



**El futuro
es de todos**

**DNP
Departamento
Nacional de Planeación**

**INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL (EDL)
VIGENCIA 2021**

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

**Bogotá D.C.,
Marzo de 2022**



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 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 2021 al 31 de enero de 2022, 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 2021 al 31 de enero de 2022, 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 233 funcionarios públicos que concertaron objetivos, 214 completaron el ciclo de la EDL y obtuvieron una calificación definitiva; 19 funcionarios públicos no son tomados en cuenta en las estadísticas presentadas, por haberse retirado de la entidad antes de la evaluación definitiva. Entre los 214 empleados públicos que fueron evaluados con corte al 31 de enero de 2021 se cuentan aquellos funcionarios 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 90%	Sobresaliente
Mayor del 65% y menor que el 90%	Satisfactorio
Menor o igual a 65%:	No Satisfactorio



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 1894 de 2021 por el cual se modifica la planta de empleos del DNP establecen una planta de personal permanente aprobada de 504 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 2. Distribución de la planta por tipo de vinculación.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA POR TIPO DE VINCULACIÓN A 1 DE FEBRERO DE 2021	
Carrera Administrativa	124
En Comisión en Libre Nombramiento y Remoción	1
Libre Nombramiento y Remoción	98
Provisional	138
Total, Planta Provista	361

Fuente: Cuadro de Planta 1 de febrero 2022

1. ANÁLISIS EVALUACIONES DEL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE 2021 – 2022.

El grupo objeto para la calificación de la vigencia 2021-2022 son los servidores de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción que no son Gerentes Públicos.

Tabla 3. Distribución de Servidores Públicos Evaluados por Tipo de Nivel

NIVEL	CAD	LNR	TOTAL
Asesor	33	53	86
Profesional	17	28	45
Técnico	6	1	7
Asistencial	68	11	79
Total	124	93	217

Fuente: Grupo de Gestión de Personal 2021

Se evaluaron y calificaron un total de 217 servidores públicos en los diferentes niveles (Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial), de los cuales 124 son de Carrera Administrativa y 93 son de Libre Nombramiento y Remoción.

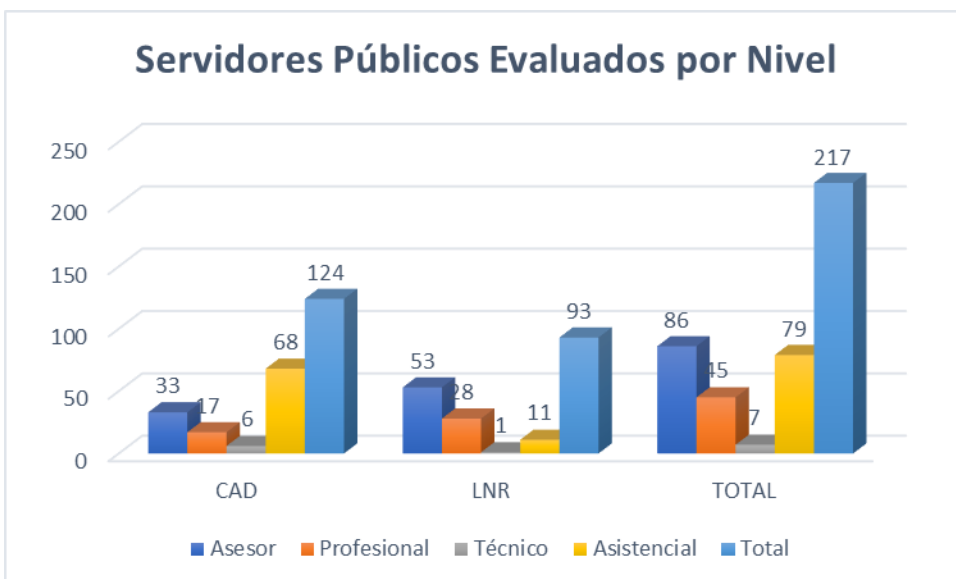


Gráfico 1. Distribución de Servidores públicos por tipo de Nivel

Distribución por calificación

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

Tabla 4. Distribución de la planta por calificación

Nivel	Porcentaje	No. Servidores
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%	217
Satisfactorio	Mayor del 65% y menor que el 90%	0
No Satisfactorio	Menor o igual a 65%:	0
TOTAL		217

Fuente: Grupo de Gestión de Personal 2021

Se logra el nivel sobresaliente, con una calificación mayor al 95 en un 97.29% de servidores evaluados (212). Mientras que el 2.7% de la población (5 servidores) obtienen una calificación menor de 95 y ningún servidor público fue evaluado en nivel satisfactorio ni el nivel no satisfactorio.

