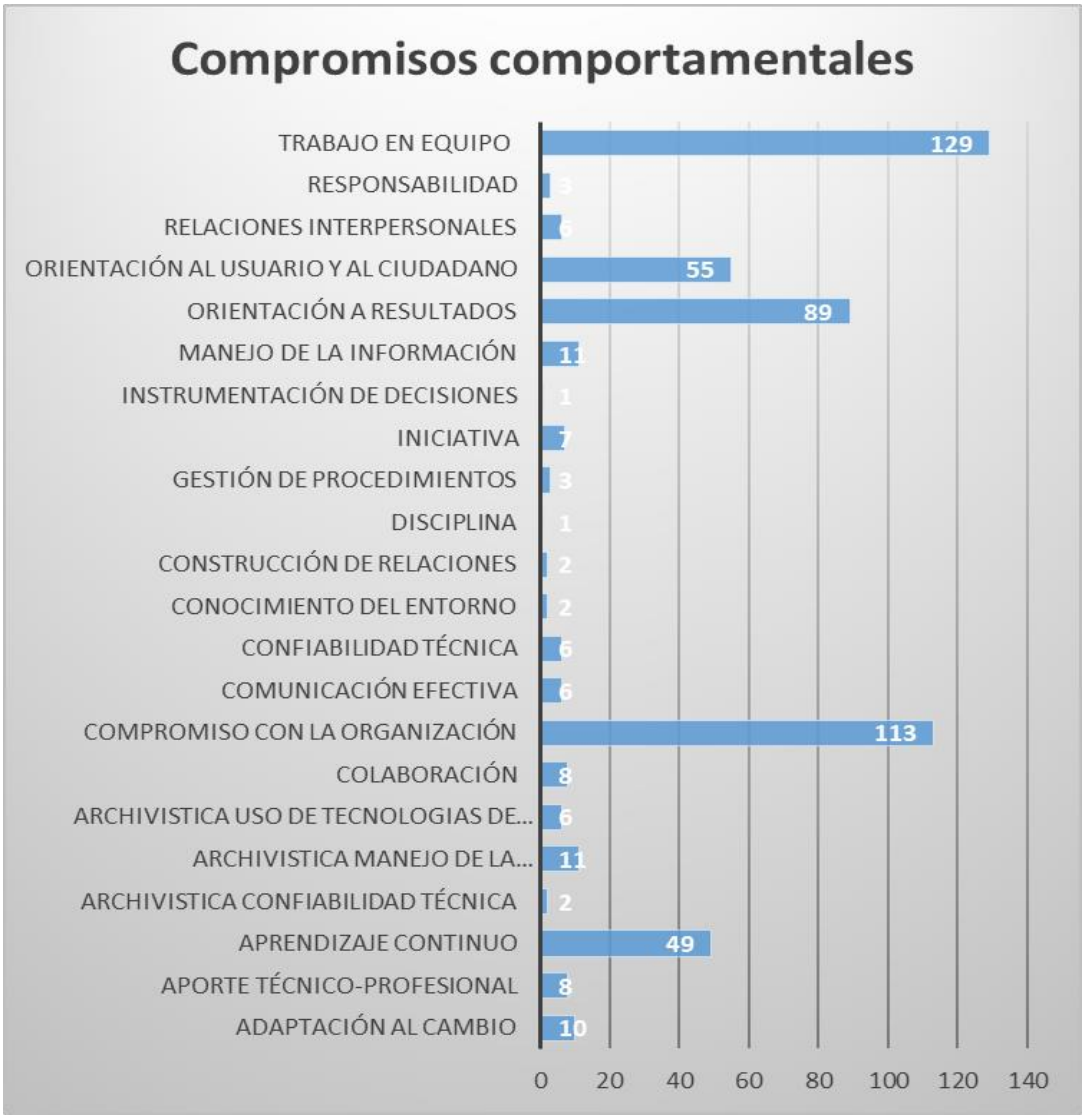
Promedio calificación por tipo de compromiso	
Compromiso Funcional (1-100)	99,37
Compromiso Comportamental (1-15)	14,43

Tabla 2. Promedio de calificación por tipo de compromiso

COMPARATIVO DE CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS

Las competencias comportamentales, con base en lo señalado en el anexo técnico del acuerdo 617 de 2018 “son las características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionadas con el desempeño observado del empleado público y que le permiten alcanzar las metas institucionales, cumplir con los compromisos funcionales e interactuar con efectividad en los equipos de trabajo a los que pertenece”.

