

INFORME EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 2014

1. Acuerdos de Gestión

El Acuerdo de Gestión es el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el Director General y el respectivo gerente público, con el fin de constituir los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos de la Unidad; se pacta por un periodo de un año correspondiente al año fiscal e incluye la definición de indicadores a través de los cuales se evalúa el mismo.

Los principales objetivos que se persiguen mediante la aplicación de los Acuerdos de Gestión son:

- ✓ Orientar la actuación de la Unidad hacia sus prioridades explícitas.
- ✓ Incentivar mejoras de eficiencia y eficacia.
- ✓ Promover el aprendizaje organizacional.
- ✓ Fortalecer y desarrollar la función directiva en la Administración Pública.

¿Quiénes son los gerentes públicos en la UPRA?

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, son gerentes públicos quienes desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de la responsabilidad directiva.

Los empleos de naturaleza gerencial son de libre nombramiento y remoción y comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados. Entre tales funciones se destacan:

- Formular, junto con los jefes de las entidades, las políticas públicas y definir las acciones estratégicas a cargo de la entidad.
- Promover la adopción de tecnologías que permitan el cumplimiento eficiente, eficaz y efectivo de los planes, programas, políticas, proyectos y metas formulados para el cumplimiento de la misión institucional.
- Dirigir los procesos encaminados a formular las políticas y acciones estratégicas y responder por la ejecución de los mismos

Los empleos de Gerencia Pública en la Unidad son:



Los Acuerdos en sí, fueron documentos escritos y firmados por cada una de las partes, y contiene:

- ❖ Encabezado con los nombres y empleos de los comprometidos en el acuerdo.
- ❖ Lugar y fecha de su suscripción.
- ❖ Condiciones generales para su desarrollo.
- ❖ El período de vigencia del Acuerdo.
- ❖ Los criterios de seguimiento y evaluación.

Así mismo y sin desconocer que el principal sustento de un Acuerdo de Gestión es el cumplimiento de las metas y compromisos pactados, es necesario evaluar aquellas competencias básicas para una gerencia efectiva; se trata de hacer una evaluación cualitativa del grado de adecuación del gerente frente a estas competencias. Como mínimo se deben evaluar las competencias comunes a todo servidor público y las competencias comportamentales para el nivel directivo, establecidas en el Decreto 2539 de 2005.

El resultado de la evaluación para el periodo 2014 de la Unidad de los Gerentes Públicos:

	Empleo	% Cumplimiento Metas	Evaluación Comportamentales
Dora Inés Rey Martínez	Director Técnico	100%	No se detectan
Daniel Alberto Aguilar Corrales	Director Técnico	100%	No se detectan
Daniel Mauricio Rozo Garzón	Jefe de Oficina	100%	No se detectan
Clemencia García de Senn	Secretario General	93%	No se detectan

La evaluación de los Gerentes Públicos se comparó con la evaluación por dependencias realizadas por el área de control interno y la evaluación de Planeación encontrándose:

Dependencia	Evaluación Gerente Público	Evaluación por Dependencias Control Interno	Evaluación realizada por el área de Planeación
Dirección de Ordenamiento de la Propiedad y Mercado de Tierras	100%	100%	100%
Dirección de Uso Eficiente del Suelo y Adecuación de Tierras	100%	100%	100%
Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicación	100%	100%	100%
Secretaría General	93%	93%	92%

Insumos generados

De la evaluación de los acuerdos de gestión no se originó ningún insumo.

2. Evaluación de Desempeño Laboral

La evaluación de desempeño laboral 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 en el desempeño de sus respectivos empleos. (Decreto 1227 de 2005).

El objetivo del proceso de evaluación de desempeño laboral es valorar objetivamente la conducta, las competencias laborales, los aportes al cumplimiento de las metas institucionales y los valores agregados generados de los empleados públicos, en el desempeño de sus respectivos cargos, en busca del mejoramiento institucional a través del desarrollo humano en el trabajo.

Los componentes del proceso de evaluación son:

- Metas Institucionales por Áreas o Dependencias
- Compromisos Laborales
- Condiciones de Resultado
- Evidencias o soportes
- Compromisos Comportamentales
- Evaluación de Gestión por Dependencias
- Factores para acceder al nivel sobresaliente

La escala de cumplimiento de los compromisos laborales corresponde a:

- | | |
|--------------------------|------------|
| ✓ Nivel Destacado | 90% - 100% |
| ✓ Nivel Satisfactorio | 66% - 89% |
| ✓ Nivel No Satisfactorio | ≤ 65% |

Para acceder al nivel sobresaliente se requiere:

- Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos 2 de los factores definidos por la Unidad.
- Cuando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos 1 de los factores definidos por la Unidad.

Para la vigencia 2014 la Unidad adoptó el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para tales fines lo aplicó a los siguientes funcionarios:

NOMBRES Y APELLIDOS	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	NATURALEZA EMPLEO
EMIRO DIAZ LEAL	Asesor	1020	12	Libre nombramiento y remoción
JOHANA TRUJILLO MOYA	Asesor	1020	12	Libre nombramiento y remoción
CAMILO ANDRES PULIDO LAVERDE	Asesor	1020	12	Libre nombramiento y remoción
Ángela Nancy Vásquez	Profesional Especializado	2028	17	Libre nombramiento y remoción
Norella Peña Suárez	Secretaría Ejecutiva	4210	24	Libre nombramiento y remoción
Jairo Cubillos Cárdenas	Conductor Mecánico	4103	19	Libre nombramiento y remoción

Las fases que se realizaron para la evaluación de desempeño laboral durante el periodo 2014-2015 fueron:

1. Sensibilización sobre el sistema tipo a evaluados y evaluadores
2. Fijación de compromisos laborales
3. Monitoreo y seguimiento por parte de los evaluadores
4. Calificación del avance de los compromisos durante el primer semestre
5. Calificación del segundo semestre
6. Evaluación definitiva del periodo de evaluación 2014-2015

Para acceder al nivel sobresaliente los funcionarios a evaluar seleccionaron los siguientes factores:

- Participación en grupos
- Aprovechamiento de la capacitación

El resultado consolidado de la evaluación de desempeño laboral corresponde a:

NOMBRES Y APELLIDOS	CALIFICACIÓN		Evaluación Definitiva	Factores	Nivel Evaluación	EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS	REQUIERE PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL
	I semestre	II semestre					
EMIRO DIAZ LEAL	49	50	99	1	Destacado		NO
JOHANA TRUJILLO MOYA	49	50	99	1	Destacado		NO
CAMILO ANDRES PULIDO LAVERDE	40	58	98	0	Destacado		NO
ÁNGELA NANCY VÁSQUEZ	50	48	98	2	Sobresaliente	Mejorar la capacidad de Liderazgo*	SI
NORELLA PEÑA SUÁREZ	55	44	99	1	Destacado		NO
JAIRO CUBILLOS CARDENAS	50	47	97	0	Destacado		NO

Vale la pena resaltar que para el empleo de Profesional Especializado Código 2028 Grado 17 no es necesaria la competencia de Liderazgo de acuerdo con el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales.



LUZ PATRICIA ARIAS CAICEDO
Profesional Especializado Área de Talento Humano