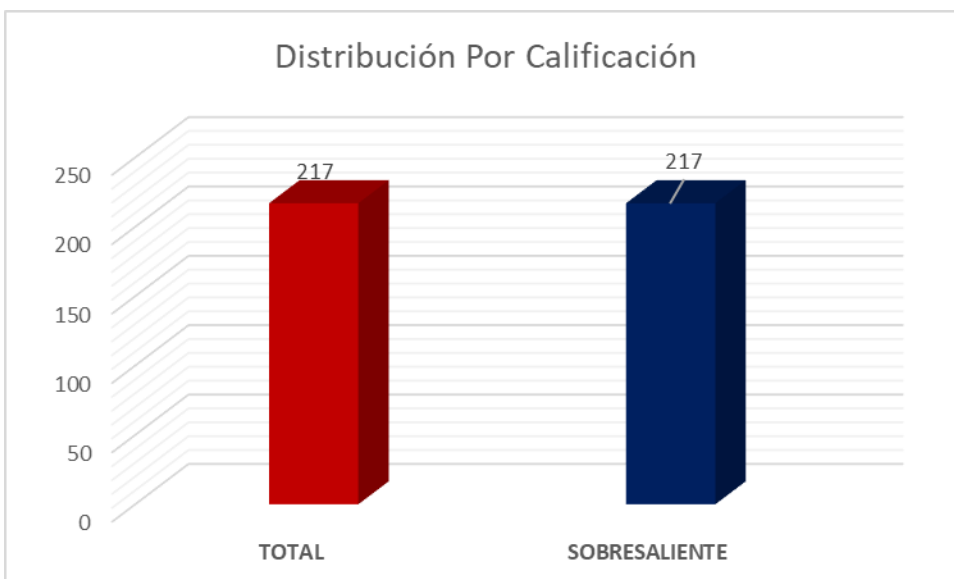


Gráfico 2. Distribución de Servidores públicos por calificación

2. REPORTE GENERAL

Los empleados públicos que fueron evaluados para la vigencia 2021, con corte de 31 de enero de 2022, se especifican en la siguiente tabla organizados por tipo de vinculación:

Tabla 5. 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 y encargo	3	100	1%
Carrera Administrativa y encargo	33	91.7 – 95.87	15%
En Comisión de LNR	8	99 - 99.99	4%
Carrera Administrativa	80	97 – 99.99	44%
Libre Nombramiento y Remoción	1	100	1%
Libre Nombramiento y Remoción	62	99.4 - 99.99	20%
Planta Temporal LNR	30	99.7	15%
Total	185		100%

Fuente: Grupo de Gestión de Personal

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.

