



## INFORME

### Evaluación de Desempeño Laboral Chía

### Vigencias 2021 - 2022

#### 1. Vigencias 2021 – 2022

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC como órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, a través del Acuerdo No. CNSC – 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, y puso a disposición de las entidades el aplicativo EDL-APP <https://edl.cnsc.gov.co/#/login>, que entró en vigor a partir del periodo anual de evaluación que inició el 1 de febrero de 2019.

Durante el periodo evaluado se realizaron asesorías y acompañamientos a todas las dependencias por parte de la Dirección de la Función Pública, con el fin de desarrollar a cabalidad cada una de las fases definidas en el mencionado Acuerdo:

1. Concertación de compromisos.
2. Seguimiento.
3. Evaluaciones parciales.
4. Calificación definitiva.

Surtido el proceso de evaluación de los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022, la Secretaría General a través de la Dirección de Talento Humano verificó las calificaciones definitivas producidas por las dependencias, y presenta el informe consolidado destacando algunos datos relevantes de la entidad.

#### Marco Normativo

- Constitución Nacional de Colombia.
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 760 de 2005: Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
- Ley 1437 de 2011: Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.





- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Acuerdo 617 de 2018: 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, y su Anexo Técnico, que contiene las condiciones técnicas de la Evaluación del Desempeño Laboral.

## Objetivo

Presentar los resultados obtenidos en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de Carrera Administrativa de la Alcaldía Municipal de Chía - Cundinamarca, para el período comprendido entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022, con el propósito de brindar a la entidad información cualitativa que sirva como insumo para orientar la política del talento humano, medir el desempeño institucional, establecer el nivel de contribución a los objetivos y propósitos de la entidad, lograr una gestión orientada a resultados para buscar permanentemente el mejoramiento continuo a través de la implementación de estrategias para el desarrollo y administración del talento humano.

## Evaluados

El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral se aplicará a los empleados públicos de carrera y en período de prueba que presten sus servicios en las entidades públicas que se rigen por la Ley 909 de 2004 y aquellas que cuenten con Sistemas de Carrera Específicos y Especiales de origen legal, mientras desarrollan sus propios sistemas de evaluación.

En la Alcaldía Municipal de Chía, la Evaluación del Desempeño Laboral del presente documento corresponde al período comprendido entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022.

La evaluación consiste en estimar de forma permanente los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el período respectivo. Las evaluaciones son parciales, semestrales y eventuales.

La calificación corresponde a la asignación del porcentaje alcanzado por el evaluado, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento. El puntaje obtenido en la calificación definitiva corresponde a uno de los niveles de cumplimiento: sobresaliente, satisfactorio y no satisfactorio.



Por su parte, las metas institucionales: Para los fines de la evaluación del desempeño son las establecidas por la alta dirección de la entidad, de conformidad con los planes, programas, proyectos, o planes operativos anuales por área o dependencia, encaminada al cumplimiento de los objetivos y propósitos de la entidad.

De acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Función Pública, la planta aprobada y la planta provista está conformada como se muestra a continuación.

Tabla 1. Planta aprobada. Corte Abril 2022

ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHIA - Administración Central  
Planta aprobada Corte: Abril de 2022

TIPO DE EMPLEO	Nro. DE FUNCIONARIOS
PERÍODO	2
LIBRE NOMBRAMIENTO y REMOCION	57
CARRERA ADMINISTRATIVA	558
TRABAJADOR OFICIAL	28
<b>TOTAL</b>	<b>645</b>

Fuente: Dirección Función Pública. Período de corte 30 enero 2022. DFP

Tabla 2 Planta provista. Corte Abril 2022

ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHIA - Administración Central  
Planta provista Corte: Abril de 2022

TIPO DE VINCULACIÓN	Nro. DE FUNCIONARIOS
PERIODO	2
LIBRE NOMBRAMIENTO y REMOCIÓN	57
CARRERA ADMINISTRATIVA / PERIODO DE PRUEBA	362
PROVISIONALIDAD	166
TRABAJADOR OFICIAL	28
VACANTES	30
<b>TOTAL</b>	<b>645</b>

Fuente: Dirección Función Pública. Período de corte 30 enero 2022. DFP





La planta provista de acuerdo con la tabla 2, permite identificar que los empleos de carrera administrativa son 362 sujetos de evaluación, de los cuales, los trabajadores oficiales (28) no son sujetos de evaluación según el Departamento administrativo de la Función Pública “el trabajador oficial se rige por el contrato laboral de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo y cualquier adición o modificación de las actividades a desarrollar por parte de trabajador, se realizan modificando dicho contrato”, así las cosas, se tiene que las normas que regulan la materia no consagran la evaluación del desempeño para las personas vinculadas mediante nombramiento provisional (166) y finalmente las vacantes (30).

**a. Evaluación por tipo de vinculación**

TIPO DE VINCULACIÓN	No. Servidores Evaluados
CARRERA ADMINISTRATIVA	362
PERÍODO DE PRUEBA	21
COMISIÓN EN EMPLEO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	4
INCONSISTENCIAS	10
<b>TOTAL</b>	<b>317</b>

Fuente: Dirección Función Pública. Período de corte 30 enero 2022. DFP

Los empleos sujetos de evaluación de acuerdo a la tabla anterior para el período evaluado son (362), de los cuales 317 cuentan con evaluación debido a las diferentes situaciones administrativas de los empleos (período de prueba, comisión), no obstante, se precisa que desde la Dirección de Función Pública adscrita a la Secretaría General, se han atendido los requerimientos interpuestos por evaluadores y evaluados, a fin de surtir su trámite ante la CNSC de asistencia técnica.

**b. Evaluados por nivel jerárquico**

CARRERA ADMINISTRATIVA	
NIVEL	No. Servidores Evaluados
PROFESIONAL	165
TÉCNICO	64
ASISTENCIAL	88
<b>TOTAL</b>	<b>317</b>





A continuación, se dan a conocer los resultados obtenidos por nivel jerárquico en la categoría de Evaluados:



Como se puede observar en la gráfica 1 el nivel jerárquico con mayor número de evaluados corresponde al profesional (52%), seguido por el (28%) nivel asistencial y nivel técnico (20%).

La calificación promedio general fue de 96.18% ubicado en un nivel sobresaliente y de 86.55% ubicado en el nivel satisfactorio, dando posibilidades a la aplicación de incentivos no pecuniarios como son: la participación a encargos en empleos de mayor nivel y de incentivos pecuniarios de acuerdo al plan de bienestar. 4

Gráfica 2





La gráfica 3, muestra la distribución de los evaluados por oficinas y secretarías de acuerdo con la estructura organizacional interna de la administración central.



La Secretaría General y la Secretaria de Planeación presentan el mayor número de evaluados, es decir, (44) y (42) respectivamente, mientras que la oficina de defensa judicial presenta el menor número (2), seguida por la Oficina Asesora Jurídica (3), y la Oficina de Control Interno (3).

Del total de evaluados 15 servidores obtuvieron la calificación definitiva de 100, como lo muestra la siguiente tabla.

