

DASCD

Departamento Administrativo
del Servicio Civil Distrital



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

“El Servicio, Actitud de Vida con Probidad”

Evaluación del Desempeño y Trabajo en Equipo

Esperanza Tulande Camero
Profesional Especializado
Subdirección Técnica





El Problema

La Ciudadanía ha perdido la confianza en las Entidades del Distrito

- Ausencia de transparencia
- Ineficiencia en las gestión de los recursos
- Sobre costos
- Obras inconclusas
- Pérdida de recursos en manos de particulares
- Ineficiencia de control para prevenir
- Inefectividad en la supervisión de la contratación pública y su ejecución
- Fallas de seguimiento a la gestión de la Administración Distrital
- Pequeñas corrupciones¿?



La Solución

Es necesario pensar en la necesidad de **fortalecer la Cultura** de:

- ✓ Probidad
- ✓ Transparencia
- ✓ Prevención
- ✓ Seguimiento y Control efectivos

Trabajar en la **Cultura del Servicio Público**





**“Los ideales son visiones que se anticipan
al perfeccionamiento de la realidad”.**

José Ingenieros

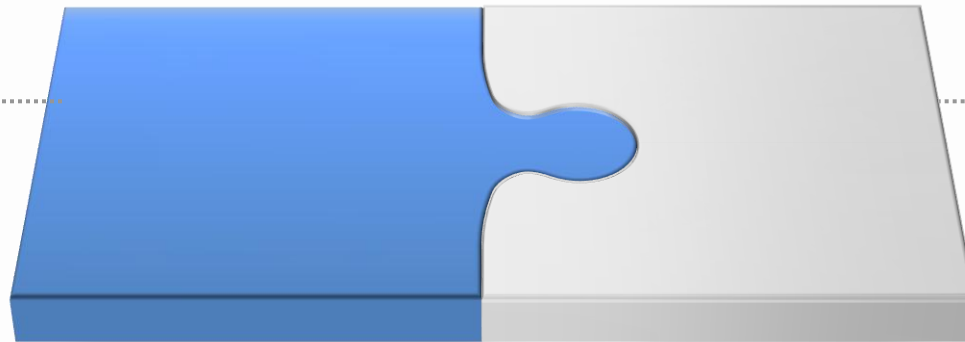


La Ética es:

Asunto práctico y vital que pregunta por el sentido de nuestras vidas.

Nos mueve a: definir los comportamientos con los demás.

A decidir que es bueno, valioso y conveniente para llevar una buena vida humana



Es, un arte indispensable para el buen vivir.



Valores a Trabajar



En Servidores Públicos del Distrito Capital





Trabajo en Equipo

Trabajar en equipo es coordinar e integrar esfuerzos entre varias personas que se necesitan entre sí para lograr un resultado; es embarcarse en una misma empresa o en una misma causa.



IMPORTANCIA Y BENEFICIOS DEL TRABAJO EN EQUIPO

Poder

Los equipos pueden simplemente hacer más que una persona sola.

Compartir

Los equipos comparten las victorias y las derrotas.

Métodos

Los equipos proveen múltiples métodos para alcanzar una meta ante cada situación.*

Participación

Los equipos facilitan la participación de más personas.

Conquista

En el corazón de toda gran conquista hay un gran equipo.

