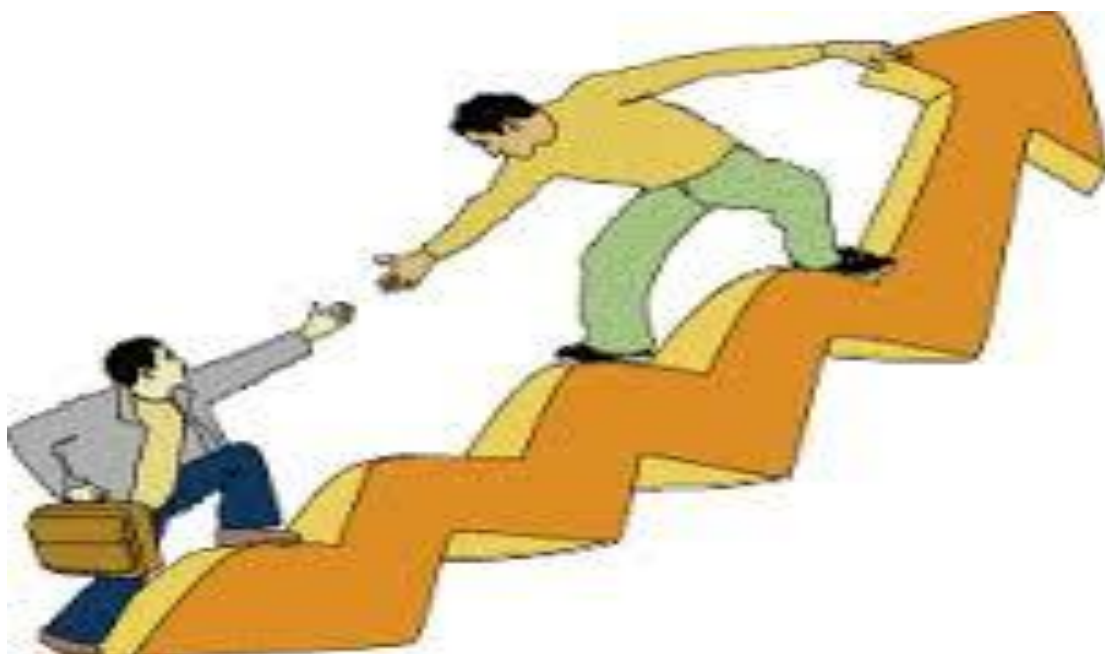




ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

INFORME DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL



SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

2018



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

La Evaluación del Desempeño Laboral es una herramienta de gestión que le permite a la administración valorar, verificar, hacer seguimiento y evaluar el desempeño de un servidor público de carrera administrativa, a través del cumplimiento de unos compromisos que contribuyen al logro de las metas y objetivos institucionales.

Dentro las responsabilidades asignadas al proceso de Gestión del Talento Humano, se encuentra la de liderar en la entidad la implementación del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores, para ello se llevaron a cabo 20 capacitaciones en diferentes dependencias de la SDIS, en la cual se informó a los evaluadores y evaluados el rol en el proceso evaluatorio, la responsabilidades de cada uno, la forma de concertar compromisos, como evaluarlos y la importancia del portafolio de evidencias.

Es por esto que contar con servidores públicos altamente comprometidos con los objetivos institucionales resulta de vital importancia para la Secretaría, en tal sentido la evaluación del desempeño constituye herramienta importante como mecanismo de identificación de brechas de competencias y mejoramiento continuo de nuestros funcionarios. La evaluación de desempeño, como instrumento de gestión lleva a la reflexión sobre la acción realizada y los resultados obtenidos, ello con el fin de diseñar planes de mejoramiento institucional, encaminados a superar de manera sistemática las dificultades en el alcance de los logros para contribuir la actividad que desarrolla el proceso de dirección estratégica.