Tabla 3

CARRERA ADMINISTRATIVA		
DEPENDENCIA	No. SERVIDORES	NIVEL JERARQUICO
SECRETARÍA GENERAL - Dir. Centro Atención al Ciudadano	1	Técnico
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN - Dir. Administrativa y Financiera	1	Técnico
OFICINA ASESORA JURÍDICA	2	Profesional / Asistencial
SECRETARÍA DE SALUD - Dir. Vigilancia y Control	2	Profesional
SECRETARIA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y ACCIÓN COMUNITARIA	2	Profesional
SECRETARIA DE PLANEACIÓN - Dir. Sistemas de Información y Estadística	3	Asistencial
SECRETARÍA DE GOBIERNO - Dir. Seguridad y Convivencia Ciudadanía	4	Profesional / Técnico
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	





En la gráfica 4, se muestra el número de evaluados por rango de calificación sobresaliente, siendo 100% el máximo puntaje de calificación, el cual, de acuerdo con los informes de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se obtiene cuando el servidor de carrera administrativa logra los 100 puntos posibles de compromisos funcionales y adicionalmente, los compromisos comportamentales alcanzan el nivel “muy alto” de desarrollo, definido en el anexo técnico del acuerdo 617 de 2018.

Es importante destacar que el máximo nivel de desarrollo de competencias impacta amplia y positivamente en la obtención de las metas, logros esperados, procesos y resultados institucionales.

Gráfica 4



#### a. Resultados Institucionales

Frente a los resultados institucionales se incluirán en el presente documento los obtenidos en cumplimiento del Plan de Desarrollo, para la vigencia 20216, bajo los indicadores de eficacia y eficiencia de acuerdo con la información publicada en el informe de gestión 2021.

Gráfica 5. Resultados Informe de Gestión vigencia 2021.





Como se puede observar en la gráfica anterior para la vigencia 2021 los resultados en el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo alcanzaron el 84,4% y en la ejecución de recursos para dar cumplimiento a las mismas el 63,8%.

Este detalle por dependencias de muestra a continuación.

Gráfica 6. Resultados PDM Vigencia 2021

Dependencia	Resultado PDM (Fuente: Informe de gestión 2021)	Resultado Evaluación del Desempeño		Dependencia	Resultado PDM (Fuente: Informe de gestión 2021)	Resultado Evaluación del Desempeño	
		Nº. Fundamentos	% calificación			Nº. Fundamentos	% calificación
Oficina de las TIC		6	Sobresaliente	Secretaría De Otras Públicas		16	Sobresaliente
Secretaría De Participación Ciudadana y Acción Comunitaria		8	Sobresaliente	Secretaría Para El Desarrollo Económico		8	Sobresaliente
Secretaría De Medio Ambiente		9	Sobresaliente	Secretaría De Hacienda		18	Sobresaliente

Dependencia	Resultado PDM (Fuente: Informe de gestión 2021)	Resultado Evaluación del Desempeño		Dependencia	Resultado PDM (Fuente: Informe de gestión 2021)	Resultado Evaluación del Desempeño	
		Nº. Fundamentos	% calificación			Nº. Fundamentos	% calificación
Secretaría De Salud		6	78%	Secretaría de Gobierno		6	78%
Secretaría De Desarrollo Social		9	58%	Secretaría De Movilidad		37	Sobresaliente
Secretaría De Educación		27	Sobresaliente	Secretaría De Planeación		42	Sobresaliente





Dependencia	Resultado PDM (Fuente: Informe de gestión 2021)	Resultado Evaluación del Desempeño	
		Nro. Funcionarios	% calificación
Secretaría General	<i>Ejecución Física - Financiera Sector Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - Vigencia 2021</i> 	<i>Ejecución Física - Financiera Sector Turismo - Vigencia 2021</i> 	
		317	Evaluados

Como se puede observar en la gráfica, las diferentes dependencias de la administración municipal comparada con el resultado de la evaluación del desempeño se encuentran en nivel satisfactorio.

Adicionalmente y de acuerdo con la información suministrada por la dirección centro de atención al ciudadano, se presentan las estadísticas del nivel de atención brindado por las dependencias durante el período 1 de enero a 31 de diciembre del 2021 a las PQRS.

Gráfica 7



Así mismo, se detalla por dependencia la asignación de correspondencia, evidenciando que la dependencia con mayor número de solicitudes es la secretaría de planeación, seguida por la secretaria de educación, movilidad y hacienda.





Por otro lado, la oficina asesora de comunicaciones, prensa y protocolo recibe en menor número solicitudes de los ciudadanos.

Gráfica 8



Respecto a la oportunidad de respuesta, la siguiente gráfica muestra por dependencia el resultado para la vigencia 2021.

Gráfica 9.



### Resultados de las Calificaciones Definitivas

Los siguientes son los porcentajes establecidos en el Acuerdo 617 de 2018 para la calificación definitiva de los servidores sujetos de evaluación:





COMPROMISOS LABORALES	PESO PORCENTUAL
COMPROMISOS FUNCIONALES	85%
COMPROMISOS COMPORTAMENTALES	15%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

**a. Escala de calificación**

La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

NIVEL	PORCENTAJE
SOBRESALIENTE	MAYOR O IGUAL AL 90%
SATISFACTORIO	MAYOR O IGUAL AL 65% Y MENOR AL 90%
NO SATISFACTORIO	MENOR O IGUAL AL 65%

**b. Evaluados por Dependencia**

Con la información suministrada por la dirección de función pública, profesional responsable del tema de Evaluación del Desempeño se detalla la evaluación por dependencia.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la calificación definitiva para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022.

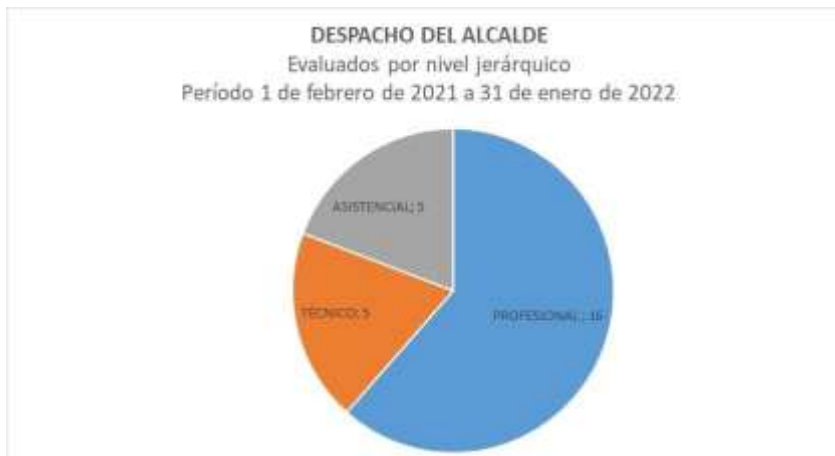
**Despacho Alcalde**

El despacho del Alcalde de acuerdo con su organización interna incluye las oficinas: defensa judicial, oficina asesora jurídica, control interno, oficina de comunicación y prensa, tecnologías de información y comunicaciones, representando el 8% del total de los evaluados (26), que se encuentran ubicados por nivel jerárquico como lo muestra la gráfica:





Gráfica 10



El 95% de los 26 evaluados, se encuentra en el nivel sobresaliente (mayor o igual al 90%).



