



**SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE**  
**DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA**  
**GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
**INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL**  
**PERIODO 2020 - 2021**

## 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 (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.	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 ser aplicado en esta Secretaria a partir del 01 de febrero de 2019.
- En lo referido a los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, que no son Gerentes Públicos (Asesores y Jefes de Oficinas Asesoras) en el periodo 2020-2021 realizaron evaluación del desempeño laboral.



- 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 816 de 2020) a la fecha han sido vinculadas 54 personas, quienes formalizaron la evaluación del periodo de prueba en el formato establecido por la CNSC.
- Se precisa que el Decreto Legislativo 491 de 2020, señaló que, durante el periodo de vigencia de la emergencia sanitaria causada por el Coronavirus- COVID-19, los servidores públicos nombrados y posesionados, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 del referido Decreto, estarían en etapa de inducción y que el periodo de prueba citado con anterioridad iniciará una vez se supere la emergencia sanitaria, sin embargo, el 22 de diciembre de 2020 el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1754 de 2020, indicando en su artículo 3:

*“(…) Artículo 3. **Reactivación del periodo de prueba.** A partir de la publicación del presente decreto las entidades **podrán** iniciar el periodo de prueba con los aspirantes nombrados y posesionados, fijando compromisos para la evaluación del desempeño laboral, siempre y cuando se garantice el desarrollo, seguimiento y verificación de las actividades inherentes al empleo, que permitan una evaluación y calificación objetiva. (Negrilla fuera de texto) (…)”*

Debido a lo anterior, esta Secretaría expidió la Circular No. 30 del 30 de diciembre de 2020, acerca del inicio del periodo de prueba en el marco de la emergencia sanitaria, luego de efectuar un análisis normativo sobre la materia, concluyó, para aquellas personas nombradas en periodo de prueba con ocasión de la Convocatoria 816 de 2018 :

*“(…) en lo relacionado con la fijación de compromisos para la evaluación del desempeño laboral del periodo de prueba, se empezará a contar a partir del 12 de enero de 2021, trámite que en nuestra Secretaría se desarrolla de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo No. CNSC – 20181000006176 de 20182 (…)”*

- Es importante resaltar que se informó en el primer cuatrimestre de la vigencia a la Comisión de Personal de esta Secretaría, entre otros aspectos, 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 Trabajo de Gestión del Talento Humano, se resalta que se propiciaron espacios para la socialización y capacitación de los funcionarios sobre los instrumentos de evaluación y las metodologías.

## 2. DESARROLLO

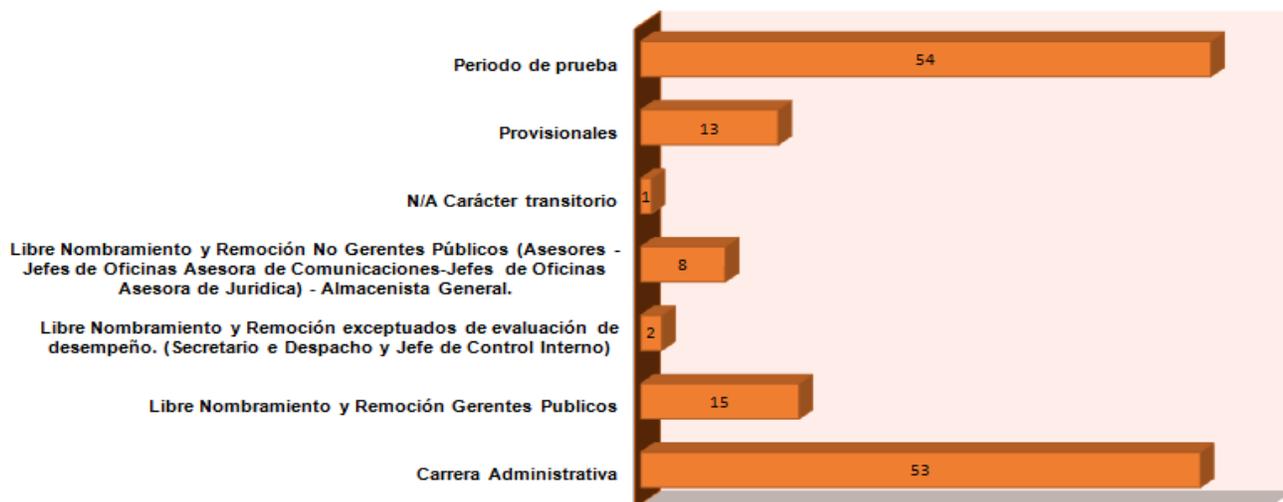
Para el final del periodo analizado, la planta contaba con 146 funcionarios con los siguientes tipos de vinculación:



## FUNCIONARIOS EVALUADOS VIGENCIA 2020 - 2021

TIPO DE VINCULACION	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
Carrera Administrativa	53	36,30%
Libre Nombramiento y Remoción Gerentes Públicos	15	10,27%
Libre Nombramiento y Remoción exceptuados de evaluación de desempeño. (Secretario e Despacho y Jefe de Control Interno)	2	1,37%
Libre Nombramiento y Remoción No Gerentes Públicos (Asesores -Jefes de Oficinas Asesora de Comunicaciones- Jefes de Oficinas Asesora de Jurídica) - Almacenista General.	8	5,48%
N/A Carácter transitorio	1	0,68%
Provisionales	13	8,90%
Periodo de prueba	54	36,99%
<b>TOTALES</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

## FUNCIONARIOS EVALUADOS VIGENCIA 2020 - 2021



### NIVELES DE CUMPLIMIENTO PARA LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN NO GERENTES PÚBLICOS (ASESORES, JEFE DE OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES – JEFE DE OFICINA ASESORA DE JURÍDICA Y ALMACENISTA GENERAL)

En total se evaluaron 53 funcionarios de carrera administrativa, mediante el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral, de los cuales el 90.5% alcanzaron el nivel sobresaliente y el 9.5% el nivel



satisfactorio.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO				
TIPO DE VINCULACIÓN	TOTAL	Sobresaliente Mayor o igual al 90%	Satisfactorio Mayor al 65% y menor al 90%	No Satisfactorio Menor o igual al 65%
<b>Carrera administrativa</b>	<b>53</b>	<b>48</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

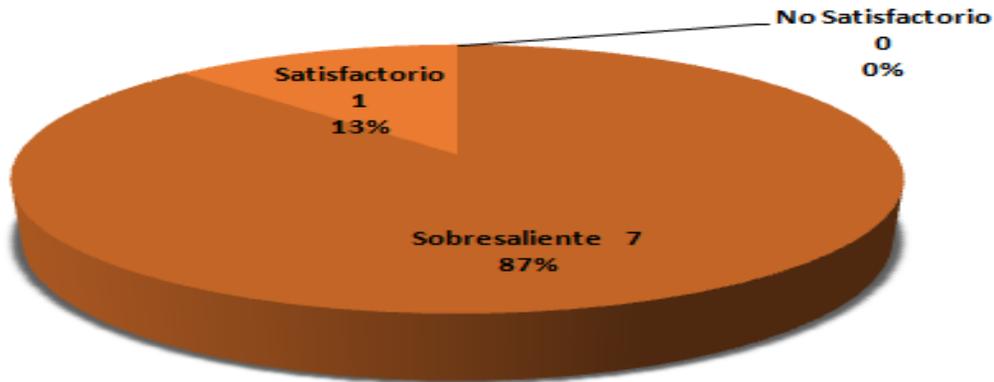


Con el instrumento aplicado a los funcionarios de carrera administrativa, también se evaluó a los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción No Gerentes Públicos (Asesores, Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones – Jefe de Oficina Asesora de Jurídica y Almacenista General). Los evaluados fueron 8 funcionarios, de los cuales el 87% alcanzaron el nivel sobresaliente y el 13% el nivel satisfactorio.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO				
TIPO DE VINCULACIÓN	TOTAL	Sobresaliente	Satisfactorio	No Satisfactorio
<b>Libre Nombramiento y Remoción No Gerentes Públicos</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>