A continuación, se presentan la frecuencia de compromisos, las cuales fueron seleccionadas en el período 2020-2021. Los resultados se muestran en la siguiente tabla:



Grafica 4. Compromisos comportamentales concertados

Los compromisos comportamentales concertados en el sistema general en el período indicado y que fueron seleccionados durante la fase de concertación y registrados en el aplicativo EDL-APP, evidencian una mayor recurrencia en la los siguientes compromisos: trabajo en equipo, compromiso con la organización y orientación a resultados. Estos tres compromisos servirán como insumo para el Plan Institucional de Capacitación, dado su frecuencia de utilización, con el fin de fortalecer el cumplimiento de los mismos.

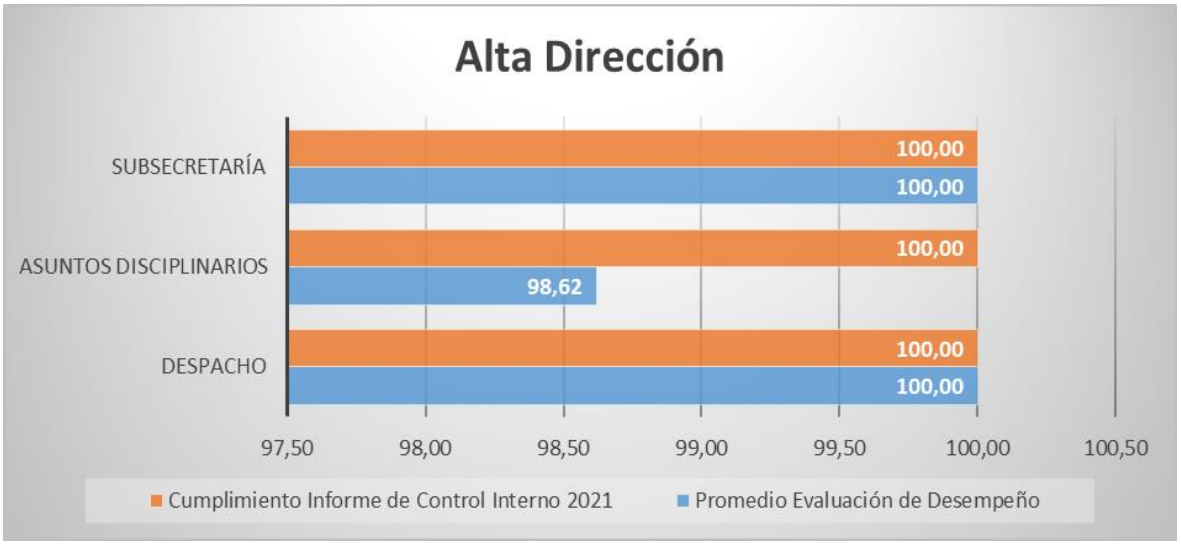
RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL RESPECTO A OTRAS HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

En este apartado, se realiza un comparativo entre la medición de otros indicadores de cumplimiento institucional y el promedio general de la evaluación de desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa.

