



**El futuro
es de todos**

**DNP
Departamento
Nacional de Planeación**

**INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL (EDL)
VIGENCIA 2020**

**Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
Grupo de Desarrollo Humano**

**Bogotá D.C.,
Marzo de 2021**



Presentación

El Departamento Nacional de Planeación, atendiendo la normatividad vigente de evaluar y calificar a los servidores públicos, con base en las metodologías y parámetros previamente establecidos, desarrolló a través de la Subdirección de Talento Humano las actividades requeridas en las fases del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral.

La Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano del Departamento Nacional de Planeación (DNP) presenta, a través de su Grupo de Desarrollo Humano, el informe de los resultados del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) para la vigencia que comprende el periodo del 1º de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021, en el cual son sujetos de evaluación los empleados públicos vinculados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos y mediante nombramiento provisional.

La EDL se soportó en los criterios del Sistema Propio aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Resolución No. 32 de 2008, y adoptado por la entidad mediante Resolución No. 138 de 2008 y el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los empleados públicos vinculados como provisionales y con nombramiento ordinario en la planta temporal Resolución 3700 del 22 de Octubre de 2015, modificado por Resolución 4908 de diciembre de 2015 y Resolución 0415 de 2017.

El informe tuvo en cuenta las siguientes variables:

- Relación de las calificaciones obtenidas.
- Tipo de vinculación.
- Nivel jerárquico y ubicación en la estructura organizacional.
- Resultado evaluación de competencias comportamentales.

La EDL para el presente informe comprendió el periodo del 1º de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021, y los datos se obtuvieron de las evaluaciones reportadas durante el desarrollo de las actividades en el tiempo ordinario y anual.

Es importante mencionar que de un total de 358 empleados que concertaron objetivos, 295 completaron el ciclo de la EDL y obtuvieron una calificación definitiva; 53 empleados no son tomados en cuenta en las estadísticas presentadas, por haberse retirado de la entidad antes de la evaluación definitiva. Entre los 295 empleados públicos que fueron evaluados con corte al 31 de enero de 2021 se cuentan aquellos empleados públicos que por diferentes situaciones administrativas (mayores a 30 días y que superaban la fecha de finalización del período) terminaron de forma anticipada el tiempo ordinario de evaluación, pero que siguen vinculados con la entidad.

En las tablas siguientes se presentan las escalas de calificación vigentes en el sistema de evaluación con corte a enero de 2021.

Tabla 1. Escala de calificación – sistema de evaluación del desempeño de empleados de carrera administrativa

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o igual al 95%	Sobresaliente
Mayor del 65% y menor que el 80%	Satisfactorio
Menor o igual a 65%:	No Satisfactorio

Tabla 2. Escala de Calificación – Sistema de evaluación para empleados vinculados mediante nombramiento provisional.



Escala de Calificación Vinculación Provisional	Valor Cualitativo*
< 66	Bajo
>66 – 79,9	Bueno
>80 – 89,9	Bueno
90 - 100	Destacado

Para mantener una adecuada comprensión en la lectura de los resultados del presente informe, se tomarán como referencia para la descripción de los mismos los criterios de valor cualitativo de la tabla 1, para todos los casos.

El Decreto 2190 de 2017 por el cual se modifica la planta de empleos del DNP establecen una planta de personal permanente aprobada de 387 cargos de los cuales 94 cargos de Libre Nombramiento y Remoción y 293 cargos de carrera administrativa. Mas 15 cargos de la planta temporal

Tabla 3. Distribución de la planta por tipo de vinculación.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA POR TIPO DE VINCULACIÓN A 1 DE FEBRERO DE 2020	
CARRERA ADMINISTRATIVA	138
EN COMISIÓN EN LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	3
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	96
PROVISIONAL	125
TOTAL, PLANTA PROVISTA	362

Fuente: Cuadro de Planta 1 de febrero 2020

1. ANÁLISIS EVALUACIONES DEL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE 2020 – 2021.

El grupo objeto para la calificación de la vigencia 2020-2021 son los servidores de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción que no son Gerentes Públicos.

Tabla 4. Distribución de la planta por tipo de vinculación

NIVEL	CAD	LNR	TOTAL
Asesor	38	45	83
Profesional	21	2	23
Técnico	5	1	6
Asistencial	73	12	85
Total	137	60	197

Fuente: Grupo de Gestión de Personal 2020

Se calificaron un total de 197 servidores en los diferentes niveles (Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial), de los cuales 137 son de Carrera Administrativa y 60 son de Libre Nombramiento y Remoción.



De la muestra total de servidores de Carrera Administra que se evalúan tenemos la siguiente distribución: 38 asesores, 21 profesionales, 5 técnicos y 73 asistenciales. De los servidores de Libre Nombramiento y Remoción evaluados 45 son asesores, 2 profesionales, 1 técnico y 12 asistenciales. Para un total de 83 servidores de Nivel asesor, 23 de nivel profesionales, 6 de nivel técnicos y 85 de nivel asistenciales.

