

INFORME DE EMPALME –Evaluación de desempeño laboral E.D.L. y Acuerdos de Gestión Fecha: 4 noviembre del 2015

Informe evaluación de desempeño laboral E.D.L.:

A partir del año 2013 se inició la expedición de las resoluciones por cuales se fijan los factores para el acceso al nivel sobresaliente, lo que permite a los funcionarios de carrera administrativa, como resultado de la evaluación de desempeño laboral sobresaliente, acceder a los beneficios del plan de incentivos y capacitación que determina la entidad. Los actos administrativos expedidos para el efecto son los siguientes:

- Resolución 303 de 2014. Por la cual se modificó la Resolución 035 de 2010 suprimiendo como criterio orientador de la evaluación individual de los funcionarios de carrera administrativa, la evaluación sobre los resultados de la gestión por dependencias.
- Resolución 409 de 2013 por la cual se fijaron los factores que permiten el acceso a nivel sobresaliente y por lo tanto la participación en el plan de incentivos de los funcionarios en el año 2014.
- Resolución 300 del 5 de marzo de 2015 por la cual se fijaron los factores que permiten el acceso a nivel sobresaliente, que se tendrá en cuenta respecto a los resultados de la evaluación de desempeño laboral correspondiente al periodo comprendido entre el 01/02/2015 al 31/01/2016.

Por otra parte en cumplimiento a los lineamientos del sistema integrado de gestión en el año 2014 se creó el procedimiento de evaluación de desempeño laboral con Código: 208-SADM-Pr-21 el cual reposa en la carpeta de calidad en la siguiente ruta \\SERV-CV11\calidad\12. PROCESO GESTIÓN HUMANA\PROCEDIMIENTOS

Respecto a los resultados de evaluación de desempeño de los años 2012 a 2015 son los siguientes:

Hoja 1 de 6

Código: 208-SADM-Ft-105
Versión: 01
Vigente desde: 12-02-2015

Calle 54 N° 13-30
Código Postal : 110231, Bogotá D.C.
PBX: 3494520
Fax: 3105684
www.cajaviviendapopular.gov.co
soluciones@cajaviviendapopular.gov.co

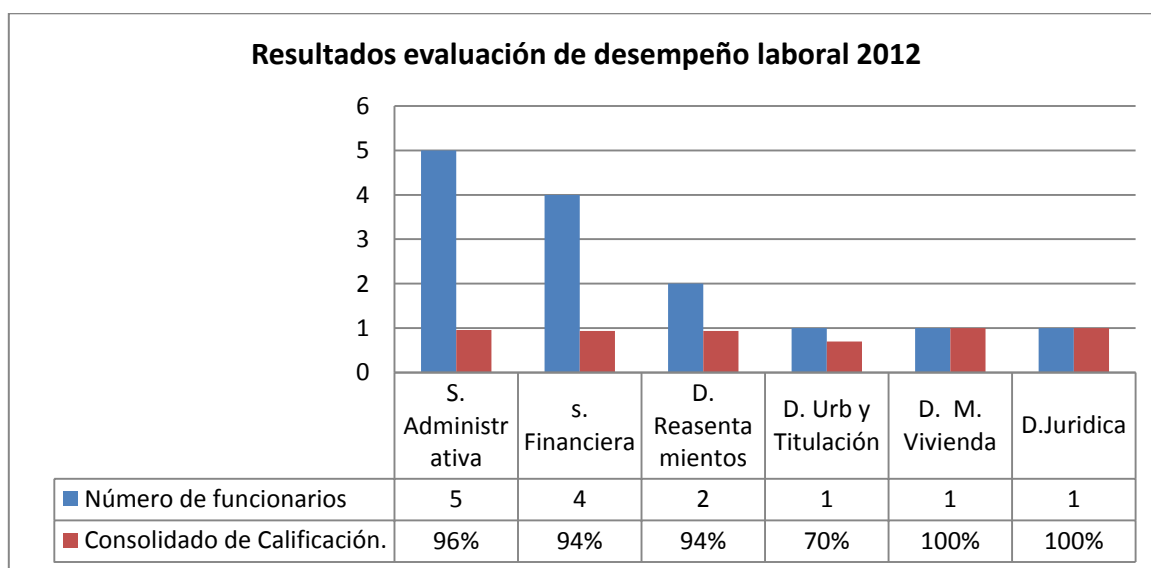


BOGOTÁ
HUMANANA

Año 2012:

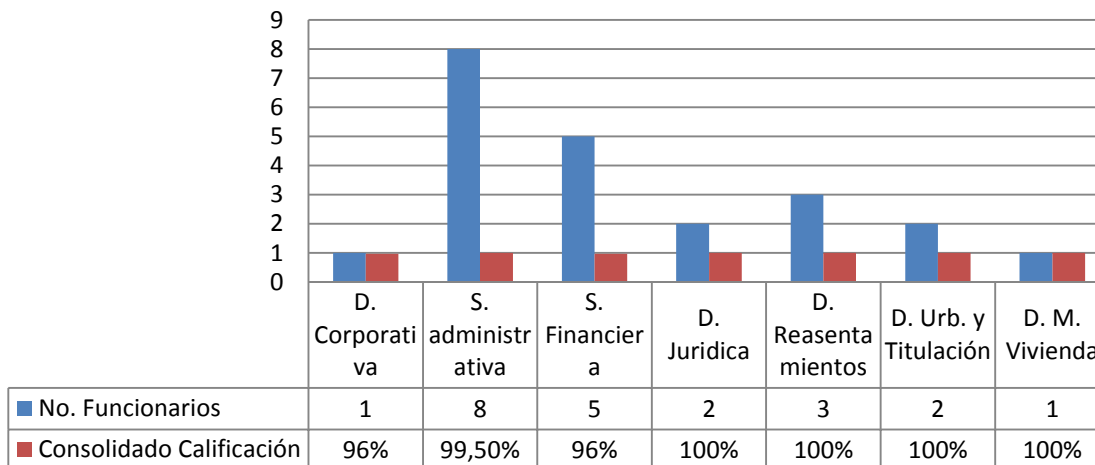
En el periodo 2012 la entidad contaba con dieciocho (18) funcionarios de carrera administrativa, de ellos catorce presentaron evaluación de desempeño laboral y cuatro iniciaron su periodo de prueba

Los resultados respecto a las evaluaciones son los siguientes:



Para el año 2013 una funcionaria renunció y cuatro iniciaron su periodo de prueba es decir para este periodo la entidad cuenta con cuenta con 22 funcionarios de carrera administrativa y los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño laboral son los siguientes:

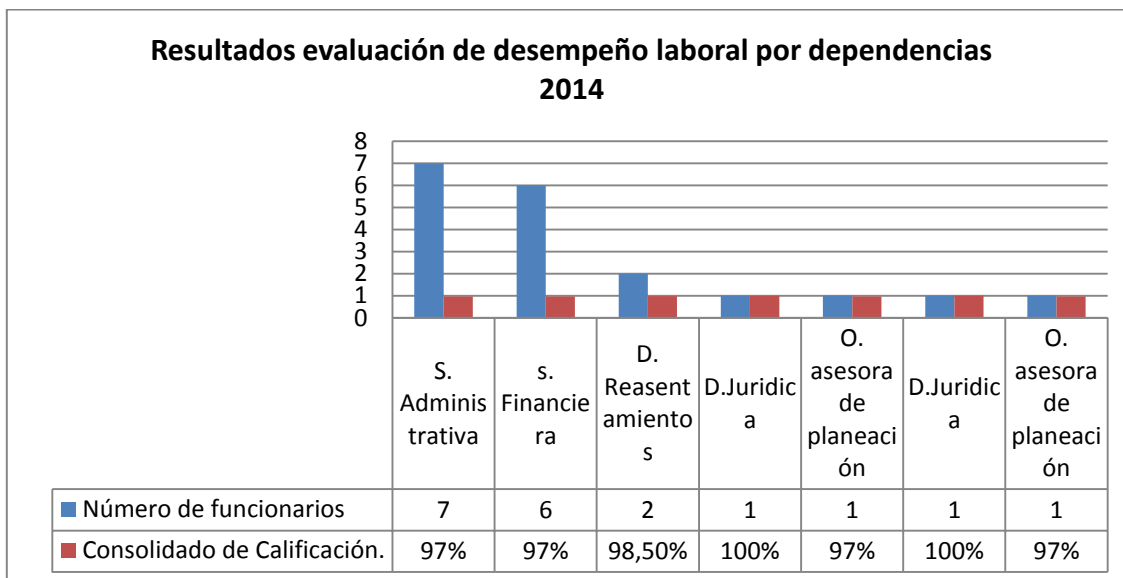
-Resultados de evaluación del desempeño laboral E.D.L por dependencia periodo 2013.



En el año 2014 inicia su periodo de prueba una funcionaria lo que significa que para este periodo la entidad cuenta con 23 funcionarios de carrera administrativa. De estos, cuatro (4) fueron vinculados a la planta temporal en cumplimiento a la sentencia C-288 en el transcurso de los meses de noviembre y diciembre de 2014, por lo tanto estos funcionarios de acuerdo a lo sugerido por la CNSC en el concepto emitido el 11 de diciembre de 2013 realizaron una evaluación parcial eventual y durante el tiempo que permanezcan en la planta temporal no deben fijar compromisos por lo tanto no se evalúan.

