The page features a decorative graphic consisting of several overlapping circles in various shades of blue, arranged in a descending pattern from the top right towards the bottom right. Thin blue lines intersect these circles, creating a geometric, abstract design.

# **Informe consolidado de los resultados obtenidos en el proceso de evaluación del desempeño laboral y comportamental en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.**

Período 2017 - 2018

La Dirección de Talento Humano presenta los resultados, gráficas y análisis obtenidos mediante el proceso de evaluación de la gestión y, el desempeño laboral y comportamental de los servidores(as) públicos(as) vinculados a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

**27 de Abril de 2018**



## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. MARCO LEGAL DE LOS DIFERENTES SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN LABORAL.....</b>	<b>3</b>
<b>3. RESULTADOS.....</b>	<b>4</b>
3.1 Gráficas .....	5
3.2 Análisis .....	13

## 1. INTRODUCCIÓN

La Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC– mediante el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores(as) públicos(as) de carrera administrativa y en período de prueba, para las entidades que aún no cuentan con un sistema propio de evaluación. La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., de conformidad con lo establecido en este acuerdo, adoptó este sistema de evaluación mediante la Resolución No. 083 del 24 de febrero de 2017, con el objetivo de seguir los lineamientos y directrices emitidas por la CNSC.

Así mismo, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD–, por conducto de la Circular 005 del 6 de febrero de 2017, y con el fin de contribuir dentro del proceso de mejora continua, elaboró en el marco del Sistema de Evaluación de la Gestión, el Protocolo y los Instrumentos de Evaluación aplicables a los Servidores(as) Provisionales que prestan sus servicios a la Administración Distrital, adoptado igualmente por la Entidad mediante la Resolución No. 183 del 3 de mayo de 2017.

En el mismo sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió la Circular Externa 100-001-2017, la cual señala: “... la Función Pública adoptó una nueva Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, la cual se desarrolla a través del Acuerdo de Gestión, que contiene las fases de concertación, formalización, seguimiento y evaluación”, la cual se adoptó por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., mediante la Resolución No. 277 del 16 de junio de 2017.

Por su parte, a través de la Circular 14 del 19 de julio de 2016, el DASCD determinó que, dentro del proceso de mejora continua, era preciso facilitar una herramienta de gestión que contribuyera a evaluar los aportes de los servidores(as) que prestan sus servicios mediante la vinculación a empleos de carácter temporal. Esta herramienta “... permitirá a partir del establecimiento de un plan de trabajo, definir las actividades, términos y condiciones a través de los cuales, tanto la entidad como el empleado temporal podrán asegurar la entrega de los productos, servicios o resultados que contribuyan al cumplimiento de los propósitos para los cuales fueron creados dichos empleos”. Por lo anterior, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., emitió la Resolución No. 366 del 4 de agosto de 2017, “Por medio de la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Temporales”.

## 2. MARCO LEGAL DE LOS DIFERENTES SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN LABORAL

- Ley 87 de 1993 “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”
- Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004”



- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017 y modificado parcialmente por el Decreto 051 de 2018
- Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”
- Circular 14 del 19 de julio de 2016, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD-
- Circular 005 del 06 de febrero de 2017, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD-
- Circular Externa 100-001-2017, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública
- Resolución No. 083 de 2017 "Por la cual se adopta en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba"
- Resolución No. 183 de 2017 "Por medio de la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Provisionales"
- Resolución No. 277 de 2017 "Por la cual se adoptan las condiciones y metodología para la elaboración y presentación de la Gestión del Rendimiento de los empleos de los Gerentes Públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.”
- Resolución No. 366 de 2017 “Por medio de la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Temporales”

### 3. RESULTADOS

El siguiente informe está basado en los resultados de las diferentes metodologías y herramientas de evaluación para la gestión y, el desempeño laboral y comportamental adoptadas por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para los siguientes períodos:

