



ALCALDÍA DE
BARRANQUILLA / Soy **BARRANQUILLA**

NIT 890.102.018-1



INFORME DE RESULTADOS DEL DESEMPEÑO LABORAL PERIODO 2019-2020

SECRETARÍA DISTRITAL DE GESTIÓN HUMANA

ELANIA REDONDO PEÑA
Secretaria Distrital de Gestión Humana

ABRIL 2020





INTRODUCCIÓN

El propósito de la entidad es satisfacer las necesidades de los ciudadanos de conformidad con los principios, finalidades y obligaciones consagrados en la constitución política, por consiguiente es importante realizar la medición al rendimiento laboral de los servidores y sus aportes al cumplimiento de las metas del plan de acción de cada dependencia de la Alcaldía Distrital de Barranquilla, resultados necesarios para la mejora continua de los procesos.

La evaluación del desempeño laboral es una herramienta fundamental para que por medio del mérito se garantice el ingreso, ascenso, permanencia y retiro de los funcionarios de carrera administrativa. Sin embargo, todos los funcionarios públicos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño laboral, puesto que el logro de las metas institucionales es el resultado de la sumatoria del esfuerzo y de la gestión de cada uno de ellos.

Así las cosas, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la Alcaldía y con el fin de valorar bajo criterios técnicos y no discrecionales las condiciones de calidad que se ordenan al ejercer una función en el sector público, la entidad adoptó mediante decreto No. 108 de 2019 sistema de medición del rendimiento laboral para los funcionarios en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción, con criterios e instrumentos diferentes a los utilizados por los funcionarios de carrera administrativa, cuya medición no modifica la naturaleza de vinculación, ni confiere derechos de carrera.

En este informe se mostrarán los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa realizado a través de la herramienta desarrollada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, EDL-



APP, resultado del rendimiento de los funcionarios de libre nombramiento y remoción realizado a través del software de gestión humana G+, consolidado de la medición teniendo en cuenta a los resultados obtenidos por funcionarios en provisionalidad. Asimismo, el resultado del rendimiento de los gerentes públicos de acuerdo a la guía metodológica diseñada por el Departamento de la Función Pública DAFP, realizado también a través del software de gestión humana G+.

Los registros que soportan las cifras descritas en este informe, serán remitidos a la Gerencia de Control Interno de Gestión.



INFORME DE RESULTADOS DEL DESEMPEÑO LABORAL PERIODO 2019-2020

Resultados evaluación del desempeño laboral funcionarios de carrera administrativa

De conformidad con el decreto No. 0014 de 2019, mediante el cual se adopta el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Alcaldía Distrital de Barranquilla, la Secretaría Distrital de Gestión Humana, llevó a cabo jornadas de sensibilización, asesoría y acompañamiento para la aplicación de la evaluación correspondiente al periodo 2019-2020 a través del aplicativo EDL- APP desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

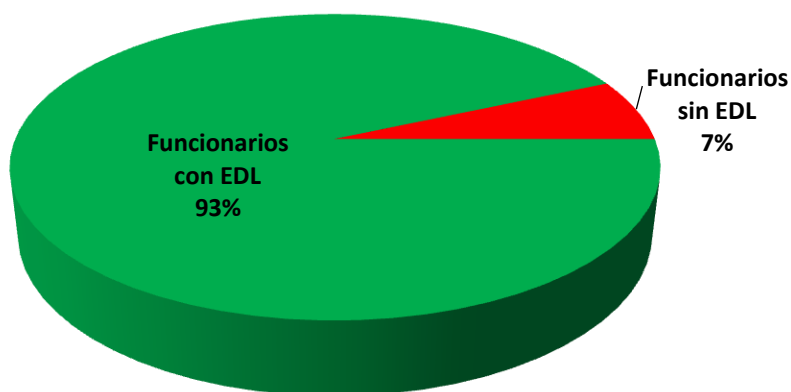
Se generó reporte de evaluación a través de la EDL APP opción evaluaciones y calificación, período 2019-2020.

The screenshot shows the EDL APP interface. At the top, there is a blue header with the role 'JEFE DE PERSONAL (ADMINISTRADOR ENTIDAD)' and the name 'ELIANA REDONDO - ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA'. Below the header is a navigation bar with icons for Inicio, Periodos, Dependencias, Metas, Usuarios, Ausentismos, Evaluaciones y Calificación (selected), and Cargar usuarios. The main content area has two sections: 'Periodo' with a dropdown menu set to '2019 - 2020', and 'Reportes de Evaluaciones' with a dropdown menu set to 'Reporte de Evaluaciones Por Entidad'.

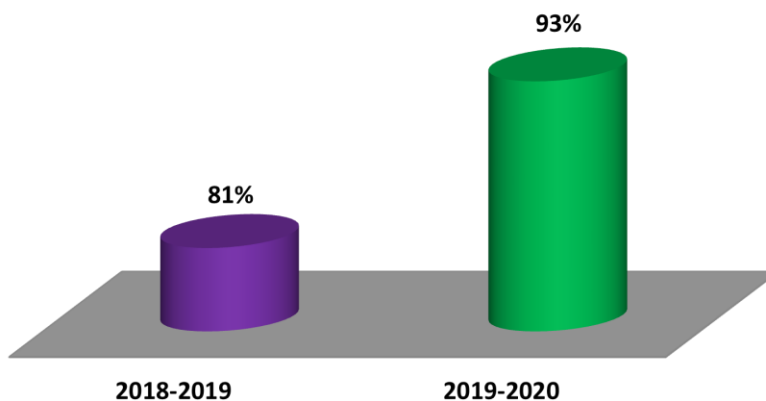


Para el período de evaluación correspondiente del 01 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020, se evaluaron el 93% de los funcionarios vinculados en carrera administrativa a través de la EDL – APP, registrando una mejora importante al pasar del 81% obtenido en la vigencia 2018-2019 al 93% en la vigencia 2019-2020.

