



**ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTA D.C.**

Unidad Administrativa Especial
Catastro Distrital

INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 2017 - 2018

SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EN PERIODO DE PRUEBA
Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN QUE NO SEAN GERENTES PÚBLICOS.

Gerencia de Gestión Corporativa
Subgerencia de Recursos Humanos

Bogotá, abril de 2018.

MARCO DE ACCIÓN NORMATIVO EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN

La Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003, suscrita por el Gobierno de Colombia, señala los criterios orientadores, principios rectores, conceptos, consideraciones y requerimientos en relación con la función pública, los cuales están definidos como un marco de referencia genérico en esta materia.

Al respecto, la Constitución Política de Colombia en su artículo 125 reza que “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley” Y el inciso cuarto de dicho artículo expresa que “El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley”.

En virtud de lo anterior, se expidió la ley 909 de 2004 por la cual se establecen normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública; de manera que, en el título VI, capítulo II incluye la evaluación del desempeño para los empleados de carrera administrativa estableciendo sus principios, su definición y alcances, la obligación de evaluar y los instrumentos de evaluación.

Posteriormente el Gobierno Nacional reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004 mediante el decreto 1227 de 2005, en el título IV, capítulo primero, artículos 50 al 64, configurando múltiples aspectos relacionados con la Evaluación del Desempeño Laboral EDL, entre los cuales se encuentra su definición, la forma cómo debe ser la evaluación, los períodos de evaluación, las situaciones administrativas, los responsables de la evaluación, comunicación, notificación y otros aspectos que da los lineamientos para que la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC reglamente mediante un Sistema Tipo la Evaluación del Desempeño para los empleados de carrera administrativa.

En este sentido, mediante el Acuerdo 565 de 2016 se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, brindando un marco normativo para el desarrollo del proceso, el cual debe ser adoptado por las entidades que no cuentan con sistema propio.

Finalmente, y de conformidad con lo anterior, la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, adoptó mediante Resolución 0135 de 2017, el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción que no sean Gerentes Públicos.



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Unidad Administrativa Especial
Catastro Distrital

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del Artículo 5 del Acuerdo 565 de 2016, la Subgerencia de Recursos Humanos presenta un análisis cualitativo y cuantitativo sobre los resultados de la verificación del cumplimiento de los compromisos de los servidores públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción que no sean Gerentes Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital y su contribución para el logro de las metas institucionales, aporte a la adecuada y eficaz prestación de servicios que respondan a las necesidades y expectativas de la ciudad y su contribución al desarrollo de las políticas, planes, programas y proyectos, desde una visión estratégica del talento humano, evidenciando la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018.

Av. Cra 30 No 25 – 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 234 7600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co

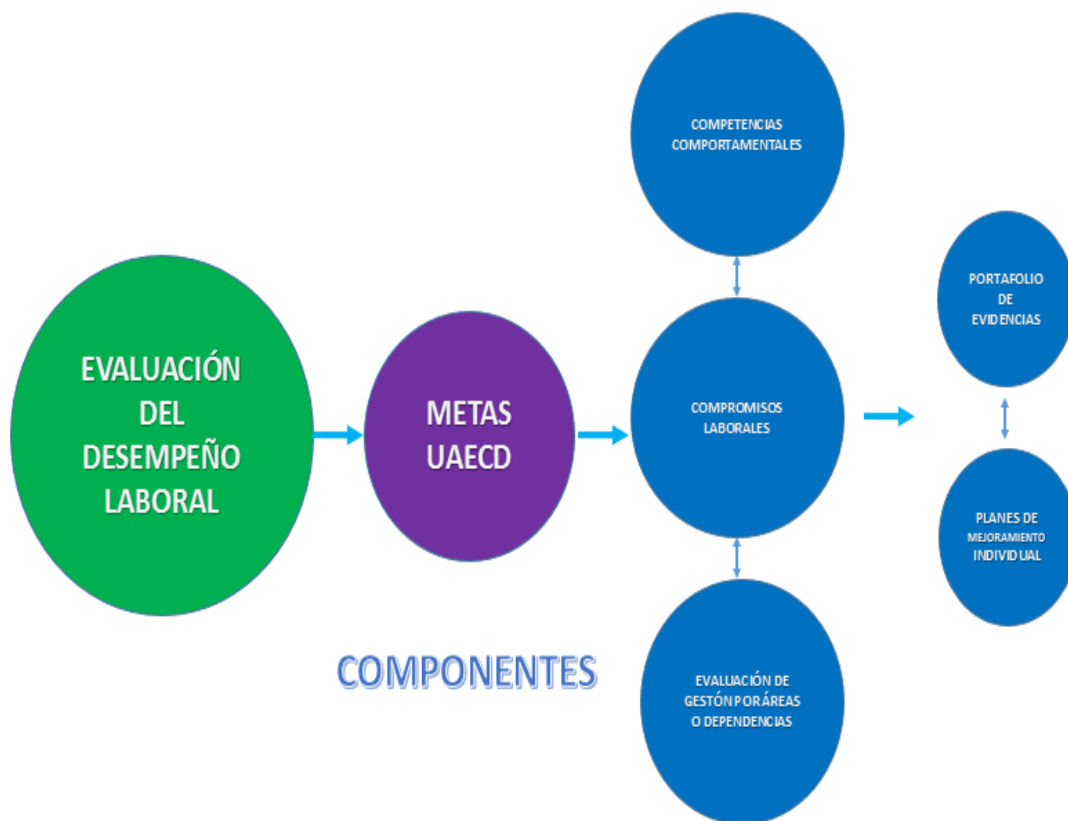
BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

La evaluación del 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, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta el ingreso, la permanencia y el retiro del servicio de los servidores públicos, en el desempeño de sus respectivos empleos.

