

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

Informe de Evaluación del Desempeño Laboral Vigencia 2019-2020

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

En la Secretaría Jurídica Distrital su talento humano es el principal insumo para el cumplimiento de sus objetivos y metas, por este motivo cobra gran importancia conocer el desempeño de los funcionarios en el desarrollo de sus actividades al interior de las diferentes dependencias que conforman la entidad.

De acuerdo con esto y por medio de las herramientas entregadas por la Comisión Nacional de Servicio Civil, se genera el presente informe donde se puede apreciar de una manera general el comportamiento de los resultados de la Evaluación de desempeño de los funcionarios inscritos en la carrera administrativa vinculados en la entidad.

2. Marco Legal

Dentro del proceso de evaluación del desempeño laboral se tienen en cuenta algunas normas que rigen su correcto desarrollo como son

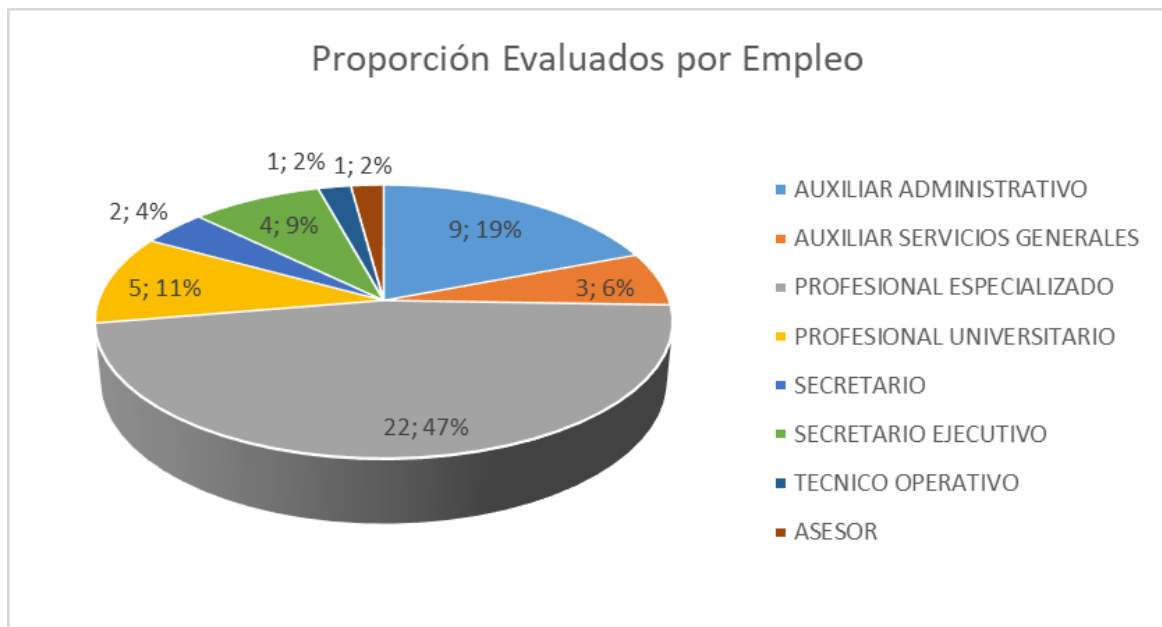
Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Constitución Política de Colombia Artículo, 125	Causal del retiro del servicio, entre otros, la calificación definitiva y en firme en el nivel no satisfactorio en el desempeño del empleo	Evaluación del desempeño
Ley 909 de 2004 Artículo 40	Comisión Nacional 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

3. Resultados

De acuerdo con la información obtenida mediante el aplicativo EDL 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 EDL desarrollada por los funcionarios de la entidad.

3.1 Resultado General

Dentro de este periodo se le realizó la evaluación del desempeño laboral a un total de 46 funcionarios con derechos de carrera administrativa mediante el aplicativo EDL-APP de la CNSC y a una (1) funcionaria de libre nombramiento y remoción. De acuerdo con la distribución de la Planta de personal de la entidad inscrito en Carrera Administrativa, el empleo denominado Profesional Especializado constituye el de mayor representación, con el 47% de los evaluados.



De igual manera se logró determinar que el 100% de los funcionarios evaluados lograron obtener calificación “Sobresaliente”.

De manera general y de forma cuantitativa los funcionarios de la entidad obtuvieron un puntaje promedio de 97.6% asociada a una calificación cuantitativa Sobresaliente

