



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



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20197300083173**

Fecha 29-04-2019

**SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE**  
**DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA**  
**GRUPO INTERNO DE RECURSOS HUMANOS**  
**INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL**  
**PERIODO 2018-2019**

**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:

<b>Funcionario</b>	<b>Instrumento de evaluación a concertar</b>	<b>Acto administrativo</b>
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

Página 1 de 9

FR-10-PR-MEJ-01. V6. 15/08/2018

Cra. 8ª No. 9 - 83  
Tel. 3274850  
Código Postal: 111711  
[www.culturarecreacionydeporte.gov.co](http://www.culturarecreacionydeporte.gov.co)  
Info: Línea 195



**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**



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



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20197300083173**

Fecha 29-04-2019

### 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 introdujo modificaciones sustanciales en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, las cuales debían ser aplicadas a partir del 01 de febrero de 2019. Así las cosas, los funcionarios que iniciaron el periodo 2018 -2019 con el instrumento y las consideraciones consignadas en el Acuerdo 565 de 2016, fueron evaluados bajo las condiciones establecidas allí.
- En lo que respecta al sistema propio de evaluación del desempeño laboral, es importante destacar que durante la vigencia 2018, se realizaron reuniones de trabajo entre la comisión delegada para el efecto por esta esta Secretaría y el Sindicato de Servidores Públicos de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, entidades adscritas y vinculada "Sintracultur", el ejercicio se desarrolló tomando como carta de navegación, las disposiciones contenidas en el Acuerdo 816 de 2016, expedido por la CNSC, no obstante, se suspendió por el cambio normativo establecido por el Acuerdo 617 de 2018, el cual seguramente traería consigo la modificación de los parámetros establecidos para la adopción de un sistema propio, situación que se concretó mediante el Acuerdo 26 de 2019 expedido por la CNSC, por el cual se definieron lineamientos para desarrollar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba, sumado a la puesta en marcha del aplicativo SEDEL, a través del cual se efectúa el proceso de evaluación, haciéndolo más ágil y amigable.
- 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) y en firme las listas de elegibles, a partir del 1 de octubre de 2018, fueron vinculadas 15 personas, quienes formalizaron la evaluación del periodo de prueba en el formato establecido por la CNSC.
- Es importante resaltar que se informó en el primer trimestre 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.
- Otro aspecto que afectó la evaluación tiene que ver con el Auto de fecha 26 de abril de 2018, expedido por el Consejo de Estado, mediante el cual decretó la suspensión

Página 2 de 9

FR-10-PR-MEJ-01. V6. 15/08/2018

Cra. 8ª No. 9 - 83  
Tel. 3274850  
Código Postal: 111711  
[www.culturarecreacionydeporte.gov.co](http://www.culturarecreacionydeporte.gov.co)  
Info: Línea 195



CO18/8108

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**



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



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20197300083173**

Fecha 29-04-2019

provisional de algunos de los apartados del Acuerdo 565 de 2016, esto implicó que la CNSC prohiriera una serie de lineamientos, los cuales asumió y aplicó esta Secretaría.

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 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.

## 2. DESARROLLO

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

TOTAL FUNCIONARIOS VIGENCIA 2018		
Tipo de vinculación	Número de funcionarios por tipo de vinculación	Porcentaje de funcionarios por tipo de vinculación
Carrera administrativa	43	27,00%
Provisionales	97	59,00%
LNR Gerente Público y LNR NO Gerente Público	25	14,00%
<b>TOTAL FUNCIONARIOS</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>

