

INFORME DE RESULTADOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - PERIODO 2022 – 2023

La Dirección de Talento Humano, presenta los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño laboral y de gestión de los(as) servidores(as) de gerencia pública del periodo comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2022; carrera administrativa, libre nombramiento y remoción de no gerencia pública y la evaluación de gestión de empleados(as) provisionales de la Personería de Bogotá, D.C., del periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023, así:

Tipo de vinculación	Total funcionarios	Nivel profesional	Nivel asistencial	Asesor 105-01	Jefe de oficina 115-01	Total evaluados	Porcentaje evaluados
Gerencia Pública	56	0	0	0	0	55	98.21%
Carrera administrativa	742	445	297	0	0	731	98.52%
Provisionales	81	9	72	0	0	81	100%
Libre nombramiento de no gerencia pública	25	0	0	23	2	24	96%

Fuente: Base de Datos consolidado – Evaluación desempeño 2022-2023

Evaluación de la Gestión Gerencia Pública:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 909 de 2004, los empleos de naturaleza gerencial son los que conllevan un ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública, los cuales son ocupados por gerentes públicos; servidores que dirigen las acciones estratégicas coordinando la ejecución, seguimiento y cumplimiento del Plan Estratégico, Plan Operativo, programas y proyectos de la entidad.

La definición de gerencia pública involucra todos los cargos del nivel directivo del empleo público, sin embargo, los empleos de periodo fijo (Personero de Bogotá) no son catalogados como tal, al igual que los jefes de control interno, de ahí que, estos empleos no son objeto de evaluación a través de acuerdos de gestión, pues cuentan con otros mecanismos de seguimiento a su desempeño.

Teniendo en cuenta lo anterior y de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública elaboró la Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial y los instrumentos para su seguimiento y evaluación, en consecuencia, la Personería de Bogotá, D.C., mediante Resolución 673 del 27 de noviembre de 2019, adoptó

dicha metodología para la evaluación de los gerentes públicos de la entidad, a partir de la vigencia 2020. Con ocasión de la expedición del Acuerdo Distrital 755 de 2019, emitido por el Concejo de Bogotá D.C., que modificó la estructura organizacional y la planta de empleos de la Personería de Bogotá, D.C., la entidad mediante Resolución 577 del 24 de junio de 2020 modificó el artículo 4 de la Resolución 673 del 27 de noviembre de 2019, designando los pares para la valoración de competencias comunes y directivas dentro del proceso de evaluación del Acuerdo de Gestión.

La Dirección de Talento Humano emitió la Circular 009 del 23 de diciembre de 2022, mediante la cual socializó los lineamientos establecidos en la normatividad vigente, para efectuar la evaluación de los acuerdos de gestión de los 56 gerentes públicos de la entidad, del periodo comprendido entre 1° de enero al 31 de diciembre de 2022. Al momento de este informe se presentan los siguientes resultados:

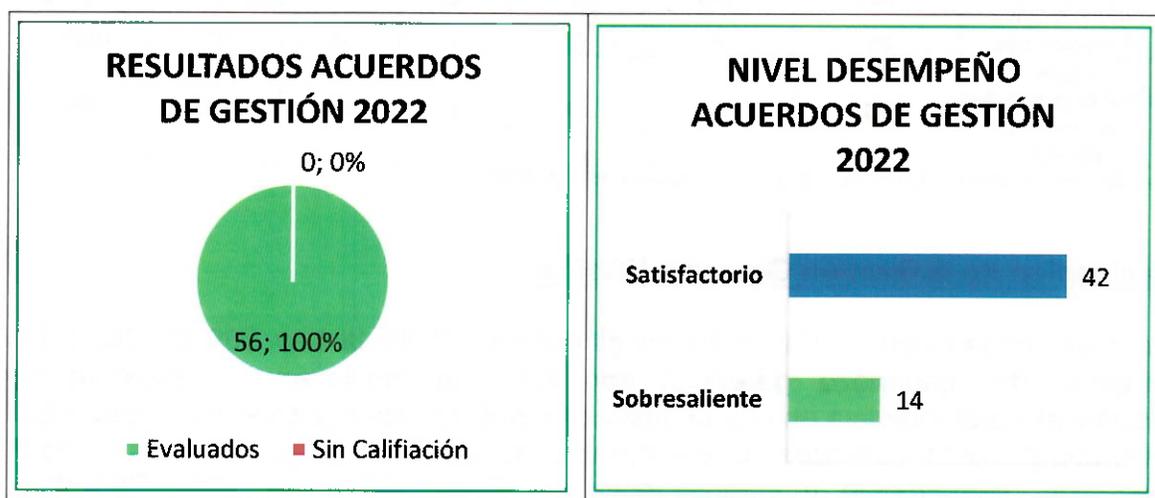


Gráfico No.1 Fuente: Base de Datos consolidado – Evaluación desempeño 2022-2023

Para la vigencia 2022, el sistema de evaluación de acuerdos de gestión arrojó los anteriores resultados, evidenciando que la entidad cuenta con 56 gerentes públicos de los cuales se evaluaron 56 que equivale a un 100%, obteniendo calificaciones que los clasifica por nivel, así: 42 directivos en el NIVEL SATISFACTORIO y 14 en el NIVEL SOBRESALIENTE, este último resultado lo obtuvieron los gerentes públicos que, al momento de la suscripción de los acuerdos de gestión, pactaron el 5% adicional para la citada vigencia.

Evaluación del desempeño laboral Carrera Administrativa:

Atendiendo lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Acuerdo 617 de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y en concordancia con la Resolución 057 del 2019, expedida por la Personería de Bogotá, D.C., a continuación, se presentan los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios inscritos en carrera administrativa, correspondientes al periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023.



Gráfico No. 2 Fuente: Base de Datos consolidado – Evaluación desempeño 2022-2023

Los funcionarios de carrera administrativa suman un total de 742, seleccionados así: 445 pertenecen al nivel profesional y 297 al nivel asistencial, de los cuales se evaluaron 731 que equivale a un 98.52%, de acuerdo con la calificación anual, 730 funcionarios obtuvieron calificación en el NIVEL SOBRESALIENTE (igual o mayor a 90) y un (1) funcionario, obtuvo una calificación en el NIVEL SATISFACTORIO (mayor a 65 y menor a 90), de los restantes 11, aún no se han registrado los resultados de la evaluación anual del desempeño laboral; de acuerdo con la información enviada por los jefes de las diferentes dependencias, a las cuales se encuentran asignados los funcionarios, lo anterior, por situaciones tales como: error de fechas en el aplicativo EDL APP (no permitió generar la evaluación anual) y correcciones a las evaluaciones solicitadas por la Dirección de Talento Humano ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Por otra parte, se presentaron siete (7) recursos contra la calificación definitiva anual.

Evaluación del desempeño laboral de no gerencia pública:

De conformidad con la Circular 037 de 2019, expedida por la Personería de Bogotá D.C., a continuación, se presentan los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que ocupan los cargos de Asesor código 105 grado 01 y Jefe de Oficina Asesora código 115 grado 01, correspondientes al periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023.

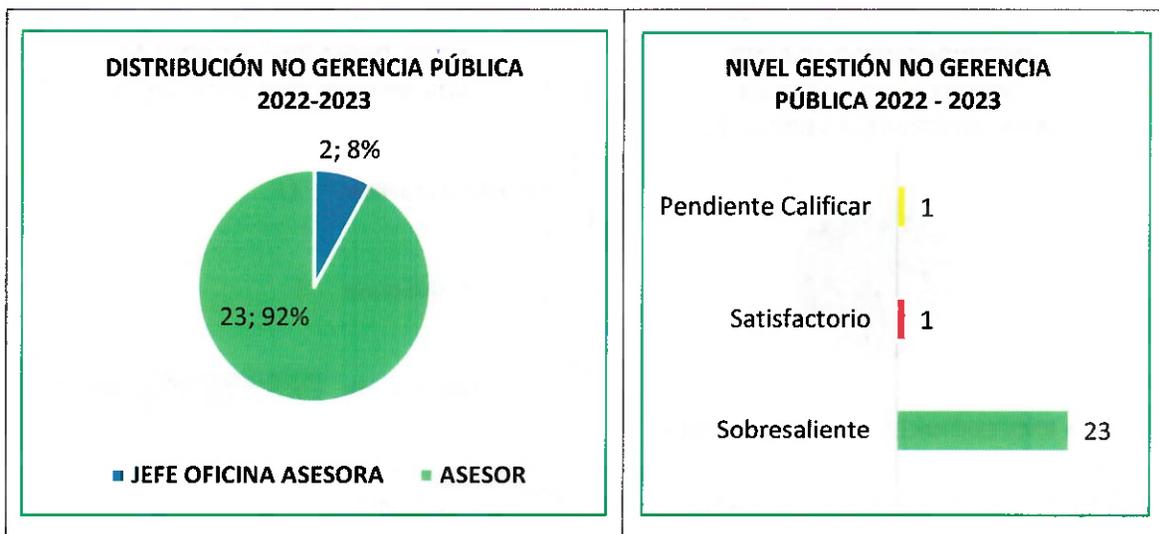


Gráfico No. 3 Fuente: Base de Datos consolidado – Evaluación desempeño 2022-2023

Como se muestra en la gráfica No. 3, se observan los resultados registrados de funcionarios que desempeñan empleos de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos: Asesores (23) y Jefes de oficina dos (2), de los cuales 23 obtuvieron calificación en el NIVEL SOBRESALIENTE, uno (1) en el nivel satisfactorio, quedando pendiente por evaluar 1 asesor por presentarse inconveniente con el Aplicativo EDL-app, caso que se encuentra en la CNSC.

Evaluación de la Gestión provisionales:

En concordancia con la Circular 05 de 2017, emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Resolución 242 de 2017, expedida por la Personería de Bogotá D.C., a continuación, se presentan los resultados de la valoración de la gestión de los funcionarios vinculados en provisionalidad, correspondientes al periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023.

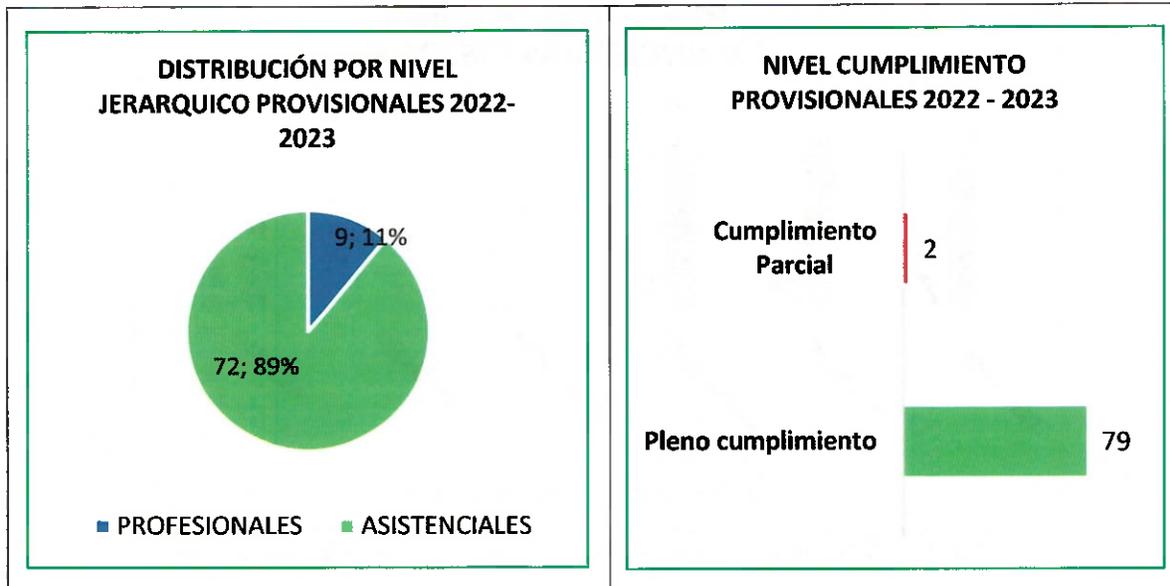


Gráfico No. 4 Fuente: Base de Datos consolidado – Evaluación desempeño 2022-2023

En los anteriores gráficos se observa que, 72 funcionarios provisionales pertenecen al nivel asistencial y 9 al nivel profesional, para un total de 81 funcionarios evaluados en su gestión, para la vigencia 2022-2023, únicamente se presentaron dos (2) evaluaciones que conllevan a la suscripción de un plan de mejora en la Subdirección de Gestión Documental y Recursos Físicos, por lo tanto, el jefe inmediato efectuó las suscripciones de plan de mejora.

Periodo de Prueba Convocatoria Distrito 4 de 2021

La Personería de Bogotá, D.C., suscribió con la Comisión Nacional del Servicio Civil el Acuerdo 403 del 30 de diciembre de 2020, mediante el cual participó en la Convocatoria Proceso de Selección No. 1479 de 2020 Distrito Capital 4, por el cual se convoca y se establecen las reglas para el proceso de selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa por concurso de méritos. Como resultado del citado concurso a partir del mes de enero de 2022 se inicia la vinculación de los funcionarios en periodo de prueba en ascenso y de nuevos funcionarios en periodo de prueba.

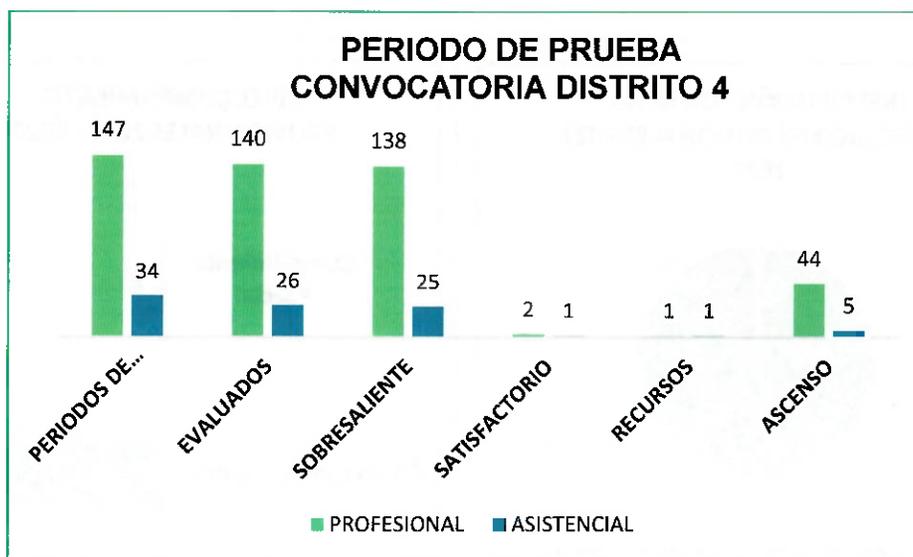


Grafico No. 5 Fuente: Base de Datos para Periodo de Prueba Convocatoria Distrito 4

En la Personería de Bogotá, D.C., iniciaron periodo de prueba 181 funcionarios, 147 en el nivel profesional y 34 en el nivel asistencial, de los cuales en modalidad de ascenso se posesionaron 49; del nivel profesional 44 y 5 del nivel asistencial. A la fecha 166 servidores superaron el periodo de prueba, clasificados así:

NIVEL	EVALUADOS	SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO
PROFESIONAL	140	138	2
ASISTENCIAL	26	25	1
TOTAL	166	163	3

Con ocasión de las evaluaciones efectuadas se presentaron 2 recursos contra la calificación definitiva del periodo de prueba.