La gráfica muestra el total de evaluados por las oficinas adscritas al despacho del alcalde. Se destacan las oficinas de contratación y TIC con el mayor número de evaluados, es decir, (8) y (6) respectivamente.

Tabla 4. Planta personal de carrera administrativa - Despacho Alcalde

DEPENDENCIA	No. FUNCIONARIOS
Despacho Alcalde	0
OFICINA DE DEFENSA JUDICIAL	2
OFICINA ASESORA JURÍDICA	3
OFICINA DE CONTROL INTERNO	3
OFICINA ASESORA COMUNICACIÓN Y PRENSA	4
OFICINA DE LAS TIC	6
OFICINA DE CONTRATACIÓN	8
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>





Respecto al nivel jerárquico de los evaluados, se observa que el mayor número se encuentra en el nivel profesional (16), que en su mayoría se encuentran asignados a las oficinas de contratación (5) y las TIC (5).

De otra parte, la dependencia con menor número de evaluados es la oficina de defensa judicial.

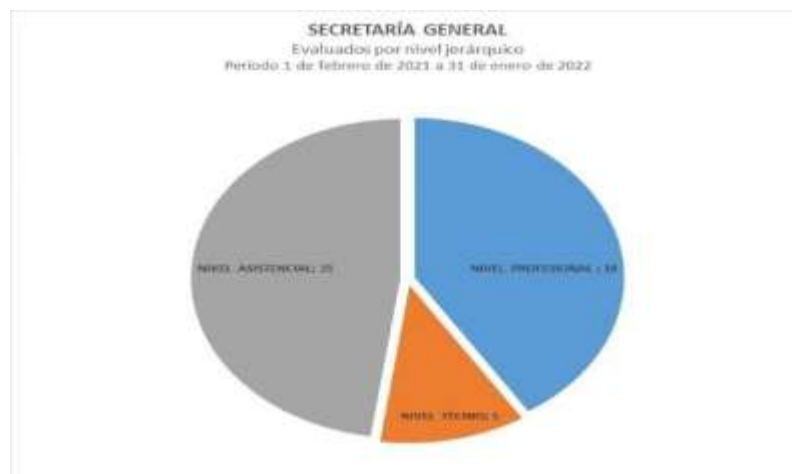
Tabla 5. Planta personal carrera administrativa – Nivel jerárquico

DEPENDENCIA	NIVEL		
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
Despacho Alcalde			
OFICINA DE DEFENSA JUDICIAL		2	
OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	1	1
OFICINA DE CONTROL INTERNO	3		
OFICINA ASESORA COMUNICACIÓN Y PRENSA	2		2
OFICINA DE LAS TIC	5	1	
OFICINA DE CONTRATACIÓN	5	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

### Secretaría General

La secretaría general de acuerdo con su organización interna incluye las direcciones de: función pública, servicios administrativos, centro de atención al ciudadano y control interno disciplinario con el 14% del total de los evaluados (44), que se encuentran ubicados por nivel jerárquico como lo muestra la gráfica.

Gráfica 11.





El 95% de los 44 evaluados, se encuentra en el nivel sobresaliente (mayor o igual al 90%).

Gráfica 12.



La gráfica 5 muestra el total de evaluados por la secretaría general, desagregado por direcciones. Se destacan las direcciones de servicios administrativos y atención al ciudadano con el mayor número de evaluados, es decir, (15) y (12) respectivamente.

Tabla 6. Planta personal de carrera administrativa - Secretaría General

DEPENDENCIA	No. FUNCIONARIOS
SECRETARIA GENERAL - Despacho	6
DIRECCIÓN FUNCIÓN PÚBLICA	8
DIRECCIÓN CENTRO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	12
DIRECCIÓN SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	15
OFICINA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	3
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>

Respecto al nivel jerárquico de los evaluados por la secretaria general, se observa que el mayor número se encuentra en el nivel asistencial (21), que en su mayoría se encuentran asignados a la dirección de servicios administrativos (11), seguida por la Dirección de atención al ciudadano (8).

De otra parte, la dependencia con mayor número de profesionales es la dirección de función pública (6), seguida por el despacho del secretario general (5).







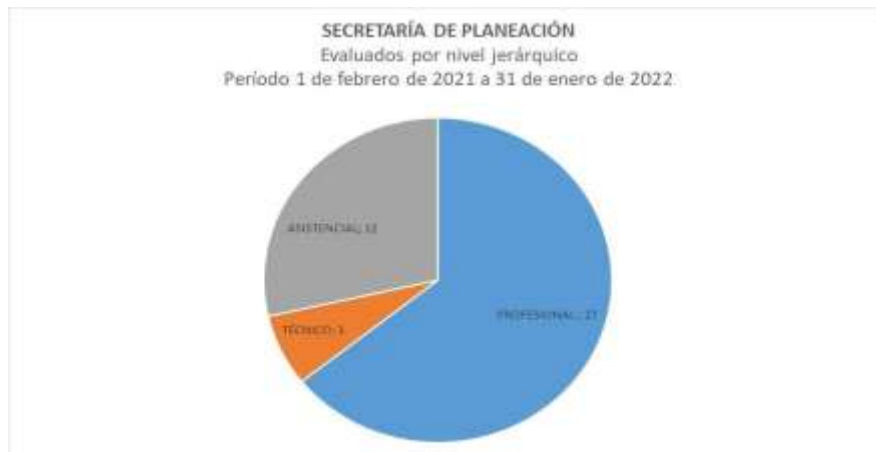
Tabla 7. Planta personal carrera administrativa – Nivel jerárquico

DEPENDENCIA	NIVEL		
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
SECRETARIA GENERAL - Despacho	5	1	
DIRECCION FUNCIÓN PÚBLICA	6		2
DIRECCIÓN CENTRO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	2	2	8
DIRECCIÓN SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	2	2	11
OFICINA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	3		
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>21</b>

### Secretaría Planeación

La secretaría de planeación de acuerdo con su organización interna incluye las direcciones de: planificación del desarrollo, sistemas de información y estadística, urbanismo, ordenamiento territorial y plusvalía y servicios públicos, representando el 13% del total de evaluados (42), que se encuentran ubicados por nivel jerárquico como muestra la siguiente gráfica:

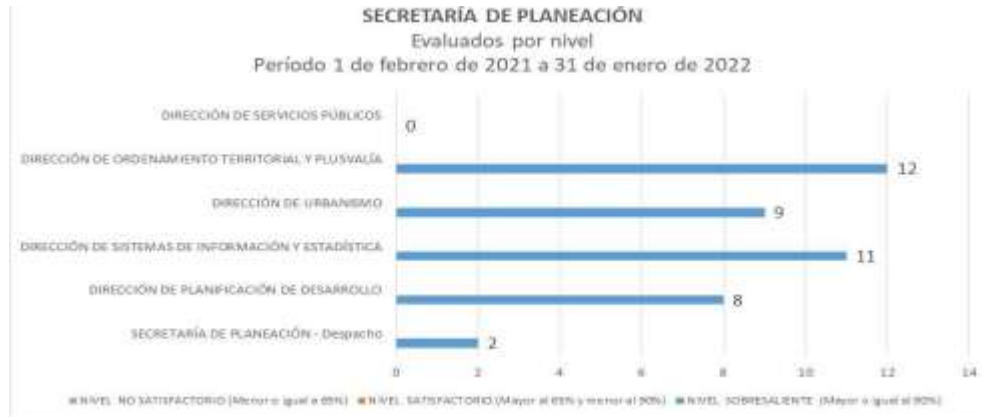
Gráfica 13.



