

Informe Evaluación de desempeño laboral y Acuerdos de Gestión

PERIODO 2018-2019

Área de Talento Humano
SECRETARIA GENERAL | UNIDAD DE PLANIFICACIÓN RURAL AGROPECUARIA

UNIDAD DE PLANIFICACIÓN RURAL AGROPECUARIA

INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL Y
ACUERDOS DE GESTIÓN

Periodo 2018-2019

2019



El campo
es de todos

Minagricultura

Calle 28 nro. 13-22
Torre C, piso 3
Edificio Palma Real
Bogotá, Colombia

(571) 552 9820
(571) 245 7307
direccion@upra.gov.co
upra.gov.co



INTRODUCCIÓN

El modelo colombiano de evaluación del desempeño laboral está orientado al cumplimiento de las demandas de los ciudadanos, las cuales se ejecutan a través de las metas de las entidades, que a la vez se convierten en metas de grupos de trabajo y finalmente en metas individuales¹.

Es así como los servidores públicos contribuyen directa o indirectamente al cumplimiento de las metas institucionales desde su puesto de trabajo, lo que redundará en prestar un servicio de calidad, eficiente y oportuno.

Es por ello que la evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

La gestión del rendimiento, como componente estratégico para la planificación y evaluación de los empleos de naturaleza gerencial permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar del gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente y capacitar para mejorar las deficiencias identificadas.

Es así como, la evaluación de los gerentes públicos se realiza a partir de los compromisos concertados entre el gerente y su superior jerárquico a través de los Acuerdos de Gestión, buscando aportar a la consecución de los objetivos fijados en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y/o el Plan de Acción Anual.

¹ CNSC. Evaluación del Desempeño Laboral. 2017.



1. Acuerdos de Gestión

Mediante Resolución No. 020 de 2017, la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria adoptó la metodología para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los objetivos de la evaluación del rendimiento de los gerentes públicos corresponde a:

- Focalizar los compromisos gerenciales hacia el logro de los principales objetivos institucionales materializados en la obtención de resultados.
- Promover y mejorar las competencias individuales y grupales mediante la valoración cuantitativa, a través de la calificación por parte del superior, de un par y de los subalternos, incentivando el nivel sobresaliente del Gerente Público en su rendimiento.
- Fortalecer la etapa de seguimiento y retroalimentación, lo cual contribuirá al cumplimiento de las metas institucionales y a la efectiva alineación de los compromisos del gerente público con los de su equipo de trabajo.
- Articular las etapas de planeación institucional con las fases de concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión.

1.1 Fases

- **Concertación.** Fase en la que el gerente público y el superior jerárquico efectúan un intercambio de expectativas personales y organizacionales, y establecen los compromisos a ejecutar de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial y el Institucional en la vigencia 2018.

Para la vigencia 2018, se presentó la siguiente situación frente a esta fase:

NOMBRES Y APELLIDOS	DENOMINACIÓN EMPLEO	PERIODO	FECHA DE CONCERTACIÓN
DANIEL ALBERTO AGUILAR	Director Técnico	Enero 1 a Diciembre 31 de 2018	15/01/2018
DORA INÉS REY MARTÍNEZ	Director Técnico	Enero 1 a Diciembre 31 de 2018	31/01/2018
DANIEL MAURICIO ROZO	Jefe de Oficina	Enero 1 a Diciembre 31 de 2018	02/01/2018
MERCEDES VÁSQUEZ DE GÓMEZ	Secretaria General	Enero 22 a Diciembre 31 de 2018	10/02/2018

Llama la atención que los gerentes públicos no concertaron compromisos para el desempeño sobresaliente.



- **Seguimiento, Retroalimentación Y Evaluación.** En esta etapa se adelantan seguimientos semestrales entre el gerente público y su superior con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados.

