The page features a decorative graphic on the right side consisting of three overlapping circles of varying sizes, each with a dark blue center and a lighter blue outer ring. Two thin blue lines intersect at the top left, extending diagonally across the page. A large, partially visible circle is at the bottom right corner.

# **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 2018-2019

La Dirección de Talento Humano presenta los resultados, graficas 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.

**30 de Abril de 2019**



## 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 Graficas .....	5
3.2 Análisis .....	13

## 1. INTRODUCCIÓN

La Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC – para el año 2016, mediante el Acuerdo 565 del 25 de enero de del mismo año 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 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 06 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 Provisionales que prestan sus servicios a la Administración Distrital, adoptado igualmente 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 determinó que, dentro del proceso de mejora continua, facilitar una herramienta de gestión que contribuya a evaluar los aportes de los servidores que prestan sus servicios mediante la vinculación a empleos temporales. 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, mediante la Circular No. 20181000000067 indico a todas las Entidades lo siguiente:

“... el 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 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, ordenó la suspensión provisional de los siguientes apartados del Acuerdo 565 de 2016:

i) Del artículo 6° numeral 2° la expresión <<Los empleados de Libre Nombramiento y Remoción, distintos a los de Gerencia Pública>>, conforme las razones expuestas en el acápite 2.5.1.

ii) Del artículo 10 el siguiente enunciado contenido en el inciso 1° del literal b) «los servidores de período y/os directivos docentes se asimilarán a empleados de Libre Nombramiento y Remoción», de acuerdo con los argumentos esbozados en el acápite 2.5.4.

iii) El rango de cualificación denominado «destacado» contenido en los artículos 15, 27 y 41 el Decreto 565 de 2016, en consideración las razones indicadas en los acápites 2.5.6, 2.5.7 y 2.5. 10'. (sic)..."

Adicionalmente la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, con el fin de cumplir la decisión judicial adoptada por la Sección Segunda — Subsección "A" del Consejo de Estado expidió el auto No. CNSC 20181400006454 del 08 de junio de 2018, dispuso lo siguiente:

"...Incluir el porcentaje contenido en el nivel 'destacado', en el nivel 'satisfactorio', quedando éste en el rango de 'mayor del 65% y menor de 95%'.

En este sentido se indica a las entidades a las cuales les aplica lo dispuesto en el Acuerdo 565 de 2016 que en los eventos en que deban efectuar una calificación definitiva, se diligencien los formatos ajustados para tal fin, los cuales pueden ser consultados en la página web de la Comisión:

F1 Información general

F6 Reporte calificación período anual u ordinario F9 Evaluación extraordinaria

F10 Evaluación inferior a un año

F11 Evaluación en Período de Prueba..."

Por lo anterior la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., obrará conforme la decisión temporal adoptada por el Consejo de Estado, y hasta tanto se produzca un pronunciamiento definitivo.

Por otra parte, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., dando cumplimiento al Criterio Unificado que expidió la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para la provisión y evaluación del Desempeño Laboral en empleos de Plantas Temporales de fecha 19 de septiembre de 2017, en el marco del Decreto Nacional 648 de 2017, expide la 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” .

## 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”
- 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 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
- Resolución 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 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”
- Circular 20181000000067 del 15 de junio de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.
- Resolución 391 de 2018 “Por el cual se adiciona un párrafo 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”

