



**SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO 03-05-2018 03:52:51**

Al Contester Cite Este Nr.:2018IE3554 O1 Fol1 Anex:0

**ORIGEN:** Origen: Sd:1000 - \*DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA/MIRANDA JUAN ARMANDO

**DESTINO:** DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA/PLAZ

**ASUNTO:** INFORME RESULTADOS CONSOLIDADOS DELAE

**OBS:**

**BOGOTÁ, D.C.  
SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO**

**DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA  
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**Informe de resultados consolidados de la evaluación del desempeño laboral  
EDL- 2017-2018 (1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018)**

**Bogotá, D.C., mayo 2018**

Carrera 60 No. 63 A 52  
Plaza de los Artesanos  
Teléfonos: 3693777  
[www.desarrolloeconomico.gov.co](http://www.desarrolloeconomico.gov.co)  
Información: Línea 195  
FT-11-PR-DOC-02 – V3



**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**





## **Presentación**

La Subdirección Administrativa y Financiera de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, presenta los resultados obtenidos durante el proceso de evaluación de desempeño laboral de los funcionarios para la vigencia 2017-2018 (periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018), de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”

El informe presenta los datos estadísticos correspondientes a las calificaciones obtenidas por los diferentes servidores sujetos de evaluación, pertenecientes a los niveles asistencial, profesional y asesor. Así como las actividades realizadas en cumplimiento de cada una de las fases que comprenden la evaluación.



## **Marco Normativo**

### **Ley 909 de 2004**

**Artículo 11.** Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa.

d) Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa.

j) Elaborar y difundir estudios sobre aspectos generales o específicos de la gestión del empleo público en lo relacionado con el ingreso, el desarrollo de las carreras y la evaluación del desempeño;

**Artículo 38.** Evaluación del desempeño. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.

### **Acuerdo 565 de 2016**

“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”



## Fases para la Evaluación del Desempeño Laboral

### 1. PREPARACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL (EDL) PARA PERIODO ANUAL U ORDINARIO

Las actividades que incluyen la Fase de Preparación son las siguientes:

a) Conocer y divulgar las normas actualizadas relacionadas con la Evaluación del Desempeño Laboral. La administración dispuso las herramientas necesarias para que los funcionarios sujetos de evaluación asistieran a los diferentes talleres programados por el Departamento Administrativo Servicio Civil para conocer la normativa aplicable al nuevo modelo de evaluación, de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, dicho taller se llevó a cabo en el Auditorio Huitaca, el 9 de febrero de 2017 entre las 7:30 y 11:30 am.

b) Proferir el acto administrativo mediante el cual se conforman las Comisiones Evaluadoras. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico no requirió de conformar dichas comisiones para la evaluación de sus funcionarios.

c) Divulgar la información relativa a las metas por Áreas o Dependencias para el período a evaluar que inicia. Se dispuso en la Intranet que se encuentra a disposición de todos los servidores de la Secretaría, el Plan Estratégico, que expone de manera amplia los objetivos estratégicos de cada una de las dependencias. <http://intranet.desarrolloeconomico.gov.co/sistemaintegrado/plan-estrategico-2/category/409-planes>.

d) Capacitar a los evaluadores y evaluados en el Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral. Durante la vigencia se dispuso de diferentes espacios para que los servidores sujetos de evaluación pudiesen aclarar sus dudas.