5

4

3

2

1



Evaluación del Desempeño



Cómo tener éxito en la Gestión del Desempeño

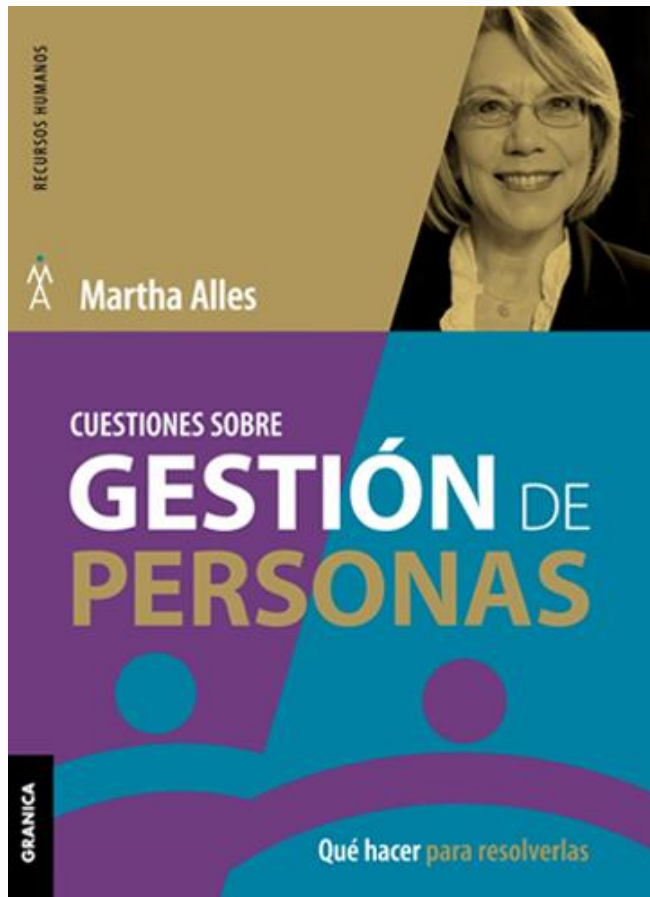
1

Alcaldes Locales convencidos que la Gestión del Desempeño no es una carga adicional, sino la parte central de su trabajo y la principal herramienta para lograr los desafíos que el cargo conlleva.



La Jefatura es:

“La persona que debe responder por su propio trabajo y por el de aquellas personas que se encuentran bajo su supervisión ... Jefe es la persona responsable de conducir un equipo de gente capaz de obtener resultados. ... debe brindar a su equipo un liderazgo eficaz, agregando valor al trabajo de sus subordinados”



Estrategia

Objetivos de la Organización

Objetivos de la Unidad/Directivos



GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Resultados del Rendimiento Individual

Resultados de la Unidad

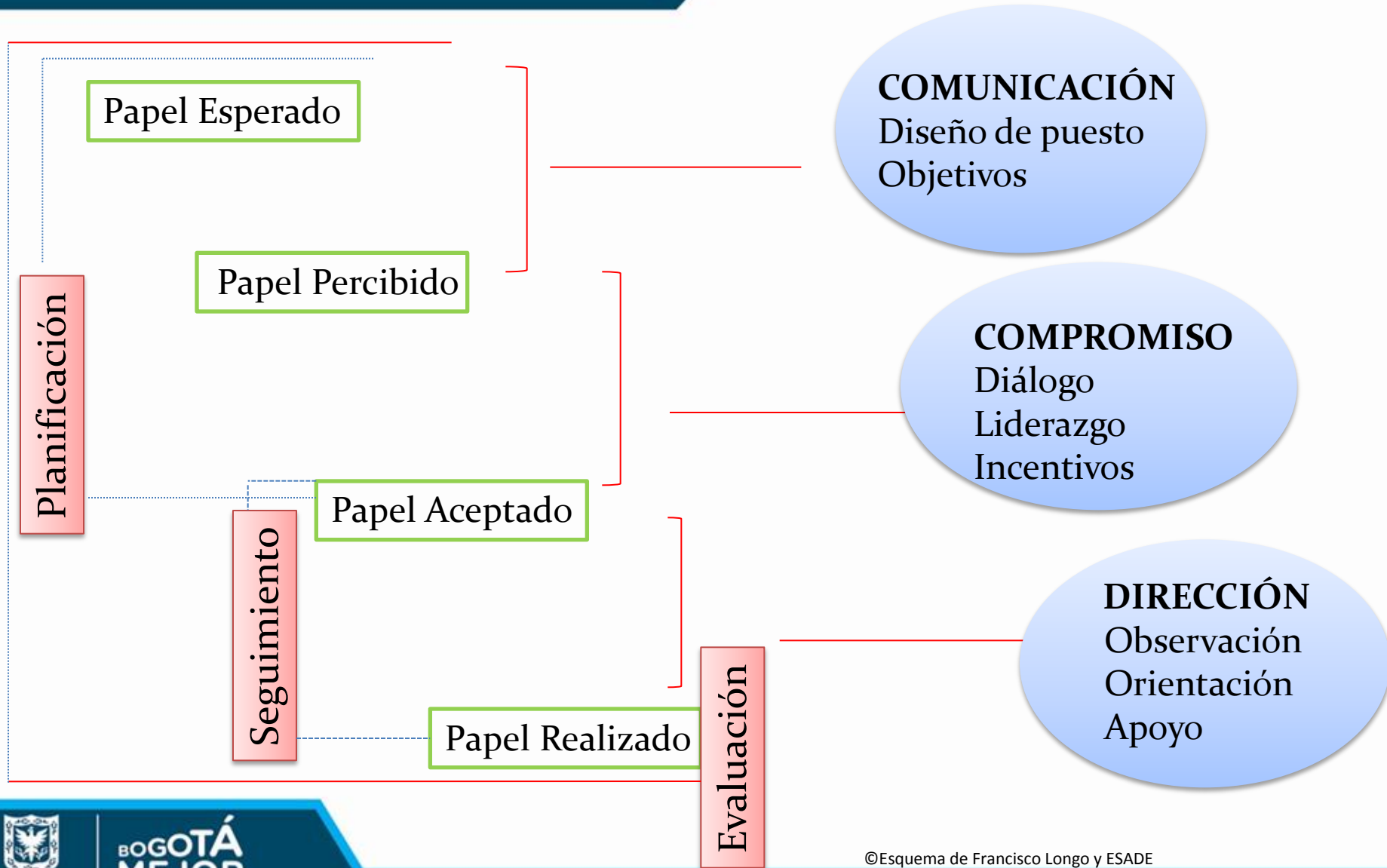
Resultados de la Organización



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

©Esquema de Francisco Longo y ESADE



Explicitando el objetivo final de la Gestión del Rendimiento

2



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

¿Para qué gestionamos el desempeño?

Para mejorarlo; para alinearlo con las prioridades de la organización al más alto nivel, permitiendo una mejora sostenida en la contribución de las personas al logro de los objetivos organizacionales.

Lo relevante es mejorar el rendimiento de las personas, y no la forma en que se mide o evalúa, y por tanto es necesario gestionar el desempeño o de todos, independiente de su forma de vinculación.



Reconociendo que para mejorar el desempeño individual no basta con calificarlo.

3



Franco Gini



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

Nairo: “Es un orgullo ganar el World Tour por equipos nuevamente, sabiendo que es un *esfuerzo de todos los integrantes, no sólo corredores sino el staff en general*. Es un reconocimiento muy bonito, que hemos venido trabajando año a año, y nuestra insistencia y regularidad nos ha llevado a repetir estas tres temporadas”, dijo.

Alejandro Valverde. (cuarto primer puesto en el ranking mundial de la Uci) “*Es una muestra de constancia*, consecuencia de tener siempre buenos compañeros a mi alrededor, que me están ayudando, siempre teniéndome en cabeza, que no me falte de nada... la fuerza final es la mía, resultado de los buenos entrenos, de cuidarte... de pedalear más fuerte que los demás, no hay mucho más secreto, pero *es fruto del trabajo de todos*”, comentó.

El director del equipo Eusebio Unzué tuvo palabras de elogio. “*Con Alejandro, el esfuerzo por encontrar palabras de alabanza y agradecimiento siempre se queda corto para lo que se merece y representa en este equipo. Es la persona que da calma y confianza a este grupo; el que hace que Nairo pueda progresar sin presión; quien ayuda a que todos los jóvenes a su sombra acumulen experiencia y obtengan éxitos sin prisa*”, cerró.



Gestionar el rendimiento individual requiere, al menos, de tres procesos:



<p>Planificación Estratégica Misión Visión Principios y Valores Objetivos</p>	<p>Estrategia Institucional</p>		<p>Perfiles de Cargos Inducción Contexto Interno y Externo</p>
<p>Planificar el Rendimiento Individual</p>	<p>Guiar/ Seguir el Rendimiento Individual</p>	<p>Evaluar el Rendimiento Individual</p>	
<p>Establecimiento de prioridades/énfasis Compromisos de Desempeño Individual Asignación de recursos necesarios para cumplimiento de los compromisos estándar de desempeño planificado.</p>	<p>Refuerzos Correcciones Ajustes Cambio de prioridades Registro de la retroalimentación</p>	<p>Aplicación de los instrumentos establecidos</p>	
<p>Revisión Resultados Evaluación Retroalimentación Nuevos Compromisos</p>	<p>Plan de Mejora Individual</p>		<p>Reinducción Entrenamiento Pasantías Capacitación</p>



4

Fortaleciendo la función estratégica

Gestión Estratégica vinculada con Gestión de Personas.



