



**El futuro  
es de todos**

**DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación**

**INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL (EDL)  
VIGENCIA 2018**

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

**Bogotá D.C.,  
Abril de 2019**



### Presentación

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 1° de febrero de 2018 al 31 de enero de 2019, 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 1° de febrero de 2018 al 31 de enero de 2019, 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, 291 completaron el ciclo de la EDL y obtuvieron una calificación definitiva; 35 empleados no son tomados en cuenta en las estadísticas presentadas, por haberse retirado de la entidad antes de la evaluación definitiva. Entre los 291 empleados públicos que fueron evaluados con corte al 31 de enero de 2018 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 2019.

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

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o igual al 95%	Sobresaliente
Mayor o igual a 80% y menor de 95%	Destacado
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.

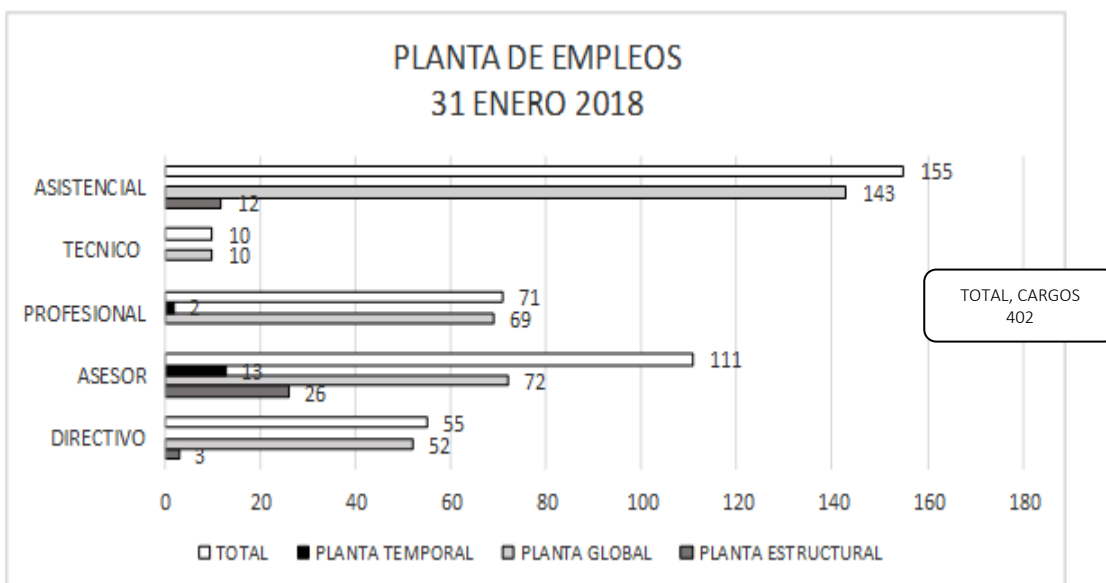
Escala de Calificación Vinculación Provisional	Valor Cualitativo*
< 66	Bajo
>66 – 79,9	Bueno
>80 – 89,9	Bueno
90 - 100	Destacado

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.

### 1. ANTECEDENTES.

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 32 cargos de la planta temporal

Gráfico 3. Planta de Empleos Aprobada (DNP) Vigente – enero 2018

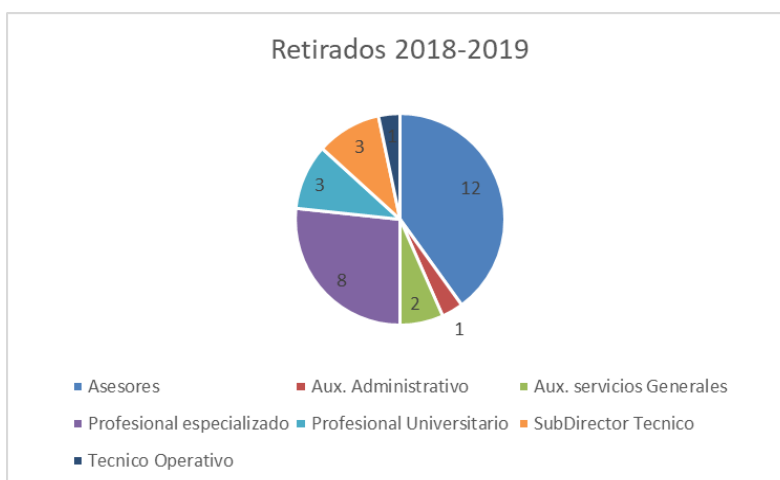




Para el inicio del EDL del año 2018 la Planta provista por tipo de vinculación están el cuadro 4 en el que esta provista por 358 cargos.