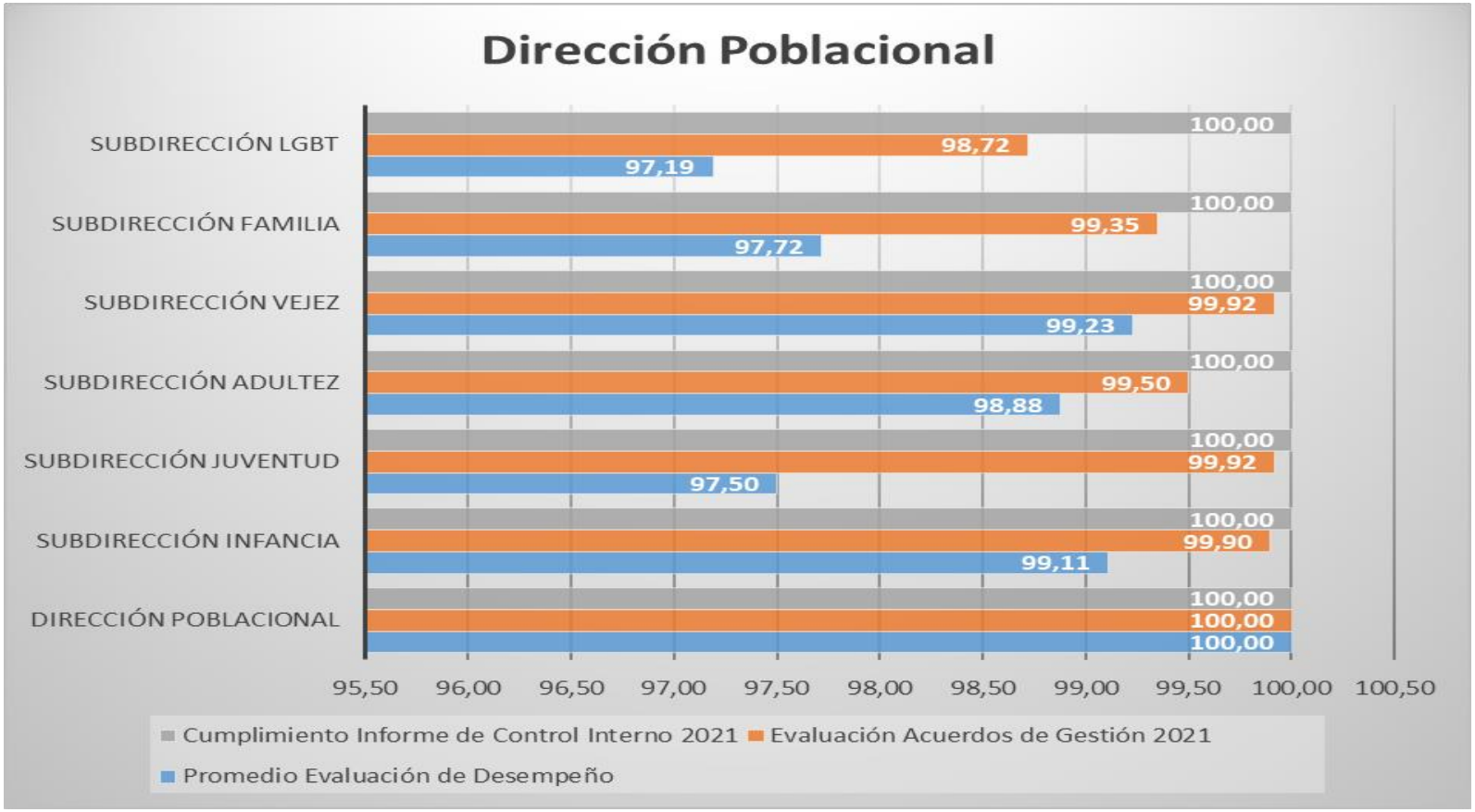
Con esta meta en mente, se utilizó el resultado de los acuerdos de gestión de la vigencia 2021 que son la herramienta para la evaluación de la gestión de los gerentes públicos comparada con el promedio de calificaciones definitivas de los servidores asignados a su dependencia.

Así mismo, se adicionó a esta comparación el informe de seguimiento practicado por la Oficina de Control Interno a todas las dependencias de la entidad para la vigencia 2021.

