

INFORME DE GESTIÓN TALENTO HUMANO

TEMA: Evaluación de la Gestión

PERÍODO: 2016 a 2018

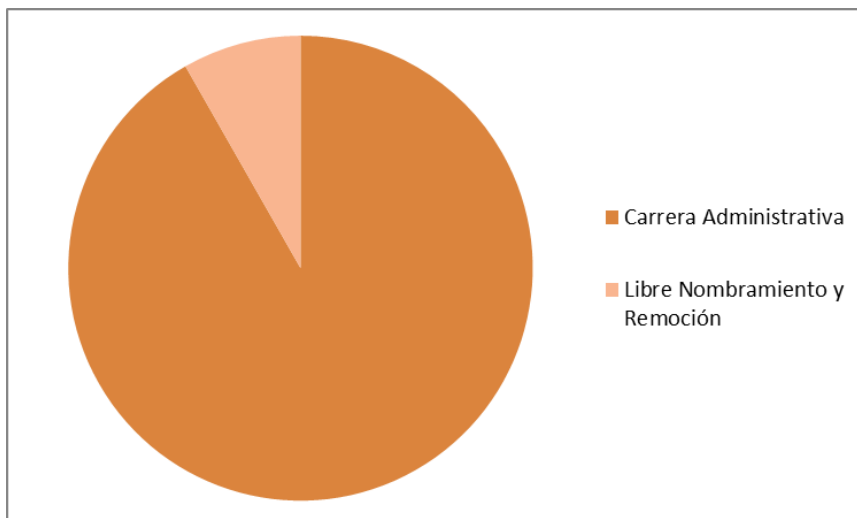
DESCRIPCIÓN:

La evaluación de la gestión es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que los servidores públicos llevan a cabo las funciones y responsabilidades de los cargos que ejercen, sin distinción del tipo de vinculación, en cumplimiento de la gestión institucional, con miras al logro de la satisfacción de los intereses generales y la efectiva prestación del servicio y con ello al logro de los fines del estado.

Avances Vigencia 2016 – 2017

Funcionarios de Carrera Administrativa

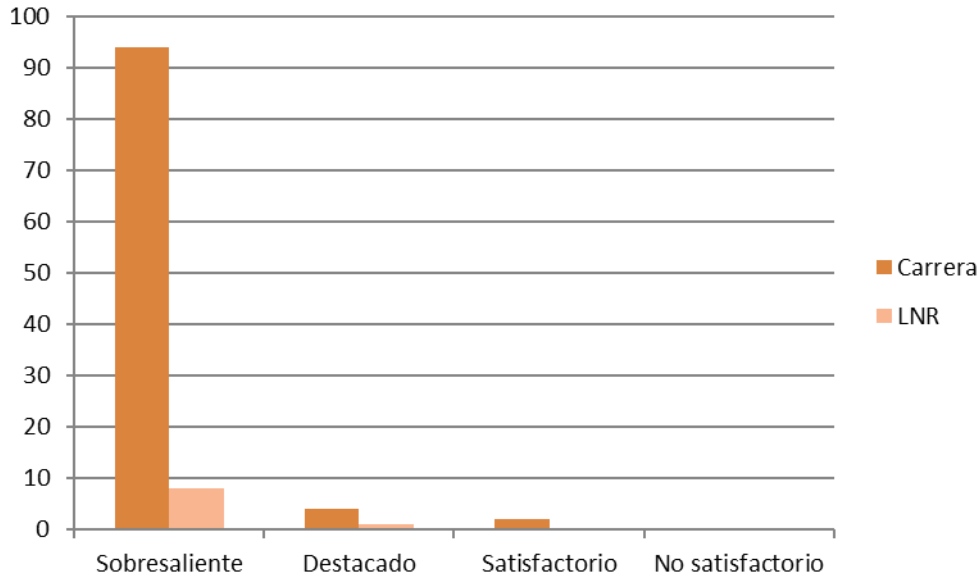
El sistema tipo de evaluación del desempeño laboral establecido por la CNSC en el Acuerdo 137 de 2010, aplica para servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción diferentes a gerentes públicos.





El 94% de los evaluados obtuvo un nivel de cumplimiento de sus compromisos laborales en sobresaliente, 5% en destacado y un 2% en satisfactorio. No hubo casos de cumplimiento no satisfactorio.

Niveles de cumplimiento



Con relación a los servidores vinculados en provisionalidad, para el periodo regía el Procedimiento PA02-PR12 “*PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DE PERSONAL PROVISION Y TEMPORAL*”

De este período se tiene que 104 servidores vinculados en provisionalidad concertaron objetivos.

Teniendo en cuenta que el rango de la calificación final va del 0% al 100% como se relaciona a continuación:

- D – DEFICIENTE - 0% A MENOS DE 60%
- A – ACEPTABLE – 60% A MENOS DE 75%
- B - BUENO – 75% A MENOS DE 90%
- E – EXCELENTE MÁS DE 90%

El resultado obtenido del proceso de evaluación es:

Excelente 100 funcionarios
Bueno 4 funcionarios.