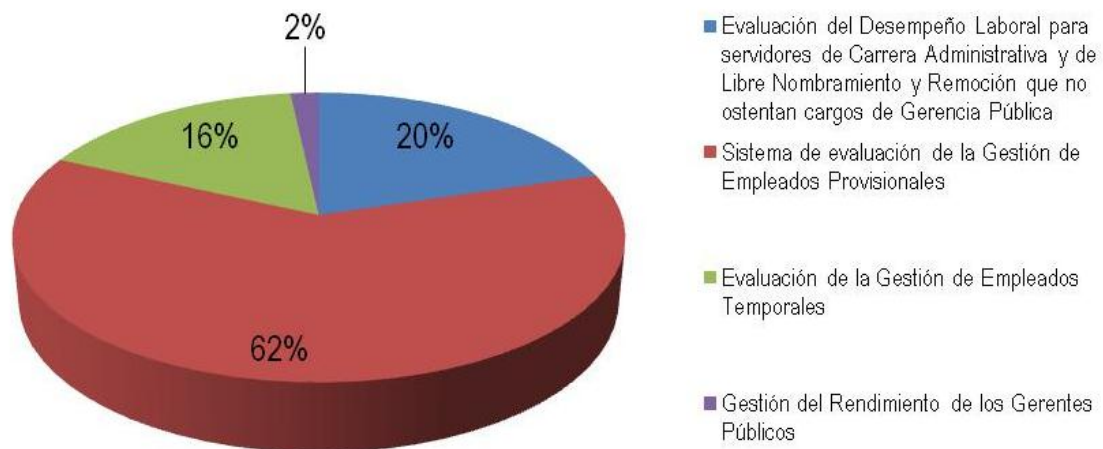
TIPO DE VINCULACIÓN	HERRAMIENTA ADOPTADA	PERÍODO DE EVALUACIÓN
<b>Carrera Administrativa / Libre Nombramiento y Remoción que no ostentan cargos de Gerencia Pública – Asesores</b>	Evaluación del Desempeño Laboral para servidores de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción que no ostentan cargos de Gerencia Pública	01 de febrero de 2017 – 31 de enero de 2018
<b>Empleados Provisionales</b>	Sistema de evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales	03 de mayo de 2017 – 31 de enero de 2018
<b>Empleados Temporales</b>	Evaluación de la Gestión de Empleados Temporales	Semestralmente a partir del 04 de agosto de 2017 o desde la fecha de posesión del servidor
<b>Libre Nombramiento y Remoción que ostentan</b>	Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes	01 de enero de 2017 – 31 de diciembre de 2017



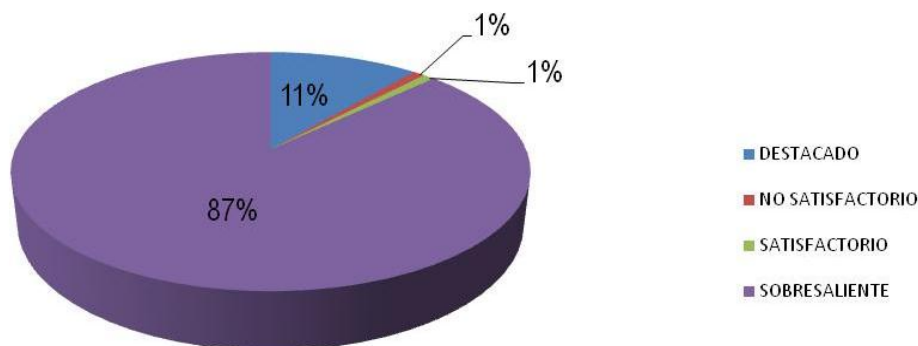
cargos de Gerencia Pública – Gerentes Públicos	Públicos	
--	----------	--

### 3.1. Graficas

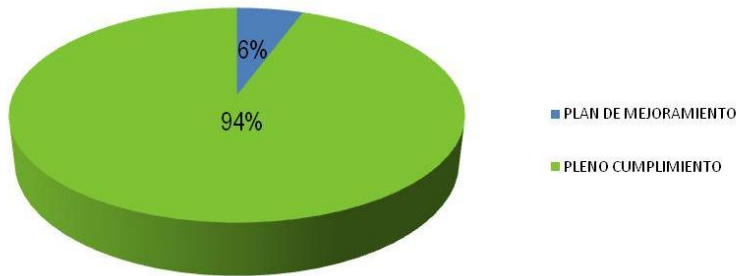
#### Porcentaje de población por Tipo de Evaluación utilizada en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.