El 100% de los evaluados como muestra la gráfica 7, se encuentra en el nivel sobresaliente (mayor o igual al 90%)



Gráfica 14.



La tabla 3 a la secretaria de planeación y sus direcciones, se destacan ordenamiento territorial y plusvalía (12) y sistemas de información y estadística (11) con el mayor número de funcionarios.

De otra parte, la dirección de servicios públicos no cuenta con personal de carrera asignado.

Tabla 8. Planta personal de carrera administrativa - Secretaría de Planeación

DEPENDENCIA	No. FUNCIONARIOS
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN - Despacho	2
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN DE DESARROLLO	8
DIRECCIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICA	11
DIRECCIÓN DE URBANISMO	9
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y PLUSVALÍA	12
DIRECCIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS	0
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>

Respecto al nivel jerárquico del personal asignado a la secretaria de planeación, se observa que el mayor número se encuentra en el nivel profesional (27), que en su mayoría se encuentran asignados a las direcciones de urbanismo (8) y ordenamiento territorial y plusvalía (9).



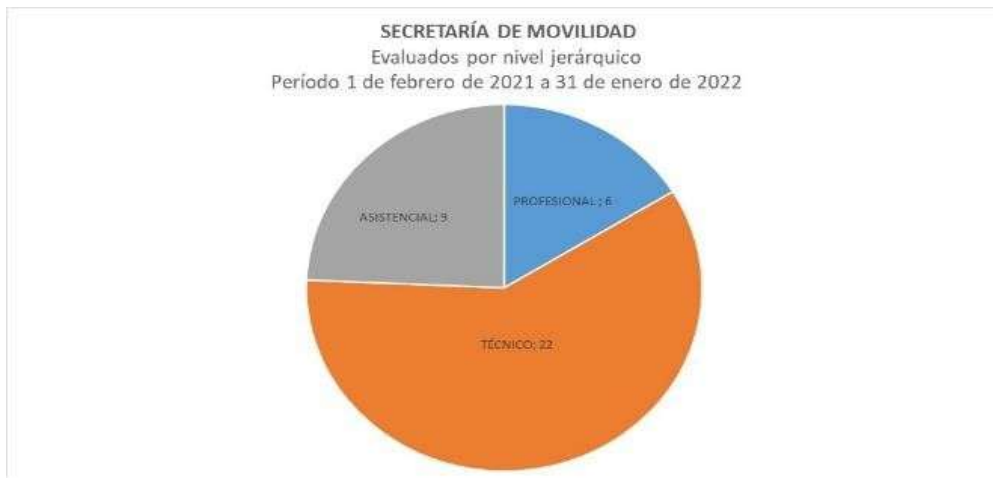
Tabla 9. Planta personal carrera administrativa – Nivel jerárquico

DEPENDENCIA	NIVEL		
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN - Despacho	1		1
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN DE DESARROLLO	7		1
DIRECCIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y	2	1	8
DIRECCIÓN DE URBANISMO	8	1	
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y PLUSVALÍA	9	1	2
DIRECCIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS			
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>3</b>	<b>12</b>

### Secretaría de Movilidad

La secretaría de movilidad de acuerdo con su organización interna incluye las direcciones de: educación, seguridad vial y control del tránsito y servicios de movilidad y gestión del transporte representando el 12% del total de evaluados (37), que se encuentran ubicados por nivel jerárquico como muestra la siguiente gráfica.

Gráfica 15.



El 100% de los evaluados (37), se encuentra en el nivel sobresaliente (mayor o igual al 90%).



La siguiente tabla muestra el total de evaluados por la secretaria de movilidad y sus direcciones.

La Dirección de educación, seguridad vial y control del tránsito cuenta con (23) de los (37) funcionarios que pertenecen a la Secretaría.

Tabla 10. Planta personal de carrera administrativa - Secretaría de Movilidad

DEPENDENCIA	No. FUNCIONARIOS
SECRETARÍA DE MOVILIDAD - Despacho	1
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN, SEGURIDAD VIAL Y CONTROL DEL TRÁNSITO	23
DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE MOVILIDAD Y GESTIÓN DEL TRANSPORTE	13
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>

Respecto al nivel jerárquico del personal asignado a la secretaria de movilidad, se observa que el mayor número se encuentra en el nivel técnico (22), que en su mayoría se encuentran asignados a la dirección de educación, seguridad vial y control del tránsito (21).

Tabla 11. Planta personal carrera administrativa – Nivel jerárquico

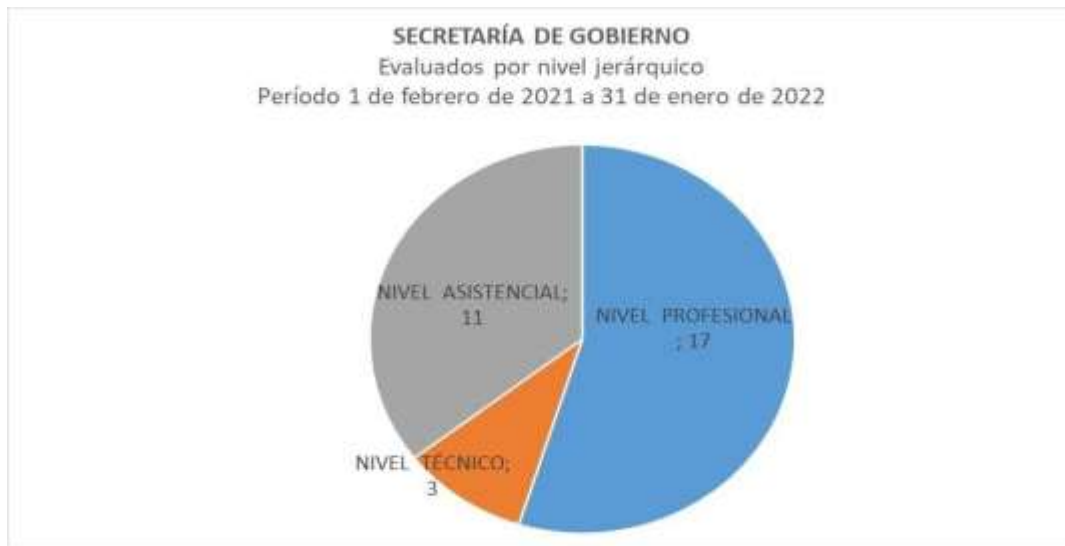
DEPENDENCIA	NIVEL		
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
SECRETARÍA DE MOVILIDAD - Despacho			1
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN, SEGURIDAD VIAL Y CONTROL DEL TRÁNSITO	2	21	
DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE MOVILIDAD Y GESTIÓN DEL TRANSPORTE	4	1	8
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>9</b>



Secretaría de Gobierno

La secretaría de planeación de acuerdo con su organización interna incluye las direcciones: derechos y resolución de conflictos, asuntos étnicos, raciales, religiosos y postconflicto, seguridad y convivencia ciudadana, representando el 10% del total de los evaluados (31), que se encuentran ubicados por nivel jerárquico como muestra la siguiente gráfica

Gráfica 16



La siguiente gráfica muestra que el 100% de los evaluados (30), se encuentra en el nivel sobresaliente (mayor o igual al 90%).