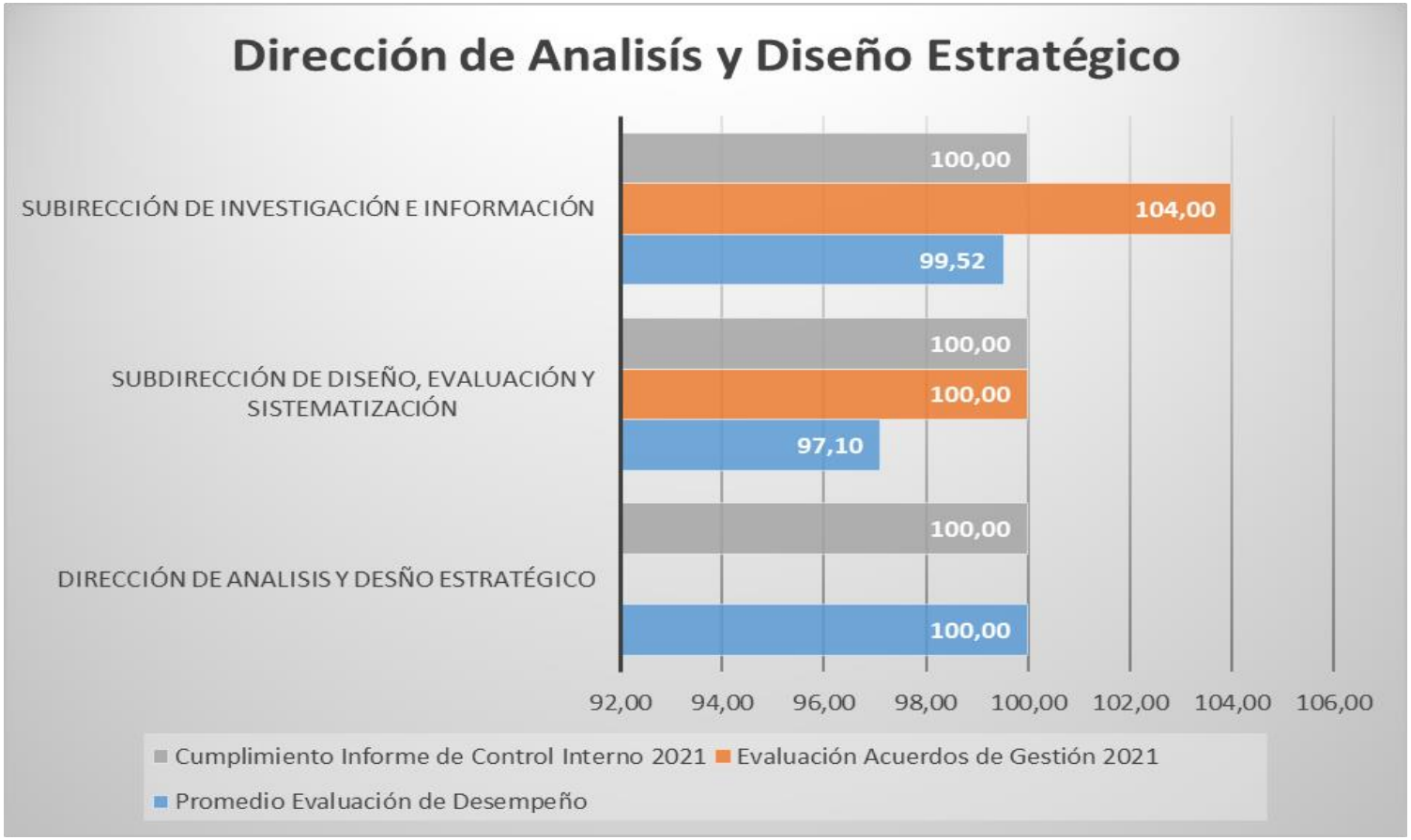
Es de esta manera que se contrastan los anteriores criterios, demostrando los siguientes resultados discriminados por dirección:



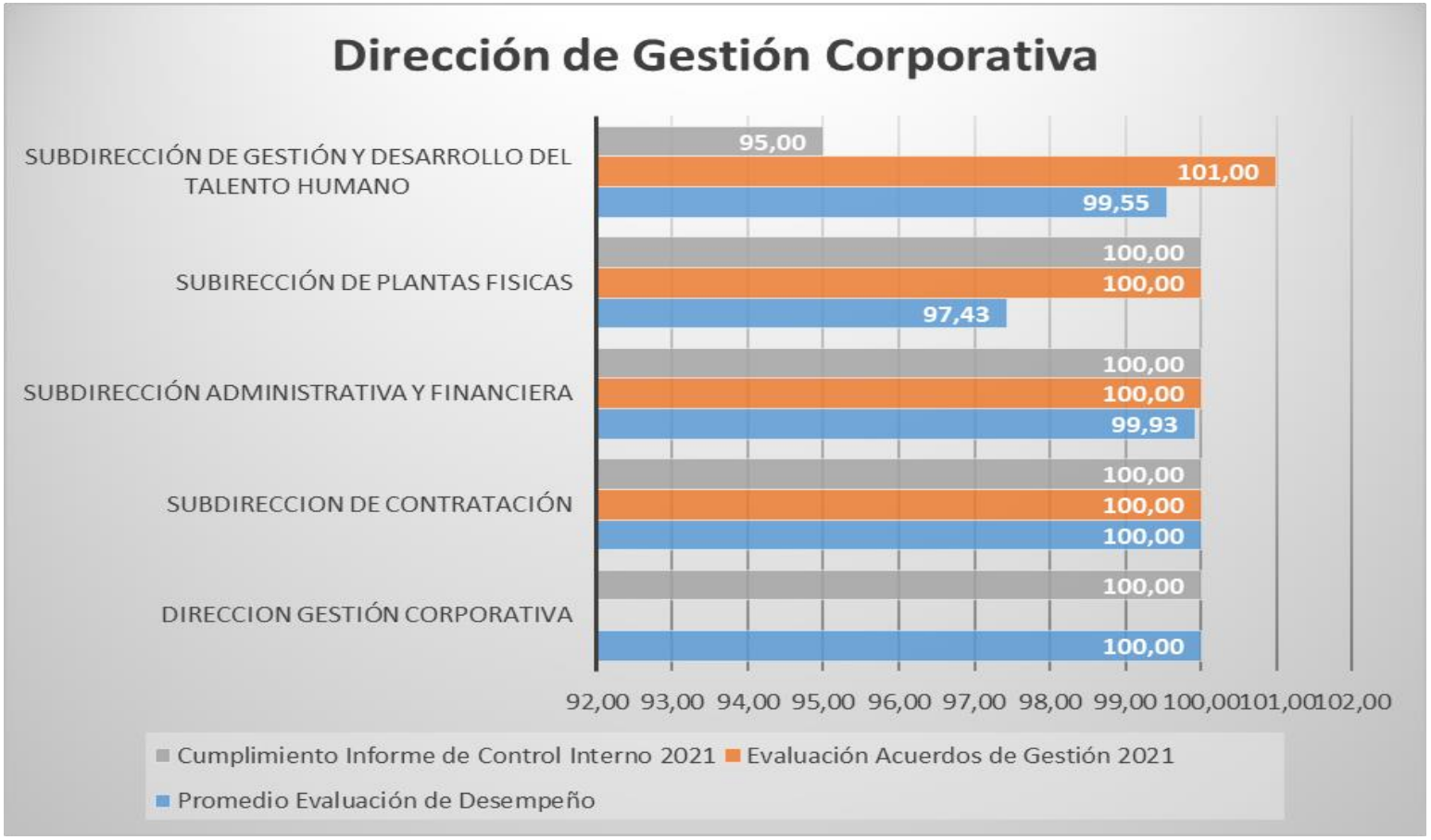
Grafica 5. Comparativo Alta Dirección