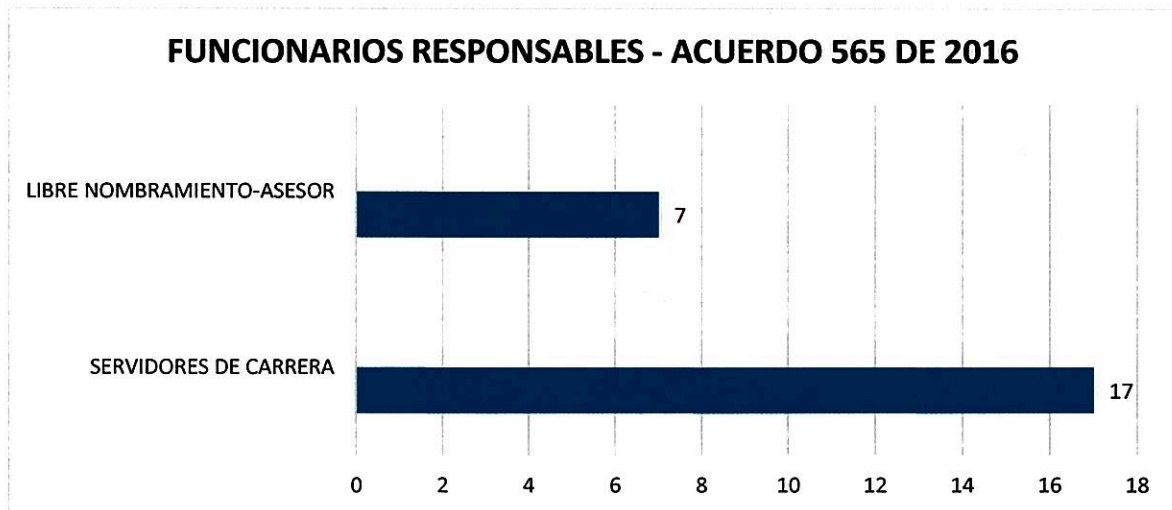
e) Conocer el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la entidad. El manual de funciones se encuentra disponible en la intranet para consulta de todos los servidores, <http://intranet.desarrolloeconomico.gov.co/sistemaintegrado/guias-instructivos-y-manuales-gestion-talento-humano>.

### 2. SEGUNDA FASE: CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES Y COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES EN PERIODO ANUAL U ORDINARIO



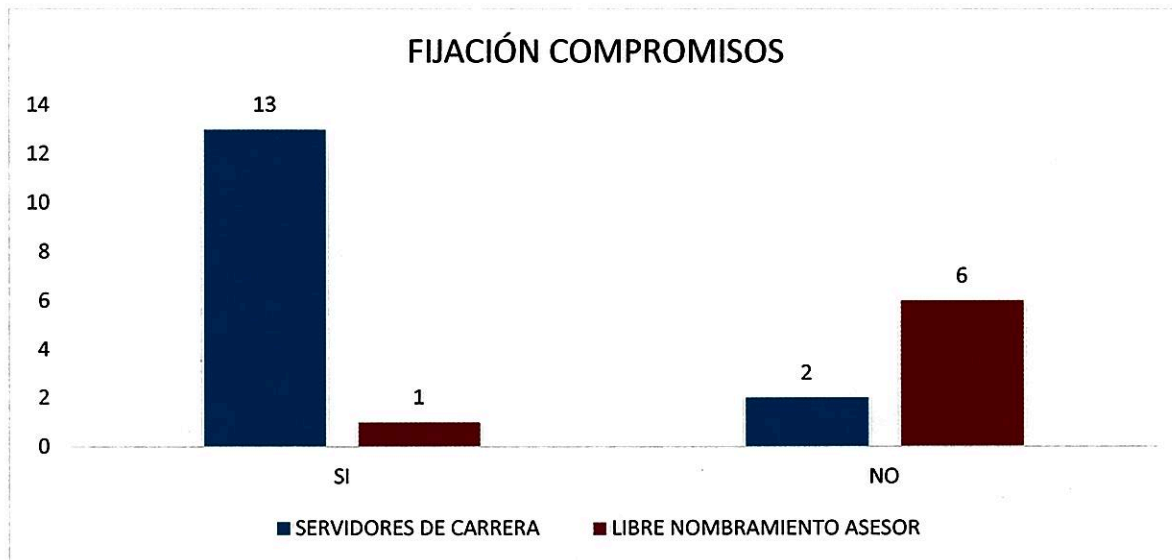


Dentro de las actividades relacionadas para el cumplimiento de esta segunda fase los funcionarios sujetos de realizar la concertación de los compromisos laborales y comportamentales es preciso señalar la composición de la planta, con los servidores que deben cumplir con esta responsabilidad:



Subdirección Administrativa y Financiera 2018

De acuerdo con los plazos establecidos para la fijación de los compromisos se relacionan el número de servidores que lo realizaron o no en cumplimiento de la norma:



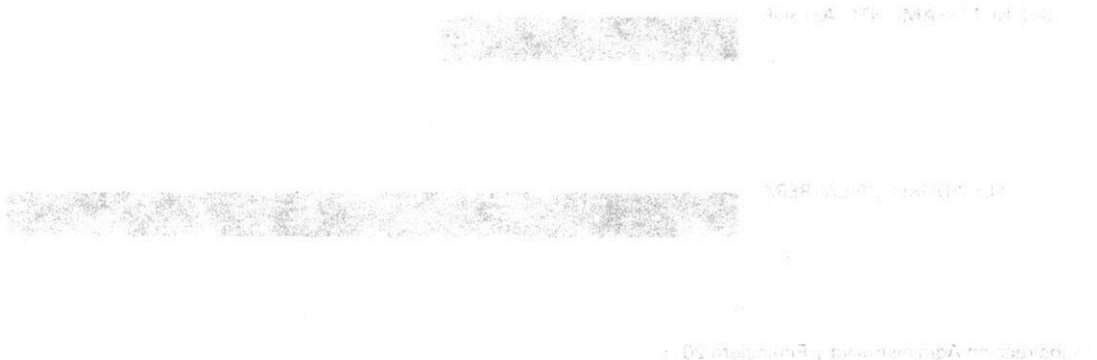
Subdirección Administrativa y Financiera 2018



1995

Dentro de las actividades relacionadas con el cumplimiento de las funciones de los funcionarios se realiza la composición de los programas y componentes de los cursos para el desarrollo de la carrera con los recursos que deben cumplir con esta responsabilidad.

### FUNCIONARIOS DE LA INSTITUCION



Se debe tener en cuenta que los datos de esta tabla corresponden al número de funcionarios que se encuentran en el momento de la realización de la encuesta.



El presente informe fue elaborado por el Departamento de Recursos Humanos de la Institución.

Fecha de elaboración: 15 de mayo de 1995.  
Elaborado por: [Nombre]

Aun cuando no se realizó la respectiva presentación ante la Subdirección Administrativa y Financiera en los plazos establecidos, estas situaciones especiales surtieron trámite de conformidad por lo señalado en el Acuerdo 565-2016, como se observa, existen dos servidores de carrera que no registran en la estadística de la gráfica, esto debido a que se encontraban en situaciones administrativas que reñían con la presentación de estos compromisos.

### **3. TERCERA FASE: SEGUIMIENTO AL DESEMPEÑO LABORAL Y AL DESARROLLO DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES EN PERIODO ANUAL U ORDINARIO.**

Para el desarrollo de esta fase se dio cumplimiento a las actividades que se enuncian en el Acuerdo, según la necesidad de cada una de las Direcciones a las que pertenecen los servidores responsables de presentar la evaluación del desempeño así:

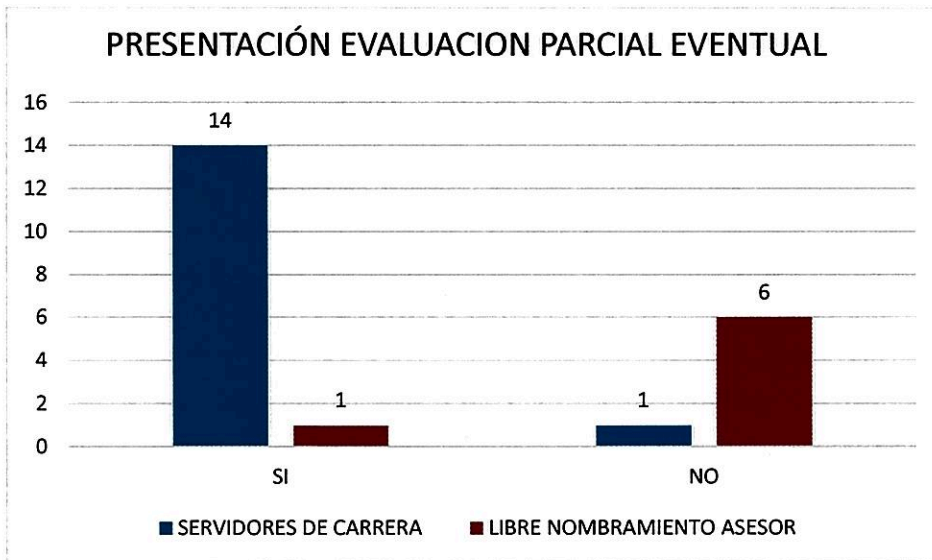
- 1) Se efectuará cada trimestre.
- 2) Tendrá como referente el porcentaje de avance de las metas establecidas para el área o la dependencia respectiva, de acuerdo con el informe de la Oficina de Planeación o quien haga sus veces.
- 3) El evaluador dará al evaluado información de retorno que oriente, estimule y apoye su desempeño, destacando los avances, aportes y debilidades o incumplimiento en los compromisos laborales y el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales que se hayan identificado en el ejercicio de su empleo.
- 4) El evaluador verificará con el evaluado las evidencias allegadas las cuales se registrará n para ser incorporadas en el portafolio de evidencias y se suscribirá el Plan de Mejoramiento Individual en el formato expedido por la CNSC, si hay lugar a ello.
- 5) El resultado del seguimiento no genera calificación; sin embargo, es un aspecto fundamental que contribuye a fortalecer y potencializar las competencias del empleado y el cumplimiento de las metas institucionales.