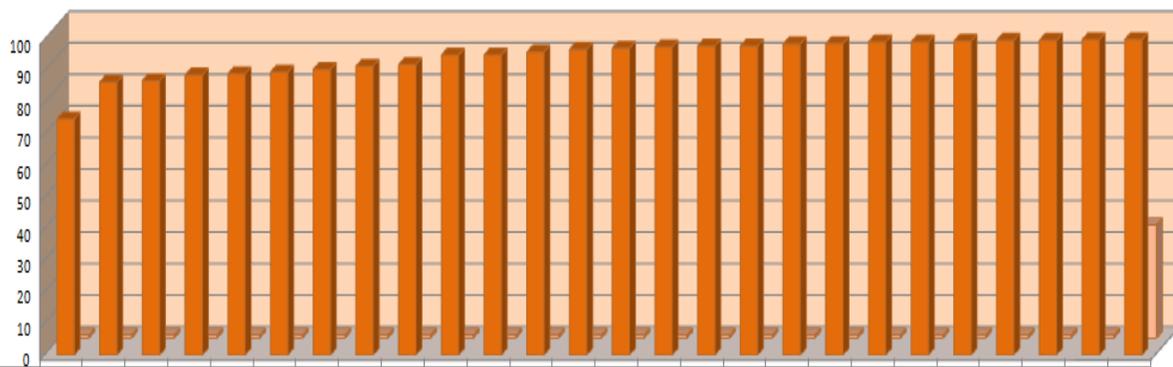
### NIVEL DE CUMPLIMIENTO ALCANZADO NO GERENTE PÚBLICO



El 100% fue el porcentaje más alto alcanzado por los funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción No Gerentes Públicos (Asesores, Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones – Jefe de Oficina Asesora de Jurídica y Almacenista General) en el nivel sobresaliente.

A continuación se relaciona el porcentaje alcanzado en la calificación definitiva del periodo anual 2020 – 2021, por los funcionarios a los cuales aplica el instrumento de evaluación de desempeño laboral – plataforma de la CNSC (Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción No Gerentes Públicos (Asesores, Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones – Jefe de Oficina Asesora de Jurídica y Almacenista General).

### CALIFICACIÓN ALCANZADA POR FUNCIONARIOS CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN NO GERENTES PÚBLICOS



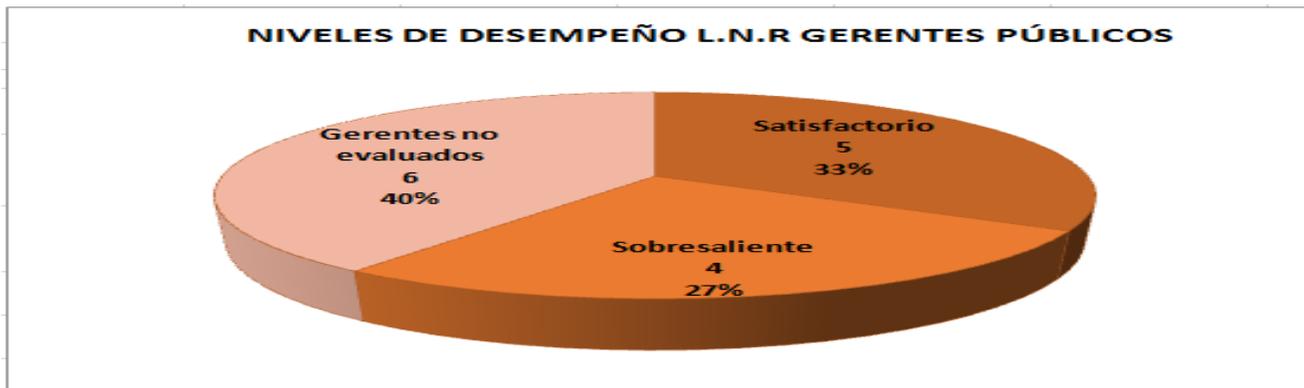


El nivel Sobresaliente es una condición que les permite acceder a los beneficios contemplados en el artículo 40 del Acuerdo 565 de 2016 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el nivel Satisfactorio les permite acceder a los beneficios contemplados en el artículo 42 del referido Acuerdo.

