INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE ACUERDOS DE GESTIÓN – 2024
DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA-DGC

PROCESO:

GESTION TALENTO HUMANO

PROCESO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Evaluación del Desempeño Laboral funcionarios de Carrera Administrativa

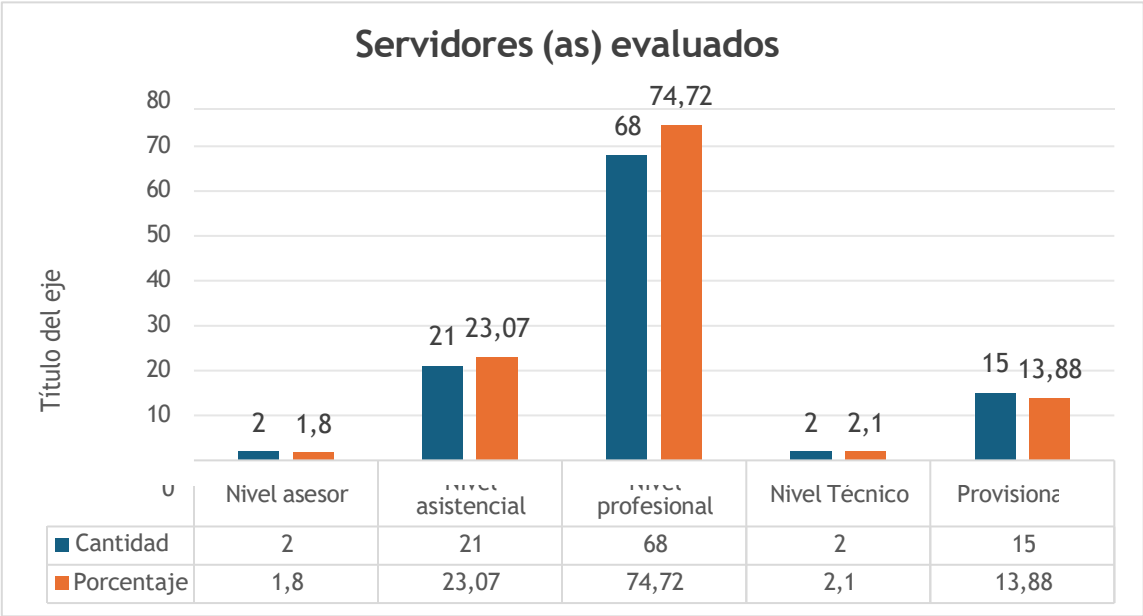
Para la Secretaría Distrital de Ambiente es muy importante dar cumplimiento a la normatividad vigente relacionada con la medición del desempeño del Talento Humano vinculado a la entidad para lo cual la Evaluación del Desempeño Laboral, como lo señala el artículo **2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015** es: "*es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio".*

La Evaluación del Desempeño Laboral cumple una función esencial, la cual al efectuarse en la entidad permite valorar el desempeño de sus servidores tanto de carrera como en periodo de prueba y este insumo que permite obtener información para orientar la toma de decisiones en pro del fortalecimiento y mejora continua de la entidad.

De igual manera, la Ley 909 de 2004, señala que los resultados de las evaluaciones de desempeño deben tenerse en cuenta entre otros, para: Adquirir los derechos de carrera; ascender en la carrera; conceder becas o comisiones de estudio; otorgar incentivos económicos o de otro tipo; planificar la capacitación y formación; determinar la permanencia en el servicio, es así como el resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, que deberá incluir dos evaluaciones parciales semestrales al año y/o las evaluaciones parciales que durante el período de evaluación deban surtirse. Para el desarrollo de esta evaluación La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC como órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, aprobó para la Secretaría Distrital de Ambiente el sistema propio de evaluación del desempeño laboral mediante la resolución mediante Resolución 208 de 2010, y la entidad la adoptó a través de la resolución 4335 de 2010, la cual, a la fecha se sigue aplicando.