Gráfica 17





De otra parte, se puede observar que la dirección de asuntos étnicos, raciales y postconflicto no presenta evaluados para el período 2021-2022.

La siguiente tabla muestra el total de funcionarios asignados a la Secretaría de Gobierno y desagregado por direcciones.

Tabla 12. Tabla 1. Planta personal de carrera administrativa - Secretaría de Gobierno.

DEPENDENCIA	No. FUNCIONARIOS
SECRETARIA DE GOBIERNO - Despacho	6
DIRECCIÓN DE DERECHOS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	20
DIRECCIÓN DE ASUNTOS ÉTNICOS, RACIALES, RELIGIOSOS Y POSTCONFLICTO	
DIRECCIÓN DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA CIUDADANA	5
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>

Respecto al nivel jerárquico del personal asignado a la secretaria de Gobierno, se observa que el mayor número de evaluados se encuentra en el nivel profesional (17).

La dirección de derechos y resolución de conflictos presenta el mayor número de evaluados (10).

Tabla 13. Planta personal carrera administrativa – Nivel jerárquico

DEPENDENCIA	NIVEL		
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
SECRETARÍA DE GOBIERNO - Despacho	5		1
DIRECCIÓN DE DERECHOS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	10	1	9
DIRECCIÓN DE ASUNTOS ÉTNICOS, RACIALES, RELIGIOSOS Y POSTCONFLICTO			
DIRECCIÓN DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA CIUDADANA	2	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>11</b>

### Secretaría de Educación

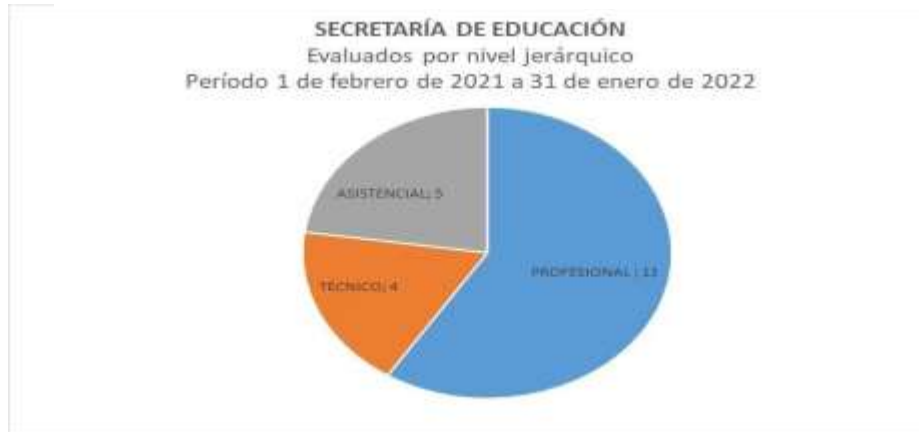
La secretaría de educación de acuerdo con su organización interna incluye las direcciones de gestión y fomento a la educación, administrativa y financiera, inspección y vigilancia, representa el 9% del total de los evaluados (27), que se encuentran ubicados por nivel jerárquico como muestra la siguiente gráfica.







Gráfica 18.



La siguiente gráfica muestra que el 100% de los evaluados (27), se encuentra en el nivel sobresaliente (mayor o igual al 90%).

Gráfica 19.



De otra parte, se puede observar que la dirección de inspección y vigilancia no presenta evaluados para el período 2021-2022.

La siguiente tabla muestra el total de evaluados por la secretaria de educación.

Tabla 14. Planta personal de carrera administrativa - Secretaría de Educación

DEPENDENCIA	No. FUNCIONARIOS
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN - Despacho	3
DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y FOMENTO A LA EDUCACIÓN	16
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	8
DIRECCIÓN INSPECCIÓN Y VIGILANCIA	0
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>





Respecto al nivel jerárquico del personal asignado a la secretaria de Educación, se observa que el mayor número se encuentra en el nivel profesional (15), y el mayor número (9), se encuentra asignado a la dirección de gestión y fomento a la educación.

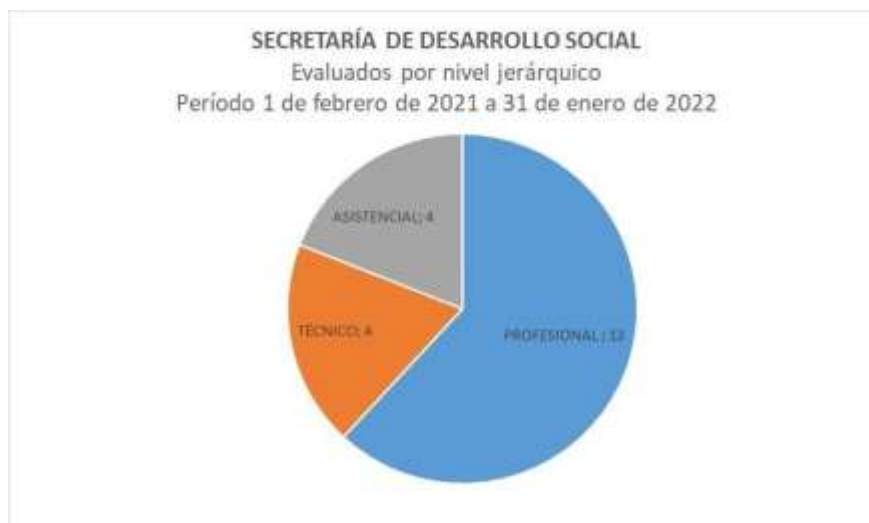
Tabla 15. Planta personal carrera administrativa – Nivel jerárquico

DEPENDENCIA	NIVEL		
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN - Despacho	1	1	1
DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y FOMENTO A LA EDUCACIÓN	9	4	3
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	5	1	2
DIRECCIÓN INSPECCIÓN Y VIGILANCIA			
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

### Secretaría de Desarrollo Social

La secretaría de desarrollo social, de acuerdo con su organización interna Incluye las direcciones de: acción social, cultura, ciudadanía juvenil, representa el 7% del total de los evaluados (21), que se encuentran ubicados por nivel jerárquico como muestra la siguiente gráfica.