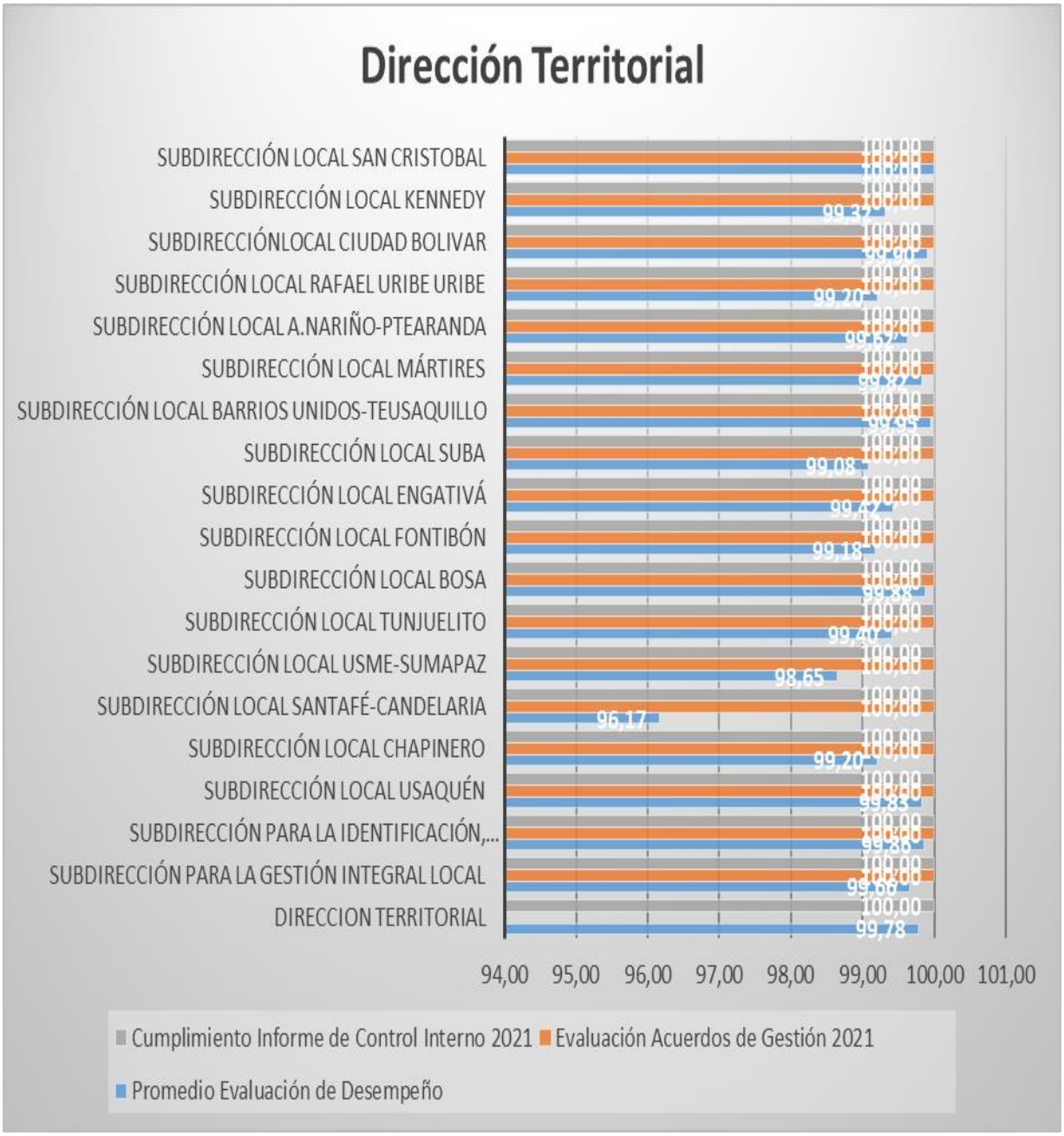
Grafica 6. Comparativo Dirección Poblacional