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





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

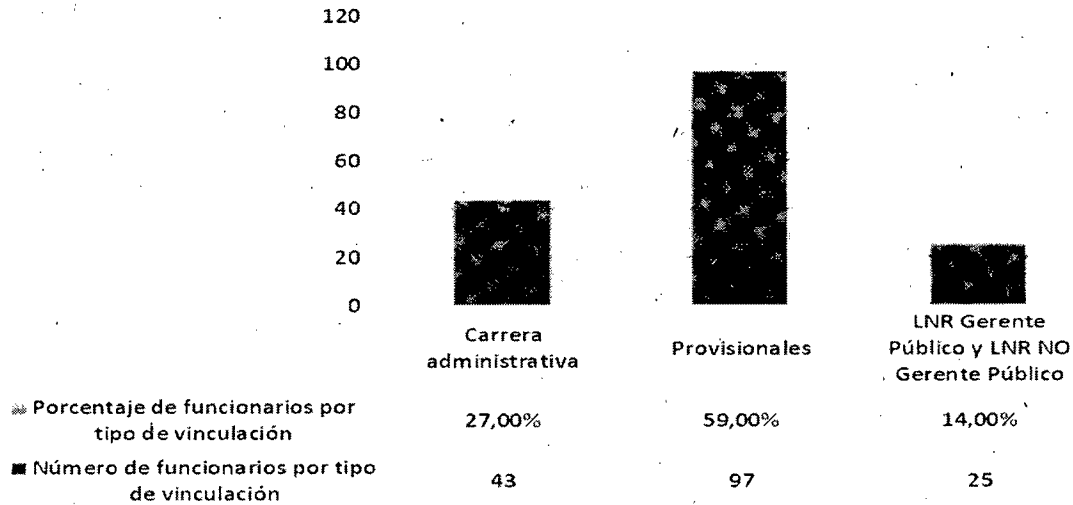


Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20197300083173**

Fecha 29-04-2019

## TOTAL FUNCIONARIOS VIGENCIA 2018



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 180 días.

### 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, ubicándose en su totalidad en el nivel sobresaliente es decir su porcentaje alcanzado es igual a 95% o mayor a este.

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



CO18/8108

Página 4 de 9  
FR-10-PR-MEJ-01. V6. 15/08/2018

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**



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



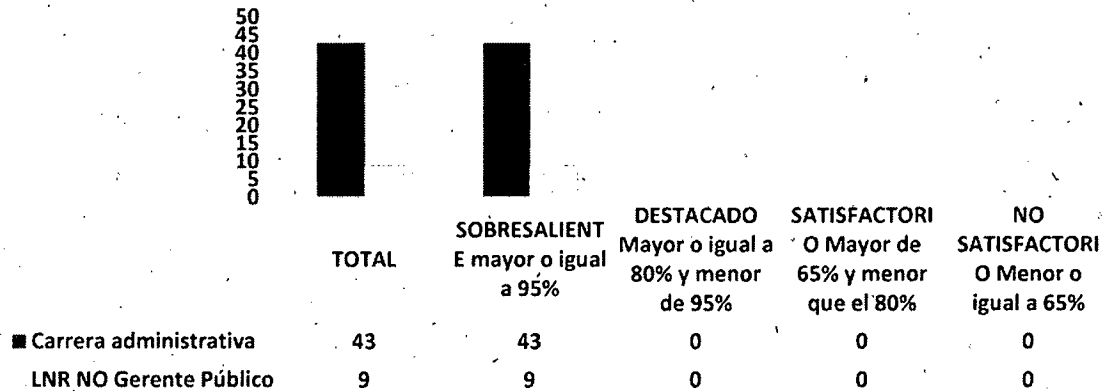
Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20197300083173**

Fecha 29-04-2019

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 de 65% y menor que el 80%	NO SATISFACTORIO Menor o igual a 65%
Carrera administrativa	43	43	0	0	0
LNR NO Gerente Público	9	9	0	0	0
<b>TOTAL FUNCIONARIOS</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

NIVELES DE CUMPLIMIENTO EN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL



Como se evidencia en la gráfica anterior, el 100% 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.