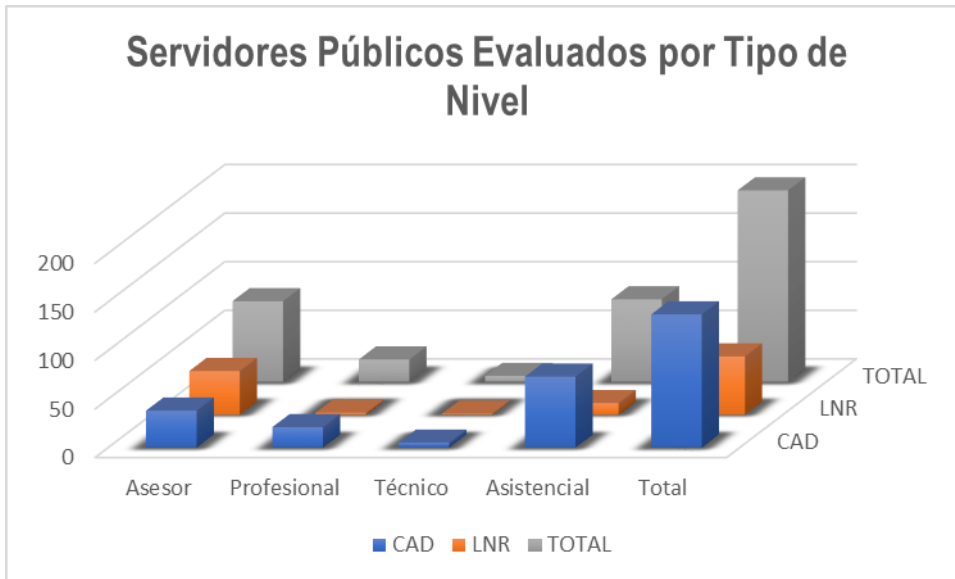


Gráfico 1. Distribución de Servidores públicos por tipo de Nivel

Distribución por calificación

A continuación, se observan los resultados de la evaluación por nivel de calificación obtenido.

Tabla 5. Distribución de la planta por calificación

NIVEL	PORCENTAJE	No. Servidores
Sobresaliente	Mayor o igual al 95%	152
Destacado	Mayor o igual a 80% y menor de 95%	7
Satisfactorio	Mayor del 65% y menor que el 80%	0
No Satisfactorio	Menor o igual a 65%:	0
TOTAL		159

Fuente: Grupo de Desarrollo Humano

Se logra el nivel sobresaliente, con una calificación mayor al 95%, en un 95.59% de servidores evaluados (159). Mientras que el 4.40% de la población (7 servidores) se ubica en nivel destacado y ningún servidor fue evaluado en nivel satisfactorio ni el nivel no satisfactorio.

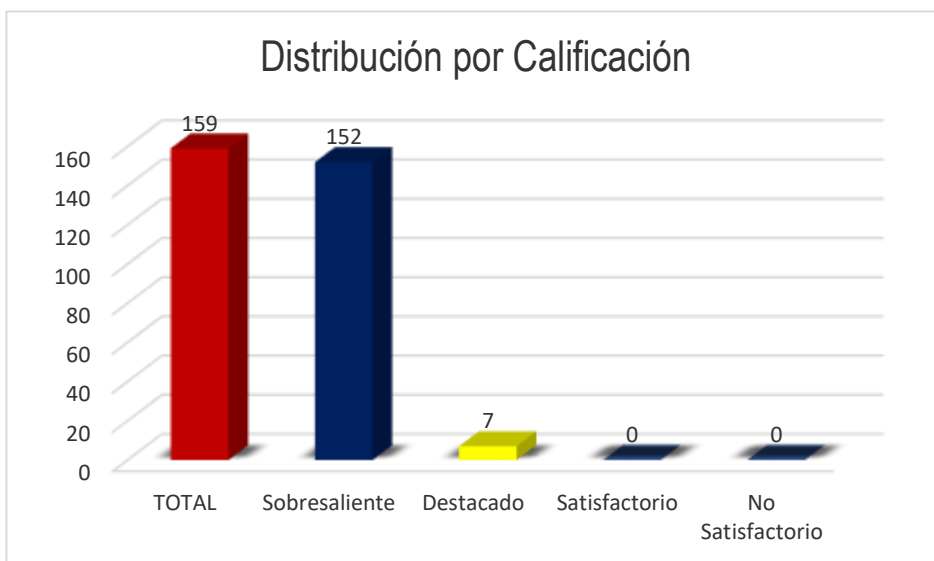


Gráfico 2. Distribución de Servidores públicos por calificación

2. REPORTE GENERAL

Los empleados públicos que fueron evaluados para la vigencia 2020, con corte de 31 de enero de 2021, se especifican en la siguiente tabla organizados por tipo de vinculación:

Tabla 6. Servidores Públicos Calificados en la Escala de Sobresaliente

Tipo de Vinculación	Número de Servidores Públicos	Promedio de Evaluación de Desempeño Laboral	Porcentaje de Representación
Carrera Administrativa	28	99 - 99.99	16%
Carrera Administrativa en encargo	3	100	2%
Carrera Administrativa en encargo	41	99 - 99.99	23%
En Comisión de LNR	3	99.58	2%
Libre Nombramiento y Remoción	5	100	2%
Libre Nombramiento y Remoción	9	99.15 - 99.97	5%
Provisional	81	95 - 100	46%
Planta Temporal LNR	7	100	4%
Total	177		100%

Fuente: Grupo de Desarrollo Humano

Con base en la tabla 1 se puede indicar que el promedio de la evaluación de desempeño para todos los tipos de vinculación se encuentra en nivel “sobresaliente”, siendo este promedio superior en todos los casos a 95 puntos.



