



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 2019-2020

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 en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

28 de abril de 2020

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. MARCO LEGAL DE LOS DIFERENTES SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN LABORAL.....	3
3. RESULTADOS	4
3.1 <i>Graficas</i>	5
3.2 Análisis General.....	10

1. INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD -, por conducto de la Circular 005 del 06 de febrero de 2017 y con el fin de contribuir en el 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 Provisionales que prestan sus servicios a la Administración Distrital, adoptado, por la Entidad mediante la Resolución 183 del 03 de mayo de 2017.

De igual importancia, 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", adoptada en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., mediante la Resolución 277 del 16 de junio de 2017.

Por su parte, el DASCD, a través de la Circular 14 del 19 de julio de 2016, dentro del proceso de mejora continua, facilitó una herramienta de gestión que contribuye a evaluar los aportes de los servidores que prestan sus servicios mediante la vinculación en 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.", debido a esto la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., emitió la Resolución 366 del 04 de agosto de 2017 "Por medio de la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Temporales".

Así mismo, la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC derogo el Acuerdo 565 de 2016 y expidió el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 en el cual estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, para los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo 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 042 del 29 de enero de 2019, con el objetivo de seguir los lineamientos y directrices emitidas por la CNSC.

Para la expedición de la resolución en cita, se tuvo en cuenta la decisión del Consejo de Estado - Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda - Subsección 'A', dentro del proceso de nulidad promovido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en

contra la Comisión Nacional del Servicio Civil con radicado No. 11001-03-25-000-2017-00920-00(4871-17), y en la que ordenó la suspensión provisional, entre otros, del numeral 2° del artículo 6° del Acuerdo 565 de 2016, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el cual incluía como sujetos de evaluación a los empleados de libre nombramiento y remoción, distintos a los de Gerencia Pública.

Sin embargo, mediante el oficio radicado bajo el No. 20192010423131, dirigido a la servidora pública del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, doctora Liliana Cárdenas Ruiz, el Comisionado de la Comisión Nacional del Servicio Civil, doctor Fridole Ballén Duque, consideró en relación con la evaluación de servidores de libre nombramiento y remoción que no pertenezcan a la Gerencia Pública, que:

"Al respecto, se precisa que de conformidad con el párrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 y en el marco de otorgamiento de incentivos, el desempeño laboral de los servidores de libre nombramiento y remoción que pertenezcan a la Gerencia Pública debe ser evaluado a través de Acuerdos de Gestión, en los términos previstos en el artículo 50 de la Ley 909 de 2004.

De otra parte, la norma en cita agrega que los servidores de libre nombramiento y remoción distintos de Gerencia Pública serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera." (Negrilla fuera de texto)

Por lo anterior la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., obro conforme la normatividad vigente y adiciono bajo la Resolución 663 de 2019, a los servidores de libre nombramiento y remoción distintos de Gerencia Pública como sujetos de evaluación bajo la herramienta adoptada bajo la Resolución 042 de 2019.

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 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
- Acuerdo 617 de 2018 "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."
- Resolución 183 de 2017 "Por medio de la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Provisionales"