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



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

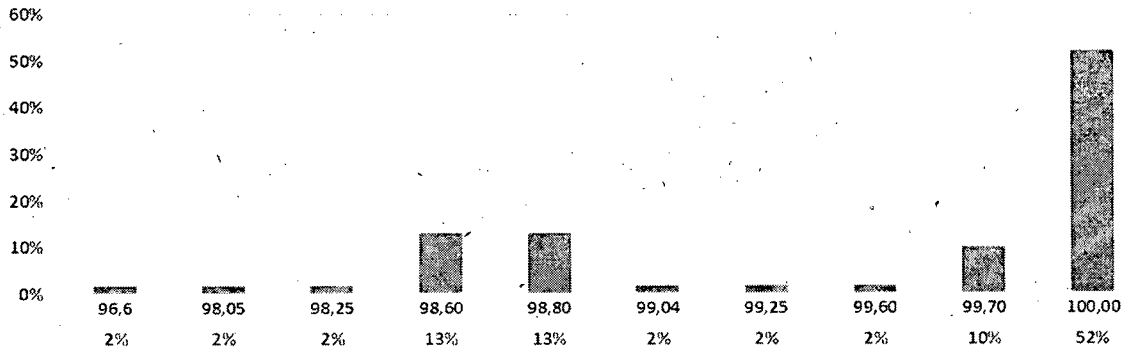


Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20197300083173**

Fecha 29-04-2019

### NIVEL SOBRESALIENTE CARRERA ADMINISTRATIVA



Con respecto a los otros niveles de cumplimiento ningún funcionario de carrera administrativa y de LNR No Gerente Público, se encuentra en ellos.

### GERENTES PÚBLICOS

- Diez (10) Gerentes Públicos alcanzaron el nivel satisfactorio, que se mide dentro de un rango del 90% al 100% de cumplimiento final.
- Tres (03) 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.

NIVEL DE DESEMPEÑO GERENTES PÚBLICOS				
TIPO DE VINCULACIÓN	TOTAL	SOBRESALIENTE Rango de 101% al 105%	SATISFACTORIO Rango de 90% al 100%	SUFICIENTE Rango de 76% a 89%
LNR Gerente Público	13	3	10	0

<sup>1</sup> Directora de Gestión Corporativa, Directora de Personas Jurídicas y Subdirector de Infraestructura