### **4. CUARTA FASE: EVALUACIONES PARCIALES EN PERIODO ANUAL U ORDINARIO**



## Evaluaciones parciales.

En atención a la normativa aplicable se realizó por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera el seguimiento para el cumplimiento de la presentación de estas evaluaciones de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 565 de 2016, así las cosas, estos fueron los resultados obtenidos.



Subdirección Administrativa y Financiera 2018

Aun cuando no se realizó la respectiva presentación ante la Subdirección Administrativa y Financiera en los plazos establecidos, estas situaciones especiales surtieron tramite de conformidad por lo señalado en el Acuerdo 565-2016, como se observa, existen dos servidores de carrera que no registran en la estadística de la gráfica, esto debido a que se encontraban en situaciones administrativas que reñían con la presentación de estos compromisos.



UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

### Evaluaciones de calidad

El estudio de la normativa y la práctica de la evaluación de la calidad en las Universidades de España y el extranjero, así como el estudio de los factores que influyen en la evaluación de la calidad en las Universidades de España y el extranjero, así como el estudio de los factores que influyen en la evaluación de la calidad en las Universidades de España y el extranjero.

### PRESENTACIÓN EVALUACIÓN DE LA CALIDAD

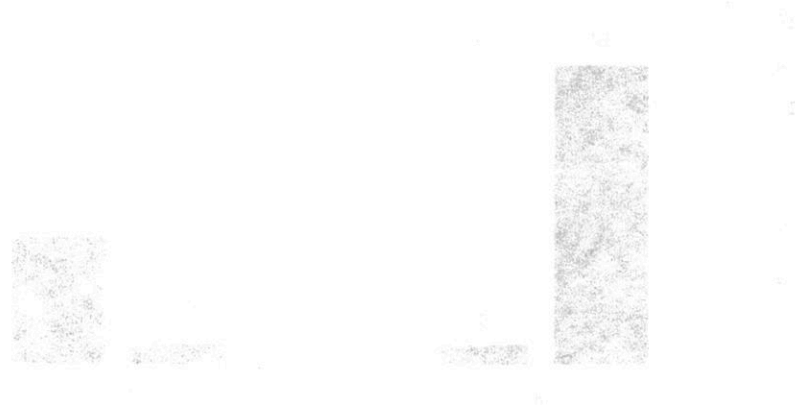


Figura 1. Número de evaluaciones en las Universidades de España y el extranjero.

Administración y Organización, 2013

Por lo tanto, no se realizó la revisión de la información que se presentó en el estudio de la calidad en las Universidades de España y el extranjero, así como el estudio de los factores que influyen en la evaluación de la calidad en las Universidades de España y el extranjero, así como el estudio de los factores que influyen en la evaluación de la calidad en las Universidades de España y el extranjero.



UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES  
ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES  
DE ZARAGOZA  
C/ Pedro Cerbasi, 15  
50100 Zaragoza, España  
Tel: +34 976 761000  
Fax: +34 976 761001  
www.iietz.unizar.es

## Resultados obtenidos

En una ponderación del 1-100, para la calificación de los primeros 180 días de la vigencia, se evidencia por parte de los servidores de carrera administrativa la siguiente evaluación:



Subdirección Administrativa y Financiera 2018

Para el caso del servidor que obtuvo 58.4 en su primera evaluación parcial eventual, este presentó 3 evaluaciones parciales eventuales durante el primer semestre, en el que se evidencia un desconocimiento en el diligenciamiento de los formatos.

Los servidores de libre nombramiento y remoción no presentaron en oportunidad la calificación para este primer periodo.

