

INFORME DE RESULTADOS DEL DESEMPEÑO LABORAL PERIODO 2022 - 2023

SECRETARÍA DISTRITAL DE GESTIÓN HUMANA

ABRIL 2023

INTRODUCCIÓN

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 2022 - 2023

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 2022 - 2023 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 2022 - 2023.

NOE | JEFE DE PERSONAL (ADMINISTRADOR ENTIDAD) |

ELIANA REDONDO - ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA

Inicio

Periodos

Dependencias

Metas

Usuarios

Asesoramiento

Evaluaciones y Calificación

Cargar usuarios

Salir

Periodo

Seleccione un periodo

2022 - 2023


Reportes de Evaluaciones

Seleccione un tipo de reporte

Reporte de Evaluaciones Por Entidad

Generar Reporte

Descargar reporte:



Resumen del reporte

Periodo	Cédula Evaluado	Evaluado	Fecha Inicial	Fecha Final	Calc. Funcional	Calc. Comportamental	Valor Cualitativo	Valor Total Del	Fecha Creación	Motivo Evaluación	Cédula Evaluador	Evaluador
2022 - 2023	8533807	ALCIBRES JOSE ROMERO COSOLLO	01/08/2022	31/01/2023	88	15	MUY ALTO	98.15	28/02/2023	SIN MOTIVO REGISTRADO	1042994330	MARCO ANTONIO VENEGAS MERCADO
2022 - 2023	22742388	MAURA RINA RAMOS (778679451)	01/02/2022	31/07/2022	100	13	MUY ALTO	98	04/08/2022	SIN MOTIVO REGISTRADO	57295414	MARIA DEL PILAR ARETIO MARTINEZ

Para el período de evaluación correspondiente del 01 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, se evaluaron el 95% de los funcionarios vinculados en carrera administrativa a través de la EDL – APP.

Cumplimiento aplicación evaluación del desempeño laboral EDL por nivel:

NIVEL	Funcionarios CA con EDL	Funcionarios CA sin EDL	Total de Funcionarios CA
Asistencial	207	16	223
Técnico	293	9	302
Profesional	328	10	338
Asesor	8	1	9
Total	836	36	872

De acuerdo a lo anterior, observamos que el nivel jerárquico con mayor grado de cumplimiento en la aplicación de la evaluación de desempeño laboral, los niveles técnico y profesional con un 97% de aplicación, seguido por el nivel asistencial y asesor que obtuvieron el 93% y 88% 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%.

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

El 98% de los funcionarios de carrera administrativa evaluados, se encuentran en el nivel sobresaliente, el 2% 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	205	2	0	207
TÉCNICO	286	7	0	293
PROFESIONAL	320	8	0	328
ASESOR	8	0	0	8
TOTAL	819	17	0	836

Podemos evidenciar que del total de funcionarios calificados en el nivel sobresaliente el 39% corresponden al nivel profesional, seguido del nivel técnico con 35%, nivel asistencial con 25% y por último el nivel asesor con 1%.

Resultados rendimiento laboral funcionarios de libre nombramiento y remoción.

Para el período de evaluación correspondiente del 01 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, se evaluaron a través del software de Gestión Humana G+, el 88% de los funcionarios vinculados 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
Asistencial	2	4	6
Técnico	198	15	213
Profesional	26	6	32
Asesor	192	30	222
Total	418	55	473

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 técnico con un 93% de aplicación, seguido por el nivel asesor y profesional con el 86% y 81% respectivamente y por último el nivel asistencial con 33%.

Observamos que el 93% de los funcionarios de libre nombramiento y remoción evaluados, 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 de calificación.

NIVEL	Sobresaliente	Satisfactorio	No satisfactorio	TOTAL
ASISTENCIAL	2	0	0	2
TÉCNICO	172	26	0	198
PROFESIONAL	25	1	0	26
ASESOR	191	1	0	192
TOTAL	390	28	0	418

Podemos evidenciar que del total de funcionarios de libre nombramiento y remoción calificados en el nivel sobresaliente el 49% corresponden al nivel asesor, seguido del nivel técnico con 44% y por último el nivel profesional y asistencial con 6.5% y 0.5% respectivamente.

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

Para el período correspondiente del 01 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, el 93% de los funcionarios en provisionalidad registraron medición del rendimiento laboral en el Software de Gestión Humana G+.

