

MEDICIÓN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL VIGENCIA 2022 - 2023
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Objetivo

Establecer el nivel de aplicabilidad y cumplimiento en el rendimiento de los funcionarios de carrera administrativa de cada una de las Secretarías o dependencias de la Gobernación del nivel central.

Normatividad Aplicable:

- ✦ Acuerdo 617 de 2018 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil <<Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.>>
- ✦ Circular No. 009 del 26 de enero de 2023 <<Segunda evaluación parcial semestral del desempeño laboral - calificación definitiva anual 2022 - 2023 - Concertación de compromisos funcionales y comportamentales periodo 2023 - 2024>>

Metodología:

Obtener y consolidar por parte de la Dirección de Administración del Talento Humano de la Secretaría de la Función Pública (DATH-SFP), la información correspondiente a la evaluación definitiva del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa sujetos de esta evaluación en cada una de las secretarías o dependencias de la Gobernación de Cundinamarca. (Ver tabla 1).

Tabla 1: Cantidad de funcionarios de carrera administrativa del nivel central de la Gobernación de Cundinamarca que son sujeto de la Evaluación de Desempeño Laboral en el periodo 2022-2023.

NIVEL	CANTIDAD
Asesor	3
Profesional	376
Técnico	137
Asistencial	121
TOTAL	637

El responsable de consolidar la información de las evaluaciones de cada una de las Secretarías o dependencias sobre el rendimiento de los funcionarios de carrera administrativa de cada vigencia, será el funcionario del grupo de situaciones



administrativas de la Dirección de Administración del Talento Humano – SFP, designado por parte del Director de dicha dependencia.

Como resultado de la aplicación de esta metodología, se obtiene los siguientes informes:

- Certificación de evaluación definitiva del desempeño laboral de la vigencia 2022-2023.
- Informe con resultados de evaluación definitiva del desempeño laboral por Secretarías y Dependencias.

Resultados:

De acuerdo con la Circular No. 009 del 26 de enero de 2023 <<Segunda evaluación parcial semestral del desempeño laboral - calificación definitiva anual 2022 – 2023 - Concertación de compromisos funcionales y comportamentales periodo 2023 – 2024>>, se genera la siguiente información e informe:

Una vez consolidadas las calificaciones del primer y segundo semestre correspondiente a los servidores públicos sujetos de evaluación de la vigencia 2022-2023; comprendido del 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, se observa a continuación los resultados obtenidos:

Secretarías	Total, Promedio de Calificación Definitiva
ALTA CONSEJERÍA PARA LA FELICIDAD Y EL BIENESTAR DE CUNDINAMARCA	100
JEFATURA DE GABINETE Y BUEN GOBIERNO	100
SECRETARÍA DE MINAS, ENERGÍA Y GAS	100
SECRETARÍA DEL AMBIENTE	100
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	100
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	99,99
SECRETARÍA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	99,99
SECRETARÍA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	99,92
SECRETARÍA DE COMPETITIVIDAD Y DESARROLLO ECONÓMICO	99,88
SECRETARÍA PRIVADA	99,82
SECRETARÍA DE TRANSPORTE Y MOVILIDAD	99,72
SECRETARÍA DE HACIENDA	99,65
SECRETARÍA DE PRENSA Y COMUNICACIONES	99,61
SECRETARÍA GENERAL	99,42
SECRETARÍA DE GOBIERNO	99,4

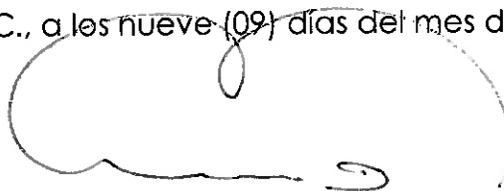


SECRETARÍA DE HÁBITAT Y VIVIENDA	99,4
OFICINA DE CONTROL INTERNO	99,39
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	99,31
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	99,3
SECRETARÍA DE SALUD	99,26
SECRETARÍA JURÍDICA	99,19
SECRETARÍA DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	99
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	98,7
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	98,69
SECRETARÍA DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	97,17
SECRETARÍA DE ASUNTOS INTERNACIONALES	96,79
SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN REGIONAL	92,33

Nota: El promedio de calificaciones del rendimiento de los funcionarios de carrera administrativa a quienes aplica evaluación de desempeño laboral, corresponde a un seguimiento semestral y anual a cada funcionario por parte de su superior jerárquico.

A la fecha se encuentran un (1) funcionario pendiente por ser evaluado; debido a que presentan inconsistencias en el aplicativo de evaluación EDL-APP, por lo cual se encuentra elevada la solicitud de soporte técnico para ser resuelta por la CNSC y proceder al trámite respectivo.

Dada en Bogotá D.C., a los nueve (09) días del mes de junio de 2023.



FREDDY ORLANDO BALLESTEROS VELOSA
 Director de Administración del Talento Humano
 Secretaría de la Función Pública

Revisó: Diana Milena Martínez Roldán 
 Asesora DATH - SFP.

Elaboró: Marcela Johana Guzmán Cruz 
 Profesional Universitario -DATH- SFP.

Los aquí firmantes certificamos que el documento contiene información fidedigna y se ajusta a las condiciones técnicas, financieras y jurídicas de conformidad con la normatividad vigente aplicable, el cual fue estudiado, proyectado, revisado y aprobado por cada uno con la debida diligencia.