- Existencia de Planeación Estratégica en todos los servicios (misión, visión, objetivos, productos estratégicos ...)
- La estrategia requiere vinculación con gestión de las personas, de modo que ésta se consolide como eje central de la gestión institucional, agregando valor estratégico a la misma.



Fortaleciendo la Función Directiva

5



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

Potenciar las Habilidades Directivas

Es clave invertir tiempo, energía y recursos para fortalecer las habilidades gerenciales de las jefaturas.

Énfasis en temas relacionales y conversacionales.



Es relevante fortalecer sus capacidades interpersonales, tales como la comunicación asertiva, habilidades de retroalimentación, liderazgo, entre otras.



¿Qué se espera del Jefe en la Gestión del Rendimiento?

- Que sea capaz de explicitar expectativas de desempeño.
- Que lidere un proceso de fijación de metas/compromisos.
- Que realice conversaciones para retroalimentar/dar seguimiento en forma permanente el desempeño de las personas.
- Que sea capaz de indicar oportunamente cuando ve un desempeño no adecuado/comprometido o que no está logrando lo planificado.
- Que busque los apoyos necesarios para mejorar el rendimiento de sus colaboradores/as.



Importancia de la Evaluación

1

Esencial para comprender la situación

Debilidades, fortalezas, fallas, crecimiento y decrecimiento, etc.

2

Fundamental en la toma de decisiones.

“El afán sin conocimiento no vale nada; mucho yerra quien mucho”

3

El Cambio

Nadie puede aspirar a crecer, sin adoptar cambios

4

Progreso

Identificar, reconocer e incentivar.



**¿Hacia dónde va la
organización?**

**¿Qué esta haciendo la
organización para llegar
allí?**

**¿Cómo puedo YO contribuir desde
mi puesto de trabajo para lograr los
objetivos?**





**“Los Servidores Públicos están al *servicio*
del Estado y de la comunidad”**

Art. 123 Constitución Política de Colombia



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

Empleo Público



Manuales de Funciones y Competencias Laborales
<ul style="list-style-type: none">• Requisito de• Formación y Experiencia



Normatividad

Ley 909 Art. 37 - 40

**Decreto 760/
2005**
Art 33 a 43

**Decreto 2539
de 2005**

**Competencias
Comportamentales**

**Decreto 1227
/2005,
Art 35 a 42.
Art 50 a 63
Parágrafo Art
78**

Acdo 137/10
Acdo 138/10
Acdo 176/12
Acdo 294/12

**Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario
del Sector Función Pública**



Qué es la Evaluación del Desempeño Laboral

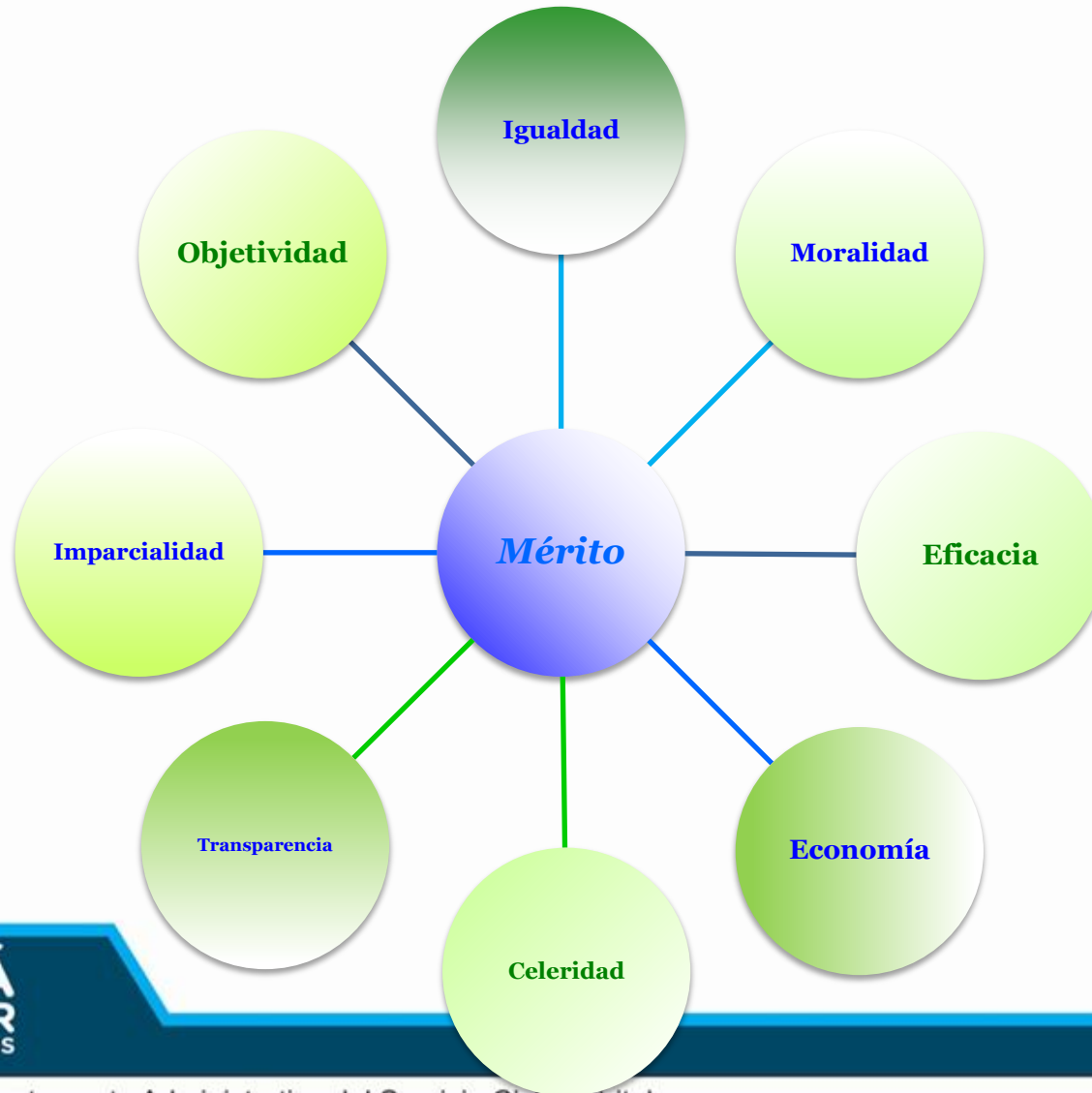
Es una *herramienta de gestión* que permite integrar el *desempeño del servidor público* dentro de la misión institucional y su función social con el fin de *generar un valor agregado a las entidades* a través del desempeño efectivo de los *compromisos laborales y comportamentales*.

Creada con el fin de suministrar información, *basada en evidencias* que demuestren *las competencias del servidor*, con el propósito de orientar la toma de decisiones relacionadas con la permanencia en el servicio y las *acciones de mejoramiento individual e institucional*.