Grafica 7. Comparativo Dirección de Análisis y Diseño Estratégico

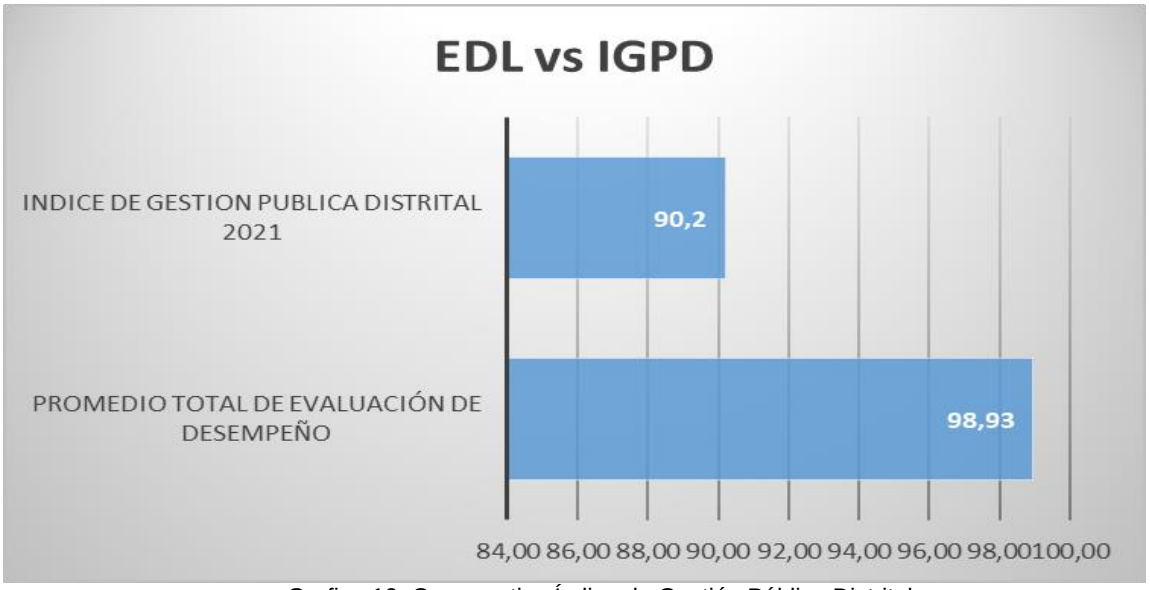


Grafica 8. Comparativo Dirección de Gestión Corporativa



Grafica 9. Comparativo Dirección Territorial

Finalmente, se utilizó el Índice de Gestión Pública Distrital elaborado por la Secretaria General para determinar si existe congruencia entre dicho índice y el promedio total de evaluación de desempeño laboral, dando como resultado el siguiente gráfico:



Grafica 10. Comparativo Índice de Gestión Pública Distrital

Como se puede constatar en la totalidad de gráficos presentados en este capítulo, la evaluación de desempeño laboral va en concordancia con otros indicadores de medición institucional. Lo anterior se debe a la objetividad e imparcialidad que caracteriza el proceso de evaluación en nuestra entidad.

CONSIDERACIONES FINALES

Respecto al proceso de evaluación del desempeño se puede concluir:

- Se optimizaron los tiempos de entrega de la evaluación definitiva por parte de evaluadores.
- El resultado promedio de las evaluaciones de desempeño se encuentra en nivel sobresaliente en todos los niveles jerárquicos y en todas las dependencias.
- Tanto los evaluadores como los evaluados mostraron más interés en materia de evaluación del desempeño durante este período, en comparación de años anteriores.

El apoyo de los gestores de talento humano fue fundamental en el proceso.

No se formalizaron planes de mejoramiento individual como resultado del proceso de evaluación de desempeño, motivo por el cual en las asesorías y acompañamiento en la presente vigencia se está haciendo énfasis diligenciar esta herramienta.

Elaboro: Diego Andrés Diaz Rodríguez – Profesional Universitario 219-09