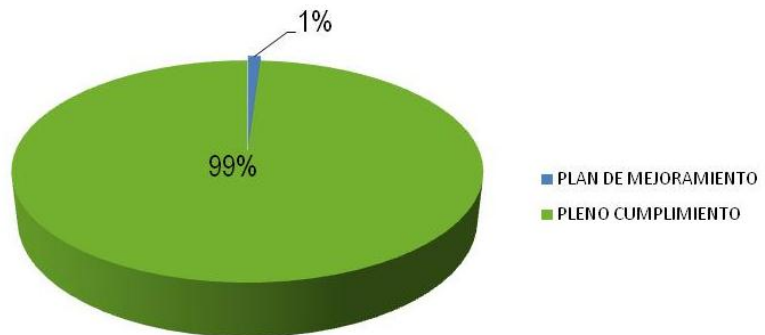
#### Porcentaje de servidores por nivel de resultado en la Evaluación del Desempeño Laboral para servidores de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción que no ostentan cargos de Gerencia Pública



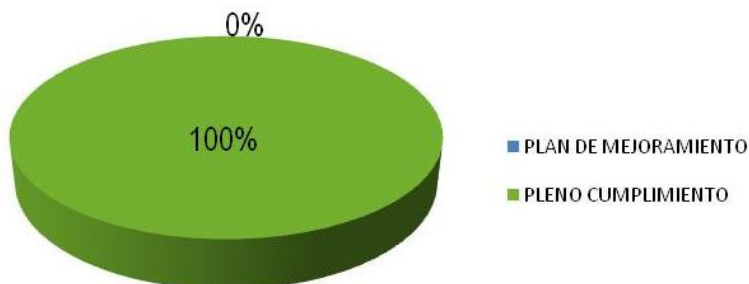
### Porcentaje de servidores por nivel de resultado en el Sistema de evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales



### Porcentaje de servidores por nivel de resultado en la Evaluación de la Gestión de Empleados Temporales

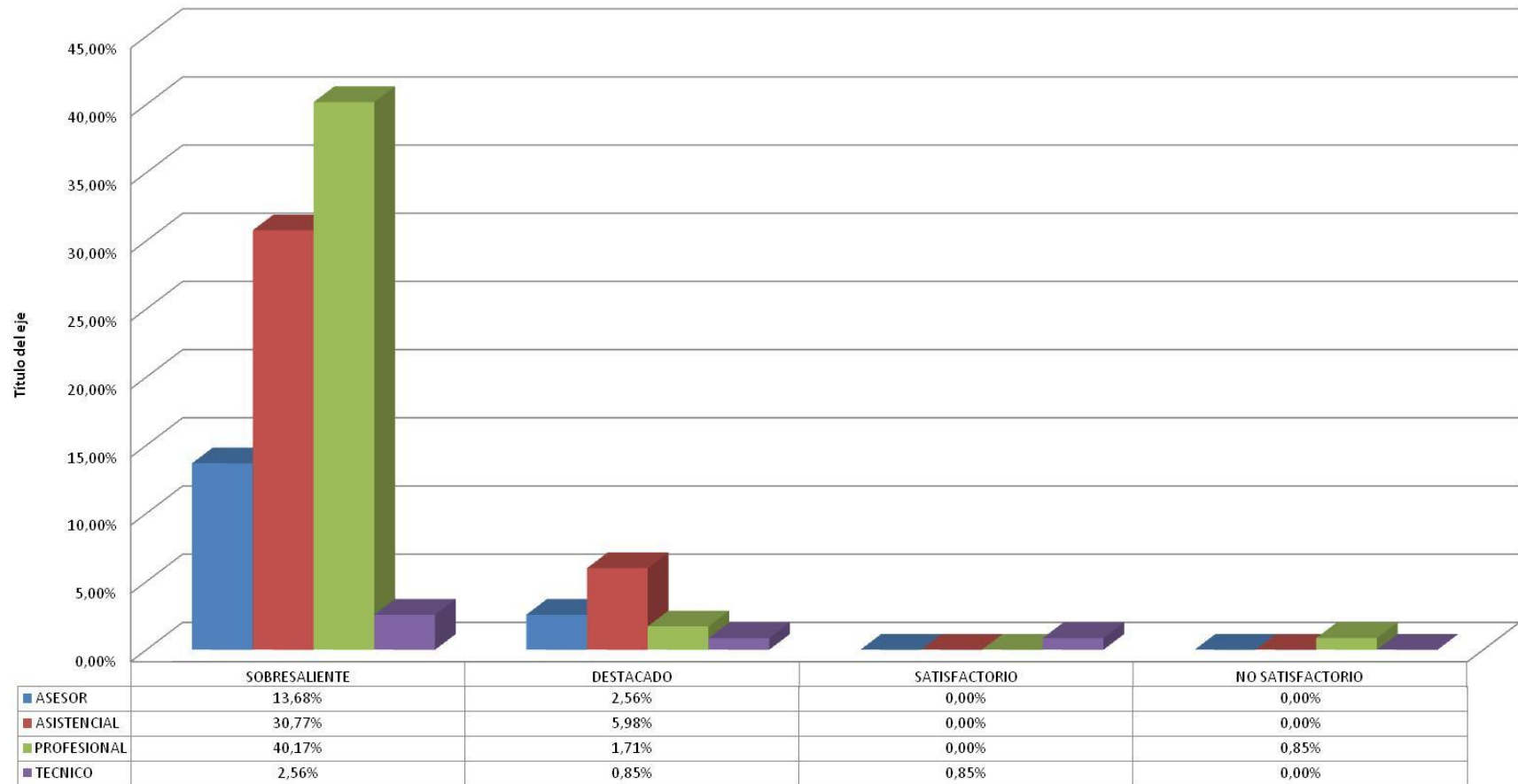


### Porcentaje de servidores por nivel de resultado en la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos



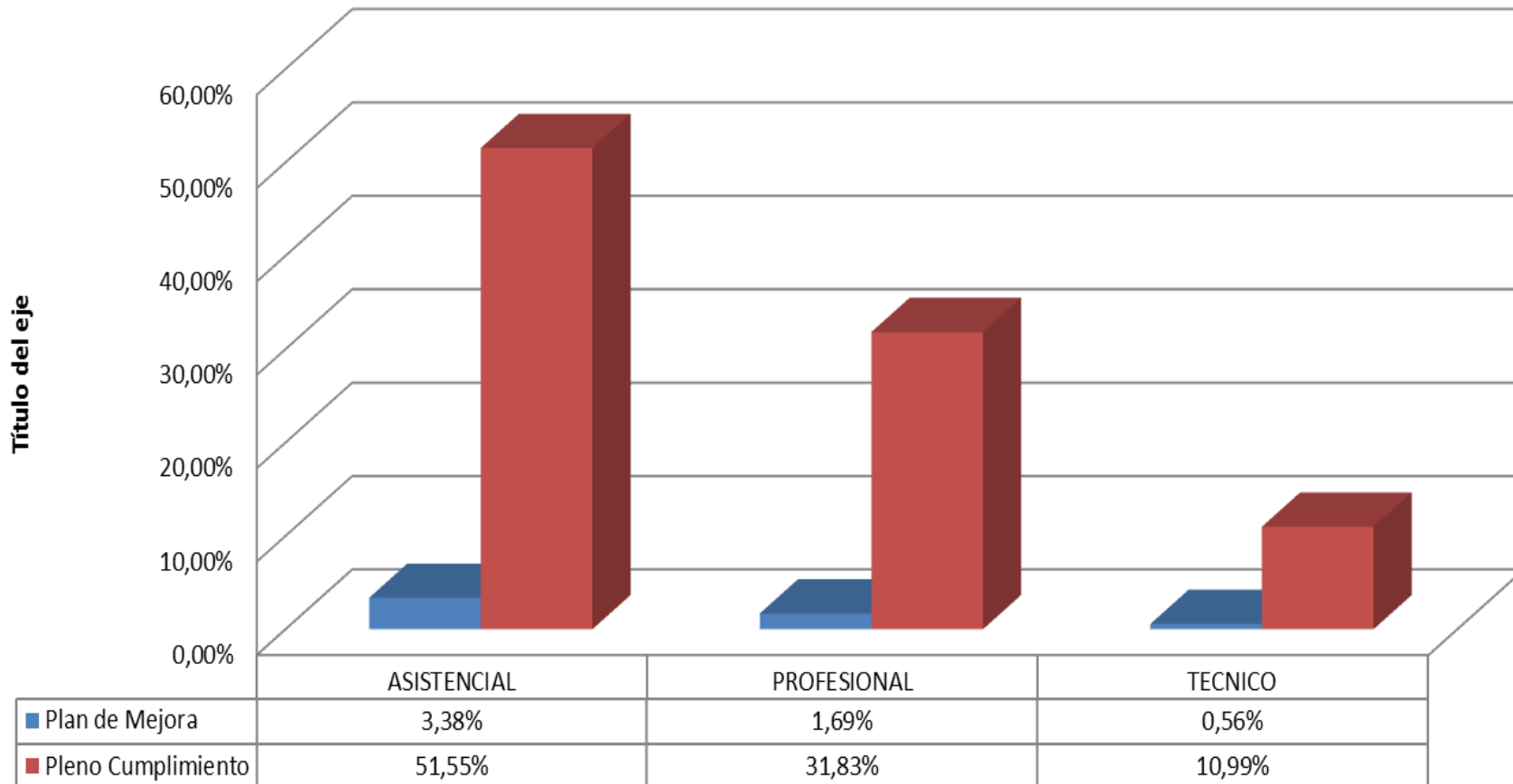


