



HOJA DE VIDA DEL INDICADOR

ASOCIACIÓN

CLASIFICACIÓN	Gestión	SUB CLASIFICACIÓN	Proceso
CATEGORÍA	Desempeño	TIPO	Eficacia
PROCESO AL QUE APORTA	Gestión talento humano	ÁREAS	• 410 área de talento humano

IDENTIFICACIÓN

NOMBRE DEL INDICADOR	Evaluación del desempeño laboral		
OBJETIVO DEL INDICADOR	Hacer seguimiento a la realización de la evaluación de los funcionarios, mediante la socialización de los lineamientos normativos aplicables y el suministro de formatos, en procura del cumplimiento de las disposiciones legales.		
CÓDIGO DEL INDICADOR	GES-DES-001630-22	MÉTODO DE RECOLECCIÓN	Evaluación

CRITERIO DEL ANÁLISIS

TIPO DE CÁLCULO	Simple	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	SEMESTRAL
META PROGRAMADA	95,00	TIPO DE ANUALIZACIÓN	Creciente
RANGO DE GESTIÓN	Creciente 0 - 100		

No.	ALIAS	VARIABLES	DESCRIPCIÓN	TIPO	DETALLES
1	A	funcionarios evaluados	Cantidad de funcionarios evaluados	Tipo: REGISTRO PERIÓDICO Orden: 1 https://drive.google.com/drive/folders/1dXE1Lpo0pRzAUCprbgHC_8Hs?usp=sharing	Unidad de Medida: NÚMERO Fuente de Información: Matriz evaluaciones 2022
2	B	Total de funcionarios	Cantidad de funcionarios de la planta de personal	Tipo: REGISTRO PERIÓDICO Orden: 2	Unidad de Medida: NÚMERO Fuente de Información: PERNO
3	R	Resultado	Resultado de la operación registrada en la fórmula del indicador	Tipo: RESULTADO	Unidad de Medida: NÚMERO Fuente de Información: PANDORA
No.	FÓRMULA DEL INDICADOR			TIPO	UNIDAD DE MEDIDA FÓRMULA
1	(A/B)*100			PORCENTAJE Encabezado: R	PORCENTAJE

DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR

LÍNEA BASE	I.N.D.	FUENTE DE VERIFICACIÓN	PERNO
ANÁLISIS DEL INDICADOR	Este indicador medirá el cumplimiento del objetivo a través de los medios utilizados.		
GLOSARIO DE TÉRMINOS	<p>Evaluación y calificación: La evaluación consiste en estimar de forma permanente los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el período respectivo. Compromisos laborales: Son aquellos que evidencian las competencias funcionales del empleo y las competencias comportamentales que debe acreditar todo servidor público en el ejercicio del empleo. Competencias funcionales: Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel. (Artículo 2.2.4.5 del Decreto 815 de 2018). Competencias comportamentales: Son las características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionadas con el desempeño observado del empleado público y que le permiten alcanzar las metas institucionales, cumplir con los compromisos funcionales e interactuar con efectividad en los equipo de trabajo a los que pertenece. Metas institucionales: Para los fines de la evaluación del desempeño son las establecidas por la alta dirección de la entidad, de conformidad con los planes, programas, proyectos, o planes operativos anuales por área o dependencia, encaminadas al cumplimiento de los objetivos y propósitos de la Entidad. Evaluador: Será el responsable de evaluar el desempeño siguiendo la metodología establecida. En todo caso, el jefe inmediato deberá ostentar un grado igual o superior al evaluado. Evaluado: Empleado que presta sus servicios en una entidad. Evidencias: Son los elementos que permiten establecer de manera objetiva equitativa y transparente el avance, cumplimiento o, incumplimiento de los compromisos que se han generado durante el período de evaluación. I.N.D: Información no disponible.</p>		
OBSERVACIONES	Este indicador está articulado con el procedimiento de Evaluación de Desempeño y Acuerdo de Gestión.		

ENVIADO POR:	VALIDADO POR:	APROBADO POR:	FINALIZADO POR:
--------------	---------------	---------------	-----------------



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de las Artes

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

Código: DEI-F-17

Fecha: 21/09/2022

HOJA DE VIDA DEL INDICADOR

Versión: 3

Página: 2 de 4

LAURA CATALINA MARTINEZ LOPEZ

PAULA VANESSA SOSA MARTIN

ADRIANA MARIA CRUZ RIVERA

JOHN ALEXANDER LUNA BLANCO

USUARIO REGISTRO INDICADOR DE
GESTIÓN

VALIDADOR INDICADORES DE
GESTIÓN

LIDER DE PROCESO

JEFE ÁREA PLANEACIÓN

2022-09-30 14:39:46

2022-09-30 15:10:38

2022-09-30 16:31:52

2022-10-04 16:22:06

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Código: DEI-F-17
		Fecha: 21/09/2022
	ACTIVIDADES CLAVE DEL INDICADOR	Versión: 3
		Página: 3 de 4


ACTIVIDADES CLAVE

Nombre		Dependencia	
(01) Generar desde la SAF-Talento Humano las alertas a los evaluadores y evaluados para que realicen las evaluaciones dentro de los términos legales.		• 410 área de talento humano	
	06. JUNIO	12. DICIEMBRE	Total
P	50,00	50,00	0
E	50,00	50,00	0

Nombre		Dependencia	
(02) Realizar capacitaciones sobre el proceso de evaluación y concertación de compromisos dirigidas a los evaluadores y evaluados.		• 410 área de talento humano	
	06. JUNIO	12. DICIEMBRE	Total
P	50,00	50,00	0
E	50,00	50,00	0

