



# Secretaría Distrital de Gobierno

## Informe Evaluación Desempeño Laboral vigencia 2017

Bogotá D.C., 2018

**BOGOTÁ**  
**MEJOR**  
PARA TODOS

## INTRODUCCIÓN

La Secretaría Distrital de Gobierno, mediante Resolución No. 144 de 2017, adoptó el nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño establecido en el Acuerdo No. 565 de 2016, de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

De acuerdo con lo anterior, la Dirección de Gestión del Talento Humano gestionó con el apoyo del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, capacitaciones y socializaciones, para los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de Entidad, para que de esta manera, en la vigencia 2017-2018, se cumpliera con la obligación de realizar la evaluación del desempeño y el correcto diligenciamiento de los instrumentos de evaluación.

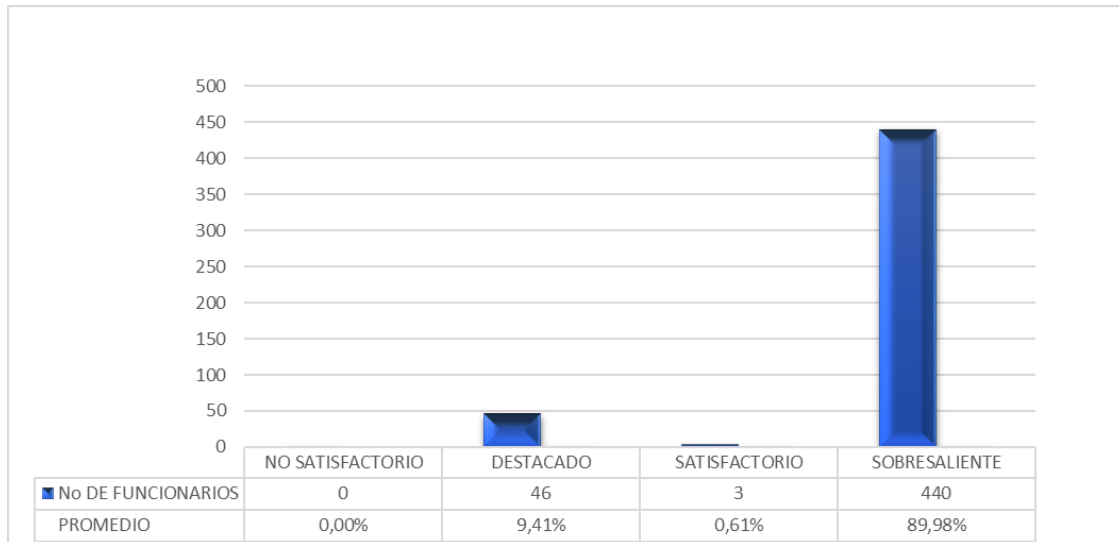
Así las cosas, conforme lo dispuesto en el literal c del artículo 5° del Acuerdo 565 de 2016, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, le corresponde a los Jefes de la Unidad de Personal de las entidades, presentar al nominador un informe sobre los resultados obtenidos en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios a quienes les aplica el citado Acuerdo, el cual fue presentado mediante radicado No 20184100192233.

Surtido el proceso de evaluación del desempeño para el periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018, atendiendo los criterios establecidos en el Acuerdo No. 565 de 2016, se presenta el informe de los resultados obtenidos, por los funcionarios de carrera administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción, discriminado por el tipo de vinculación, cargos, calificación y nivel alcanzado, de acuerdo con la información reportada en los formatos de evaluación del desempeño laboral enviada por cada uno de los evaluadores.

De otra parte, se incluye en el presente informe los resultados de la evaluación de los gerentes públicos a través de los Acuerdos de Gestión, funcionarios nombrados en provisionalidad y en planta temporal, de la vigencia 2017-2018. La estructura del documento obedece a la descripción realizada sobre cada uno de sistemas de evaluación ya mencionados.