Gráfica 20

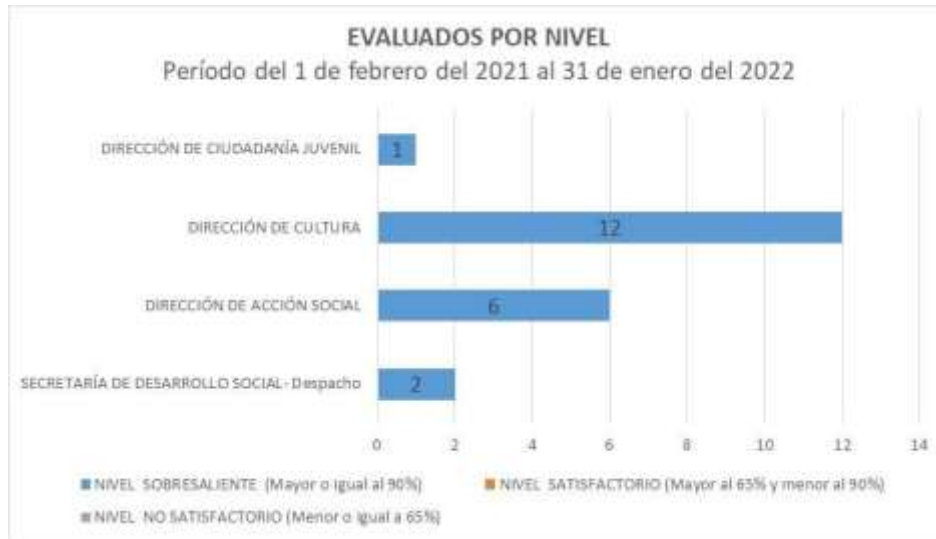


La siguiente gráfica muestra que el 100% de los evaluados (21), se encuentra en el nivel sobresaliente (mayor o igual al 90%).





Gráfica 21.



De otra parte, se puede observar que la dirección de ciudadanía juvenil presenta el menor número de evaluados (1), para el período 2021-2022.

La siguiente tabla muestra el total de evaluados por la secretaria de desarrollo social.

Tabla 16. Planta personal de carrera administrativa - Secretaría de desarrollo social.

DEPENDENCIA	No. FUNCIONARIOS
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL - Despacho	2
DIRECCIÓN DE ACCIÓN SOCIAL	6
DIRECCIÓN DE CULTURA	12
DIRECCIÓN DE CIUDADANÍA JUVENIL	1
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>

Respecto al nivel jerárquico del personal asignado a la secretaria de desarrollo social, se destaca el nivel profesional (13) en total, asignados en mayor número a la dirección de cultura (7).

### Secretaría de Salud

La secretaria de salud, de acuerdo con su organización interna Incluye las direcciones de: salud pública y vigilancia y control, representa el 7% del total de los evaluados (21), que se encuentran ubicados por nivel jerárquico como muestra la siguiente gráfica.





Gráfica



La siguiente gráfica muestra que el 100% de los evaluados (21), se encuentra en el nivel sobresaliente (mayor o igual al 90%).



De otra parte, se puede observar que la dirección de salud pública presenta el menor número de evaluados (4), para el período 2021-2022.

La siguiente tabla muestra el total de evaluados por la secretaria salud.

Tabla 18. Planta personal de carrera administrativa - Secretaría de Salud

DEPENDENCIA	No. FUNCIONARIOS
SECRETARÍA DE SALUD - Despacho	11
DIRECCIÓN DE SALUD PÚBLICA	4
DIRECCIÓN DE VIGILANCIA Y CONTROL	6
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>





Respecto al nivel jerárquico del personal asignado a la secretaria de salud, se destaca el nivel profesional (12) en total.

Tabla 19. Planta personal carrera administrativa – Nivel jerárquico

DEPENDENCIA	NIVEL		
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
SECRETARÍA DE SALUD - Despacho	4	3	4
DIRECCIÓN DE SALUD PÚBLICA	4		
DIRECCIÓN DE VIGILANCIA Y CONTROL	4	2	
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

### Secretaría de Hacienda

La secretaria de hacienda, de acuerdo con su organización interna Incluye las direcciones: financiera, rentas y tesorería, representa el 6% del total de los evaluados (18), que se encuentran ubicados por nivel jerárquico como muestra la siguiente gráfica.

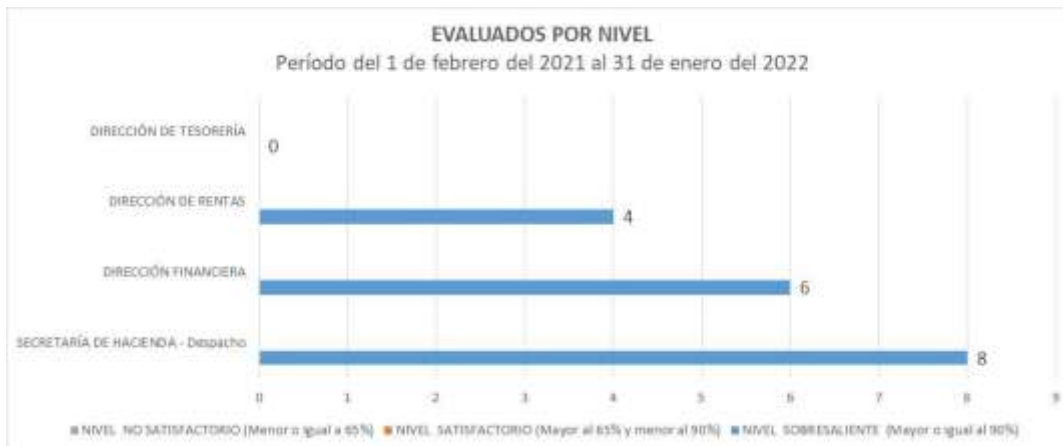
Gráfica 23



La siguiente gráfica muestra que el 100% de los evaluados (18), se encuentra en el nivel sobresaliente (mayor o igual al 90%).



Gráfica 24



De otra parte, se puede observar que la dirección de tesorería no presenta evaluados para el período 2021- 2022.

La siguiente tabla muestra el total de evaluados por la secretaria de hacienda.

Tabla 20. Planta personal de carrera administrativa - Secretaría de Hacienda

DEPENDENCIA	No. FUNCIONARIOS
SECRETARÍA DE HACIENDA - Despacho	8
DIRECCIÓN FINANCIERA	6
DIRECCIÓN DE RENTAS	4
DIRECCIÓN DE TESORERÍA	0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>

Respecto al nivel jerárquico del personal asignado a la secretaria de hacienda, se destaca el nivel profesional (10) en total, asignados en mayor número al despacho de la secretaría.

Tabla 21. Planta personal carrera administrativa – Nivel jerárquico

DEPENDENCIA	NIVEL		
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
SECRETARÍA DE HACIENDA - Despacho	5		3
DIRECCIÓN FINANCIERA	4		2
DIRECCIÓN DE RENTAS	1	1	2
DIRECCIÓN DE TESORERÍA			
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>7</b>