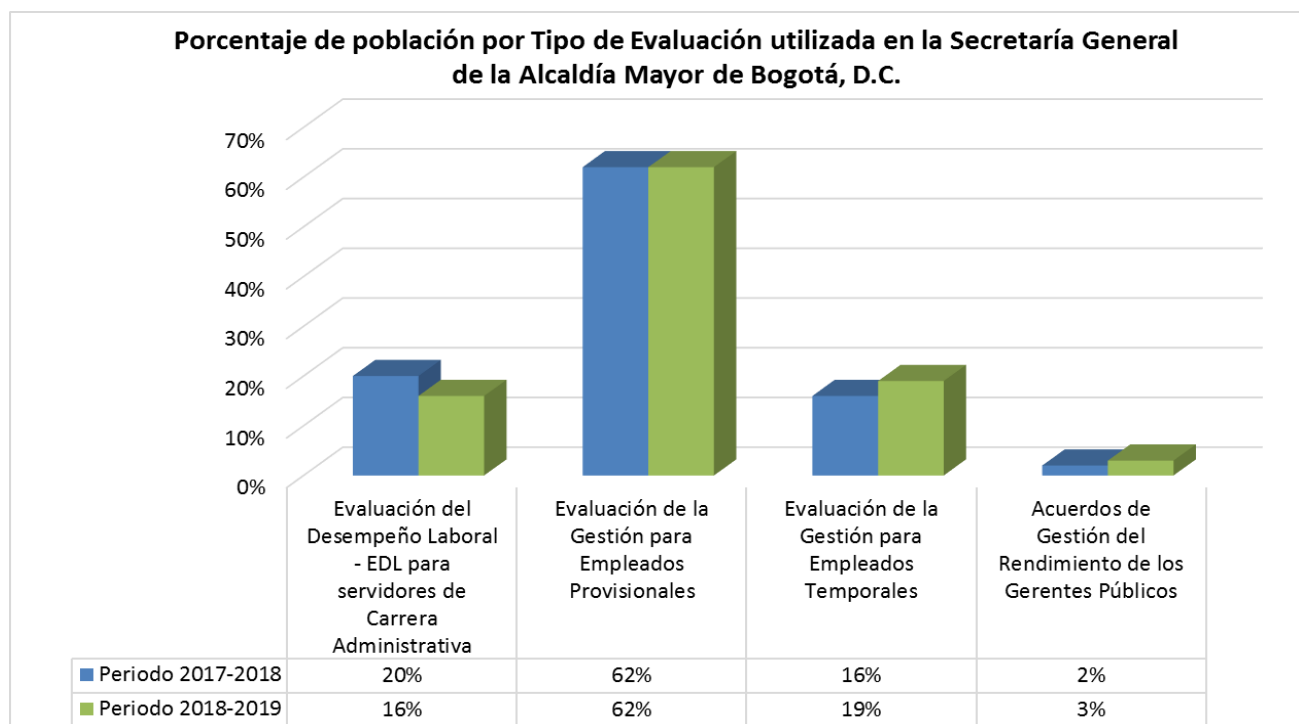
## 3. RESULTADOS

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:

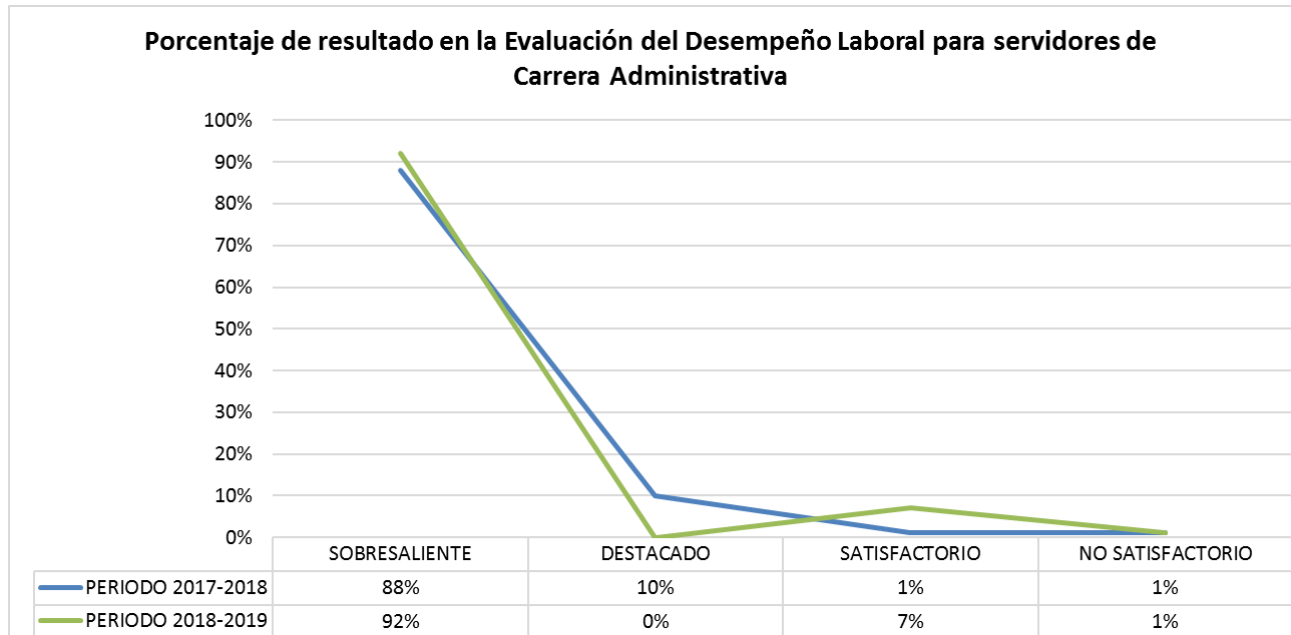
TIPO DE VINCULACIÓN	HERRAMIENTA ADOPTADA	PERIODO DE EVALUACIÓN
<b>Carrera Administrativa</b>	Evaluación del Desempeño Laboral para servidores de Carrera Administrativa	01 de febrero de 2018 – 31 de enero de 2019
<b>Empleados Provisionales</b>	Sistema de evaluación de la Gestión de	01 de febrero de 2018 – 31

