



Bogotá, D.C.,

14-03-2024  
RECIBIDO  
ANGIE CRUZ.

Doctor  
**ANDRÉS CASTRO FRANCO**  
Personero de Bogotá, D.C.  
E.S.D.

**ASUNTO: INFORME DE RESULTADOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y  
GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - PERIODO 2023 – 2024**

Respetado doctor Castro:

En cumplimiento de lo señalado en el artículo 2.2.8.1.12 del Decreto 1083 de 2015, que establece la responsabilidad por parte del jefe de personal o quien haga sus veces, de presentar al jefe del organismo, el informe sobre los resultados obtenidos en las calificaciones de servicios, cordialmente remitimos en el documento anexo, el resultado consolidado obtenido en el proceso de evaluación del desempeño laboral de los(as) servidores(as) de gerencia pública (2023), carrera administrativa, libre nombramiento y remoción de no gerencia pública y la evaluación de la gestión de empleados(as) provisionales de la entidad, del periodo comprendido entre el 1º de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024.

El informe presentado, constituye una herramienta e insumo para la formulación del plan institucional de capacitación, pues da cuenta de las fortalezas y debilidades de los evaluados a lo largo del proceso de seguimiento y evaluación del desempeño laboral. Por otra parte, contribuye de manera importante en la toma de decisiones estratégicas para una mejora continua, de los procesos institucionales de la Personería de Bogotá, D. C., y permite a los funcionarios objeto de evaluación, el acceso a los planes y programas de bienestar, estímulos e incentivos de la entidad.

Cordialmente,

**CLEMENCIA ROJAS ARIAS**  
Directora de Talento Humano

Anexos: Lo enunciado en cuatro (4) folios a doble cara  
Proyecto: Maritza Guerrero Díaz-Dirección de Talento Humano  
Marisol Díaz Duarte-Dirección de Talento Humano



## INFORME DE RESULTADOS DE LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - PERIODO 2023 – 2024

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 2023; 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 2023 y el 31 de enero de 2024, así:

Tipo de vinculación	Total funcionarios	Nivel profesional	Nivel asistencial	Asesor	Jefe de oficina 115-01	Evaluaciones Pendientes	Total evaluados	Porcentaje evaluados
				105-01				
Gerencia Pública	61	0	0	0	0	0	61	100,00
Carrera administrativa	731	440	291	0	0	11	720	98,50
Provisionales	53	6	47	0	0	0	53	100,00
Libre nombramiento de no gerencia pública	23	0	0	21	2	0	23	100,00
<b>TOTAL</b>	<b>868</b>	<b>446</b>	<b>338</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>857</b>	<b>98,73</b>

