

Bogotá D.C. Septiembre 29 de 2015
OCI- 377

SNR2014IE016972

Doctor
JORGE ENRIQUE VÉLEZ GARCÍA
Superintendente de Notariado y Registro
E. S. D.

Asunto: Informe de Seguimiento a la Evaluación del Desempeño Laboral I Semestre 2015

Respetado Doctor Vélez García:

La Oficina de Control Interno de Gestión, en el desempeño de las funciones señaladas en el numeral 5.9 artículo 5 del Acuerdo No. 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, "por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba", el presente informe se desarrolla con los resultados de las evaluaciones que considera el periodo de evaluación comprendido entre el 01 de enero de 2015 al 30 de junio de 2015, de los 836 funcionarios que están sujetos a evaluación de la planta de personal de la Superintendencia de Notariado y Registro.

De acuerdo a la revisión efectuada a las Evaluaciones del desempeño Laboral, perteneciente a los 836 funcionarios sujetos a ser evaluados, se evidenció que 822 funcionarios es decir un 86%, enviaron las evoluciones de forma oportuna y eficaz en los tiempos establecidos por la Dirección del Talento Humano de SNR, solo el total de 14% de los funcionarios, no aportaron dicha evaluación, ya que dos (2) están encargados como Registradores, dos (2) funcionarios renunciaron, cinco (5) funcionarios incapacitados, y cinco (5) hicieron caso omiso esta norma.

Se puede destacar que la gran mayoría de los funcionarios sujetos a ser evaluados, le están dando la debida importancia, ya que según el comparativo del semestre anterior con el actual, son más los funcionarios que se suman al envío oportuno de esta evaluación, quedando solo un número reducido sin su envío.

Es claro que esto se debe a la divulgación efectuada por los medios de comunicación, como por ejemplo el memorando enviado con fecha 06 de julio de 2015, y por correos electrónicos donde se da a conocer los plazos establecidos para la entrega oportuna de las evaluaciones correspondiente al primer semestre de 2015.

Handwritten notes:
RPS
Sept 13/2015
10:55
Fav...
29-9-15
4:40

MINJUSTICIA **SNR** SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO & REGISTRO La guarda de la fe pública

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Recordamos a todos los funcionarios de **Carrera Administrativa** de la Entidad que el **plazo máximo para la entrega de la EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL** del primer semestre de 2015, es hasta el **Lunes 10 de Agosto del 2015.**

Este documento lo puede enviar a través de los correos electrónicos mencionados en el **MEMORANDO No.11 de 2015**

Cero Papel

Esta información se basa en la revisión exhaustiva de acuerdo a la relación de los funcionarios que reportaron las Evaluaciones del Desempeño Laboral, y las respectivas Oficinas donde laboran, esto basado en el listado que fue enviado por el Grupo de Desarrollo Humano de la SNR, y las evaluaciones de forma físicas. De igual manera se debe solicitar por parte de este Grupo, las causas del incumplimiento y su corresponsabilidad.

Cabe resaltar que a partir de la fecha en que se estableció, efectuar la recopilación de las Evaluaciones del Desempeño Laboral, a través de las cinco (5) Regiones (Andina, Caribe, Pacífica, Orinoquía, y Central), se ha tratado de mantener un buen canal de comunicación en las Capitales Regionales, para que cumplan con el envío oportuno de dichas evaluaciones.

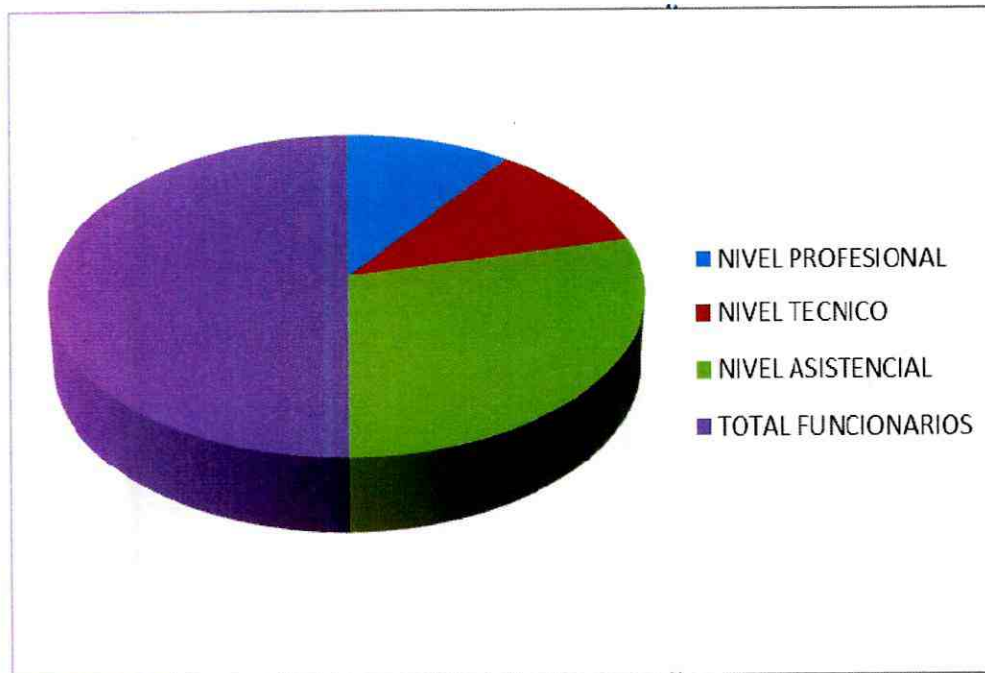
Existen tres requisitos fundamentales que hacen parte la realización de este proceso, que son de carácter fundamental para llevar a cabo este proceso

- a) Autoevaluación de los trabajadores
- b) Evaluación de las jefaturas
- c) Calificación final (promedio autoevaluación – evaluación)

Se evalúan a los funcionarios de Carrera Administrativa, con el fin de brindar un reconocimiento al compromiso esfuerzo y dedicación que realiza el funcionario en sus funciones, la cual se evalúa con transparencia y objetividad por parte de los evaluadores.

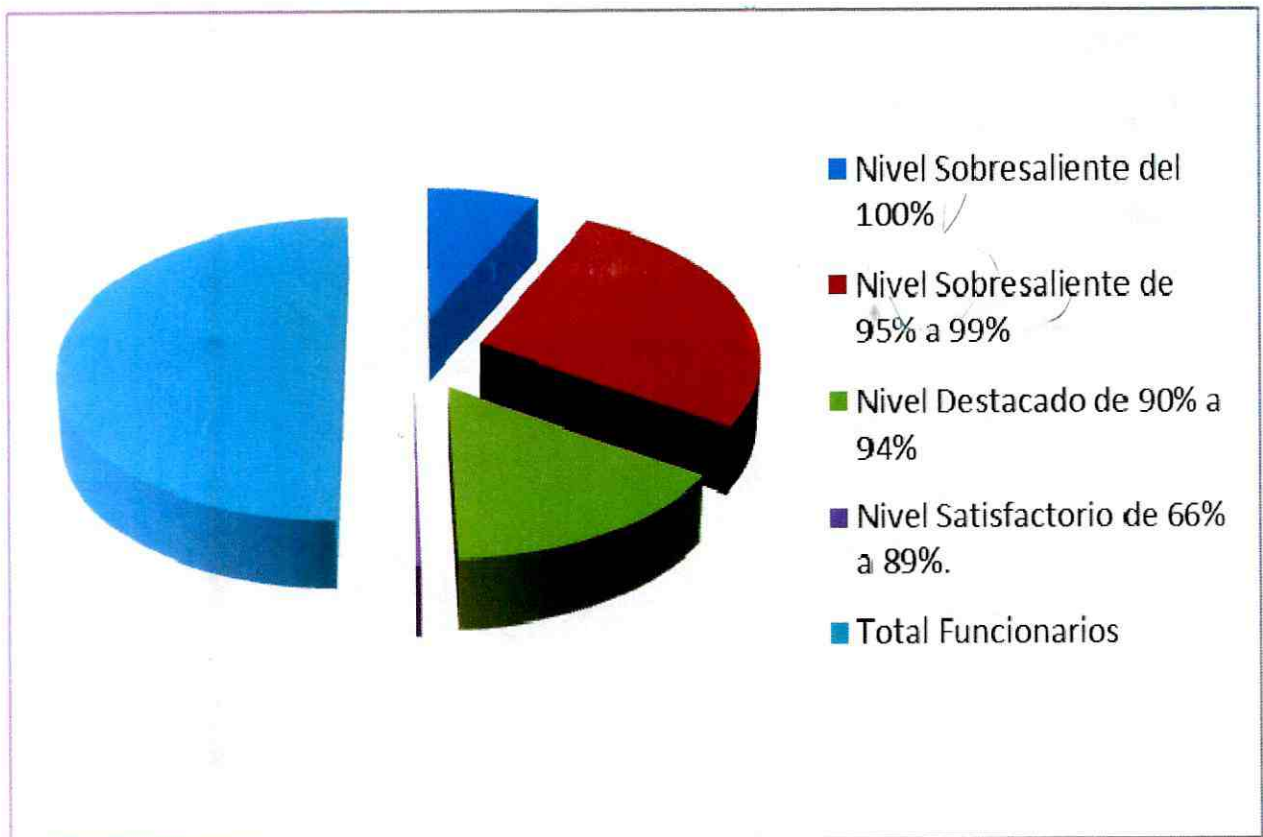
A continuación se relaciona el número de funcionarios evaluados, según el tipo de evaluación, y que dieron cumplimiento con el envío de esta información en los tiempos señalados:

TIPO DE EVALUACIÓN	TOTAL EVALUADOS	TOTAL RESPUESTA	% No RESP/EVAL
NIVEL PROFESIONAL	249	244	97%
NIVEL TECNICO	152	148	97%
NIVEL ASISTENCIAL	435	430	98%
TOTAL FUNCIONARIOS	836	822	98%



Según la escala de los compromisos laborales, a continuación se definen de acuerdo al valor porcentual asignado

ESCALA DE COMPROMISOS PORCENTUAL	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TECNICO	NIVEL ASISTENCIAL	Total
Nivel Sobresaliente del 100%	29	21	33	83
Nivel Sobresaliente de 95% a 99%	135	85	115	335
Nivel Destacado de 90% a 94%	48	32	155	235
Nivel Satisfactorio de 66% a 89%.	32	10	127	169
Total Funcionarios	244	148	430	822



Se observa que de acuerdo a los resultados, el nivel sobresaliente tuvo un crecimiento en este semestre, sobre todo en los Niveles Profesionales y Técnicos, de igual manera se observó que para los grados asistenciales, su evaluación aumentó en los puntajes menos de 90 puntos, la cual continua siendo los grados asistenciales el mayor número de funcionarios en carrera Administrativa.

A continuación se relacionan los Funcionarios que obtuvieron un puntaje menor o igual a 80%.

FUNCIONARIO	CARGO	CALIFICACION
Luis Antonio Gutierrez Pedraza	Profesional Especializado grado 19	75
Alba Rosa Vizcaíno Galvis	Auxiliar Administrativo	70
Maria Helena Molina Parra	Profesional Especializado grado 16	69
Sandra Milena Ramirez Velazco	Profesional Especializado grado 16	77
Luis Felipe Garcia Jurado	Secretario Ejecutivo	70
Martha Cecilia Cabrera	Profesional Especializado	70
Luz Belen Ramirez Carrillo	Profesional Especializado grado 14	49
Maria Guillermina Usme Meza	Auxiliar Administrativo	75
Fabio de Jesus Rúa Durango	Auxiliar Administrativo	75
Fanny Leonor Barliza de Chacón	Auxiliar Administrativo	79
Flor Maria Jurado Jiménez	Auxiliar Administrativo	79
José Roberto Echavarría R.	Auxiliar Administrativo	71
Doralba Álzate Casas	Auxiliar Administrativo	73
Iveth Jiménez Palomino	Auxiliar Administrativo	79
Nancy Realpe Valencia	Técnico Administrativo	78
Luz Mercedes Pérez	Técnico Administrativo	72
Fanny Villamizar Castellanos	Secretario Ejecutivo	70
Mabel Valbuena Gonzalez	Secretario Ejecutivo 4010-16	69

De acuerdo al cuadro anterior, se observa que algunos de los funcionarios que aparecen relacionados, persisten en tener una baja en su evaluación, ya que algunos de ellos tienen inconvenientes en sus relaciones interpersonales con su Jefe inmediato.

De igual manera se evidenció por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión, el pasado mes de Agosto de 2015, en la Auditoría Interna de Gestión, que se realizó a la Oficina de Registro de Instrumentos públicos de Yopal- Casanare, donde la Registradora evalúa el primer semestre de 2015, a los funcionarios sujetos a evaluación, siendo que ella solo lleva desempeñando el cargo como Registradora Seccional de esa Oficina un lapso de tres meses, por lo tanto ella debe evaluar solo el tiempo en que ha ejercido como registradora, y el anterior Registrador evaluarlos hasta el tiempo que permaneció en esa Oficina.

Por lo anterior la Oficina de Control Interno de Gestión, hace la recomendación a los evaluadores tener en cuenta este aspecto, cuando se presente esta situación.

Lo mismo se recomienda seguir utilizando los canales de comunicación informando la importancia de dar a conocer el cumplimiento de entregar de manera oportuna la Evaluación del Desempeño Laboral, a la Dirección del talento Humano, de igual manera impartir las consecuencias que conllevan la calificación "**No satisfactoria**" del servicio, la cual implicaría el retiro y la separación de la carrera administrativa y la pérdida de derechos y beneficios, a que tiene derecho la misma, también deben informar que aquel funcionario que obtenga un puntaje entre 95-100, debe justificar el porqué, diligenciando el respectivo formato que se encuentra publicado en la página Web de la SNR, con el nombre de "justificación"

De igual manera el Grupo de Desarrollo Humano de la SNR, debe seguir comunicando a la Oficina de Control Interno Disciplinario, aquellos funcionarios que están incumpliendo con esta directriz, para que tomen medidas al respecto, y se le dé cumplimiento a la norma tanto el Evaluado como el Evaluador.

Cordialmente,



KAREN VARÓN LOZANO
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión

C.C. Doctor Oscar Andres Nuñez Parra
Director de Talento Humano