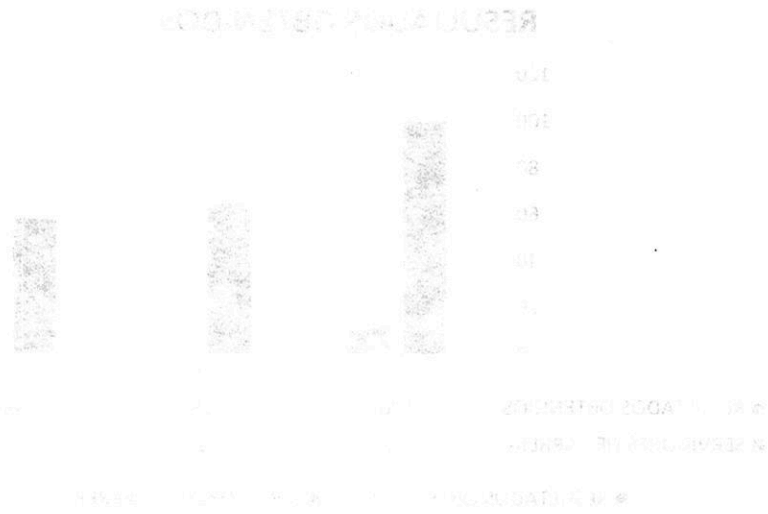
## 5. QUINTA FASE: EVALUACIONES DEFINITIVAS EN PERIODO ANUAL U ORDINARIO

En esta fase se consolidó el resultado obtenido en las evaluaciones parciales y las parciales eventuales que se presentaron durante la vigencia obteniendo los siguientes resultados, de acuerdo con los niveles en los que se ubican cada uno de los funcionarios, lo cual se representa en la siguiente gráfica:



### Resultados obtenidos

En una ponderación del 1-100, según el criterio de los jueces de la jurado de la vigencia, se evidencian por parte de los servidores en esta evaluación, los siguientes resultados:



Para el caso del servidor que obtuvo 75 en su última evaluación por la eventual este presentó evaluaciones positivas durante el periodo de vigencia en el que se evidencia un buen desempeño en el cumplimiento de las funciones.

Los servidores de libre nombramiento y elección presentaron la siguiente calificación para este primer periodo:

### 5. QUINTA FASE: EVALUACIONES PRELIMINARES EN PERÍODO ORDINARIO

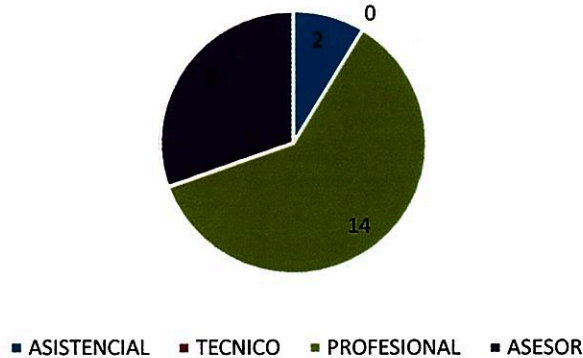
En esta fase se consolidó el resultado obtenido en las evaluaciones de estas y las otras eventualidades que se presentaron durante la vigencia ordinaria. Los siguientes resultados, se muestran con los mismos criterios que se aplicaron en las funciones, lo cual se evidencia en la siguiente tabla:



El presente informe es el resultado de la evaluación de los servidores de la institución, en el periodo ordinario, y se encuentra sujeto a las modificaciones que se puedan realizar en el futuro.