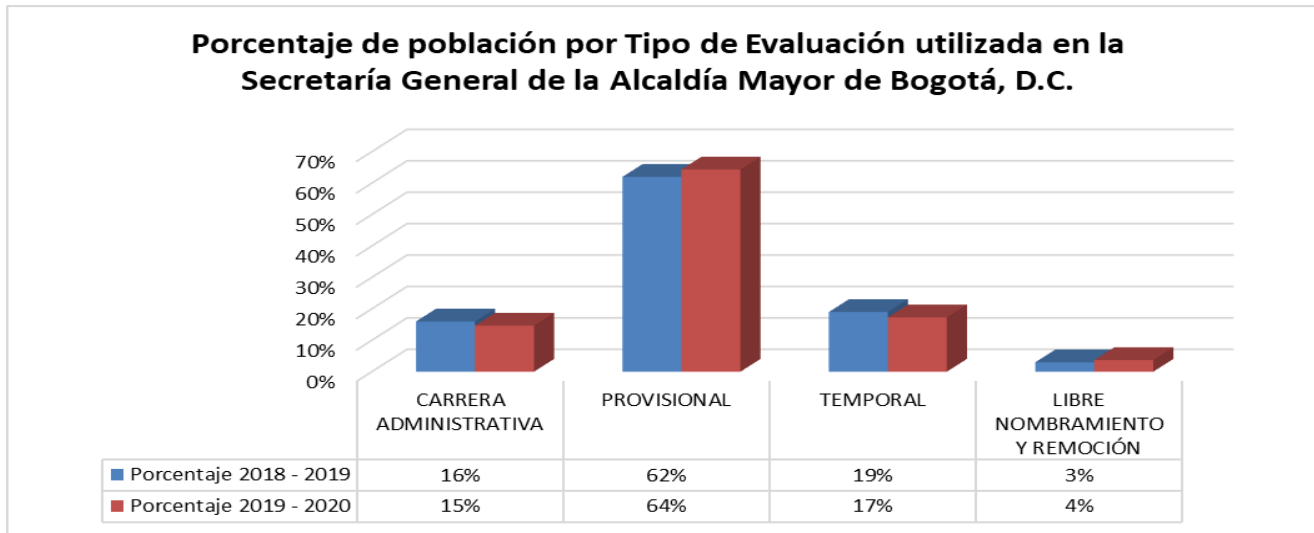
- Resolución 277 de 2017 "Por la cual se adoptan las condiciones y metodología para la elaboración y presentación de la Gestión del Rendimiento de los empleos de los Gerentes Públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C."
- Resolución 366 de 2017 "Por medio de la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Temporales"
- Resolución 391 de 2018 "Por el cual se adiciona un parágrafo al artículo 1° de la Resolución No. 366 de 2017, "Por medio de la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Temporales"
- Resolución 042 de 2019 "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 663 de 2019 "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 042 de 2019 "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"
- Circular 14 del 19 de julio de 2016 Administrativo del Servicio Civil Distrital
- Circular 005 del 06 de febrero de 2017 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
- Circular Externa 100-001-2017, Departamento Administrativo de la Función Pública
- Circular 20181000000067 del 15 de junio de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil
– CNSC.

3. RESULTADOS

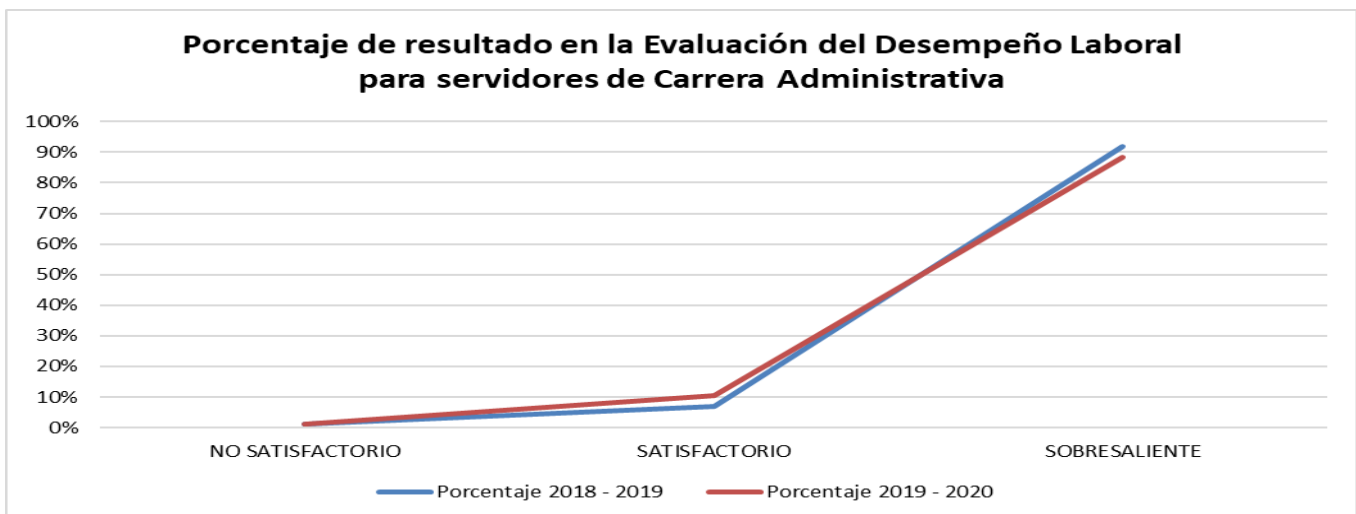
El siguiente informe está basado en los resultados de las diferentes metodologías y herramientas de evaluación para la gestión y el desempeño laboral y comportamental adoptadas por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para los siguientes periodos:

TIPO DE VINCULACIÓN	HERRAMIENTA ADOPTADA	PERIODO DE EVALUACIÓN
Carrera Administrativa	Evaluación del Desempeño Laboral para servidores de Carrera Administrativa	01 de febrero de 2019 – 31 de enero de 2020
Empleados Provisionales	Sistema de evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales	01 de febrero de 2019 – 31 de enero de 2020
Empleados Temporales	Evaluación de la Gestión de Empleados Temporales	Semestralmente a partir de la fecha de posesión del servidor
Libre Nombramiento y Remoción que ostentan cargos de Gerencia Pública	Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos	01 de febrero de 2019 – 31 de diciembre de 2019

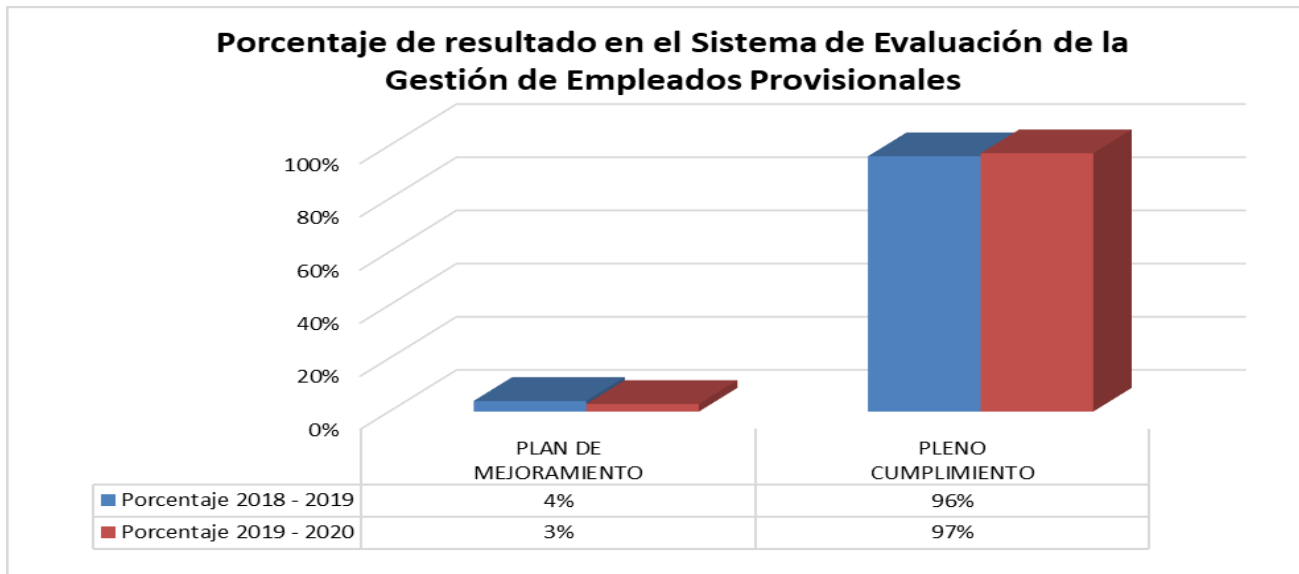
3.1 Graficas



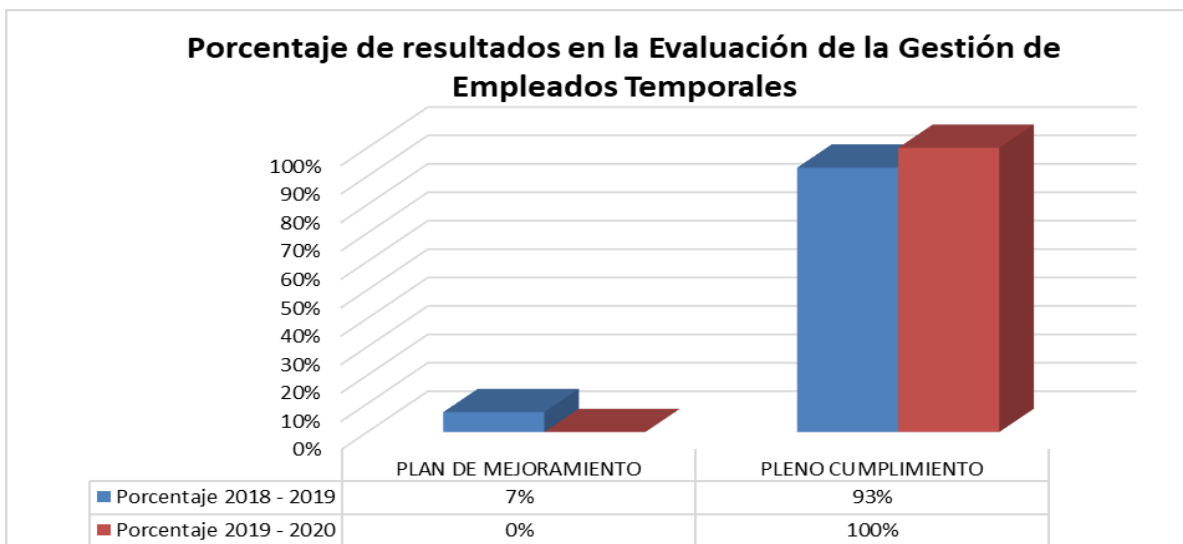
Nota: Como se ve en la gráfica podemos dar cuenta que comparando el periodo 2018-2019 con el periodo 2019-2020 el porcentaje de población a evaluar disminuyó, bajo la herramienta