

**INFORME DEFINITIVO DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN
EMPLEADOS (AS) PROVISIONALES
AÑO 2021 – 2022**



**SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE DESARROLLO HUMANO
ÁREA DE CARRERA ADMINISTRATIVA, BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACIÓN
BOGOTÁ, D.C.
2022**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN

1. EMPLEADOS (AS) EN PROVISIONALIDAD

1.1. FUNCIONARIOS (AS) EN PROVISIONALIDAD EVALUADOS (AS) POR NIVEL JERÁRQUICO

1.1.1. Nivel Profesional

1.1.2. Nivel Asistencial

1.1.2.1. Auxiliar Administrativo

1.1.2.2. Auxiliar Servicios Generales

1.1.2.3. Conductor

1.2. CALIFICACIONES DEFINITIVAS DE SERVIDORES (AS) EN PROVISIONALIDAD

1.3. GRÁFICAS

1.3.1. Funcionarios (as) en provisionalidad evaluados (as) por nivel jerárquico

1.3.2. Calificaciones nivel Profesional

1.3.3. Calificaciones nivel Asistencial

2. ESTRATEGIAS PROPUESTAS POR LA SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE DESARROLLO HUMANO PARA SUS EMPLEADOS (AS) PROVISIONALES VIGENCIA 2022

2.1. ÁREA DE CAPACITACIÓN

2.2. ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CONCLUSIONES

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 489 de 1998, donde se establece que en cumplimiento de los principios de la función pública, se debe evaluar el desempeño de las entidades el cual es concomitante y derivado de la gestión de los (las) servidores (as) públicos (as), quienes están llamados (as) a responder y demostrar los resultados de su propio desempeño y su aporte a la gestión institucional y con ello al logro de los fines del Estado.

La Ley 909 de 2004, señala en el marco de los principios de la función pública que la responsabilidad de los (as) servidores (as) públicos (as), sin distinción del tipo de vinculación, deberá concretarse a través de instrumentos de evaluación, con miras al logro de la satisfacción de los intereses generales y la efectiva prestación del servicio.

IDIPRON, comprometida con los procesos de evaluación al interior de la entidad y entendiendo la importancia que realiza la gestión del desempeño como herramienta de gestión, y como todos (as) los (as) servidores (as), estamos llamados (as) en cumplimiento y aplicación de los principios de la función pública a demostrar con resultados el desempeño laboral; es así como, la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano del IDIPRON, con el ánimo de optimizar la prestación del servicio, adoptó mediante Resolución 013 del 24 de enero de 2018, el instrumento definido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, junto con el Protocolo diseñado por esta misma entidad el “Sistema de Evaluación de Gestión para Empleados Provisionales y Temporales”.

La herramienta está diseñada para evaluar a los (as) funcionarios (as) en provisionalidad por una anualidad, esto es, del 1º de febrero al 31 de enero del año siguiente, incluyendo una valoración o medición semestral de la gestión, es decir, se mantienen los mismos tiempos del periodo de evaluación de los (as) funcionarios (as) en carrera administrativa, salvo el periodo de fijación y formulación del plan anual en sus componentes laboral y comportamental, el cual tendrá un plazo máximo de treinta (30) días calendario para su realización, contados a partir de la adopción del sistema. Una vez concluido el primer ciclo de evaluación, la definición del nuevo Plan Anual deberá efectuarse entre el 1º y el 28 de febrero de cada año.

Cada actividad del plan de trabajo laboral deberá evaluarse teniendo en cuenta tres (3) criterios:

- Cumple con las características definidas en la formulación

- Cumple con los tiempos de entrega previstos
- Cumple con las condiciones de calidad requeridas (normas, procedimientos, protocolos, lineamientos....)