Mediante esta herramienta de gestión se verifica el cumplimiento de los compromisos de los servidores públicos y si estos han contribuido con el cumplimiento de las metas institucionales.

Los componentes de la Evaluación del Desempeño Laboral, se encuentran definidos en el artículo 1º del Acuerdo 565 de 2016 y son los siguientes:



COMPONENTES

La evaluación del desempeño laboral, tiene periodicidad anual y se estructura en 5 fases así:



Primera fase: Preparación del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.

Durante esta fase de preparación, se realizó la socialización y capacitación sobre el nuevo modelo de evaluación del desempeño laboral a los servidores de carrera administrativa, en periodo de prueba, de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos y a los evaluadores, dando a conocer en su totalidad el Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En esta fase los evaluadores dieron a conocer a los evaluados los planes, programas o proyectos con respecto a las metas del área o dependencia a su cargo, entre ellos el Plan Operativo Anual (POA).

Segunda fase: Concertación de Compromisos Laborales y Competencias Comportamentales.

Los evaluados y evaluadores concertaron los compromisos correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018, de forma oportuna y participativa, concretando los acuerdos sobre los avances y resultados finales de los productos esperados, en el marco de las metas institucionales, el propósito principal del empleo y los planes operativos anuales.

Tercera fase: Seguimiento al desempeño laboral y al desarrollo de competencias comportamentales.

Los evaluadores realizaron trimestralmente la verificación del nivel de avance de los compromisos laborales y el desarrollo de las competencias comportamentales, con base en el portafolio de evidencias de cada servidor público.

Se destacaron los avances, aportes y niveles de cumplimiento de los compromisos laborales y de las competencias comportamentales, además se entregó la información de retorno que oriento, estímulo y apoyo al servidor para facilitar el cumplimiento de las metas propuestas.

Para garantizar el éxito del seguimiento, se contó con el apoyo de la doctora Olga Liliana Cárdenas Ruiz, servidora pública del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, quien se ha desempeñado en 2 periodos como asesora en Evaluación del Desempeño y es experta en sistemas de evaluación de la gestión, quien realizó la capacitación correspondiente al Nuevo Modelo de Evaluación del Desempeño Laboral en el marco del Acuerdo 565 de 2016 – Seguimientos - portafolio de evidencias y diligenciamiento de formatos, para evaluados y para evaluadores.

Cuarta fase: Evaluaciones Parciales

Las dependencias realizaron oportunamente las evaluaciones parciales semestrales a las que hubo lugar durante el periodo de evaluación, permitiendo evidenciar el porcentaje de avance de cada servidor, con relación al cumplimiento de los compromisos laborales y al desarrollo de las competencias comportamentales, establecidas en la concertación de compromisos.

De la misma forma, las evaluaciones parciales eventuales con las que se evaluó el tiempo efectivamente laborado por parte del servidor, correspondiéndole un porcentaje proporcional al tiempo de duración y al porcentaje fijado dentro del periodo de evaluación al presentarse cambio de evaluador, cambio definitivo del empleo, separación temporal por más de 30 días calendario, por ajuste de compromisos y las evaluaciones correspondientes al lapso entre la última evaluación y el final del periodo semestral.

Quinta fase: Evaluación Definitiva

Las dependencias realizaron de forma oportuna y participativa, la evaluación definitiva del período anual u ordinario correspondiente a la sumatoria de las calificaciones resultantes de las dos evaluaciones parciales semestrales, más la calificación del componente de evaluación de gestión por áreas o dependencias, realizada por la Oficina de Control Interno, de acuerdo con las directrices impartidas.

ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

1.1. Capacitaciones

Durante el periodo de evaluación, se realizaron 16 sesiones de capacitación correspondientes a las fases que componen el sistema, en los siguientes temas.

- 1.1.1 Nuevo Modelo de Evaluación del Desempeño en el marco del Acuerdo 565 de 2016.
- 1.1.2 Instrumento del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
- 1.1.3 Seguimientos en el periodo de Evaluación - Modelo de Evaluación del Desempeño en el marco del Acuerdo 565 de 2016.
- 1.1.4 Evaluaciones parciales - Modelo de Evaluación del Desempeño en el marco del Acuerdo 565 de 2016.
- 1.1.5 Formato consolidador - Modelo de Evaluación del Desempeño en el marco del Acuerdo 565 de 2016.
- 1.1.6 Evaluaciones definitiva - Modelo de Evaluación del Desempeño en el marco del Acuerdo 565 de 2016
- 1.1.7 Evaluaciones Inferiores a un año - Modelo de Evaluación del Desempeño en el marco del Acuerdo 565 de 2016

1.2 Directrices – Memorandos

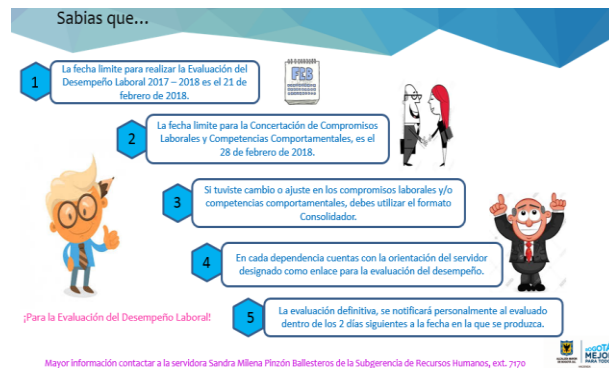
Mediante comunicación escrita a las dependencias, se informó de las directrices y lineamientos para el desarrollo de las etapas de las evaluaciones.