El tipo de vinculación con mayor representatividad corresponde a “vinculación provisional”, con 81 empleados públicos que corresponde al 46% de la población, y el tipo de vinculación con menor representación corresponde a los “comisionados en cargos de Libre Nombramiento y Remoción” con 3 empleados públicos que corresponden al 2. % de la población, y los encargos y los cargos comisionados en cargos de carrera cuentan con el promedio más alto de evaluación con 100 puntos.

Seguido por empleados públicos vinculados en carrera administrativa, de “libre nombramiento y remoción”, “libre nombramiento y remoción de la planta temporal quienes obtuvieron 4%.

De acuerdo con la información anterior, de los 300 servidores públicos evaluados para la vigencia febrero 2020 a enero 2021, 239 funcionarios obtuvieron el nivel sobresaliente en su calificación y 26 servidores públicos en destacado.

Es importante informar que en el proceso de entrega de calificaciones hubo un (1) funcionario que interpuso un recurso de reposición y de apelación, el cual se encuentra en revisión.

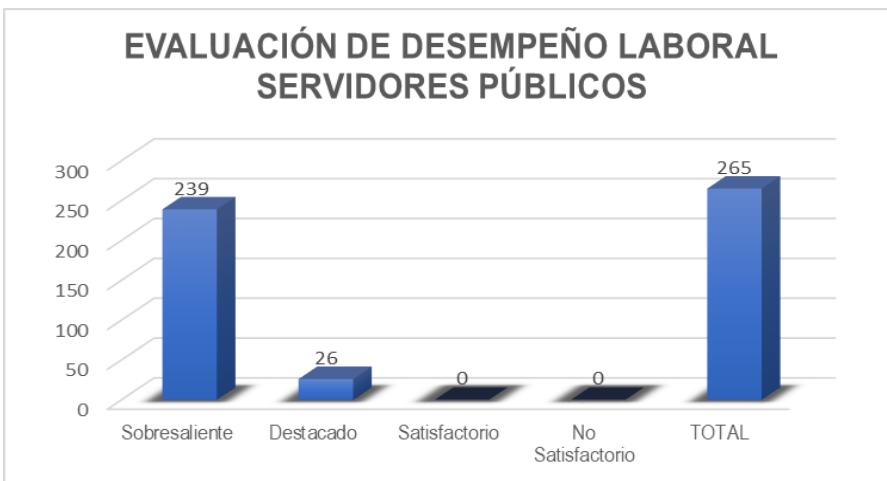


Gráfico 3. Distribución de Servidores públicos por calificación en la Escala Sobresaliente

2.1. Resultados de EDL por tipo de vinculación y rango de calificación

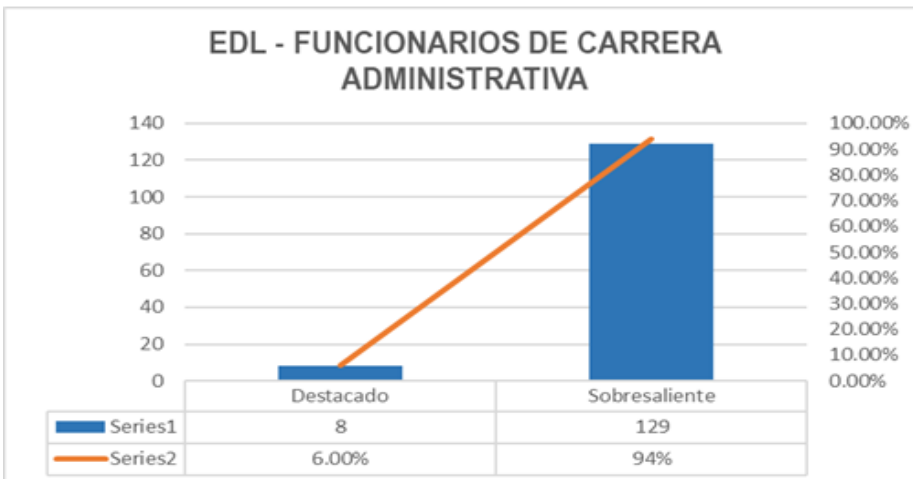


Gráfico 4. Valoración de Empleados Públicos de Carrera Administrativa – Rangos de calificación cuantitativa calificación



El gráfico 4 muestra los rangos de agrupación por calificación obtenida por los empleados públicos con tipo de vinculación “carrera administrativa” los cuales se encuentran en el nivel de calificación “sobresaliente”. Representan el 94% de la población.