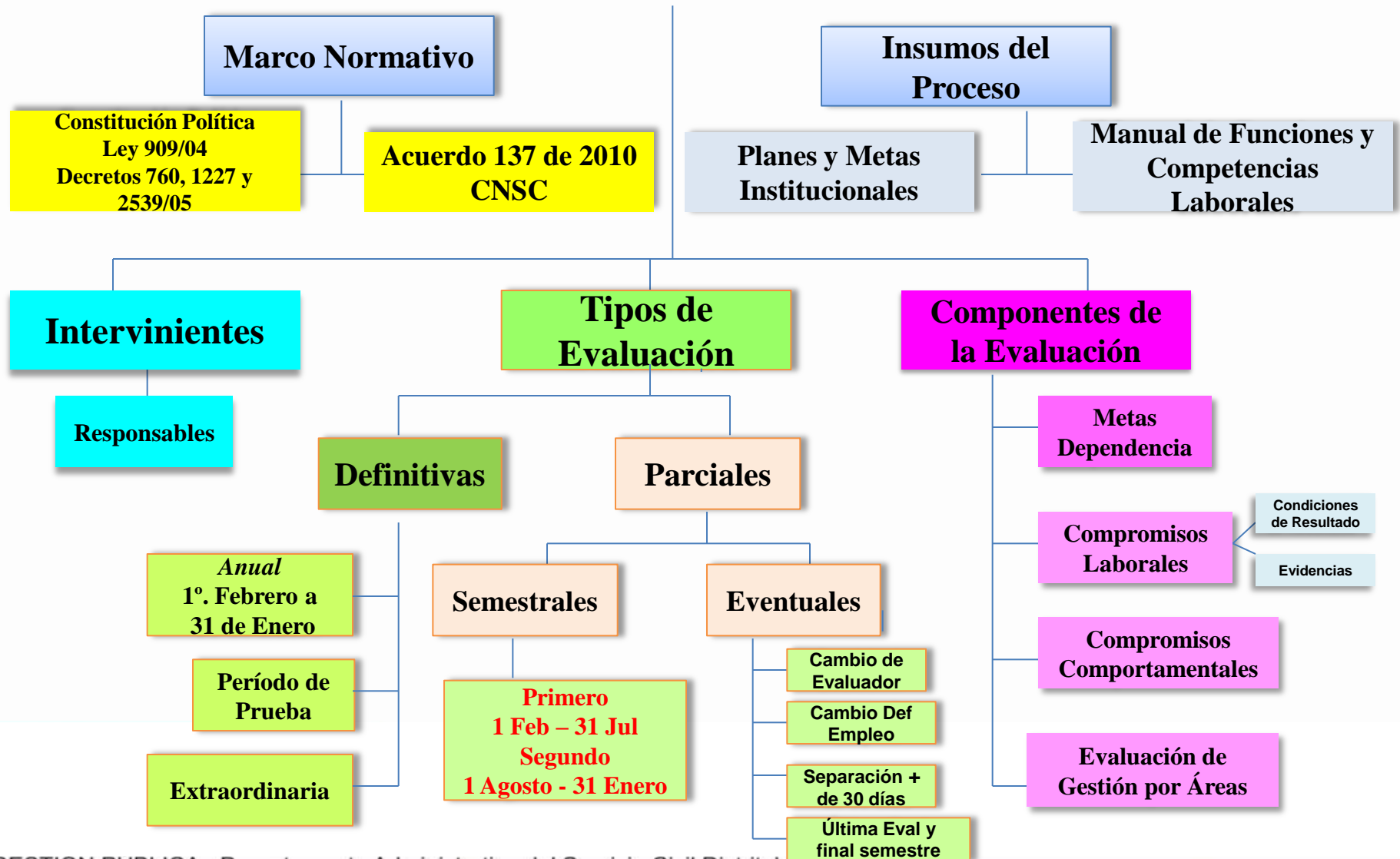
Comisión Nacional del Servicio Civil



Principios Constitucionales Evaluación del Desempeño



Evaluación del Desempeño Laboral Sistema Tipo



Etapas para la Evaluación

Fase Previa
Compromiso
Capacitación
Planeación
Instrumentos
Responsabilidades

Primera Etapa
Fijación de Compromisos Laborales

Segunda Etapa
Seguimiento al Desempeño y Registro de Evidencias 1er semestre

Tercera Etapa
Primera Evaluación Parcial Semestral

Cuarta Etapa
Seguimiento al Desempeño y Registro de Evidencias 2º semestre

Quinta Etapa
Segunda Evaluación parcial semestral

Sexta Etapa
Calificación Definitiva del período evaluado

Séptima Etapa
Acceso al nivel Sobresaliente

Reclamación por inconformidad 5 días Ante Comisión de Personal

Seguimiento al Desempeño Laboral

Registro de Evidencias

Seguimiento al Desempeño Laboral

Registro de Evidencias

Acuerdo 137 de 2010

Adaptación Guía CNSC/09



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS

Responsables de la Evaluación del Desempeño



**CÓDIGO
DISCIPLINARIO
ÚNICO**



Ley 734 de 2002

Artículo 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

1. *Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, ..., las leyes, los decretos, ... , los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, ...y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.*

20. *Calificar a los funcionarios o empleados en la oportunidad y condiciones previstas por la ley o el reglamento.*

No evaluar constituye una falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado. **Art 39 Ley 909 de 2004**