<b>DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA POR TIPO DE VINCULACIÓN A 1 DE FEBRERO DE 2018</b>	
CARRERA ADMINISTRATIVA	<b>154</b>
EN COMISIÓN EN LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	6
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	83
PROVISIONAL	115
<b>TOTAL, PLANTA PROVISTA</b>	<b>358</b>

Fuente: Cuadro de planta 1 de febrero de 2018 cuadro 4



Fuente: Cuadro 5 planta 1 de febrero de 2018 cuadro 3-30 funcionarios retirados

La Planta provista por tipo de vinculación están el cuadro 5 en el que esta provista por 359 cargos para el 1 de febrero de 2019

<b>DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA POR TIPO DE VINCULACIÓN A 1 DE FEBRERO DE 2019</b>	
CARRERA ADMINISTRATIVA	149
EN COMISIÓN EN LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	6
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	87
PROVISIONAL	117
<b>TOTAL, PLANTA PROVISTA</b>	<b>359</b>

Fuente: Cuadro de Planta 1 de febrero 2019 cuadro 6



## 2. REPORTE GENERAL

Los empleados públicos que fueron evaluados para la vigencia 2018, con corte de 31 de enero de 2019, se especifican en la siguiente tabla organizados por tipo de vinculación:

*Tabla 7 . Distribución resultados EDL según el tipo de vinculación a 31 de enero de 2019.*

Tipo Vinculación	Numero de Empleados	Pormedio evaluacion definitiva	Porcentaje de representación
Carrera Administrativa	65	97,63	22%
CAD en encargo	77	98,3	26%
Provisional	106	97,3	37%
En Comision en cargo de LNYR	3	97,48	1%
Libre Nombramiento y Remoción	35	98,1	12%
LNyR Planta Temporal	5	98,1	2%
Total	291	97,81	100%

Con base en la tabla \_ 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 106 empleados públicos que corresponde al 37% de la población, y el tipo de vinculación con menor representación corresponde a los “comisionados en cargos de LN y R” con 3 empleados públicos que corresponden al 1. % de la población, y los comisionados en cargos de carrera cuentan con el promedio más alto de evaluación con 98.3 puntos.

Seguido por empleados públicos de “libre nombramiento y remoción”, “libre nombramiento y remoción de la planta temporal quienes obtuvieron 98.1%, luego se encuentran los de vinculación “carrera administrativa” y “provisional” con 97,63.

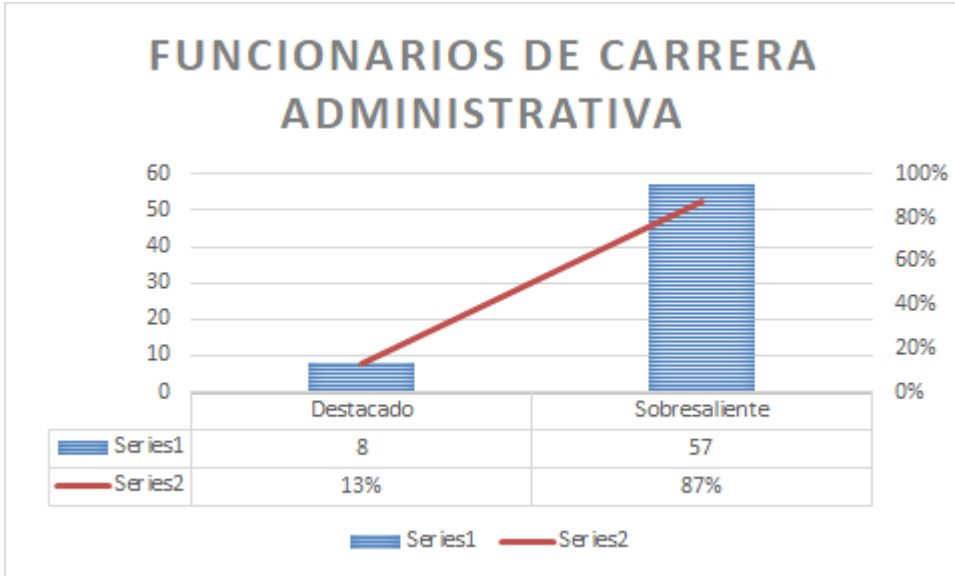
Un empleado de Libre nombramiento y remoción con vinculación de noviembre como Asesor obtuvo una calificación de 84%.

De acuerdo con la información anterior, de los 291 empleados públicos evaluados para la vigencia febrero 2018 enero 2019, 257 funcionarios obtuvieron el nivel sobresaliente en su calificación y 31 funcionarios en destacado y 3 en satisfactorio.

Es importante informar que en el proceso de entrega de calificaciones hubo 4 funcionarios que interpusieron los recursos de reposición y de apelación, a la fecha solo en un caso el comité evaluador cambio su decisión de dejar el funcionario en sobresaliente con un plan de acción específico que revele su desarrollo y compromiso, en los otros tres casos la comisión evaluadora negó el recurso de reposición a los funcionarios y se sostuvieron en la decisión, la cual paso a estado de apelación ante el inmediato superior del evaluador y aun no se ha pronunciado. En dos casos la respuesta decidirá los encargos que estas personas tienen y uno un encargo que la persona concursó y quedo como elegido.



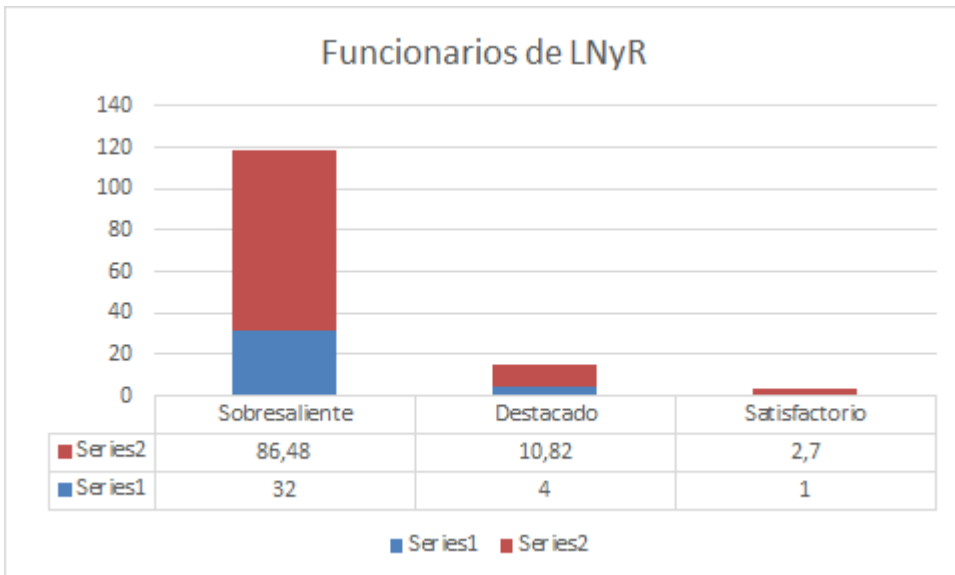
### 2.1. Resultados de EDL por tipo de vinculación y rango de calificación