El 94% de estos empleados públicos obtuvieron una calificación de 95 a 100 puntos, el 6% se ubica en el rango de 80 a 95 puntos.

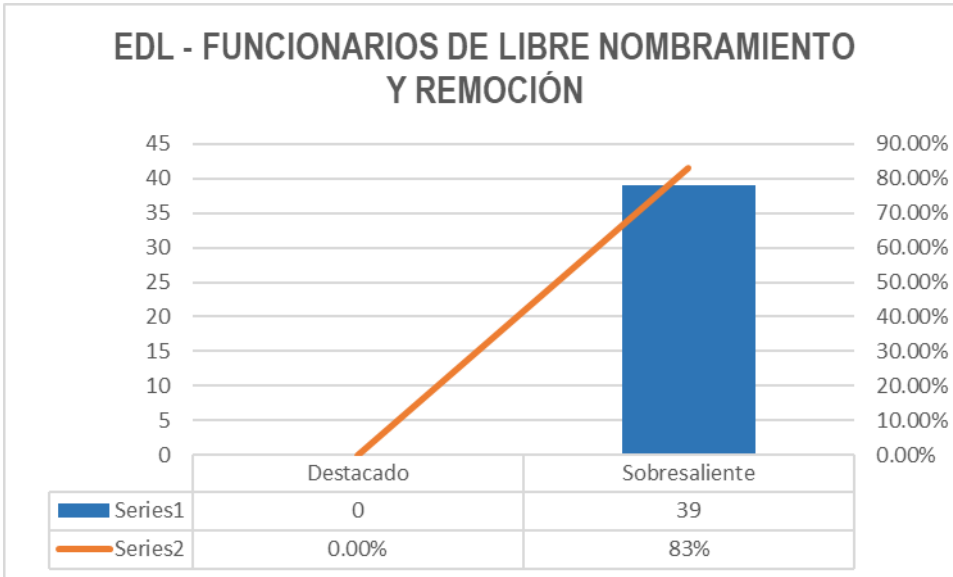


Gráfico 5. Valoración de Empleados Públicos de Libre Nombramiento y Remoción – Rangos de calificación cualitativa.

El gráfico 5 muestra la distribución por rango de calificación de los empleados públicos con vinculación “libre nombramiento y remoción”, De este grupo el 83% obtuvo 95 a 100 puntos.

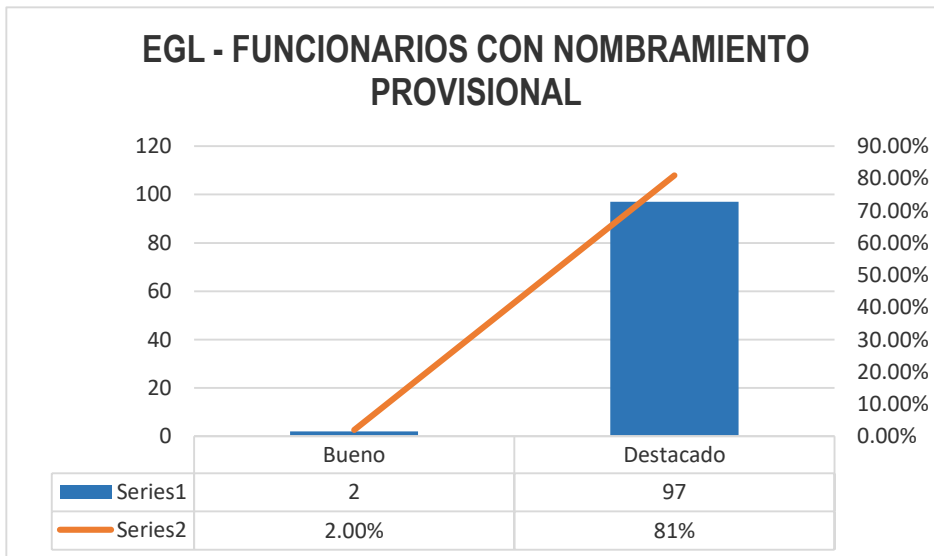


Gráfico 6. Valoración de Empleados Públicos vinculados en Provisionalidad – Rangos de calificación cualitativa.



El gráfico 6 muestra la distribución por rangos de calificación de los empleados públicos con vinculación “provisional”, que representa el 37% de la población.

El 81% logró un puntaje de 95-100, el 2% se ubica en el rango de 80-94 puntos.

