



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
MOVILIDAD
Instituto de Desarrollo Urbano



STRH

20195160004116

RESOLUCIÓN NÚMERO 000411 DE 2019
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO PARA LA EVALUACIÓN DE
DESEMPEÑO LABORAL Y SE DEFINEN LAS COMPETENCIAS
COMPORTAMENTALES A EVALUAR PARA LOS SERVIDORES DE CARRERA
ADMINISTRATIVA Y EN PERÍODO DE PRUEBA DEL INSTITUTO DE
DESARROLLO URBANO"

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ, D.C., en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Acuerdo 19 de 1972 del Concejo de Bogotá D.C., el Acuerdo No. 001 de 2009 del Consejo Directivo del IDU, el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y

CONSIDERANDO:

Que el literal d) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, establece como función de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa.

Que el artículo 38 de la citada Ley establece que: *"El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño laboral de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales (...)".*

Que por su parte, el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 *"Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario de Función Pública"*, consagra en los capítulos primero y segundo del título octavo, el régimen legal aplicable en materia de evaluación del desempeño y calificación de servicios para el personal de carrera administrativa y en período de prueba.

Que en el título 4 del citado Decreto, denominado *"Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos"*, define en el artículo 2.2.4.7 las competencias comunes a los servidores públicos, y en el artículo 2.2.4.8 hace lo propio, respecto de las competencias comportamentales que como mínimo deben establecer las entidades para cada nivel jerárquico de empleos, que pueden ser adicionadas con fundamento en sus particularidades.

Que en uso de sus facultades legales, mediante el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018, la Comisión Nacional del Servicio Civil estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Que en consecuencia, es necesario adoptar el procedimiento y criterios establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil para la implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral en el Instituto de Desarrollo Urbano, según los lineamientos establecidos en el Acuerdo 617 de 2018, para los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba.



RESOLUCIÓN NÚMERO 000411 DE 2019
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO PARA LA EVALUACIÓN DE
DESEMPEÑO LABORAL Y SE DEFINEN LAS COMPETENCIAS
COMPORTAMENTALES A EVALUAR PARA LOS SERVIDORES DE CARRERA
ADMINISTRATIVA Y EN PERÍODO DE PRUEBA DEL INSTITUTO DE
DESARROLLO URBANO"

Que el artículo 1° del citado Acuerdo preceptúa: **"FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL:** *Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional"*.

Que en el anexo técnico del citado Acuerdo, se establece como Competencias Comportamentales: *"...las características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionadas con el desempeño observado del empleado público y que le permiten alcanzar las metas institucionales, cumplir con los compromisos funcionales e interactuar con efectividad en los equipos de trabajo a los que pertenece (...).*

Nota aclaratoria. *Las competencias comportamentales corresponderán a las establecidas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales de la respectiva entidad, o en su defecto las señaladas en el Decreto 815 de 2018 (...)*

Que de conformidad con lo anterior, y revisados los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales que nos competen, junto con la plataforma estratégica de la Entidad, en armonía con los principios de eficiencia y eficacia que deben orientar la realización de la función pública, es menester definir las competencias comunes y las competencias comportamentales por nivel jerárquico vigentes, para los empleados de carrera administrativa y de los que se encuentran en período de prueba en el Instituto.

Que de acuerdo a lo anterior, el Instituto de Desarrollo Urbano determinó que las competencias comunes para todos los servidores del Instituto serán las siguientes:

- La orientación a resultados
- La orientación al usuario y al ciudadano.

Que las competencias por nivel jerárquico serán:

- Nivel Profesional: Aprendizaje Continuo y Trabajo en Equipo y Colaboración.
- Nivel Técnico: Experticia Técnica y Trabajo en Equipo.
- Nivel Asistencial: Manejo de la Información y colaboración.

Que en consonancia con lo expuesto en el Anexo Técnico del Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018, corresponde al Jefe de la Entidad o Nominador, entre otras, adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de que trata dicho Acuerdo.

En mérito de lo expuesto,



RESOLUCIÓN NÚMERO 000411 DE 2019
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL Y SE DEFINEN LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES A EVALUAR PARA LOS SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERÍODO DE PRUEBA DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO"

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar a partir del primero (1°) de febrero del 2019, el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral, para el Instituto de Desarrollo Urbano, según los criterios legales y las directrices definidas en el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y aquellas disposiciones que lo modifiquen, sustituyen o reglamenten.

PARÁGRAFO: El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño se aplicará a los servidores de carrera administrativa y en período de prueba.

ARTÍCULO SEGUNDO: Serán actores del proceso de Evaluación del Desempeño laboral quienes por mandato legal están obligados a adoptar, administrar y vigilar el sistema: La Comisión Nacional del Servicio Civil, el Director (a) del Instituto de Desarrollo Urbano, el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación o quién haga sus veces, el Jefe de la Oficina de Control Interno o quién haga sus veces, el Subdirector (a) Técnico (a) de Recursos Humanos o quién haga sus veces, la Comisión de Personal, los Evaluados y los Evaluadores.