TIPO DE VINCULACIÓN	HERRAMIENTA ADOPTADA	PERIODO DE EVALUACIÓN
	Empleados Provisionales	de enero de 2019
<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 cargos de Gerencia Pública – Gerentes Públicos</b>	Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos	01 de febrero de 2018 – 31 de diciembre de 2018

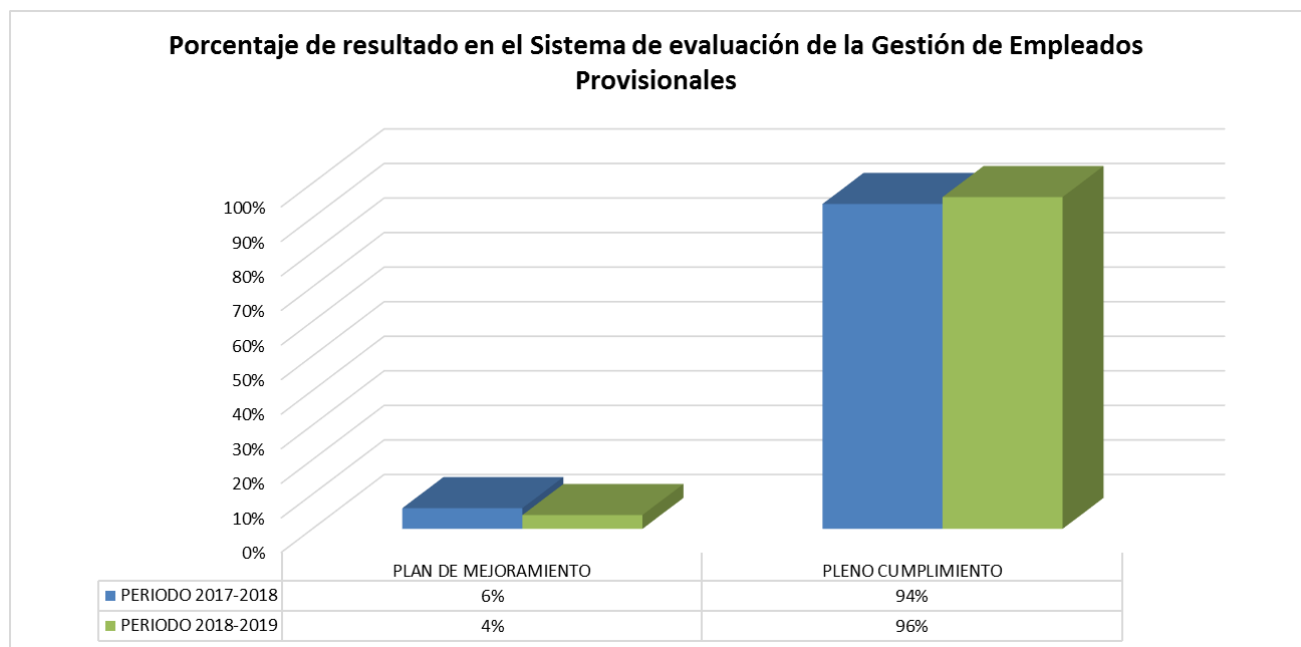
### 3.1. Graficas



**Nota:** Como se ve en la gráfica podemos dar cuenta que aumento en un 4% comparando el periodo 2017-2018 con el periodo 2018-2019 el porcentaje de población a evaluar bajo la herramienta de Evaluación del Desempeño Laboral para servidores de Carrera Administrativa, lo anterior se debe a la expedición de la Resolución 391 de 2018 con la cual los servidores de carrera administrativa encargados en las plantas temporales que se evaluaban anteriormente con la Evaluación de la Gestión de Empleados Temporales, en el periodo 2018-2019 se evaluaron con la Evaluación del Desempeño Laboral para servidores de Carrera Administrativa, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente.