2.2 Resultados de EDL por nivel jerárquico y rango de calificación

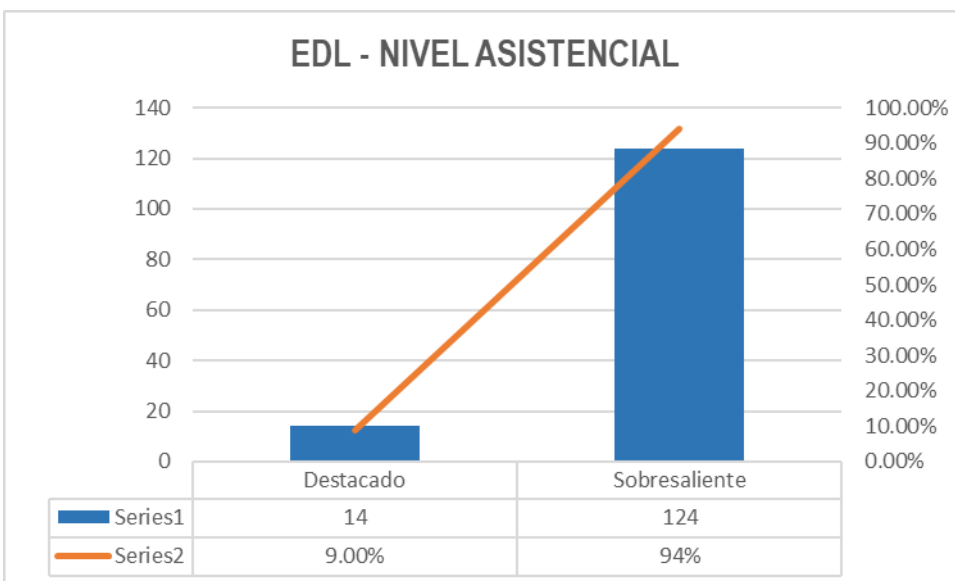


Gráfico 7. Valoración del desempeño laboral de empleados públicos del nivel asistencial – rangos de calificación cualitativa.

El gráfico 7 muestra la distribución por rangos de calificación de los empleados públicos que se ubican en el nivel asistencial, indicando que el 94% de esta población obtuvo 100-95 puntos de calificación, el 9% de este nivel se ubica en el rango de 80-94 puntos.

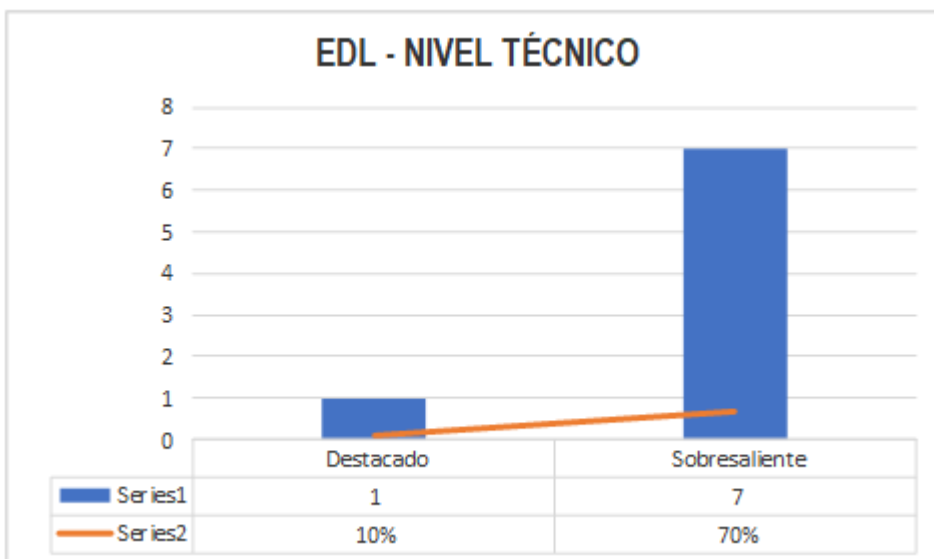


Gráfico 8. Valoración del desempeño laboral de empleados públicos del nivel técnico – rangos de calificación cualitativa.



El gráfico 8 muestra la distribución por rangos de calificación de los empleados públicos que se ubican en el nivel técnico, indicando que el 70% alcanzó un puntaje de 100 a 95 y el 10% restante se ubicó en el rango de 80 a 94 puntos.

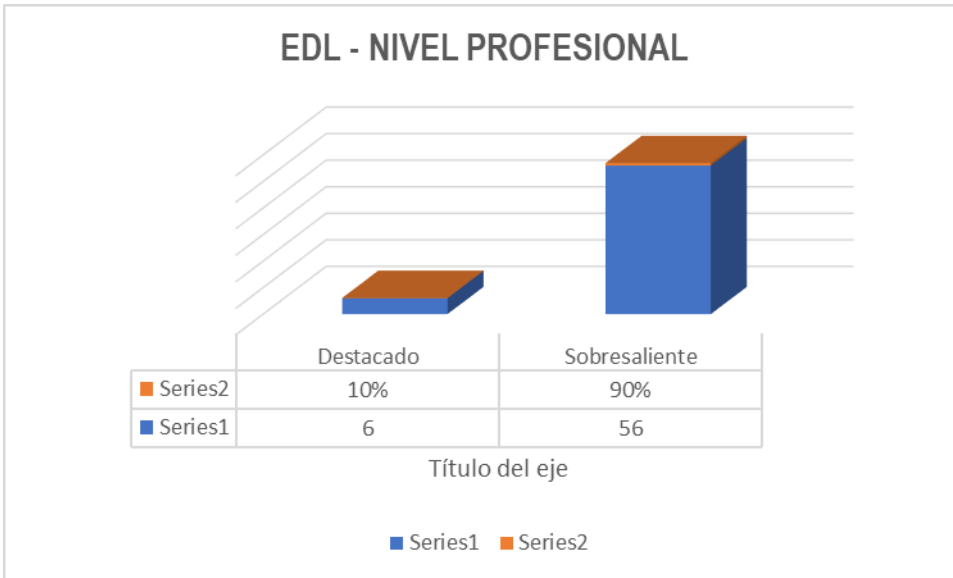


Gráfico 9. Valoración del desempeño laboral de empleos públicos del nivel profesional – rangos de calificación cualitativa.