- 1.2.1 Memorando IE10298 del 14 de agosto de 2017, Primera Evaluación Parcial Semestral.
- 1.2.2 Memorando IE13975 DE 18 de octubre de 2017, Seguimiento desempeño laboral y al desarrollo de las competencias comportamentales.
- 1.2.3 Memorando IE2099 de 7 de febrero de 2018 – Evaluación del Desempeño Definitiva.

1.3 Piezas comunicativas

A través del correo Comunicaciones Catastro, Boletín Semanal, se enviaron mensajes de recordación con los plazos establecidos para la realización de los seguimientos y de las evaluaciones parciales semestrales y definitiva del desempeño laboral, junto con información importante respecto del proceso.

Como complemento, se elaboró una pieza comunicativa, la cual fue dispuesta en las puertas de acceso a la entidad.



1.4 Seguimiento

Se realizó el seguimiento correspondiente a los servidores públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y libre nombramiento y remoción que no son Gerentes Públicos, que presentaron situaciones administrativas, solicitando mediante correo electrónico copia de la evaluación parcial eventual o semestral a la que hubiere lugar y la concertación o ajuste de compromisos dependiendo del caso.

1.5 Solicitud de Conceptos a la Comisión Nacional de Servicio Civil

Se solicitaron conceptos sobre temas de la Evaluación del Desempeño Laboral en el marco del acuerdo 565 de 2016, con el fin de aclarar la actuación en situaciones que impactan directamente el desarrollo del proceso.

1.6 Optimización de recursos

Se solicitó concepto a la Comisión Nacional del Servicio Civil, sobre si es necesario imprimir todas las hojas que componen el formato, o si por temas ambientales y de costos de impresión, se podían imprimir solo aquellos que requirieran ser suscritos, obteniendo una respuesta afirmativa, bajo la salvedad de que la Unidad deberá atender las normas de archivo vigentes relacionadas con las hojas de vida de los servidores públicos.

Adicionalmente se dispuso del tiempo y los recursos necesarios para la validación de las evaluaciones antes de ser impresas.

1.7. Conformación del equipo de enlaces de los responsables del proceso de evaluación del desempeño.

Con el propósito de generar estrategias de apoyo, consulta, seguimiento y para fortalecer los conocimientos requeridos para la implementación de temas asociados a la Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores de la Unidad, en el segundo semestre del año, se conformó el equipo de enlaces

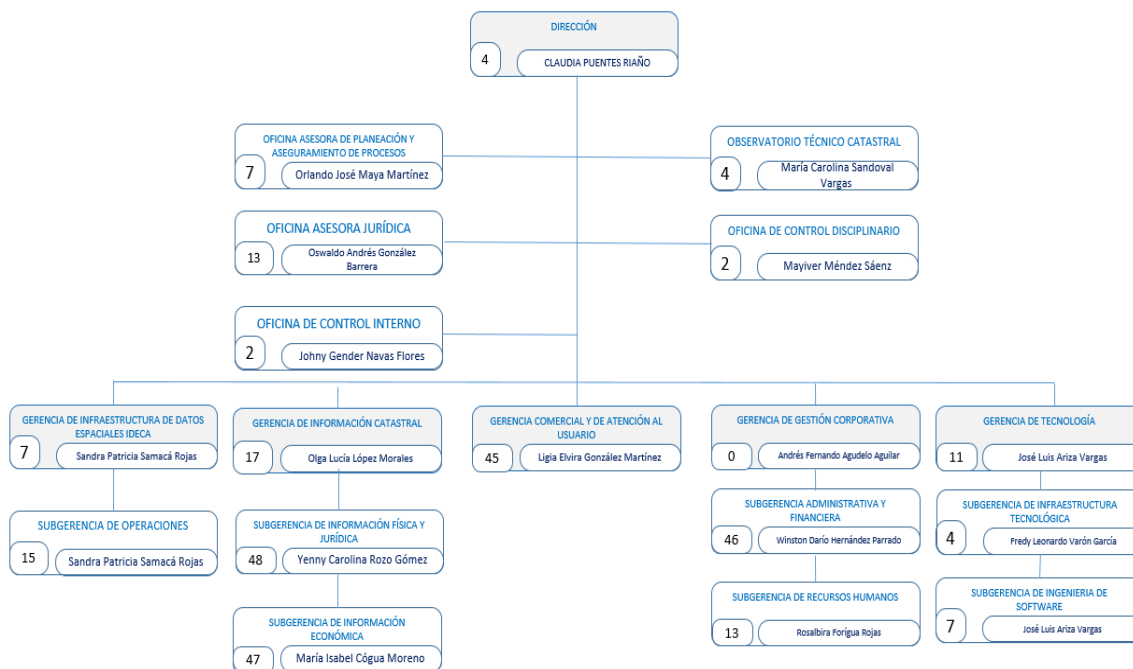
para la evaluación del desempeño laboral, con los servidores designados por los evaluadores, de cada dependencia, estos recibieron capacitación y orientación permanente.

1.9. Auditorías de Gestión de Control Interno

Se realizó verificación al seguimiento trimestral que deben realizar los evaluadores al desempeño laboral y al desarrollo de competencias comportamentales, teniendo como referente el porcentaje de avance de las metas establecidas por las dependencias y las evaluaciones parciales semestrales, evidenciando el cumplimiento oportuno por parte de los evaluadores, aplicando lo dispuesto en la metodología establecida en el Acuerdo 565 de 2016.

PLANTA DE PERSONAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRICTAL

La estructura de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, está conformada por 18 dependencias, y una planta de 305 servidores de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos activos al 31 de enero de 2018, distribuidos así:



DISTRIBUCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS POR DEPENDENCIAS.

DEPENDENCIA	TIPO DE VINCULACIÓN			
	CARRERA ADMINISTRATIVA	ENCARGO	ORDINARIO	TOTAL
DIRECCION	4		6	10
GERENCIA COMERCIAL Y DE ATENCION AL USUARIO	33	12		45
GERENCIA DE INFORMACION CATASTRAL	11	6		17
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE DATOS ESPACIALES IDECA	6	5		11
GERENCIA DE TECNOLOGIA	7	4		11
OBSERVATORIO TECNICO CATASTRAL	3	1		4
OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y ASEGURAMIENTO DE PROCESOS	5	2	1	8
OFICINA ASESORA JURIDICA	10	3	1	14
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO	1	1		2
OFICINA DE CONTROL INTERNO	2			2
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	38	8	1	47
SUBGERENCIA DE INFORMACION ECONOMICA	33	14		47
SUBGERENCIA DE INFORMACION FISICA Y JURIDICA	35	13		48
SUBGERENCIA DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	3	1		4
SUBGERENCIA DE INGENIERIA DE SOFTWARE	7			7
SUBGERENCIA DE OPERACIONES	14	1		15
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	8	5		13
TOTAL POR TIPO DE VINCULACIÓN	220	76	9	305

1. RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL POR NIVEL DE CUMPLIMIENTO.

Los niveles de cumplimiento establecidos en el Acuerdo 565 de 2016, son:



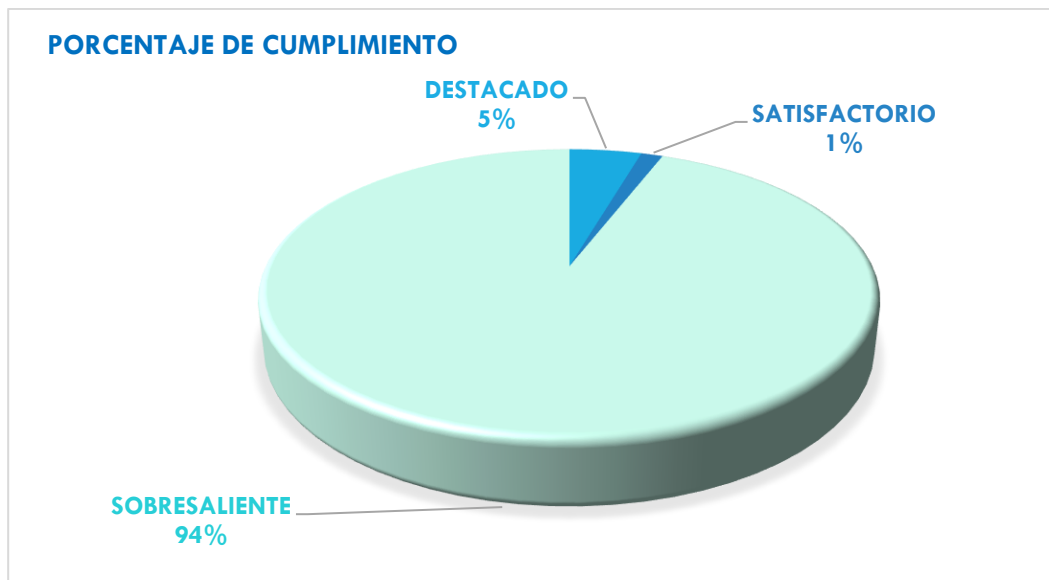
El siguiente gráfico, presenta nivel de cumplimiento obtenido por los 305 servidores públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción, que no son Gerentes Públicos de la Unidad.



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Unidad Administrativa Especial
Catastro Distrital

NIVEL DE CUMPLIMIENTO	TIPO DE VINCULACIÓN			
	CARRERA ADMINISTRATIVA	ENCARGO	ORDINARIO	TOTAL
DESTACADO	10		1	11
SATISFACTORIO	3			3
SOBRESALIENTE	207	76	8	291
TOTAL POR TIPO DE VINCULACIÓN	220	76	9	305

Porcentualmente los niveles de cumplimiento para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018, quedaron así:



Para efectos del reconocimiento de incentivos se entenderá la evaluación en nivel de cumplimiento sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

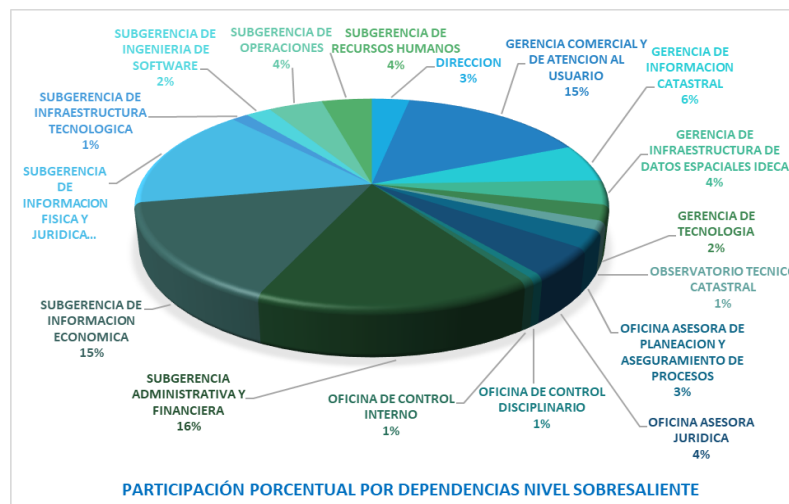
Para el periodo, ningún servidor se encontró en el nivel no satisfactorio y solo el 1% de los servidores activos a 31 de enero de 2018, sujetos de evaluación, se ubicaron en el nivel satisfactorio, para estos, las dependencias deberán suscribir un plan de mejoramiento con el propósito de indicar al evaluado, los aspectos laborales, y de desarrollo de las competencias comportamentales, que requieren ser trabajados y superar las brechas entre el desempeño real y el desempeño esperado a través de acciones de mejora.

2. RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL POR ÁREAS O DEPENDENCIAS.

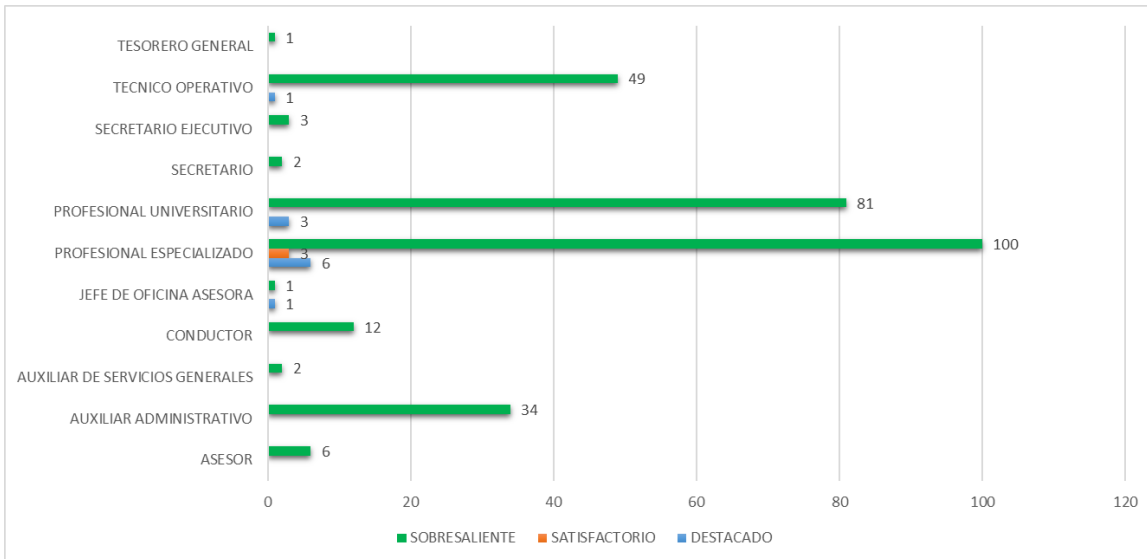
DEPENDENCIA	NIVEL DE CUMPLIMIENTO			
	DESTACADO	SATISFACTORIO	SOBRESALIENTE	TOTAL
DIRECCION	1		9	10
GERENCIA COMERCIAL Y DE ATENCION AL USUARIO			45	45
GERENCIA DE INFORMACION CATASTRAL			17	17
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE DATOS ESPACIALES IDECA			11	11
GERENCIA DE TECNOLOGIA	3	1	7	11
OBSERVATORIO TECNICO CATASTRAL			4	4
OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y ASEGURAMIENTO DE PROCESOS			8	8
OFICINA ASESORA JURIDICA	1		13	14
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO			2	2
OFICINA DE CONTROL INTERNO			2	2
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA			47	47
SUBGERENCIA DE INFORMACION ECONOMICA	1	1	45	47
SUBGERENCIA DE INFORMACION FISICA Y JURIDICA	2		46	48
SUBGERENCIA DE INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA			4	4
SUBGERENCIA DE INGENIERIA DE SOFTWARE	1		6	7
SUBGERENCIA DE OPERACIONES	2		13	15
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS		1	12	13
TOTAL SERVIDORES POR NIVEL DE CUMPLIMIENTO	11	3	291	305

8 de las dependencias de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, tienen el 100% de los servidores en el nivel sobresaliente y solo 3 dependencias tienen servidores en el nivel satisfactorio.

La siguiente es la participación porcentual de las dependencias de la Unidad, en el nivel sobresaliente.



3. RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL POR EMPLEO



El 100% de los servidores con empleo de asesor, auxiliar administrativo, auxiliar de servicios generales, conductor, secretario, secretario ejecutivo y tesorero general, obtuvieron calificación en nivel sobresaliente, seguido por los técnicos operativos con un 99%, los profesionales universitarios con un 98% y los profesionales especializados con un 92%.

Para la Gerencia de Gestión Corporativa, no se presentan resultados, en virtud de que el único servidor público, asignado a la dependencia tiene vinculación del tipo provisional.

4. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN POR ÁREAS O DEPENDENCIAS DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.

En cumplimiento de lo establecido en el inciso 2 del artículo 39 de la Ley 909 de 2004 “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*”, el cual dispone que “*El jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento*”; el numeral 2.2.8.1.3 Parámetros de la evaluación del desempeño laboral del Decreto 1083 de 2015, el literal a), numeral 4, artículo 8, y literal a), artículo 26 del Acuerdo 565 de 2016 “*Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos*”

de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”, la Oficina de Control Interno procedió a realizar la evaluación a la gestión por dependencias, tomando como referente los siguientes factores: Cumplimiento a los Objetivos Estratégicos, Líneas de acción y Unidades de Gestión- POA de las dependencias, cumplimiento a la gestión del riesgo, cumplimiento a los Planes de Mejoramiento Externos e Internos, cumplimiento a la ejecución del presupuesto y plan de adquisiciones.

La Oficina de Control Interno verificó la ejecución de las actividades desarrolladas para cada Unidad de Gestión programada para la vigencia según selectivo, encontrando que soportan el reporte presentado por la OAPAP.

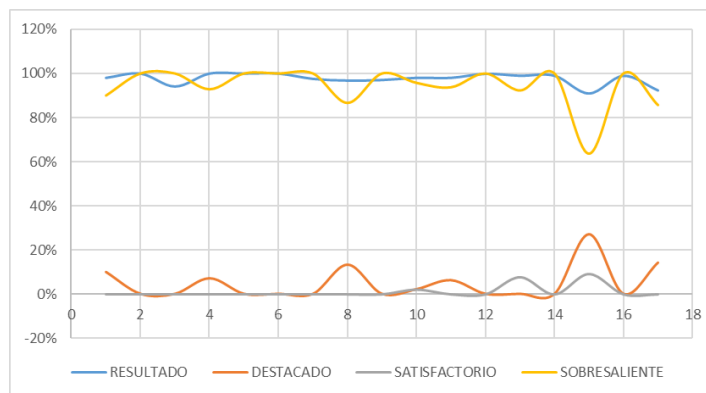
El porcentaje de cumplimiento de la dependencia se obtuvo a partir de la información remitida por cada dependencia y consolidada por la OAPAP y se calculó a partir de la sumatoria de la ejecución de cada una de las actividades que componen las Unidades de Gestión a cargo de la dependencia, frente a lo planeado para la vigencia.

4.1. Resultados:

DEPENDENCIA	RESULTADO DE LA EVALUACIÓN POR ÁREAS O DEPENDENCIAS
GERENCIA COMERCIAL Y DE ATENCIÓN AL USUARIO	100%
OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y ASEGURAMIENTO DE PROCESOS	100%
OFICINA ASESORA JURÍDICA	100%
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO	100%
OFICINA DE CONTROL INTERNO	100%
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	99%
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	99%
SUBGERENCIA DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	98,96%
DIRECCIÓN	98%
SUBGERENCIA DE INFORMACIÓN ECONÓMICA	98%
SUBGERENCIA DE INFORMACION FÍSICA Y JURÍDICA	98%
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE DATOS ESPACIALES IDECA	97,53%
GERENCIA DE INFORMACION CATASTRAL	97%
SUBGERENCIA DE OPERACIONES	96,75%
OBSERVATORIO TECNICO CATASTRAL	94%
SUBGERENCIA DE INGENIERIA DE SOFTWARE	92,16%
GERENCIA DE TECNOLOGÍA	90,76%

5. COMPARACIÓN DE RESULTADOS DE DESEMPEÑO DE LAS DEPENDENCIAS DE LA ENTIDAD CON EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS SERVIDORES.

DEPENDENCIA	RESULTADO DE LA EVALUACIÓN POR ÁREAS O DEPENDENCIAS	NIVEL DE CUMPLIMIENTO			
		DESTACADO	SATISFACTORIO	SOBRESALIENTE	TOTAL
DIRECCIÓN	98%	1		9	10
GERENCIA COMERCIAL Y DE ATENCIÓN AL USUARIO	100%			45	45
GERENCIA DE INFORMACION CATASTRAL	97%			17	17
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE DATOS ESPACIALES IDECA	97,53%			11	11
GERENCIA DE TECNOLOGÍA	90,76%	3	1	7	11
OBSERVATORIO TECNICO CATASTRAL	94%			4	4
OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y ASEGURAMIENTO DE PROCESOS	100%			8	8
OFICINA ASESORA JURÍDICA	100%	1		13	14
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO	100%			2	2
OFICINA DE CONTROL INTERNO	100%			2	2
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	99%			47	47
SUBGERENCIA DE INFORMACIÓN ECONÓMICA	98%	1	1	45	47
SUBGERENCIA DE INFORMACION FÍSICA Y JURÍDICA	98%	2		46	48
SUBGERENCIA DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	98,96%			4	4
SUBGERENCIA DE INGENIERIA DE SOFTWARE	92,16%	1		6	7
SUBGERENCIA DE OPERACIONES	96,75%	2		13	15
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	99%		1	12	13
TOTAL SERVIDORES POR NIVEL DE CUMPLIMIENTO		11	3	291	305

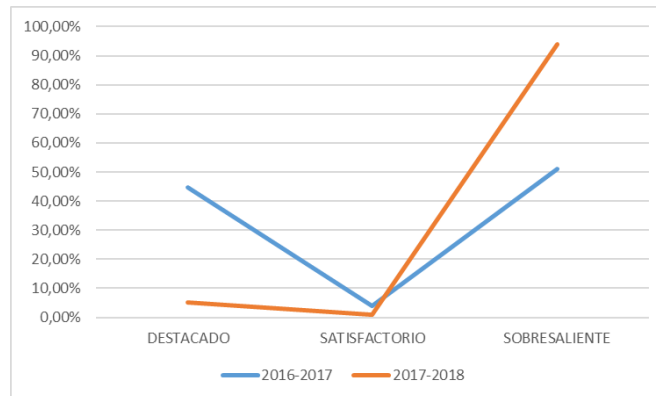


El resultado de la evaluación de las áreas o dependencias versus el nivel de cumplimiento obtenido por los servidores, evidencia una correlación positiva en los resultados, un porcentaje alto de servidores con calificación en nivel sobresaliente y una alta calificación en la evaluación por áreas o dependencias.

6. COMPARACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS PARA EL PERIODO ACTUAL VERSUS EL PERIODO INMEDIATAMENTE ANTERIOR

PERIODO DE EVALUACIÓN	DESTACADO	SATISFACTORIO	SOBRESALIENTE
2016-2017	44,82%	4,01%	51,17%
2017-2018	5,00%	1,00%	94,00%
RESULTADOS	-39,82%	-3,01%	42,83%

En el marco del Acuerdo 137 de 2010 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.”, se realizó la evaluación del desempeño laboral, a 299 servidores, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2016 y el 31 de enero de 2017, donde el 51,17% de los servidores, obtuvieron el nivel de calificación sobresaliente.



Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018, la evaluación del desempeño laboral, se realiza en el marco del Acuerdo 565 de 2016, el cual establece el “Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”, a 305 servidores, de los cuales el 94% obtuvieron el nivel de calificación sobresaliente.

Se evidencia un incremento del 42,83% en los servidores que obtuvieron el nivel de cumplimiento sobresaliente, una disminución del 39,82% de los servidores que obtuvieron nivel destacado y un aumento del 3% con respecto a los servidores que obtuvieron nivel satisfactorio, lo que se ve reflejado en la evaluación por áreas o dependencias, en la optimización del servicio al ciudadano y el avance en los logros de la entidad.

RECOMENDACIONES

Continuar aplicando las disposiciones del Acuerdo 565 de 2016, con oportunidad y participación, por parte de las dependencias en las fases de concertación de compromisos, seguimiento evaluaciones parciales y evaluación definitiva.

Fortalecer la capacitación para el desarrollo de los procedimientos asociados a los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación y control, así como el fortalecimiento de competencias comportamentales, para mantener el porcentaje alcanzado por los servidores de carrera administrativa, en periodo de prueba, libre nombramiento y remoción diferentes de Gerentes Públicos, y realizar el acompañamiento necesario para que los servidores que no alcanzaron el nivel sobresaliente durante el periodo 2017 – 2018, puedan alcanzarlo durante el periodo 2018 – 2019 y la capacitación en temas de gestión del portafolio de evidencias, con énfasis en el componente comportamental.

Fortalecer la capacitación, respecto del Modelo de Evaluación del Desempeño Laboral y el diligenciamiento de su instrumento.

Continuar con el seguimiento permanente a las fases del proceso de evaluación, por parte de los evaluadores de las áreas en las que se presentaron errores o diferencia de resultados en el diligenciamiento de los formatos del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño.

Continuar realizando el seguimiento y la socialización permanente de los resultados de los Planes Operativos Anuales (POA), para que el servidor tenga claro cuál es el aporte que realiza al cumplimiento del objetivo de su área y a los objetivos y estrategias de la Unidad.

Dar continuidad al equipo de enlaces del proceso de evaluación, teniendo en cuenta la experticia, experiencia adquirida y los logros obtenidos durante el periodo 2017 – 2018, en el apoyo y orientación para el diligenciamiento de los formatos del Sistema de Evaluación.

Finalmente, se recomienda implementar actividades como fomentar la creatividad y la motivación, modificar conductas en el trabajo y en el desarrollo de las competencias y actividades para la optimización del tiempo.