NOMBRES Y APELLIDOS	DENOMINACIÓN EMPLEO	PERIODO	PRIMERA EVALUACIÓN
DANIEL ALBERTO AGUILAR	Director Técnico	Enero 1 a Diciembre 31 de 2018	12/07/2018
DORA INÉS REY MARTÍNEZ	Director Técnico	Enero 1 a Diciembre 31 de 2018	12/07/2018
DANIEL MAURICIO ROZO	Jefe de Oficina	Enero 1 a Diciembre 31 de 2018	30/06/2018
MERCEDES VÁSQUEZ DE GÓMEZ	Secretaria General	Enero 22 a Diciembre 31 de 2018	21/07/2018

- **Evaluación Final.** En esta etapa se consolidan las evaluaciones del primer y segundo semestre presentando el siguiente resultado:

NOMBRES Y APELLIDOS	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN	CONCERTACIÓN COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	NOTA FINAL
DANIEL ALBERTO AGUILAR	80	20	100
DORA INÉS REY MARTÍNEZ	80	20	100
DANIEL MAURICIO ROZO	80	20	100
MERCEDES VÁSQUEZ DE GÓMEZ	78	20	98

1.2 Evaluación por dependencias adelantada por el Asesor de Control Interno.

La evaluación por dependencias se adelantó a partir de la información generada en los seguimientos institucionales del plan de acción, la verificación de cumplimiento de metas y avances y los resultados de los indicadores del sistema de gestión integrado, presentando la siguiente situación.

Los aspectos a calificar y valor porcentual corresponden a²:

Dimensión	Aspecto a Evaluar	PESO
Evaluación de resultados por dependencias	Indicadores del sistema de	30%

² Informe No. 3 Evaluación gestión por dependencias vigencia

	Gestión Integrado	
Plan de Acción Institucional	Plan de acción Institucional	70%

Así las cosas, la evaluación por dependencias versus la evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos presenta la siguiente situación:

NOMBRES Y APELLIDOS	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN	CONCERTACIÓN COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	EVALUACIÓN FINAL	EVALUACIÓN POR DEPENDENCIAS
DANIEL ALBERTO AGUILAR	80	20	100	6.9
DORA INÉS REY MARTÍNEZ	80	20	100	7.3
DANIEL MAURICIO ROZO	80	20	100	9.2
MERCEDES VÁSQUEZ DE GÓMEZ	78	20	98	9.2

Teniendo en cuenta que la calificación obedece a dos ítems, indicadores de gestión y cumplimiento del plan institucional, se observa que el plan institucional se cumplió satisfactoriamente, como se refleja en la tabla siguiente.

NOMBRES Y APELLIDOS	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN	CONCERTACIÓN COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	NOTA FINAL	% CUMPLIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL
DANIEL ALBERTO AGUILAR	80	20	100	99.8
DORA INÉS REY MARTÍNEZ	80	20	100	100
DANIEL MAURICIO ROZO	80	20	100	99.93
MERCEDES VÁSQUEZ DE GÓMEZ	78	20	98	87.35

Mientras que en los indicadores de gestión se presenta la siguiente situación:

NOMBRES Y APELLIDOS	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN	CONCERTACIÓN COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	NOTA FINAL	% INDICADORES DE GESTIÓN
DANIEL ALBERTO AGUILAR	80	20	100	0
DORA INÉS REY MARTÍNEZ	80	20	100	0
DANIEL MAURICIO ROZO	80	20	100	0
MERCEDES VÁSQUEZ DE GÓMEZ	78	20	98	28.22



De acuerdo con lo analizado es posible suponer que no hay sinergia entre la planeación institucional y los procesos del sistema de gestión, que es posible que se estén presentando reprocesos que entorpecen o agregan pasos innecesarios en la consecución de los procedimientos; así mismo, donde hay evaluación de indicadores, obedece a ejecución presupuestal, número de contratos elaborados, número de eventos de bienestar, que en sí mismos no son un indicador de impacto frente a la planeación y no aportan valor agregado.

