



**El futuro
es de todos**

**DNP
Departamento
Nacional de Planeación**

**INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL (EDL)
VIGENCIA 2022**

**Subdirección de Gestión del Talento Humano
Grupo de Gestión de Personal**

**Bogotá D.C.,
Marzo de 2023**



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 2022 al 31 de enero de 2023, 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 2022 al 31 de enero de 2023, 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 208 funcionarios públicos que concertaron objetivos, 175 completaron el ciclo de la EDL y obtuvieron una calificación definitiva; 33 funcionarios públicos no son tomados en cuenta en las estadísticas presentadas, por haberse retirado de la entidad antes de la evaluación definitiva. Entre los 208 empleados públicos que fueron evaluados con corte al 31 de enero de 2023 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 2023.

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 estos 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 de los cuales se encuentran provistos:

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	47
Encargo por Derecho Preferencial	63
En Comisión en Libre Nombramiento y Remoción	1
Libre Nombramiento y Remoción	50
Provisional	84
Planta Temporal	33
Total, Planta Provista	278

Fuente: Cuadro de Planta 1 de febrero 2023

1. ANÁLISIS EVALUACIONES DEL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE 2022 – 2023.

El grupo objeto para la calificación de la vigencia 2022-2023 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	31	55	86
Profesional	27	16	43
Técnico	6	0	6
Asistencial	47	13	60
Total	111	84	195

Fuente: Grupo de Gestión de Personal 2023

Se evaluaron y calificaron un total de 195 servidores públicos en los diferentes niveles (Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial), de los cuales 111 ostentan derechos de Carrera Administrativa y 84 son de Libre Nombramiento y Remoción.

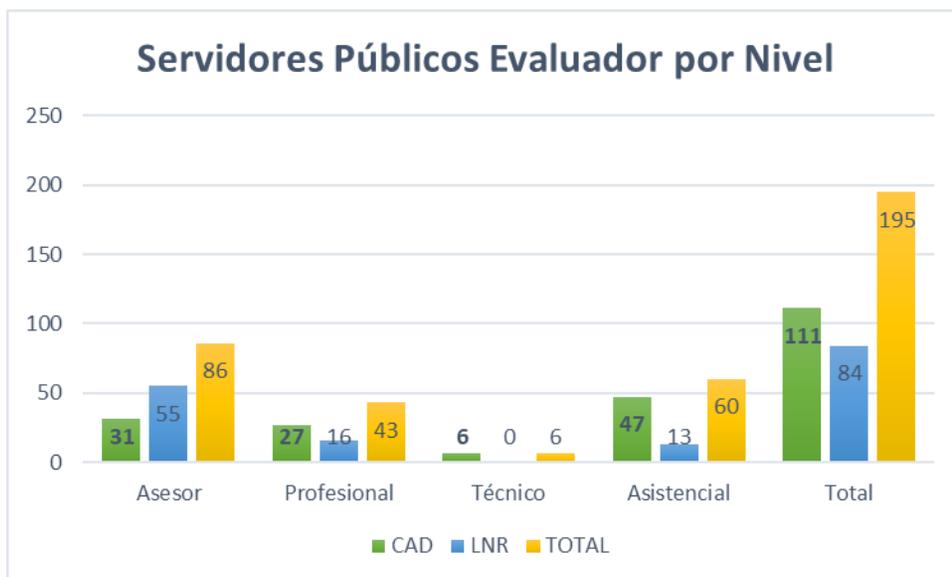


Gráfico 1. Distribución de Servidores públicos por tipo de Nivel

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%	195
Satisfactorio	Mayor del 65% y menor que el 90%	0
No Satisfactorio	Menor o igual a 65%:	0
TOTAL		195

Fuente: Grupo de Gestión de Personal 2022

Con una calificación de 100 puntos se ubican once (11) funcionarios, dentro del rango de la calificación de 99 al 91,38 se ubican ciento sesenta (161) funcionarios, con una calificación de 90 se encuentran tres (3) funcionarios, ningún funcionario se encuentra en nivel Satisfactorio.

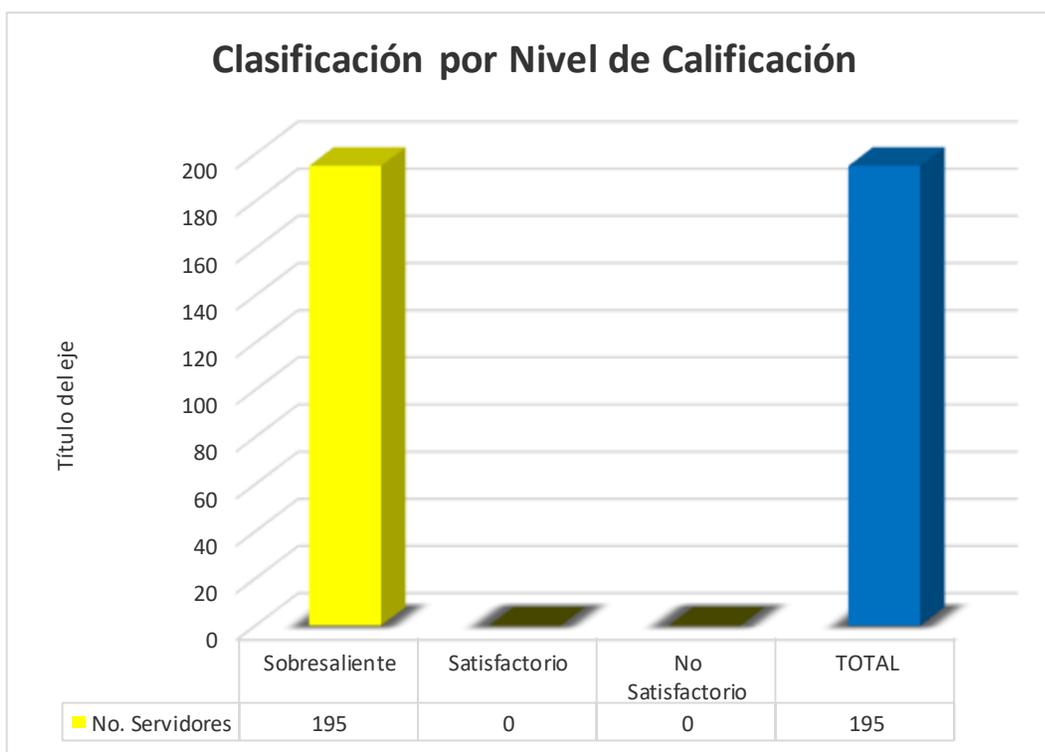


Gráfico 2. Distribución de Servidores públicos por calificación

2. REPORTE GENERAL

Los empleados públicos que fueron evaluados para la vigencia 2022, con corte de 31 de enero de 2023, 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	10	100	5.13%
Carrera Administrativa y encargo	59	99 – 99.99	30.25%
Carrera Administrativa y encargo	21	95 – 98.97	10.9%
Carrera Administrativa y encargo	21	90 – 94.25	10.9%
Libre Nombramiento y Remoción	7	100	3.6%
Libre Nombramiento y Remoción	49	99 - 99.99	25%
Libre Nombramiento y Remoción	16	95 – 98.97	8%
Libre Nombramiento y Remoción	12	90 – 94.25	6.25%
Total	185		100%

Fuente: Grupo de Gestión de Personal



Con base en la tabla 5 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.

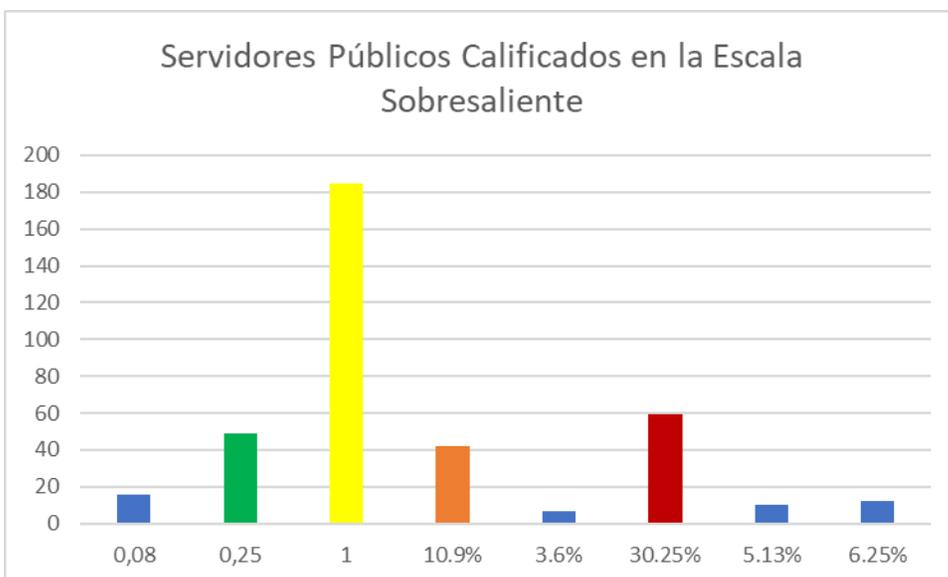


Gráfico 3. Distribución de Servidores públicos calificados en la escala Sobresaliente

El tipo de vinculación con mayor representatividad corresponde a “vinculación de carrera administrativa”, con 1 empleado público que corresponde al 0.9% de la población, con menor representación corresponde a los “carrera administrativa y encargos” con 10 funcionarios públicos que corresponde al 5% de la población, que cuentan con el promedio más alto de evaluación con 100 puntos.