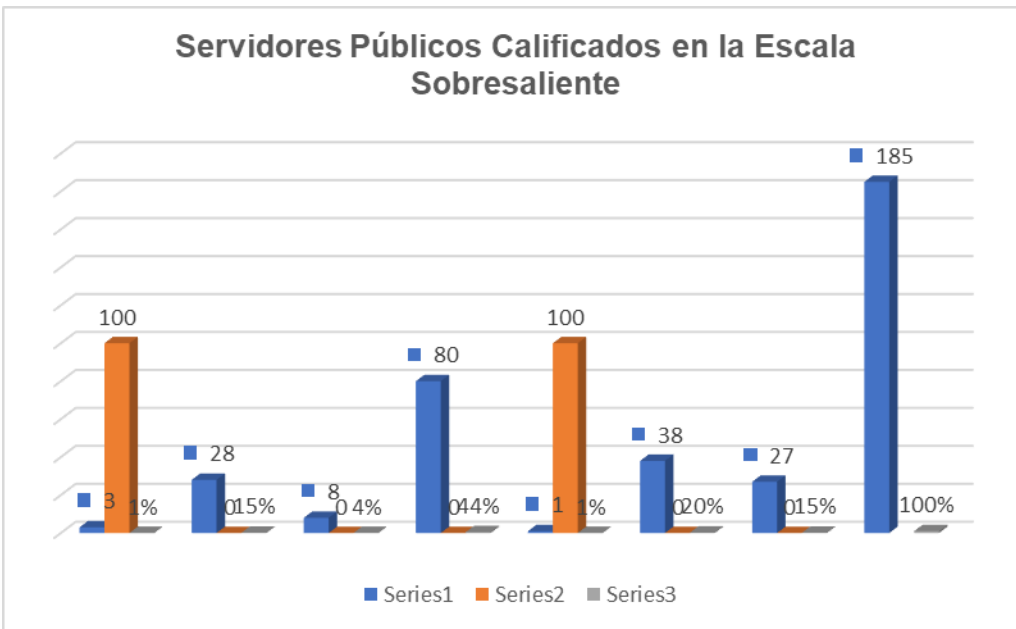


Gráfico 3. Distribución de Servidores públicos calificados en la escala Sobresaliente

El tipo de vinculación con mayor representatividad corresponde a “vinculación de carrera administrativa”, con 80 empleados públicos que corresponde al 44% de la población, y el tipo de vinculación con menor representación corresponde a los “carrera administrativa y encargos y de Libre Nombramiento y Remoción” con 4 funcionarios públicos que corresponde al 2. % de la población, y los encargos y los cargos de carrera administrativa que 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 20%.

De acuerdo con la información anterior, de los 185 servidores públicos evaluados para la vigencia febrero 2021 a enero 2022, todos los funcionarios obtuvieron el nivel sobresaliente.

Es importante informar que en el proceso de entrega de calificaciones no se presentaron recursos de reposición y de apelación.

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

El gráfico No. 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 63% de la población.

El 63% de estos empleados públicos obtuvieron una calificación de 95 a 100 puntos, el 1% se ubica en el rango de 100 puntos.

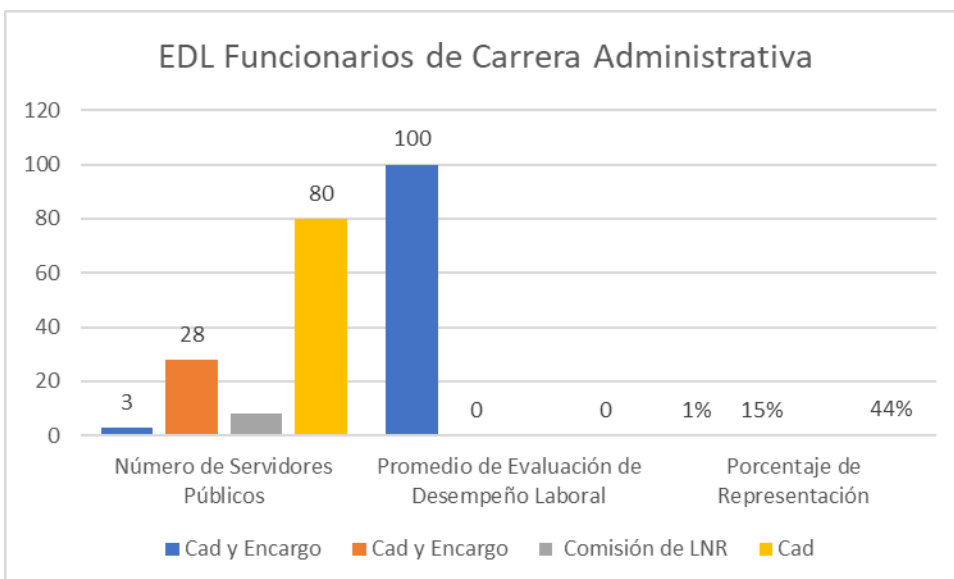


Gráfico 4. Valoración de Empleados Públicos de Carrera Administrativa – Rangos de calificación cuantitativa calificación

El gráfico No. 5 muestra los rangos de agrupación por calificación obtenida por los empleados públicos con tipo de vinculación “libre nombramiento y remoción” los cuales se encuentran en el nivel de calificación “sobresaliente”. Representan el 35% de la población.

El 35% de estos empleados públicos obtuvieron una calificación de 95 a 99 puntos, el 1% se ubica en el rango de 100 puntos.