En el mismo sentido, el informe por dependencias recomienda que la ejecución de recursos económicos se entienda como un criterio cuantitativo para evaluar la gestión, que debe ser coherente con los niveles de planeación, así como desarrollar la estrategia en lo operativo, es decir identificar qué actividades están relacionadas directamente con los objetivos estratégicos, factores claves de éxito y su priorización.³

En cuanto a la valoración de las competencias comportamentales se evidencia un cumplimiento del 100% lo cual no genera ningún insumo para jornadas de sensibilización o capacitación.

2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL (Sistema Tipo de Evaluación)

La Unidad de Planificación Rural Agropecuaria adoptó el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral cuyos componentes son las metas institucionales, las competencias comportamentales, los compromisos laborales, el portafolio de evidencias, la evaluación de gestión por áreas o por dependencias y los planes de mejoramiento individual.

Así mismo, el periodo de evaluación comprende desde 1 de febrero de 2018 al 31 de enero de 2019 con las siguientes fases:

- **Fijación de compromisos.** La fijación de compromisos se hizo así:

NOMBRES Y APELLIDOS	EMPLEO	FIJACIÓN DE COMPROMISOS
SANDRA CECILIA ROSALES SILVA	Técnico Administrativo	15/02/2018
JOSÉ BERNARDO LONDOÑO MARTÍNEZ	Auxiliar Administrativo	15/02/2018

- **Seguimiento I semestre.** El seguimiento de la ejecución a los compromisos fijados se realizó:

³ Ibidem

NOMBRES Y APELLIDOS	EMPLEO	I SEMESTRAL	CALIFICACIÓN FUNCIONALES	CALIFICACIÓN COMPORTAMENTALES
SANDRA CECILIA ROSALES SILVA	Técnico Administrativo	14/08/2018	97	9
JOSÉ BERNARDO LONDOÑO MARTÍNEZ	Auxiliar Administrativo	14/08/2018	97	9

➤ Calificación definitiva

NOMBRES Y APELLIDOS	EMPLEO	FECHA	CALIFICACIÓN FINAL	NIVEL
SANDRA CECILIA ROSALES SILVA	Técnico Administrativo	18/02/2019	96.95	SOBRESALIENTE
JOSÉ BERNARDO LONDOÑO MARTÍNEZ	Auxiliar Administrativo	18/02/2019	95.6	SOBRESALIENTE

2.2 Evaluación por dependencias adelantada por el Asesor de Control Interno

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente la asesora de control interno adelantó la evaluación presentando la siguiente situación para la dependencia de secretaria General, en donde se encuentran los dos servidores públicos evaluados.

DEPENDENCIA	RESULTADOS PLAN DE ACCIÓN	INDICADORES	CALIFICACIÓN
Secretaria General	59.9	28.2	9.2

Teniendo en cuenta los compromisos fijados para el periodo de evaluación corresponden a temas financieros para el técnico administrativo y temas de gestión documental para el auxiliar administrativo, así las cosas, la evaluación por dependencias adelantada por la asesora de control interno presenta el siguiente resultado:

DEPENDENCIA	RESULTADOS PLAN DE ACCIÓN	INDICADORES	CALIFICACIÓN
Gestión documental	69.9	28.6	9.8
Gestión financiera	69.6	30	9.9

Esta evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa no generó insumos para el plan de capacitación ni planes de mejoramiento individual, si contribuyó al cumplimiento de los indicadores y no de las metas institucionales.

Frente a la medición de competencias comportamentales no hay soportes tanto en los gerentes públicos como en los servidores de carrera frente a la conducta asociada.

LUZ PATRICIA ARIAS CAICEDO

Profesional Especializado



**El campo
es de todos**

Minagricultura

Calle 28 nro. 13-22
Torre C, piso 3
Edificio Palma Real
Bogotá, Colombia

(571) 552 9820
(571) 245 7307
direccion@upra.gov.co
upra.gov.co