Grado de Cumplimiento Aplicación EDL



Cumplimiento Aplicación de la EDL de los Funcionarios de Carrera Administrativa

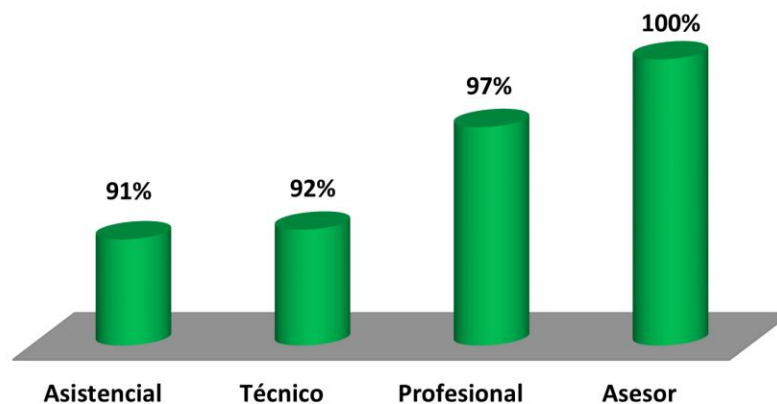




Cumplimiento aplicación evaluación del desempeño laboral EDL por nivel:

NIVEL	Funcionarios CA con EDL	Funcionarios CA sin EDL	Total de Funcionarios CA
Asistencial	145	14	159
Técnico	99	9	108
Profesional	147	5	152
Asesor	6	0	6
Total	397	28	425

Cumplimiento Aplicación EDL por Nivel



De acuerdo a lo anterior, observamos que el nivel jerárquico con mayor grado de cumplimiento en la aplicación de la evaluación de desempeño laboral, es el nivel asesor con un 100% de aplicación, seguido por el nivel profesional, técnico y asistencial que obtuvieron el 97%, 92% y 91% respectivamente.

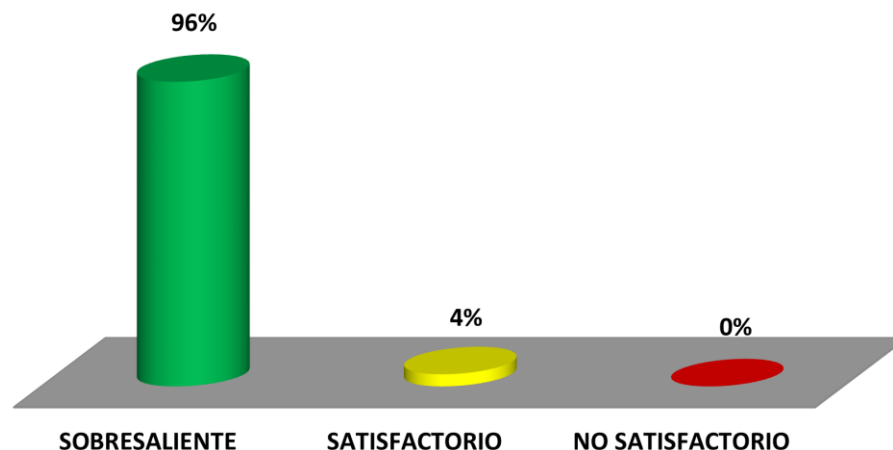
Con la calificación del desempeño anual se alcanza el nivel sobresaliente al obtener un porcentaje mayor o igual al 90%, el nivel satisfactorio al obtener un porcentaje mayor al 65% y menor al 90% y el nivel no satisfactorio al registrar un porcentaje menor o igual al 65%.



Al analizar el nivel de calificación obtenido por los funcionarios de carrera administrativa, se observó inconsistencias en 31 registros, por lo tanto, se hará el análisis basado en datos de evaluación definitiva generada y registrada correctamente en la plataforma.

Nivel de calificación obtenido por los funcionarios de carrera administrativa con evaluación definitiva:

**Nivel de Calificación Funcionarios de Carrera Administrativa
Vigencia 2019-2020**



De acuerdo a lo anterior, observamos que el 96% de los funcionarios de carrera administrativa evaluados, se encuentran en el nivel sobresaliente, el 4% en el nivel satisfactorio y 0% de funcionarios en el nivel no satisfactorio.

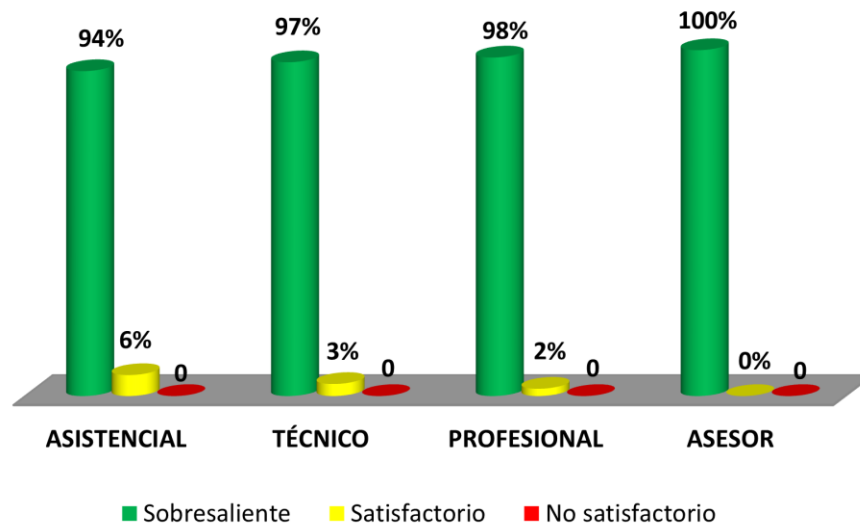
Distribución de la población por nivel de calificación.