de Evaluación del Desempeño Laboral para servidores de Carrera Administrativa en un 1%, así mismo en un 2% la población a evaluar con la herramienta para servidores provisionales y en un 2% la población a evaluar con la herramienta para servidores vinculados en empleos de carácter temporal, sin embargo, aumento en un 1% la población de servidores(as) de libre nombramiento y remoción que ostentan cargos de gerencia pública.



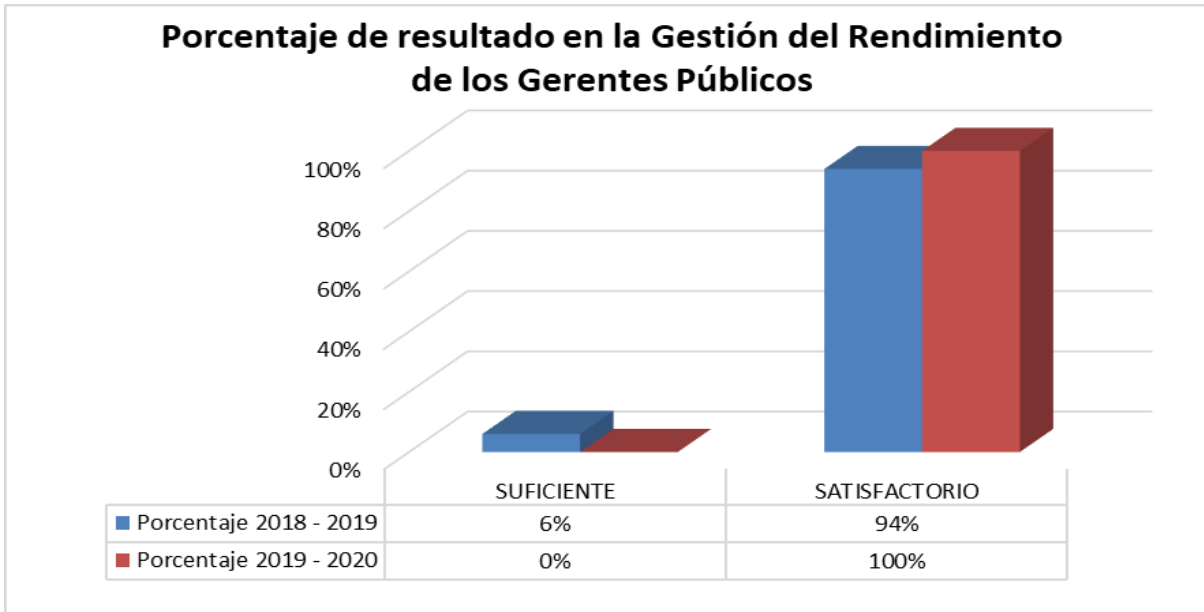
Nota: Como se ve en la gráfica podemos dar cuenta que aumento en un 4% el nivel satisfactorio comparando el periodo 2018-2019 con el periodo 2019-2020, del resultado de la Evaluación del Desempeño Laboral para servidores de Carrera Administrativa, disminuyendo en un 4% el nivel sobresaliente. Sin embargo, al igual que el periodo 2018 – 2019 se evidencia que el 1% de la población fue calificada en nivel no satisfactorio, en el periodo 2019 - 2020.