3.2 Resultados Específicos

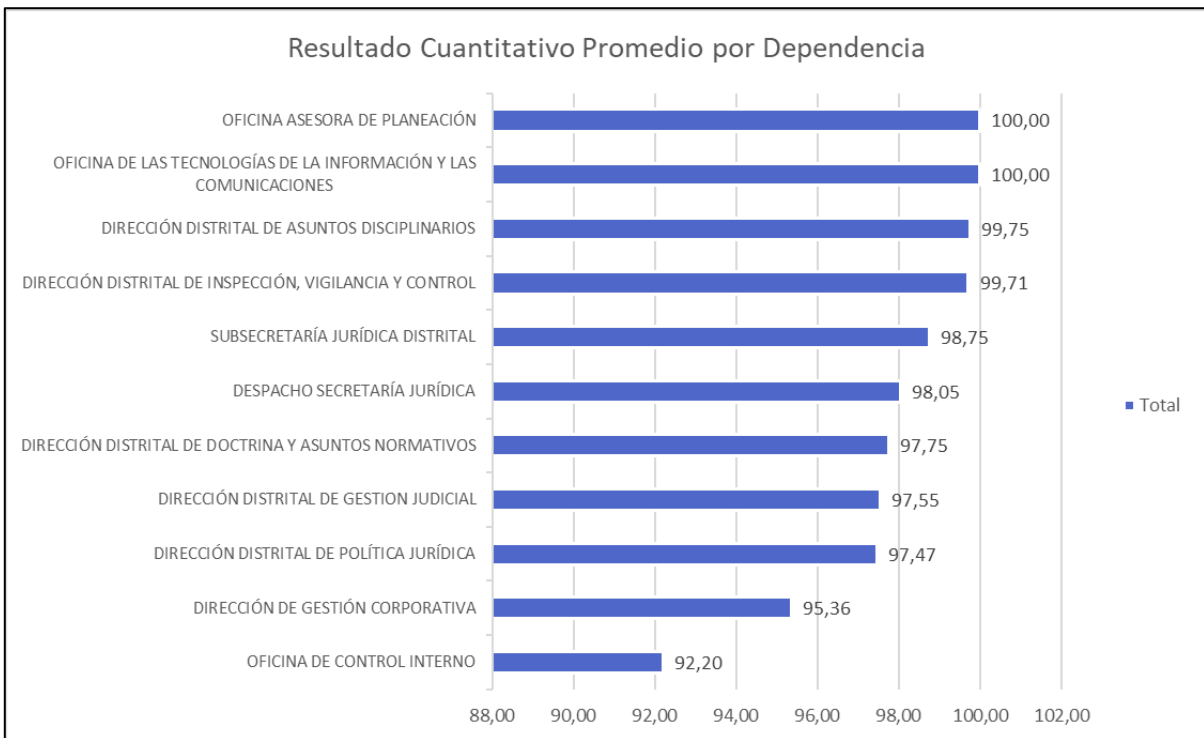
De acuerdo con la información disponible se contemplan dos escenarios para la presentación de los resultados específicos de la evaluación del desempeño; el primero según los resultados obtenidos en las dependencias y el segundo escenario, de acuerdo con los resultados obtenidos por cargo.

3.2.1 Resultados por Dependencia

Se logró establecer que los funcionarios de las dependencias que participaron en la evaluación del desempeño obtuvieron un puntaje sobresaliente y la dependencia que tuvo una mayor participación fue la Dirección de Gestión Corporativa al ser una de las dependencias con gran cantidad de funcionarios en carrera administrativa.

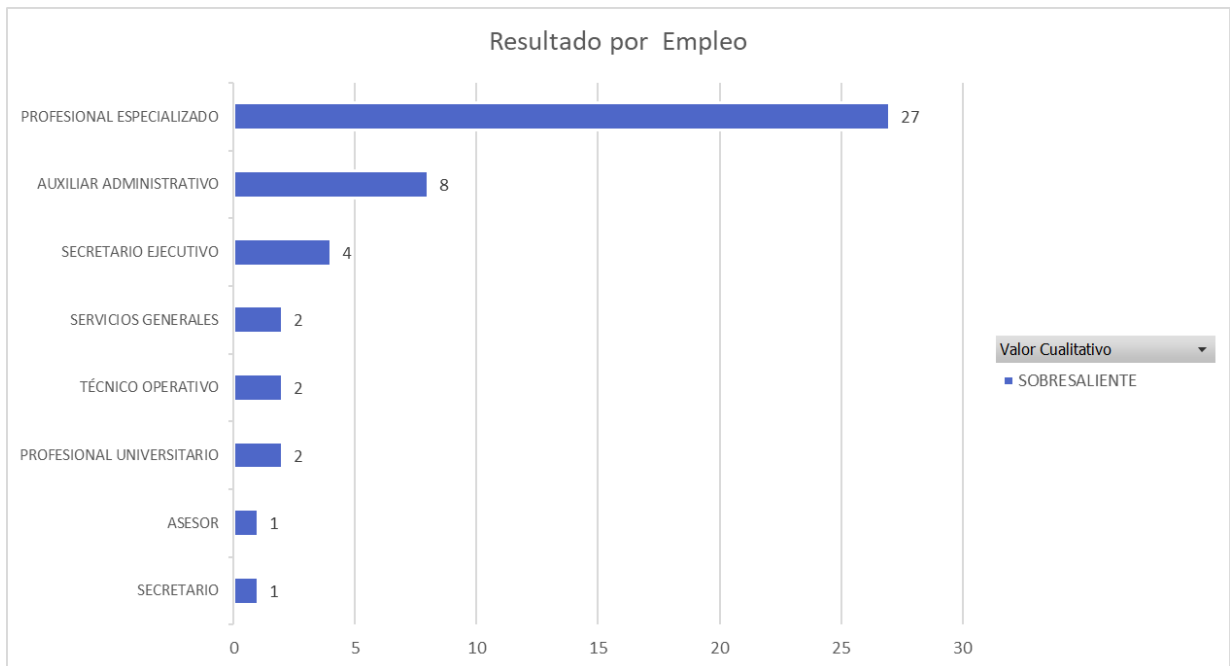


Por otro lado, evaluando los resultados cuantitativos de la aplicación del instrumento, se logró establecer que los funcionarios de las dependencias que en promedio obtuvieron un mejor puntaje fueron la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones las cuales obtuvieron un resultado promedio de 100, así mismo, los funcionarios de las dependencias que en promedio obtuvieron un menor puntaje fueron la Dirección de Gestión Corporativa y la Oficina de Control Interno quienes en promedio obtuvieron un valor de 95,36 y 92,2 respectivamente.



3.2.2 Resultados por Empleado

En cuanto a los resultados encontrados por empleado, al igual que por dependencia se logró determinar que todos los funcionarios participantes obtuvieron calificación cualitativa Sobresaliente en su Evaluación del Desempeño Laboral.



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 asesor con 100 puntos, secretario ejecutivo con 98.9 y técnico operático y secretario con una puntuación de 98.5