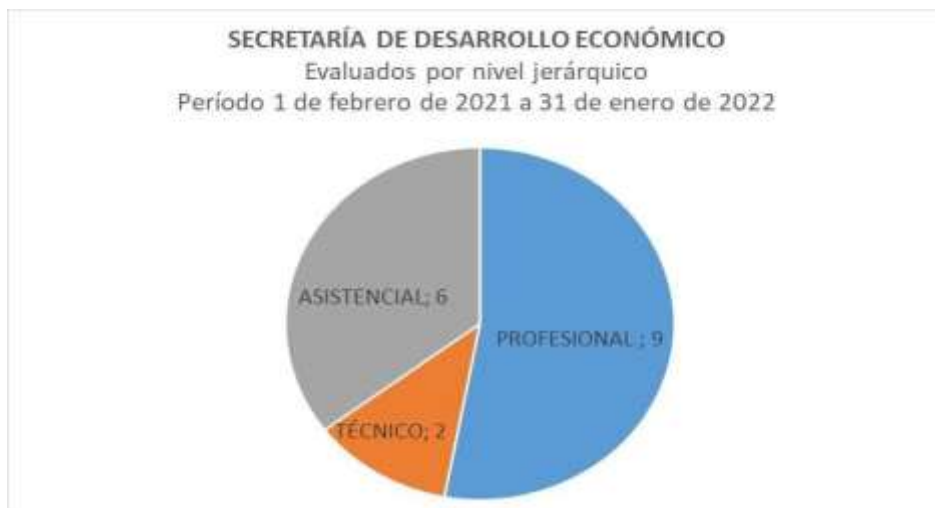




### Secretaría de Desarrollo Económico

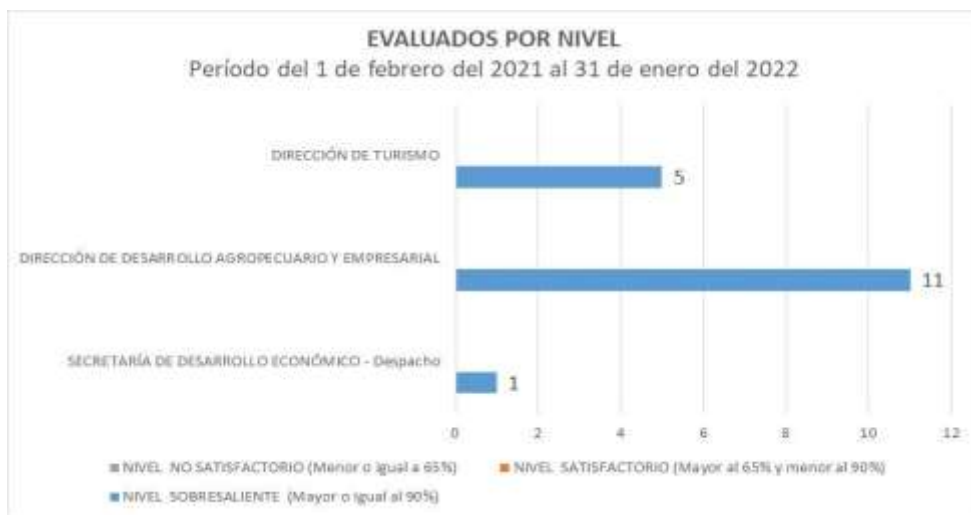
La secretaría de desarrollo económico, de acuerdo con su organización interna Incluye las direcciones: desarrollo agropecuario y empresarial y turismo, representa el 5% del total de los evaluados (17), que se encuentran ubicados por nivel jerárquico como muestra la siguiente gráfica.

Gráfica 25



La siguiente gráfica muestra que el 100% de los evaluados (17), se encuentra en el nivel sobresaliente (mayor o igual al 90%).

Gráfica 26



De otra parte, se puede observar que la dirección de desarrollo agropecuario y empresarial presenta el mayor número de evaluados para el período 2021-2022, (11).



La siguiente tabla muestra el total de evaluados por la secretaria de desarrollo económico.

Tabla 22. Planta personal de carrera administrativa - Secretaría de Desarrollo Económico

DEPENDENCIA	No. FUNCIONARIOS
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO - Despacho	1
DIRECCIÓN DE DESARROLLO AGROPECUARIO Y EMPRESARIAL	11
DIRECCIÓN DE TURISMO	5
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>

Respecto al nivel jerárquico del personal asignado a la secretaria de hacienda, se destaca el nivel profesional (9) en total, asignados en mayor número a la dirección de desarrollo agropecuario y empresarial.

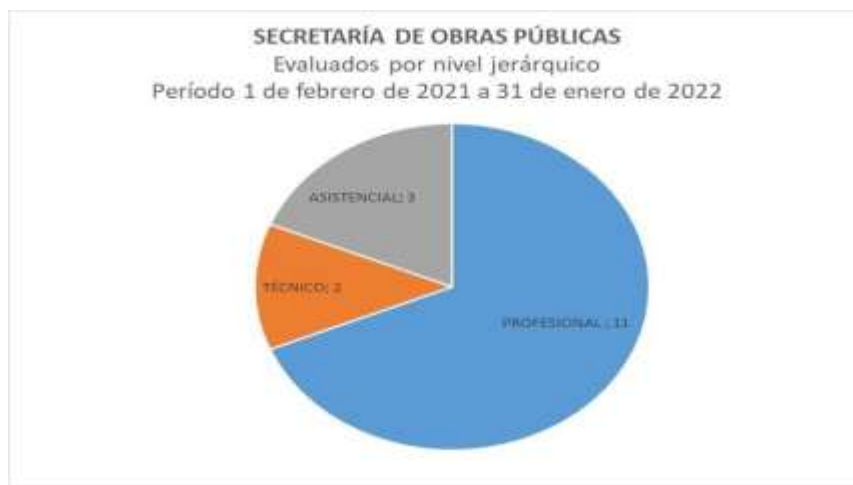
Tabla 23. Planta personal carrera administrativa – Nivel jerárquico

DEPENDENCIA	NIVEL		
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO - Despacho			1
DIRECCIÓN DE DESARROLLO AGROPECUARIO Y EMPRESARIAL	7		4
DIRECCIÓN DE TURISMO	2	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

### Secretaría de Obras Públicas

La secretaria de obras públicas, de acuerdo con su organización interna Incluye las direcciones: infraestructura, valorización y programación estudios y diseños, representa el 5% del total de los evaluados (16), que se encuentran ubicados por nivel jerárquico como muestra la siguiente gráfica:

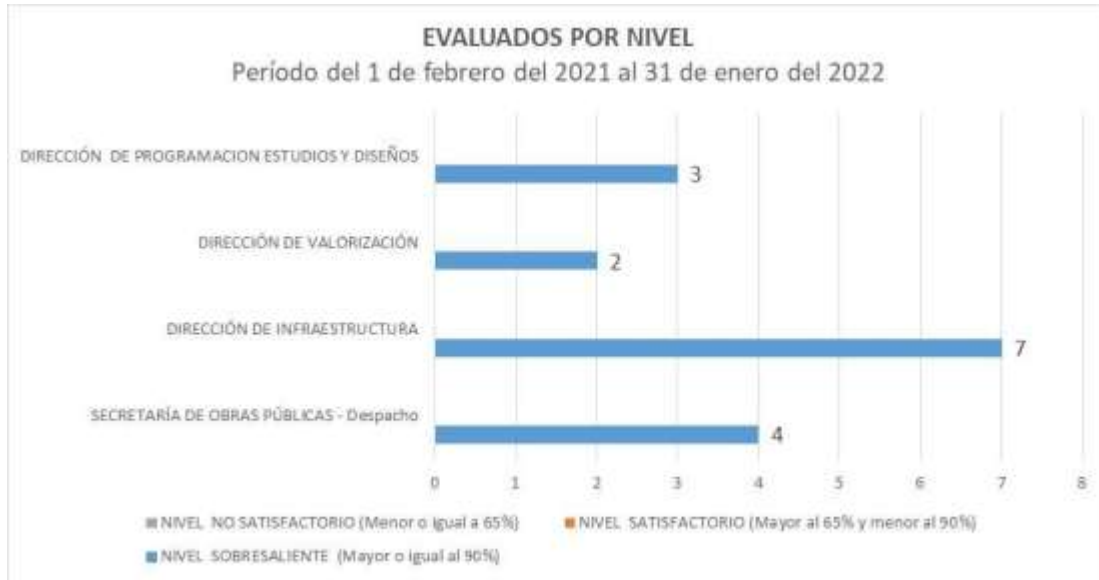
Gráfica 27





La siguiente gráfica muestra que el 100% de los evaluados (16), se encuentra en el nivel sobresaliente (mayor o igual al 90%).