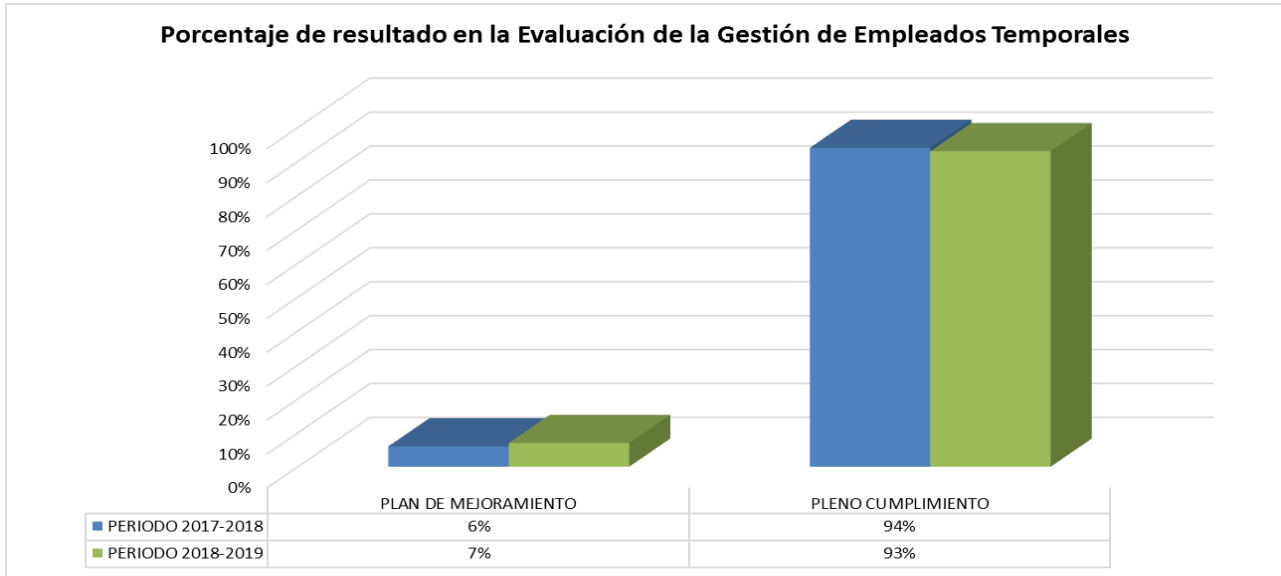


**Nota:** Como se ve en la gráfica podemos dar cuenta que aumento en un 4% el nivel sobresaliente comparando el periodo 2017-2018 con el periodo 2018-2019 del resultado de la Evaluación del Desempeño Laboral para servidores de Carrera Administrativa, también se puede ver que para el periodo 2018-2019 el nivel destacado tiene como resultado un 0%, esto se debe a la expedición de la Circular 20181000000067 del 15 de junio de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, por la cual se incluye “el porcentaje contenido en el nivel ‘destacado’, en el nivel ‘satisfactorio’, quedando éste en el rango de ‘mayor del 65% y menor de 95%’.

