



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 2021 - 2022

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes de la importancia del proceso de evaluación de competencias laborales y comportamentales de los/as servidores/as públicos/as 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/a, 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 Secretaría 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 2021-2022 realizaron evaluación del desempeño laboral.





- En cuanto a la evaluación de los/as funcionarios/as 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 1483 de 2020) a la fecha, se vincularon 6 personas, quienes formalizaron la evaluación del periodo de prueba en el formato establecido por la CNSC e iniciaron su periodo de prueba a partir del día de su posesión, mediante el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC.
- En los meses de febrero y marzo de la presente vigencia se informó a la Comisión de Personal de esta Secretaría, sobre el avance del proceso de evaluación del desempeño del periodo 2021-2022 y la gestión realizada por el Grupo Interno de Gestión del Talento Humano, para el cumplimiento en los tiempos establecidos de acuerdo a la normativa vigente.
- Mediante Circular No. 36 de 2021 de esta Secretaría, se actualizaron las comisiones evaluadoras debido a la modificación de estructura efectuada mediante Decreto 340 de 2020.
- Dentro del proceso Gestión del Talento Humano, se identificó como riesgo de gestión para la vigencia 2022, uno relacionado con la evaluación de desempeño laboral, implementado controles para su tratamiento.

Desde el Grupo Interno Trabajo de Gestión del Talento Humano, se resalta que se propiciaron espacios para la socialización, capacitación y acompañamiento de los/as funcionarios/as en las fases de evaluación y de concertación de compromisos.

Recordatorio a través de correos electrónicos masivos y envío de correos individuales tanto para evaluados como para evaluadores

2. DESARROLLO

Para el final del periodo analizado, la planta contaba con 155 funcionarios con los siguientes tipos de vinculación:

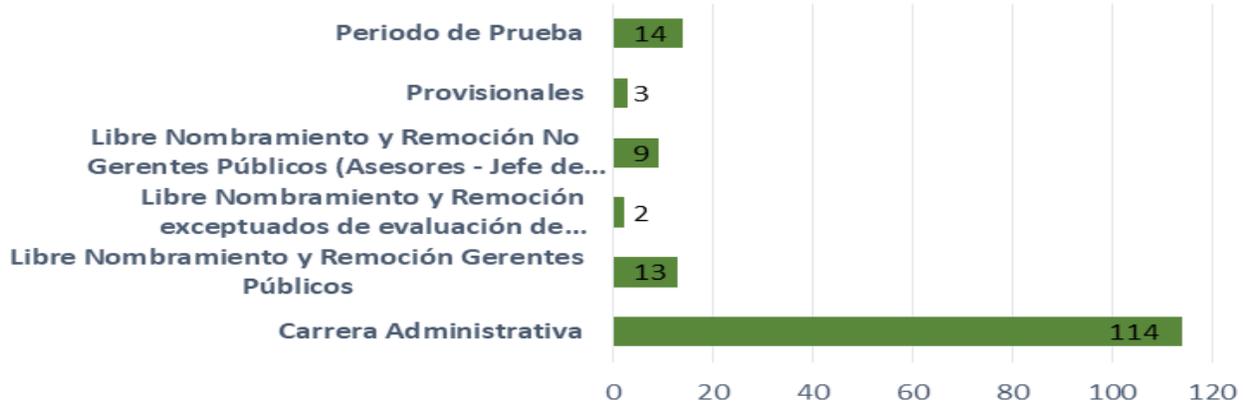




FUNCIONARIOS EVALUADOS VIGENCIA 2021 - 2022

VINCULACIÓN	TOTAL SERVIDORES/AS	PORCENTAJE
Carrera Administrativa	114	73,58%
Libre Nombramiento y Remoción Gerentes Públicos	13	8,39%
Libre Nombramiento y Remoción exceptuados de evaluación de desempeño. (Secretario de Despacho y Jefe de Control Interno)	2	1,29%
Libre Nombramiento y Remoción No Gerentes Públicos (Asesores - Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones - Jefe de Oficina Asesora de Jurídica - Almacenista General)	9	5,81%
Provisionales	3	1,94%
Periodo de Prueba	14	9,08%
TOTAL	155	100%

**FUNCIONARIOS EVALUADOS VIGENCIA
2021 - 2022**



NIVELES DE CUMPLIMIENTO PARA LOS/AS FUNCIONARIOS/AS 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 114 funcionarios/as de carrera administrativa, mediante el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral, de los cuales, el 92.10% alcanzaron el nivel sobresaliente y el 7.90% el nivel satisfactorio.

Dentro de la planta se encontraban 14 funcionarios/as vinculados/as en periodo de prueba que a la fecha de cierre periodo de evaluación aún no habían culminado su periodo de prueba, es así que no se tuvieron





en cuenta para este informe.