Por otra parte, la valoración del componente comportamental se realiza de las siguientes competencias:

- Integración a la cultura organizacional
- Disposición de aprendizaje
- Disposición de servicio
- Capacidad de aporte a la gestión

Teniendo en cuenta los Criterios de Valoración y de acuerdo a la gestión realizada por el (a) funcionario (a), los resultados se valoraran cualitativamente así:

- Pleno cumplimiento
- Cumplimiento parcial
- Incumplimiento

El propósito principal de la evaluación de la gestión de los (as) empleados (as) provisionales, es el de verificar y medir el aporte al logro de las metas, objetivos institucionales, plan de acción de la dependencia y áreas de la entidad en el marco de las funciones que fueron asignadas, garantizando la prestación del servicio público, a través del cumplimiento de los deberes institucionales, legales o reglamentarios, que conllevan a demostrar los resultados de gestión.

Es importante aclarar que la adopción y aplicación de este sistema de gestión, no otorga derechos de carrera o de permanencia en el servicio, ni habilita el acceso a encargos o incentivos; el (la) servidor (a) provisional ocupa un cargo de manera transitoria, es responsable de cumplir las funciones específicas del cargo asignado según el manual específico de funciones y competencias y así establecer las responsabilidades y la fijación de su plan de trabajo.

Por tal razón, esta medición se genera como política institucional, dentro del marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad y en cabeza de la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, quien es la encargada de divulgar y capacitar al personal en este caso funcionarios (as) en provisionalidad ya que para esta vigencia la entidad no realizó procesos de vinculación en temporalidad. El 18 de febrero de 2022, el DASCND brindo capacitación de manera virtual a los (as) servidores (as) en provisionalidad y la misma se hizo extensiva a nuestros (as) empleados (as) provisionales para su participación.

Es importante tener en cuenta que para el cierre del periodo 2020-2021, se traían dos (2) planes de mejoramiento activos en el componente laboral en el nivel asistencial por parte de dos (2) funcionarias; por lo cual, para el periodo 2021-2022 se realizó el respectivo seguimiento por parte de la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano.

Teniendo en cuenta lo establecido en la normatividad vigente y dando cumplimiento al principio de transparencia, se presenta un informe ejecutivo del proceso de Evaluación de la Gestión para empleados (as) provisionales, del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, para el periodo comprendido 2021-2022, donde fueron evaluados a corte del 31 de enero de 2022, 16 funcionarios (as); esta disminución en comparación a la vigencia anterior, que cerró con 47 servidores (as), se debió a los procesos de vinculación de las Convocatorias 813 de 2018 y Distrito 4 de 2020, que se adelantaron por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC y generaron insubsistencias de algunos (as) servidores (as).

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN

La Subdirección Técnica de Desarrollo Humano presenta los resultados obtenidos en la Evaluación de la Gestión de los (as) Empleados (as) Provisionales por el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022, de acuerdo con la información reportada por los (as) evaluadores (as).

1. EMPLEADOS (AS) EN PROVISIONALIDAD

1.1. FUNCIONARIOS (AS) EN PROVISIONALIDAD EVALUADOS (AS) POR NIVEL JERÁRQUICO

1.1.1. Nivel Profesional

ITEM	APELLIDO	APELLIDO	PRIMER NOMBRE	SEGUNDO NOMBRE	CARGO	CODIGO	GRADO
1	PENAGOS	PEÑA	LAURA	MARÍA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02

1.1.2. Nivel Asistencial

1.1.2.1. Auxiliar Administrativo

ITEM	APELLIDO	APELLIDO	PRIMER NOMBRE	SEGUNDO NOMBRE	CARGO	CODIGO	GRADO
1	ESPINEL	SOLER	EDGAR	HERNAN	AUX ADMITIVO	407	07
2	GONZALEZ	GONZALEZ	LIBIA	ESPERANZA	AUX ADMITIVO	407	07

1.1.2.2. Auxiliar Servicios Generales

ITEM	APELLIDO	APELLIDO	PRIMER NOMBRE	SEGUNDO NOMBRE	CARGO	CODIGO	GRADO
1	SOLER	PEREZ	GLORIA	ESTHER	AUX SERV GRALES	470	06
2	DELGADO	RODRIGUEZ	NELLY	YAQUELINE	AUX SERV GRALES	470	05
3	AREVALO	VARGAS	CLARA	JOHANNA	AUX SERV GRALES	470	05
4	NARVAES	ORDOÑES	DEYA		AUX SERV GRALES	470	03
5	GARCIA	TRIANA	ANA	LILIANA	AUX SERV GRALES	470	02
6	RODRIGUEZ	MARTINEZ	FANNY		AUX SERV GRALES	470	01
7	BARBOSA	OSORIO	OLGA	VANESSA	AUX SERV GRALES	470	01
8	PINZON	PAREDES	JORGE	MARTIN	AUX SERV GRALES	407	01