## RESULTADOS POR TIPO DE VINCULACIÓN

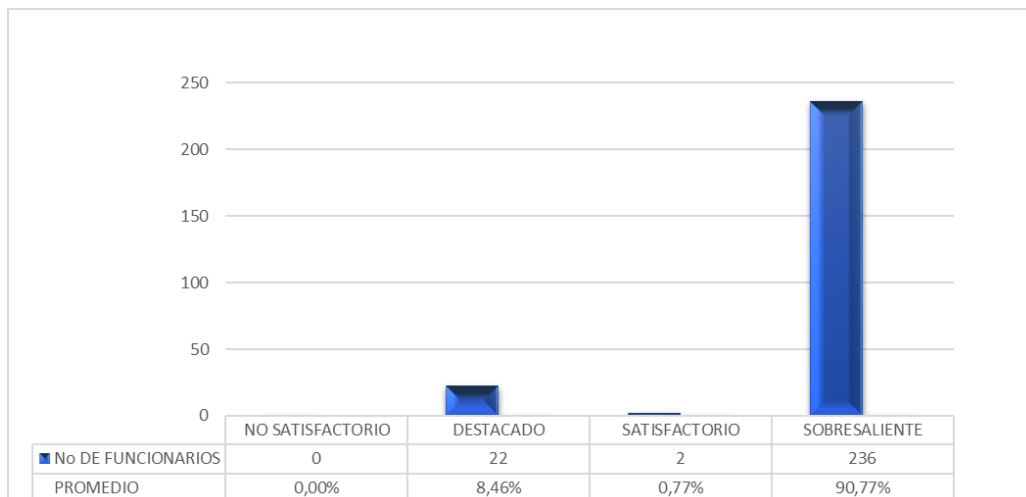
### A. Carrera Administrativa.



Como se observa en la gráfica anterior, el 89,98% de los servidores de carrera administrativa evaluados alcanzaron el nivel Sobresaliente en su evaluación definitiva, el 9,41% Destacado, el 0,61% obtuvieron el nivel Satisfactorio y ningún funcionario de carrera obtuvo el nivel No Satisfactorio.

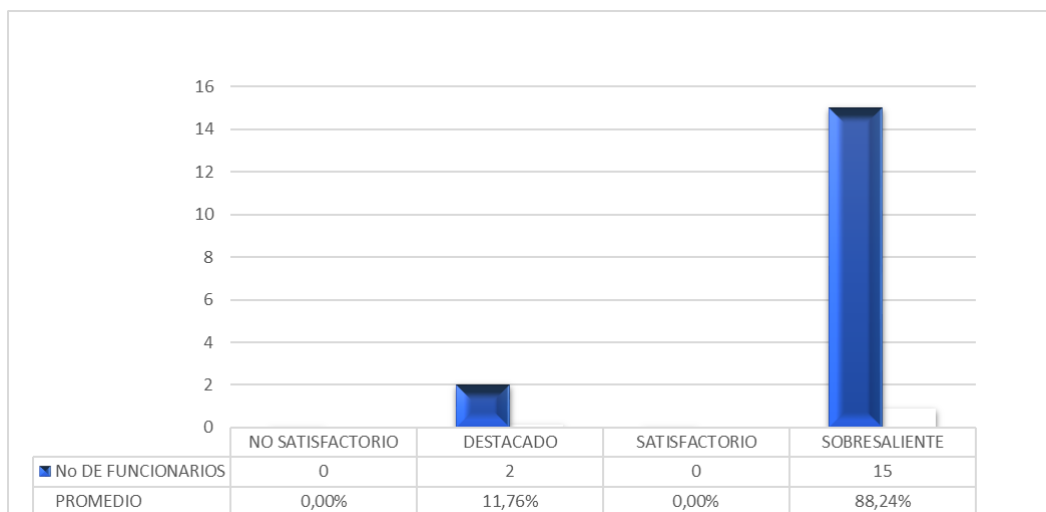
De los 440 empleados de carrera administrativa que alcanzaron el nivel sobresaliente en su evaluación del desempeño, solo 138 lo hicieron con la máxima calificación, es decir con el 100%. Es importante precisar que para acceder al nivel sobresaliente, los funcionarios deben encontrarse en un rango de calificación Mayor o igual al 95%, conforme lo establecido en el Acuerdo 565 de 2016. A continuación se desagrega esta información para cada uno de los niveles del empleo público:

- **Calificación Nivel Profesional**



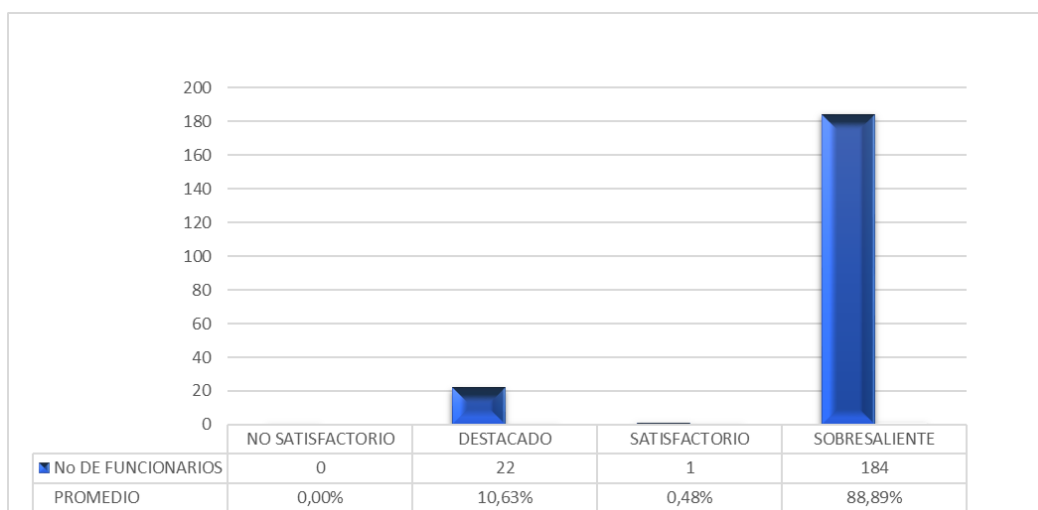
Los funcionarios del nivel Profesional obtuvieron los siguientes niveles de cumplimiento en la evaluación del desempeño: Sobresaliente 236 (90,77%), Destacado 22 (8,46%), Satisfactorio 2 (0,77%) y No Satisfactorio 0 (0%).

- **Calificación Nivel Técnico**



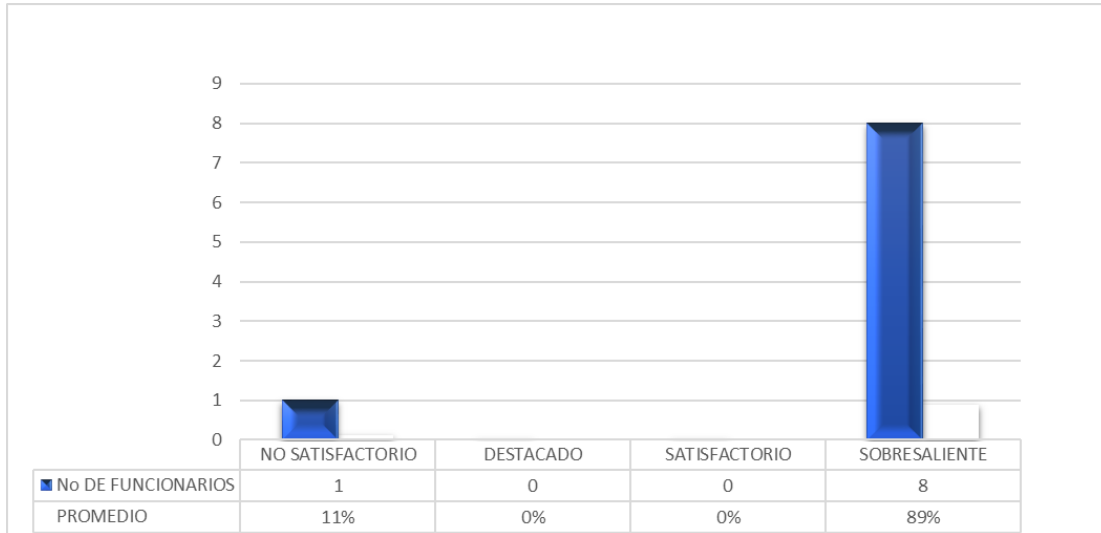
Los funcionarios del nivel Técnico obtuvieron los siguientes niveles de cumplimiento en la evaluación del desempeño: Sobresaliente 15 (88,24%), Destacado 2 (11,76%), Satisfactorio 0 (0 %) y No Satisfactorio 0 (0%).