NIVEL	Sobresaliente	Satisfactorio	No satisfactorio	TOTAL
ASISTENCIAL	124	8	0	132
TÉCNICO	83	3	0	86
PROFESIONAL	139	3	0	142
ASESOR	6	0	0	6
TOTAL	352	14	0	366

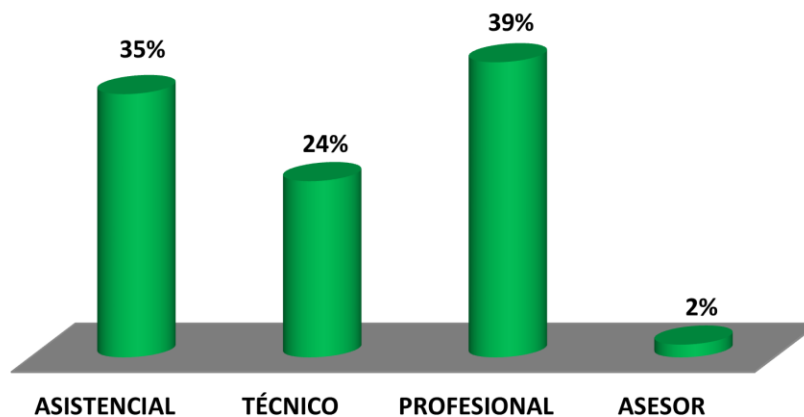




Calificación por Nivel Jerárquico



Participación del Nivel en la Calificación Sobresaliente



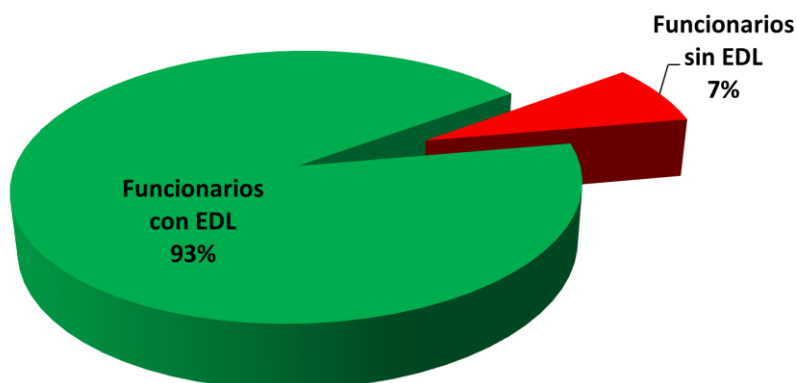


Podemos evidenciar que del total de funcionarios calificados en el nivel sobresaliente el 39% corresponden al nivel profesional, seguido del nivel asistencial con 35%, nivel técnico con 24% y por último el nivel asesor con 2%.

Resultados rendimiento laboral funcionarios de libre nombramiento y remoción.

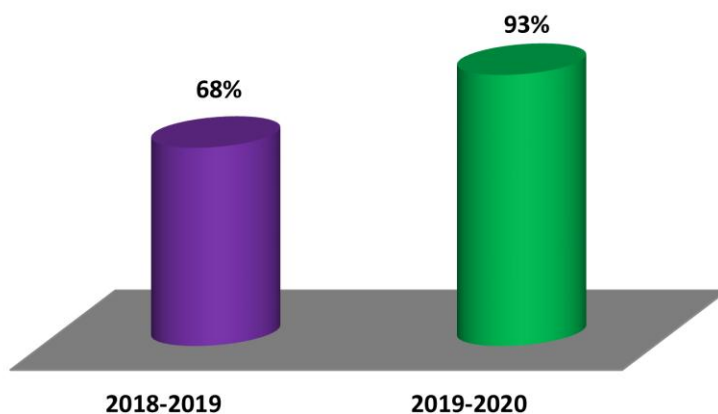
Para el período de evaluación correspondiente del 01 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020, se evaluaron a través del software de Gestión Humana G+, el 93% de los funcionarios vinculados en libre nombramiento y remoción, registrando una mejora importante al pasar del 68% obtenido en la vigencia 2018-2019 al 93% en la vigencia 2019-2020.

Grado de Cumplimiento Aplicación EDL





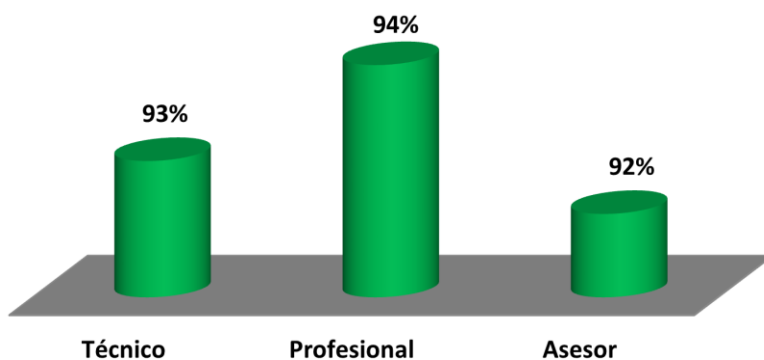
Cumplimiento Aplicación de la EDL de los Funcionarios en Libre Nombramiento y Remoción



Cumplimiento aplicación evaluación del desempeño laboral EDL por nivel:

NIVEL	Funcionarios LN con EDL	Funcionarios LN sin EDL	Total de Funcionarios
Técnico	181	14	195
Profesional	15	1	16
Asesor	132	11	143
Total	328	26	354

Cumplimiento Aplicación EDL por Nivel



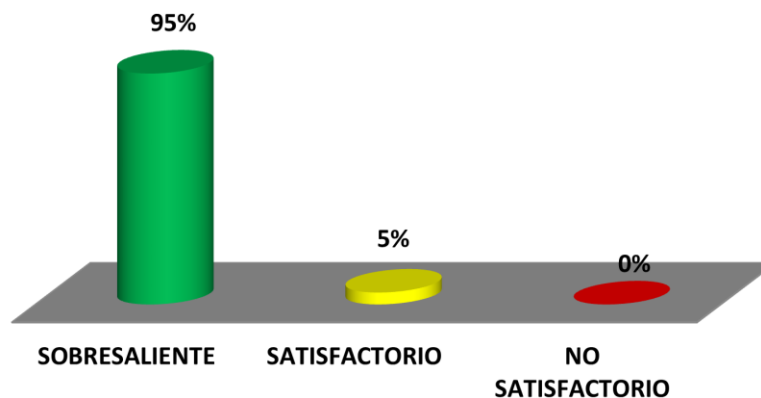


De acuerdo a lo anterior, observamos que el nivel jerárquico con mayor grado de cumplimiento en la aplicación de la valoración o evaluación de desempeño laboral, es el nivel profesional con un 94% de aplicación, seguido por el nivel técnico con el 93% y por último el nivel asesor con 92%.

