



**SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RELACIÓN CON EL CIUDADANO
GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL
VIGENCIA 2022-2023**

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes de la importancia del proceso de evaluación de competencias laborales y comportamentales de los/as servidores/as públicos/as de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte 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 adelante SDCRD, adoptó los diferentes tipos de concertación de compromisos y evaluación de desempeño laboral, dirigido a los funcionarios vinculados a la entidad en carrera administrativa, periodo de prueba, provisionales y de libre nombramiento y remoción; de conformidad con la normatividad vigente, protocolos y guías expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, el Departamento Administrativo Servicio Civil Distrital-DASCD y el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, de la siguiente manera:

FUNCIONARIOS	INSTRUMENTO PARA CONCERTAR COMPROMISO Y EVALUACIÓN	ACTO ADMINISTRATIVO
Empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba	Sistema tipo de evaluación de desempeño laboral definido en el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 derogado por el Acuerdo 617 del 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil	Resolución 030 del 23 de enero de 2017
Empleados de 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 derogado por el Acuerdo 617 del 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil	En virtud de lo establecido en el parágrafo del artículo 2.2.10.10. del Decreto 1083 de 2015, los empleados de libre nombramiento y remoción que no ocupen empleos de Gerencia Pública, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera





FUNCIONARIOS	INSTRUMENTO PARA CONCERTAR COMPROMISO Y EVALUACIÓN	ACTO ADMINISTRATIVO
Empleados vinculados con nombramiento provisional	Sistema de Evaluación de la Gestión para empleados provisionales	administrativa. Resolución 106 del 27 de febrero de 2017
Gerentes Públicos	Metodología para la evaluación de los gerentes públicos de la SCRCD, 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

En este sentido, para el corte de la **vigencia del año 2022-2023** se realizó desde la competencia de la Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano-Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano; el acompañamiento y seguimiento al proceso de concertación de compromisos y evaluaciones, referentes a los empleados de carrera administrativa, periodo de prueba, provisionales, libre nombramiento y remoción y Gerentes Públicos con el fin de cumplir con los lineamientos normativos.

2. GENERALIDADES

En el mes de abril del 2023 se informó a la Comisión de Personal de la SDCRD, sobre el consolidado de evaluación del desempeño y acuerdos de gestión vigencia 2022-2023; 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 4 de 2023, radicado 20237300040033 de la SDCRD, se alertó a los funcionarios (evaluados y evaluadores) sobre los plazos para surtir evaluación de desempeño laboral, evaluación de la gestión y acuerdos de gestión.

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

Mediante radicado 20237300039683, circular 3 se actualizó la comisión evaluadora de acuerdo con la estructura organizacional vigente de la SDCRD.





Por medio de los siguientes radicados, se remitieron a los diferentes tipos de vinculación, alertas e instructivos con el fin de velar por el cumplimiento de los términos y correcta utilización de los instrumentos para suscribir los compromisos y evaluaciones respectivas:

- 20237300069453 Se expidió comunicación interna, dirigida a los Empleados de carrera administrativa y servidores de libre nombramiento y remoción de otros niveles ocupacionales diferentes al nivel directivo, para señalar orientaciones generales que se deben cumplir para el proceso de evaluación con corte a la fecha de finalización de la vigencia 2023-2024.
- 20237300069503 Se alertó a los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional sobre sus períodos de evaluación y concertación de compromisos.
- 20237300069713 Dirigido a los funcionarios de periodo de prueba
- 20237300069623 Dirigido a los gerentes públicos.

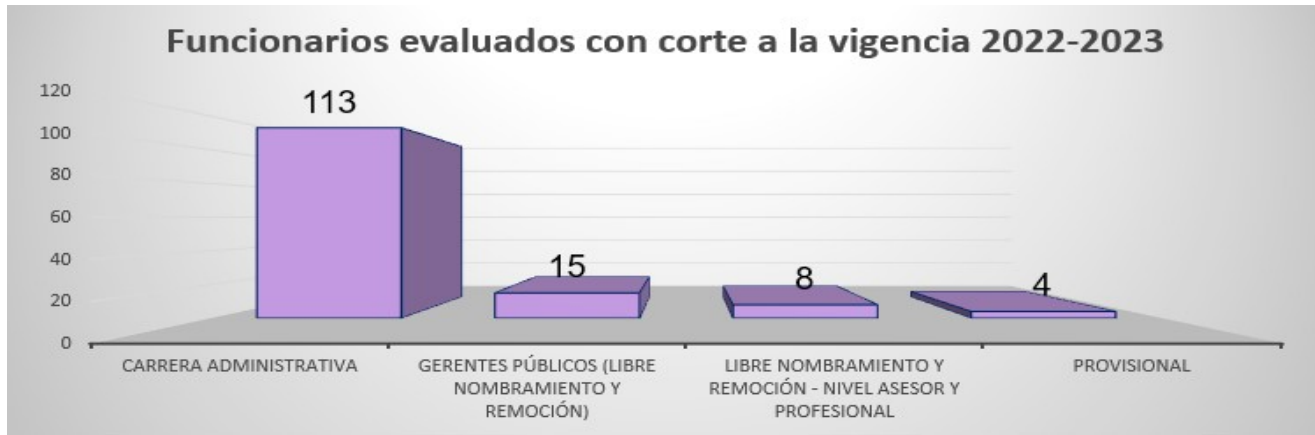
Adicional a los anterior, a través del correo de la coordinación del Grupo Interno Trabajo de Gestión del Talento Humano, se remitieron “fichas comunicativas” a los funcionarios en sus diferentes vinculaciones para recordar fechas para concertar compromisos, evaluaciones y cargue de evidencias.