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%
Carrera Administrativa	114	105	9	0

NIVEL DE CUMPLIMIENTO ALCANZADO CARRERA ADMINISTRATIVA



- Sobresaliente Mayor o igual al 90%
- Satisfactorio Mayor al 65% y menor al 90%
- No Satisfactorio Menor o igual al 65%

Con el instrumento aplicado a los/as funcionarios/as de carrera administrativa, también se evaluó a los funcionarios/as de Libre Nombramiento y Remoción No Gerentes Públicos (Asesores, Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones – Jefe de Oficina Asesora de Jurídica – Jefe Oficina Asesora de Planeación y Almacenista General). Los/as evaluados/as fueron 9 funcionarios/as, de los cuales el 100% alcanza el nivel sobresaliente.

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%
L.N.R. No Gerentes Públicos	9	9	0	0





NIVEL DE CUMPLIMIENTO ALCANZADO NO GERENTE PÚBLICO

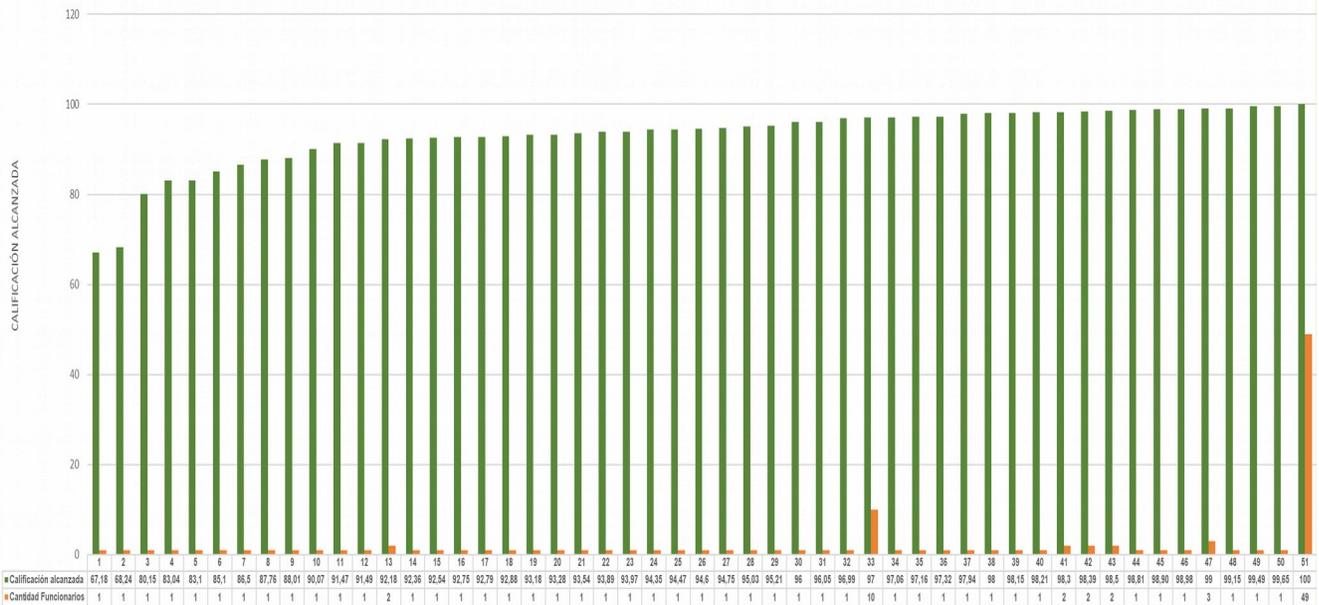


■ Sobresaliente Mayor o igual al 90% ■ Satisfactorio Mayor al 65% y menor al 90%
■ No Satisfactorio Menor o igual al 65%

El 100%, fue el porcentaje más alto alcanzado por los/as funcionarios/as de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción No Gerentes Públicos (enunciados con anterioridad) en el nivel sobresaliente.

A continuación, se relaciona el porcentaje alcanzado en la calificación definitiva del periodo anual 2021 – 2022, por los/as funcionarios/as a quienes aplica el instrumento de evaluación de desempeño laboral – plataforma de la CNSC

CONSOLIDADO CALIFICACIÓN ALCANZADA POR LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERIODO 2021-2022



El nivel Sobresaliente es una condición que les permite acceder a los beneficios contemplados en el artículo 12 del Acuerdo 617 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el nivel Satisfactorio les permite acceder a los beneficios contemplados en el artículo 13 del referido Acuerdo.

