

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 2023-2024

Bogotá D.C. Abril 2024

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 administrativa.
Empleados vinculados	Sistema de Evaluación de	Resolución 106 del 27 de febrero de

con nombramiento provisional	la Gestión para empleados provisionales	2017
Gerentes Públicos	Sistema Distrital para la Gestión de Gerentes Públicos del Distrito establecido en la Circular Conjunta (003) del 28 de febrero del 2023 y en su Anexo Técnico, expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	Resolución 157 de 14 de marzo de 2023

En este sentido, durante la **vigencia del año 2023-2024** 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 marzo del 2024 se informó a la Comisión de Personal de la SDCRD, sobre el consolidado de evaluación del desempeño y acuerdos de gestión vigencia 2023-2024; gestión realizada por el Grupo Interno de Gestión del Talento Humano para el cumplimiento en los tiempos establecidos de acuerdo a la normativa vigente.

A la fecha, los únicos compromisos y evaluaciones que se realizan de forma manual, son para los/as funcionarios/as provisionales, de conformidad con los instrumentos adoptados por el Departamento Administrativo Servicio Civil Distrital-DASCD.

Mediante Circular 4 de 2024, radicado 20247300036353 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.¹

¹ Radicado Orfeo 20237300502643



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:

- 20247300017513 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.
- 20247300033943 Se alertó a los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional sobre sus períodos de evaluación y concertación de compromisos.
- 20247300033983 Se divulgó las respectivas orientaciones para surtir el proceso de concertación de compromisos para la vigencia 2024
- 20237300288953 Dirigido a los funcionarios Provisionales
- 20237300288983 Dirigido a los funcionarios de carrera administrativa
- 20237300533523 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

Anualmente se hace un reconocimiento ante la comunidad institucional a los mejores funcionarios/as de la entidad, entregando un incentivo no pecuniario, aspecto que se dejó plasmado a través de la Resolución 440 de 22 de junio de 2023 (radicado 20237300244353), tomando como insumo el resultado de la calificación de la Evaluación del Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario correspondiente al periodo 2022-2023 y los acuerdos de gestión de la vigencia 2022.

3. DESARROLLO

Para el final del periodo analizado (2023-2024), la planta de la SDCRD contaba con 160 funcionarios, distribuidos en los siguientes tipos de vinculación:





4. REPORTE

De acuerdo con lo anterior, **con corte al 31 de enero del 2024**, se realizó el acompañamiento y seguimiento del proceso de evaluación de la vigencia 2023-2024, a 160 funcionarios, discriminados de la siguiente manera, de acuerdo a su tipo de vinculación.

CARRERA ADMINISTRATIVA 114 FUNCIONARIOS



Se evaluaron ciento catorce (114) 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%
- 2 funcionarios alcanzaron 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%

PERIODO DE PRUEBA



Con corte al 31 de enero del 2024, se encontraban 2 funcionarios/as vinculados/as en su periodo de prueba, motivo por el cual no tuvieron calificación definitiva para esta fecha, sino hasta que se cumpla su tiempo de 6 meses contados desde su posesión.

Durante la vigencia 2023-2024, se calificó cinco (5) funcionarios en periodo de prueba con porcentaje de evaluación superior al 65%, lo cual hizo que adquirieran derechos de carrera administrativa de conformidad con el artículo 12 y 13 del Acuerdo 617 del 2018.

En la vigencia 2023-2024, se calificó un (1) funcionario en ascenso.

PROVISIONALES 18 FUNCIONARIOS





Durante la presente vigencia, 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 2024, diez y ocho (18) funcionarios fueron evaluados, de los cuales todos obtuvieron una calificación de “pleno cumplimiento”, siendo la máxima, sin lugar a realizar planes 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.

No obstante, es necesario precisar que a la fecha el aplicativo EDL-APP de la CNSC no tiene desarrollada la opción de calificación definitiva para los cargos de Libre Nombramiento y Remoción, y en tal sentido, sólo se podrán registrar las calificaciones definitivas, únicamente de los funcionarios en periodo de prueba o en periodo anual ordinario.²

GERENTES PÚBLICOS 17



En la vigencia 2023 la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, adoptó el nuevo sistema, el cual consiste en que las evaluaciones y compromisos de los gerentes públicos se realizan en el aplicativo del SIDEAP (Resolución 157 de 14 de marzo de 2023).

Los gerentes públicos para el corte del 31 de diciembre del 2023, obtuvieron un nivel satisfactorio que se mide dentro de un rango del 90% al 100% de cumplimiento final.