Gráfica 28



De otra parte, se puede observar que la dirección de infraestructura presenta el mayor número de evaluados (7), para el período 2021-2022.

La siguiente tabla muestra el total de evaluados por la secretaria de obras públicas.

Tabla 24. Planta personal de carrera administrativa - Secretaría de Obras Públicas

DEPENDENCIA	No. FUNCIONARIOS
SECRETARÍA DE OBRAS PÚBLICAS - Despacho	4
DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA	7
DIRECCIÓN DE VALORIZACIÓN	2
DIRECCIÓN DE PROGRAMACION ESTUDIOS Y DISEÑOS	3
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>

Respecto al nivel jerárquico del personal asignado a la secretaria de obras públicas, se destaca el nivel profesional (11) en total, asignados en mayor número a la dirección de infraestructura.





Tabla 25. Planta personal carrera administrativa – Nivel jerárquico

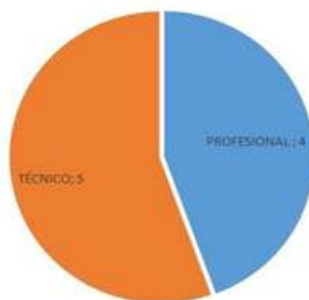
DEPENDENCIA	NIVEL		
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
SECRETARÍA DE OBRAS PÚBLICAS - Despacho	3		1
DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA	4	2	1
DIRECCIÓN DE VALORIZACIÓN	1		1
DIRECCIÓN DE PROGRAMACIÓN ESTUDIOS Y DISEÑOS	3		
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

### Secretaría de Medio Ambiente

La secretaría de medio Ambiente de acuerdo con su organización interna no incluye direcciones, representa el 3% del total de los evaluados (9), que se encuentran ubicados por nivel jerárquico como muestra la siguiente gráfica

Gráfica 29

Evaluados por nivel jerárquico  
Período 1 de febrero de 2021 a 31 de enero de 2022



La siguiente gráfica muestra que el 100% de los evaluados (9), se encuentra en el nivel sobresaliente (mayor o igual al 90%).

Gráfica 30





La siguiente tabla muestra el total de evaluados por la secretaria de medio ambiente.

Tabla 26. Planta personal de carrera administrativa - Secretaría de Medio Ambiente

DEPENDENCIA	No. FUNCIONARIOS
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE - Despacho	9
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>

Respecto al nivel jerárquico del personal asignado a la secretaria de medio ambiente, se destaca el nivel técnico (5) en total.

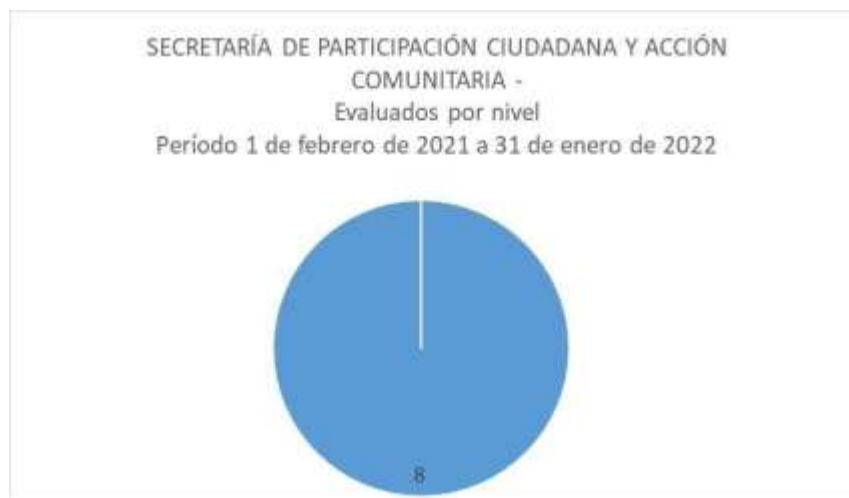
Tabla 27. Planta personal carrera administrativa – Nivel jerárquico

DEPENDENCIA	NIVEL		
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE - Despacho	4	5	
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

### Secretaría de Participación Ciudadana y Acción Comunitaria

La secretaria de participación ciudadana y acción comunitaria, de acuerdo con su organización interna no incluye direcciones, representa el 3% del total de los evaluados (8), que se encuentran ubicados por nivel jerárquico como muestra la siguiente gráfica:

Gráfica 31





La siguiente gráfica muestra que el 100% de los evaluados (9), se encuentra en el nivel sobresaliente (mayor o igual al 90%).

Gráfica 32



La siguiente tabla muestra el total de evaluados por la secretaria de participación ciudadana y acción comunitaria.

Tabla 28. Planta personal de carrera administrativa - Secretaría de Participación Ciudadana y Acción Comunitaria

DEPENDENCIA	No. FUNCIONARIOS
SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y ACCIÓN COMUNITARIA- Despacho	8
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

Respecto al nivel jerárquico del personal asignado a la participación ciudadana y acción comunitaria, se destaca el nivel profesional (8) en total.

Tabla 29. Planta personal carrera administrativa – Nivel jerárquico

DEPENDENCIA	NIVEL		
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y ACCIÓN COMUNITARIA - Despacho	8	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>





## Conclusiones

Para el período enero de 2021 a febrero de 2022, el 98% de los evaluados terminó satisfactoriamente el proceso de evaluación del desempeño en el aplicativo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, la Dirección de Función Pública de la Administración Central, apoyo el proceso correspondiente al periodo de 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, mediante capacitaciones y acompañamiento al personal objeto de evaluación y a los evaluadores.

Como resultado se observa que el 98% de evaluados (317), obtuvo una calificación sobresaliente y el 2% obtuvo calificación satisfactoria. Cabe anotar que, durante el periodo evaluado, ningún funcionario de carrera administrativa obtuvo una calificación "no satisfactoria", razón por la cual no se declararon nombramientos insubsistentes.

Igualmente, se destaca que para atender las necesidades que se presentaron en el adecuado proceso de evaluación del desempeño laboral, se recomienda a todos los evaluadores y evaluados asumir las responsabilidades que se tienen frente al proceso y que se encuentran establecidas por norma; atender a las citaciones que realiza la Dirección de Función Pública, sobre capacitaciones del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.

Así mismo, es importante comprender que este proceso es una herramienta de gestión estratégica que permite no solo identificar el desempeño de los servidores públicos, sino generar acciones acordes a las necesidades identificadas en los seguimientos, contribuyendo con el desarrollo de sus competencias laborales, minimizando la exposición a riesgos psicosociales al tener una adecuada percepción de control en las demandas del trabajo y el reconocimiento por los aportes al cumplimiento de los objetivos de la entidad, impactando el clima laboral de la Entidad.