



Al contestar, citar el radicado:  
No.: **20207300070663**  
Fecha 04-05-2020

## 1. INTRODUCCIÓN

Conscientes de la importancia del proceso de evaluación de competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de esta Secretaría y considerando que 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, 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 – LNR (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 DAFF.	Resolución 161 del 15 de marzo de 2017

### Cambios introducidos y generalidades:

- En cuanto al sistema tipo de evaluación de desempeño laboral, la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC derogó el Acuerdo 565 de 2016 y profirió el Acuerdo 617 del 10 de octubre 2018, el cual comenzó a regir a partir del 01 de febrero de 2019.
- En cuanto a los funcionarios de L.N.R, que no son Gerentes Públicos (Asesores y Jefes de Oficinas Asesoras) en el periodo 2019-2020 suscribieron Acuerdos de Gestión, debido a la suspensión provisional del artículo 6 del Acuerdo 565 de 2016

FR-11-PR-MEJ-01. V7. 03/01/2020 | Página 1 de 10

decretada por el Consejo de Estado tal y como consta en el auto de fecha 26 de abril de 2018<sup>1</sup>, en el que se indicó que la Comisión Nacional del Servicio Civil no tiene competencia para hacer extensivo el sistema tipo de evaluación a los empleados de libre nombramiento y remoción porque estos no pertenecen al sistema de carrera administrativa.

Aspecto aclarado por el Comisionado Fridole Ballén Duque de la CNSC, en la que mediante comunicación radicada bajo el No.20192010423131 del 14 de agosto de 2019, indicó que: (...) *“Según lo expuesto, para el otorgamiento de incentivos, los servidores de libre nombramiento y remoción que no pertenezcan a la Gerencia Pública se podrán evaluar con los criterios previstos en el Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC y con el instrumento EDL APP”*

- En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales y los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos, se siguen aplicando los instrumentos adoptados desde el año 2017, tal y como se señaló en la introducción.
- De conformidad con el resultado del concurso abierto de méritos (Convocatoria 431 de 2016) fueron vinculadas 5 personas en el año 2019, quienes formalizaron la evaluación del periodo de prueba en el formato establecido por la CNSC.
- Es importante resaltar en el primer cuatrimestre de la vigencia 2019, se presentó en la Comisión de Personal de esta Secretaría, entre otros aspectos, un informe sobre el proceso de evaluación del desempeño, espacio en el que se resolvieron los interrogantes de las comisionadas representantes de los empleados.

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

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.

## **2. DESARROLLO**

Para la vigencia analizada, los evaluados corresponden a los siguientes funcionarios:

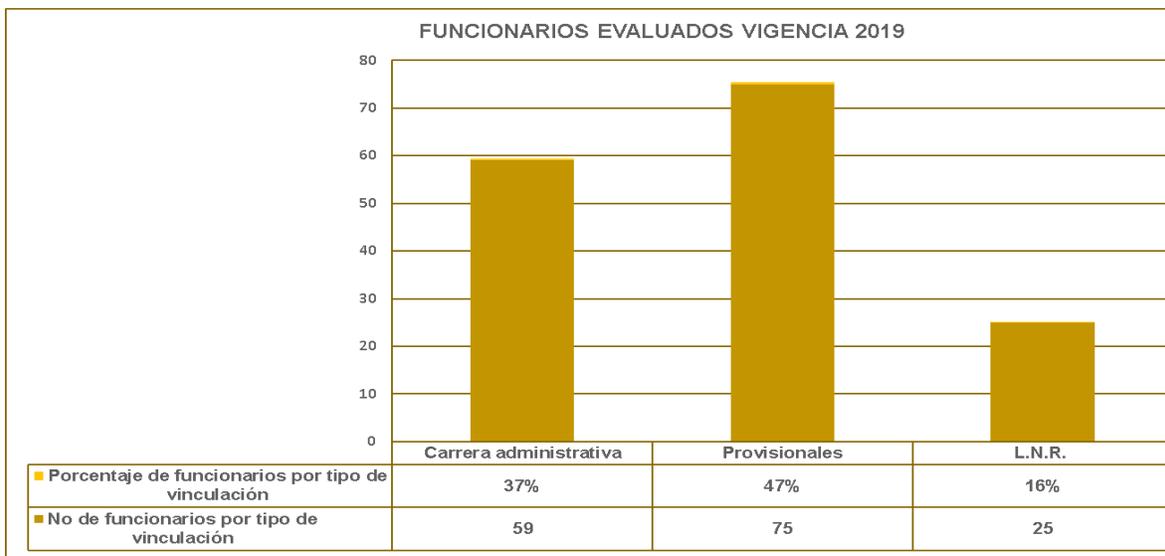
---

<sup>1</sup> Consejo de Estado- Sala de lo Contencioso Administrativo- Sección Segunda- Subsección A. Consejero ponente\_ Rafael Francisco Suárez Vargas



Al contestar, citar el radicado:  
No.: **20207300070663**  
Fecha 04-05-2020

TOTAL DE FUNCIONARIOS EVALUADOS VIGENCIA 2019		
TIPO DE VINCULACIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
Carrera administrativa	59	37%
Provisionales	75	47%
L.N.R.	25	16%
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>



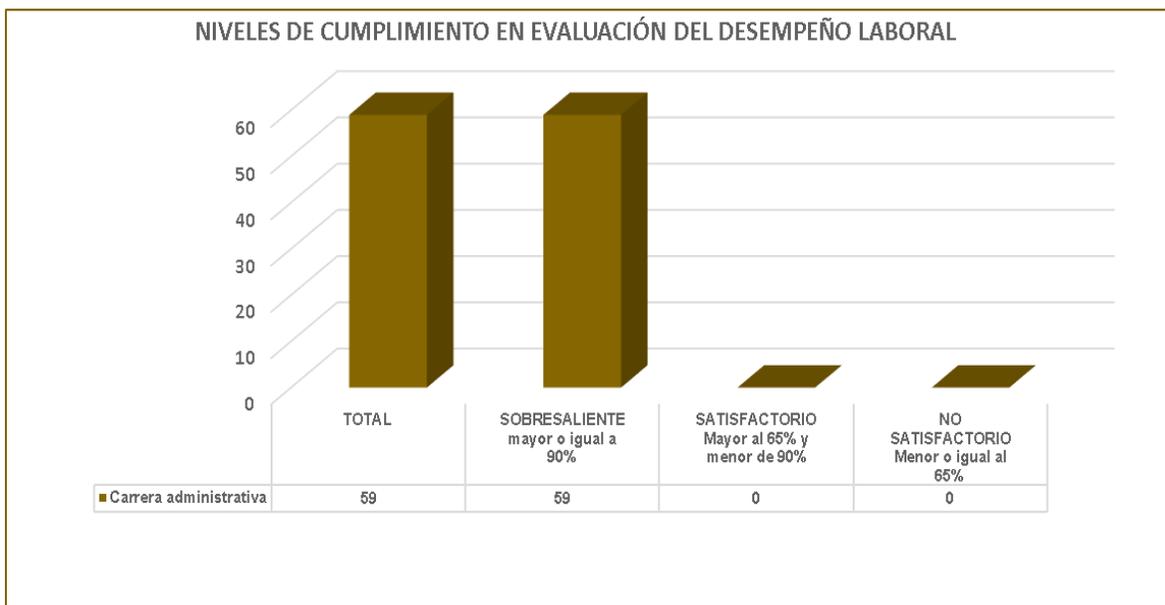
.....

Cabe aclarar que la Secretaria de Despacho y el Jefe de Oficina de Control Interno no son evaluados, por expresa disposición legal. Adicionalmente, no se incluye una funcionaria del nivel Asesor por acreditar incapacidad mayor a 540 días.