El gráfico 9 muestra la distribución por rangos de calificación de los empleados públicos que se ubican en el nivel profesional, indicando que el 90% obtuvieron una calificación de 95-100 puntos, el 10% se ubica en el rango de 80-94 puntos.

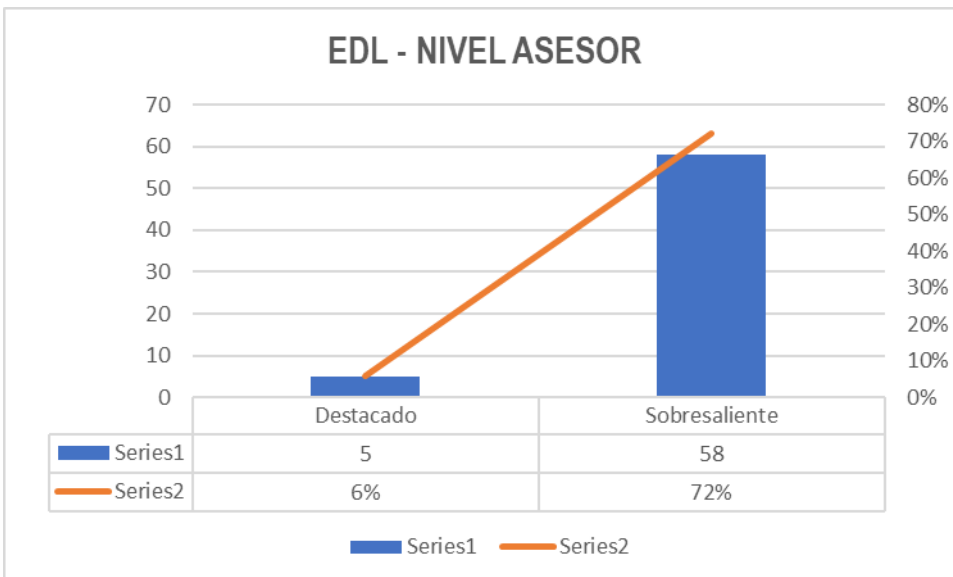


Gráfico 10. Valoración del desempeño laboral de empleados públicos del nivel asesor – rangos de calificación cualitativa.



El gráfico 10 muestra la distribución por rangos de calificación de los empleados públicos que se ubican en el nivel asesor, indicando que el 72% obtuvo una calificación de 95-100 puntos, el 6 % se ubica en el rango de 80-94 puntos.

2.3. Promedio por Dependencia

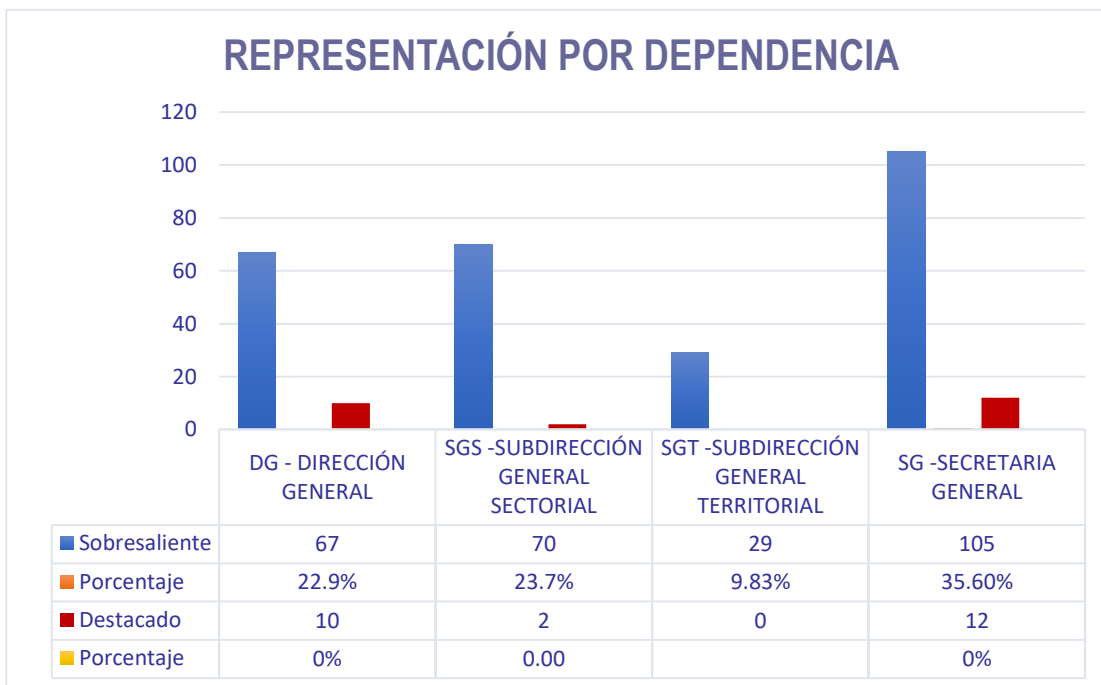


Gráfico 11. Valoración del Desempeño Laboral de Empleados Públicos por Dependencia.