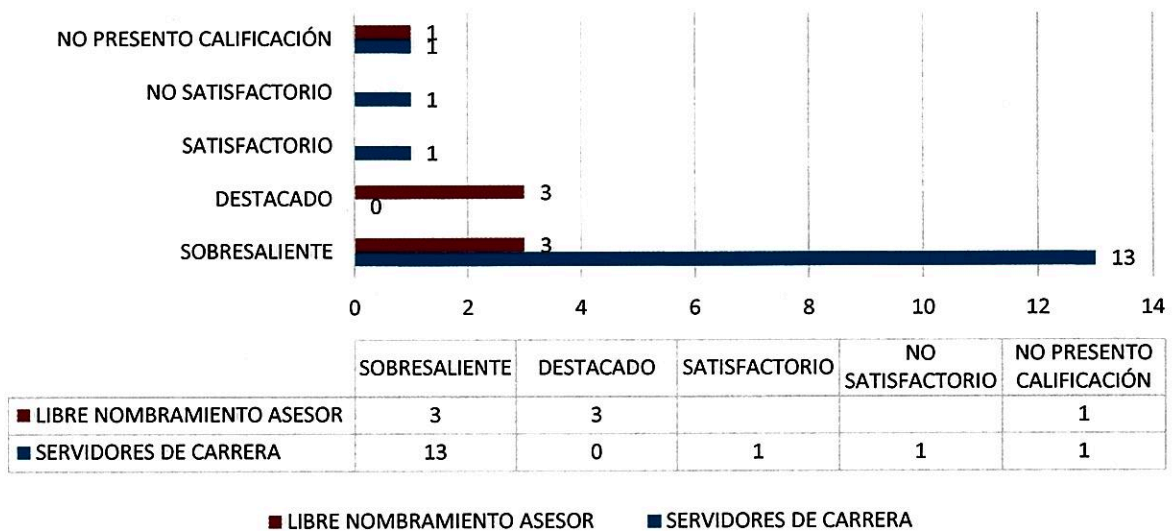
### FUNCIONARIOS POR NIVEL



Subdirección Administrativa y Financiera 2018

Los resultados en el rango de cualificación definitiva obtenida por los servidores sujeto de evaluación son de conformidad a los reglado en el Acuerdo:

### NIVELES DE CUMPLIMIENTO



Subdirección Administrativa y Financiera 2018

La consolidación de resultados definitivos evidencia que 2 servidores tanto de carrera como de libre nombramiento y remoción del nivel asesor, a la fecha no han presentado sus evaluaciones lo cual no ha permitido establecer el nivel de cumplimiento de cada uno de ellos; en cuanto al servidor que registra una



Subdirección Administrativa y Financiera

### NIVEL DE CUMPLIMIENTO



Subdirección Administrativa y Financiera

Subdirección Administrativa y Financiera

Los resultados en el rango de calificación de buena a excelente por los evaluados sujeto de evaluación son de conformidad a los resultados en el Anexo 1.

### NIVEL DE CUMPLIMIENTO

NO TIENE CALIFICACIÓN

NO SATISFACTORIO

ATRACTIVO

DESTACADO

SOBRE EL CUMPLIMIENTO

Subdirección Administrativa y Financiera

Subdirección Administrativa y Financiera

Subdirección Administrativa y Financiera

La consolidación de resultados de los evaluados de buena a excelente por los evaluados sujeto de evaluación son de conformidad a los resultados en el Anexo 1.

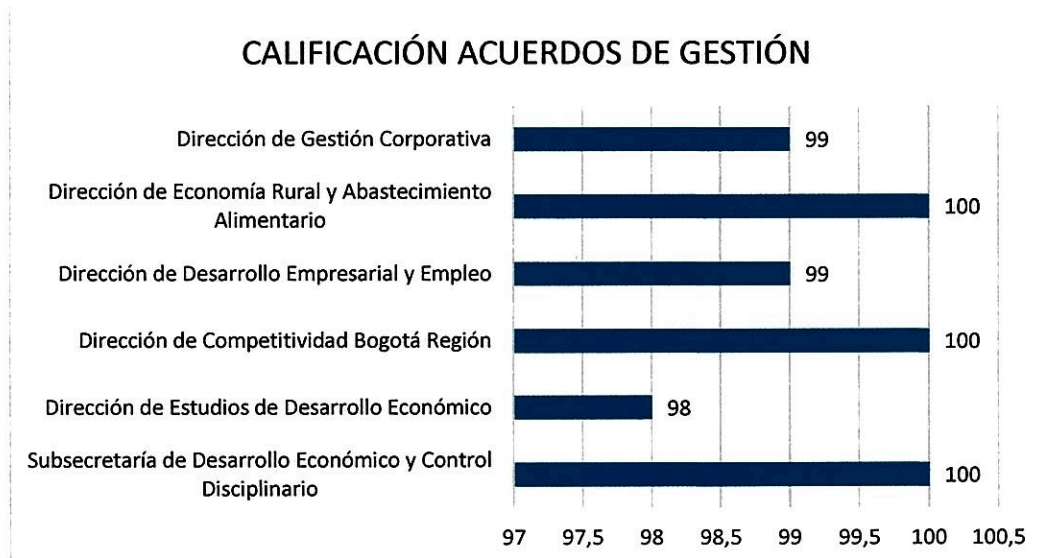


Subdirección Administrativa y Financiera

calificación no satisfactoria, es preciso señalar que esta se encuentra en la fase de interposición de recursos conforme a lo señalado en el Capítulo X del Acuerdo 565 de 2016.