### NIVELES DE CUMPLIMIENTO PARA LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

En total se evaluaron 59 funcionarios mediante el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral, ubicándose en su totalidad en el nivel sobresaliente, es decir, la calificación obtenida se ubicó en un porcentaje mayor o igual a 90%

NIVELES DE CUMPLIMIENTO EN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL				
TIPO DE VINCULACIÓN	TOTAL	SOBRESALIENTE mayor o igual a 90%	SATISFACTORIO Mayor al 65% y menor de 90%	NO SATISFACTORIO Menor o igual al 65%
Carrera administrativa	59	59	0	0



Como se evidencia en la gráfica anterior, el 100% de los funcionarios que se enmarcan en este grupo, se ubicaron en el nivel sobresaliente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 del Acuerdo 617 de 2018: “(...) Para efecto del reconocimiento de incentivos institucionales se entenderá la calificación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto [1083](#) de 2015 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan. (...)”

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

Con respecto a los otros niveles de cumplimiento ningún funcionario de carrera administrativa, se encuentra en ellos.



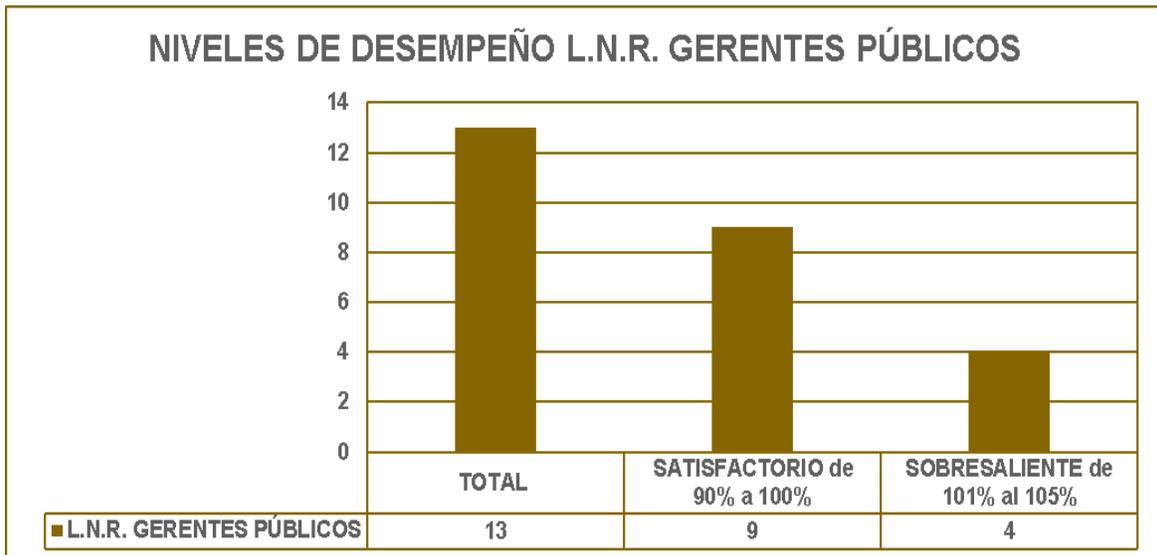
Al contestar, citar el radicado:  
No.: **20207300070663**  
Fecha 04-05-2020

### GERENTES PÚBLICOS L.N.R.

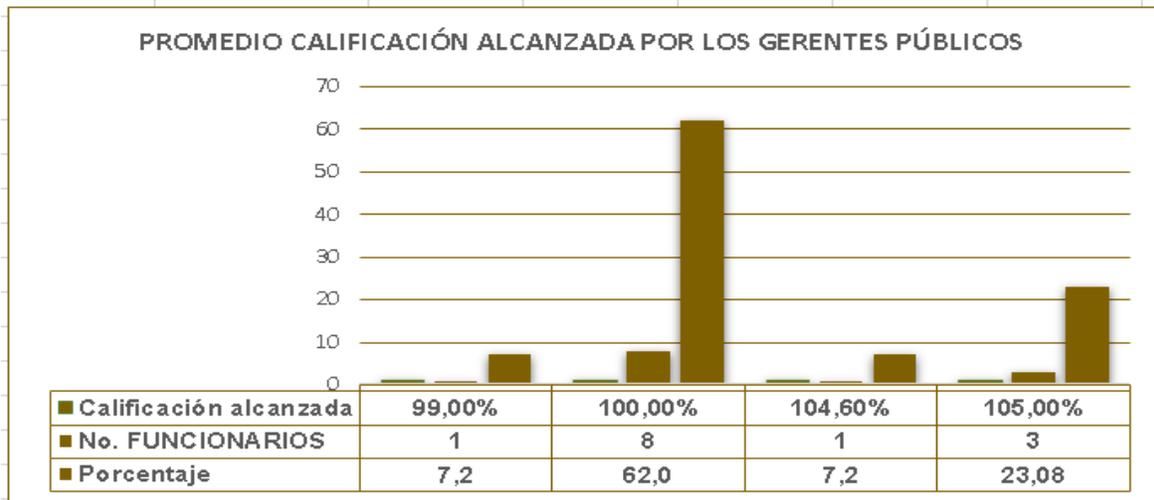
- Nueve (09) Gerentes Públicos alcanzaron el nivel satisfactorio, que se mide dentro de un rango del 90% al 100% de cumplimiento final.
- Cuatro (04) Gerentes Públicos<sup>2</sup> alcanzaron el nivel sobresaliente que se mide dentro de un rango del 101% al 105%, toda vez que pactaron el 5% de factor adicional que se otorga por el cumplimiento de más de lo esperado, y es acordado entre el gerente público y su superior jerárquico en el momento en que se realiza la concertación de los compromisos.