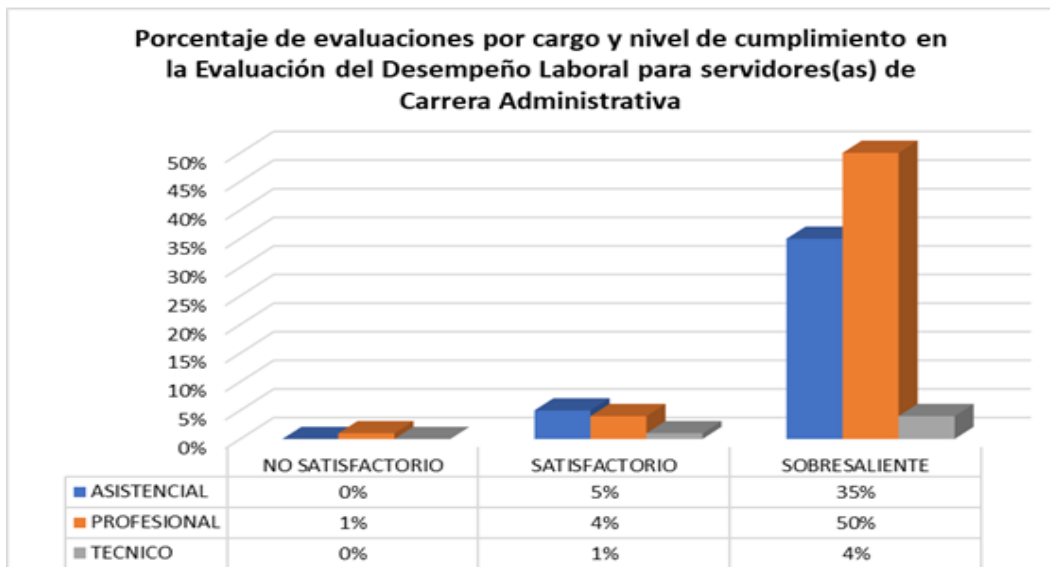
Nota: Como se ve en la gráfica podemos dar cuenta que aumento en un 1% el pleno cumplimiento de los empleados provisionales, comparando el periodo 2018-2019 con el periodo 2019-2020 en los resultados de la herramienta para el Sistema de evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales, disminuyendo de esta manera el mismo porcentaje la necesidad de establecer planes de mejoramiento.