- **Calificación Nivel Asistencial**



Los servidores evaluados del nivel asistencial obtuvieron los siguientes niveles de cumplimiento en la evaluación del desempeño: Sobresaliente 184 (88,89%), Destacado 22 (10,63%), Satisfactorio 1 (0,48%) y No Satisfactorio 0 (0%).

### B. Libre Nombramiento y Remoción.



Los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción obtuvieron los siguientes niveles de cumplimiento en la evaluación del desempeño: Sobresaliente 8 (89%), Destacado 0 (0%), Satisfactorio 0 (0%), No Satisfactorio 1 (11%). Es preciso indicar que, el funcionario que obtuvo nivel No Satisfactorio, desempeña el empleo de Corregidor Código 227 Grado 12.

### C. Acuerdos de Gestión:

#### Gerentes Públicos

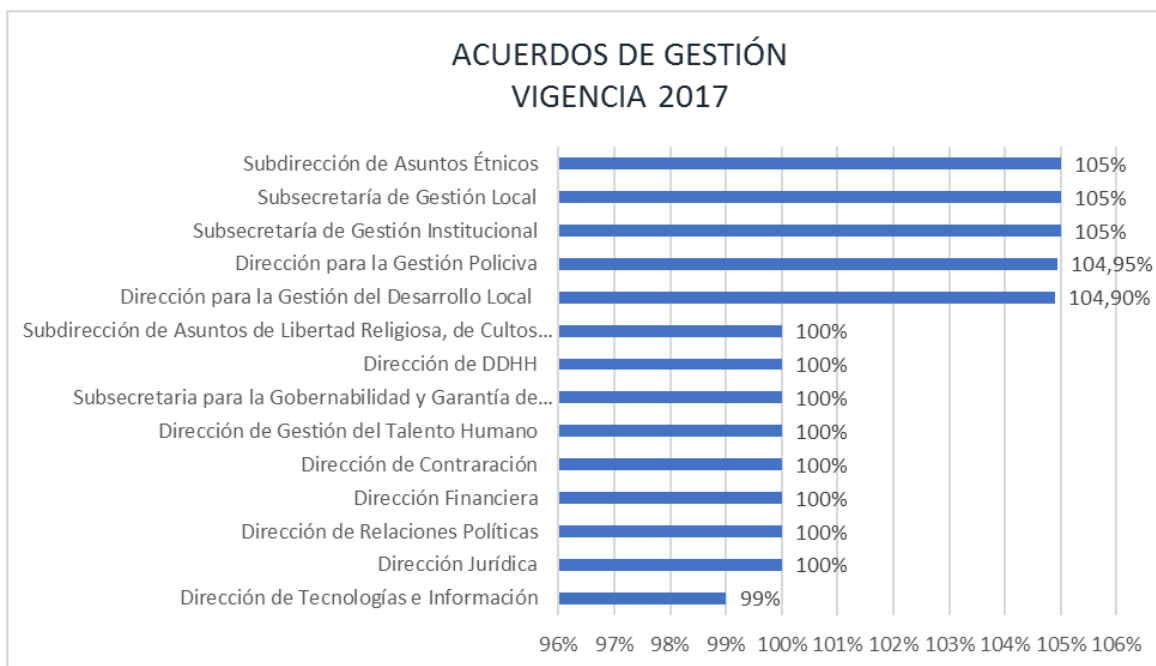
La Secretaría Distrital de Gobierno, mediante Resolución No. 222 de 2017, adoptó la nueva Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos de la entidad, que se desarrolla a través de los Acuerdo de Gestión, mediante la cual se busca contribuir a la consecución de los objetivos definidos en el Plan Estratégico Institucional y permitir de esta manera identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar del gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente y/o capacitar para mejorar las deficiencias identificadas.