Responsabilidades del Evaluado Numeral 5.6 Acuerdo 137 de 2010 CNSC

DESPLIEGUE DE LA PLANEACIÓN



Componentes de la Evaluación del Desempeño



**Compromisos
Laborales**

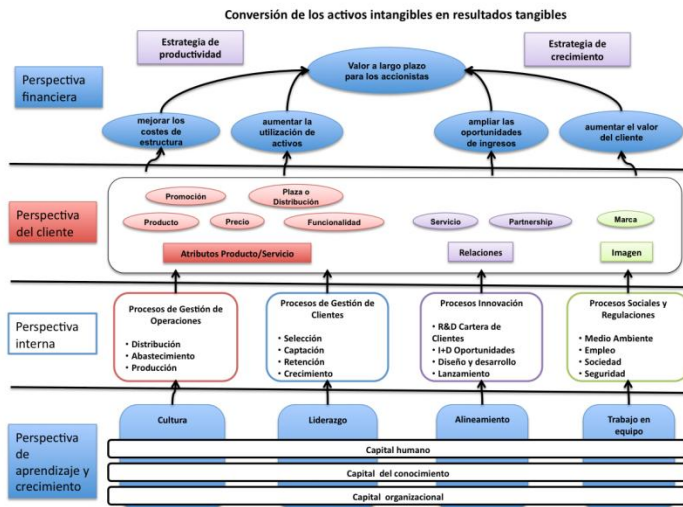


**Compromisos
Comportamentales**

**Armonía – Unidad:
Coherente, viable y aplicable**



Compromisos Laborales deben* estar orientados a:



CUANDO ME PROPONGO ALGO Y REALMENTE TRABAJO PARA CONSEGUIRLO, LO ALCANZARÉ.



Enfoque Estratégico



Armonizados según el empleo que ejerce el evaluado



Las metas de la dependencia, la misión y visión institucional

* CNSC

Compromisos Comportamentales

Acuerdos relacionados con las conductas o comportamientos que debe *poseer y demostrar* el servidor público en el ejercicio de su labor.

Encaminado al mejoramiento individual que se reflejará en la gestión institucional



¿Cómo se Evalúa?



Calificación final

Verificar los resultados alcanzados

Calificar el desempeño laboral del empleado (Evaluación Final) *

- Verificar la escala de valoración.
- Ubicar el puntaje obtenido dentro del rango correspondiente.

Sobresaliente: entre $\geq 95\%$ más valor agregado.	El Evaluado demuestra valor agregado
Destacado entre 90 y 100%	El Evaluado cumple plenamente los compromisos adquiridos
Satisfactorio entre 66 y 89%	El Evaluado cumple con lo previsto en los compromisos adquiridos.
No Satisfactorio entre $\leq 65\%$	El Evaluado no cumple con lo previsto en los compromisos adquiridos.

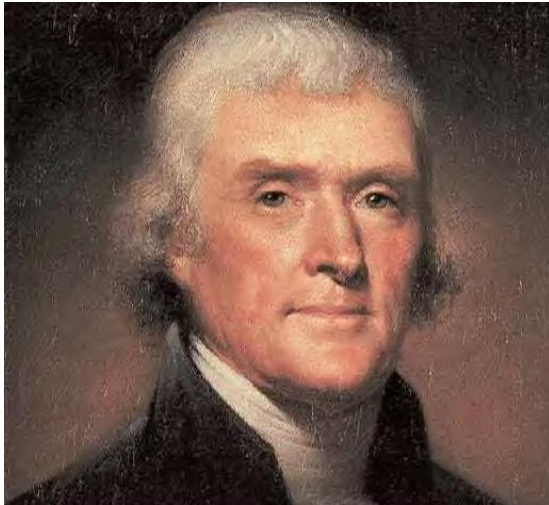
***Recursos: Reposición y Apelación**

Consecuencias y Usos de la Evaluación del Desempeño Laboral

1. Adquirir los Derechos de Carrera
2. Determinar la Permanencia en el Servicio
3. Ascender en la Carrera
4. Conceder Becas o Comisiones de Estudio
5. Otorgar Incentivos Económicos o de otro tipo
6. Planificar la Capacitación y la Formación
7. Acceder a Encargos
8. Otorgar Comisión para desempeñar empleos LNYR

Art. 38 Ley 909 de 2004





**“Nadie abandona el cargo de
presidente
con el mismo prestigio y
respeto
que le llevó ahí”**

Thomas Jefferson

**“Arréglese al Estado como se conduce a la
familia,
con autoridad, competencia y buen ejemplo”**
Confucio



Una Nueva Cultura en Evaluación del Desempeño





Gracias

etulande@serviciocivil.gov.co

3680038 Ext.203



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**