Al realizar el análisis del reporte generado a través del Sistema G+, se evidenció inconsistencia en un registro, por lo tanto, se hará el estudio basado en los resúmenes de evaluación generado y registrado correctamente en el aplicativo.

Nivel de calificación obtenido por los funcionarios de libre nombramiento y remoción.

**Nivel de Calificación Funcionarios de Libre
Nombramiento y Remoción
Vigencia 2019-2020**



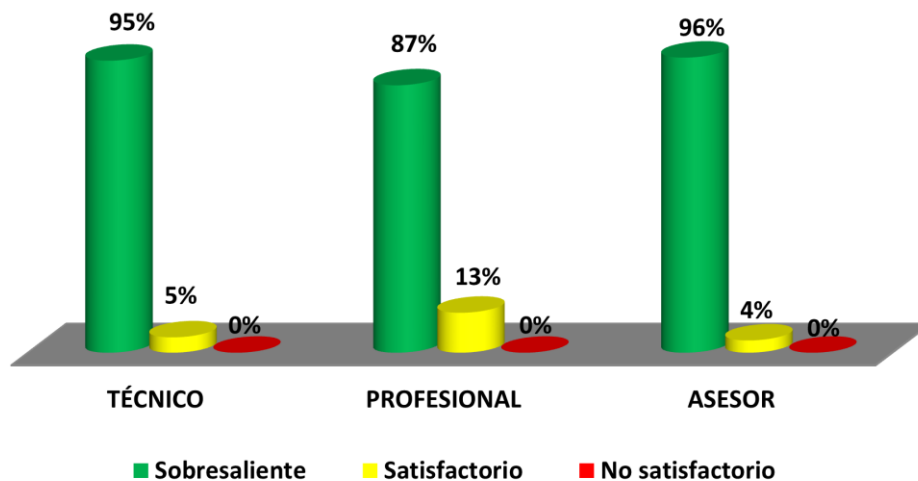


De acuerdo a lo anterior, observamos que el 95% de los funcionarios de libre nombramiento y remoción evaluados, se encuentran en el nivel sobresaliente, el 5% en el nivel satisfactorio y 0% de funcionarios en el nivel no satisfactorio.

Distribución de la población por nivel de calificación.

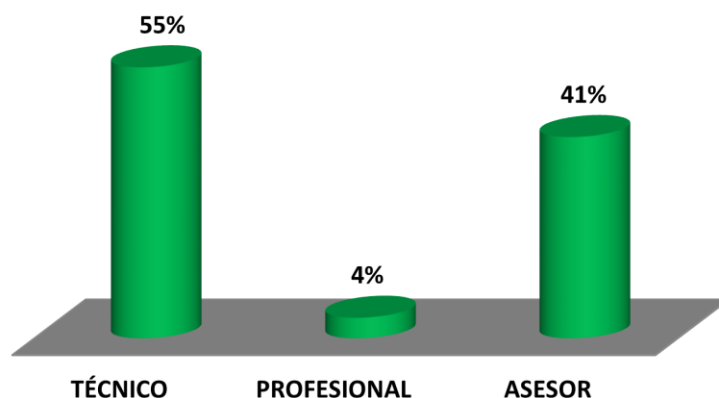
NIVEL	Sobresaliente	Satisfactorio	No satisfactorio	TOTAL
TÉCNICO	171	9	0	180
PROFESIONAL	13	2	0	15
ASESOR	127	5	0	132
TOTAL	311	16	0	327

Calificación por Nivel Jerárquico





Participación del Nivel Jerárquico en la Calificación Sobresaliente



Podemos evidenciar que del total de funcionarios de libre nombramiento y remoción calificados en el nivel sobresaliente el 55% corresponden al nivel técnico, seguido del nivel asesor con 41% y por último el nivel profesional con 4%.

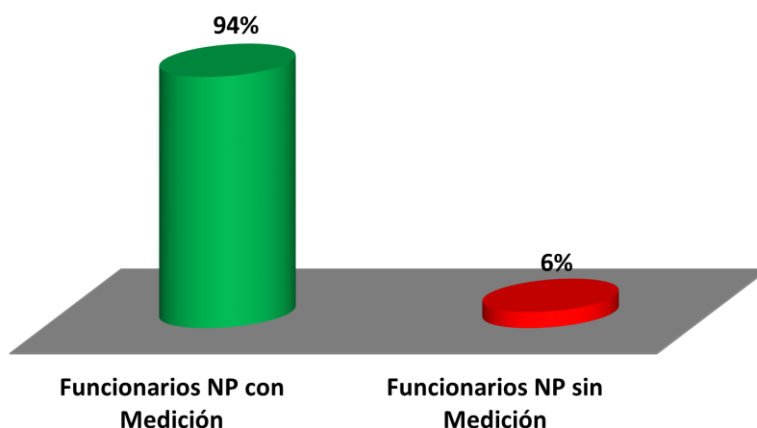
Resultados medición del rendimiento laboral de funcionarios en Provisionalidad (NP)

Para el período correspondiente del 01 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020, el 94% de los funcionarios en provisionalidad registraron medición del rendimiento laboral en el Software de Gestión Humana G+, obteniendo un aumento en la población con valoración, al pasar del 83% obtenido en la vigencia 2018-2019 al 94% en la vigencia 2019-2020.