Avances Vigencia 2017 – 2018

Funcionarios de Carrera Administrativa

La Secretaría Distrital de Movilidad adoptó, mediante la Resolución 018 de 31 de enero de 2017, el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, definido en el Acuerdo 565 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, establece en el artículo 8°, en su numeral 5 literal c) que, el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, presentará al Nominador un informe sobre los resultados consolidados obtenidos en el proceso de evaluación del desempeño laboral.

En este sentido, se presentan los resultados del proceso de evaluación de servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, diferentes a Gerentes Públicos, para el período comprendido entre el 1° de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018.

A continuación, se presenta el universo de servidores públicos que debían realizar la evaluación del desempeño para la vigencia:

Tipo de vinculación de los servidores evaluados

Los servidores públicos en carrera administrativa, en período de prueba y Libre Nombramiento y Remoción — LNR, a evaluar para el período de evaluación anual u ordinaria 2017 — 2018 son en total:

Distribución de servidores públicos a evaluar

Tipos de funcionarios	Total	Porcentaje
Carrera Administrativa	101	92%
Período de Prueba	0	0%
Libre Nombramiento y Remoción, diferente a gerentes públicos	12	8%
Total	113	100%



Durante el mes de febrero de 2017, 113 funcionarios realizaron la concertación de compromisos laborales y competencias comportamentales con sus jefes inmediatos, los cuales se formularon con base en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad, en el marco de las metas definidas por cada dependencia y el propósito principal del empleo.

En el siguiente cuadro se representan los funcionarios que debían realizar la evaluación de desempeño por dependencia:

Dependencia	Profesional	Técnico	Asistencial	LNR (Asesores)
Despacho			1	12
Dirección de Asuntos Legales	9	2		
Dirección de Control y Vigilancia	13		1	
Dirección de Estudios Sectoriales y de Servicios	5			
Dirección de Seguridad Vial y Comport del Transito	5			
Dirección de Servicio al Ciudadano	10		1	
Dirección de Transporte e Infraestructura	12			
Oficina Asesora Comunicaciones	2			
Oficina Asesora de Planeación	2		1	
Oficina de Control Disciplinario	1			
Oficina de Control Interno	3			
Oficina de Información Sectorial	2			
Subdirección Administrativa	4	2	1	
Subdirección de Contravenciones	6	1	1	
Subdirección Investigaciones al Transporte Público	3			
Subdirección de Jurisdicción Coactiva	2			
Subdirección Financiera	3	1	2	
Subsecretaría Gestión Corporativa	1		2	
Subsecretaría de Política Sectorial	1			
Subsecretaría Servicios de Movilidad			1	1
TOTALES	84	6	11	13

Para dar a conocer los elementos conceptuales y normativos respecto al Sistema Tipo, la Subdirección Administrativa desarrolló las siguientes actividades:



1. Capacitaciones: feb. 7, 9 y 10/2017 por DASCD y CNSC
2. Piezas comunicativas para cada fase de EDL, a saber: Formulación, concertación, seguimientos y 1ra Evaluación semestral
3. Acompañamiento personalizado por solicitud de los funcionarios
4. Seguimiento a totalidad de funcionarios
5. Material de apoyo diseñado por DASCD y CNSC
6. Videos relacionados con la calificación definitiva del período de evaluación, diseñados por DASCD.
7. Memorando recordatorio de los períodos de evaluación y actividades a realizar en la fase de calificación definitiva
8. Memorando recordatorio de las fechas de concertación de objetivos para la vigencia 2018

Distribución por nivel de cumplimiento

Nivel	Carrera Administrativa	Libre Nombramiento y Remoción	Total	Porcentaje
Sobresaliente	96	11	107	94,69%
Destacado	3	1	4	3.55%
Satisfactorio	1	0	1	0.88%
No satisfactorio	0	0	0	0%
* No presento EDL	1	0	1	0.88%
Total	101	12	113	100%

Se puede establecer que el 94% de los evaluados que obtuvieron un nivel de cumplimiento de sus compromisos laborales y comportamentales en sobresaliente, previo al cumplimiento de la totalidad de requisitos normativos, podrían acceder a los incentivos

definidos por la entidad, tales como apoyo a la educación formal, mejor servidor, acceso a encargos, otorgar comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción y la permanencia en el empleo de carrera administrativa.

Provisionales Vigencia 2017 – 2018

Para los servidores vinculados en provisionalidad, se utilizó los instrumentos establecidos por la entidad mediante el Procedimiento PA02-PR12 “*PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DE PERSONAL PROVISION Y TEMPORAL*”

Servidores vinculados en provisionalidad que concertaron objetivos para el periodo = 103

Teniendo en cuenta que el rango de la calificación final va del 0% al 100% como se relaciona a continuación:

D – DEFICIENTE - 0% A MENOS DE 60%
A – ACEPTABLE – 60% A MENOS DE 75%
B - BUENO – 75% A MENOS DE 90%
E – EXCELENTE MÁS DE 90%

El resultado obtenido del proceso de evaluación es:

Excelente 90 funcionarios

Bueno 10 funcionarios.