### 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



**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 2023 al 31 de enero de 2024.

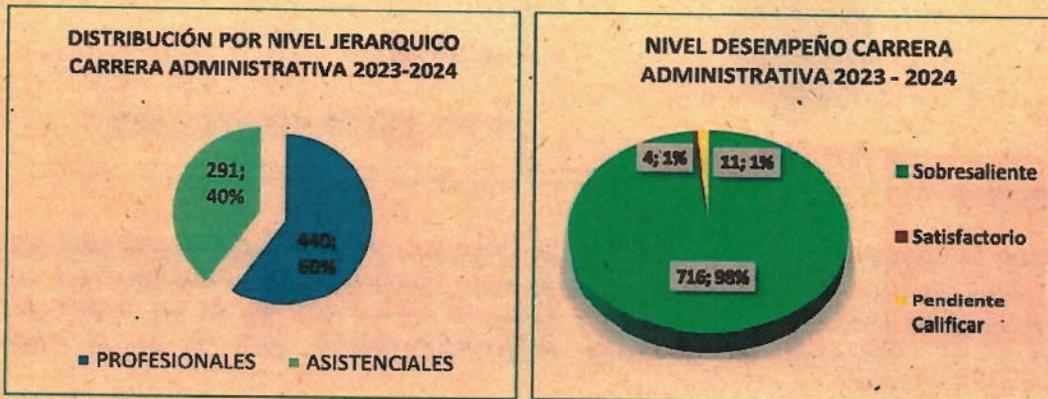


Gráfico No. 2

En los gráficos, se observa que los funcionarios de carrera administrativa suman un total de 731, seleccionados así: 440 pertenecen al nivel profesional y 291 al nivel asistencial, de los cuales se evaluaron 720 que equivale a un 98.5%, de acuerdo con la calificación anual, 716 funcionarios obtuvieron calificación en el **NIVEL SOBRESALIENTE** (igual o mayor a 90%) y cuatro (4) funcionarios, obtuvieron una calificación en el **NIVEL SATISFACTORIO** (mayor a 65% y menor a 90%), 10 se encuentran pendientes de calificar y aún no se han registrado los resultados de la evaluación anual del desempeño laboral 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 presentó un (1) recurso 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

*J.*

En el anterior gráfico se observa que, 47 funcionarios provisionales pertenecen al nivel asistencial y 6 al nivel profesional, para un total de 53 funcionarios evaluados en su gestión, los cuales obtuvieron un resultado en el Nivel de Pleno Cumplimiento en la gestión del desempeño de la vigencia 2023-2024.

**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.

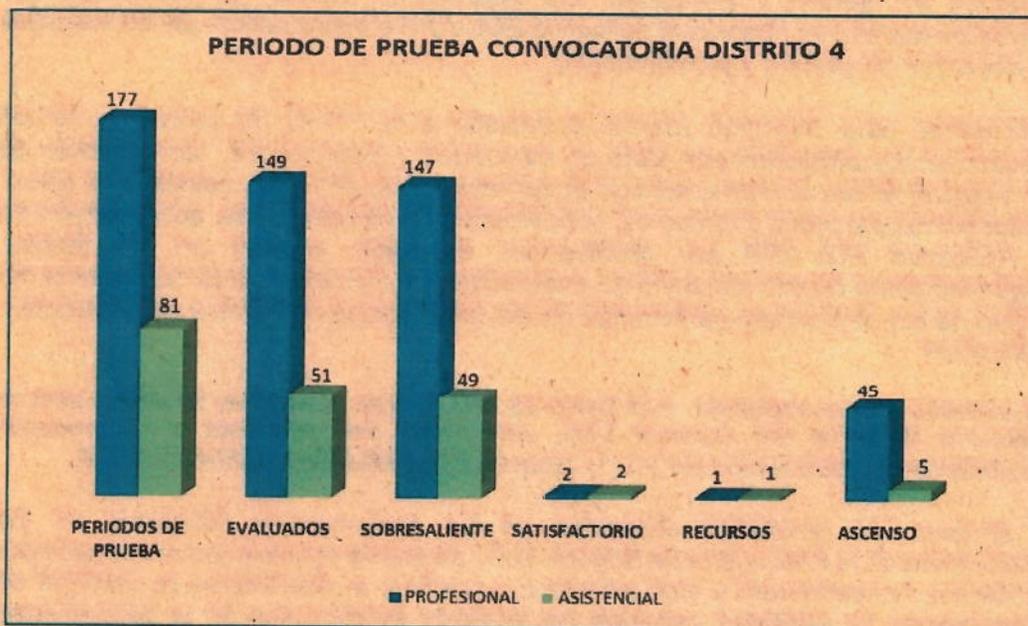


Gráfico No. 5

En la Personería de Bogotá, D.C., iniciaron periodo de prueba 258 funcionarios, 177 en el nivel profesional y 81 en el nivel asistencial, de los cuales en modalidad de ascenso se posesionaron 50; del nivel profesional 45 y 5 del nivel asistencial. A la fecha 200 servidores superaron el periodo de prueba, clasificados así:

*[Firma]*

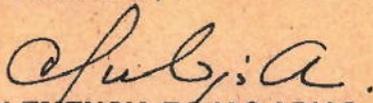
**Recomendaciones finales:**

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., a la ciudadanía.

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

