



ANALISIS RESULTADO EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTION AÑO 2020.

I. Presentación

La Corporación Social de Cundinamarca adoptó el sistema tipo de la Comisión Nacional del Servicio Civil, expedido mediante Acuerdo 617 del 10 de octubre del 2018, el cual entro en vigencia el 1 de febrero del 2019.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, diseño la plataforma EDL APP para las entidades que se rigen por el Acuerdo anteriormente mencionado.

La implementación de aplicativo se constituyó en una herramienta importante para facilitar el proceso de evaluación del desempeño laboral.

II. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Verificados los antecedentes del proceso de evaluación de desempeño se estableció que durante el año 2020 se preparó la entidad para el avance al siguiente cuatrenio, lo cual interfiere en la evaluación del desempeño laboral, teniendo en cuenta la finalización de los periodos de los evaluadores.

De conformidad con lo anterior encontramos en los resultados calificaciones de 100 en varias dependencias, y en la mayor parte de los evaluados con evaluación sobresaliente.

A pesar que la mayoría de los evaluadores permanecieron la mayor parte del tiempo correspondiente al cuatrenio y que por parte del área de Talento Humano se les hizo acompañamiento y capacitación, se ha evidenciado que estos cambios interrumpen tanto la concientización de la importancia del proceso como el proceso mismo, por cuanto se dificultan las mediciones por los procesos de entrega, además de marcarse la subjetividad al momento de retiro, porque se genera una relación propia entre evaluador y evaluado, teniendo en cuenta que una gran parte del conocimiento de sus áreas, las reciben los evaluadores por parte de los propios evaluados.

Los resultados de la evaluación de desempeño para el último periodo de evaluación arrojó los siguientes resultados:

De 90 a 100%
De 80 a 90%

92.85%
7.14%





De lo anterior se concluye que el 92.85% de los evaluados son altamente calificados, y de conformidad con el nuevo esquema, el mismo porcentaje es sobresaliente. En general el 100% de los servidores públicos han sido bien evaluados en el cumplimiento de las competencias funcionales y comportamentales.

En cuanto a las necesidades de capacitación que surgen a partir del resultado de evaluación están orientadas a fortalecer competencias, más que a cumplirlas.

Para prever un mayor y mejor grado de objetividad se hace necesario hacer énfasis en las capacitaciones frente a los temas que según el área de influencia tienen que ver con los empleos dependiendo la ubicación en las siguientes áreas del conocimiento, teniendo en cuenta además que el Manual de Funciones y competencias laborales ha sido modificado y ajustado a la normatividad legal aplicable.

Deberá establecerse entonces un plan de capacitación para los siguientes 3 (tres) años aproximadamente, donde se alimenten, fortalezcan y evalúen los conocimientos básicos esenciales y las competencias transversales y comportamentales que se establecieron en el Decreto 0379 del 2020, nuevo manual, por cuanto los requisitos de perfil y experiencia para el empleo, son de obligatorio cumplimiento al momento del ingreso a la Entidad.

Con el fin de afianzar la objetividad en el proceso de Evaluación de desempeño, es necesario para los evaluadores en el seguimiento la concientización sobre el manejo del portafolio de evidencias, por cuanto este sustenta el resultado de la Evaluación e identifica los logros y avances en los compromisos pactados, lo cual presenta debilidad actualmente.

III. CAPACITACIONES A PROYECTAR CON BASE EN EVALUACIONES

Las áreas para proyectar las capacitaciones recomendadas son las siguientes:



Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.
Sede Administrativa.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 339 0150

/CundinamarcaGov @CundinamarcaGov
www.cundinamarca.gov.co



GESTIÓN DOCUMENTAL
CONTRATACIÓN ESTATAL
LAS TIC, TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN
TEMAS FINANCIEROS, CONTABLES Y PRESUPUESTALES
ATENCIÓN AL CLIENTE- POLÍTICA ANTITRAMITE
CLIMA LABORAL
DERECHO DISCIPLINARIO
ACTUALIZACIÓN EN CALIDAD

Finalmente encontramos avances en el cumplimiento de los términos del proceso de evaluación desempeño, pese a los constantes cambios y ajustes que en el desarrollo e implementación de la plataforma EDL APP, se suscitan.

Se considera que debe continuarse con el seguimiento a los evaluadores y recordar a los evaluados de la responsabilidad que también les concierne de exigir que se cumpla con los términos para comunicaciones y notificaciones sobre el particular.

IV. Impacto en términos de Eficiencia, Eficacia y Efectividad de la Evaluación de Desempeño.

Eficiencia: La evaluación de desempeño ha suscitado la tendencia a establecer compromisos que permitan promover la mejora continua en temas directamente relacionados con los procesos de apoyo, como la contratación, donde se refleja la optimización de los Recursos Públicos.

Eficacia: éste proceso ha generado resultados positivos en cuanto a tener en cuenta al cliente, para brindarle mayores y mejores servicios, en mayor grado se observa en los compromisos pactados en los procesos misionales.

Efectividad: Con la capacitación que se sugiere se pretende lograr los mejores resultados, aplicando técnicas y metodologías que redunden en la reducción de costos, como se evidencia en las normas de racionalización de trámites propuesta.

La presente evaluación debe ser remitida a la Profesional Universitario del área, de Talento Humano responsable de la capacitación de los servidores públicos de la Entidad, como insumo para la planeación correspondiente.



Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.
Sede Administrativa:
Código Postal: 111321 - Teléfono: 339 0150

[@CundinamarcaGov](#) [@CundinamarcaGov](#)
www.cundinamarca.gov.co



V. EVALUACION ACUERDOS DE GESTION Y RELACION CON EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS INSTITUCIONALES 2020.

Mediante Resolución 04580 del 20 de mayo del 2010, se adoptó el proceso para llevar a cabo los Acuerdos de Gestión en la Corporación Social de Cundinamarca, Resolución que fue adicionada por la Resolución 8105 del 31 de diciembre de 2014 en cuanto a incluir como Gerentes Públicos sujetos de evaluación a los Directores Técnicos de las Oficinas o Unidades de Contabilidad y Presupuesto y cartera y ahorros.

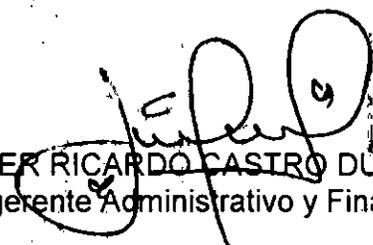
Para facilitar el proceso de evaluación, los acuerdos de gestión se adelantaron en los formatos suministrados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para evidenciar la concordancia de la evaluación de los Acuerdos de Gestión con la planeación institucional, se tiene que los compromisos gerenciales son tomados del Plan de Acción, de igual manera una vez se avanza en la anualidad, existe una evaluación semestral y una anual producto de los avances del plan de acción.

De lo anterior se concluye que el resultado de la evaluación del plan de acción está directamente relacionado y se refleja en la evaluación del Acuerdo de Gestión.

Ahora bien, esta relación es una clara evidencia de objetividad, por cuanto el cumplimiento de las metas de la dependencia, resulta del concurso tanto del gerente público como de sus colaboradores, liderados por este.

Bogotá, D.C: 10 de marzo de 2020


JAVIER RICARDO CASTRO DUQUE
Subgerente Administrativo y Financiero

Proyectó: Flor Elvía Pinzón-Rojas, Profesional Especializado



Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.

Sede Administrativa.

Código Postal: 111321 - Teléfono: 339 0150

 /CundinamarcaGob  @CundinamarcaGob

www.cundinamarca.gov.co