

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

Informe de Evaluación del Desempeño Laboral Vigencia 2020-2021

**DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Bogotá. D.C.

Contenido

1. Introducción	3
2. Marco Legal	4
3. Resultados	5
3.1 Resultado General.....	5
3.2 Resultados Específicos	6
3.2.1 Resultados por Dependencia.	6
3.2.2 Resultados por Empleo.....	7

1. Introducción

El Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10 de octubre 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.”*, señala que 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.”*.

Dentro las responsabilidades asignadas al Proceso de Gestión del Talento Humano de la Dirección de Gestión Corporativa de la Entidad, se encuentra la implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de las y los servidores públicos establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En el marco del Programa de Bienestar y el Plan Institucional de Incentivos la evaluación de desempeño se constituye como uno de los principales insumos para otorgar incentivos pecuniarios y no pecuniarios, los cuales se entregan anualmente a los mejores servidores de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, igualmente, el resultado de la evaluación de desempeño laboral es necesaria para el proceso de encargos y para evaluar la gestión de cada una de las dependencias, con el fin de diseñar planes de mejoramiento institucional encaminados a superar las dificultades en el alcance de metas propuestas por la Entidad.

Para la Secretaría Jurídica Distrital el Talento Humano es el principal recurso para el cumplimiento de sus objetivos y metas, por este motivo cobra gran importancia conocer el desempeño de los servidores públicos en el cumplimiento de sus funciones al interior de las diferentes dependencias que la conforman.

El presente informe reúne los resultados del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral el cual evaluó el desempeño de las y los servidores públicos de carrera administrativa de la Secretaría Jurídica Distrital en el período comprendido entre el 1 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021.

2. Marco Legal

Para el proceso de evaluación del desempeño laboral se tiene en cuenta las normas que rigen su correcto desarrollo como son:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Constitución Política de Colombia Artículo, 125	Causal del retiro del servicio, entre otros, la calificación definitiva y en firme en el nivel no satisfactorio en el desempeño del empleo.	Evaluación del desempeño
Ley 909 de 2004 Artículo 40	Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo	Evaluación del desempeño
Decreto 1083 de 2015 Título 8	Evaluación del desempeño y calificación de servicios	Evaluación del desempeño
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño

Fuente: Proceso de Gestión del Talento Humano de la Dirección de Gestión Corporativa

3. Resultados

De acuerdo con la información obtenida mediante el aplicativo EDL-APP de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC se presenta la información general y específica de los resultados de la aplicación de la Evaluación de Desempeño Laboral de las y los servidores públicos de la Entidad,

Nivel Jerárquico	No. de Servidores/as evaluados
Asesor	4
Profesional	22
Técnico	1
Asistencial	17
Total	44

Fuente: Proceso de Gestión del Talento Humano-Dirección de Gestión corporativa

Se observa que, de las y los 44 servidores públicos de carrera administrativa que fueron evaluados en la Secretaría, el 38,63% pertenecen al nivel asistencial, 2,27% se encuentran en nivel técnico, el 50% pertenecen al nivel profesional y el 9,10% corresponden al nivel asesor, cabe precisar que las y los servidores públicos del nivel asesor también son evaluados con Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

3.1 Resultado General

Dentro de este periodo se le realizó la evaluación del desempeño laboral a un total de 40 servidores(as) públicos (as) con derechos de carrera administrativa mediante el aplicativo EDL-APP de la CNSC, cuatro (4) servidores(as) públicos (as) de libre nombramiento y remoción; de acuerdo con la distribución de la planta de personal de la Entidad inscritos en Carrera Administrativa, el empleo denominado Profesional Especializado constituye el de mayor representación, con el 50% de los evaluados.



Fuente: Proceso de Gestión del Talento Humano-Dirección de Gestión corporativa

A nivel cuantitativo las y los funcionarios de la entidad obtuvieron una calificación promedio del 96.77%, de los cuales el 95.5% obtuvo calificación en nivel sobresaliente, y el 4.5% de las y los funcionarios obtuvieron una calificación del nivel satisfactorio.