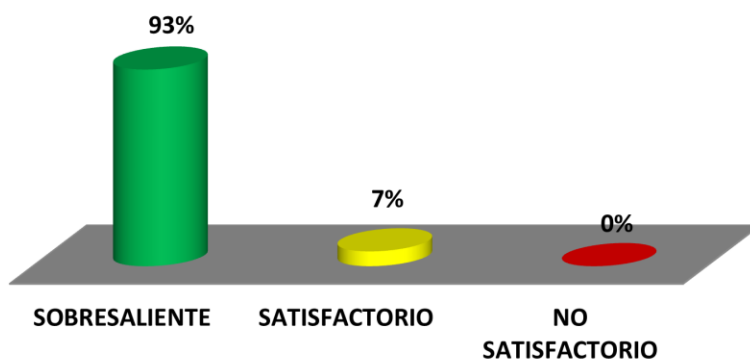


Porcentaje de funcionarios NP con Medición del Rendimiento Laboral



Nivel obtenido en la medición del rendimiento laboral:

Nivel obtenido en la Medición del Rendimiento Laboral Funcionarios en Provisionalidad



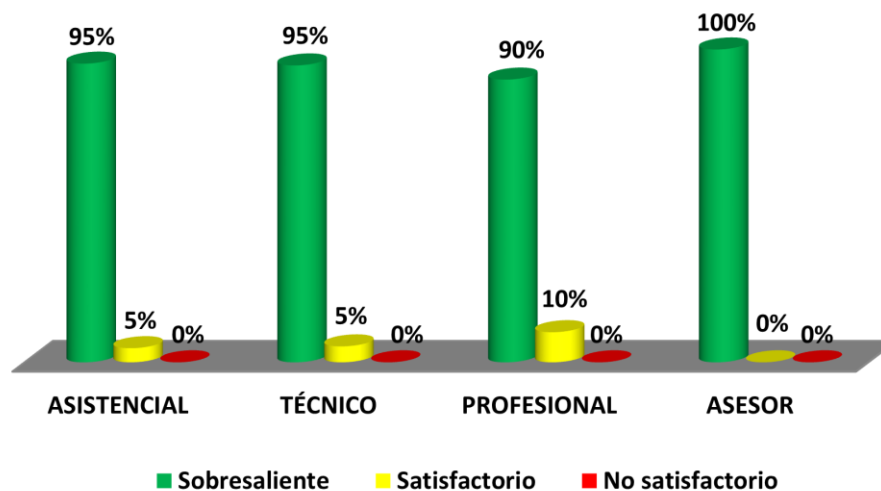


De acuerdo a lo anterior, observamos que el 93% de los funcionarios en provisionalidad con medición del rendimiento laboral, se encuentran en el nivel sobresaliente, el 7% en el nivel satisfactorio y 0% de funcionarios en el nivel no satisfactorio.

Distribución de la población por nivel obtenido.

NIVEL	Sobresaliente	Satisfactorio	No satisfactorio	TOTAL
ASISTENCIAL	275	13	0	288
TÉCNICO	354	19	0	373
PROFESIONAL	385	41	0	426
ASESOR	2	0	0	2
TOTAL	1016	73	0	1089

Medición por Nivel Jerárquico



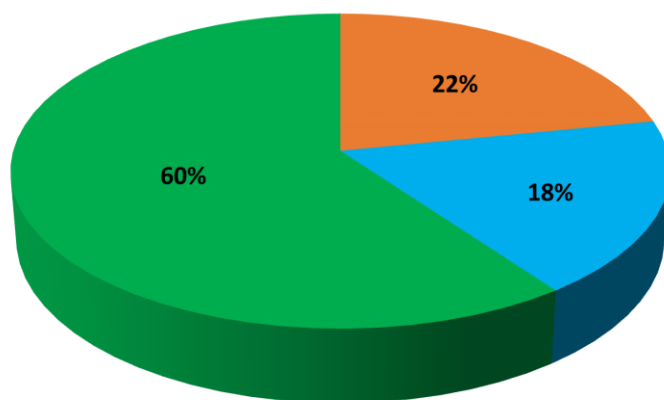


Consolidado de los resultados obtenidos en el proceso de medición del desempeño laboral.

Distribución de la población objeto de medición del desempeño laboral en la entidad por tipo de vinculación:

TIPO DE VINCULACIÓN	No. DE FUNCIONARIOS
Carrera Administrativa	425
Libre Nombramiento y Remoción	354
Provisional	1156
Total	1935

Porcentaje de Población por Tipo de Instrumento de Medición Utilizado

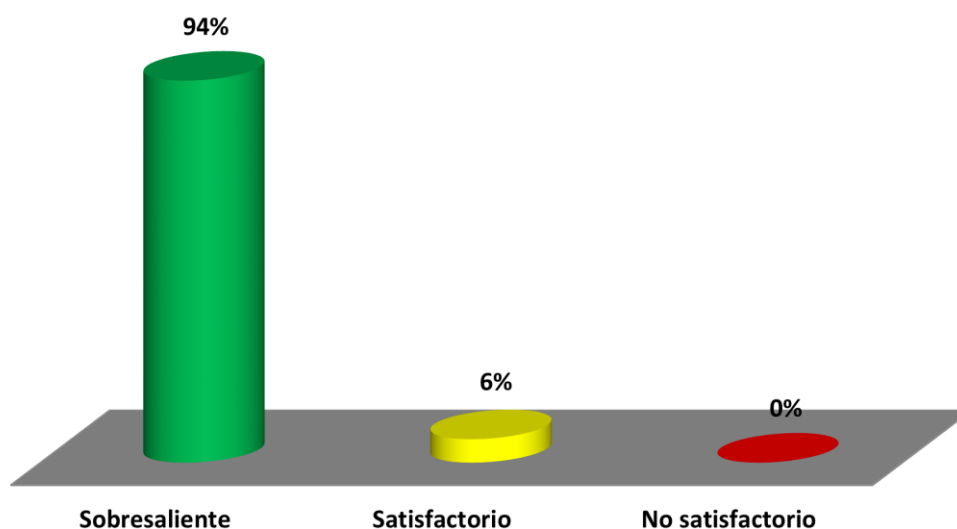


- Funcionarios de Carrera Administrativa
Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral
EDL - APP DE CNSC
- Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción
Sistema de medición del Rendimiento Laboral
Software de Gestión Humana G+
- Funcionarios en Provisionalidad
Sistema de medición del Rendimiento Laboral
Software de Gestión Humana G+



Para analizar el resultado del rendimiento laboral general de la entidad, se excluyeron los 32 datos inconsistentes registrados en los diferentes instrumentos de medición, se hará el análisis basado en datos registrados correctamente.