3 funcionarios NO presentaron evaluación definitiva del periodo debido a situaciones administrativas

Avances Vigencia 2018 – 2019

Carrera Administrativa

Actualmente nos encontramos recopilando las calificaciones obtenidas del proceso de evaluación del desempeño laboral del periodo comprendido del 1° de febrero de 2018 al 31 de enero de 2019, para presentar al nominador de SDM los resultados consolidados, junto con el análisis cualitativo y cuantitativo, a más tardar el 30 de abril del presente año.

El pasado 1° febrero entró en vigencia el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba establecido mediante el Acuerdo 2018000006176 del 10 octubre de 2018 establecido por

la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC; adoptado por la SDM mediante Resolución 030 de 2019.

Para socializar la nueva metodología y la herramienta tecnológica “Sistema Electrónico de Evaluación del Desempeño - SEDEL”, se han desarrollado varias actividades relativas a las fases del proceso de evaluación, tanto para evaluados como para evaluadores.

Para efectos de implementar la herramienta tecnológica “Sistema Electrónico de Evaluación del Desempeño - SEDEL”, se viene realizando el cargue de información en las bases de datos del aplicativo y para culminar esta fase, solo falta que algunos directivos entreguen los POA de sus dependencias.

No obstante, la entrada en vigencia de la nueva estructura organizacional y la planta de personal fijada por el Decreto Distrital 673 del 22 de noviembre de 2018 a partir del 18 de febrero de 2019 derivada del proceso de Rediseño Institucional, los funcionarios de carrera administrativa para cumplir con la normatividad, concertaron compromisos de la vigencia 2019 utilizando provisionalmente los formatos del Acuerdo 565 de 2016.

Funcionarios Provisionales

En el año 2018 la Secretaría Distrital de Movilidad adoptó la metodología de evaluación para funcionarios provisionales desarrollada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a través de la Resolución 030 de 2018.

En ese orden de ideas, la Dirección Administrativa y Financiera realizó capacitaciones los días 22 y 23 de febrero de 2018 para socializar la nueva metodología de evaluación, y remitió los documentos (presentación, instrumento diligenciado a modo de ejemplo, e instrumento de evaluación) a los funcionarios provisionales y temporales de la entidad y a sus jefes inmediatos.

Funcionarios Temporales

En el año 2018 la Secretaría Distrital de Movilidad adoptó la metodología de evaluación para funcionarios temporales desarrollada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a través de la Resolución 029 de 2018.

En ese orden de ideas, la Dirección Administrativa y Financiera realizó capacitaciones los días 22 y 23 de febrero de 2018 para socializar la nueva metodología de evaluación, y remitió los documentos (presentación, instrumento diligenciado a modo de ejemplo, e instrumento de evaluación) a los funcionarios provisionales y temporales de la entidad y a sus jefes inmediatos.



Logros:

- La Secretaría Distrital de Movilidad además de adoptar todos los mecanismos de evaluación de la Gestión desarrollados por las entidades líderes en la materia a nivel distrital y nacional, ha realizado capacitaciones y acompañamiento permanente a todos los funcionarios de la entidad, para que su proceso de evaluación sea llevado en buen término.

En ese sentido, la entidad puede mostrar unos resultados en su mayoría sobresalientes sobre las calificaciones de la gestión de los funcionarios.

El 94% de los evaluados quienes obtuvieron un nivel de cumplimiento de sus compromisos laborales en sobresaliente, previo cumplimiento de la totalidad de requisitos normativos, podrán acceder a incentivos como apoyo financiero a educación formal y mejor servidor.

Recomendaciones:

- Se recomienda realizar mayores capacitaciones a los jefes inmediatos de las dependencias, sensibilizándolos sobre la importancia del proceso de evaluación del desempeño y las consecuencias de su omisión en las fechas indicadas.

Aportes al Plan Institucional de Capacitación – PIC-

En 34 de las 109 evaluaciones se registraron observaciones relacionadas con necesidades de formación, equivalente a un 31%. Las anotaciones fueron registradas en la evaluación de competencias comportamentales y están relacionados con los siguiente:

- Actualización en Política Sectorial
- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Formación continua
- Comunicación asertiva
- Gestión contractual



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE MOVILIDAD

Las anotaciones relacionadas con inducción y reinducción identificadas tienen que ver con:

- Aplicativo de Correspondencia
- Actualización
- Manejo Intranet
- SIG
- Formación auditores y equipo operativo SIG
- Manejo softwares usados en la Entidad
- Administración del tiempo
- PAA-Plan Anual de Adquisiciones
- Autoaprendizaje
- Herramientas ofimáticas
- Servicio público

PA01-PR01-MD01 V2.0

AC 13 No. 37 – 35
Tel: 3649400
www.movilidadbogota.gov.co
info: Línea 195

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS