

# INFORME

## EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Febrero 1 de 2019 a 31 de enero de 2020



## ACUERDOS DE GESTIÓN

1 de enero a 31 de diciembre de 2019

Bogotá, D.C., febrero de 2020



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](mailto:direccion@upra.gov.co)  
[upra.gov.co](http://upra.gov.co)



# INTRODUCCIÓN

La política de GETH se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares:

1. El mérito, criterio esencial para la vinculación y la **permanencia en el servicio público**,
2. Las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano,

Disponer de sistemas formales de evaluación permite:

- a) Obtener informaciones necesarias para adoptar decisiones en diferentes áreas de la gestión de las personas (capacitación)
- b) Validar políticas y prácticas de gestión de recursos humanos, contrastando y valorando su impacto sobre el comportamiento humano en el trabajo.
- c) Orientar el desarrollo de las personas y su crecimiento profesional.
- d) Mejorar la motivación y el rendimiento de las personas en el puesto de trabajo.

La Ley 909 de 2004 señala como uno de los principios de la función pública la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión.

Es así como la Comisión Nacional del Servicio Civil diseña el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral el cual es adoptado en la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria mediante la Resolución No. 001 de 2019.

En el mismo sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió la metodología de Acuerdos de Gestión, la cual se adoptó en la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria mediante Resolución No. 20 de 2017 y se actualizó mediante Resolución de 2019.

A continuación, se dan a conocer los resultados consolidados de los Acuerdos de Gestión para gerentes públicos y la evaluación de desempeño laboral para los servidores de carrera administrativa.



## 1. Acuerdos de Gestión Gerentes Públicos

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.

Los Acuerdos en sí, fueron documentos escritos y firmados por cada una de las partes, cumpliendo con la Resolución de adopción y contiene:

- Formato Anexo 1: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales:
  - Objetivos institucionales.
  - Compromisos gerenciales.
  - Indicador.
  - Fecha de inicio – fin.
  - Actividades.
  - Peso ponderado.
  - Avance.
  - Cumplimiento año.
  - Resultado.
  - Evidencia.

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 Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015, y los parámetros señalados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con la finalidad de promover y mejorar las competencias individuales y grupales orientando los esfuerzos de los gerentes públicos hacia los objetivos y metas de la entidad. Evaluación que contiene:

- Formato Anexo 2: Valoración de competencias:



- Competencias comunes y directivas.
- Conductas asociadas.
- Valoración de los servidores públicos.
- Valoración anterior.
- Valorización actual.
- Comentarios para la retroalimentación.

La evaluación de las competencias corresponde al 20% de la evaluación y contempla la percepción que el supervisor jerárquico, el par y los subalternos tienen sobre las competencias comunes y directivas de cada gerente público de la Unidad y son evaluadas con los siguientes criterios de valoración:

Criterio de valoración	Puntaje
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 2 Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

La consolidación de los resultados de los acuerdos de gestión se realizó con base en el anexo No. 3 de la Guía del Departamento Administrativo de la Función Pública, así:

Detalle	Porcentaje
Corresponde al porcentaje de cada compromiso concertado con el superior jerárquico, en función de las metas de la entidad.	80
Corresponde a la valoración de competencias comportamentales valoradas al final del periodo por los subalternos, pares y superior jerárquico.	20
Factor adicional se otorga por el cumplimiento de más de lo esperado, y será acordado entre el gerente público y su superior jerárquico	5

De la sumatoria de los dos resultados (compromisos gerenciales y valoración de las competencias comunes y directivas), se obtendrá una calificación enmarcada dentro de los siguientes rangos:

<b>Desempeño sobresaliente</b>	<b>De 101% a 105%</b>
<b>Desempeño satisfactorio</b>	De 90% a 100%
<b>Desempeño suficiente</b>	De 76% al 89%



La identificación y selección de pares corresponde:

<b>GERENTE PÚBLICO</b>	<b>PAR</b>	<b>SUBALTERO</b>
<b>Directora de Ordenamiento</b>	Director de Uso	Servidores asignados a la dependencia
<b>Director de Uso</b>	Director de Ordenamiento	
<b>Jefe Oficina TIC</b>	Secretaria General	
<b>Secretario General</b>	Jefe Oficina TIC	

La Fase I presentó:

<b>DEPENDENCIA</b>	<b>SUPERIOR JERÁRQUICO</b>	<b>GERENTE PÚBLICO EVALUADO</b>	<b>FECHA DE CONCERTACIÓN</b>
<b>Dirección de Uso Eficiente del Suelo y Adecuación de Tierras</b>	Director general	Director	02/01/2019
<b>Dirección de Ordenamiento de la Propiedad y Mercado de Tierras</b>	Director general	Director	15/01/2019
<b>Oficina TIC</b>	Director general	Jefe Oficina	27/05/2019
<b>Secretaria General</b>	Director general	Secretario General	02/01/2019

### Evaluación De Gestión Por Áreas O Dependencias

A continuación, se relaciona los resultados de evaluación de gestión por áreas o dependencias, realizada por Control Interno de la Unidad<sup>1</sup>, insumo que es fundamental para el presente informe, ya que es un componente de la evaluación de desempeño.