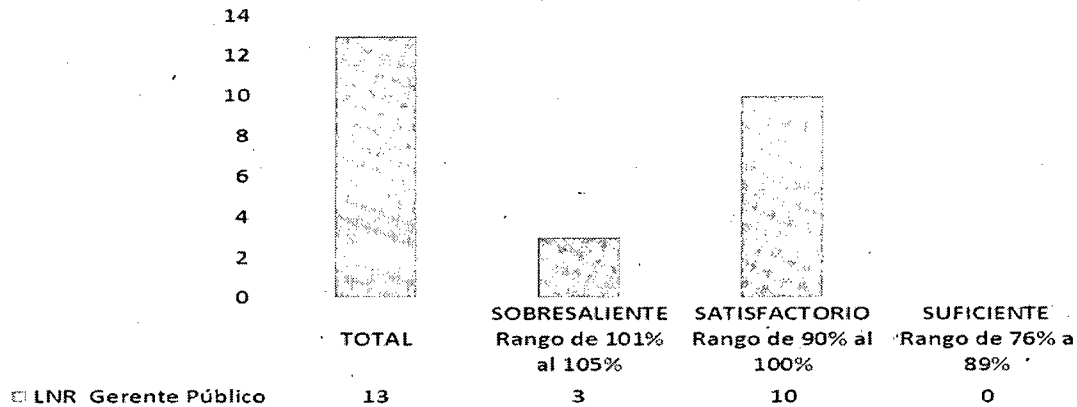


Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20197300083173**

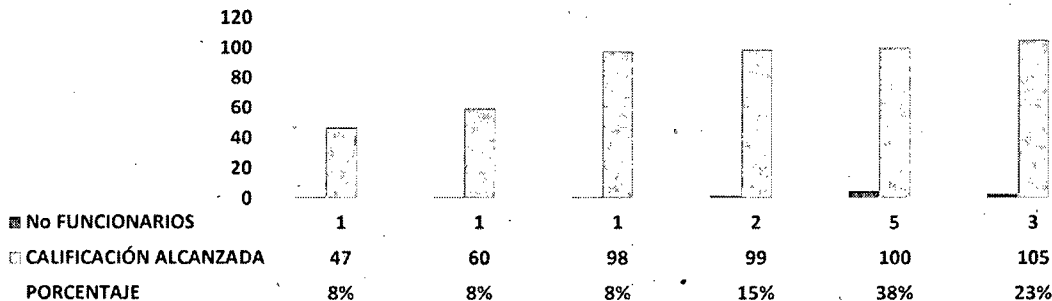
Fecha 29-04-2019

### NIVEL DE DESEMPEÑO GERENTES PÚBLICOS



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

### PROMEDIO CALIFICACIÓN ALCANZADA POR LOS GERENTES PÚBLICOS



### FUNCIONARIOS VINCULADOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

De los noventa y siete (97) funcionarios provisionales evaluados durante el periodo 2018, noventa y cinco (95) 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



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



Al contestar, por favor cite el radicado:

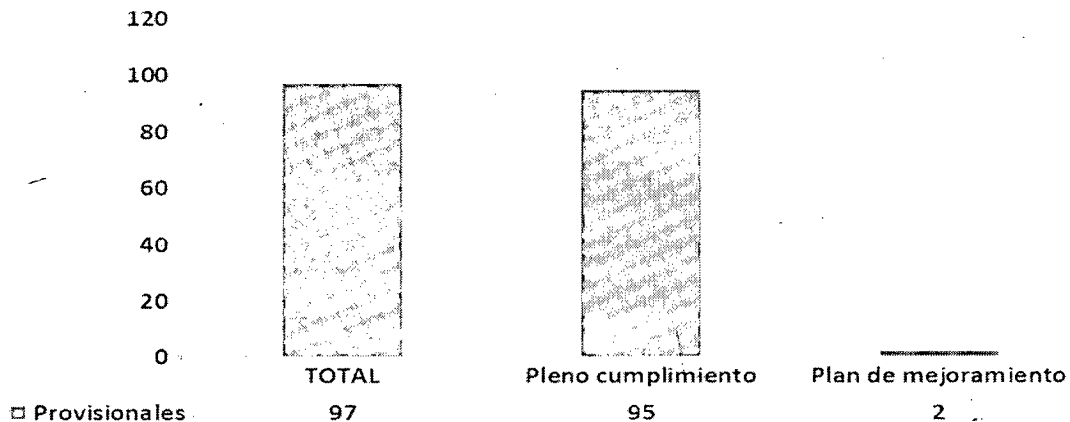
No.: **20197300083173**

Fecha 29-04-2019

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

### NIVELES DE CUMPLIMIENTO EVALUACIÓN A LA GESTIÓN



### 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. Lo importante que es que el trabajador conozca las expectativas de desempeño laboral, que se le proporcionen oportunidades de aprendizaje y se incentive cuando obtiene calificaciones altas, como motivación a su buena labor, es así como 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





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



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20197300083173**

Fecha 29-04-2019

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. La entidad participó activamente en la prueba piloto de evaluación del desempeño para la puesta en marcha del aplicativo SEDEL, creado y administrado por la CNSC.
4. Además de los lineamientos de la CNSC, contando con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, quien cuenta con una Profesional experta en el tema y que brinda asesoría constante sobre la materia.

#### 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. La disposición de evaluados y evaluadores frente al proceso de evaluación, aspecto que seguramente mejorará con la entrada en vigencia, para el 2019, del aplicativo SEDEL.

**ALBA NOHORA DÍAZ GALÁN**  
Coordinadora Grupo Interno de Recursos Humanos

Proyectó: Shirley Ramirez Cantor  
Revisó: Bibiana Quesada Mora