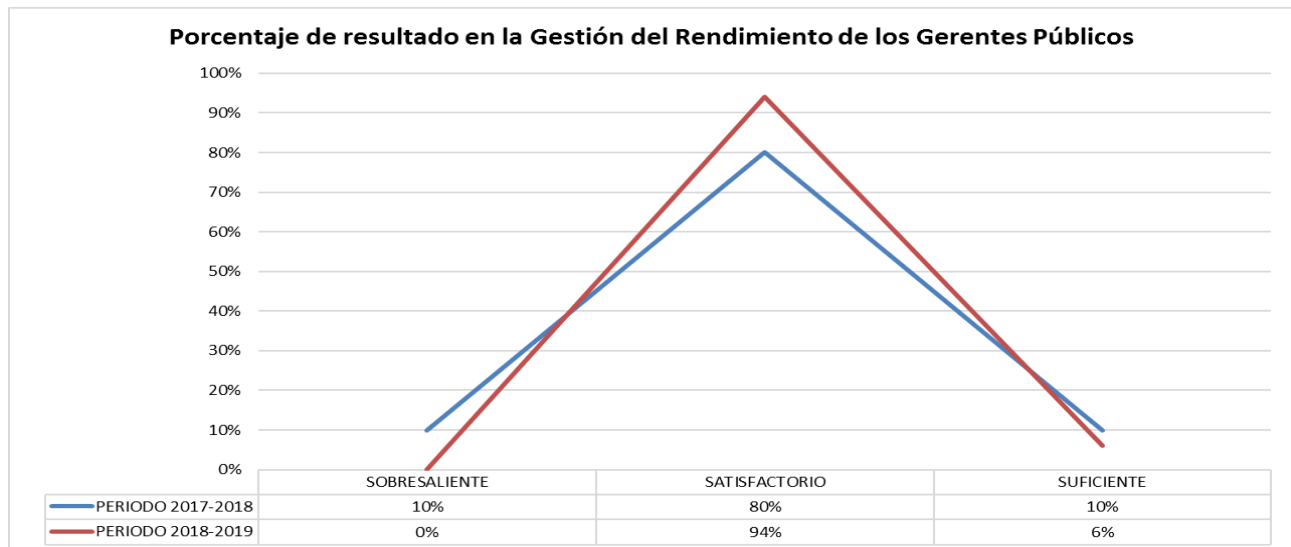




**Nota:** Como se ve en la gráfica podemos dar cuenta que aumento en un 2% el pleno cumplimiento de los empleados provisionales, comparando el periodo 2017-2018 con el periodo 2018-2019 en los resultados de la herramienta para el Sistema de evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales, disminuyendo de esta manera el mismo porcentaje la necesidad de establecer planes de mejoramiento.



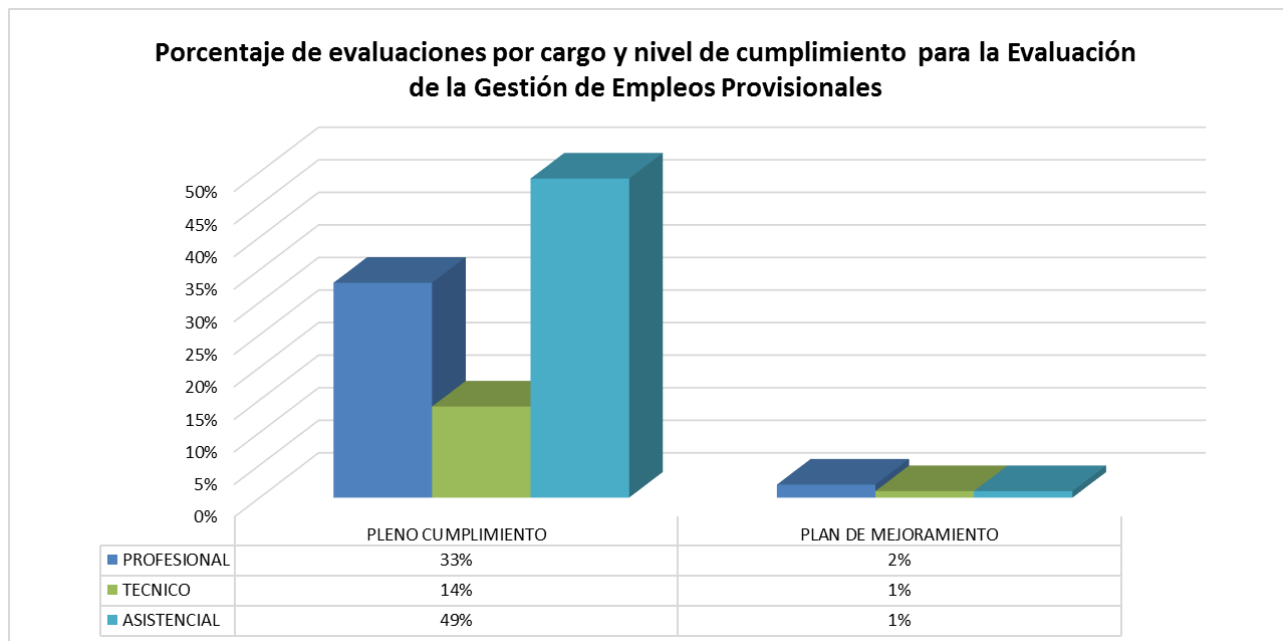
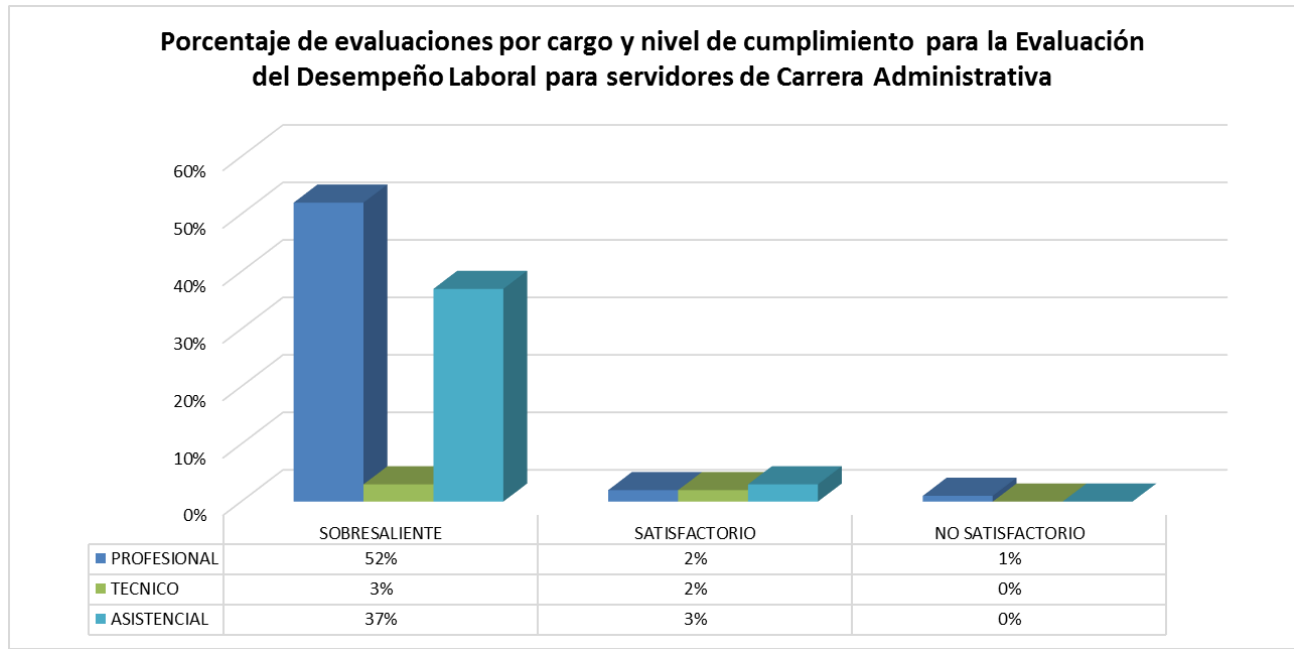
**Nota:** Como se ve en la gráfica podemos dar cuenta que disminuyo en un 1% el pleno cumplimiento de los empleados temporales, comparando el periodo 2017-2018 con el periodo 2018-2019 en los resultados de la herramienta para el resultado de la Evaluación de la Gestión de Empleados Temporales, aumentando de esta manera el mismo porcentaje la necesidad de establecer planes de mejoramiento. Lo anterior se pudo dar por el incremento del 3% de la vinculación de servidores en las plantas temporales de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.