<sup>1</sup> Informe presentado por la Dra. Sandra Milena Ruano Reyes, Asesor, en el mes de febrero de 2019

CRITERIO	PESO %	DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS	DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO DE LA PROPIEDAD Y MERCADO DE TIERRAS	SECRETARIA GENERAL	OFICINA TIC
<b>PLAN DE ACCIÓN ANUAL</b>					
Cumplimiento de metas de planeación estratégica	40	40	39,6	39,7	38,8
Ejecución plan anticorrupción y atención al ciudadano					
Calidad de información de reportes: Oportunidad, Integralidad y pertinencia					
<b>CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES</b>					
Revisión y actualización de procesos de acuerdo con el cronograma de asesoría de planeación y metodología aplicada	30	29,7	30	29,5	29,7
Ejercicios de autoevaluación realizados con el equipo de trabajo evidencia seguimiento, monitoreo del proceso y toma de acciones					
<b>AUDITORIAS</b>					
Remisión de información con oportunidad, integralidad y pertinencia para realizar la auditoría	30	29,7	30	29,4	29,7
Definición y cumplimiento de planes de mejora: metodología (análisis de casusas) oportunidad y pertinencia					
Remisión de información con oportunidad, integralidad y pertinencia para realizar las actividades de requerimiento legal de la ACI Memorando 2019-3-000960					
<b>TOTAL, AREA</b>		<b>99,4</b>	<b>99,6</b>	<b>98,6</b>	<b>98,2</b>



La evaluación de los Gerentes Públicos se comparó con la evaluación por dependencias realizadas por Control Interno de la Unidad encontrándose el siguiente resultado:

Dependencia	Evaluación Gerente Público	Evaluación por Dependencias Control Interno
Dirección de Ordenamiento de la Propiedad y Mercado de Tierras	100%	99.6
Dirección de Uso Eficiente del Suelo y Adecuación de Tierras	100%	99.4
Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicación	93%	98.2
Secretaría General	100%	98.6

La evaluación de las competencias comportamentales de los Gerentes Públicos presentó:

Dependencia	Evaluación Gerente Público
Dirección de Ordenamiento de la Propiedad y Mercado de Tierras	100%
Dirección de Uso Eficiente del Suelo y Adecuación de Tierras	100%
Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicación	98%
Secretaría General	NA

### 1. 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.

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:

- Las metas institucionales establecidas por la entidad y los resultados de su gestión.
- Competencias Comportamentales.
- Los Compromisos Laborales.
- El Portafolio de Evidencias.
- Evidencias.

- La Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias.
- Los planes de mejoramiento individual

Los niveles de cumplimiento de los compromisos laborales conforme a lo establecido en la normatividad vigente, corresponde a:

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o igual al 90%	Sobresaliente
Mayor del 65% y menor de 90%	Satisfactorio
Menor o igual a 65%	No satisfactorio

Que mediante Resolución Interna 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:

Las fases que se realizaron para la evaluación de desempeño laboral durante el periodo 2017-2018 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

Una vez realizada la evaluación del período correspondiente el servidor podrá acceder al nivel sobresaliente si su evaluación definitiva se encuentra ubicada en un rango igual o mayor a 90%, y de esta manera obtener el resultado definitivo de la evaluación del desempeño laboral.

Fase I: Concertación de compromisos

Servidor	FASE I: CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS
Auxiliar Administrativo	19/02/2019
Técnico Administrativo	19/02/2019

Fase II: Evaluación primer semestre

SERVIDOR	FECHA SEGUIMIENTO	% COMPROMISOS FUNCIONALES	% COMPROMISOS COMPORTAMENTALES	TOTAL
Auxiliar Administrativo	06/08/2019	76	12,13	66,42
Técnico Administrativo	06/08/2019	77,35	12	89,35

Fase III y IV Segundo semestre y Evaluación definitiva:

SERVIDOR	FECHA	% COMPROMISOS FUNCIONALES	% COMPROMISOS COMPORTAMENTALES	CALIFICACIÓN DEFINITIVA
Auxiliar Administrativo	31/01/2020	96	11.59	85.1
Técnico Administrativo	31/01/2020	91	12	85.98

**MERCEDES VASQUEZ DE GÓMEZ**  
Secretaria General



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