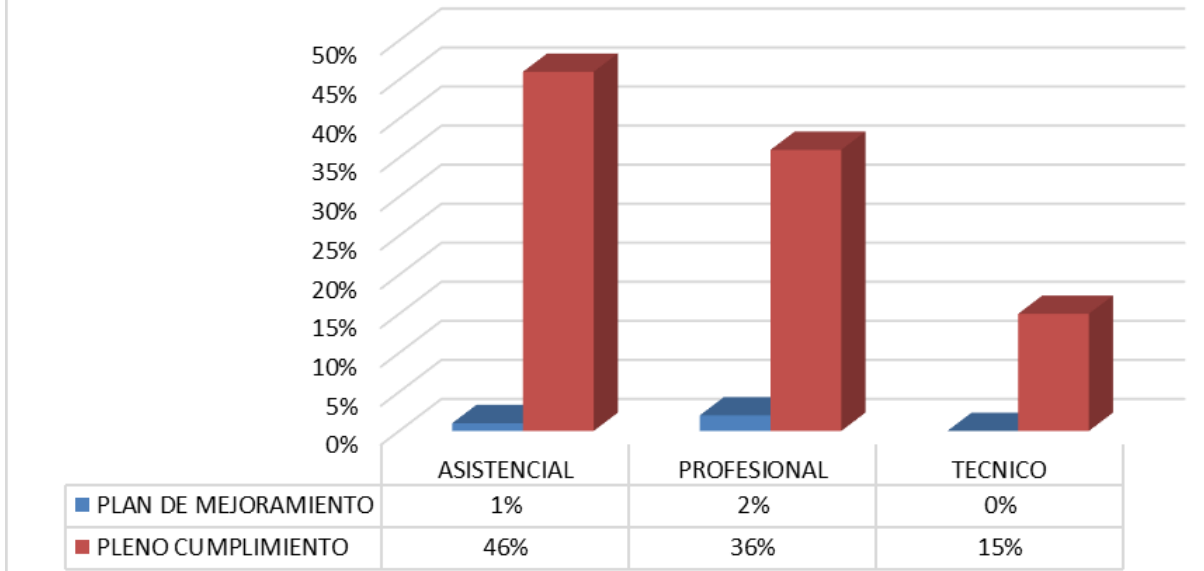
Nota: Como se ve en la gráfica podemos dar cuenta que aumento en un 7% el pleno cumplimiento de los empleados temporales, comparando el periodo 2018-2019 con el periodo 2019-2020 en los resultados de la herramienta de la Evaluación de la Gestión de Empleados Temporales, disminuyendo así a 0% la necesidad de realizar planes de mejoramiento.



Nota: Como se ve en la gráfica podemos dar cuenta que aumento en un 6% el nivel satisfactorio comparando el periodo 2018-2019 con el periodo 2019-2020 del resultado de la herramienta para evaluar la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.



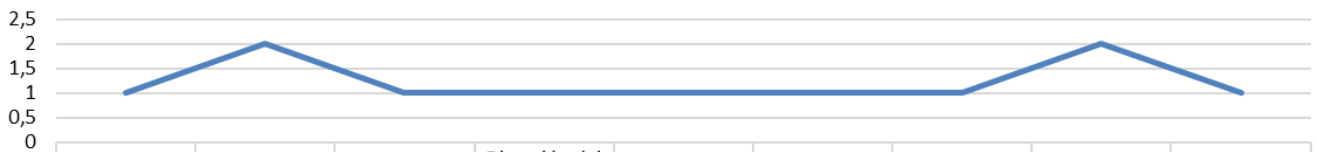
Porcentaje de evaluaciones por cargo y nivel de cumplimiento para la Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales



TIPO DE VINCULACION ▼ VALORACIÓN ▼

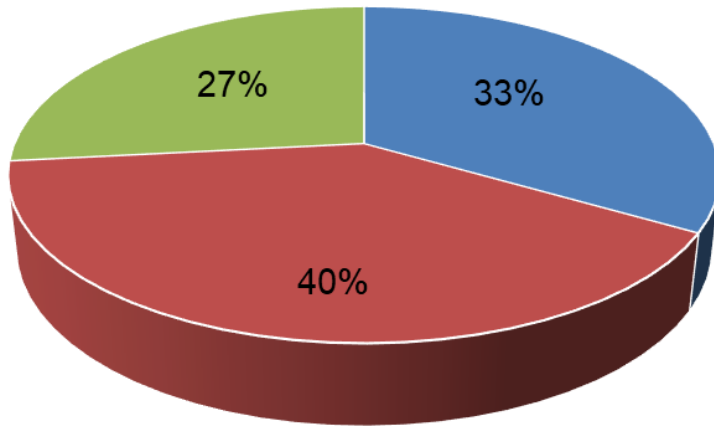
Cuenta de IDENTIFICACION

Número de planes de mejoramiento establecidos en las diferentes dependencias de la Entidad