RECOMENDACIONES COMPONENTE COMPORTAMENTAL

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES		DIRECCION	OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y ASEGURAMIENTO DE PROCESOS	OFICINA ASESORA JURIDICA	OFICINA DE CONTROL INTERNO	SUBGERENCIA DE OPERACIONES	OBSERVATORIO TECNICO CATASTRAL	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO	GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE DATOS ESPACIALES IDECA	SUBGERENCIA DE INGENIERIA DE SOFTWARE	GERENCIA DE INFORMACION CATASTRAL	SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	SUBGERENCIA DE INFORMACION ECONOMICA	GERENCIA COMERCIAL Y DE ATENCION AL USUARIO	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GERENCIA DE TECNOLOGIA	SUBGERENCIA DE INFORMACION FISICA Y JURIDICA	SUBGERENCIA DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	TOTAL COMPETENCIA	
Comunes a los servidores públicos	Orientación a resultados	0,39	0,23	0,43	-	0,13	0,07	0,36	0,43	0,53	1,56	1,50	1,48	1,52	0,42	0,32	0,12	0,20	9,67	
	Orientación al usuario y al ciudadano	0,63	0,34	-	-	0,19	-	-	-	0,77	-	2,18	2,17	2,22	0,63	0,50	0,19	-	9,82	
	Transparencia	-	-	-	-	-	-	0,54	-	-	2,35	2,30	2,21	2,25	-	-	-	-	0,27	9,93
Nivel asesor	Compromiso con la organización	0,51	0,27	0,51	-	0,16	0,08	0,39	0,51	0,62	-	1,76	1,76	1,80	0,51	0,36	0,14	0,22	9,60	
	Experticia asesor	9,86	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9,86
	Conocimiento del entorno	9,33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9,33
Nivel profesional	Construcción de relaciones	10,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10,00
	Iniciativa	9,80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9,80
	Aprendizaje continuo	-	0,28	0,53	0,08	0,16	0,08	0,41	0,55	0,70	-	1,93	1,82	1,89	0,53	0,41	0,14	0,24	9,75	
Nivel Técnico	Experticia profesional	0,40	0,23	0,43	0,07	0,13	-	0,35	0,47	0,55	1,58	1,51	1,49	1,52	0,42	0,34	0,11	0,19	9,77	
	Trabajo en equipo y colaboración	0,39	0,23	0,43	0,07	0,13	-	0,35	0,42	0,52	1,58	1,54	1,49	1,52	0,41	0,32	0,11	0,19	9,69	
	Creatividad e Innovación	0,38	0,23	0,43	0,07	-	-	0,36	0,43	0,57	1,61	1,57	1,51	1,54	0,43	0,30	0,11	0,19	9,73	
Nivel asistencial	Liderazgo de Grupos de trabajo	-	-	-	-	-	-	-	-	1,05	-	2,90	2,22	2,84	-	-	-	-	0,32	9,33
	Toma de decisiones	-	-	-	-	-	-	-	-	2,74	-	-	7,26	-	-	-	-	-	-	10,00
	Experticia Técnica	0,56	-	-	-	-	-	-	-	0,73	2,06	2,02	1,89	1,97	0,56	-	0,15	-	9,94	
Nivel asistencial	Trabajo en equipo	0,56	-	-	-	-	-	-	-	0,72	2,06	2,02	1,90	1,97	0,56	-	0,15	-	9,94	
	Creatividad e Innovación	-	-	-	-	-	-	-	-	1,07	-	3,03	2,90	2,97	-	-	-	-	-	9,97
	Manejo de información	-	-	-	-	-	-	0,45	-	0,70	1,98	1,94	1,86	1,89	0,54	0,45	0,17	-	9,99	
	Adaptación al cambio	-	-	1,73	-	-	-	-	-	1,81	-	-	6,00	-	-	-	-	-	-	9,55
	Disciplina	-	-	0,86	-	-	-	-	-	-	-	3,11	2,98	3,01	-	-	-	-	-	9,96
Nivel asistencial	Relaciones Interpersonales	-	-	0,58	-	-	-	0,49	-	-	2,15	2,11	2,02	2,00	0,58	-	-	-	9,93	
	Colaboración	-	-	-	-	-	0,12	-	-	0,79	-	2,73	2,62	2,67	-	0,64	0,23	-	9,80	

De acuerdo con los resultados, se recomienda realizar las actividades pertinentes por parte del Subproceso de Gestión del Conocimiento y el Subproceso de Bienestar e Incentivos, para las competencias comportamentales que obtuvieron un promedio de calificación inferior a 9,7 orientación a resultados, compromiso con la organización, conocimiento del entorno, trabajo en equipo y colaboración.

CONCLUSIONES

Durante el periodo de Evaluación del Desempeño Laboral comprendido entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018, se implementaron por parte de la Subgerencia de Recursos Humanos, estrategias que le permitieron, a cada una de las dependencias de la Unidad, garantizar el cumplimiento del Acuerdo 565 de 2016, durante el desarrollo de las fases de evaluación.

Como resultado, se evidenció una disminución significativa en cuanto al desperdicio de impresiones y papel en las etapas de concertación, seguimiento, evaluaciones parciales semestrales, evaluaciones parciales eventuales, formato consolidador y la evaluación definitiva.

Las dependencias de la Unidad, cumplieron con las fechas establecidas durante todo el periodo de evaluación, allegando las evidencias digitales y/o físicas a que hubiera lugar.

Las dependencias entregaron información de retorno respecto de los resultados obtenidos en los seguimientos y de las evaluaciones parciales, que orientaron, estimularon y apoyaron al servidor al cumplimiento de las metas propuestas y a la obtención de un nivel sobresaliente, lo que le permite acceder a encargos cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 siempre y cuando exista una vacante temporal o definitiva de un empleo de carrera y la Administración decida proveerla, acceder a comisiones para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Período Fijo, bajo las condiciones contempladas en el artículo 26 de la Ley 909 de 2004 y acceder a los beneficios contenidos en el Plan de Estímulos e Incentivos de la Unidad, por medio del Subproceso de Bienestar e Incentivos.

ANEXOS.

1. Listado de servidores de carrera administrativa con calificación en nivel sobresaliente, sujetos de incentivos.

Elaboro: Sandra Milena Pinzón Ballesteros.
Revisó: Rosalbira Forigua Rojas.
Andrés Fernando Agudelo Aguilar.