Resultado General de la Entidad por Nivel de Cumplimiento

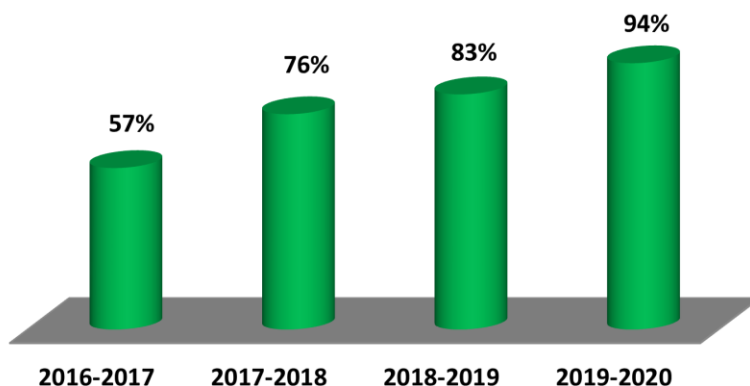


De acuerdo a lo anterior, observamos que el 94% de los funcionarios evaluados que conforman la planta de personal de la entidad diferente al nivel gerencial, se encuentran en el nivel sobresaliente, el 6% en el nivel satisfactorio y 0% en el nivel no satisfactorio.

Al analizar el número de funcionarios con calificación sobresaliente en las vigencias 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 y 2019-2020, podemos evidenciar una mejora importante al pasar del 83% período de evaluación 2018-2019 al 94% en el período de evaluación 2019-2020.

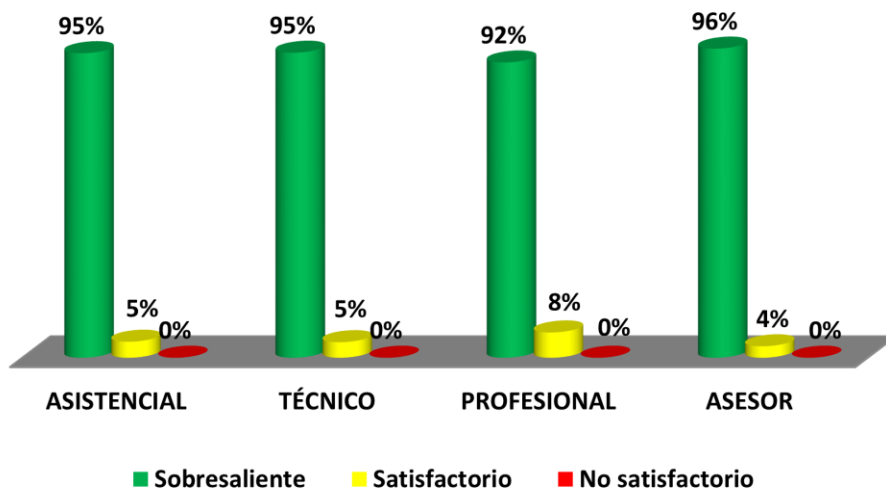


Comparativo Nivel Sobresaliente Últimas Vigencias



Distribución de la población por nivel de cumplimiento:

Grado de Cumplimiento por Nivel Jerárquico



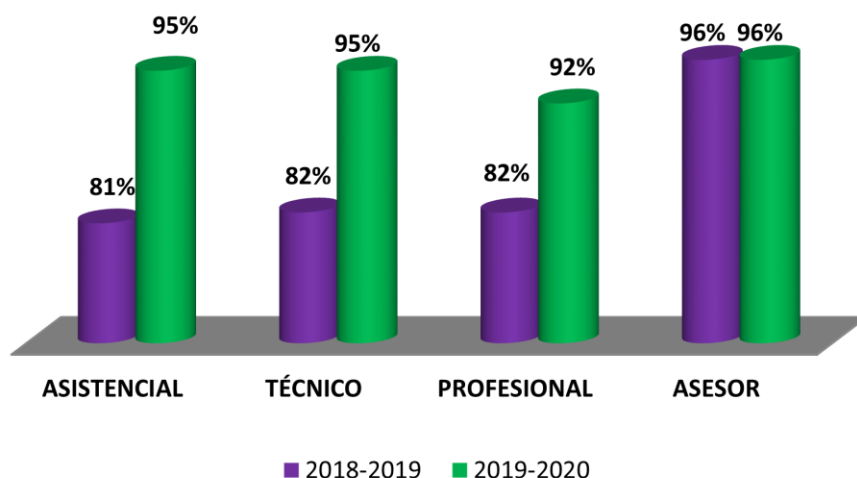
De acuerdo a lo anterior, podemos observar que los funcionarios con evaluación o medición del desempeño laboral 2019-2020, el 96% de los asesores obtuvieron calificación



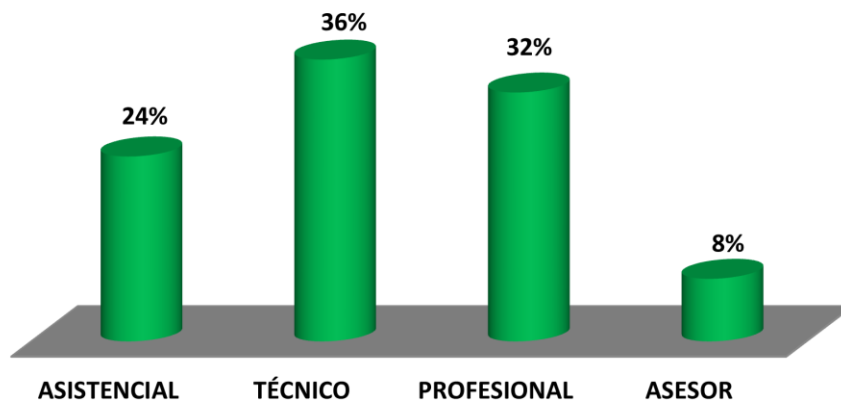
sobresaliente, seguidos del nivel asistencial y técnico con 95%, y por último el nivel profesional con el 92%.

Al realizar un comparativo con los datos obtenidos para el período de evaluación 2018-2019, se observa un aumento importante en el número de funcionarios sobresalientes en los niveles jerárquicos asistencial, técnico y profesional, el nivel asesor registró el mismo comportamiento.

Comparativo Funcionarios en Nivel Sobresaliente Vigencias 2018-2019 Vs 2019-2020



Participación del Nivel Jerárquico en el Grado de Cumplimiento Sobresaliente





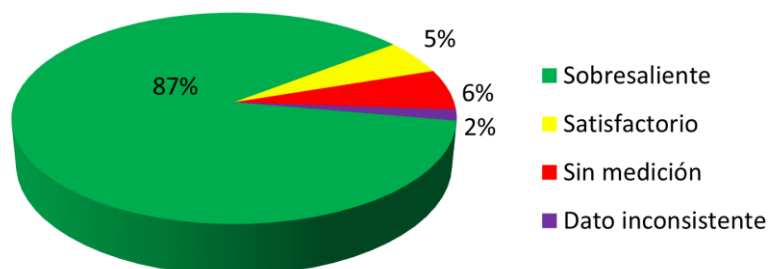
Podemos evidenciar que el nivel jerárquico con mayor participación en el grado de cumplimiento sobresaliente, es el nivel técnico con el 36%, seguido del nivel profesional con el 32%, nivel asistencial con el 24% y por último el nivel asesor con el 8%.

Cumplimiento objetivo de Calidad

La Alcaldía Distrital de Barranquilla, a través de la Secretaría Distrital de Gestión Humana, ejecuta actividades para fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de todos los funcionarios, para garantizar un servicio de calidad que satisfaga las necesidades de la ciudadanía.

La meta es lograr que el 68% de los funcionarios del Distrito se encuentren en el nivel superior o sobresaliente en su desempeño laboral. Este indicador incluye a todos los funcionarios de carrera administrativa, provisionales y de libre nombramiento y remoción diferentes al nivel gerencial sujetos de medición del rendimiento laboral; indicador que es afectado por aquellos funcionarios que no son evaluados o valorados a través de los diferentes instrumentos de medición dispuestos por la Entidad, así como los datos inconsistentes registrados.

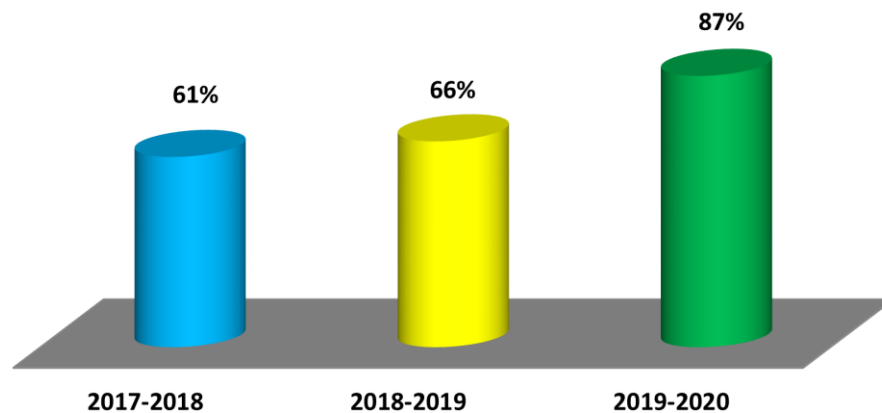
Nivel de Cumplimiento / Estado	No. de Funcionarios
Sobresaliente	1679
Satisfactorio	103
Sin medición	121
Dato inconsistente	32
TOTAL	1935





De acuerdo a lo anterior, observamos que el 87% de la planta de personal de la Alcaldía Distrital de Barranquilla, se encuentra en el nivel sobresaliente, superando el objetivo propuesto del 68% y obteniendo una mejora importante respecto al período de evaluación anterior 2018-2019, al pasar del 66% al 87%.

Nivel Sobresaliente Funcionarios de la Alcaldía Distrital de Barranquilla



Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos – Acuerdo de Gestión

De conformidad con el decreto 621 de 2017, mediante el cual se adopta la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos – Acuerdos de Gestión y a la Resolución No. 001 de 2018, por la cual se selecciona el PAR y SUBALTERNOS, se realizó la evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la administración central distrital, a través del Software de Gestión Humana G+.

En la evaluación del acuerdo de gestión, el superior jerárquico es el encargado de evaluar el cumplimiento de las metas, y de identificar los aspectos que debe mejorar el gerente público y de retroalimentar su labor. Adicionalmente, en la valoración de competencias comunes y directivas intervienen los pares y subalternos del gerente público.

Los resultados de la evaluación del acuerdo de gestión deben ser coherentes con la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos a cargo y los informes de auditorías.



La Secretaría Distrital de Gestión Humana, ha realizado el acompañamiento en las fases de concertación, formalización, seguimiento, retroalimentación y evaluación de los acuerdos de gestión.

La calificación de los Acuerdos de Gestión está enmarcada dentro de los siguientes rangos:

Desempeño sobresaliente: 101% a 105%

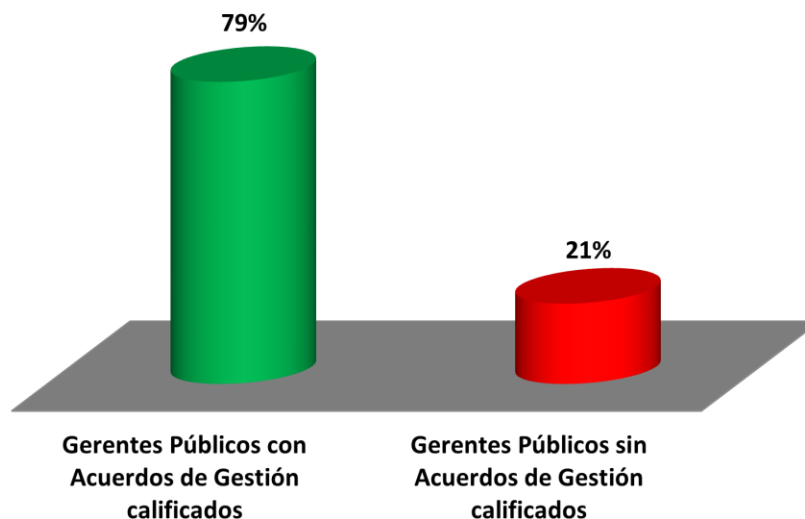
Desempeño satisfactorio: 90% - 100%

Desempeño suficiente: 76% - 89%

Al realizar el análisis del reporte generado a través del Sistema G+, se evidenció inconsistencia en un registro, por lo tanto, se hará el estudio basado en los resúmenes de evaluación generado y registrado correctamente en el aplicativo

Para la vigencia 2019, el 79% de los gerentes públicos de la entidad registraron medición del rendimiento laboral en el Software de Gestión Humana G+, obteniendo un aumento en la población con valoración, al pasar del 72% obtenido en la vigencia 2018 al 79% en la vigencia 2019.