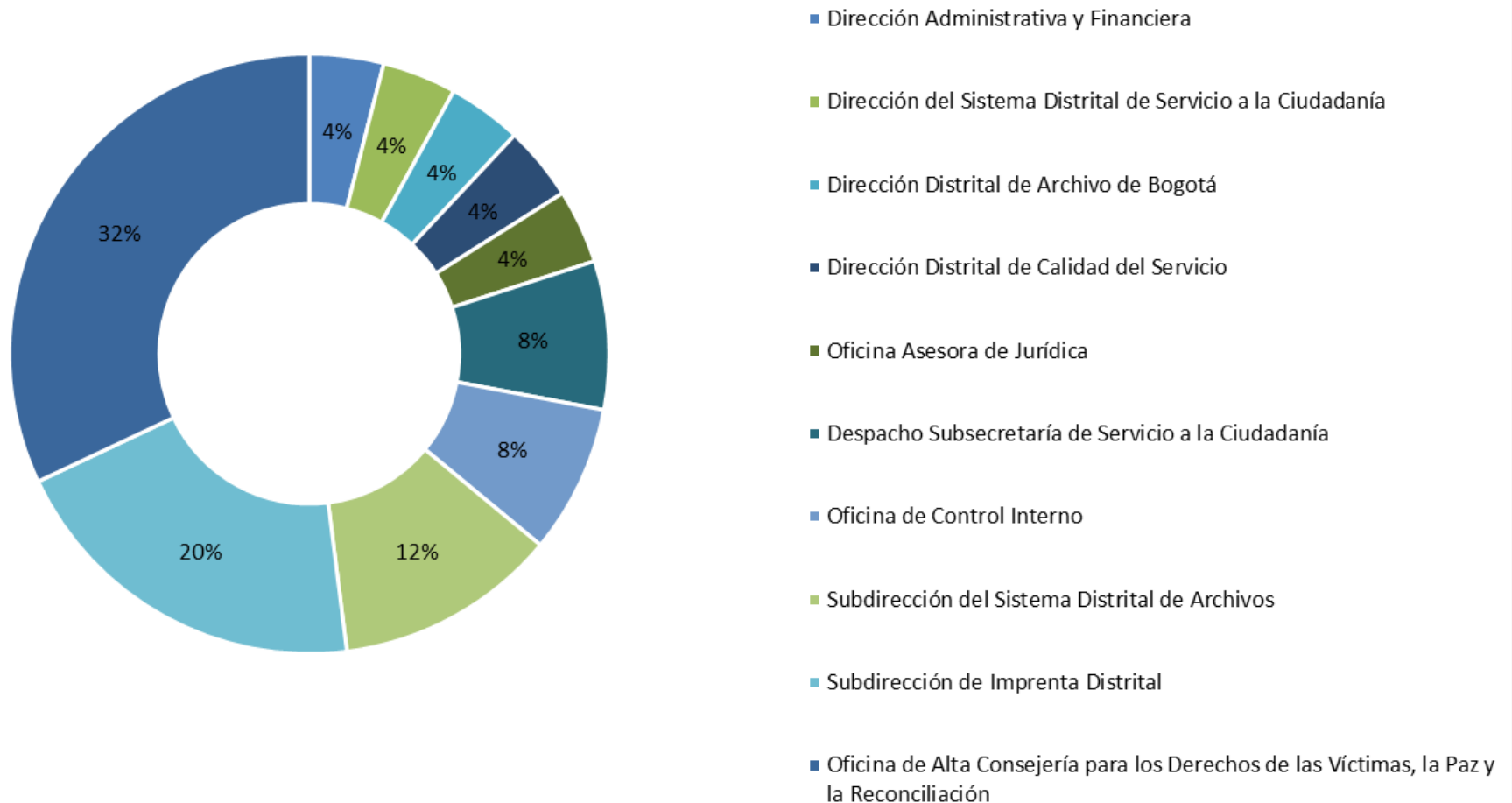


**Nota:** Como se ve en la gráfica podemos dar cuenta que aumento en un 14% el nivel satisfactorio comparando el periodo 2017-2018 con el periodo 2018-2019 del resultado de la herramienta para evaluar la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.