Para esta evaluación de periodo anual, la Subdirección Administrativa y Financiera realizó todo el seguimiento y acompañamiento en la resolución de las dudas e inquietudes de los funcionarios sujetos de evaluación, consolidando así, diferentes espacios de asesoría.

Es de anotar que esta fase contempló la evaluación de gestión por dependencias, nuevo factor previsto en el Acuerdo 565 de 2016, la cual fue realizada por la Oficina de Control Interno con fundamento en los acuerdos de gestión de los Gerentes Públicos.



Subdirección Administrativa y Financiera 2018

## Conclusiones

- El desempeño general de los servidores sujeto de evaluación de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico se encuentra en el nivel satisfactorio con porcentajes de cumplimiento entre el 99 y 100%.
- el Servidor que obtuvo calificación no satisfactoria se encuentra en la fase de interposición de recursos, lo que le ha permitido a la administración especializarse en la aplicación del Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC y



calificación no satisfactoria, en dicho sentido que esta se encuentra en la fase de implementación de recursos conforme a lo señalado en el Acuerdo 088 de 2018.

Para esta evaluación de periodo anual la Subdirección Administrativa y Financiera realizó todo el seguimiento y acompañamiento en la resolución de las dudas e inquietudes de los funcionarios respecto a situación con respecto a diferentes espacios de atención.

Es de anotar que esta fase conforma la evaluación de gestión por dependencias, nuevo factor previsto en el Acuerdo 088 de 2018, la cual fue realizada por la Oficina de Control Interno con fundamento en los acuerdos de gestión de los Gerentes Públicos.

### CALEIFICACION AL FAVOR DE GESTION

| Gerente    | Gerencia  | Calificación |
|------------|---|--------------|
| [Redacted] | Dirección de Gestión Jurídica                     | 100%         |
| [Redacted] | Dirección de Planeación y Asesoría Administrativa | 100%         |
| [Redacted] | Dirección de Gestión Empresarial y Financiera     | 100%         |
| [Redacted] | Dirección de Compras y Logística                  | 100%         |
| [Redacted] | Dirección de Gestión de Recursos Humanos          | 100%         |
| [Redacted] | Dirección de Gestión Económica y Operativa        | 100%         |

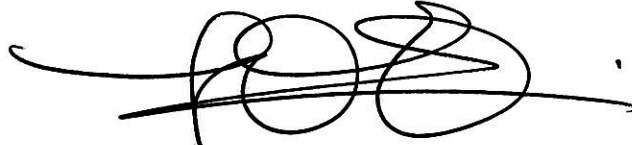
Subdirección Administrativa y Financiera 2018

### Conclusiones


- El desempeño general de los servicios autorizó la evaluación de la Gerencia Distrital de Desarrollo Económico se encuentra en el nivel satisfactorio con porcentajes de cumplimiento entre el 99 y 100%.
- El Servicio que obtuvo calificación no satisfactoria se encuentra en la fase de implementación de recursos, lo que le ha permitido a la administración especializarse en la aplicación del Acuerdo 088 de 2018 de la Ley 27091 y

mantenerse actualizado y capacitado de la mano del Departamento Administrativo del Servicio Civil.

- La evaluación por gestión de dependencias no generó traumatismo alguno dentro de la Entidad, por el contrario, se realizó un ejercicio técnico que le permitió a cada uno de los Directores establecer los puntos de mejora dentro del desarrollo de sus actividades.



**Juan Armando Miranda Corrales**  
Subdirector Administrativo y Financiero

Proyectó: Profesional Especializado 222-27 (E) / Ana María Gómez 



ESTADO DE MÉXICO

transparencia y acceso a la información pública  
Administrativo del Estado de México  
La evaluación del desempeño de los servidores públicos se realiza dentro de la Entidad, de acuerdo con el artículo 104 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 10 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México.

Juan Armando Virdugo Cortés  
Subdirector Administrativo y Financiero

Atestado por el Subdirector Administrativo y Financiero

SECRETARÍA DE GOBIERNO  
ESTADO DE MÉXICO  
CALLE DE LA CONSTITUCIÓN 100  
CIUDAD DE MÉXICO, D.F. 06000  
TELÉFONO: (55) 5622-1000  
WWW.GOB.MEX