



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE CULTURA
RECREACIÓN Y DEPORTE



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20187300081423**

Fecha: 30-04-2018

MEMORANDO

Bogotá D.C., 30 de abril de 2018

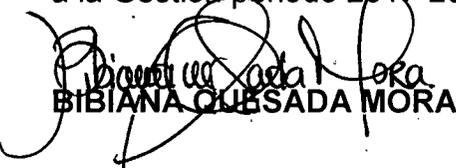
PARA: Dra. María Claudia Lopez Sorzano
Despacho Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte

DE: Grupo Interno de Recursos Humanos

ASUNTO: Informe evaluación del desempeño laboral 2017

En concordancia con lo previsto en el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, relacionado con el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y de acuerdo con las responsabilidades contempladas en el artículo 8° numeral 5, al Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, le corresponde, entre otros aspectos presentar al jefe de la entidad o nominador un informe sobre los resultados consolidados obtenidos en el proceso de evaluación del desempeño.

En virtud de lo anterior, se adjunta el reporte referido con un análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral y Evaluación a la Gestión periodo 2017-2018 y Acuerdos de Gestión vigencia 2017.


BIBIANA QUESADA MORA

Proyectó: Shirley Ramirez



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE CULTURA
RECREACIÓN Y DEPORTE



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20187300081423**

Fecha 30-04-2018

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes de la importancia del proceso de evaluación de competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de esta Secretaría y considerando el valioso aporte de los métodos de evaluación, cuyos resultados contribuyen al fortalecimiento institucional, la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, en el marco de la normatividad vigente adoptó los diferentes instrumentos de evaluación así:

Funcionario	Instrumento de evaluación a concertar	Acto administrativo
Empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y libre nombramiento y remoción (No gerentes públicos)	Sistema tipo de evaluación de desempeño laboral definido en el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil	Resolución 030 del 23 de enero de 2017
Empleados vinculados con nombramiento provisional	Sistema de Evaluación de la Gestión para empleados provisionales	Resolución 106 del 27 de febrero de 2017
Gerentes Públicos	Metodología para la evaluación de los gerentes públicos de la SCRD, a través de los Acuerdos de Gestión-Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos expedida por el DAFP[1]	Resolución 161 del 15 de marzo de 2017

Cambios introducidos

Cra. 8ª No. 9 - 83
Tel. 3274850
Código Postal: 111711
www.culturarecreacionydeporte.gov.co
Info: Línea 195

Página 1 de 9
FR-10-PR-MEJ-01. V5. 16/11/2017

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

REN



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE CULTURA
RECREACIÓN Y DEPORTE



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20187300081423**

Fecha 30-04-2018

- En cuanto al sistema tipo de evaluación de desempeño laboral, la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Acuerdo 565 de 2016 decidió incluir la evaluación por áreas o dependencias realizada por el Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, asignándole un peso porcentual dentro de la evaluación definitiva del 10%, aspecto que ha generado controversia entre los evaluados, toda vez que antes se tomaba sólo como un criterio orientador.
- Así las cosas, con ocasión del Acuerdo Laboral suscrito el 5 de abril con Sintracultur, se acordó conformar una comisión para modificar o ajustar la *Resolución 508 de 2017 "Por medio del cual se definen los criterios para la evaluación por dependencias a cargo de la Oficina de Control Interno"*.
- En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, la SCRCD venía aplicando una medición denominada plan de acción, sin embargo, por instrucciones del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se aplica desde el 27 de febrero de 2017, evaluación de la gestión, en la que se define un plan de trabajo que contiene un componente laboral pero también comportamental.
- En lo relacionado con los Acuerdos de Gestión de los Gerentes públicos, la novedad es que en la evaluación, intervinieron los pares y los subalternos del gerente público, quienes también valoraron las competencias comunes y directivas, en este caso, el Grupo Interno de Recursos Humanos, desarrolló una herramienta para dicha evaluación y acompañó tanto a los pares como a los subalternos en la aplicación, con el fin de cumplir satisfactoriamente el proceso de evaluación.

En términos generales, a partir de las responsabilidades asignadas a los intervinientes en el proceso, entre ellos, el Jefe de la Unidad de Personal, en nuestro caso el Coordinador del Grupo Interno de Recursos Humanos, se propiciaron espacios para la socialización y capacitación de los funcionarios sobre los instrumentos de evaluación y las metodologías para su implementación.

Lo anterior, con el fin de obtener insumos e indicadores que aporten en la toma de decisiones, en aspectos tan importantes como capacitación o mejoras en los procesos para ofrecer productos y servicios más eficientes, eficaces y efectivos a nuestra ciudadanía.

Cra. 8ª No. 9 - 83
Tel. 3274850
Código Postal: 111711
www.culturarecreacionydeporte.gov.co
Info: Línea 195

Página 2 de 9
FR-10-PR-MEJ-01. V5. 16/11/2017

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

BOG



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE CULTURA
RECREACIÓN Y DEPORTE



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20187300081423**

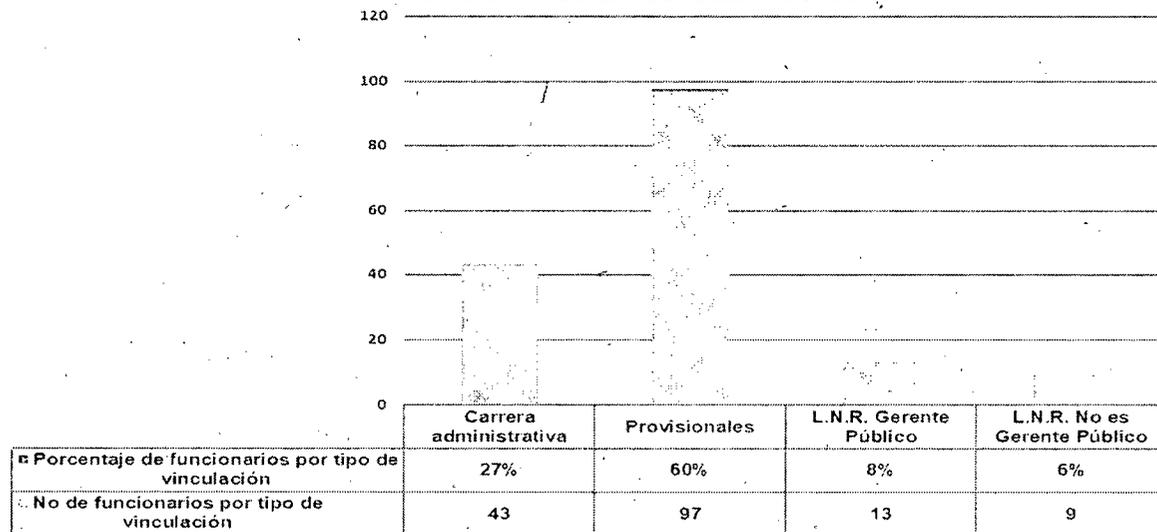
Fecha 30-04-2018

2. DESARROLLO

La estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte fue modificada mediante el Decreto 037 de 2017 expedido por el Alcalde Mayor de Bogotá, D.C., siendo evaluados los siguientes funcionarios:

TOTAL DE FUNCIONARIOS EVALUADOS VIGENCIA 2017		
TIPO DE VINCULACIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
Carrera administrativa	43	27%
Provisionales	97	60%
L.N.R. Gerente Público	13	8%
L.N.R. No es Gerente Público	9	6%
TOTAL	162	100%

FUNCIONARIOS EVALUADOS VIGENCIA 2017



Se excluyen de la anterior relación, la Secretaria de Despacho y el Jefe de Oficina de Control Interno, toda vez que por expresa disposición legal no son evaluados. Adicionalmente, no se incluye una funcionaria del nivel Asesor por acreditar incapacidad mayor a 180 días.

Real.



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20187300081423**

Fecha 30-04-2018

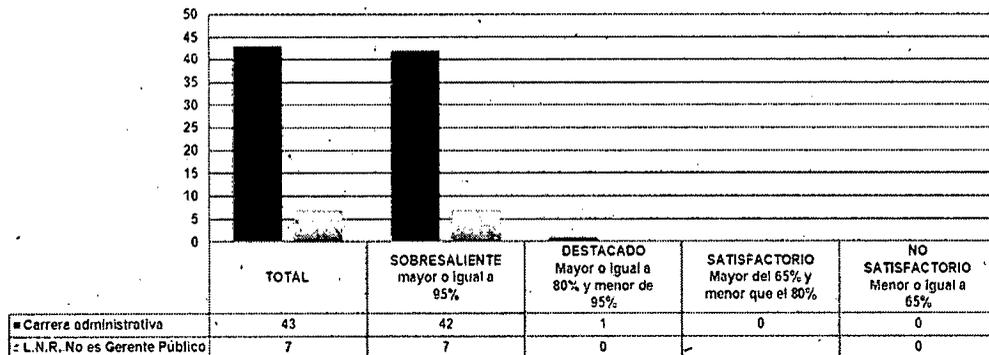
NIVELES DE CUMPLIMIENTO PARA LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN - NO GERENTES PÚBLICOS

En total se evaluaron 52 funcionarios mediante el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral, de los cuales: cuarenta y nueve (49) se ubicaron en el nivel sobresaliente, dos (2) funcionarios de los tres (3) restantes, cuentan con una evaluación parcial, toda vez que no se evalúa el periodo completo, debido a que su ingreso se produjo en julio y octubre de 2017, cabe resaltar que son de libre nombramiento y remoción.

El funcionario restante es de carrera administrativa y se ubicó en el nivel destacado alcanzando una calificación de 94.70%.

NIVELES DE CUMPLIMIENTO EN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL					
TIPO DE VINCULACIÓN	TOTAL	SOBRESALIENTE mayor o igual a 95%	DESTACADO Mayor o igual a 80% y menor de 95%	SATISFACTORIO Mayor del 65% y menor que el 80%	NO SATISFACTORIO Menor o igual a 65%
Carrera administrativa	43	42	1	0	0
L.N.R. No es Gerente Público	7	7	0	0	0

NIVELES DE CUMPLIMIENTO EN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL



paol



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE CULTURA
RECREACIÓN Y DEPORTE



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20187300081423**

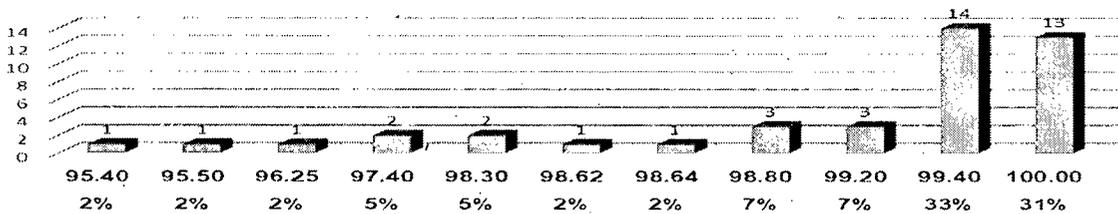
Fecha 30-04-2018

Como se evidencia en la gráfica anterior, el 94% de los funcionarios que se enmarcan en este grupo, se ubicaron en el nivel sobresaliente, condición que les permite acceder a los beneficios contemplados en el artículo 40, numerales 3, 4 y 5 del Acuerdo 565 de 2016 referido con anterioridad.

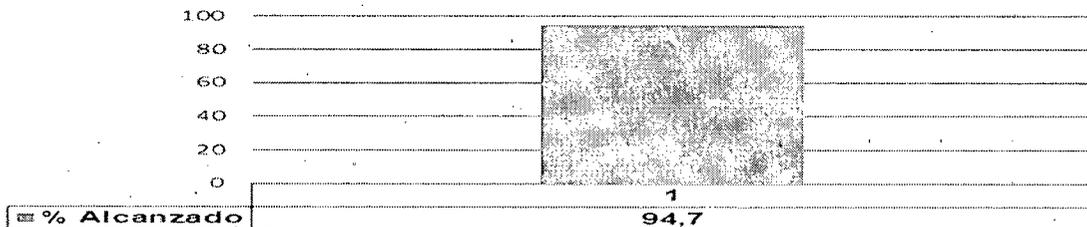
En este caso, los evaluadores tuvieron en cuenta los tres componentes de la evaluación de desempeño laboral: Compromisos laborales, competencias comportamentales y la evaluación de gestión por dependencias que realiza el Jefe de Control Interno. Reforzando lo señalado en la introducción, dicha evaluación, se define como una fuente objetiva respecto al cumplimiento de las metas establecidas por dependencia y que aportan un 10% al porcentaje final de la evaluación del desempeño laboral.

El 100% fue el porcentaje más alto alcanzado por los funcionarios de carrera administrativa en el nivel sobresaliente, así:

NIVEL SOBRESALIENTE CARRERA ADMINISTRATIVA



NIVEL DESTACADO CARRERA ADMINISTRATIVA



pad.



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20187300081423**

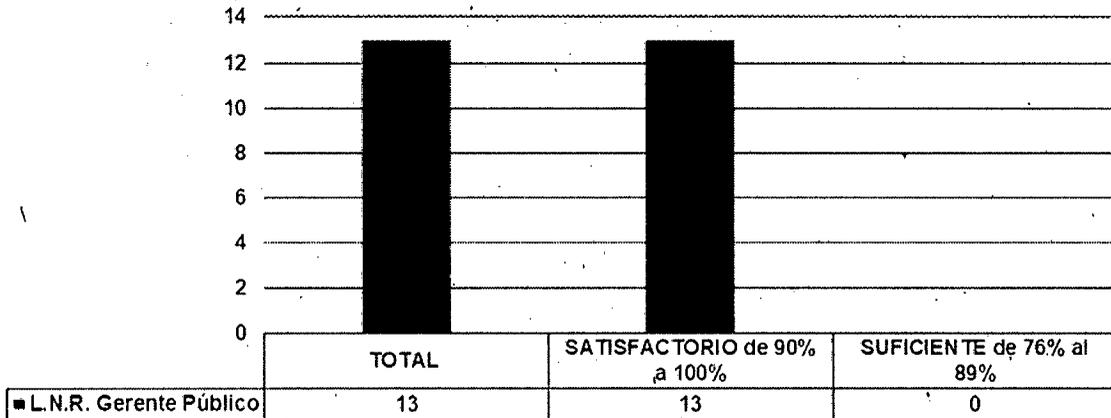
Fecha 30-04-2018

GERENTES PÚBLICOS

Los trece (13) Gerentes Públicos alcanzaron el nivel satisfactorio, que se mide dentro de un rango del 90% al 100% de cumplimiento final, de acuerdo con el peso ponderado que se asigna al compromiso institucional.

NIVELES DE DESEMPEÑO GERENTES PÚBLICOS			
TIPO DE VINCULACIÓN	TOTAL	SATISFACTORIO de 90% a 100%	SUFICIENTE de 76% al 89%
L.N.R. Gerente Público	13	13	0

NIVELES DE DESEMPEÑO GERENTES PÚBLICOS



Se concluye entonces que todos los Gerentes Públicos cumplieron satisfactoriamente los compromisos gerenciales acordados con su superior jerárquico, pero en porcentajes diferentes, así:

801

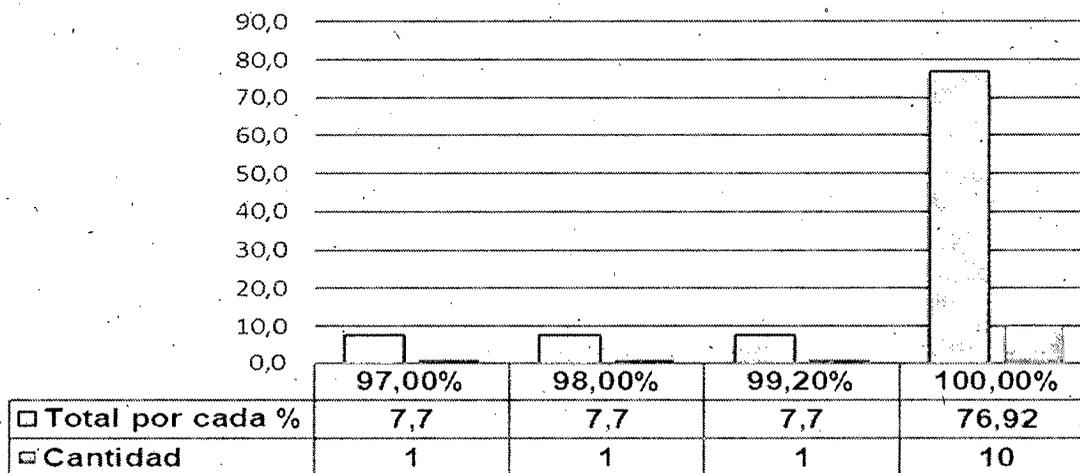


Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20187300081423**

Fecha 30-04-2018

NIVEL SATISFACTORIO



FUNCIONARIOS VINCULADOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

De los noventa y siete (97) funcionarios provisionales evaluados durante el periodo 2017, noventa y cinco (95) obtuvieron pleno cumplimiento y dos (2) deben efectuar plan de mejoramiento en lo que respecta a competencias comportamentales.

Lo anterior, evidencia que la gestión adelantada por la mayoría de los funcionarios provisionales, es acorde con las expectativas de desempeño respecto de los entregables y la valoración comportamental asociada a la demostración de las conductas esperadas de cada funcionario y que han sido definidas como característica de cada competencia.

NIVELES DE CUMPLIMIENTO EVALUACIÓN A LA GESTIÓN			
TIPO DE-VINCULACIÓN	TOTAL	Pleno cumplimiento	Plan de mejoramiento
Provisionales	97	95	2

pal



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE CULTURA
RECREACIÓN Y DEPORTE

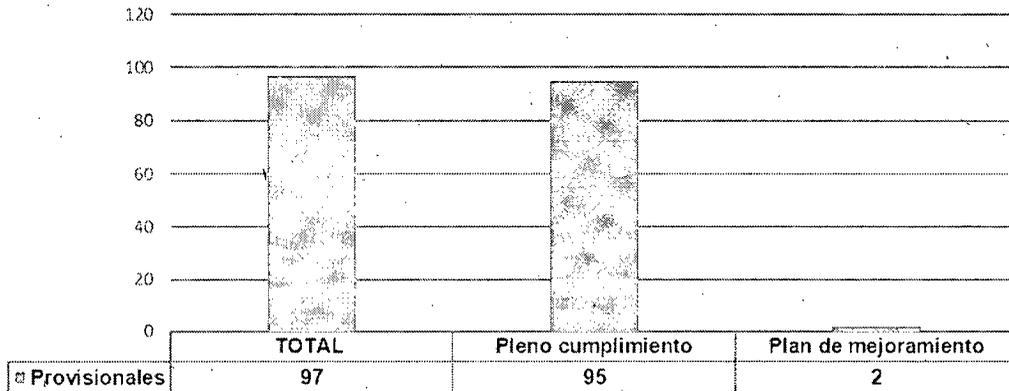


Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20187300081423**

Fecha 30-04-2018

NIVELES DE CUMPLIMIENTO EVALUACIÓN A LA GESTIÓN



3. CONCLUSIÓN

FORTALEZAS:

1. Desde la Dirección de Gestión Corporativa- Grupo Interno de Recursos Humanos, se promovió constantemente capacitación, sensibilización y acompañamiento en la aplicación de las diversas metodologías establecidas en los instrumentos de evaluación.
2. El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital propicia espacios para que los funcionarios apropien los diversos instrumentos y brinda asesoría permanente a las unidades de personal.
3. Considerando que la evaluación de la mayoría de los funcionarios se ubicó en el máximo nivel de desempeño, se puede concluir que las actividades desarrolladas en el marco del plan de capacitación, bienestar e incentivos y seguridad y salud en el trabajo, inciden positivamente en dichos resultados.

PCAD



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE CULTURA
RECREACIÓN Y DEPORTE



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20187300081423**

Fecha 30-04-2018

4. Siendo el Gerente Público quien orienta la destinación de los recursos públicos de la entidad, se evidencia que la gestión de los mismos permite el posicionamiento favorable del Sector Cultura, Recreación y Deporte en el nivel Distrital.
5. La implementación del rediseño organizacional a partir del 1 de febrero de 2017, aumentó el porcentaje de funcionarios ubicados en el nivel profesional, quienes aportan significativamente en el cumplimiento de las metas institucionales y su calificación es concordante con la otorgada a los Gerentes Públicos de la entidad.
6. La alta dirección está comprometida con la adopción de un sistema propio de evaluación de desempeño, razón por la cual, propició un espacio para revisar la propuesta presentada por SINTRACULTUR.

ASPECTOS POR MEJORAR

1. Si bien la evaluación permite consolidar los aspectos positivos, también permite mejorar, en todos los casos, independientemente de los resultados obtenidos, se hace necesario reforzar la opción de implementar planes de mejoramiento
2. Se hace necesario, continuar incluyendo en los planes de capacitación eventos formativos para desarrollar y reforzar la competencia de trabajo en equipo.
3. Aun cuando se expide una circular recordando tiempos para presentar e informar las respectivas evaluaciones, se hace necesario seguir reforzando el reporte que debe hacerse al Grupo Interno de Recursos Humanos.
4. Este proceso es un compromiso, tanto para el evaluado como para el evaluador, en tiempos y criterios de valoración, ya que brinda información relevante del avance de las metas institucionales.


BIBIANA QUESADA MORA

Coordinadora Grupo Interno de Recursos Humanos

Proyecto: Shirley Ramirez

Cra. 8ª No. 9 - 83
Tel. 3274850
Código Postal: 111711
www.culturarecreacionydeporte.gov.co
Info: Línea 195

Página 9 de 9
FR-10-PR-MEJ-01. V5. 16/11/2017

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**