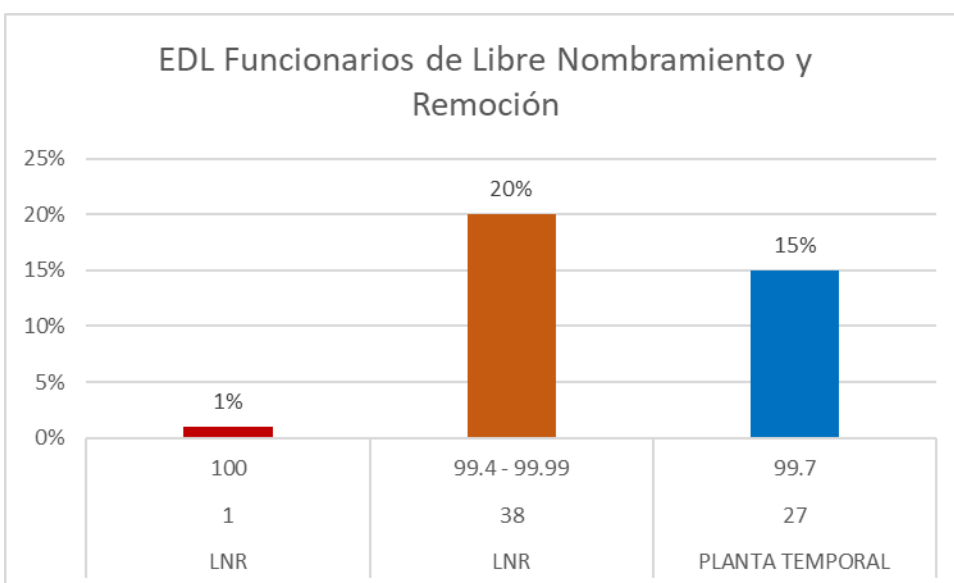


Gráfico 5. Valoración de Empleados Públicos de Libre Nombramiento y Remoción – Rangos de calificación cualitativa.



2.2 Resultados de EDL por nivel jerárquico y rango de calificación

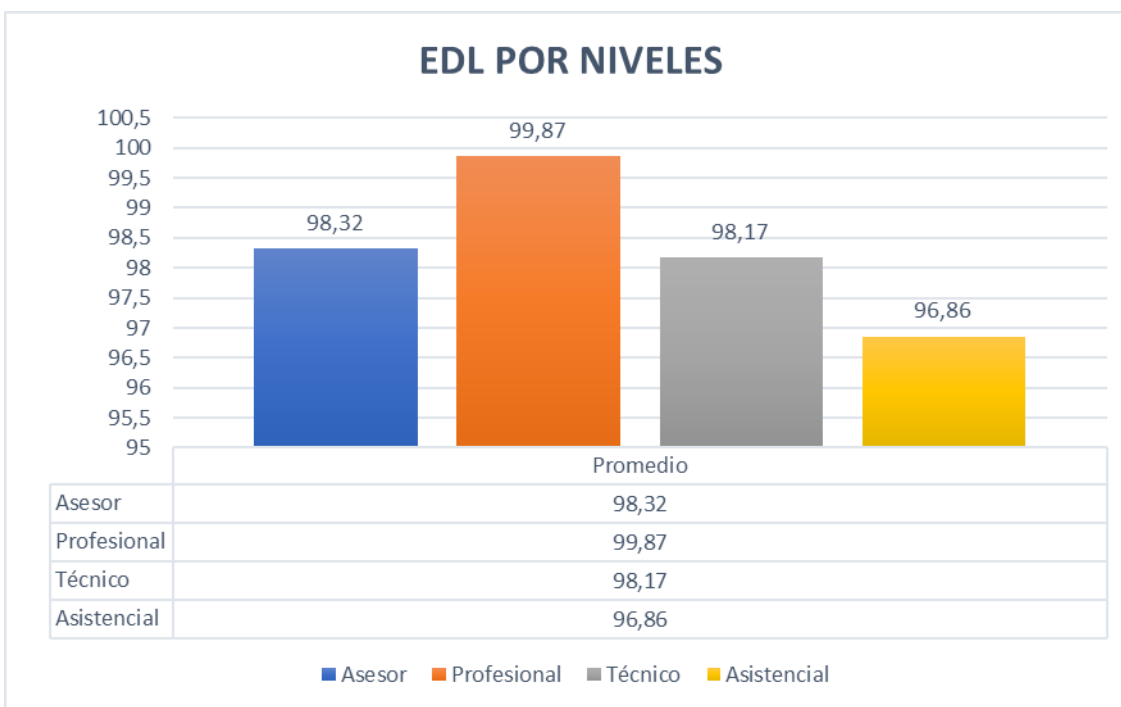


Gráfico 6. Valoración del desempeño laboral de empleados públicos por nivel – rangos de calificación cualitativa.