GERENTES PÚBLICOS- LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN





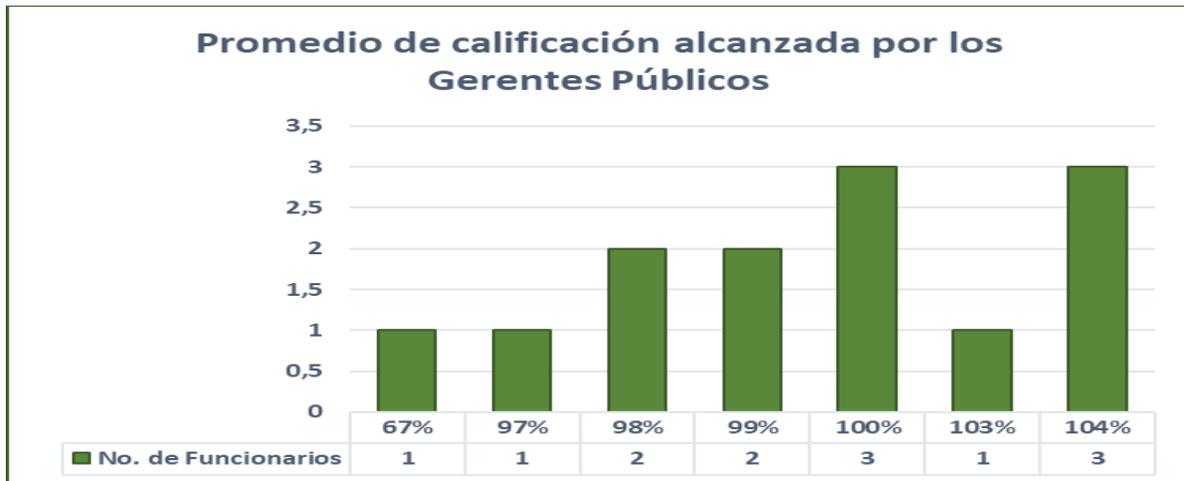
- Nueve (09) Gerentes Públicos alcanzaron el nivel satisfactorio, que se mide dentro de un rango del 90% al 100% de cumplimiento final.
- Cuatro (04) Gerentes Públicos¹ alcanzaron el nivel sobresaliente que se mide dentro de un rango del 101% al 105%, toda vez que pactaron el 5% de factor adicional que 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.
- Dos (02) Gerentes Públicos no evaluados, corresponden al Secretario de Despacho y al Jefe de Control Interno, de conformidad con la normatividad vigente.
- 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.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO				
TIPO DE VINCULACIÓN	TOTAL	Satisfactorio 90% a 100%	Sobresaliente 101% a 105%	Gerentes no evaluados
L.N.R. Gerentes Públicos	15	9	4	2



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

¹



Es preciso mencionar que el Gerente Público que obtuvo en su calificación final 67%, no culminó la vigencia, presentó su renuncia a partir del 05 de octubre de 2021 (Subdirectora de Gestión Cultural y Artística).

FUNCIONARIOS /AS VINCULADOS/AS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

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 ubicadas en posiciones meritorias de las listas de elegibles en firme, es así como al 31 de enero de 2022, cierre del periodo anual para evaluación contábamos con 3 servidores/as vinculados/as bajo nombramiento provisional, a quienes se les realizó su evaluación de gestión.

Cabe resaltar que se desarrolló a partir de la formulación del Plan de Trabajo, el cual está integrado por dos componentes, uno laboral y otro comportamental; definido a partir del Propósito Principal del Empleo y en el marco de las metas del área o la dependencia en la que se encuentra ubicado el/la servidor/a provisional, a fin de contribuir desde su gestión, al cumplimiento de los planes y proyectos de la Entidad.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO EVALUACIÓN A LA GESTIÓN			
TIPO DE VINCULACIÓN	TOTAL	Pleno cumplimiento	Plan de Mejoramiento
Provisional	3	3	0





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/a de la entidad, entregando un incentivo no pecuniario, aspecto que se deja plasmado en acto administrativo, tomando como insumo el resultado de la calificación de la Evaluación del Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario.
2. Evaluar el desempeño de un servidor/a permite dar seguimiento al avance y cumplimiento de los objetivos y metas individuales de cada colaborador/a, que a su vez están alineadas a los objetivos de la organización y valorar lo que cada uno de ellos/a con su trabajo aporta a la Secretaría.
3. Con este ejercicio se identifican fortalezas y debilidades de cada servidor/a y equipo de trabajo, es así, como se hace necesario continuar incluyendo en los planes de capacitación eventos formativos para desarrollar y reforzar las diferentes competencias.
4. De los/as servidores/as de carrera administrativa, sólo una interpuso recurso de reposición y apelación ante el evaluador, el primero de ellos fue resuelto y se efectuó traslado a la segunda instancia para que resuelva lo de su competencia.

ALBA NOHORA DÍAZ GALÁN

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano

Proyectó: Shirley Ramirez Cantor
Revisó: Bibiana Quesada Mora

Documento 20227300164643 firmado electrónicamente por:

Alba Nohora Díaz Galán, Coordinadora Grupo Interno de Recursos Humanos, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, Fecha firma: 24-05-2022 16:25:26

Bibiana Quesada, Profesional Especializado , Grupo Interno de Trabajo de Talento





SECRETARÍA DE
CULTURA, RECREACIÓN
Y DEPORTE



Al contestar, citar el número:

Radicado: **20227300164643**

Fecha: 04-05-2022

Humano, Fecha firma: 24-05-2022 13:28:16

Shirley Ramirez Cantor, Auxiliar Administrativo 407 - 23, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, Fecha firma: 26-05-2022 12:15:40



3e0f9a6d062095f611d2d88eea41f18393c28f6b7d22ee9b698c6a8a81eae463