El tercer criterio de distribución de resultados del desempeño laboral es el correspondiente al comportamiento por dependencias.

El gráfico 11 muestra la distribución de empleados públicos en la entidad por dependencia, indicando que la mayor concentración de servidores públicos se encuentra en las áreas que componen la Secretaría General con una representación del 35.6% de la población (105 servidores). En una proporción similar las dependencias que componen la Subdirección General Sectorial agrupan el 23.7% (70 servidores) y el 22.9% (67 servidores) respectivamente. Finalmente, se encuentran las dependencias que componen la Subdirección General Territorial con una representación del 9.83 % (29 servidores).

Los resultados de desempeño laboral son similares en todos los casos y la variación porcentual es menor, es decir que no son diferencias significativas, con un promedio general de 97.8 puntos de calificación. Las dependencias de Dirección General en promedio obtuvieron 92,42 puntos, tanto las dependencias de la Subdirección General sectorial 95.3 como las de la Subdirección Territorial obtuvo en promedio 87.09 puntos y las áreas que conforman la Secretaría General obtuvieron en promedio 92.6 puntos de calificación.

2.3.1 Dirección General

El desempeño laboral de los empleados públicos de la Dirección General, en su totalidad corresponden a calificaciones sobresalientes con promedios de evaluación entre 95 y 100 puntos en 51 servidores públicos.



Cabe informar que le Jefe de la oficina de Tecnologías y Sistemas de Información tiene dos (2) servidores públicos que están por debajo de los 95 y en la Subdirección de Inversiones para la infraestructura y la Defensa Nacional un (1) servidor público.

2.3.2 Subdirección General Sectorial

El desempeño promedio de las dependencias de la Subdirección General Sectorial (SGS) es sobresaliente, con calificaciones en sus dependencias entre 95 y 100 puntos, con un promedio de 95.45 puntos en 55 servidores públicos.

2.3.3. Subdirección General Territorial

Las dependencias de la Subdirección General Territorial (SGT), muestran la menor representación de empleados públicos en la estructura, con un comportamiento en el desempeño laboral en el rango comprendido entre 95 y 100 puntos, con un promedio de 91.25

2.3.3. Secretaría General

Las dependencias de la Secretaría General presentan en general un desempeño sobresaliente de sus empleados, en un rango entre 95 y 100 puntos. Con promedio de 92.5

La Subdirección Administrativa tiene el 58.6% de representación de la Secretaría General y obtuvo un promedio de 85.17 puntos. La Subdirección Financiera con una representación del 18.9% obtuvo calificación promedio de 99.3 puntos. La Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano representa el 11.2% de esta población y obtuvo calificación promedio de 99.4 puntos. El despacho de la Secretaría General que representa el 11.2% de la población total de la Secretaría General y obtuvo un promedio de 99.5 puntos.

3.1. Resultados de valoración de competencias y detección de fortalezas y oportunidades de desarrollo.

En la vigencia 2020 se detecta que de 260 empleados públicos evaluado, 26 tienen reportes de retroalimentación sobre sus fortalezas y oportunidades de mejora, es decir el 10 % de la población total evaluada.

A través del análisis cualitativo descrito en las retroalimentaciones mencionadas, se determinaron ocho dimensiones que integran las conductas y competencias que ayudan a describir algunos ejes de acción en torno al desempeño organizacional, y que corresponden a las competencias comportamentales del Decreto 1083 de 2015, y una independiente que está vinculada al desarrollo de los individuos como personas: 1) Orientación a resultados y Productividad; 2) Compromiso Organizacional y Adaptación al Cambio; 3) Trabajo en Equipo y Servicio al Usuario y Ciudadanos; 4) Conocimiento Técnico y Manejo de Información; 5) Liderazgo; 6) Planeación; 7) Conocimiento del Entorno; 8) Desarrollo Personal.

La dimensión que se destaca como oportunidad de desarrollo para en los servidores públicos es la adaptación al cambio, le sigue manejo de la información, aprendizaje continuo y compromiso.

Otras necesidades aisladas (por su baja representación), pero de gran importancia para el desarrollo son las competencias y conductas asociadas a creatividad e innovación y orientación a resultados cada una para dos funcionarios.

Es importante resaltar que para el resto de los servidores públicos su evaluación de competencias está en el 100%, lo que nos indica que no necesitan desarrollar ninguna competencia a juicio de sus evaluadores.