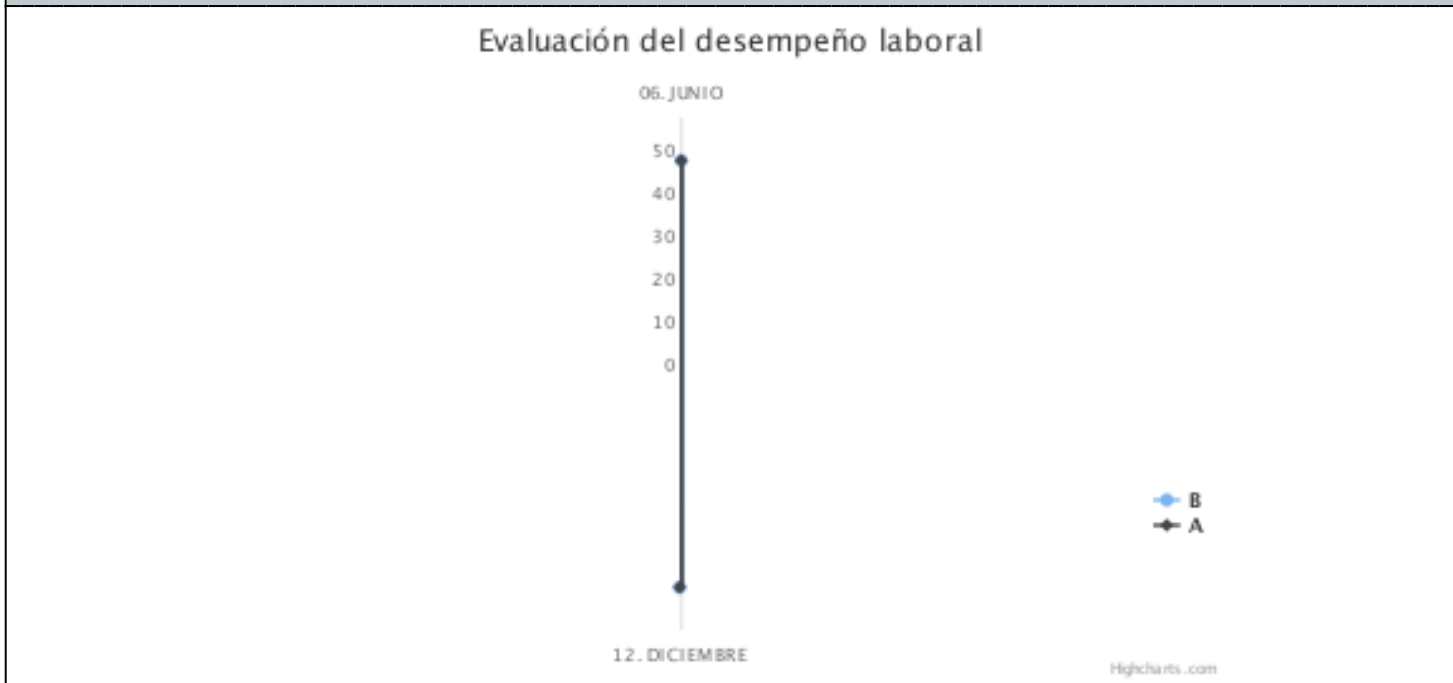
PROMEDIOS PONDERADOS

Mes	01		02		Totales	
	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado
06. JUNIO	25,00	25,00	25,00	25,00	50,00	50,00
12. DICIEMBRE	25,00	25,00	25,00	25,00	50,00	50,00
Total	50,00	50,00	50,00	50,00	100,00	100,00

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Código: DEI-F-17
	SEGUIMIENTO DEL INDICADOR	Versión: 3
		Página: 4 de 4

VARIABLES DEL INDICADOR	
funcionarios evaluados (A)	REGISTRO PERIÓDICO
Total de funcionarios (B)	REGISTRO PERIÓDICO
Resultado (R)	RESULTADO

COMPORTAMIENTO DEL INDICADOR EN LA VIGENCIA



Mes	Ejecutado	Programado	Porcentaje
	funcionarios evaluados	Total de funcionarios	Resultado (R)
06. JUNIO	50,00	50,00	100,00
12. DICIEMBRE	50,00	50,00	100,00
Total	100,00	100,00	

REPORTE CUALITATIVO ACUMULADO DEL INDICADOR

Mes	Logros y/o Beneficios	Retrasos y Soluciones	Justificación de Retroceso	Fuente de Verificación	Descripción General
06. JUNIO	Se logró cumplir con las alertas a los evaluadores y evaluados para que realicen las evaluaciones dentro de los términos legales y realizar las capacitaciones sobre el proceso de evaluación y concertación de compromisos dirigidas a los evaluadores y evaluados	N/A		Informes evaluación desempeño laboral cargado en la carpeta NAS	Se logró cumplir con las alertas para que realicen las evaluaciones dentro de los términos legales y realizar las capacitaciones sobre el proceso de evaluación y concertación de compromisos dirigidas a los evaluadores y evaluados
12. DICIEMBRE	Se generaron alertas y acompañamiento a los funcionarios para el proceso de evaluación	Se realizó seguimiento y alertas evitando retrasos	N/A	HISTORIAS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS	Se generaron alertas y acompañamiento a los funcionarios para el proceso de evaluación