La calificación de la evaluación del Acuerdo de Gestión se distribuye de la siguiente manera: ochenta por ciento (80%) que corresponde a los compromisos gerenciales, el cual tendrá seguimientos semestrales y al final de la vigencia, el veinte por ciento (20%) restante corresponde a la valoración de las competencias comunes y directivas, para un total del cien por ciento (100%). Adicionalmente la referida Guía Metodológica, estableció que los gerentes públicos que concertó el cinco por ciento (5%) adicional en su gestión y lo cumplan, tendrán acceso al nivel sobresaliente.

Así las cosas, de acuerdo con el porcentaje o puntaje de la calificación obtenida, se ubican en los siguientes niveles:

- a. Desempeño sobresaliente: de 101% a 105%
- b. Desempeño satisfactorio: de 90% a 100%
- c. Desempeño suficiente: del 76% al 89%

De acuerdo con lo anterior, los Gerentes Públicos de la Secretaría Distrital de Gobierno, que fueron evaluados para la vigencia comprendida entre el 1° de febrero de 2017 al 30 de diciembre de 2017, obtuvieron el siguiente resultado:



#### **D. Planes de Trabajo.**

##### **Funcionarios nombrados en provisionalidad**

La Secretaría Distrital de Gobierno, mediante Resolución No. 0176 de 2017, adoptó el Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Provisionales, cuya estructura, desarrollo y procedimiento han sido definidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, mediante el cual se busca evaluar el cumplimiento de los compromisos de los servidores y si estos han contribuido con el cumplimiento de las metas institucionales.

De acuerdo con lo anterior, la Dirección de Gestión del Talento Humano a través de sus colaboradores y con el apoyo del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, coordinó capacitaciones y socialización del instrumento de evaluación y las consecuencias e incidencias de la realización o no de la Evaluación de Gestión a todos los funcionarios nombrados en provisionalidad de Entidad, teniendo en cuenta que es la primera vez que en la Secretaría Distrital de Gobierno, se evaluaba la Gestión adelantada por los funcionarios vinculados en provisionalidad.

Así las cosas, fueron valorados en su gestión ciento noventa y dos (192) servidores nombrados en provisionalidad, teniendo pleno cumplimiento del portafolio de entregables concertados.

#### **E. Planes de Trabajo.**

##### **Funcionarios nombrados temporalmente**

Mediante el Decreto Distrital 449 de agosto 28 de 2017, se crearon unos empleos de carácter temporal en la planta de personal de la Secretaría Distrital de Gobierno, por lo cual fue necesario adoptar en la Entidad, un sistema de valoración, mediante el cual se midiera el rendimiento de los funcionarios vinculados en esta modalidad.

De acuerdo con lo anterior, mediante Resolución 1625 de 2017, fue adoptado el Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Temporales, definido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, a través del cual se verificará el logro de los productos, servicios o resultados que la Entidad pretende suplir con los empleos temporales.

Así las cosas, la entidad cuenta con veintisiete (27) funcionarios temporales, los cuales fueron valorados en su gestión, obteniendo los siguientes niveles de cumplimiento: Pleno cumplimiento veinticinco (25) y Cumplimiento Parcial uno (01).

#### **CONCLUSIONES.**

- Para el periodo de evaluación comprendido entre el 1° de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018, ningún funcionario de carrera administrativa obtuvo calificación No Satisfactoria, por lo que no habría lugar a declarar nombramientos insubsistentes por este motivo.
- La Dirección de Gestión del Talento Humano a través de uno de sus colaboradores, apoyó a los funcionarios que presentaban inquietudes en el diligenciamiento de los instrumentos de evaluación, con el fin de minimizar errores en el diligenciamiento de los mismos.
- El proceso de Evaluación de la Gestión para los empleos provisionales y temporales, no otorga derechos de carrera administrativa o de permanencia en el servicio, no habilita el acceso a encargos o incentivos, ni exime al servidor del cumplimiento de las demás funciones propias del empleo.
- Los funcionarios de la Secretaría Distrital de Gobierno, sin distinción del tipo de vinculación, cuentan con un instrumento de evaluación o seguimiento de la gestión, mediante el cual se logra medir el cumplimiento y avance de los objetivos institucionales.