3.2. Comparativo por vigencia

Tabla 7. Comparación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos del DNP vigencias 2019 -2020

Dependencia	Año 2019	Año 2020
DG- DIRECCIÓN GENERAL	97,13	93,64
SGS - SUBDIRECCIÓN GENERAL SECTORIAL	98,9	94,77
SGS - SUBDIRECCIÓN GENERAL TERRITORIAL	98,8	92,59
SG - SECRETARIA GENERAL	97,3	91,19

Para la vigencia 2020 las dependencias que integran la Dirección General, la Subdirección General Sectorial, la Subdirección General Territorial y la Secretaria General mostraron un bajo resultado en comparación de los resultados de desempeño laboral de los empleados públicos del año anterior. En general se describe que tales variaciones y descensos generan un parámetro de comparación porque son significativas. La Dirección General bajo tres puntos en su promedio, la Subdirección General Sectorial bajo cuatro puntos promedio, la Subdirección General Territorial y la Secretaria General bajaron seis puntos.

4. Conclusiones

- ✓ Frente a los criterios evaluados, la población de empleados públicos del DNP presenta en promedio un desempeño sobresaliente.
- ✓ 172 servidores públicos tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción, este año obtuvieron un promedio de desempeño sobresaliente, y 8 servidores públicos obtuvieron un desempeño destacado, una de las variables que probablemente afectó su calificación fue la calificación fueron los resultados de la Evaluación de Gestión por Dependencias realizada por la Oficina de Control Interno – (10% de la OCI).
- ✓ Para la vigencia 2020, ocho servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa obtuvieron calificación inferior a 95 puntos, se encuentran en el nivel destacado.
- ✓ Ningún empleado público obtuvo calificación No Satisfactoria.
- ✓ Se identificaron 2 casos de empleados públicos vinculados como provisionales, del nivel profesional que obtuvieron un resultado en la escala correspondiente equivalente a “bueno”, y su equivalencia en la escala de carrera igual a “satisfactorio” (76,54), situación que requiere de construir planes de fortalecimiento de competencias, insumo que a su vez constituye una base para el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2020.



5. Recomendaciones

- ✓ Se requiere que los líderes tengan un mayor contacto con sus evaluados y un mayor empoderamiento del ejercicio de evaluación, sin perder de vista la objetividad con la oportuna respuesta y retroalimentación que los empleados públicos y el proceso requieren. De este modo no solo se cumple con los términos que fijan las normas de empleo público, y lo relacionado con la recién expedida resolución interna 0224 de 31 de enero de 2018, por la cual se establece el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral, sino que también aporta al mejoramiento continuo y preventivo de las condiciones de los empleados públicos.
- ✓ Los jefes y líderes tendrán un mejor manejo de sus habilidades de liderazgo al tomar como instrumento de gestión del talento humano el seguimiento frecuente del desempeño laboral de sus colaboradores, desde una perspectiva positiva que busque resaltar competencias y cualidades, así como desarrollar el potencial humano, pudiendo aprovechar los espacios de diálogo e interacción laboral para fortalecer lazos de lealtad y solidaridad, lo cual contribuye a la generación de un buen clima laboral, fortalecer el ejercicio y vocación del servicio público y de forma evidente el impulso de un mejor desempeño en el logro de los objetivos organizacionales.
- ✓ Acerca del ejercicio de retroalimentación de competencias comportamentales de los empleados públicos, como parte de la valoración del desempeño laboral, es una herramienta que sirve para fortalecer los lazos laborales y de confianza entre los líderes y los colaboradores. Ayuda a fomentar el conocimiento de las capacidades de los equipos de trabajo y la oportunidades de mejora que se pueden intervenir de múltiples formas, por ejemplo, la generación de planes de capacitación más ajustados y eficaces.
- ✓ Fortalecer los canales de comunicación y capacitación por parte de la SGDTH en lo relacionado con el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, con el fin de garantizar la correcta aplicación del Sistema Propio. Y en consecuencia, se recomienda que los actores (Gerentes y empleados públicos), como parte de las funciones que les son atribuidas por la Resolución Interna 0224 de 2018, asistan y participen activamente en los escenarios de socialización y capacitación, para que puedan actuar con efectividad en sus roles de evaluadores y evaluados.
- ✓ Hay una gran oportunidad para entrenar a los líderes en dar retroalimentación a los funcionarios, en los temas de desarrollo de competencias, que las conozcan mejor y puedan tener herramientas que los empoderen.
- ✓ En esta evaluación por competencias los líderes deben tener claro que estamos trabajando con seres humanos y que siempre tendrán habilidades por desarrollar y que es competencia del líder estar atento a lo que sus funcionarios necesitan y programar junto con SGDTH las capacitaciones pertinentes para apoyar estos desarrollos.

Elaboró: Nelsy Rodríguez Marín -Contratista Grupo de Desarrollo Humano
Revisó: Luz Stella Veloza - Coordinadora Grupo de Gestión de Personal
María Paula Fariás Quintana. Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Talento Humano