Es importante resaltar que la Evaluación del Desempeño Laboral es el insumo principal para el reconocimiento de incentivos no pecuniarios por excelencia en la entidad, el cual se entrega a los mejores servidores de carrera administrativa de cada nivel jerárquico anualmente, de igual forma el resultado de la evaluación es insumo para el proceso de encargos y el plan de incentivos de la Entidad.

A continuación se presentan los resultados del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral 2017, el cual evalúa el desempeño de los servidores de carrera administrativa de la Secretaría Distrital de Integración Social en el período comprendido entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018.

Este proceso, reglamentado en la entidad mediante la Resolución 0840 de 2014, “por la cual se adopta el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral en la SDIS”, arrojó los siguientes resultados:

Tabla 1 Número de servidores públicos evaluados.

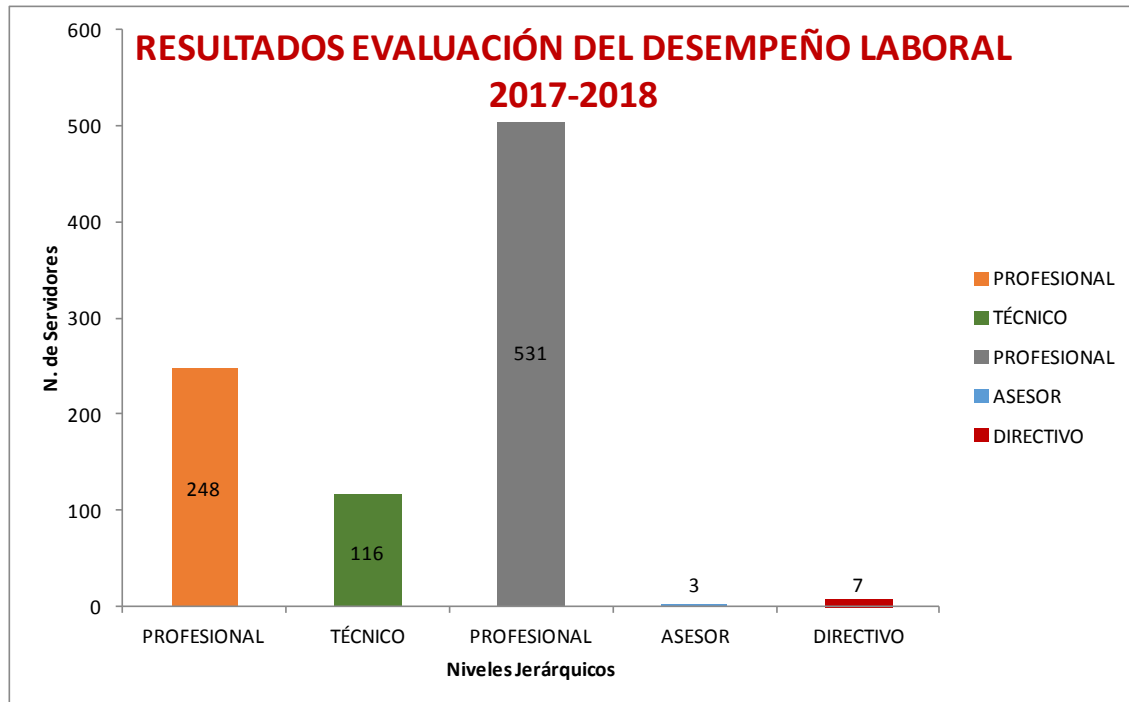
Servidores evaluados	Servidores no evaluados	Total servidores objetos de EDL
896	9	905
99.01%	0.99%	100%

En la anterior tabla se observa que son objeto de evaluación del desempeño laboral 905 servidores, de los cuales 896 fueron evaluados, faltando por evaluar 9 servidores, de los cuales 3 se encuentran con algún tipo de incapacidad permanente y los 6 restantes están en Comisión de Servicio en cargos del nivel directivo.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL



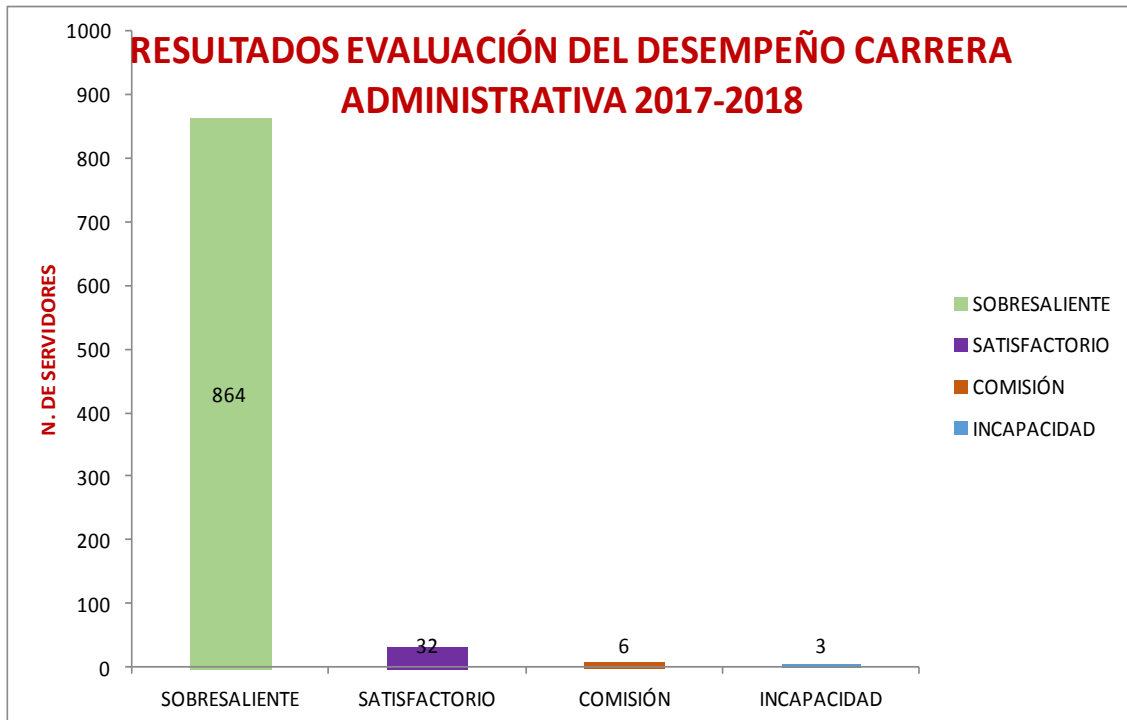
Grafica 1. Resultados en el proceso evaluatorio.

En el gráfico se observa que de los 905 servidores públicos de carrera administrativa que hay en la Secretaría el 27.40% pertenecen al nivel profesional, 12.81% se encuentran en el nivel técnico, el 58.67% pertenecen al nivel profesional y el 1.12% se encuentran en estos momentos en Comisión de Servicios en otros niveles.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL



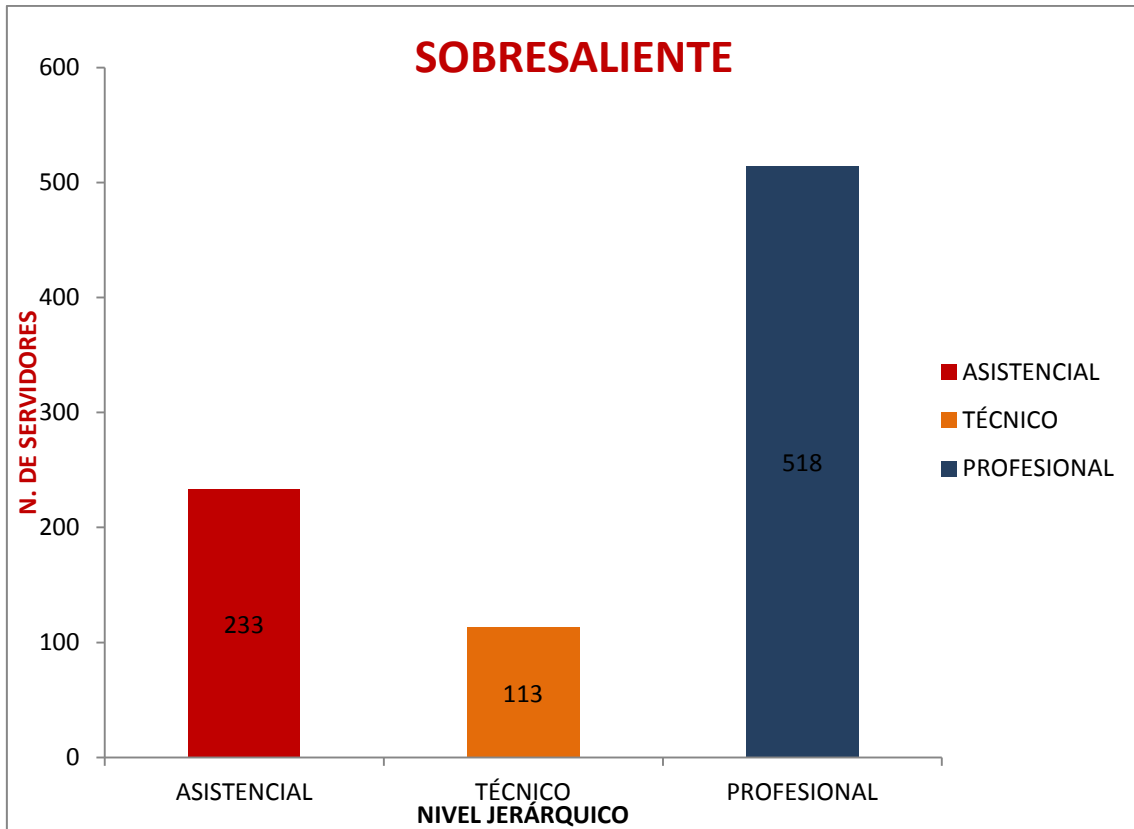
Grafica 2. Resultados por Nivel Jerárquico.

En la grafica se observa que de las evaluaciones realizadas, 864 servidores registraron una calificación sobresaliente, siendo esto el 95.46%, obtuvieron calificación satisfactoria 32 servidores públicos lo cual corresponde al 3.54%, y 1% servidores de carrera administrativa no fueron evaluados por estar desempeñándose en Comisión de Servicios o estar incapacitados.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL



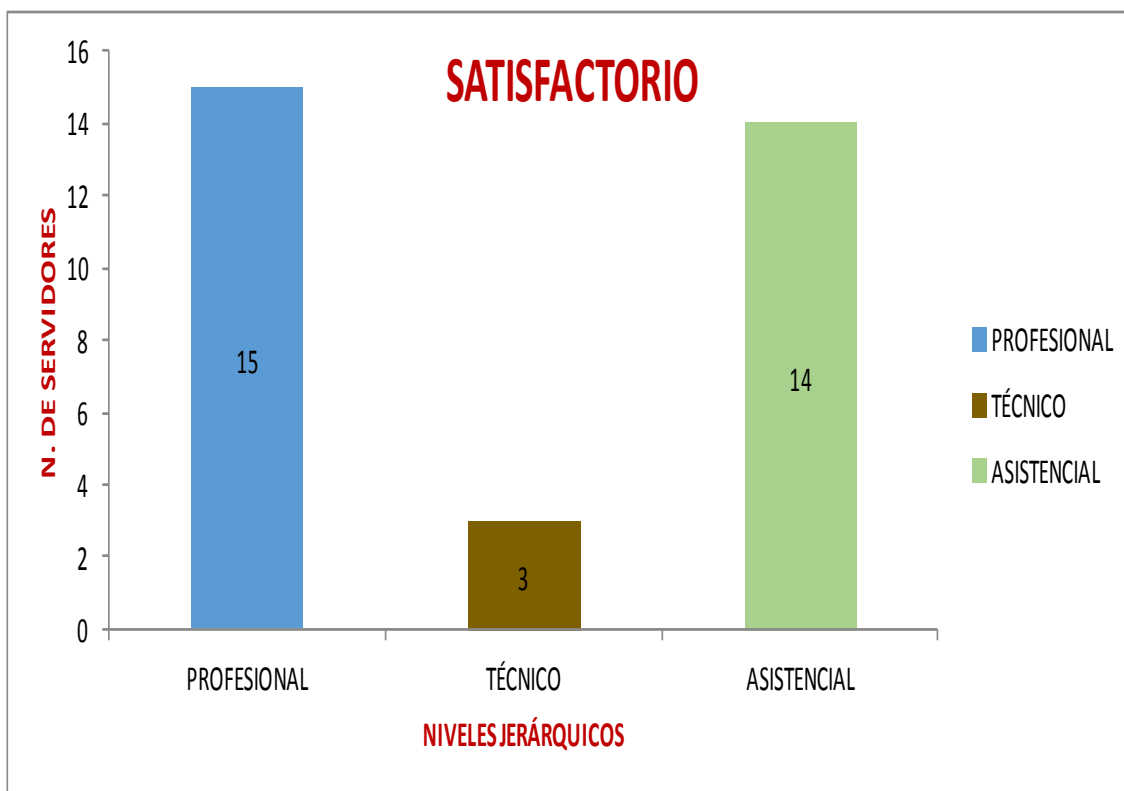
Grafica 3. Sobresalientes por Nivel.

El 26.96% de los evaluados del nivel asistencial se encuentran en el rango sobresaliente, a su vez el 13.07% pertenecen al nivel técnico, el nivel profesional tiene una participación del 59.97% en el rango sobresaliente.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL



Grafica 4. Satisfactorios por Nivel.

Con respecto a los servidores que producto de la evaluación del desempeño laboral se encuentran en el nivel satisfactorio, se observa que el 46.87% pertenecen al nivel asistencial, el 9.38% son del nivel técnico y el 43.75% de los servidores en el rango de satisfactorio pertenecen al nivel profesional.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante precisar que la Subdirección de Gestión de Desarrollo del Talento Humano, prestó el acompañamiento respectivo a evaluadores y evaluados para orientar el proceso evaluatorio en la vigencia del análisis. Por ello se expidió la Circular 023 de 2017 en la cual se señalan aspectos a tener en cuenta en dicho proceso.

En el proceso de revisión a las evaluaciones definitivas que hizo la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano se evidenció lo siguiente:

Dependencia	N. de Inconsistencias	Inconsistencia
Subdirección Local Ciudad Bolívar	3	Faltan evaluaciones parciales, fechas erróneas y firmas de evaluador y evaluado.
Subdirección Local	20	Falta evaluación semestral y la segunda



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

Kennedy		parcial eventual.
Subdirección para la Familia	34	Corregir fecha de primera evaluación parcial.

Por lo anterior, se procedió con la devolución de la evaluación del desempeño al respectivo gestor de talento humano para que se hicieran los ajustes del caso.

CONCLUSIONES Y OBSERVACIONES

Respecto al proceso de evaluación del desempeño se puede concluir:

- Se optimizaron los tiempos de entrega de la evaluación definitiva por parte de evaluadores.
- Tanto los evaluadores como los evaluados mostraron más interés en materia de evaluación del desempeño durante este período, en comparación de años anteriores.
- El apoyo de los gestores de talento humano fue fundamental en el proceso.
- No se formalizaron planes de mejoramiento individual como resultado del proceso evaluatorio, motivo por el cual en las asesorías y acompañamiento en la presente vigencia se está haciendo énfasis diligenciar esta herramienta.
- Debe haber un fortalecimiento en la redacción de las concertaciones de compromisos.

A partir de la presente vigencia se adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral en la Secretaría, mediante la Resolución 2181 de 2017.

Elaboró: Jose Elías Guevara Fragozo. Contratista SGDTH.