El gráfico no. 6 muestra la distribución por rangos de calificación de los empleados públicos que se ubican en el nivel asesor, indicando que los funcionarios nombrados en este nivel obtuvieron una calificación promedio del 98.32 puntos, los empleados públicos que se ubican en el nivel profesional obtuvieron una calificación promedio de 99.87 puntos, en el nivel técnico los empleados públicos alcanzaron un puntaje promedio de 98.17 y en el nivel asistencial el promedio de la calificación fue de 96.86 puntos.

2.3. Promedio por Dependencia

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

El gráfico no. 7 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).

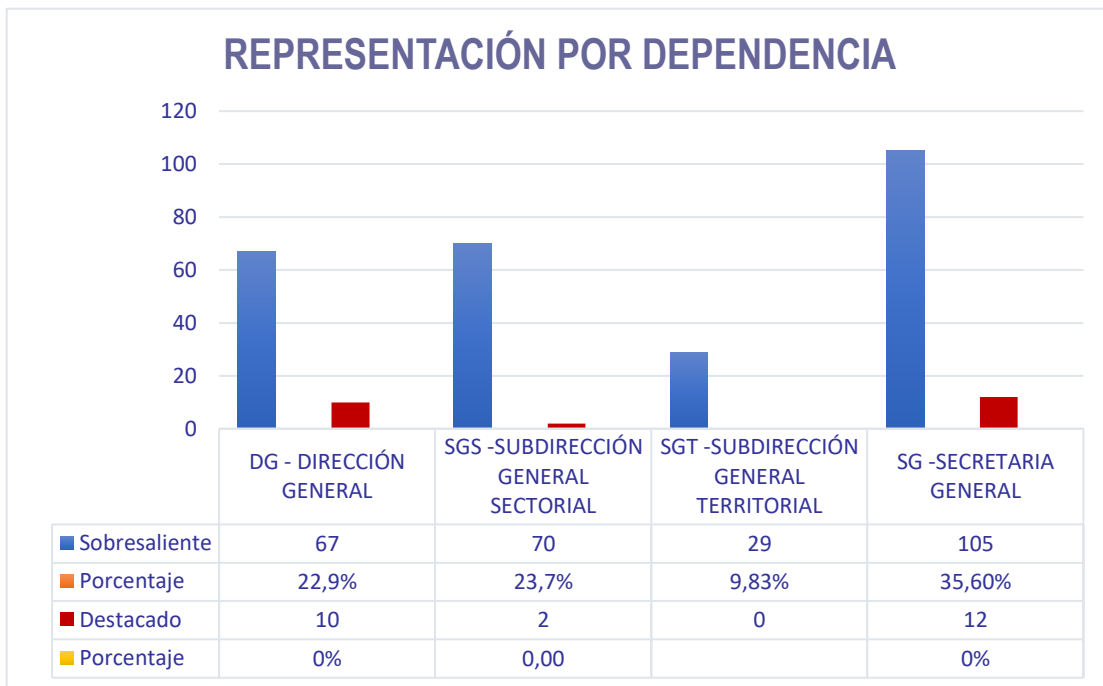


Gráfico 11. Valoración del Desempeño Laboral de Empleados Públicos por Dependencia.

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 adaptacion al cambio, le sigue manejo de la informacion, 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 innovacion y orientacion a resultados cada una para dos funcionarios.

Es importante resaltar que para el resto de los servidores publicos su evaluacion de competencias esta 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 2020 -2021

Dependencia	Año 2020	Año 2020
DG- DIRECCIÓN GENERAL	93,64	98,20
SGS - SUBDIRECCIÓN GENERAL SECTORIAL	94,77	99.7



SGS - SUBDIRECCIÓN GENERAL TERRITORIAL	92,59	
SG - SECRETARIA GENERAL	91,19	96.9

Para la vigencia 2021 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
Mónica Bernal Vanegas. Subdirectora de Gestión de Talento Humano