### Porcentaje de evaluaciones por cargo y nivel de cumplimiento para la Evaluación del Desempeño Laboral para servidores de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción que no ostentan cargos de Gerencia Pública





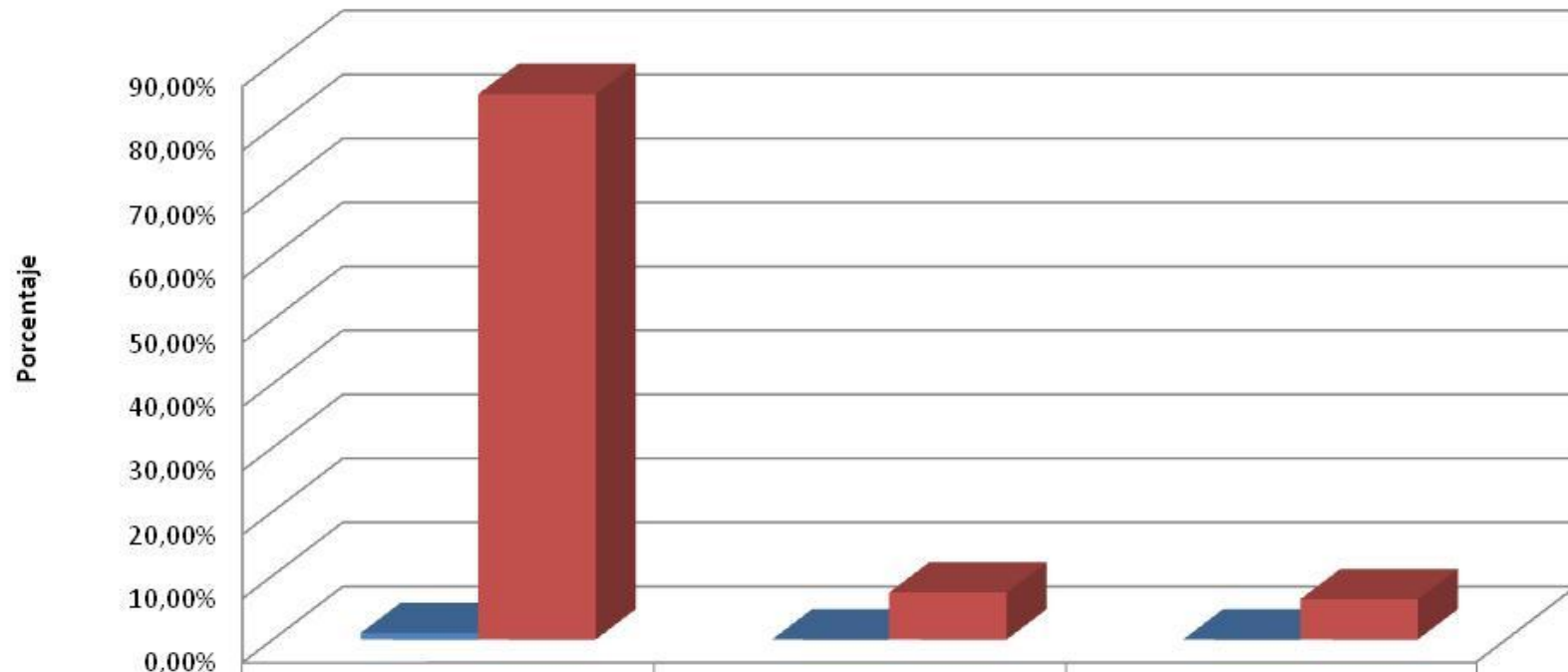
## Porcentaje de evaluaciones por cargo y nivel de cumplimiento para la Evaluación de la Gestión de Empleos Provisionales