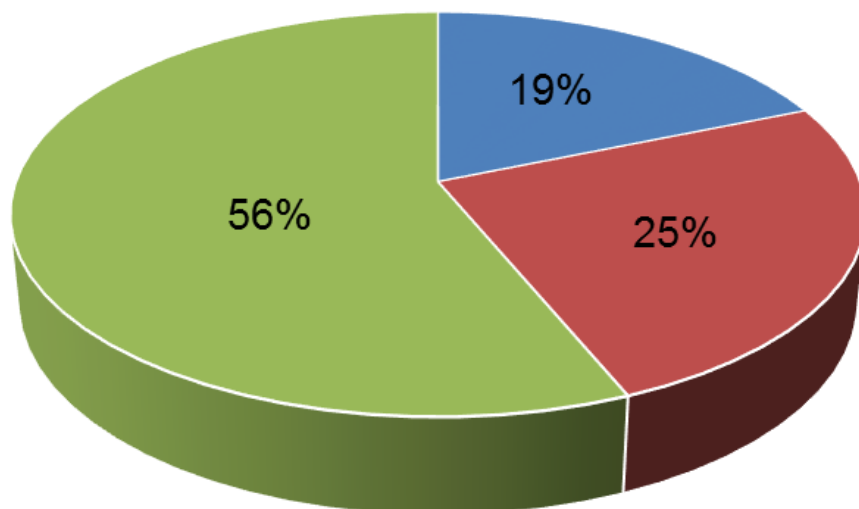


## Porcentaje de Planes de Mejoramiento que se lleva a cabo según la Gestión del Desempeño





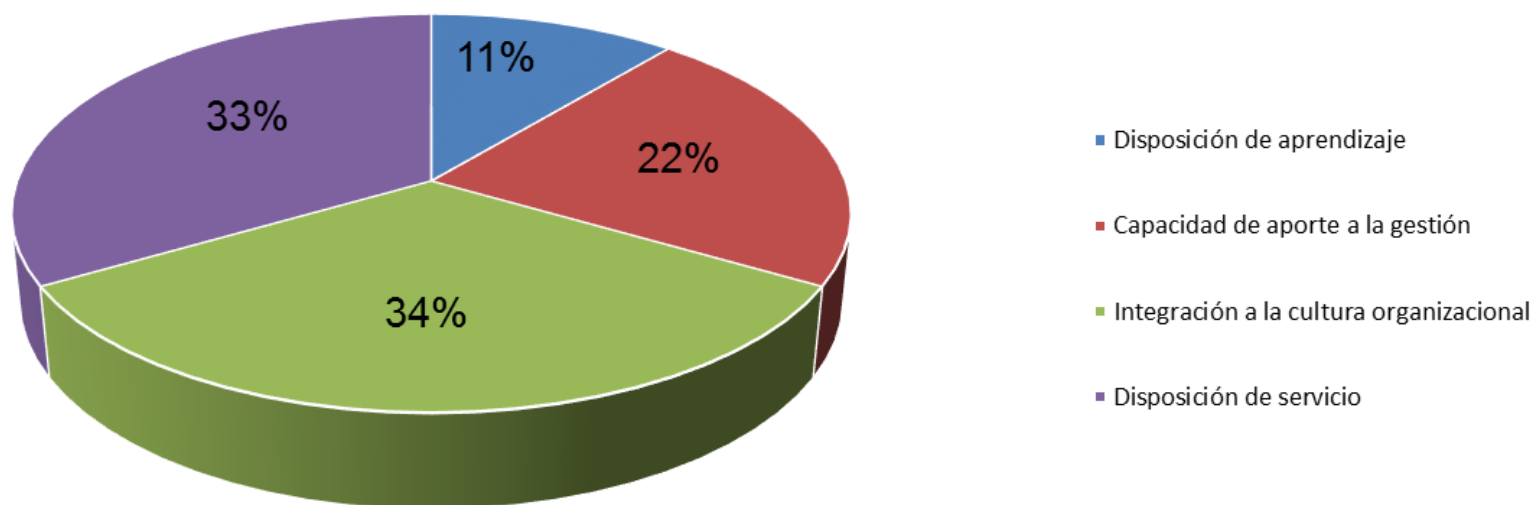
### Porcentaje a mejorar para los criterios del componente laboral evaluados en la Gestión del Desempeño Laboral



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



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



### 3.2. Análisis

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 2017, en el cual se tomo en cuenta la necesidad de incluir el manejo de herramientas de evaluación, el cual se cumplió de la siguiente manera:

FECHA DE EJECUCIÓN	SERVIDORES PARTICIPANTES
12/06/2018	10
27/08/2018	47
02/02/2018	12
24/10/2018	27
<b>TOTAL SERVIDORES</b>	<b>96</b>

3. Sobre los resultados de la evaluación de la gestión y el desempeño laboral y comportamental vigencia 2018-2019 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 efectivo del tiempo.
- Compromiso con la entidad.
- Conocimiento de los procedimientos, formatos y reglamento de la entidad.
- Comunicación asertiva y orientación a resultados.
- Conocimiento jurídico en tablas de retención documental y tablas de valoración documental.
- Registros, manejo y seguimiento de información en bases de datos.
- Organización y priorización de actividades.
- Comunicación efectiva para evitar la materialización de circunstancias que lleven a un incumplimiento en la entrega de la información.
- Cumplimiento de horario laboral.
- Planeación de actividades a corto, mediano y largo plazo.
- Actualización de normatividad, decretos, protocolos, lineamientos, entre otros.
- Seguimiento cronogramas establecidos para la gestión.
- Redacción y análisis de textos.
- Tratamiento de información sensible.
- Pensamiento basado en productos

4. De acuerdo a información reportada por la Jefe de la Oficina de Control Interno de las auditorías internas vigencia 2018, se observó que existen situaciones que pueden gestionarse o resolverse a partir de capacitaciones en los siguientes temas:

- Manual de contratación, procesos y procedimientos que fortalezcan el rol ejercidos por los supervisores y funcionarios de apoyo a la supervisión
- Responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos
- Metodologías de valoración de riesgo
- Planes de emergencia de diferentes sedes
- Normas internacionales de Auditoría Interna

5. Con base en lo encontrado 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 – 2018:

- Conocimiento digital (Uso eficiente de herramientas digitales)
- Gestión de la información (Búsquedas eficientes en Internet, organización digital de la información, evaluación de la calidad y la veracidad de la información en las redes)
- Comunicación digital (sincronización de la información, comunicación eficaz y apropiada, identificación de espacios online de comunicación)
- Trabajo en la red (Uso de la nueva plataforma de Outlook para laborar simultáneamente)
- Aprendizaje continuo (redes de aprendizaje)

6. 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 96% de cumplimiento para todos las metodologías de evaluación implementadas en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C, aumentando respecto al periodo anterior.

**Proyecto:** María Alejandra Boada Rodríguez – Contratista

**Aprobó:** Ennis Esther Jaramillo Morato - Directora de Talento Humano