### GERENTES PÚBLICOS- LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

- Cinco (05) 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>1</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.
- Los Gerentes Públicos no evaluados corresponden a quienes se posesionaron en los últimos tres meses de año 2020 o en el mes de enero de 2021<sup>2</sup>, es preciso recordar que el periodo de evaluación de aquellos es por vigencia, es decir, del 01 de enero al 31 de diciembre de cada año y que el plazo de concertación y formalización no debe ser superior a cuatro meses, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015. Así las cosas concertaron compromisos para la vigencia 2021.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO				
TIPO DE VINCULACIÓN	TOTAL	SATISFACTORIO 90% a 100%	SIBRESALIENTE 101% a 105%	Gerentes no evaluados
<b>Libre Nombramiento y Remoción Gerentes Públicos</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>6</b>



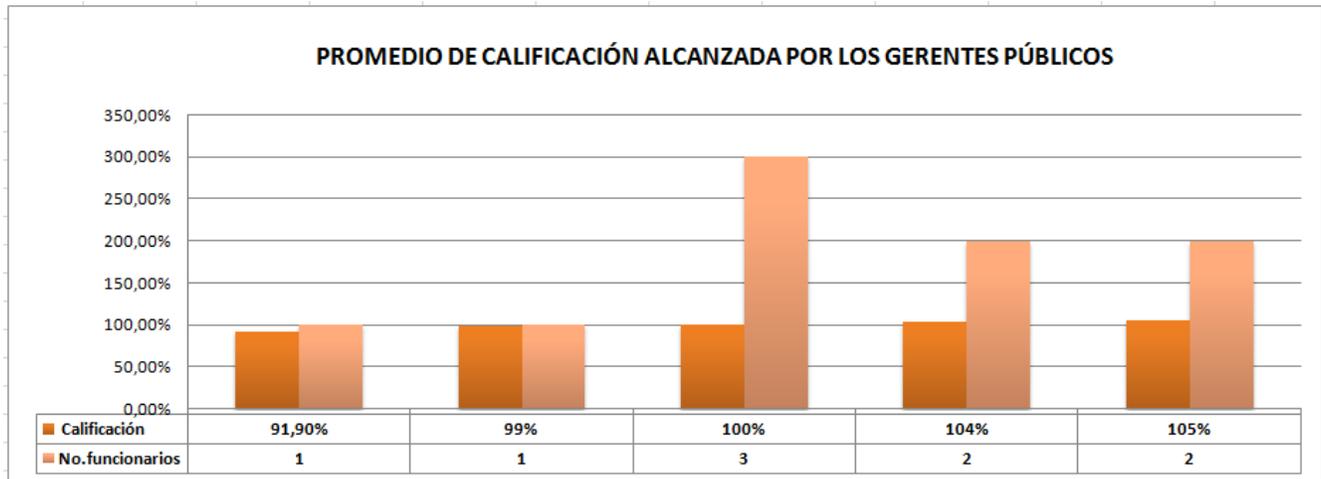
Los Gerentes Públicos cumplieron con los compromisos gerenciales acordados con su superior jerárquico,

<sup>1</sup> Subsecretaria de Gobernanza, Director de Personas Jurídicas, Subdirector de Infraestructura Cultural, Directora de Lectura y Bibliotecas.

<sup>2</sup> Ray Ranfulkel Vanegas, Liliana Morales, Vanessa Barreneche, Angela Santamaría, Alejandro Plata, Mauricio Agudelo.



pero en porcentajes diferentes, así:



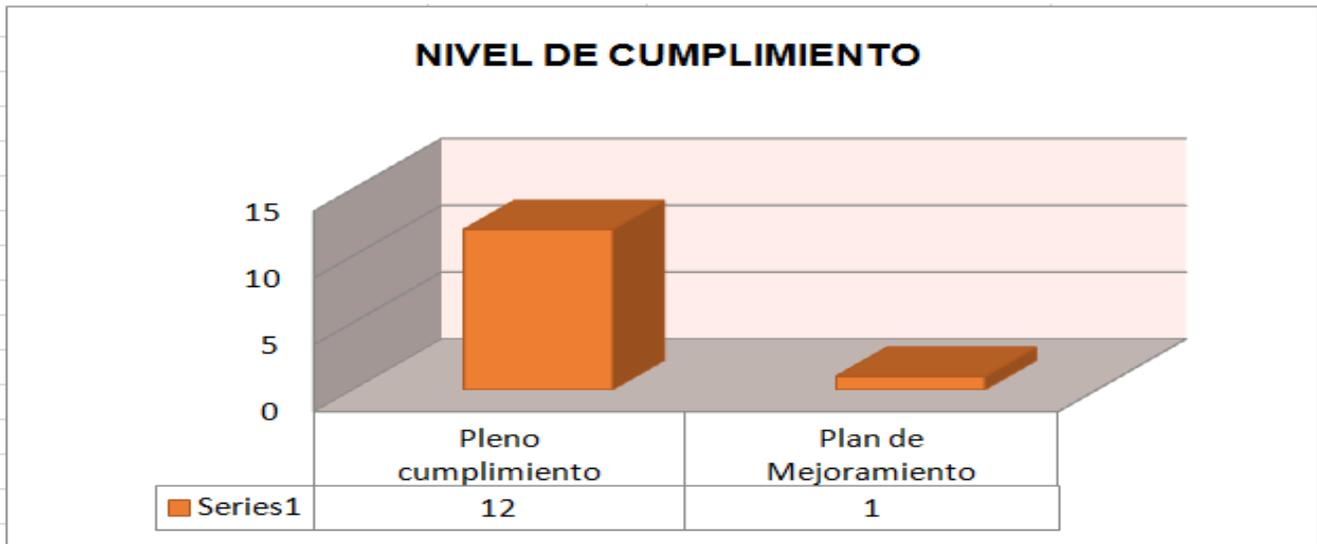
#### FUNCIONARIOS VINCULADOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

A partir del 03 de noviembre de 2020 y debido a la Convocatoria No.816 de 2018, los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva provistos mediante nombramiento provisional, empezaron a proveerse por las personas nombradas en periodo de prueba, es así como al 31 de enero de 2021, cierre del periodo anual para evaluación contábamos con 13 provisionales, a los cuales se les realizó su evaluación de gestión.

De las calificaciones efectuadas se concluye que las tareas adelantadas 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 VINCULACION	TOTAL	Pleno cumplimiento	Plan de Mejoramiento
Provisionales	13	12	1



### 3. CONCLUSIONES

Desde la Dirección de Gestión Corporativa- Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano, constantemente se promovió capacitación, sensibilización y acompañamiento en la aplicación de las diversas metodologías establecidas en los instrumentos de evaluación.

1. Anualmente se hace un reconocimiento ante la comunidad institucional al mejor funcionario de la entidad, 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. A los funcionarios que se posesionaron en periodo de prueba, se les realizó acompañamiento, para la concertación de compromisos con sus jefes inmediatos. Una vez culmine el período de prueba, el evaluador efectuará la calificación definitiva dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.
4. Se hace necesario continuar incluyendo en los planes de capacitación eventos formativos para desarrollar y reforzar las diferentes competencias.

**ALBA NOHORA DÍAZ GALÁN**

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano

Proyectó: Shirley Ramírez Cantor  
Revisó: Bibiana Quesada Mora



**Documento 20217300124063 firmado electrónicamente por:**

**Alba Nohora Díaz Galán**, Coordinadora Grupo Interno de Recursos Humanos, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, Fecha firma: 04-05-2021 07:30:06

**Bibiana Quesada**, Profesional Especializado , Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, Fecha firma: 11-05-2021 12:47:34

**Shirley Ramirez Cantor**, Auxiliar Administrativo 407 - 23, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, Fecha firma: 11-05-2021 15:29:58



12473e77150d3053e0854ee5001e457a3a79966aa36cc62e360d833ec9e6b9e5