### Porcentaje de evaluaciones por cargo y nivel de cumplimiento para la Evaluación de la Gestión de Empleados Temporales

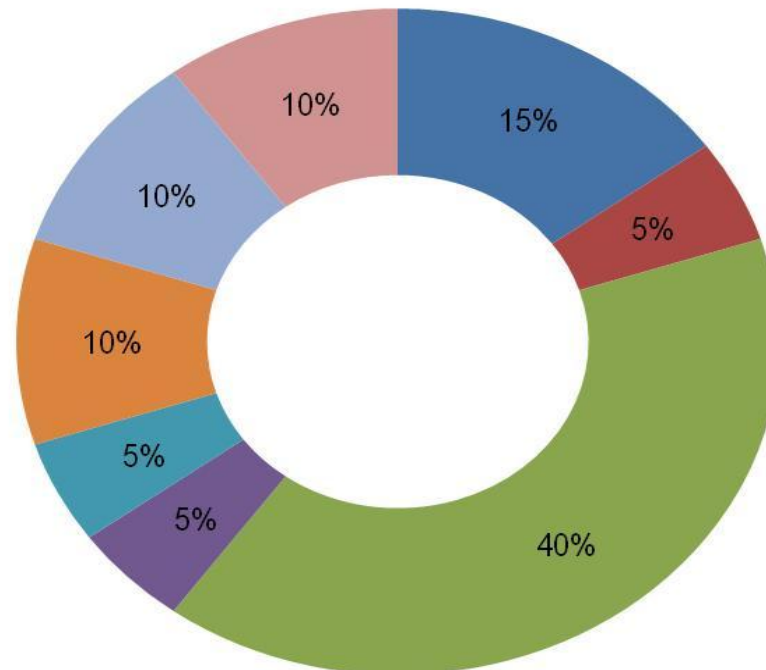


	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
■ Plan de Mejora	1,05%	0,00%	0,00%
■ Pleno Cumplimiento	85,26%	7,37%	6,32%