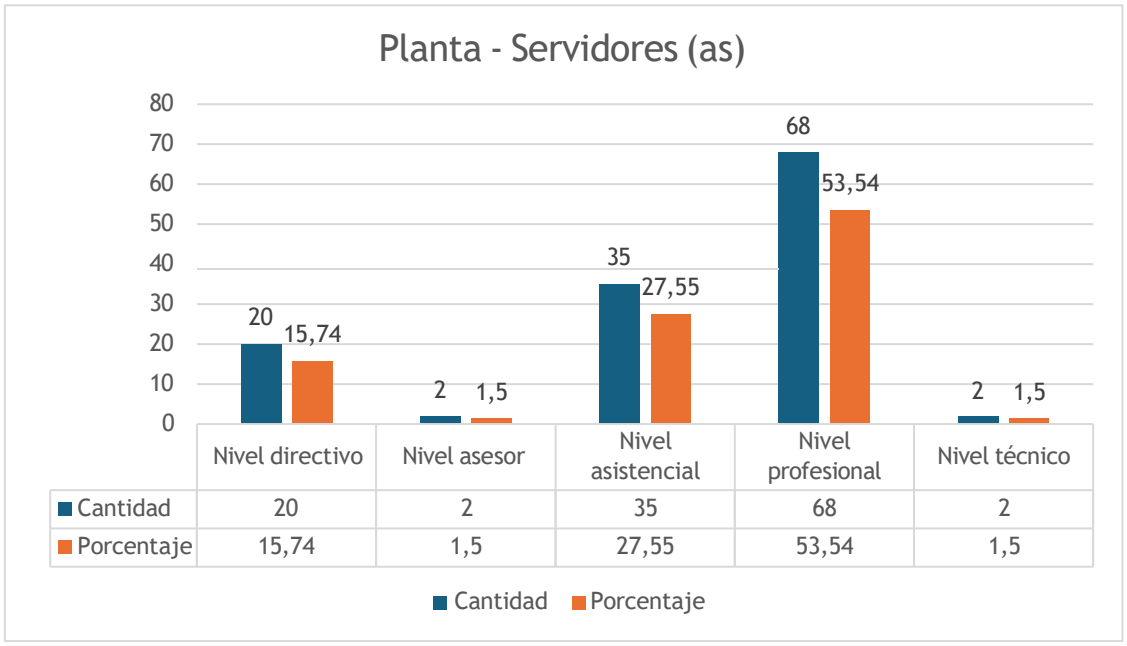
En el marco de lo anterior, a continuación, se relaciona la distribución de la planta de personal de la entidad:

- Servidores en carrera administrativa evaluados:



De los Servidores Objeto de Evaluación del desempeño se tiene que: Del total de la Planta de la Secretaría Distrital de Ambiente los funcionarios que son objeto de evaluación del desempeño laboral corresponden a 108 funcionarios lo que implica el 85% de la planta de personal y su distribución corresponde a Carrera administrativa 91 servidores, LNYR – 2 asesores y provisionales 15 servidores.

- Servidores planta evaluados según el tipo de evaluación:



De acuerdo con la gráfica anterior, se evidencia que del total de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Ambiente corresponde a 127 servidores, el 15,74% de los servidores de la entidad corresponden al Nivel Directivo, el 1,5% pertenecen al Nivel Asesor, el 27,55% corresponden al Nivel asistencial, el 53,54% son del Nivel profesional y el 1,5% pertenecen al Nivel técnico.

De conformidad como se encuentra establecido en la normatividad vigente, la evaluación del desempeño laboral se compone de dos (2) evaluaciones parciales semestrales, la primera desde el 01 de febrero y con corte a 31 de julio de 2024 y la segunda desde el 01 de agosto de 2024 hasta el 31 de enero de 2025 y la calificación final será la sumatoria de las dos evaluaciones parciales semestrales, la cual se realizará los primeros (15) quince días del mes de febrero de 2024.

Dado lo precedente para el primer corte de evaluación del desempeño correspondiente al primer semestre de la presente vigencia, se llevaron a cabo las evaluaciones parciales eventuales a los funcionarios de carrera administrativa, esto corresponde a noventa a uno (91) funcionarios (as) de carrera administrativa y los resultados con los formatos debidamente diligenciados y suscritos de éste primer corte, fueron remitidos a la Dirección de Gestión Corporativa a fin de ser archivadas en el expediente laboral de cada uno de los funcionarios(as).

EVALUACIÓN GESTIÓN DEL RENDIMIENTO PARA LOS GERENTES PÚBLICOS

El Acuerdo de Gestión es el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos gerenciales y resultados frente a la visión, misión y objetivos de la entidad.

Los Acuerdos de Gestión se pactaron para el periodo 2024 de acuerdo con las directrices emitidas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD- y establecidas en la Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial -Versión 3

-Dirección de Empleo Público marzo 2020 y con base en estos se proyectaron los compromisos entre el gerente y el superior jerárquico, buscando aportar a la consecución de los objetivos, metas y proyectos fijados por la entidad para la presente vigencia.

En ese sentido y como se registró en la distribución de la planta, la entidad cuenta con 21 funcionarios de Libre nombramiento y remoción de los cuales 18 son gerentes públicos y los cuales establecieron con su superior jerárquicos los

compromisos gerenciales correspondientes para la vigencia 2024, desde el 01 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2024.

Los 2 funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción no suscriben Acuerdos de Gestión en virtud de su condición de asesor, están sujetos a la evaluación de desempeño laboral que la entidad ha establecido para los funcionarios de carrera administrativa. Este proceso se rige por las disposiciones contempladas en el párrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015.

Por otro lado, el tercer funcionario, que ocupa el cargo de jefe de la Oficina de Control Interno, es un funcionario de periodo y, por lo tanto, es evaluado de acuerdo con el procedimiento establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para estos cargos.