ARTÍCULO TERCERO: Definir las competencias comunes y las competencias comportamentales por nivel jerárquico para los empleados de carrera administrativa y los que se encuentran en período de prueba y establecer las conductas asociadas para cada una de ellas así:

COMPETENCIAS COMUNES PARA TODOS LOS NIVELES JERÁRQUICOS		
Competencia	Definición de la Competencia	Conductas Asociadas
Orientación a Resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.	- Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas. - Asume la responsabilidad por sus resultados. - Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos. - Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presentan.
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la Entidad.	- Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general. - Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios. - Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad. - Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas. - Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.



RESOLUCIÓN NÚMERO 000411 DE 2019
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO PARA LA EVALUACIÓN DE
DESEMPEÑO LABORAL Y SE DEFINEN LAS COMPETENCIAS
COMPORTAMENTALES A EVALUAR PARA LOS SERVIDORES DE CARRERA
ADMINISTRATIVA Y EN PERÍODO DE PRUEBA DEL INSTITUTO DE
DESARROLLO URBANO"

COMPETENCIAS POR NIVEL JERÁRQUICO			
Nivel	Competencia	Definición de la Competencia	Conductas Asociadas
Profesional	Aprendizaje Continuo	Adquirir y desarrollar permanentemente conocimientos, destrezas y habilidades, con el fin de mantener altos estándares de eficacia organizacional.	▪ Aprende de la experiencia de otros y de la propia. ▪ Se adapta y aplica nuevas tecnologías que se implanten en la organización. ▪ Aplica los conocimientos adquiridos a los desafíos que se presentan en el desarrollo del trabajo. ▪ Investiga, indaga y/o profundiza en los temas de su entorno o área de desempeño. ▪ Reconoce las propias limitaciones y las necesidades de mejorar su preparación. ▪ Asimila nueva información y la aplica correctamente.
	Trabajo en Equipo y Colaboración	Trabajar con otros de forma conjunta y de manera participativa, integrando esfuerzos para la consecución de metas institucionales comunes.	▪ Coopera en distintas situaciones y comparte información. ▪ Aporta sugerencias, ideas y opiniones. ▪ Expresa expectativas positivas del equipo o de los miembros del mismo. ▪ Planifica las propias acciones teniendo en cuenta la repercusión de las mismas para la consecución de los objetivos grupales. ▪ Establece diálogo directo con los miembros del equipo que permita compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad. ▪ Respeta criterios dispares y distintas opiniones del equipo.
Técnico	Experticia Técnica	Entender y aplicar los conocimientos técnicos del área de desempeño y mantenerlos actualizados.	▪ Capta y asimila con facilidad conceptos e información. ▪ Aplica el conocimiento técnico a las actividades cotidianas. ▪ Analiza la información de acuerdo con las necesidades de la organización. ▪ Comprende los aspectos técnicos y los aplica al desarrollo de procesos y procedimientos en los que está involucrado. ▪ Resuelve problemas utilizando sus conocimientos técnicos de su especialidad garantizando indicadores y estándares establecidos.
	Trabajo en Equipo	Trabajar con otros para conseguir metas comunes.	▪ Identifica claramente los objetivos del grupo y orienta su trabajo a la consecución de los mismos. ▪ Colabora con otros para la realización de actividades y metas grupales.
Asistencial	Manejo de la información	Manejar con respeto las informaciones personales e institucionales de que dispone.	▪ Evade temas que indagan sobre información confidencial. ▪ Recoge solo información imprescindible para el desarrollo de la tarea. ▪ Organiza y guarda de forma adecuada la información a su cuidado, teniendo en cuenta las normas legales y de la organización. ▪ No hace pública información laboral o de las personas que pueda afectar la organización o las personas. ▪ Es capaz de discernir que se puede hacer público y que no. ▪ Transmite información oportuna y objetiva





RESOLUCIÓN NÚMERO 000411 DE 2019
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO PARA LA EVALUACIÓN DE
DESEMPEÑO LABORAL Y SE DEFINEN LAS COMPETENCIAS
COMPORTAMENTALES A EVALUAR PARA LOS SERVIDORES DE CARRERA
ADMINISTRATIVA Y EN PERÍODO DE PRUEBA DEL INSTITUTO DE
DESARROLLO URBANO"

COMPETENCIAS POR NIVEL JERÁRQUICO			
Nivel	Competencia	Definición de la Competencia	Conductas Asociadas
	Colaboración	Cooperar con los demás con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.	- Ayuda al logro de los objetivos articulando sus actuaciones con los demás. - Cumple los compromisos que adquiere. - Facilita la labor de sus superiores y compañeros de trabajo.

PARÁGRAFO.- Para la fijación de los compromisos comportamentales de los empleados de carrera administrativa y los que se encuentran en período de prueba, se debe atender lo dispuesto en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los treinta y un día(s) del mes de enero de 2019.


YANETH ROCÍO MANTILLA BARÓN
Directora General

A: Ligia Stella Rodríguez Hernández
R: Ana Claudia Sory Mercedes Mahecha León
A: Salvador Mendoza Suárez
R: Luisa Elena Muñoz Álvarez
A: Paula Tatiana Arenas González
R: Diana Cristina Rondón Ordoñez
E: Carolina Gutiérrez Perea

Subdirectora General de Gestión Corporativa 
Profesional Especializado SGGC 
Director Técnico Administrativo y Financiero 
Profesional Universitario DTAF 
Subdirectora Técnica de Recursos Humanos 
Contratista STRH 
Profesional Especializado (e) STRH 