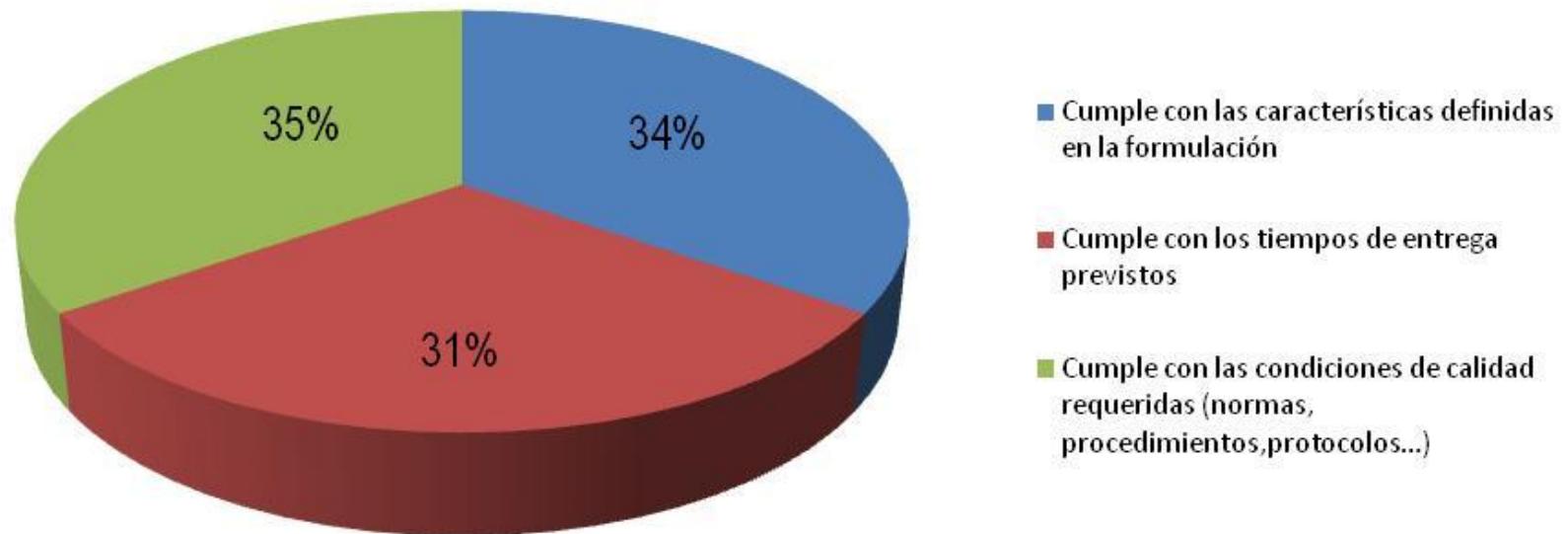
### Porcentaje de Planes de Mejoramiento que se llevan a cabo según el Sistema de evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales

- Despacho Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía
- Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía
- Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- Subdirección de Servicios Administrativos
- Dirección de Contratación
- Dirección Distrital de Calidad del Servicio
- Subdirección de Imprenta Distrital
- Subdirección del Sistema Distrital de Archivos



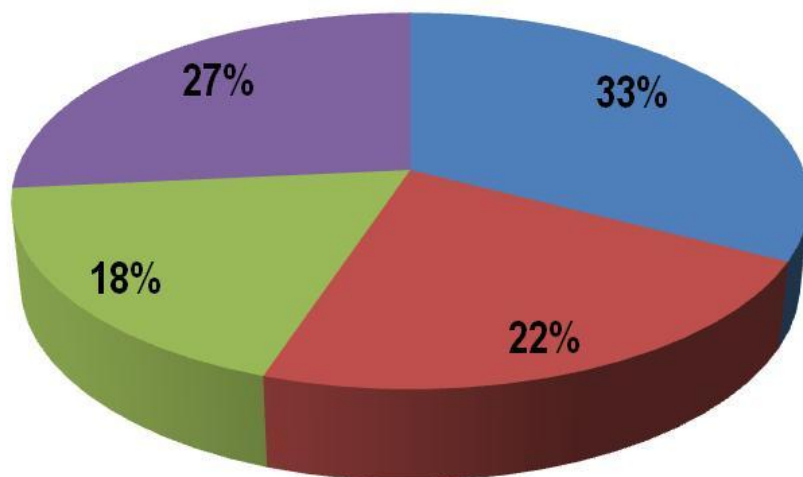


## Porcentaje de Incumplimiento para los criterios del componente laboral evaluados en el Sistema de evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales





### Porcentaje de Incumplimiento para los criterios del componente Comportamental evaluados en el Sistema de evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales



- Integración a la cultura organizacional: Disposición para aceptar y acatar las normas, reglamentos y características de la entidad
- Disposición de aprendizaje: Disposición para acatar los lineamientos, aplicar los procesos y procedimientos definidos en la entidad
- Capacidad de aporte a la gestión: Disposición para entregar a la entidad y al equipo de trabajo sus conocimientos, habilidades y destrezas para la realización de las funciones asignadas
- Disposición de servicio: Demuestra interés por la atención a los usuarios internos y externos de la entidad

### 3.2. Análisis

1. En la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., desde el año 2017 se adoptaron cuatro (4) metodologías de evaluación para los diferentes tipos de vinculación que existen en la Entidad.