NIVELES DE DESEMPEÑO GERENTES PÚBLICOS L.N.R			
TIPO DE VINCULACIÓN	TOTAL	SATISFACTORIO de 90% a 100%	SOBRESALIENTE de 101% al 105%
L.N.R. GERENTES PÚBLICOS	13	9	4

Los Gerentes Públicos cumplieron con los compromisos gerenciales acordados con su superior jerárquico, pero en porcentajes diferentes, así:



<sup>2</sup> Directora de Gestión Corporativa, Directora de Personas Jurídicas, Subdirector de Infraestructura y Director de Lectura y Bibliotecas.



#### **L.N.R. QUE NO SON GERENTES PÚBLICOS**

- Ocho (08) funcionarios de L.N.R. que no son Gerentes Públicos alcanzaron el nivel satisfactorio, que se mide dentro de un rango del 90% al 100% de cumplimiento final.
- Un (01) funcionario de L.N.R. que no es Gerente Público <sup>3</sup> se ubicó en el nivel sobresaliente, que se mide dentro de un rango del 101% al 105%, toda vez que pactó el 5% de factor adicional que se otorga por el cumplimiento de más de lo esperado, y es acordado entre el gerente público y su superior jerárquico en el momento en que se realiza la concertación de los compromisos.

<sup>3</sup> Asesor Despacho Gilberto Rodríguez Tirado.



