



INFORME

Evaluación de Desempeño Laboral Chía Vigencias 2022 - 2023

Vigencia 2022-2023

La Evaluación de Desempeño Laboral es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

Objetivo

Medir el desempeño de los servidores con derechos de carrera de la Alcaldía Municipal de Chía a través de las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, de tal forma que, permita identificar el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.

Ámbito de aplicación

Aplica a los 342 servidores públicos con derechos de carrera de la Alcaldía Municipal de Chía.

Marco Normativo

- Ley 909 de 2004
- Ley 715 de 2001
- Decreto Ley 760 de 2005
- Decreto Nacional 1083 de 2015 (Capítulo 1, Título 8, Parte 2, libro 2) – Adicionado por el Decreto Nacional 288 de 2021
- Acuerdo 617 de 2018 y Anexo Técnico
- Resolución 3508 de 2015, Resolución 2121 de 2019 y Resolución 2952 de 2019 las cuales adoptan el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Nivel Central del Municipio de Chía

ANÁLISIS DEL PROCESO

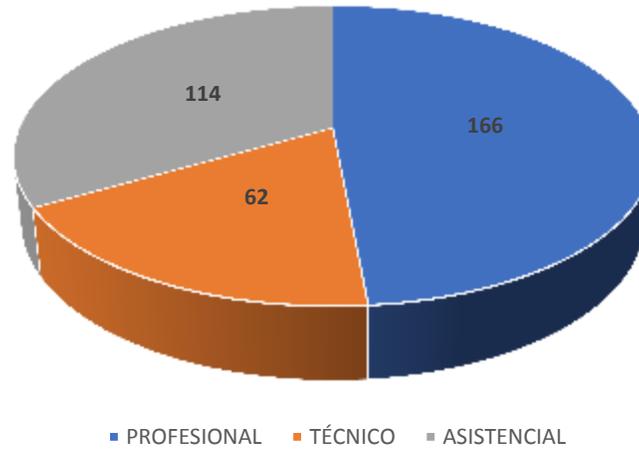
Distribución de la Planta

El proceso de evaluación de desempeño laboral del periodo 2022 – 2023, fue aplicable a 342 servidores con derechos de carrera de la Alcaldía Municipal de Chía, de los cuales el nivel profesional reúne el 49%, el nivel asistencial el 33% y el nivel técnico que concentra el 18%, como se ilustra en la siguiente gráfica.





SERVIDORES ALCALDÍA DE CHÍA



Efectuada la distribución de los servidores con derechos de carrera por las diferentes dependencias de la Alcaldía Municipal de Chía, se evidencia la distribución que se detalla en la siguiente tabla:

DEPENDENCIA	SERVIDORES	% DE DISTRIBUCIÓN
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL	3	1%
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	4	1%
SECRETARÍA DE GOBIERNO	10	3%
SECRETARÍA DE HACIENDA	7	2%
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE	10	3%
SECRETARÍA DE MOVILIDAD	2	1%
SECRETARÍA DE OBRAS PUBLICAS	3	1%
SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y ACCIÓN COMUNITARIA	6	2%
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	3	1%
SECRETARÍA DE SALUD	11	3%
SECRETARÍA GENERAL	4	1%
SECRETARÍA PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO	1	0%
DIRECCIÓN DE DERECHOS Y RES DE CONFLICTOS	6	2%
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	5	1%
DIRECCIÓN CENTRO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	16	5%
DIRECCIÓN DE ACCIÓN SOCIAL	4	1%
DIRECCIÓN DE CULTURA	13	4%
DIRECCIÓN DE DERECHOS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	2	1%
DIRECCIÓN DE DESARROLLO AGROPECUARIO Y EMPRESARIAL	8	2%
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN, SEGURIDAD VIAL Y CONTROL DEL TRANSITO	22	6%



DEPENDENCIA	SERVIDORES	% DE DISTRIBUCIÓN
DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PUBLICA	8	2%
DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y FOMENTO A LA EDUCACIÓN	18	5%
DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA	8	2%
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA	2	1%
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y PLUSVALÍA	11	3%
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO	9	3%
DIRECCIÓN DE PROGRAMACIÓN, ESTUDIOS Y DISEÑOS	4	1%
DIRECCIÓN DE RENTAS	4	1%
DIRECCIÓN DE SALUD PUBLICA	4	1%
DIRECCIÓN DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA CIUDADANA	5	1%
DIRECCIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	27	8%
DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE MOVILIDAD Y GESTIÓN DEL TRANSPORTE	13	4%
DIRECCIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICA	13	4%
DIRECCIÓN DE TURISMO	3	1%
DIRECCIÓN DE URBANISMO	12	4%
DIRECCIÓN DE VALORIZACIÓN	2	1%
DIRECCIÓN DE VIGILANCIA Y CONTROL	3	1%
DIRECCIÓN FINANCIERA	5	1%
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES Y PRENSA	5	1%
OFICINA ASESORA JURÍDICA	5	1%
OFICINA DE CONTRATACIÓN	9	3%
OFICINA DE CONTROL INTERNO	2	1%
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	2	1%
OFICINA DE DEFENSA JUDICIAL	2	1%
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y LAS TELECOMUNICACIONES TIC	5	1%
COMISARIA I DE FAMILIA	5	1%
COMISARIA II DE FAMILIA	2	1%
COMISARIA IV DE FAMILIA	1	0%
INSPECCIÓN I DE POLICÍA	2	1%
INSPECCIÓN II DE POLICÍA	2	1%
INSPECCIÓN III DE POLICÍA	1	0%
INSPECCIÓN IV DE POLICÍA	2	1%
INSPECCIÓN V DE POLICÍA	2	1%
INSPECCIÓN VI DE POLICÍA	4	1%
TOTAL	342	101%



Recursos interpuestos

Finalizada cada una de las etapas del proceso de evaluación de desempeño laboral, “concertación, seguimiento, evaluaciones parciales y evaluación definitiva”, se evidenció el registro de 29 recursos, que fueron resueltos; es preciso indicar que el 21% de los recursos interpuestos se registran en la Dirección de Urbanismo y que estos 6 recursos interpuestos representan el 50% de los servidores de la dependencia, seguido de la Secretaría de Participación Ciudadana y Acción Comunitaria con el 10% de los recursos, que representan que el 50% de los servidores de carrera de esta dependencia interpusieron recurso.

DEPENDENCIA	TOTAL RECURSOS	% DE DISTRIBUCIÓN
COMISARIA II DE FAMILIA	1	3%
DIRECCIÓN DE DERECHOS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	1	3%
DIRECCIÓN CENTRO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	2	7%
DIRECCIÓN DE DESARROLLO AGROPECUARIO Y EMPRESARIAL	2	7%
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN, SEGURIDAD VIAL Y CONTROL DEL TRANSITO	1	3%
DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PUBLICA	1	3%
DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y FOMENTO A LA EDUCACIÓN	2	7%
DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA	1	3%
DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE MOVILIDAD Y GESTIÓN DEL TRANSPORTE	1	3%
DIRECCIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICA	2	7%
DIRECCIÓN DE URBANISMO	6	21%
OFICINA DE CONTRATACIÓN	1	3%
SECRETARIA DE EDUCACIÓN	1	3%
SECRETARIA DE GOBIERNO	1	3%
SECRETARIA DE HACIENDA	1	3%
SECRETARIA DE MEDIO AMBIENTE	1	3%
SECRETARIA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y ACCIÓN COMUNITARIA	3	10%
SECRETARIA DE SALUD	1	3%
TOTAL RECURSOS	29	100%

Es preciso indicar que este módulo de la herramienta tecnológica dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil ha presentado inconvenientes en el procedimiento por su reciente implementación, los cuales han dificultado la diligencia del correspondiente trámite.

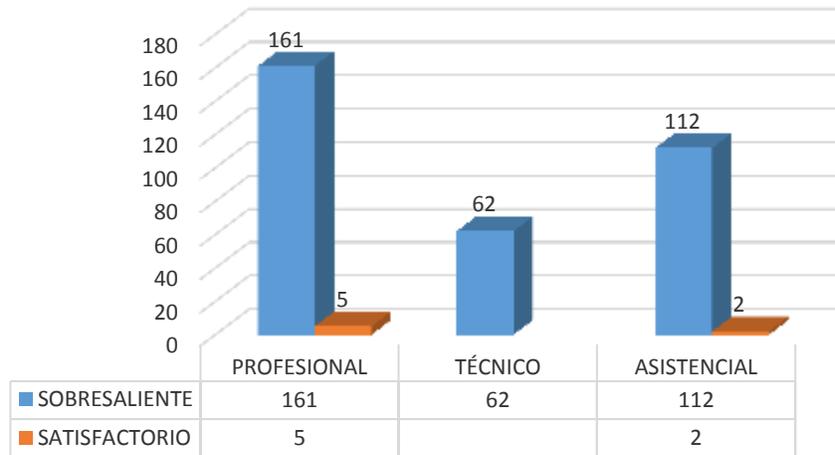
Evaluaciones finales

El primer análisis a considerar se realiza en los servidores por nivel jerárquico y escala de calificación conforme lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018, nivel Satisfactorio mayor que 65 y menor que 90, y nivel sobresaliente mayor o igual que 90, aclarando que no se registra ningún servidor con calificaciones menores o iguales a 65, las cuales se clasifican en no satisfactorio e implicarían la separación de la carrera administrativa.





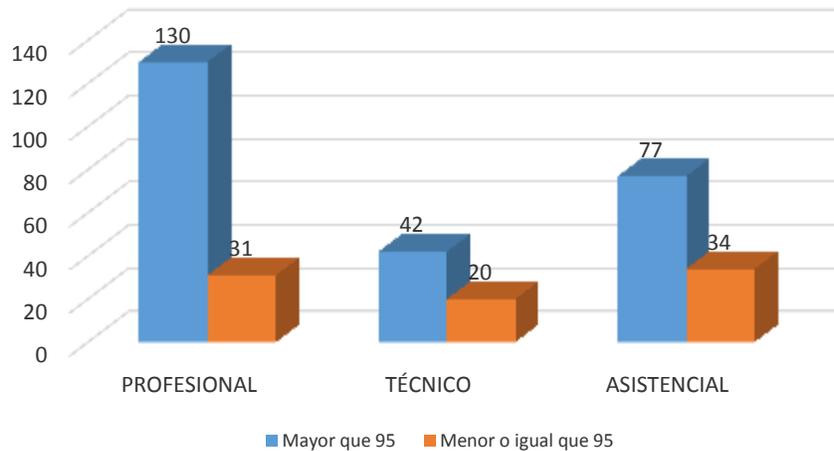
DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO



Del gráfico anterior, se concluye que 7 servidores obtuvieron calificaciones inferiores a 90 puntos, de los cuales, 4 presentaron recurso y se encuentran en trámite de resolución del mismo. Estos servidores representan el 2% del total de servidores objeto de evaluación.

Considerando el comportamiento y la concentración de servidores en el nivel sobresaliente, resulta importante efectuar una distribución del nivel a efectos de analizar el comportamiento en dos rangos, menores o iguales a 95 puntos y mayores que 95 puntos, como muestra el siguiente gráfico

DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL SOBRESALIENTE



Del gráfico anterior, se evidencia que en el nivel profesional se concentran las calificaciones del nivel sobresaliente en puntuaciones mayores a 95 puntos, representando el 81% y a su vez el 78% del total de servidores en este nivel; en lo referente al nivel técnico, las puntuaciones mayores a 95 puntos representan el 68% del nivel sobresaliente y el 68% del total de servidores evaluados en este nivel y finalmente, en el nivel asistencial las



puntuaciones mayores a 95 puntos representan el 69% del nivel sobresaliente y el 68% de servidores evaluados en este nivel.

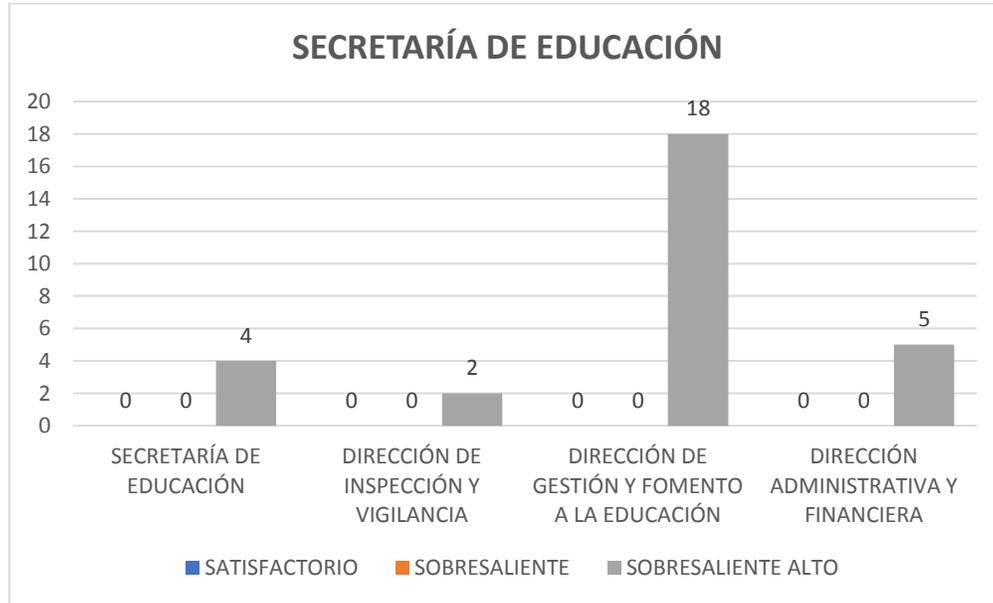
En conclusión, el 73% de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía, objeto de evaluación de desempeño laboral, obtuvieron calificaciones superiores a los 95 puntos.

Por dependencia

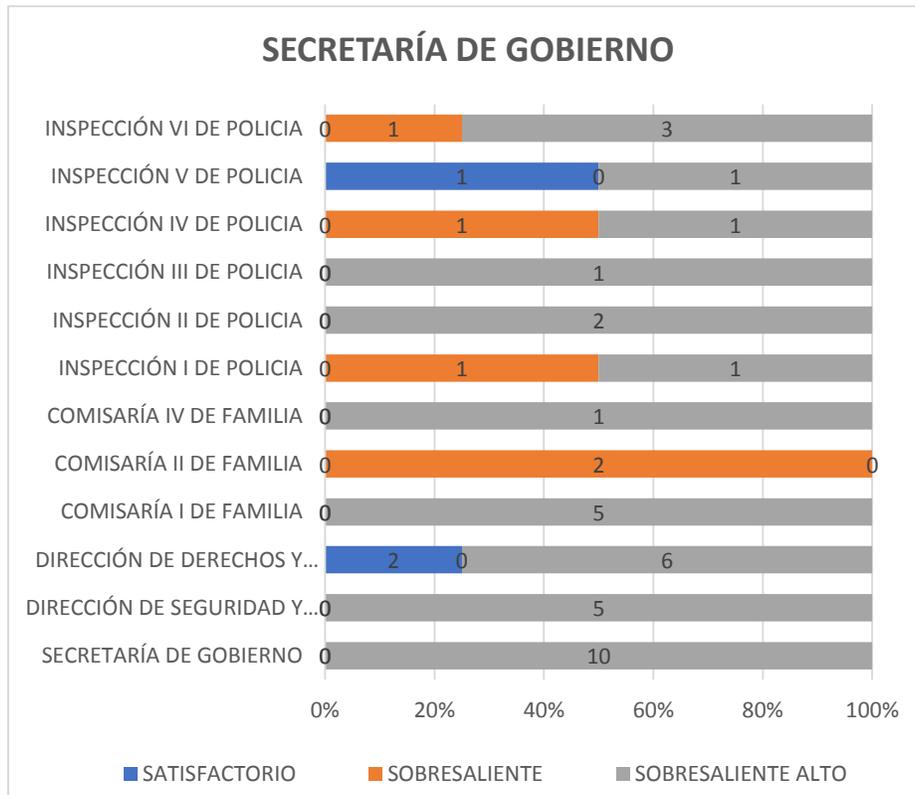
Considerando la distribución de los servidores objeto de evaluación en los niveles satisfactorio y sobresaliente, donde este último consolida el 98% de servidores, para efectos del análisis del comportamiento por dependencias, se realiza una distribución de este nivel en dos rangos, menores o iguales a 95 puntos y mayores que 95 puntos, por cada una de las secretarías que integra la estructura con sus respectivas dependencias y de forma independiente las dependencias asociadas al Despacho Alcalde.



En la Secretaría de Desarrollo Social, la Dirección de Cultura consolida el 60% de los servidores sujetos de evaluación de desempeño laboral, de los cuales, el 69% se ubican en el nivel sobresaliente alto. Es preciso indicar que, a nivel de secretaría con sus dependencias, el nivel sobresaliente alto consolida el 75%, evidenciando que, a nivel de dependencias la Secretaría de Desarrollo Social registra el 100% de sus evaluados en este nivel.

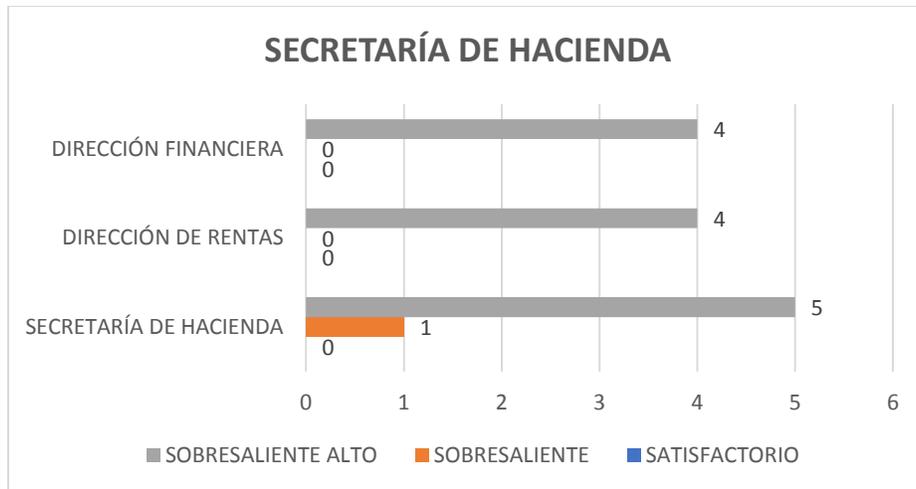


En la Secretaría de Educación, la Dirección de Gestión y Fomento a la Educación consolida el 62% de los servidores sujetos de evaluación de desempeño laboral. Es preciso indicar que, el total de dependencias consolidan en el nivel sobresaliente alto el 100% de sus evaluados.

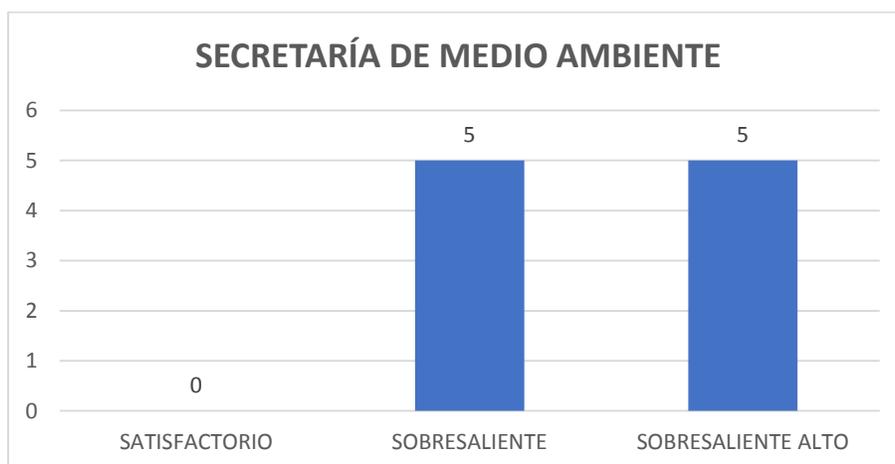




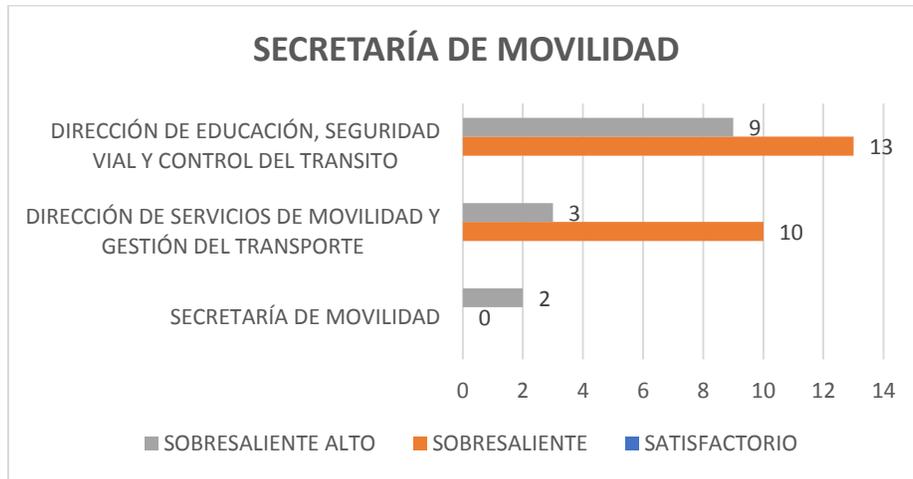
En la Secretaría de Gobierno, esta misma como dependencia consolida el 23% de los servidores sujetos de evaluación de desempeño laboral, de los cuales, el 100% se ubican en el nivel sobresaliente caracterizado como alto. Es preciso indicar que, a nivel de secretaría con sus dependencias, el nivel sobresaliente alto consolida el 82%, evidenciando que, las dependencias de Dirección de Seguridad y Convivencia Ciudadana, Comisaría I y IV de Familia y las, Inspecciones II Y III De policía, registran el 100% de sus evaluados en este nivel.



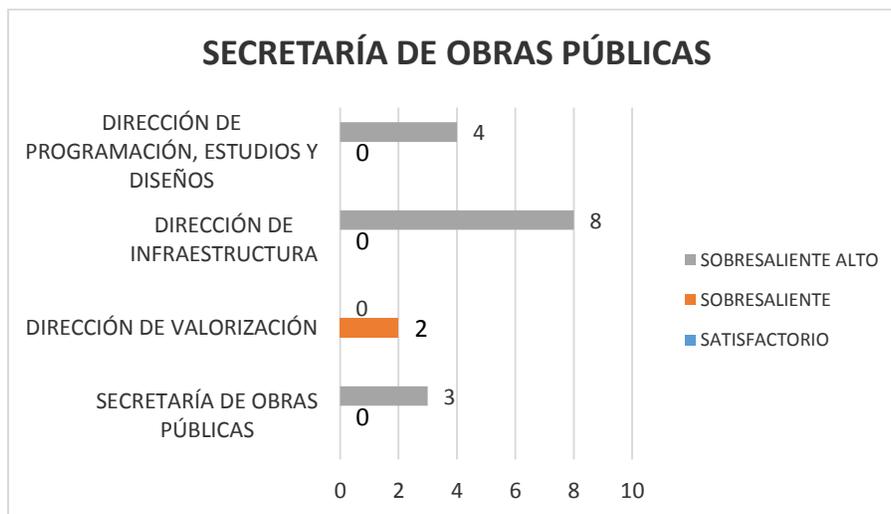
En la Secretaría de Hacienda, esta misma como dependencia consolida el 43% de los servidores sujetos de evaluación de desempeño laboral, de los cuales, el 83% se ubican en el nivel sobresaliente alto. Es preciso indicar que, a nivel de secretaría con sus dependencias, el nivel sobresaliente alto consolida el 93%, evidenciando que, a nivel de dependencias la Dirección de Rentas y Dirección Financiera registran el 100% de sus evaluados en este nivel.



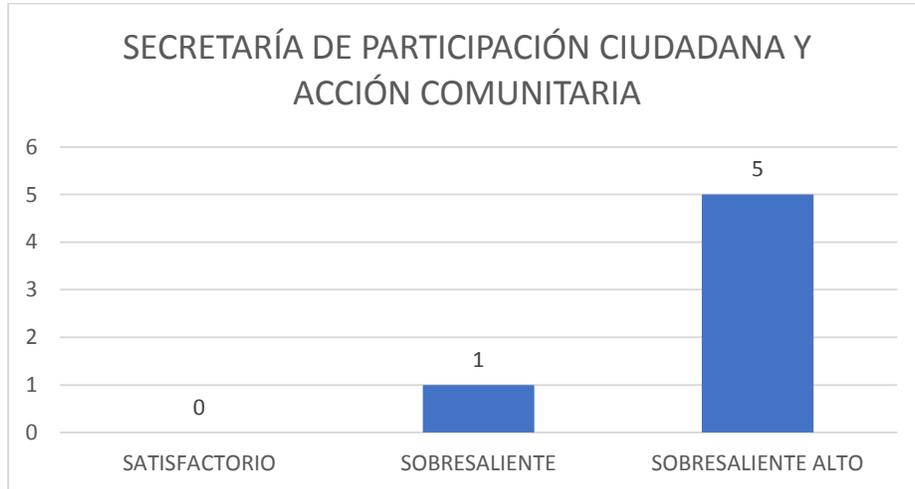
La Secretaría de Medio Ambiente consolida 10 servidores de carrera objeto de evaluación, los cuales se distribuyen de forma uniforme en las escalas de sobresaliente y sobresaliente alto.



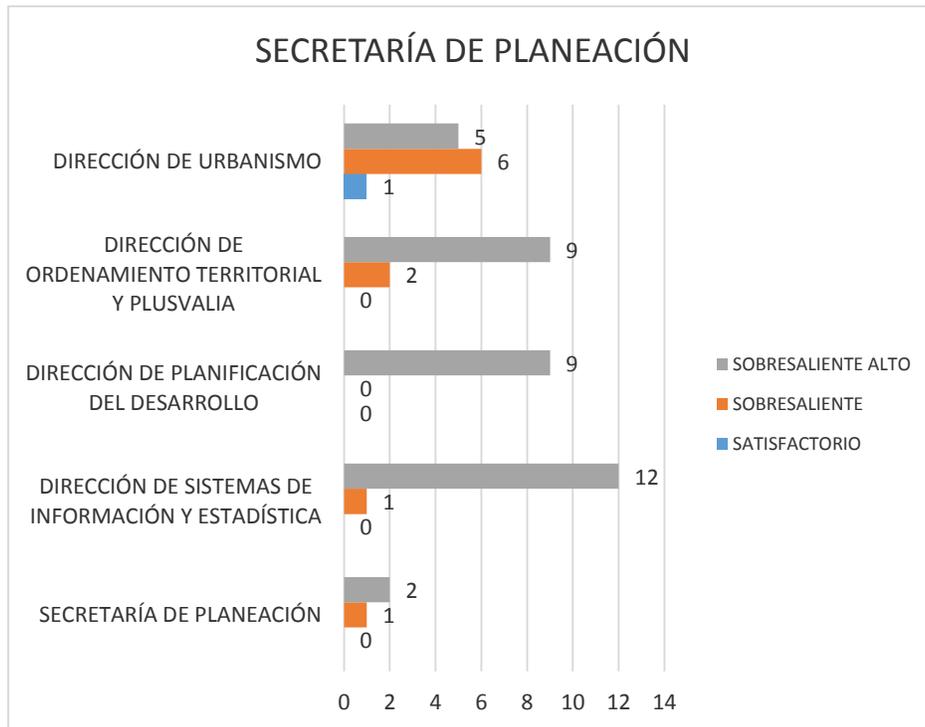
En la Secretaría de Movilidad, la Dirección de Educación, Seguridad Vial y Control de Tránsito consolida el 59% de los servidores sujetos de evaluación de desempeño laboral, de los cuales, a su vez, el 59% se ubican en el nivel sobresaliente y el 41% restante en el nivel sobresaliente alto. Es preciso indicar que, a nivel de secretaría con sus dependencias, el nivel sobresaliente alto consolida únicamente el 38%, evidenciando que, a nivel de dependencias la Secretaría de Movilidad registra el 100% de sus evaluados en este nivel.



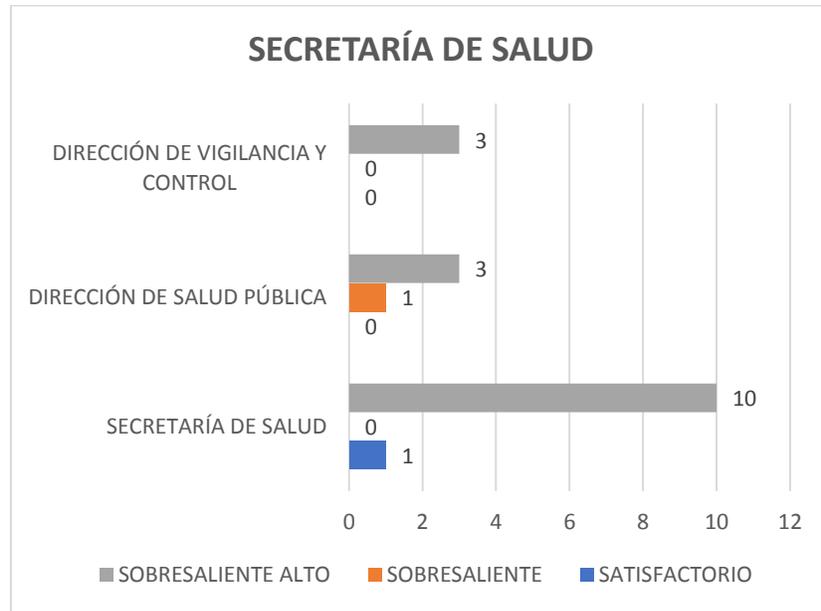
En la Secretaría de Obras Públicas, la Dirección de Infraestructura consolida el 47% de los servidores sujetos de evaluación de desempeño laboral. Es preciso indicar que el 88% de los evaluados, consolidan en el nivel sobresaliente alto y el 12% restante en el nivel sobresaliente, porcentaje que se ubica en su totalidad en la Dirección de Valorización.



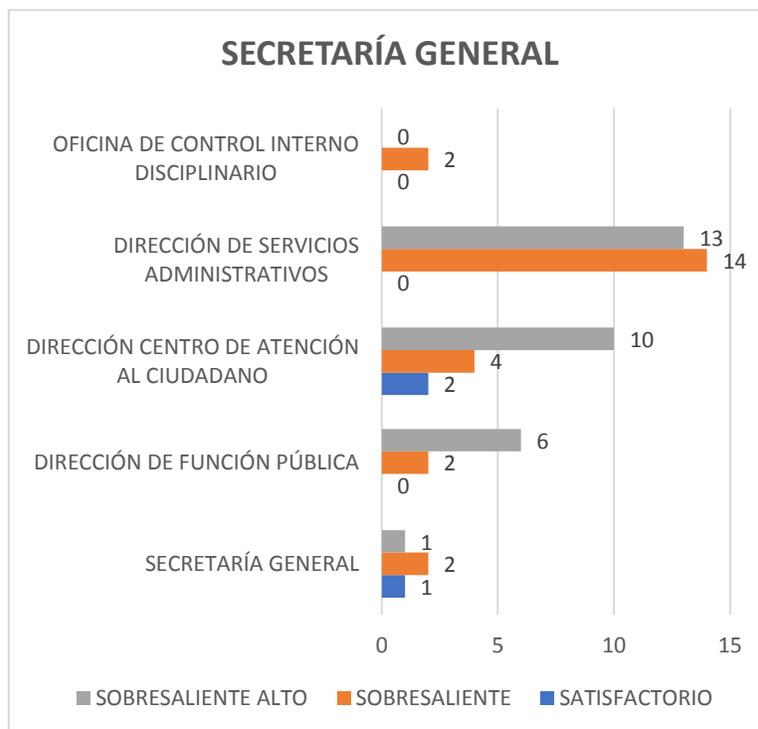
La Secretaría de Participación Ciudadana y Acción Comunitaria consolida 6 servidores de carrera objeto de evaluación, de los cuales el 83% se ubica en la escala de sobresaliente alto.