De acuerdo con lo anterior, los Gerentes Públicos de la Entidad se distribuyen de la siguiente forma:

No.	Denominación del Cargo	Dependencia	Superior Jerárquico
1.	JEFE DE OFICINA	OFICINA DE PARTICIPACIÓN, EDUCACIÓN Y LOCALIDADES	SECRETARIO DE DESPACHO
2.	JEFE DE OFICINA	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
3.	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	SUBSECRETARIA GENERAL	
4.	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCION DE PLANEACION Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN AMBIENTAL	SUBSECRETARIO DE DESPACHO
5.		DIRECCIÓN DE CONTROL AMBIENTAL	
6.		DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	
7.		DIRECCIÓN LEGAL AMBIENTAL	
8.		DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA	
9.		SUBDIRECCION DE PROYECTOS Y COOPERACION INTERNACIONAL	DIRECCION DE PLANEACION Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN AMBIENTAL
10.		SUBDIRECCION DE POLITICAS Y PLANES AMBIENTALES	
11.		SUBDIRECCIÓN DE CONTROL AMBIENTAL AL SECTOR PUBLICO	DIRECCIÓN DE CONTROL AMBIENTAL
12.		SUBDIRECCIÓN DEL RECURSO HÍDRICO Y DEL SUELO	
13.		SUBDIRECCIÓN DE SILVICULTURA, FLORA Y FAUNA SILVESTRE	

No.	Denominación del Cargo	Dependencia	Superior Jerárquico
14.	SUBDIRECTOR	SUBDIRECCIÓN DE CALIDAD DEL AIRE, AUDITIVA Y VISUAL	
15.		SUBDIRECCIÓN DE ECOURBANISMO Y GESTIÓN AMBIENTAL EMPRESARIAL	DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL
16.		SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS Y RURALIDAD	
17.		SUBDIRECCIÓN CONTRACTUAL	DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA
18.		SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA LOS FUNCIONARIOS EN PROVISIONALIDAD

La entidad ha implementado el Sistema de Evaluación de la Gestión para sus empleados provisionales. La estructura, desarrollo y procedimiento de este sistema han sido definidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, junto con el Protocolo de Evaluación, el cual establece su implementación y ejecución.

Esta adopción se formalizó a través de la Resolución No. 1744 de 2017 y ha estado en funcionamiento desde entonces.

En la actualidad, la entidad cuenta con 15 funcionarios con vinculación en provisionalidad que ocupan cargos de carrera administrativa y estos representan el 19.05% de la planta total de personal de la entidad. Estos funcionarios se encuentran distribuidos en las siguientes dependencias:

DEPENDENCIA	DENOMINACI ÓN DEL EMPLEO	CÓD	GRAD	NIVEL	SITUACIÓN ADMINISTRATI VA
Dirección de Control Ambiental	Secretario	440	17	Asistencial	Provisional
Dirección de Gestión Ambiental	Secretario	440	09	Asistencial	Provisional
Dirección de Gestión Corporativa	Secretario	440	17	Asistencial	Provisional
Dirección de Gestión Corporativa	Profesional Universitario	219	15	Profesional	Provisional
Dirección de Gestión Corporativa	Profesional especializado	222	21	Profesional	Provisional

DEPENDENCIA	DENOMINACI ÓN DEL EMPLEO	CÓD	GRAD	NIVEL	SITUACIÓN ADMINISTRATI VA
Dirección de Gestión Corporativa	Conductor	480	13	Asistencial	Provisional
Dirección de Gestión Corporativa	Conductor	480	13	Asistencial	Provisional
Dirección de Gestión Corporativa	Conductor	480	13	Asistencial	Provisional
Dirección de Gestión Corporativa	Conductor	480	13	Asistencial	Provisional
Dirección de Gestión Corporativa	Conductor	480	13	Asistencial	Provisional
Oficina de Control Interno	Auxiliar administrativo	407	17	Asistencial	Provisional
Subsecretaría General	Auxiliar administrativo	407	09	Asistencial	Provisional
Subdirección Contractual	Secretario	440	17	Asistencial	Provisional
Subdirección Financiera	Auxiliar administrativo	407	27	Asistencial	Provisional
Subdirección Financiera	Auxiliar administrativo	407	27	Asistencial	Provisional

Con respecto a su implementación en el presente año, se llevó a cabo la definición de los entregables sujetos a evaluación cualitativa en el mes de febrero de 2024. Estos entregables se caracterizan por su capacidad para identificar claramente el producto, servicio o resultado esperado, lo que proporciona a los empleados provisionales y a sus superiores inmediatos una comprensión precisa de las expectativas de rendimiento.

El seguimiento de este proceso se realizó en todas las áreas en el mes de enero y febrero del 2024, y dependencias enviaron los formatos de seguimiento correspondientes a la Dirección de Gestión Corporativa para su inclusión en los expedientes laborales individuales de los funcionarios.

Es importante destacar que la evaluación de los funcionarios en situación de provisionalidad es de naturaleza cualitativa y no conlleva la asignación de calificaciones numéricas. Solo en caso de identificarse la necesidad de mejorar algún aspecto de los entregables se establecerá un plan de mejora individual, el cual será supervisado con el propósito de lograr mejoras continuas.