Es importante resaltar que teniendo en cuenta que durante la vigencia 2023 se adelantó la transición del modelo tradicional al digital a través del SIDEAP, desde el Grupo Interno Trabajo de Gestión del Talento Humano se realizó acompañamiento y seguimiento a cada gerente público para adoptar e implementar sus compromisos en la plataforma y formalizar sus evaluaciones de mitad de año y fin del periodo. También se elevaron varios PQR ante el DASCD para velar por la formalización de algunas etapas de los acuerdos de gestión, tales como:

- o Tema: Seguimiento y las evaluaciones físicas en el transcurso del 2023 sin que se pueda registrar en la plataforma SIDEAP.

² Remisión de Comunicación: 2023RS026395. De la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. Expediente Orfeo 202373010400200001E



Nro. Rad: 2-2023-6331 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital Expediente Orfeo 202373010400200001E

- o Tema: No se puede descargar del SIDEAP el documento con la evaluación definitiva de los gerentes públicos.

Nro. Rad: 2-2023-11469. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital Expediente Orfeo 202373010400200001E

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.

- 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.
- 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 capacitación³ eventos formativos para desarrollar y reforzar las diferentes competencias.
- De los/as servidores/as de carrera administrativa, sólo tres (3) interpusieron recursos de reposición contra la calificación definitiva de la vigencia 2023-2024, ante el evaluador, los cuales fueron resueltos favorablemente y dentro del término legal.

³ 20237300332123 Soporte capacitación del 10 de agosto del 2023.

20237300286563 Soporte capacitación directivos soportes del 11 de julio del 2023

20237300270893 Soportes capacitación del 4 de julio del 2023

20247300049783 Soporte capacitación para servidores provisionales del 8 de febrero del 2024

20247300037903 Soporte capacitación del 30 de enero del 2024.

20237300209573 Soporte capacitación del 25 de mayo del 2024 liderada por el DASCD

20237300332143 Soporte de capacitaciones lideradas por el DASCD en el mes de agosto del 2023



- Se solicitó a algunos funcionarios aclaración o adoptar las acciones pertinentes para tener al día sus compromisos y evaluaciones de acuerdo a cada tipo de vinculación, velando por el cumplimiento de los términos, procedimiento contemplado en la normatividad vigente y que en la historia laboral de cada funcionario repose la respectiva evidencia del cumplimiento.
- Se elevaron consultas o PQRs ante la CNSC de los casos que presentaron inconvenientes en la plataforma y que desde el usuario de jefe de personal de talento humano no se pudo subsanar o para resolver dudas sobre casos particulares, cuyas respuestas por parte de la CNSC se adjuntaron en el expediente Orfeo 202373010400200001E, tales como:
 - o Tema: Funcionarios de LNYR, sin calificación definitiva en la aplicación EDL de la CNSCN. Remisión de Comunicación: 2023RS026395. De la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. Expediente Orfeo 202373010400200001E
 - o Tema: Desistimiento de recursos interpuestos contra calificación definitiva 2022-2023. Remisión de Comunicación: 2023RS032649 De la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. Expediente Orfeo 202373010400200001E
 - o Tema: Consulta por competencia del comité de personal y compromisos comportamentales Remisión de Comunicación: 2023RS129029 De la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. Expediente Orfeo 202373010400200001E
- Se brindó capacitación a los funcionarios nuevos y acompañamiento a los reubicados o trasladados 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.
- Se cuenta con una base para el seguimiento de las evaluaciones, la cual se va actualizando en el expediente Orfeo 202373010400200001E
- A la fecha se continua con las metas institucionales adoptadas por la Oficina Asesora de Planeación de la SDCRD, de la vigencia 2023, mientras se formule el nuevo Plan de Desarrollo Distrital.

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 20247300133483 firmado electrónicamente por:

Lucila Guerrero Ramirez	Coordinadora Grupo Interno de trabajo de Talento Humano Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano Fecha firma: 30-04-2024 18:53:39
--------------------------------	---



SECRETARÍA DE
CULTURA, RECREACIÓN
Y DEPORTE



Al contestar, citar el número:

Radicado: **20247300133483**

Fecha: **15-04-2024**

Lina Leonor Carrillo Ordúz

Contratista
Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Fecha firma: 15-04-2024 07:54:46



ebb419f8f87f63b0621d28840e3c88efd26b512b9039434ad959213bc0d2e8f1

Código de Verificación CV: b08e7