También se remitieron correos institucionales por área para recordar el cumplimiento de los lineamientos de conformidad con la normatividad vigente, protocolos y guías expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, el Departamento Administrativo Servicio Civil Distrital-DASCD y el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP

3. DESARROLLO

Para el final del periodo analizado (2022-2023), la planta de la SDCRD contaba con 140 funcionarios, distribuidos en los siguientes tipos de vinculación:





4. REPORTE

De acuerdo con lo anterior, **con corte al 31 de enero del 2023**, se realizó el acompañamiento y seguimiento del proceso de evaluación de la vigencia 2022-2023, a 140 funcionarios, discriminados de la siguiente manera, de acuerdo a su tipo de vinculación.

CARRERA ADMINISTRATIVA 113 FUNCIONARIOS



Se evaluaron ciento trece (113) funcionarios/as de carrera administrativa, mediante el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral, cuya escala de calificación de acuerdo con el artículo 10 del Acuerdo 617 del 2018 fue:

- 112 funcionarios alcanzaron el nivel sobresaliente, con un % Mayor o igual al 90%
- 1 funcionario alcanzó el nivel satisfactorio, con un % Mayor al 65% y menor al 90%.
- 0 funcionarios en el nivel no satisfactorio con un % menor o igual al 65%

PROVISIONALES 4 FUNCIONARIOS



Durante la vigencia 2023, los funcionarios formularon su respectivo 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.





Con corte al 31 de enero del 2023, tres (3) funcionarios fueron evaluados y obtuvieron una calificación de “pleno cumplimiento”, siendo la máxima evaluación; y un (1) funcionario obtuvo “cumplimiento parcial” lo que llevo a realizar un plan de mejoramiento.

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL NIVEL ASESOR Y PROFESIONAL 8



Con el instrumento aplicado a los/as funcionarios/as de carrera administrativa, también se evaluó a los funcionarios/as de Libre Nombramiento y Remoción del nivel asesor, Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones – Jefe Oficina Asesora de Planeación y Almacenista General.

Los/as evaluados/as fueron ocho (8) funcionarios/as, de los cuales el 100% alcanzaron el nivel sobresaliente.

GERENTES PÚBLICOS 15



Los gerentes públicos para el corte del 31 de diciembre del 2022, obtuvieron un nivel satisfactorio que se mide dentro de un rango del 90% al 100% de cumplimiento final.

Ninguno termino la vigencia completa por motivos de retiro o reubicación a otra dependencia.

FUNCIONARIOS QUE NO SON OBJETO DE EVALUACIÓN

El Secretario de Despacho y el Jefe de Control Interno, de conformidad con la normatividad vigente no son objeto de evaluación del desempeño laboral.

A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1474 de 2011, los Jefes de Control Interno del orden territorial son de período fijo y, por lo tanto, NO se consideran Gerentes Públicos.

5. CONCLUSIONES

Desde la Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano - Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano, constantemente se promovieron capacitaciones y acompañamientos en la aplicación de las diversas metodologías establecidas en los citados instrumentos de evaluación, durante la concertación de compromisos, y evaluaciones parciales, semestrales y eventuales.





En su rol de facilitador del proceso, suministró los instrumentos y garantizó la implementación del sistema, cuyos compromisos y evaluaciones reposan en la historia laboral de cada funcionario.

1. 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.
2. 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.
3. De los/as servidores/as de carrera administrativa, sólo cuatro (4) interpusieron recursos de reposición contra la calificación definitiva de la vigencia 2022-2023, ante el evaluador, los cuales dos (2) desistieron y dos (2) fueron resueltos favorablemente y dentro del término legal.
4. Se brindó capacitación a los funcionarios nuevos y acompañamiento a los reubicados y aquellos servidores que cambiaron de dependencia con ocasión al inicio o terminación de un encargo para identificar la finalidad del proceso de evaluación del desempeño laboral, términos, instrumentos, etapas, manual de funcionales y competencias con el fin de familiarizar sus funciones, competencias y conocimientos esenciales.


LUCILA GUERRERO RAMÍREZ
Coordinadora Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano

Revisó: Bibiana Quesada Mora. Profesional Especializada Código 222 Grado 19. Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano
Proyectó: Lina Leonor Carrillo Orduz. Contratista. Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano

Documento 20247300133583 firmado electrónicamente por:	
Lucila Guerrero Ramirez	Coordinadora Grupo Interno de trabajo de Talento Humano Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano Fecha firma: 23-04-2024 07:36:24
Bibiana Quesada Mora	Profesional Especializado Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano





	Fecha firma: 18-04-2024 11:37:45
Lina Leonor Carrillo Orduz	Contratista Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano Fecha firma: 15-04-2024 08:31:47
 c535e75b8e743ce80a7b6591a8247dc29a139b6e7dbf25454caaa3ada15c385e Codigo de Verificación CV: 5ff34	