2. Se realizaron en compañía del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital cinco (5) capacitaciones dirigidas a todos los servidores(as) públicos(as) frente al nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, para los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba (Acuerdo 565 de 2016 expedido por la CNSC).

3. Se estableció un cronograma de inducción en el Plan Institucional de Capacitación -PIC- vigencia 2017, en el cual se tomó en cuenta la necesidad de incluir el manejo de herramientas de evaluación adoptadas en la Entidad, el cual se cumplió de la siguiente manera:

FECHA DE EJECUCIÓN	SERVIDORES PARTICIPANTES
19 de mayo de 2017	39
26 de mayo de 2017	59
31 de mayo de 2017	48
02 de Junio de 2017	101
25 de agosto de 2017	58
31 de agosto de 2017	62
28 de noviembre de 2017	56
1 de diciembre de 2017	73
<b>TOTAL SERVIDORES</b>	<b>496</b>

4. Sobre los resultados de la evaluación de la gestión y, el desempeño laboral y comportamental vigencia 2017-2018 se logra analizar que, se deben reforzar los siguientes temas para todos los servidores(as) públicos(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.:

- Manejo de tiempo
- Sistema Integrado de Gestión
- Comunicación asertiva
- Adaptación al Cambio
- Innovación
- Orientación a resultados

5. De acuerdo con la información reportada por la Jefe de la Oficina de Control Interno como resultado de las auditorías internas y los hallazgos realizados por la Contraloría de Bogotá

vigencia 2017, se observó que existen situaciones que pueden gestionarse o resolverse en las dependencias que pertenecen a la Entidad, a partir de capacitaciones en los siguientes temas:

- Técnicas de identificación y evaluación de riesgos
- Directrices normativas e internas aplicables a la gestión documental
- Supervisión de contratos
- Indicadores de gestión

6. Según los resultados de la evaluación de la gestión y, del desempeño laboral y comportamental, además de mediciones adicionales se establecieron las siguientes líneas programáticas que se abordarán en el Plan Institucional de Capacitación –PIC– de la vigencia 2018:

- Gestión del cambio y cultura organizacional: Afrontar con eficiencia los nuevos retos
- Institucionalidad para la paz: Modernización institucional – (Gobernanza de paz)
- Gestión de la Información: Sistemas de información modernos, tecnificados, estadísticas. (Creación de Valor Público)
- Gerencia de proyectos, Enfoque sistemático: PMI, indicadores, mediciones, administración riesgos. (Creación de Valor Público)
- Servicio al Ciudadano: Cultura y actitud de servicio. (Creación de Valor Público)
- Gestión del Conocimiento: Crear, capturar y replicar conocimiento, técnicas, administración, investigación. (Gestión del Conocimiento)
- Gestión del Subsistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Minimizar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y los riesgos que puedan afectar la calidad de vida de los colaboradores. (Gestión del Conocimiento)
- Gestión del Plan Estratégico de Seguridad Vial: Contribuir con la prevención y atención de accidentes viales derivados de los desplazamientos que realizan los servidores de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., estableciendo acciones concretas que impacten positivamente sobre la seguridad vial de la entidad. (Creación de Valor Público).

7. En cuanto a la implementación de las nuevas herramientas evaluativas, se logró analizar que el continuo acompañamiento de la Dirección de Talento Humano a las dependencias de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., genera en los servidores(as) públicos(as) una apropiación hacia el cumplimiento de las metas institucionales y, como se puede resaltar en las gráficas No. 3, 4 y 5, el cumplimiento de los acuerdos frente al resultado está sobre el 94% para todas las metodologías de evaluación implementadas en este Organismo.

Proyectó: María Alejandra Boada Rodríguez – Contratista DTH  
Revisó: María Fernanda Bermeo Fajardo – Asesora DTH / Alex Bermeo Prieto – Profesional DTH  
Aprobó: Ennis Esther Jaramillo Morato - Directora de Talento Humano