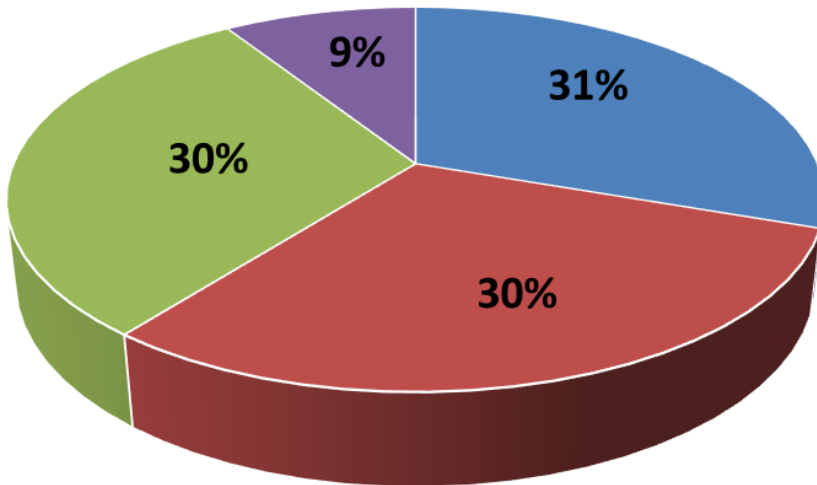
DEPENDENCIA ▼

Porcentaje a mejorar para los criterios del componente laboral en la Gestión del Desempeño Laboral



- Cumple con las características definidas en la formulación
- Cumple con los tiempos de entrega previstos
- Cumple con las condiciones de calidad requeridas (normas, procedimientos, protocolos)

Porcentaje a mejorar para los criterios del componente comportamental evaluados en la Gestión del Desempeño laboral



- Integración a la cultura organizacional
- Disposición de aprendizaje
- Capacidad de aporte a la gestión
- Disposición de servicio

3.2 Análisis General

1. En la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., desde el año 2017 se utilizan cuatro (4) metodologías de evaluación para los diferentes tipos de vinculación que existen en la Entidad.
2. Se estableció un cronograma de inducción en el Plan Institucional de Capacitación - PIC - vigencia 2019 donde se tomó en cuenta la necesidad de incluir el manejo de herramientas de evaluación.
3. Sobre los resultados de la evaluación de la gestión y el desempeño laboral y comportamental vigencia 2019-2020 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.:

Desde el componente laboral

Manejo efectivo del tiempo.

Compromiso con la entidad.

Conocimiento de los procedimientos, formatos y reglamento de la entidad.

Actualización en las normas, decretos, protocolos y demás lineamientos o instrucciones o instrucciones necesarias para su adecuado desempeño laboral.

Manejo de aplicativos, herramientas ofimáticas o de otro tipo con que cuenta la entidad y dar el uso adecuado a las mismas.

Desde el componente comportamental

Integración y aporte al equipo de trabajo

Reconocimiento de avances, logros y desarrollos alcanzados por el equipo de trabajo y por la entidad

Aplicación de la reglamentación de horario establecida

Reconocimiento de las implicaciones del horario laboral para la prestación del servicio.

Disposición para la participar de las actividades extensivas requeridas por la entidad.

4. En cuanto al seguimiento de las herramientas evaluativas se logró analizar que el continuo acompañamiento que ha realizado la Dirección de Talento Humano a todas las dependencias que pertenecen a 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 el cumplimiento de lo acordado frente a lo entregado está sobre el 87,39% de cumplimiento para todos las metodologías de evaluación implementadas en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Proyecto: María Alejandra Boada Rodríguez – Contratista Dirección de Talento Humano

Aprobó: Ennis Esther Jaramillo Morato – Directora de talento Humano