Al contestar, citar el radicado:  
No.: **20207300070663**  
Fecha 04-05-2020

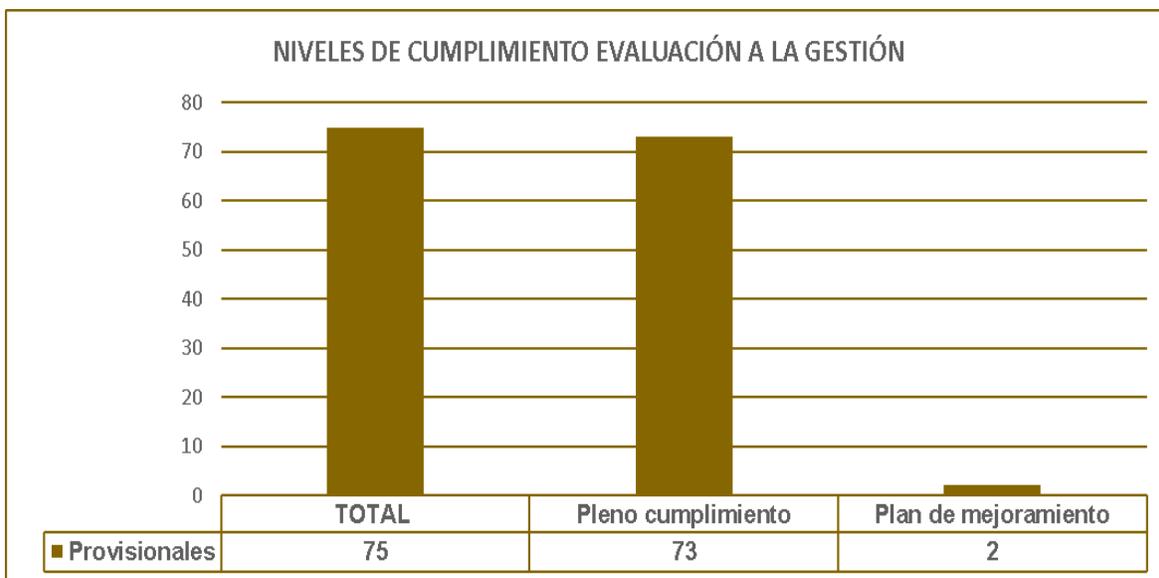


### FUNCIONARIOS VINCULADOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

De los noventa y cinco (95) funcionarios provisionales evaluados durante la vigencia 2019, noventa y tres (93) obtuvieron pleno cumplimiento y dos (2) deben efectuar plan de mejoramiento en lo que respecta a competencias comportamentales y laborales.

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	75	73	2



### 3. CONCLUSIONES

#### **FORTALEZAS:**

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.

1. Se ha detectado que entre los servidores públicos es muy importante el incentivo cuando obtiene calificaciones altas, como motivación a su buena labor. Es así, como anualmente se incluye en el Plan de Bienestar e Incentivos, el reconocimiento ante la comunidad institucional a los mejores funcionarios de la entidad por cada nivel, entregando un incentivo no pecuniario, aspecto que se deja plasmado en acto administrativo.
2. Evaluar el desempeño de un trabajador es un componente fundamental para la entidad, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia. El proceso abarca misión, visión, cultura organizacional y las competencias laborales de los empleos.
3. Los funcionarios de planta de la entidad al efectuar la calificación de la evaluación de desempeño laboral con el acompañamiento del Grupo Interno de Recursos Humanos, han demostrado su sentido de pertenencia en el desarrollo de sus compromisos, lo cual se evidencia los niveles altos en donde se ubican.
4. La puesta en marcha del aplicativo SEDEL- Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Labora, administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil permitió que los instrumentos de evaluación se tornaran más amigables.



Al contestar, citar el radicado:  
No.: **20207300070663**  
Fecha 04-05-2020

### 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, por lo tanto, en las múltiples evaluaciones efectuadas al proceso Gestión del Talento Humano, se ha identificado la necesidad de documentar y formular planes de mejoramiento individual.
2. Se hace necesario continuar incluyendo en los planes de capacitación eventos formativos para desarrollar y reforzar la competencia de trabajo en equipo y comunicación asertiva.
3. Se recuerda a los evaluadores que los resultados de la evaluación de desempeño se constituye en un insumo para la construcción del Plan de Capacitación, por lo tanto, en el marco de esta actividad pueden identificarse habilidades o competencias que el evaluador puede reforzar a través de ésta.
4. Aunque la existencia del aplicativo SEDEL se identifica como fortaleza, al ser un aplicativo externo del orden Nacional, mediante el cual todos los funcionarios gestionan tanto la concertación de compromisos como la calificación, presenta fallas recurrentes en las fechas de corte establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, aspecto que en algunas ocasiones retrasa el trámite, por este motivo y por el manejo como tal, es imprescindible el apoyo que se realiza desde el Grupo Interno de Recursos Humanos, por tal razón desde esta instancia se continuará insistiendo en realizar el proceso con anticipación, para evitar dilaciones ocasionadas por el sistema.

### Documento firmado electrónicamente por:

**Shirley Ramirez Cantor** , AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 - 23, Grupo Interno de Recursos Humanos, Fecha firma: 04-05-2020 19:54:41

**Alba Nohora Diaz Galan** , Coordinadora Grupo Interno de Recursos Humanos , Grupo Interno de

Recursos Humanos, Fecha firma: 05-05-2020 08:12:10

**Bibiana Quesada** , Profesional Especializado , Grupo Interno de Recursos Humanos, Fecha firma:  
05-05-2020 08:24:24



ce7d86a8fd1187e479ad9ed16bb00caa69833fae8e67dff1370fb8bf9f5959cc