En la Secretaría de Planeación, la Dirección de Sistemas de Información y Estadística consolida el 26% de los servidores sujetos de evaluación de desempeño laboral, de los cuales, el 92% se ubican en el nivel sobresaliente alto. Es preciso indicar que, a nivel de secretaría con sus dependencias, el nivel sobresaliente alto consolida el 77%, evidenciando que, la Dirección de Planeación del Desarrollo registra el 100% de sus evaluados en este nivel; la única dependencia que registra servidores evaluados en el nivel satisfactorio corresponde a la Dirección de Urbanismo con un servidor que representa el 8%.

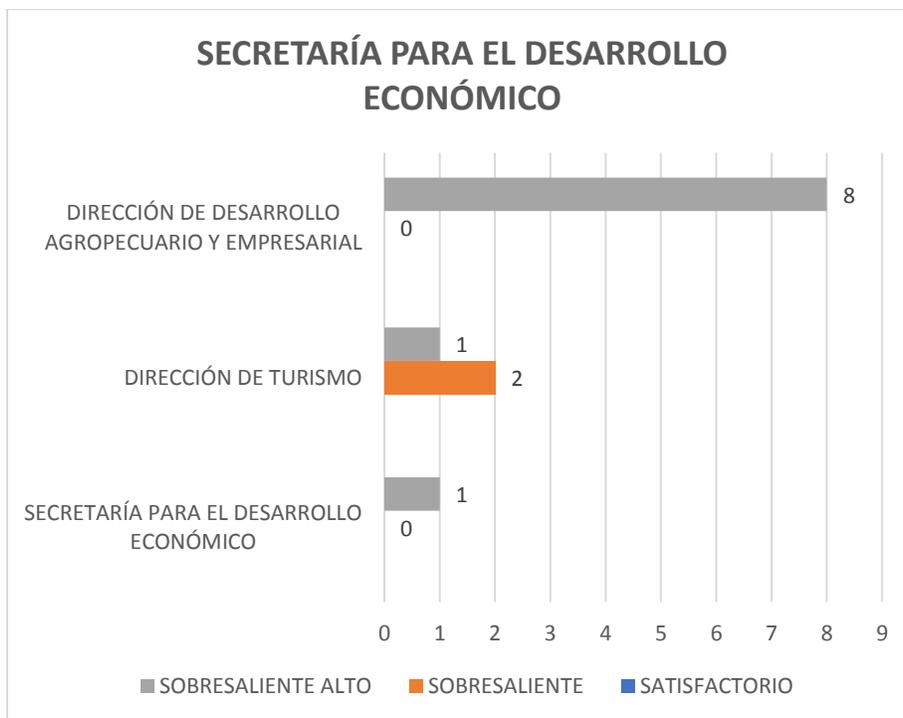


En la Secretaría de Salud, esta misma como dependencia consolida el 61% de los servidores sujetos de evaluación de desempeño laboral. Es preciso indicar que, el total de dependencias consolidan en el nivel sobresaliente alto el 89% de sus evaluados; no obstante, la única dependencia que registra servidores evaluados en el nivel satisfactorio corresponde a la misma Secretaría de Salud como dependencia, con un servidor que representa el 9%.

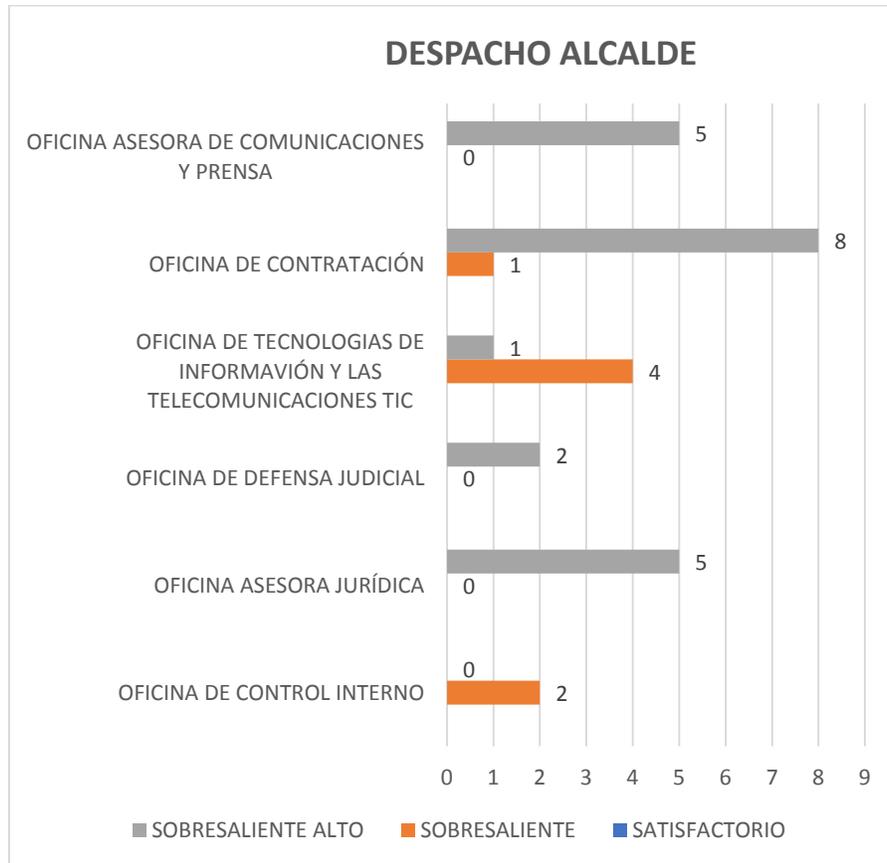




En la Secretaría General, la Dirección de Servicios Administrativos consolida el 47% de los servidores sujetos de evaluación de desempeño laboral, de los cuales, el 48% se ubican en el nivel sobresaliente alto y el 52% restante en el nivel sobresaliente. Es preciso indicar que, a nivel de secretaría con sus dependencias, el nivel sobresaliente alto consolida el 53%, evidenciando que, la Dirección de Control Interno Disciplinario registra el 100% de sus evaluados en el nivel sobresaliente; Como dependencias la Secretaría General y la Dirección Centro de Atención al Ciudadano registran servidores evaluados en el nivel satisfactorio representados con el 25% y 13% respectivamente.