Seguido por empleados públicos vinculados de libre nombramiento y remoción, “libre nombramiento y remoción, con doce (12) empleados públicos quienes obtuvieron una calificación de 100 puntos, corresponde al 14.28% y un empleado público con una calificación de 91.38 puntos que corresponde al 1.1% de la población.

De acuerdo con la información anterior, de los 195 empleados públicos evaluados para la vigencia 2022 se encuentran en el 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.

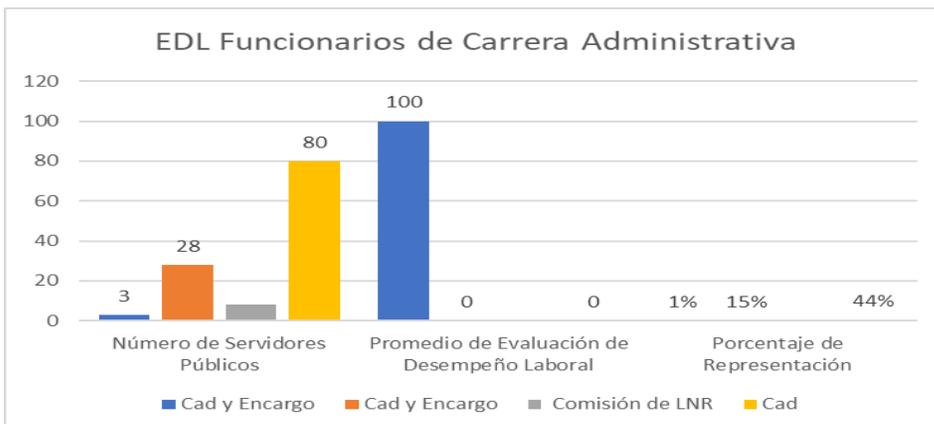


Gráfico 4. Valoración de Empleados Públicos de Carrera Administrativa – Rangos de calificación cuantitativa calificación

2.2. Promedio por Dependencia

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

El gráfico no.5 muestra la distribución de empleados públicos en la entidad por dependencia, indicando que el promedio de la calificación de la Evaluación de Desempeño de la Dirección fue de 99,97%, seguido de la Subdirección General de Descentralización y Desarrollo Territorial con un promedio del 99,61%, en tercer lugar se encuentra la Secretaria General con un promedio de 99,15, en cuarto lugar, se encuentra la Subdirección General del Sistema General de Regalías con un promedio de 96,5%, seguido de Subdirección General de Prospectiva y Desarrollo Nacional con un promedio de 99,1% y por último, se encuentra la Subdirección de Inversiones, Seguimiento y Evaluación con un promedio de 98,54.

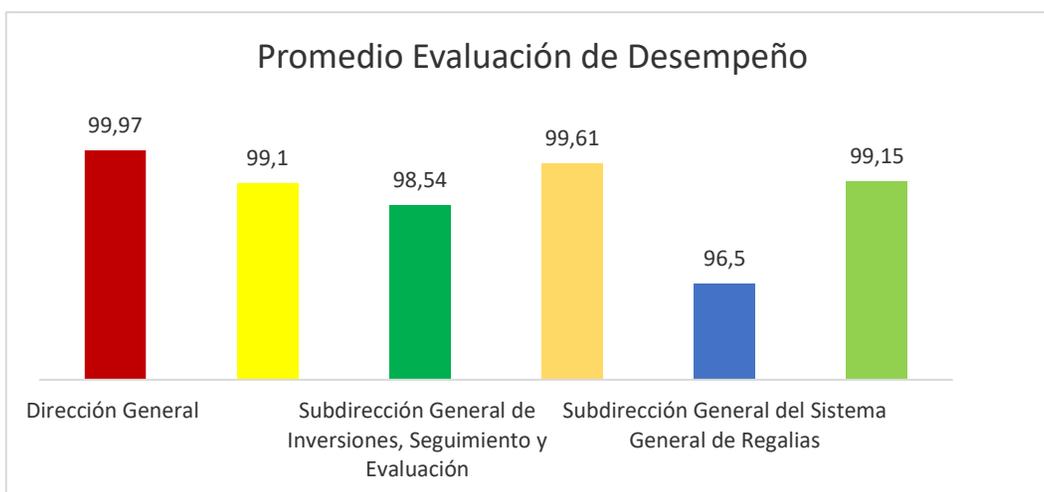


Gráfico 5. Valoración del Desempeño Laboral de Empleados Públicos por Dependencia.



3. 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.

4. Conclusiones

- ✓ Frente a los criterios evaluados, la población de empleados públicos del DNP presenta en promedio un desempeño sobresaliente.
- ✓ Ningún empleado público obtuvo calificación Satisfactoria.
- ✓ Se identificaron casos de empleados públicos que deben fortalecer sus competencias, 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) 2023.

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 las resoluciones internas Nos. 0224 de 31 de enero de 2018 y No. 0491 de 7 de febrero de 2020, 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 SGTH 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 SGTH las capacitaciones pertinentes para apoyar estos desarrollos.