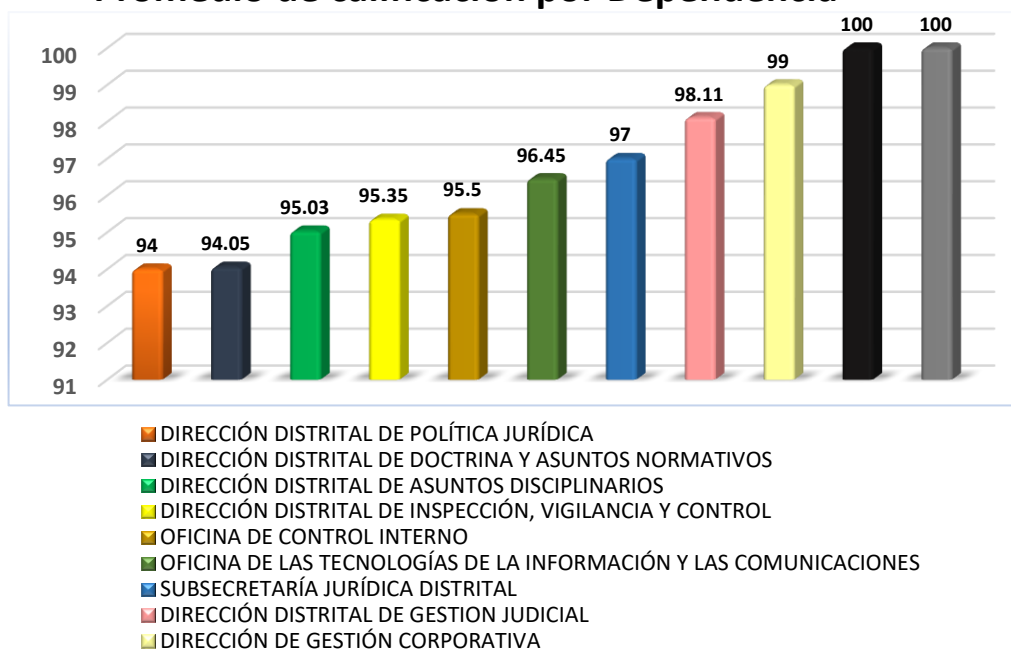
3.2 Resultados Específicos

De acuerdo con la información disponible se contemplan dos escenarios para la presentación de los resultados específicos de la evaluación del desempeño; el primero según los resultados obtenidos en las dependencias y el segundo escenario, de acuerdo con los resultados obtenidos por cargo.

3.2.1 Resultados por Dependencia.

Se logró establecer que las y los servidores públicos de las dependencias Despacho de la Secretaría Jurídica y la Oficina Asesora de Planeación obtuvieron la mayor calificación en la evaluación de desempeño con un promedio de 100, seguida de la Dirección de Gestión Corporativa con un promedio de 99, de la Dirección de Gestión Judicial con un promedio de 98,11, de la Subsecretaría Jurídica Distrital con un promedio de 97, y la Oficina de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones con un promedio de 96,45; es importante resaltar que todas las dependencias obtuvieron en promedio un nivel de calificación sobresaliente, como se evidencia en la siguiente gráfica:

Promedio de calificación por Dependencia

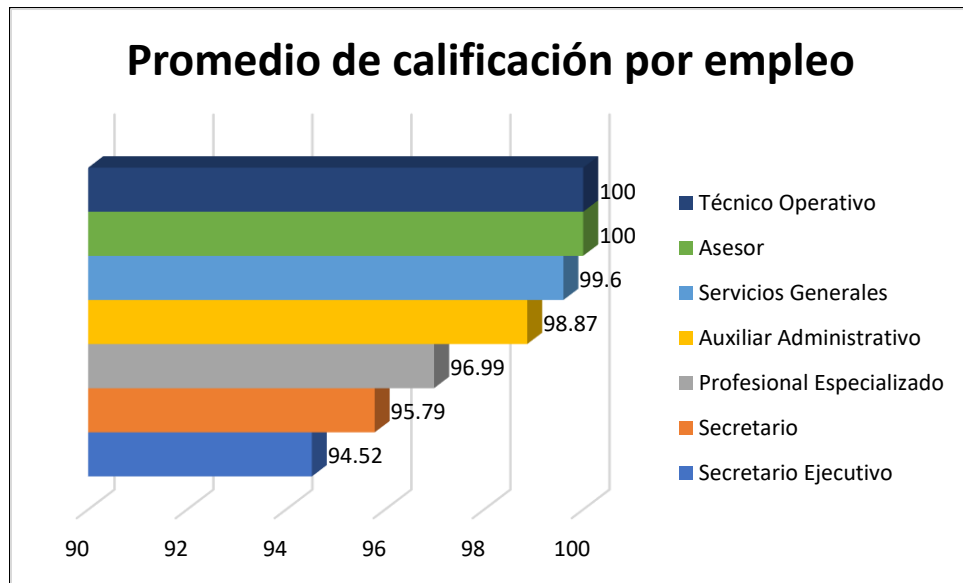


Fuente: Proceso de Gestión del Talento Humano-Dirección de Gestión corporativa

Por otro lado, evaluando los resultados cuantitativos de la aplicación del instrumento, se logró establecer que las dependencias Dirección Distrital de Política Jurídica, Dirección Distrital de Doctrina y Asuntos Normativos, Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios, Dirección Distrital de Inspección, Vigilancia y Control y la Oficina de Control Interno, en promedio obtuvieron una calificación entre 94 y 95,5.

3.2.2 Resultados por Empleo

Los resultados identificados por empleo, al igual que por dependencia determinan que las y los funcionarios participantes obtuvieron una calificación promedio de nivel sobresaliente en su Evaluación del Desempeño Laboral, tal como se evidencia en el siguiente gráfico:



Fuente: Proceso de Gestión del Talento Humano-Dirección de Gestión corporativa

Finalmente, al evaluar los resultados cuantitativos del resultado de la aplicación de la Evaluación del Desempeño Laboral se encontró que en promedio los cargos con mejor puntuación son los de técnico operativo y asesor con un promedio de 100, seguido de servicios generales con un promedio de 99,6 auxiliar administrativo con un promedio de 98,87 y profesional especializado con un promedio de 96,99.

Por otro lado, evaluando los resultados cuantitativos de la aplicación del instrumento, se logró establecer que los empleos secretario y secretario ejecutivo, en promedio obtuvieron una calificación entre 94,52 y 95,79.

4. Conclusiones

- Se llevó a cabo la evaluación de desempeño laboral por todas las dependencias, desde donde se cumple con los términos establecidos para su realización y entrega a la Dirección de Gestión Corporativa.
- 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.
- No se formalizaron planes de mejoramiento individual como resultado del proceso de calificación de la evaluación de desempeño.

Elaboró: Yomaira Amparo Alarcón Acero, Profesional Especializado, Dirección de Gestión corporativa
Revisó: José Francisco Arias Pachón, Profesional Contratista, Dirección de Gestión corporativa
Jeison Steven Perdomo Polania, Profesional Contratista Dirección de Gestión corporativa
Aprobó: Magda Mercedes Arévalo Rojas, Directora de Gestión corporativa