1.1.2.3. Conductor

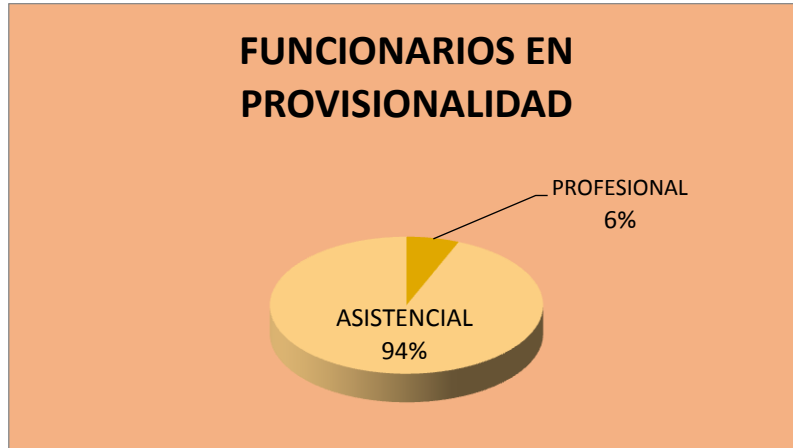
ITEM	APELLIDO	APELLIDO	PRIMER NOMBRE	SEGUNDO NOMBRE	CARGO	CODIGO	GRADO
1	PEREZ	RUIZ	LUIS	ALBERTO	CONDUCTOR	480	11
2	TORRES	VELANDIA	JAIRO	ENRIQUE	CONDUCTOR	480	05
3	MATAMOROS	NUMPAQUE	HECTOR		CONDUCTOR	480	01
4	VEGA	ROMERO	ADAN		CONDUCTOR	480	01
5	SOGAMOSO	CHAVES	HENRY		CONDUCTOR	480	01

1.2. CALIFICACIONES DEFINITIVAS DE SERVIDORES (AS) EN PROVISIONALIDAD

ITEM	APELLIDO	APELLIDO	PRIMER NOMBRE	SEGUNDO NOMBRE	CARGO	CODIGO	GRADO	VALORACION
1	PENAGOS	PEÑA	LAURA	MARÍA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	PLENO CUMPLIMIENTO
2	ESPINEL	SOLER	EDGAR	HERNAN	AUX ADMITIVO	407	07	PLENO CUMPLIMIENTO
3	GONZALEZ	GONZALEZ	LIBIA	ESPERANZA	AUX ADMITIVO	407	07	PLENO CUMPLIMIENTO
4	SOLER	PEREZ	GLORIA	ESTHER	AUX SERV GRALES	470	06	PLENO CUMPLIMIENTO
5	DELGADO	RODRIGUEZ	NELLY	YAQUELINE	AUX SERV GRALES	470	05	PLENO CUMPLIMIENTO
6	AREVALO	VARGAS	CLARA	JOHANNA	AUX SERV GRALES	470	05	PLENO CUMPLIMIENTO
7	NARVAES	ORDOÑES	DEYA		AUX SERV GRALES	470	03	PLENO CUMPLIMIENTO
8	GARCIA	TRIANA	ANA	LILIANA	AUX SERV GRALES	470	02	PLENO CUMPLIMIENTO
9	RODRIGUEZ	MARTINEZ	FANNY		AUX SERV GRALES	470	01	PLENO CUMPLIMIENTO
10	BARBOSA	OSORIO	OLGA	VANESSA	AUX SERV GRALES	470	01	PLENO CUMPLIMIENTO
11	PINZON	PAREDES	JORGE	MARTIN	AUX SERV GRALES	470	01	PLENO CUMPLIMIENTO
12	PEREZ	RUIZ	LUIS	ALBERTO	CONDUCTOR	480	11	PLENO CUMPLIMIENTO
13	TORRES	VELANDIA	JAIRO	ENRIQUE	CONDUCTOR	480	05	PLENO CUMPLIMIENTO
14	MATAMOROS	NUMPAQUE	HECTOR		CONDUCTOR	480	01	PLENO CUMPLIMIENTO
15	VEGA	ROMERO	ADAN		CONDUCTOR	480	01	PLENO CUMPLIMIENTO
16	SOGAMOSO	CHAVES	HENRY		CONDUCTOR	480	01	PLENO CUMPLIMIENTO