Generalidades:

Dentro de las obligaciones que le asisten a la Dirección de Talento Humano, durante la vigencia 2022-2023, se llevaron a cabo las sensibilizaciones, capacitaciones, socialización de las actualizaciones en el aplicativo EDL-app, asesorías y acompañamiento permanente a los evaluadores y evaluados, de los distintos sistemas de gestión y evaluación del desempeño laboral, se resolvieron las diferentes dudas con relación al aplicativo EDL APP e instrumentos de los sistemas de acuerdos de gestión y provisionales.

Igualmente, esta Dirección realizó el traslado a la CNSC de cada uno de los requerimientos allegados por parte de evaluados y evaluadores, con respecto de

los inconvenientes presentados con el aplicativo, en casos tales como: evaluaciones parciales eventuales, concertación de compromisos, actualización en el Aplicativo EDL-app por reubicación, encargos, errores en las fechas, diligenciamiento errado por parte de evaluadores al momento de la escogencia del motivo de las situaciones particulares de los funcionarios de carrera administrativa, entre otros.

De acuerdo con lo expuesto, a la fecha se encuentran radicados 12 casos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, pendientes de respuesta.

Al analizar los resultados obtenidos en las evaluaciones definitivas de los funcionarios de la Personería de Bogotá, D.C., se puede concluir que el compromiso de los(as) evaluados(as) y evaluadores fue positivo, al disminuirse la cantidad de evaluaciones no remitidas vencidos los términos establecidos en la normatividad vigente, igualmente se mantuvieron los resultados en nivel SOBRESALIENTE, para los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos y PLENO CUMPLIMIENTO, para los funcionarios con nombramiento provisional, con relación al periodo anterior. Entre tanto, el 31% de los funcionarios de Gerencia Pública, que suscribieron Acuerdos de Gestión, obtuvieron un resultado SOBRESALIENTE en su Gestión.

De otra parte, se presentó una disminución importante, en la interposición de recursos a la evaluación definitiva anual, por parte de los funcionarios de carrera administrativa con relación al periodo anterior.

La Dirección de Talento Humano, solicita a los evaluadores cumplir con los términos de ley establecidos, para efectuar las evaluaciones parciales que se generen durante los periodos de evaluación, con ocasión de las diferentes situaciones administrativas o movilidad de los evaluados, a efecto de evitar inconvenientes durante el proceso de evaluación de los funcionarios. De igual manera, atender las instrucciones que se brindan desde la Dirección de Talento Humano, durante el proceso de evaluación a través de canales tales como: correo institucional, instructivos, circulares, memorandos, capacitaciones, entre otros.

Es importante efectuar el seguimiento permanente de las evidencias del desempeño laboral de los evaluados, así como la retroalimentación de estas durante el periodo de evaluación a los mismos.

Por último, se invita a evaluadores y evaluados a seguir aunando esfuerzos para que se obtengan resultados de calidad, oportunidad y excelencia de manera individual para contribuir con los objetivos propuestos en cada dependencia, los cuales se verán reflejados en la corresponsabilidad del cumplimiento de las metas

institucionales y de esta manera, seguir garantizando la eficiencia, eficacia y efectividad en la prestación de cada uno de los servicios que ofrece la Personería de Bogotá, D. C.

Cordialmente,



CLEMENCIA ROJAS ARIAS
Directora de Talento Humano

Elaboró: Maritza Guerrero Díaz – Dirección de Talento Humano
Marisol Díaz Duarte – Dirección de Talento Humano
Revisó: Clemencia Rojas Arias – Dirección de Talento Humano
Aprobó: Clemencia Rojas Arias – Dirección de Talento Humano