Los resultados de la evaluación de desempeño obtenidos son los siguientes:

Resultados evaluación de desempeño laboral por dependencias 2014



En el año 2015, continúan vinculados a la planta temporal cuatro funcionarios de carrera administrativa por lo tanto diecinueve (19) fijaron compromisos laborales y comportamentales en la siguiente forma:

18 Funcionarios fijaron compromisos del 01/02/2015-31/01/2016, y se realizó la primera evaluación semestral correspondiente al periodo comprendido entre 01/02/2015 al 31/07/2015 y un funcionario que encontraba en encargo retornó al cargo del cual es titular y fijó sus compromisos a partir del 16/07/2015 hasta el 31/01/2016.

Informe Acuerdos de Gestión:

En el año 2014 la entidad expidió la Resolución 356 del 26 de marzo del 2014, por la cual se establecen los lineamientos para el sistema de valuación de acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la Caja de la Vivienda Popular.

De igual forma en este mismo año se creó el procedimiento para el sistema de evaluación de acuerdos de gestión con Código: 208-SADM-Pr-28, el cual se encuentra publicado en la carpeta de calidad en la siguiente ruta \\serv-cv11\calidad\12. Proceso gestión humana\procedimientos\208-sadm-pr-28 sistema de evaluación de acuerdos de gestión.

Los acuerdos de gestión los suscriben los gerentes públicos es decir quienes tienen cargos que conllevan responsabilidad directiva que para el caso de la entidad son seis

directores(as): Director(a) de Gestión Corporativa y CID, Director(a) Jurídico, directora(a) de Urbanizaciones y Titulación, Director(a) de Mejoramiento de Barrios, Director(a) de Reasentamientos Humanos y Mejoramiento de Vivienda a quienes debe evaluarla/el Director(a) General y dos subdirectores(es) Administrativo(a) y Financiero(a) quienes deben ser evaluados por la/el Director(a) de Gestión Corporativa y CID

Los Acuerdos de gestión se suscriben por un año o por periodos inferiores dependiendo del momento de la vinculación del/la gerente público.

Respecto a los resultados de evaluación de los acuerdos de gestión son los siguientes:

En el año 2012 se presentó una alta rotación de gerentes públicos los cuales en la mayoría de los casos no permanecieron en la entidad el tiempo suficiente para suscripción y evaluación de los acuerdos de gestión, sin embargo algunos casos fueron trasladados a control Interno Disciplinario para su respectiva investigación.

A continuación se presentan los resultados de evaluación correspondientes al año 2013, 2014 y del seguimiento ordinario que se ha realizado en año 2015.

INFORME DE RESULTADOS EVALUACION ACUERDOS DE GESTION						
DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	RESULTADOS 2013	RESULTADOS 2014	RESULTADOS SEGUIMIENTO ORDINARIO AÑO 2015 (correspondiente al primer semestre del año 2015)
DIRECCION CORPORATIVA-CID	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	02	93%	98%	63%
SUBD. ADMINISTRATIVA	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	068	01	100%	97%	(*1) 52%(evaluación)
SUBD. FINANCIERA	SUBDIRECTORA FINANCIERA	068	01	80%	85%	25%
DIR. MEJORAMIENTO DE BARRIOS	DIRECTOR TECNICO	009	02	100%	95%	64.2%
DIR. DE MEJORAMIENTO DE VIVIENDA	DIRECTOR TECNICO	009	02	99%	81%	62%
DIR. DE REASENTAMIENTOS	DIRECTOR TECNICO	009	02	74%	91.55%	40.2%

Hoja 5 de 6

Código: 208-SADM-Ft-105
Versión: 01
Vigente desde: 12-02-2015

DIR. JURIDICA	DIRECTOR JURIDICO	009	02	90%	90%	51%
DIR. DE URBANIZACIONES Y TITULACION	DIRECTOR TECNICO	009	02	89%	*39%	(*2) N/A
DIR. DE URBANIZACIONES Y TITULACION	DIRECTOR TECNICO	009	02		79%	(*3) 47%

(*1) En el año 2015 la Subdirección administrativa ha contado con dos gerentes, la primera finalizó su periodo el 15 de junio de 2015 y los resultados de su evaluación correspondieron a un 52%. La nueva gerente suscribió Acuerdo a partir del 3 de agosto de 2015.

(*2) En el año 2014 la Dirección de Urbanizaciones y Titulación contó con dos gerentes públicos donde el primero obtuvo como resultado de evaluación al finalizar su periodo 39% y (*3) la nueva gerente pública que le sucedió obtuvo 79% y en 2015 lleva un porcentaje de cumplimiento de 47%.