



# **Informe de Resultados Evaluación del Desempeño Laboral**

**Período**

**1º febrero 2017 a 31 enero 2018**

**Constanza Martínez Guevara - Coordinadora Grupo Talento Humano**

**Bibiana Rojas Moreno - Profesional Especializado**

**Abril 2018**

## INTRODUCCIÓN

El presente informe contiene los resultados obtenidos en la Evaluación del Desempeño Laboral realizado a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio del período comprendido entre el 1º de febrero de 2017 a 31 de enero de 2018.

Cabe resaltar, que durante la vigencia 2017 y para los funcionarios de carrera administrativa, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, dio cumplimiento a los nuevos lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) a través del Acuerdo 565 de 2016<sup>1</sup>. De igual manera, esta metodología fue adoptada al interior de la Entidad mediante la Resolución 0045 del 24 de enero de 2017.

En cuanto a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, la metodología aplicada para realizar la evaluación del desempeño de la vigencia en mención, se estableció mediante las Resoluciones 0120 del 1º de diciembre de 2011 y 0481 del 12 de julio de 2012.

A continuación se presentan los resultados de las evaluaciones del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, recibidas y consolidadas por parte del Grupo de Talento Humano.

---

<sup>1</sup>Acuerdo No. 565 de 2016 "Por la cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba".



## 1. ACTIVIDADES REALIZADAS POR PARTE DEL GRUPO DE TALENTO HUMANO FRENTE AL PROCESO DE EVALUACIÓN

El Acuerdo 565 de 2016 menciona en su artículo 8 los responsables y participantes del proceso de evaluación, especificando en el numeral 5 las obligaciones que tiene la Unidad de Personal frente a este proceso. Con base en estos lineamientos desde el Grupo de Talento Humano se ejecutaron las siguientes actividades, las cuales permitieron realizar la Evaluación del Desempeño Laboral para los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción para el período del 1º de febrero de 2017 a 31 de enero de 2018.

### 5. Coordinadora del Grupo de Talento Humano.

- a) Liderar en la entidad la implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en periodo de prueba, a través de:
- La implementación del nuevo sistema de Evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de carrera administrativa se realizó mediante la Resolución 0045 de 2017 *"Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral para los empleados de carrera administrativa y en período de prueba en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio"*.
  - Se conformaron las comisiones evaluadoras por medio de la Resolución 0056 del 31 de enero de 2017 *"Por la cual se conforma la comisión evaluadora para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y en período de prueba para el período comprendido en el 1º de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018, en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio"*. Estas comisiones fueron comunicadas a cada uno de los evaluados y evaluadores los cuales hicieron parte de las comisiones creadas.
  - Para el caso de los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, y para la vigencia 2017, estos lineamientos se encontraban en las Resoluciones 0120 del 1º de diciembre de 2011 y 0481 del 12 de julio de 2012.
  - Se expidió la Resolución 0174 del 03 de marzo de 2017 *"Por la cual se establecen los factores de acceso al nivel sobresaliente para los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio en el Sistema de Seguimiento y Evaluación al Cumplimiento de Compromisos"*.



*Laborales y Competencias Comportamentales para el periodo de evaluación 2017-2018"*

- Adicionalmente, se contó con un plan de trabajo donde se indicaban los aspectos relevantes de los diferentes sistemas de evaluación con los que cuenta la Entidad, junto con un cronograma de actividades a ejecutar durante la vigencia 2017, el cual obtuvo un cumplimiento del 100% frente a las actividades programadas.

Estos documentos se encuentran publicados en la Intranet de la entidad en las siguientes rutas: Talento humano / Evaluación del desempeño/ Sistema de Evaluación para funcionarios de Carrera y en período de prueba / Normativa aplicable vigente

Talento humano / Evaluación del desempeño/ Sistema de Evaluación para funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción / Normativa aplicable vigente

Link:<http://nuestranet.minvivienda.local/Talento%20Humano/Evaluacion%20del%20Desempeño%20Laboral/Paginas/Plan-de-sistemas-de-medición-laboral.aspx>

- b) Coordinar la capacitación de los responsables del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, con el fin de garantizar la correcta aplicación del Sistema Tipo.

Durante la vigencia 2017 se realizaron quince (15) capacitaciones dirigidas tanto a evaluados como evaluadores, indicando los aspectos relevantes relacionados con los diferentes sistemas de evaluación, cortes de evaluación, formatos, planes de mejoramiento individual, entre otros.

- c) Presentar al Jefe de la Entidad o Nominador a más tardar el 30 de abril de cada año, informes sobre los resultados consolidados obtenidos en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, que contengan análisis cuantitativos y cualitativos que permitan establecer el Plan de Estímulos e Incentivos, así como detectar las fortalezas y debilidades, para que sean tenidas en cuenta en el Plan Institucional de Capacitación - PIC y en el Plan de Bienestar de la entidad, de tal manera que contribuyan en la toma de decisiones estratégicas para la mejora en la prestación de los servicios a cargo de la entidad.

Este informe será remitido al Despacho del Señor Ministro en una fecha no superior al 30 de abril de 2018 y de igual manera será publicado en la página web de la Entidad. Por otra parte, se dará inicio a la verificación de los requisitos establecidos en la Resolución 0149 de 2018



*"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los Equipos de Trabajo y para los Funcionarios por Evaluación de Desempeño del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones"* para establecer los mejores funcionarios de la entidad.

d) Las demás que le establezca la ley o el reglamento.

- De forma masiva se hicieron extensivos a todos los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, los lineamientos y directrices relacionadas con el proceso de evaluación del desempeño laboral, mediante los memorandos No. 2017IE0000492 del 20 de enero de 2017 y 2017IE0007590 del 19 de julio de 2017.
- Publicación en Intranet de los actos administrativos mencionados anteriormente.
- Por medio del memorando 2017IE0004324 del 24 de abril de 2017, se solicitó a los evaluadores la revisión de la pertinencia sobre la elaboración de los Planes de Mejoramiento Individual a sus evaluados. De igual manera se realizó verificación de los mismos e identificación de temáticas a incluir dentro de los planes de Bienestar Social y Plan institucional de Capacitación.
- Durante toda la vigencia 2017, se realizaron asesorías telefónicas, virtuales y presenciales de manera individual y grupal tanto a los evaluados como a los evaluadores. De igual manera, prestó acompañamiento para el otorgamiento de Prima Técnica por Evaluación del Desempeño Laboral a los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción del nivel Asesor que cumplieron con los requisitos establecidos en la Resoluciones internas Nos. 301 y 350 del 18 de mayo y 07 de junio de 2012, respectivamente y que presentaron su solicitud atendiendo lo indicado en el Procedimiento THP-08 del Sistema Integrado de Gestión.
- Se conformó el Grupo de Multiplicadores de evaluación del desempeño con doce (12) funcionarios, quienes apoyaron a sus dependencias en todo lo relacionado con el proceso de evaluación.
- Las evaluaciones del desempeño, una vez fueron recibidas por el Grupo de Talento Humano, fueron consolidadas y archivadas en la historia laboral de cada funcionario.



## 2. ALCANCE NORMATIVO - ESCALAS DE CALIFICACIÓN

### 2.1. FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Según lo señalado en el Acuerdo 565 de 2016, la evaluación del desempeño contiene los siguientes componentes:

**2.1.1. Compromisos Laborales:** Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que deberá entregar el empleado público en el período de evaluación determinado, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas. Los compromisos laborales definen el cómo se desempeñan las competencias funcionales en cumplimiento de las metas institucionales.

**2.1.2. Competencias comportamentales.** Son las características relacionadas con las habilidades, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público, encaminadas al mejoramiento individual y requeridas para el desempeño de las funciones del empleo reflejadas en los compromisos funcionales.

Las competencias comportamentales que serán calificadas en la evaluación del desempeño laboral, son aquellas establecidas en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015, que definen las competencias comunes a todos los servidores públicos y las competencias por nivel jerárquico respectivamente, que han sido adoptadas en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

**2.1.3. La Evaluación de Gestión por áreas o Dependencias.** Es aquella que realiza anualmente la Oficina de Control Interno, por medio de la cual verifica el cumplimiento de las metas institucionales por parte de las áreas, dependencias o procesos de la Entidad. Se define como fuente objetiva de información respecto al cumplimiento de las metas establecidas y es suministrada a los responsables de la evaluación por el Jefe de la Oficina de Control Interno, constituyéndose en parte de la evaluación definitiva del empleado.

**2.1.4. Los Planes de mejoramiento individual.** Es la descripción de una secuencia de pasos o actividades que tienen como propósito indicar al evaluado, el nivel de avance de los compromisos laborales y el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales, así como las necesidades de fortalecimiento



de las mismas. con ello se promueve el cumplimiento de los compromisos laborales y las competencias comportamentales establecidas, orientadas a mejorar el desempeño individual. Este plan se produce a partir del seguimiento cada tres meses en período anual u ordinario, y cada dos meses en período de prueba, o en las evaluaciones parciales semestrales o eventuales durante el período de evaluación.

Se realiza entre el evaluador y evaluado para hacer observaciones de avance y dificultades que permitan mejorar:

1. El nivel de cumplimiento de los compromisos laborales concertados o fijados al inicio del período.
2. Las actitudes o conductas que inciden en el desarrollo de las competencias comportamentales.
3. Superar las brechas presentadas entre el desempeño real y el desempeño esperado.
4. Contribuir al mejoramiento de la dependencia a la que pertenece el evaluado

La calificación definitiva de los funcionarios de carrera administrativa, se obtiene de la sumatoria de los porcentajes obtenidos en los compromisos laborales, el desarrollo de las competencias comportamentales y la evaluación de la Gestión por Dependencias efectuada por la Oficina de Control Interno así:

<b>CALIFICACIÓN PARA EL PERÍODO ANUAL U ORDINARIO</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>
Compromisos Laborales	80%
Competencias Comportamentales	10%
Evaluación de Gestión por Dependencias	10%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Ahora bien, una vez identificados los componentes que hacen parte de la evaluación, a continuación se describen las escalas de calificación de la evaluación del desempeño laboral:

<b>PORCENTAJE</b>	<b>NIVEL</b>
Mayor o igual al 95%	Sobresaliente
Mayor o igual a 80% y menor de 95%	Destacado
Mayor del 65% y menor que el 80%	Satisfactorio
Menor o igual a 65%:	No Satisfactorio

## 2.2. FUNCIONARIOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Los componentes inherentes a la evaluación del desempeño de los funcionarios de libre nombramiento y remoción son los siguientes:

- 2.2.1. Compromisos Laborales:** son productos, servicios o resultados susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados que el evaluado deberá alcanzar en el período a evaluar. Estos compromisos serán evaluados con una calificación máxima del 100%
- 2.2.2. Compromisos Comportamentales:** Son los acuerdos relacionados con las conductas o comportamientos que debe poseer y demostrar el servidor público en el ejercicio de su labor encaminada al mejoramiento individual, que se reflejará en la gestión institucional. Estos compromisos serán evaluados de manera cualitativa, donde el evaluador hace una retroalimentación al funcionario de libre nombramiento y remoción frente al cumplimiento de los compromisos comportamentales pactados al inicio del período.
- 2.2.3. Planes de Mejoramiento Individual:** Es la descripción de una secuencia de pasos o actividades que tienen como propósito indicar al evaluado, el nivel de avance de los compromisos laborales y el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales, así como las necesidades de fortalecimiento de las mismas. con ello se promueve el cumplimiento de los compromisos laborales y las competencias comportamentales establecidas, orientadas a mejorar el desempeño individual. Este plan se produce a partir del seguimiento cada tres meses en período anual u ordinario, y cada dos meses en período de prueba, o en las evaluaciones parciales semestrales o eventuales durante el período de evaluación.

Se realiza entre el evaluador y evaluado para hacer observaciones de avance y dificultades que permitan mejorar:

5. El nivel de cumplimiento de los compromisos laborales concertados o fijados al inicio del período.
6. Las actitudes o conductas que inciden en el desarrollo de las competencias comportamentales.
7. Superar las brechas presentadas entre el desempeño real y el desempeño esperado.
8. Contribuir al mejoramiento de la dependencia a la que pertenece el evaluado





Las escalas de calificación se encuentran definidos en la Resolución 0120 de 2011, donde indica:

**Nivel Sobresaliente.** El evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando cumpla con alguna de las siguientes condiciones:

- Obtener como resultado de la calificación definitiva de los compromisos laborales pactados al inicio del periodo de evaluación, entre el 95% al 99% y demostrar mínimo dos (2) factores de acceso al nivel sobresaliente.
- Obtener como resultado de la calificación definitiva los compromisos laborales pactados al inicio del periodo de evaluación, el 100% y demostrar el cumplimiento mínimo de un (1) factor de acceso al nivel sobresaliente.

**Factores para acceder al Nivel sobresaliente:**

Por medio de la Resolución 0174 del 31 de marzo de 2017, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, estableció los factores que podrían acreditar los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción de los niveles asistencial, técnico y profesional para acceder al nivel Sobresaliente, así:

1. Por Calidad y Oportunidad
2. Por aportes, propuestas e iniciativas adicionales.
3. Por participación y aprovechamiento de la capacitación y que generen un valor agregado para la Dependencia o para el Ministerio.
4. Por participación en grupos o en actividades que requieren disposición voluntaria, así:
  - a. Multiplicadores Internos de Evaluación del Desempeño Laboral
  - b. Auditores Internos
  - c. Brigadista
  - d. Facilitadores Internos de Calidad

**Nivel Destacado:** De 90% a 100%

**Nivel Satisfactorio:** De 66% a 89%.

**Nivel no Satisfactorio:** Menor o igual al 65%

### 3. ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO

Revisada la planta de personal activa con corte a 31 de enero de 2018, tanto de los funcionarios de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción, a continuación se relacionan los funcionarios evaluados durante el período comprendido entre el 1º de febrero de 2017 a 31 de enero de 2018:

<b>TIPO DE VINCULACIÓN</b>	<b>NIVEL</b>	<b>No. DE FUNCIONARIOS VINVLADOS A 31 DE ENERO 2018</b>	<b>No. DE FUNCIONARIOS EVALUADOS</b>
Carrera Administrativa	Asistencial	55	<b>54</b>
	Técnico Profesional Asesor		
Libre Nombramiento y Remoción	Asistencial	20	<b>19</b>
	Técnico Profesional		
	Asesor	33	<b>25</b>
	<b>Total LNR</b>	<b>53</b>	<b>44</b>
<b>TOTAL</b>		<b>108</b>	<b>98</b>

Realizada la verificación de la planta, se pudo identificar que durante el período mencionado, se contaba con un total de ciento ocho (108) funcionarios entre carrera administrativa y libre nombramiento y remoción vinculados a la Entidad. Cincuenta y cinco (55) de ellos siendo de carrera administrativa, de los cuales fueron evaluados cincuenta y cuatro (54). La persona que no fue evaluada es la funcionaria Yulieth Rossio Coronel Picon, quien se encuentra en comisión de estudios en el exterior.

En cuanto a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, se contó con un total de cincuenta y tres (53) funcionarios activos de los diferentes niveles jerárquicos; de la totalidad de estos funcionarios, fueron evaluados cuarenta y cuatro (44) de ellos. Los nueve (9) funcionarios que no fueron evaluados obedecen a las siguientes situaciones:

- a) La funcionaria Erika Mayerly Pacheco Burgos fue posesionada en el cargo de Técnico Administrativo, grado 18, el día 22 de enero de 2018, razón por cual no podía ser evaluada con corte al 31 de enero de 2018, esto teniendo en cuenta que para esta fecha, la funcionaria aún había trabajado mínimo (30) días calendario en la Entidad.
- b) Los ocho (8) funcionarios del nivel asesor, Yury Heltmhur Garcia Torres, Maura Lucia Achury Ramirez, Natali Franco Muñoz, Juan Carlos Gonzalez

Vasquez, Sixta Tulia Alarcon Gil, Carlos Eduardo Sierra Reina, Julian Andres Marin Ospina, Andres Felipe Chaves Gutierrez se encontraban en solicitud de trámite de asignación de prima técnica por evaluación de primer trimestre.

A continuación se ilustran los resultados obtenidos por los cincuenta y cuatro (54) funcionarios de carrera administrativa evaluados durante el período del 1º de febrero de 2017 a 31 de enero de 2018 así.

**Funcionarios de Carrera Administrativa**

CARRERA ADMINISTRATIVA	
ESCALA DE CALIFICACIÓN	No. DE FUNCIONARIOS
Sobresaliente	53
Destacado	1
Satisfactorio	0
No satisfactorio	0
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>

Para el periodo comprendido entre el 1º de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018, de los cincuenta y cuatro (54) funcionarios de carrera administrativa que fueron evaluados, cincuenta y tres (53) obtuvieron calificación en nivel sobresaliente y uno (1) funcionario en nivel destacado:



Grafica 1

Ahora bien, a continuación se relaciona los funcionarios que obtuvieron calificación en nivel sobresaliente:

No.	DENOMINACION DEL CARGO	No. CEDULA	NOMBRE DEL FUNCIONARIO	DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	52.227.891	PIÑEROS REINA ANGELA ISABEL	DESPACHO DEL MINISTRO - GRUPO DE COMUNICACIONES	<b>100%</b>
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	51.791.930	SALCEDO ESPINOSA YALILE ANTONIA	SECRETARIA GENERAL	<b>100%</b>
3	SECRETARIO EJECUTIVO	37.314.616	CLARO LUNA DOLLY CECILIA	DESPACHO DEL MINISTRO	<b>100%</b>
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	52.889.682	ROJAS MORENO NURY BIBIANA	SECRETARIA GENERAL - GRUPO DE TALENTO HUMANO	<b>100%</b>
5	TECNICO ADMINISTRATIVO	79.373.437	SASTOQUE REY RAFAEL DIONICIO	SECRETARIA GENERAL - GRUPO DE TALENTO HUMANO	<b>100%</b>
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	30.050.522	IBARRA AGUILAR ELENA	SUBDIRECCIÓN DE SUBSIDIO FAMILIAR DE VIVIENDA	<b>100%</b>
7	CONDUCTOR MECANICO	19.309.508	PEÑA BELTRAN GILBERTO YEIRAS	DESPACHO DEL MINISTRO	<b>100%</b>
8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	79.059.807	LEGUIZAMON PEREZ JIMMY ARNULFO	DIRECCIÓN DE DESARROLLO SECTORIAL - GRUPO DE DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>100%</b>
9	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19.472.368	ROJAS MUÑOZ JORGE OSWALDO	DIRECCIÓN DE DESARROLLO SECTORIAL - GRUPO DE POLITICA SECTORIAL	<b>100%</b>
10	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	12.555.455	RODRIGUEZ ORJUELA SEGISMUNDO SEGUNDO	DIRECCIÓN DE DESARROLLO SECTORIAL - MONITOREO DEL SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES	<b>100%</b>
11	ASESOR	6.764.517	LOMBANA SOSA LUIS ARIEL	DIRECCION DE ESPACIO URBANO Y TERRITORIAL	<b>100%</b>
12	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	79.100.951	MORENO CHAVEZ PEDRO IGNACIO	DIRECCION DE ESPACIO URBANO Y TERRITORIAL	<b>100%</b>

No.	DENOMINACION DEL CARGO	No. CEDULA	NOMBRE DEL FUNCIONARIO	DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN
13	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	39.686.796	RIVERA MARIA ZORAIDA	SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y APOYO TÉCNICO	<b>100%</b>
14	ASESOR	79.140.795	VILLALBA TORRES OSCAR ALBERTO	DIRECCION DE PROGRAMAS	<b>100%</b>
15	CONDUCTOR MECANICO	11.188.309	QUIROGA QUIROGA GELBER ALONSO	DESPACHO DEL MINISTRO	<b>100%</b>
16	SECRETARIO EJECUTIVO	51.720.613	CARDENAS GOMEZ ANA YANETH	SECRETARIA GENERAL - GRUPO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	<b>100%</b>
17	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	11.255.860	TORRES MORALES HECTOR ALEXANDER	DIRECCIÓN DEL SISTEMA HABITACIONAL	<b>100%</b>
18	TECNICO ADMINISTRATIVO	80.030.808	RINCON CALVO FABIAN RICARDO	DIRECCIÓN DE INVERSIONES EN VIVIENDA DE INTERES SOCIAL	<b>100%</b>
19	CONDUCTOR MECANICO	5.711.847	GARCIA MEJIA NORALDO	SUBDIRECCION DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS GRUPO DE RECURSOS FÍSICOS	<b>100%</b>
20	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	79.393.054	JIMENEZ LADINO GONZALO	OFICINA ASESORA DE PLANEACION - GRUPO SEGUIMIENTO AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	<b>100%</b>
21	TECNICO ADMINISTRATIVO	80.023.490	RODRIGUEZ BERNAL NELSON YEZID	OFICINA ASESORA DE PLANEACION - GRUPO GESTIÓN DE RECURSOS Y PRESUPUESTO	<b>100%</b>
22	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	52.080.408	DIAZ MARTINEZ JACKELINNE	DIRECCIÓN DE INVERSIONES EN VIVIENDA DE INTERES SOCIAL	<b>100%</b>
23	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	79.053.542	PRECIADO ARIAS VICTOR ERNESTO	OFICINA ASESORA DE PLANEACION - GRUPO SEGUIMIENTO AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	<b>100%</b>
24	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19.293.137	SOLER BARBOSA YESID	OFICINA DE TIC 'S	<b>100%</b>
25	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	98.417.528	BASTIDAS YELA ISIDRO MELQUICEDEC	OFICINA ASESORA DE PLANEACION - GRUPO SEGUIMIENTO AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	<b>100%</b>



No.	DENOMINACION DEL CARGO	No. CEDULA	NOMBRE DEL FUNCIONARIO	DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN
26	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	79.505.040	PINILLOS PATIÑO JULIO CESAR	OFICINA ASESORA DE PLANEACION - GRUPO GESTIÓN DE RECURSOS Y PRESUPUESTO	<b>100%</b>
27	ASESOR	4.137.373	ROCHA DIAZ ORLANDO VICTOR HUGO	OFICINA ASESORA JURIDICA - GRUPO DE PROCESOS JUDICIALES	<b>100%</b>
28	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	52.516.128	DAZA MONROY GLADYS LUCIA	SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y APOYO TÉCNICO	<b>100%</b>
29	ASESOR	35.469.702	BUENO ESTRADA HAZEL	SUBDIRECCIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA Y OPERACIONES URBANAS INTEGRALES	<b>100%</b>
30	ASESOR	19.315.283	RUIZ VICTORIA GUILLERMO LEON	SUBDIRECCIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA Y OPERACIONES URBANAS INTEGRALES	<b>100%</b>
31	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	8.630.051	GARCIA MERCADO ALFREDO MIGUEL	SUBDIRECCIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA Y OPERACIONES URBANAS INTEGRALES	<b>100%</b>
32	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	51.678.611	ACOSTA NIÑO LIGIA CONSUELO	DESPACHO DEL MINISTRO - GRUPO DE COMUNICACIONES	<b>100%</b>
33	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	8.853.493	NERIO QUINTANA NESTOR RAUL	SUBDIRECCIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA Y OPERACIONES URBANAS INTEGRALES	<b>100%</b>
34	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	12.138.151	CORTES TORRES HERNAN	SUBDIRECCIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA Y OPERACIONES URBANAS INTEGRALES	<b>100%</b>
35	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19.277.235	PEREZ PINILLA CARLOS ALBERTO	SUBDIRECCION DE ESTRUCTURACION DE PROGRAMAS	<b>100%</b>
36	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	45.524.893	DORIA VILLAREAL SHIRLENA MARIA	SUBDIRECCION DE ESTRUCTURACION DE PROGRAMAS	<b>100%</b>
37	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	77.019.743	RAMIREZ MEZA LUIS FRANCISCO	SUBDIRECCION DE ESTRUCTURACION DE PROGRAMAS	<b>100%</b>



No.	DENOMINACION DEL CARGO	No. CEDULA	NOMBRE DEL FUNCIONARIO	DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN
38	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	7.306.890	GONZALEZ GONZALEZ JOSE SEVERO	SUBDIRECCION DE ESTRUCTURACION DE PROGRAMAS	<b>100%</b>
39	ASESOR	79.512.235	DIAZ PINTO GERMAN ALBERTO	SUBDIRECCION DE FINANZAS Y PRESUPUESTO	<b>100%</b>
40	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	51.695.137	GONZALEZ SOTO LILIANA	SUBDIRECCION DE FINANZAS Y PRESUPUESTO - GRUPO DE PRESUPUESTO Y CUENTAS	<b>100%</b>
41	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	10.235.996	CASTELLANOS CAÑON CARLOS URIEL	SUBDIRECCION DE FINANZAS Y PRESUPUESTO GRUPO DE TESORERÍA	<b>100%</b>
42	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	51.894.491	AGURTO NOVOA ROSA CORALIA	SUBDIRECCION DE FINANZAS Y PRESUPUESTO GRUPO DE CONTABILIDAD	<b>100%</b>
43	TECNICO ADMINISTRATIVO	42.498.399	SEGOVIA RODRIGUEZ NUBIA MARIA	SUBDIRECCION DE FINANZAS Y PRESUPUESTO GRUPO DE TESORERÍA	<b>100%</b>
44	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	39.736.497	MONTOYA OSPINA RUBY ESPERANZA	SUBDIRECCION DE GESTION EMPRESARIAL	<b>100%</b>
45	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	41.782.359	LADINO ARDILA AIDA MARINA	SUBDIRECCION DE GESTION EMPRESARIAL	<b>100%</b>
46	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	63.494.684	SALTARIN GALLARDO ADRIANA CELMIRA	SUBDIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO URBANO Y TERRITORIAL	<b>100%</b>
47	ASESOR	19.273.485	SOSA AVILA JORGE AUGUSTO	SUBDIRECCION DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	<b>100%</b>
48	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	40.013.020	PINEDA CASTELLANOS LUZ MERY	SECRETARIA GENERAL - GRUPO DE TALENTO HUMANO	<b>100%</b>
49	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	39.719.817	PAEZ RAMIREZ IVETTE MARINA	SUBDIRECCION DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS GRUPO DE CONTRATOS	<b>100%</b>
50	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	41.622.907	BOHORQUEZ DE CONTRERAS MARIA HELENA	SUBDIRECCIÓN DE SUBSIDIO FAMILIAR DE VIVIENDA	<b>100%</b>



No.	DENOMINACION DEL CARGO	No. CEDULA	NOMBRE DEL FUNCIONARIO	DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN
51	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	51.615.488	VARGAS TORRES MARTHA CECILIA	SUBDIRECCION DE GESTION EMPRESARIAL	<b>99,25%</b>
52	TECNICO ADMINISTRATIVO	88.245.861	BOHORQUEZ LINDARTE DANNY JEAN	SUBDIRECCION DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS GRUPO DE SOPORTE TÉCNICO Y APOYO INFORMÁTICO	<b>99,20%</b>
53	ASESOR	51.554.755	GARAY CASTRO MARTHA LUCIA	OFICINA DE CONTROL INTERNO	<b>98,78%</b>

Funcionario que obtuvo calificación en nivel destacado:

No.	DENOMINACION DEL CARGO	No. CEDULA	NOMBRE DEL FUNCIONARIO	DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN
1	TECNICO ADMINISTRATIVO	16.936.967	PRADA FERNANDEZ CARLOS HERNANDO	GRUPO DE SOPORTE TÉCNICO Y APOYO INFORMÁTICO	<b>89.83%</b>

### Funcionarios de libre nombramiento y remoción con derecho a Prima técnica

En cuanto a los funcionarios de libre nombramiento y remoción evaluados; se identificó que treinta y tres (33) de ellos pertenecen al nivel asesor. Sin embargo, se observó que veinticinco (25) de ellos por medio de sus evaluaciones, lograron obtener y mantener la prima técnica asignada, cuyos factores de ponderación por evaluación del desempeño se encuentra dentro de los siguientes porcentajes de cumplimiento:

<b>PORCENTAJE CUMPLIMIENTO COMPROMISOS LABORALES EN LA CALIFICACIÓN DE SERVICIOS</b>	<b>PORCENTAJE A OTORGAR DE LA ASIGNACIÓN BÁSICA</b>
<i>Entre el 98.1% y el 100% de la evaluación</i>	50%
<i>Entre el 96.1 % y el 98% de la evaluación</i>	40%
<i>Entre el 94.1% y el 96% de la evaluación</i>	30%
<i>Entre el 92.1% y el 94% de la evaluación</i>	20%
<i>Entre el 90% y el 92% de la evaluación</i>	10%

En el caso de los demás funcionarios, ocho (8) en total, se evidencia que con corte a 31 de enero de 2018 no cumplían con el término (3 meses) para realizar a solicitud de la Prima Técnica.



En lo relacionado con los (19) funcionarios de los niveles profesional, técnico y asistencial de libre nombramiento y remoción, a continuación se relacionan los niveles obtenidos para el período comprendido del 1º de febrero de 2017 a 31 de enero de 2018:

<b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>	
<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b>	<b>No. DE FUNCIONARIOS</b>
Sobresaliente	9
Destacado	10
Satisfactorio	0
No satisfactorio	0
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>

Para el periodo comprendido entre el 1º de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018, de los diecinueve (19) funcionarios de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial que fueron evaluados, nueve (9) obtuvieron evaluación en nivel sobresaliente y diez (10) de ellos adquirieron nivel destacado



Gráfica 2

Los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción del nivel que acreditaron nivel sobresaliente son:

No	DENOMINACION DEL CARGO	No. CEDULA	NOMBRE DEL FUNCIONARIO	DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN	FACTORES
1	SECRETARIO EJECUTIVO DEL DESPACHO DE MINISTRO	51.630.698	MARTINEZ VARGAS ROSA ENEYDA	DESPACHO DEL MINISTRO	100%	1

No	DENOMINACION DEL CARGO	No. CEDULA	NOMBRE DEL FUNCIONARIO	DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN	FACTORES
2	CONDUCTOR MECANICO	19.470.177	LOMBANA RIOS JESUS ALVARO	DESPACHO DEL MINISTRO	100%	1
3	SECRETARIO BILINGÜE	51.745.278	CLAVIJO BOLIVAR MELBA RUTH	DESPACHO DEL MINISTRO	100%	1
4	CONDUCTOR MECANICO	19.451.274	GIRALDO BELTRAN OCTAVIO	DESPACHO DEL MINISTRO	100%	1
5	SECRETARIO EJECUTIVO DEL DESPACHO DE VICEMINISTRO	39.745.632	ROJAS REINA MARGARITA ROSA	DIRECCION DE PROGRAMAS	100%	1
6	SECRETARIO BILINGÜE	46.379.549	QUIJANO MESA YUDY ALEXANDRA	SECRETARIA GENERAL - GRUPO DE TALENTO HUMANO	100%	1
7	SECRETARIO EJECUTIVO DEL DESPACHO DE MINISTRO	51.801.738	CAÑON TOCARRUNCHO LUZ MERY	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE AGUA Y SANEAMIENTO BÁSICO	100%	1
8	CONDUCTOR MECANICO	19.437.284	YEPES URIBE JESUS ANTONIO	SECRETARIA GENERAL	100%	1
9	SECRETARIO BILINGÜE	52.495.950	QUIROGA QUIROGA LILIANA	OFICINA ASESORA DE PLANEACION - GRUPO GESTIÓN DE RECURSOS Y PRESUPUESTO	100%	1

Los funcionarios de libre nombramiento y remoción del nivel asistencial, técnico y profesional que obtuvieron calificación en nivel destacado:

No	DENOMINACION DEL CARGO	No. CEDULA	NOMBRE DEL FUNCIONARIO	DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN	FACTORES
1	TECNICO ADMINISTRATIVO	79.279.021	PARDO RODRIGUEZ JOHNNY SERVANDO	DESPACHO DEL MINISTRO	100%	No reportó
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.033.681.018	OVALLE NUÑEZ ANGELA YASMID	SUBDIRECCION DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	100%	No reportó
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	37.920.997	CABALLERO CABALLERO ELSA	GRUPO DE TESORERÍA	100%	No reportó



No	DENOMINACION DEL CARGO	No. CEDULA	NOMBRE DEL FUNCIONARIO	DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN	FACTORES
4	CONDUCTOR MECANICO	1.118.532.445	PEREZ ARANGO CESAR AUGUSTO	DESPACHO VICEMINISTRO DE VIVIENDA	100%	No reportó
5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	52.221.824	GOMEZ RODRIGUEZ BLANCA CECILIA	DIRECCIÓN DEL SISTEMA HABITACIONAL - GRUPO DE TITULACION Y SANEAMIENTO PREDIAL	100%	No reportó
6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	78.039.114	ESQUIVIA PADILLA CARLOS DARIO	DESPACHO VICEMINISTRO DE AGUA Y SANEAMIENTO BASICO	100%	No reportó
7	SECRETARIO EJECUTIVO DEL DESPACHO DE VICEMINISTRO	51.667.938	MEDINA SANDOVAL GLADYS LEONOR	DIRECCIÓN DEL SISTEMA HABITACIONAL - GRUPO DE TITULACION Y SANEAMIENTO PREDIAL	100%	No reportó
8	TECNICO ADMINISTRATIVO	55.155.890	RODRIGUEZ MONTEALEGRE FRANCIA ELENA	SECRETARIA GENERAL	100%	No reportó
9	SECRETARIO EJECUTIVO	79.623.490	GUERRERO BENAVIDES JULIAN ANTONIO	DESPACHO VICEMINISTRO DE VIVIENDA	100%	No reportó
10	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3.033.010	LEON VERGARA ORLANDO ELI	SUBDIRECCION DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS GRUPO DE RECURSOS FÍSICOS	97,4%	1

De los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción que lograron el nivel sobresaliente se evidenció lo siguiente:

<b>CALIFICACIÓN SOBRESALIENTE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>	
<b>NIVEL</b>	<b>No. DE FUNCIONARIOS</b>
Asistencial	9
Técnico	0
Profesional	0
<b>Total</b>	<b>9</b>



## CONCLUSIONES

Durante el periodo de evaluación correspondiente del 1º de febrero de 2017 a 31 de enero de 2018, se tienen las siguientes conclusiones.

1. Todos los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio sujetos de evaluación con corte a de 31 de enero de 2018 fueron evaluados conforme la normativa vigente en materia de evaluación del desempeño laboral.
2. No hubo recursos de reposición ni de apelación, contra la calificación obtenida.
3. Se identificó que para la vigencia del 1º de febrero de 2017 a 31 de enero de 2018, en cuanto a los funcionarios de carrera administrativa hubo un incremento en los funcionarios que obtuvieron nivel sobresaliente con relación al período de evaluación del 1º de febrero 2016 a 31 de enero de 2017 así:

<b>NIVEL SOBRESALIENTE</b>	
<b>2016 - 2017</b>	<b>2017 - 2018</b>
44 funcionarios	53 funcionarios

4. Para la vigencia 2017-2018, solo se encontró un (1) funcionario de carrera administrativa del nivel técnico, que obtuvo calificación en nivel destacado, mostrando una diferencia significativa relacionada con el año anterior. Para la vigencia anterior se identificaron diez (10) funcionarios de carrera administrativa que se encontraban el nivel destacado.
5. Los funcionarios de carrera administrativa al inició de periodo 2017 manifestaron inconformidad frente a las nuevas directrices impartidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil en materia de evaluación del desempeño, sin embargo se observó que una vez culminado el período de evaluación (enero 2018) esta percepción mejoró y que tanto los nuevos lineamientos como el diligenciamiento de los formatos fueron entendidos y aplicados de manera correcta.
6. La Evaluación de Gestión por Dependencias emitido por la Oficina de Control Interno, fue publicada oportunamente en la página Web e Intranet de la Entidad. Cabe resaltar que todos los procesos de la Entidad obtuvieron una calificación del 10% en escala del 1 al 10.

7. En cuanto al período de evaluación sujeto de este informe no hubo funcionarios de carrera administrativa ni de libre nombramiento y remoción en nivel satisfactorio ni en nivel no satisfactorio.
8. Para la vigencia 2016 – 2017, se encontró que diez (10) funcionarios de libre nombramiento y remoción obtuvieron nivel destacado, el mismo número de funcionarios de libre nombramiento y remoción que obtuvieron calificación en nivel destacado para la vigencia 2017-2018, aunque no son los mismos funcionarios.
9. Se evidenció que los dos (2) los funcionarios de libre nombramiento y remoción del nivel profesional no acreditaron nivel sobresaliente.
10. A pesar de las diferentes jornadas de sensibilización realizadas por el Grupo de Talento Humano a los funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y evaluadores sobre Planes de Mejoramiento Individual, no se suscribió ningún Plan de Mejoramiento Individual.
11. En el marco de la Evaluación del Desempeño, para el período de evaluación del 1º de febrero de 2017 a 31 de enero de 2018, no hubo por parte de los evaluados y evaluadores solicitudes en temáticas de capacitación para incluir del en el PIC vigencia 2018.
12. Se evidenció una mayor apropiación en el diligenciamiento de los formatos de Evaluación del Desempeño como resultado de las constantes asesorías del Grupo de Talento Humano, impartidas a los evaluados.

  
**CONSTANZA MARTINEZ GUEVARA**

 Elaboró: Bibiana Rojas Moreno – Profesional Especializado  
Revisó: Luz Mery Pineda – Profesional Especializado  
Fecha: Abril 10 de 2018