1.3. GRÁFICAS

1.3.1. Funcionarios (as) en provisionalidad evaluados (as) por nivel jerárquico



En la gráfica se puede observar que de los (as) 16 funcionarios (as) en provisionalidad a corte del 31 de enero de 2022; la concentración más alta está en el nivel Asistencial con un 94% que corresponde a 15 funcionarios (as), y un 6% asignado a una funcionaria en el nivel Profesional, para el periodo correspondiente al 2021-2022. No se encontraron funcionarios (as) en el nivel Asesor ni en el nivel Técnico vinculados para esta vigencia.

1.3.2. Calificaciones Nivel Profesional



La funcionaria del nivel Profesional, obtuvo una valoración de Pleno Cumplimiento en los dos semestres de evaluación del periodo 2021-2022, obteniendo así un 100% de cumplimiento.

1.3.3. Calificaciones Nivel Asistencial



En el Nivel Asistencial fueron evaluados (as) 15 servidores (as), obteniendo una calificación de Pleno cumplimiento para así generar un resultado del 100% en la valoración de todos (as) ellos (as).

De acuerdo a lo anterior, los 16 funcionarios (as) que se encuentran activos al 31 de enero de 2022, obtuvieron una calificación del 100%. Se destaca también que las dos (2) funcionarias que traían planes de mejoramiento en la vigencia anterior; una de ellas en el primer semestre cerró su plan de mejoramiento pero se le activo nuevamente uno en el componente laboral y comportamental en el primer semestre del periodo 2021-2022 y logró cerrarlo. A estas dos funcionarias se les generaron insubsistencia en el cargo, por lo cual la otra funcionaria no fue posible cerrar el plan de mejoramiento.

La disminución presentada respecto al año inmediatamente anterior de funcionarios (as) en provisionalidad, se da por las convocatorias 813 de 2018 y distrito 4 de 2020, disminuyendo así el número de servidores (as) de 47 en el periodo 2020-2021 a 16 funcionarios (as) con el que cierra el periodo 2021-2022.

2. ESTRATEGIAS PROPUESTAS POR LA SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE DESARROLLO HUMANO PARA SUS EMPLEADOS (AS) PROVISIONALES - VIGENCIA 2022

La Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, comprometida con potencializar los conocimientos, habilidades y competencias de todos (as) los empleados (as) al interior de la entidad, presenta en sus planes de Capacitación y Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022 estrategias encaminadas a reforzar esas capacidades en nuestros (as) servidores (as).

A continuación se presentan las acciones de mejora e iniciativas a desarrollar con el ánimo de hacer parte integral de una cultura organizacional sólida y con un alto grado de confianza en sus funcionarios (as).

2.1. ÁREA DE CAPACITACIÓN

Los procesos de formación de los (as) servidores(as), permitirá mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON -, y la consecución de los cometidos estatales que le son propios a la Entidad, como es garantizar los derechos de nuestros beneficiarios bajo un modelo de protección integral en cumplimiento de la Misión, Visión y Plataforma Estratégica Institucional, teniendo como referentes de cumplimientos la Constitución Política, las leyes, los acuerdos, entre otros, siendo garantes de la protección de los derechos de niños, niñas, adolescentes y jóvenes, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

Considerando el estado de la capacitación y la formación en Colombia, el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030, propone cuatro ejes temáticos así:

1. Gestión del conocimiento y la innovación: Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. DAFP, Pág. 43 Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

2. Creación de Valor Público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. DAFP, Pág. 50 Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

3. Transformación Digital: En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital. DAFP Pág. 54 – Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

4. Probidad y ética de lo público: la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. DAFP, Pág. 61 Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Los cuales orientan las acciones del presente PIC.

La Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, para llevar a cabo los procesos de formación, liderará mecanismos de coordinación y cooperación al interior de la Entidad y de manera interinstitucional con los organismos con atribuciones especiales en relación con el sistema de capacitación, contemplados en el Artículo 3°, literal e. del Decreto 1567 de 1998.

Para tal fin, al interior de la Entidad, la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano coordinará y consolidará la información de todos los procesos de formación que se programen y desarrollen en las diferentes dependencias, en adición a lo contemplado en el presente Plan. Así mismo, dicha Subdirección realizará una convocatoria para que los(as) servidores(as) públicos(as) que tienen experiencia en procesos de formador de formadores, los cuales se integrarán al Plan Institucional de Capacitación PIC como apoyo al desarrollo de las temáticas definidas en la formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE, jornada de inducción y reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, de tal manera que su experticia coadyuve a los objetivos propuestos en el presente plan.

2.2. ÀREA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Teniendo en cuenta que el principal activo de toda Entidad es el talento humano, convirtiéndose así, en el primer aliado para el logro de fines y metas, la gestión de éste es trascendental y de vital importancia, ya que en la medida que se logre contar con funcionarios(as) altamente motivados(as), conduce a que estos, sean más comprometidos(as), competitivos(as) y especializados(as) en los requisitos propios de su cargo.

Es por ello que el Talento Humano del Instituto de la mano con el área de Bienestar social e incentivos se enfoca en promover que las y los Servidores Públicos sean competentes, innovadores y motivados, para lograr con esto una gestión administrativa eficaz, por lo cual

los esfuerzos estarán orientados a su fortalecimiento, a través de acciones de mejoramiento en las condiciones laborales, clima laboral, el desarrollo integral de las y los Servidores, así como el fortalecimiento de sus competencias comportamentales y el reconocimiento de la valiosa labor que desempeñan en el Instituto, logrando resultados individuales y colectivos, a través de estrategias que permitan garantizar que los(as) servidores(as) estén motivados y comprometidos.

La Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, para contribuir al logro efectivo de la Misión Institucional, busca promover la felicidad en sus funcionarios, acogidos a los lineamientos de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 y al Modelo de Felicidad Laboral establecido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, destacando la dimensión del Talento Humano consagrada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades y expectativas en materia de Bienestar Social 2021.

En ese sentido, para el IDIPRON es prioritario diseñar escenarios que mejoren la calidad de vida de los(as) funcionarios(as) y sus familias a través del Plan Institucional de Bienestar Social, contribuyendo al crecimiento personal y profesional de cada uno(a) y así mismo, a la consecución de logros, objetivos y metas institucionales soportada en el compromiso, sentido de pertenencia y experticia profesional de sus servidores y servidoras.

Es así como a través del desarrollo de las actividades establecidas (recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud), el Instituto busca favorecer el desarrollo integral de las y los servidores vinculados a IDIPRON, el mejoramiento de su calidad de vida laboral y la de su familia, el incremento del nivel de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia de las y los Servidores Públicos con la Entidad.

En consecuencia, las acciones que promueve el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 van orientadas a la satisfacción de las necesidades y expectativas de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad manifestados por medio de la encuesta denominada “Encuesta de Necesidades Bienestar Social e Incentivos” realizada en los meses de septiembre y octubre de 2021. Buscando impactar positivamente en la calidad de vida de las y los Servidores mediante el equilibrio de la vida laboral y familiar, buscando con esto generar un sentido de pertenencia con la entidad y fortalecer las potencialidades de todos y todas para el logro de los objetivos institucionales.

Bajo esta mirada el IDIPRON ha diseñado unos espacios que propenden mejorar la calidad de vida de los funcionarios mediante la ejecución del Plan de Bienestar social e incentivos, buscando ofrecerles espacios y acciones que contribuyan a su crecimiento personal y laboral y reconociendo la labor que día a día desempeñan en la Entidad.