Porcentaje de Acuerdos de Gestión con Calificación





Evaluación acuerdo de gestión por dependencias:

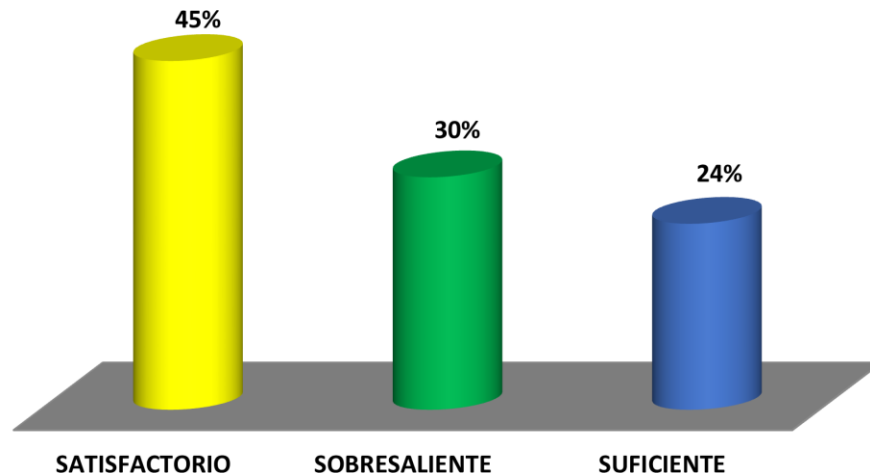
Dependencia	Calificación Definitiva
SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA - OFICINA DE PRESUPUESTO	80
SECRETARÍA DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTES - OFICINA DE ESCENARIOS DEPORTIVOS	80
SECRETARÍA DISTRITAL DE GESTIÓN HUMANA - OFICINA DE COMPENSACIÓN AL TRABAJADOR	96.8
SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN - OFICINA DE COBERTURA EDUCATIVA	80
SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA - OFICINA DE CONTABILIDAD	80
SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO - OFICINA DE INCLUSIÓN Y DESARROLLO PRODUCTIVO	105
SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN - OFICINA DE PLANEACIÓN SOCIOECONÓMICA E INVERSIONES	96.7
SECRETARÍA DISTRITAL DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL - OFICINA DE REGISTROS DE TRÁNSITO	99.4
SECRETARÍA DISTRITAL DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL - OFICINA DE CONTROL OPERATIVO DE TRÁNSITO	101
SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO - OFICINA DE ASUNTOS PORTUARIOS	96
SECRETARÍA GENERAL DEL DISTRITO - OFICINA DE SISTEMAS	93.4
SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA - OFICINA DE TESORERÍA	80
SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN - OFICINA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	93
SECRETARÍA DISTRITAL DE OBRAS PÚBLICAS - OFICINA DE PROGRAMACIÓN Y CONTROL DE OBRAS PÚBLICAS	80
SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD - OFICINA DE PROYECTOS EN SALUD	94.8
SECRETARÍA GENERAL DEL DISTRITO - OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	93.6
SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN - OFICINA DE CALIDAD EDUCATIVA	104.8
SECRETARÍA DISTRITAL DE CONTROL URBANO Y ESPACIO PÚBLICO - OFICINA DE ESPACIO PÚBLICO	80
SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD - OFICINA DE ATENCIÓN EN SALUD	103.5
SECRETARÍA DISTRITAL DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL - OFICINA DE GESTIÓN DE TRÁNSITO	97
SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN - OFICINA DE PLANEACIÓN TERRITORIAL	94.6
SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN - OFICINA DEL SISBEN	102.9
SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN - OFICINA DE HÁBITAT	98.8
SECRETARÍA DISTRITAL DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL - OFICINA DE PROCESOS CONTRAVENCIONALES	101
SECRETARÍA DISTRITAL DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL - OFICINA DE EDUCACIÓN Y CULTURA PARA LA SEGURIDAD VIAL	105
SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD - OFICINA DE ASEGURAMIENTO	95.9
SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD - OFICINA DE GARANTÍA DE LA CALIDAD	99.2
SECRETARÍA GENERAL DEL DISTRITO - OFICINA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y LOGÍSTICOS	89.6
SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO - OFICINA DE COMPETITIVIDAD E INVERSIÓN	97
SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO - OFICINA DE INSPECCIONES Y COMISARÍAS	92
SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN - OFICINA DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL	105
SECRETARÍA DISTRITAL DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL - OFICINA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA E INSTITUCIONAL	100.7
SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN - OFICINA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DOCENTE	104.9

Rangos calificación acuerdo de gestión:





Rango de Calificación Acuerdos de Gestión



De acuerdo a lo anterior, podemos evidenciar que los gerentes públicos con evaluación vigencia 2019, el 45% obtuvo calificación satisfactoria, el 30% sobresaliente y el 24% suficiente. Es importante señalar que ningún gerente público de la entidad obtuvo calificación inferior al 75%.

ACCIONES

- Realizar orientación personalizada a los funcionarios de carrera administrativa sobre la herramienta EDL APP antes SEDEL de la CNSC, que sea requerida.
- Brindar asesoría personalizada a los funcionarios vinculados en provisionalidad y libre nombramiento y remoción sobre la medición del rendimiento laboral en el software de gestión Humana G+.
- Acompañar en las diferentes fases del acuerdo de gestión a los funcionarios con cargos de gerencia pública, para la correcta aplicación en el software de Gestión Humana G+.
- Remitir los registros que soportan las cifras descritas en este informe a la Gerencia de Control Interno de Gestión.
- Brindar especial acompañamiento a las oficinas que no registraron acuerdos de gestión concertados y calificados en el software de Gestión Humana G+.