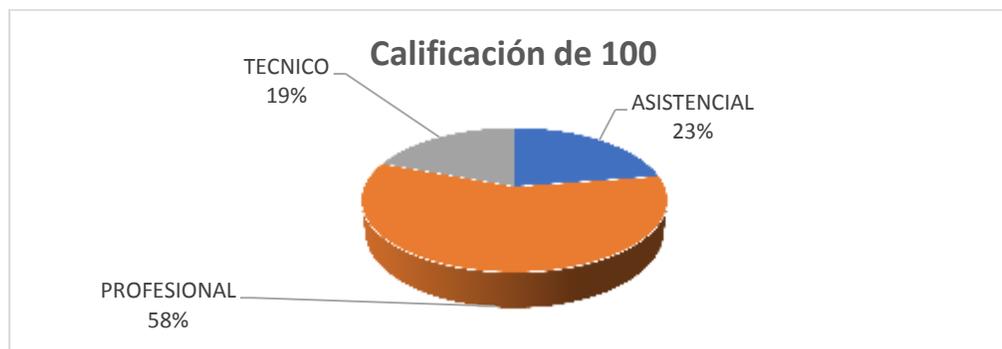
En la Secretaría para el Desarrollo Económico, la Dirección de Desarrollo Agropecuario y Empresarial consolida el 67% de los servidores sujetos de evaluación de desempeño laboral, de los cuales, el 100% se ubican en el nivel sobresaliente alto. Es preciso indicar que, a nivel de secretaría con sus dependencias, el nivel sobresaliente alto consolida el 83%, evidenciando que, a nivel de dependencias la Dirección de Turismo registra el 67% de sus evaluados en el nivel sobresaliente.



En el Despacho del Alcalde, la Oficina de Contratación consolida el 32% de los servidores sujetos de evaluación de desempeño laboral, de los cuales, el 89% se ubican en el nivel sobresaliente alto. Es preciso indicar que, el nivel sobresaliente alto consolida en general el 75%, evidenciando que, la Oficina Asesora Jurídica, la Oficina de Defensa Judicial y la Oficina Asesora de Comunicaciones y Prensa registran el 100% de sus evaluados en este nivel y la Oficina de Control Interno el 100% de sus evaluados en el nivel sobresaliente.

Mejores Evaluaciones

Representando el máximo permitido de la evaluación de desempeño laboral en 100 puntos, se registran 31 evaluaciones del nivel sobresaliente que registran esta puntuación, las cuales se distribuyen como lo indica el siguiente gráfico.





Del anterior se evidencia que el mayor número de servidores con el máximo admitido en calificación corresponde al nivel profesional con el 58% de las evaluaciones, las cuales a su vez representan el 11% de los servidores de este nivel con calificación de 100 puntos. En lo referente al nivel técnico, se registra un 19% de las calificaciones de 100 puntos y a su vez representan el 10% de servidores en este nivel con este máximo de calificación, finalmente el nivel asistencial, consolida el 23% de las calificaciones de 100 puntos que a su vez representan el 6% de servidores en este nivel con este máximo de calificación.

Calificaciones en el nivel satisfactorio

El nivel satisfactorio consolida 7 evaluaciones del total de servidores públicos de la administración, representando así el 2% de los servidores con evaluaciones en esta escala de clasificación.



Del gráfico anterior se colige que, del total de evaluaciones en esta escala de calificación se concentra en el nivel profesional con el 62% de estas, y el porcentaje restante en el nivel asistencial, lo que evidencia que en nivel técnico consolida todos sus servidores con calificaciones en escala sobresaliente.

Conclusiones

Para el período de evaluación de desempeño laboral 2022 – 2023, el 2% de los servidores públicos objeto de evaluación obtuvieron una calificación en el nivel satisfactorio y el 98% restante en el nivel sobresaliente, de los cuales, el 72.81 corresponde a calificaciones superiores al 95%, lo que refleja un alto rendimiento de los servidores en el proceso de evaluación.



ALCALDÍA
MUNICIPAL
DE CHÍA

Secretaría
General



Dirección de
Función
Pública

En el proceso de evaluación de desempeño laboral, se evidenció el registro de 29 recursos, lo que corresponde a un 8.48%, y refleja una alta inconformidad por parte de los servidores frente a las calificaciones emitidas por los evaluadores.

Las dependencias que mayor número de recursos registran, corresponden a la Dirección de Urbanismo con el 21% y la Secretaría de Participación Ciudadana y Acción Comunitaria con el 10%.

Es importante resaltar que el 100% de los servidores públicos objeto de evaluaciones fueron evaluados en los términos señalados por el Acuerdo 617 de 2018.



Cra. 11 No 11-29
PBX: 8844444 Ext. 1900-1901-1902
funcionpublica@chia.gov.co
www.chia-cundinamarca.gov.co