El objetivo principal desde el área de Bienestar para el año 2022 es propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los(as) servidores (as) del Instituto y de sus familias, generando un ambiente laboral que permita el desarrollo de fortalezas individuales y capacidades laborales, espacios de reconocimiento a la labor realizada, esparcimiento e integración familiar, a través de programas y actividades que fomenten el desarrollo

integral de los(as) servidores (as) que permitan el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.

Lo anterior se realizará mediante el fomento de una adecuada interacción de los(as) servidores(as) y sus familias, a través de la realización de actividades recreativas, deportivas y culturales, impulsando el desarrollo de la integración, creatividad y sano esparcimiento, generando un clima organizacional que motive la productividad, fomentando el compromiso y el sentido de pertenencia por la entidad, desarrollando actividades enfocadas a cubrir las necesidades y expectativas de los(as) servidores(as) de la Entidad teniendo en cuenta las priorizadas por los mismos y contribuyendo a su desarrollo integral, generando espacios de disfrute familiar para los(as) servidores(as), con el fin de impactar positivamente en su calidad de vida y garantizar el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y garantizando que las actividades propendan hacia el enfoque diferencial y la participación de todos los(as) servidores(as), respetando los lineamientos propios de cada uno de los programas realizados.

CONCLUSIONES

Para el periodo de evaluación de la vigencia 2021-2022, el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, continuo utilizando el instrumento de evaluación definido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCDC denominado “Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales”, aclarando que para esta vigencia no se realizó procesos de vinculación en temporalidad.

Para los (as) funcionarios (as) en provisionalidad, el periodo de evaluación estuvo comprendido entre el 01 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022, salvo aquellas situaciones que generaron insubsistencias por las Convocatorias 813 del 2018 y Distrito 4 - 2020 y se tuvieron que realizar evaluaciones de cierre de manera anticipada.

Se contó con el 100% de las evaluaciones de gestión del personal que se encontraba vinculado a corte del 31 de enero de 2022. Para el segundo semestre de la vigencia 2020-2021 se generaron dos planes de mejoramiento; los cuales se realizaron seguimientos en la vigencia 2021-2022 cerrándose solamente uno, debido a que a una de las funcionarias se le genero insubsistencia del cargo y no se pudo cerrar.

Con la otra funcionaria que tenía plan de mejoramiento activo de la anterior vigencia se pudo cerrar en el transcurso de la vigencia 2021-2022, pero se le activo otro plan para el primer semestre en los dos componentes: laboral y comportamental, se brindó acompañamiento desde la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano y se logró cerrar dicho plan de mejoramiento. Sin embargo, posteriormente se generó la insubsistencia de la funcionaria por la Convocatoria Distrito 4 de 2020. Se aclara que los cargos de las dos funcionarias pertenecían al nivel asistencial.

Al cierre del presente informe no se encuentran planes de mejoramiento activos.

Se pudo evidenciar que en comparación al informe presentado del año inmediatamente anterior, el número de funcionarios (as) en provisionalidad se redujo de 47 a 16; por las Convocatorias 813 de 2018 y Distrito 4 de 2021, que generaron la insubsistencia de los (as) funcionarios (as) en estos cargos.

Desde la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano se continua realizando acompañamiento permanente en el proceso de evaluación con sus seguimientos respectivos, lo que genera que el proceso se realice de manera concertada entre evaluado (a) y evaluador (a) convirtiéndose así la herramienta definida por el DASCDC, en una verdadera herramienta de gestión.

Se dictó una capacitación por parte del DASCDC en el mes de febrero de 2022 a los (as) empleados (as) provisionales, la cual fue socializada por medio electrónico al interior de la entidad, con el ánimo de dar inicio al proceso de evaluación 2021-2022 y fijación del nuevo plan de trabajo para la vigencia 2022-2023.

Finalmente, se incluye en el informe las estrategias planteadas para aplicar en la vigencia 2022, por parte de la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, desde sus áreas de Capacitación y Bienestar Social e Incentivos, con el ánimo de generar en sus servidores (as) ambientes positivos y en sus familias una mejor calidad de vida.