Observamos que el 94% de los funcionarios en provisionalidad con medición del rendimiento laboral, se encuentran en el nivel sobresaliente, el 6% 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	194	14	0	208
TÉCNICO	133	7	0	140
PROFESIONAL	166	9	0	175
ASESOR	1	1	0	2
TOTAL	494	31	0	525

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%

Para la vigencia 2023, el 81% de los gerentes públicos de la entidad registraron medición del rendimiento laboral en el Software de Gestión Humana G+.

Evaluación acuerdo de gestión por dependencias:

Dependencia	Evaluación 2022-2023
OFICINA DE LA MUJER, EQUIDAD Y GÉNERO	SIN AG
OFICINA DE COMPETITIVIDAD E INVERSIÓN	90.8
OFICINA DE ASUNTOS PORTUARIOS	96.6
OFICINA DE COMPENSACIÓN AL TRABAJADOR	SIN AG
OFICINA DE PLANEACIÓN TERRITORIAL	90.28
OFICINA DE TESORERÍA	105
OFICINA DE CALIDAD EDUCATIVA	92
OFICINA DE CONTROL OPERATIVO DE TRÁNSITO	103.56
OFICINA DE REGISTROS DE TRÁNSITO	103.56
OFICINA DE PROCESOS CONTRAVENCIONALES	103.38
OFICINA DE PRESUPUESTO	101

OFICINA DE INSPECCIONES Y COMISARÍAS	92
OFICINA DE CONTABILIDAD	100
OFICINA DE COBERTURA EDUCATIVA	92
OFICINA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	92
OFICINA PARA LA SEGURIDAD Y CONVIVENCIA CIUDADANA	89.6
OFICINA DE PROGRAMACIÓN Y CONTROL DE OBRAS PÚBLICAS	97
OFICINA DE HÁBITAT	90.82
OFICINA DE INCLUSIÓN Y DESARROLLO PRODUCTIVO	91.6
OFICINA DE ESCENARIOS DEPORTIVOS	77
OFICINA DE GARANTÍA DE LA CALIDAD	94.13
OFICINA DE EDUCACIÓN Y CULTURA PARA LA SEGURIDAD VIAL	101.82
OFICINA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DOCENTE	92
OFICINA DE SALUD PÚBLICA	94.17
OFICINA DE GESTIÓN DE TRÁNSITO	102.51
OFICINA DE CONTRATACION	101
OFICINA DE RELACIONES INTERNACIONALES	91.6
OFICINA DE CULTURA CUIDADANA	92
OFICINA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	92
OFICINA DE GESTIÓN URBANÍSTICA	90
OFICINA DE PROCESOS URBANÍSTICOS	90.96
OFICINA DE TURISMO	91.6
OFICINA DEL SISBEN	92
OFICINA DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL	92
OFICINA DE PRENSA DEL DESPACHO DEL ALCALDE	SIN AG
OFICINA DE GESTIÓN DEL RIESGO	No aplica
OFICINA DE SERVICIOS PUBLICOS	No aplica
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	No aplica
OFICINA DE ASEGURAMIENTO	93.19
OFICINA DE ATENCIÓN EN SALUD	93.04
OFICINA DE PROYECTOS EN SALUD	93.46
OFICINA DE RELACION CON EL CIUDADANO	No aplica
OFICINA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y LOGÍSTICOS	104.52
OFICINA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA E INSTITUCIONAL	102.33
OFICINA DE PLANEACIÓN SOCIOECONÓMICA E INVERSIONES	88.8
OFICINA DE GESTIÓN DOCUMENTAL	97
OFICINA DE PROTOCOLO Y RELACIONES PÚBLICAS	No aplica
Centro de Rehabilitación Femenino	SIN AG
Centro de Rehabilitación Masculino	SIN AG

De acuerdo a lo anterior, podemos evidenciar que los gerentes públicos con evaluación vigencia 2022, el 59% obtuvo calificación satisfactoria, el 23% sobresaliente y el 7% 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 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+.
- Reportar a la Gerencia de Control Interno de Gestión, los funcionarios en gerencia pública que no cumplan con las fases del proceso de acuerdo de gestión.
- Brindar especial acompañamiento a las oficinas que no registraron acuerdos de gestión concertados y calificados en el software de Gestión Humana G+.