**Gráfico 8.** Valoración de Empleados Públicos de Carrera Administrativa – Rangos de calificación cualitativa.

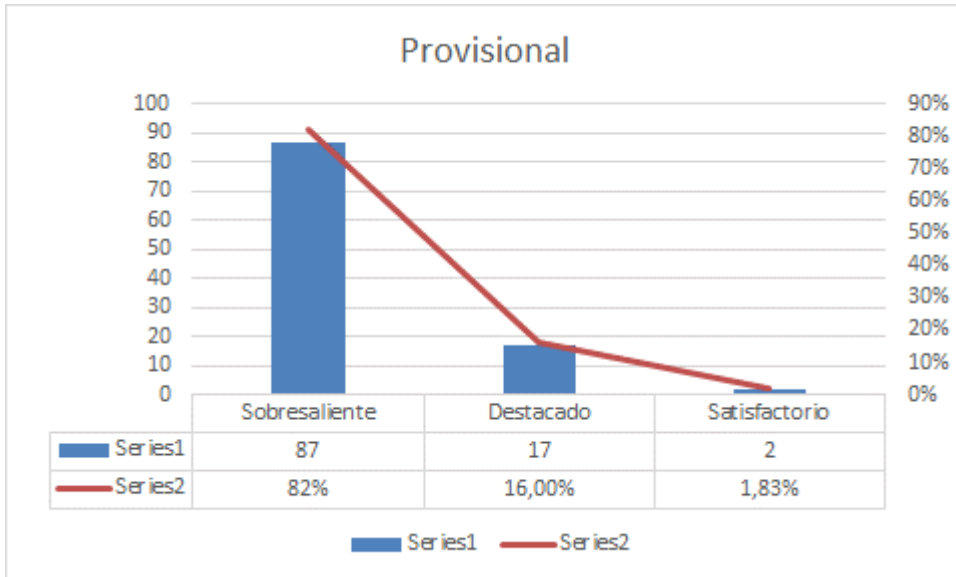
El gráfico 8 muestra los rangos de agrupación por calificación obtenida por los empleados públicos con tipo de vinculación “carrera administrativa” los cuales se encuentran en el nivel de calificación “sobresaliente”. Representan el 22% de la población.

El 57% de estos empleados públicos obtuvieron una calificación de 95 a 100 puntos, el 13% se ubica en el rango de 80 a 95 puntos.



**Gráfico 9.** Valoración de Empleados Públicos de Libre Nombramiento y Remoción – Rangos de calificación cualitativa.

El gráfico 9 muestra la distribución por rango de calificación de los empleados públicos con vinculación “libre nombramiento y remoción”, De este grupo el 86.48% obtuvo 95 a 100 puntos. El 10.82% se ubican en el rango de calificación de 80 a 95 puntos, el 2.7 % obtuvo calificación de 84 puntos. que representa el 12% de la población

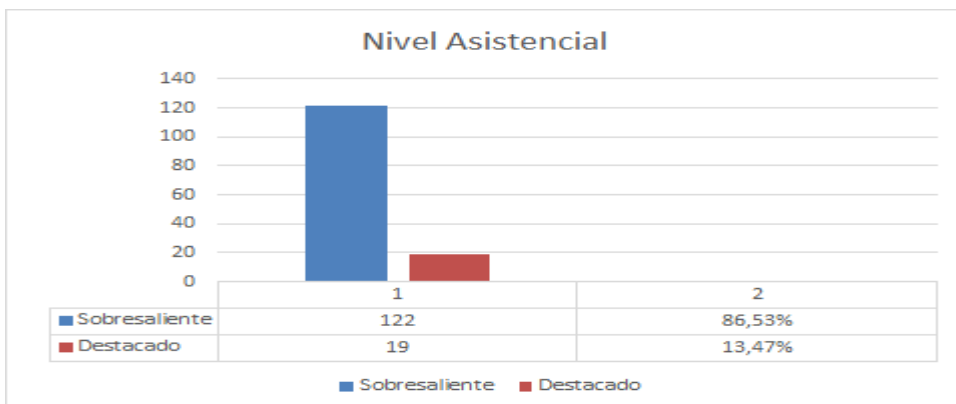


**Gráfico 10.** Valoración de Empleados Públicos vinculados en Provisionalidad – Rangos de calificación cualitativa.

El gráfico 10 muestra la distribución por rangos de calificación de los empleados públicos con vinculación “provisional”, que representa el 37% de la población.

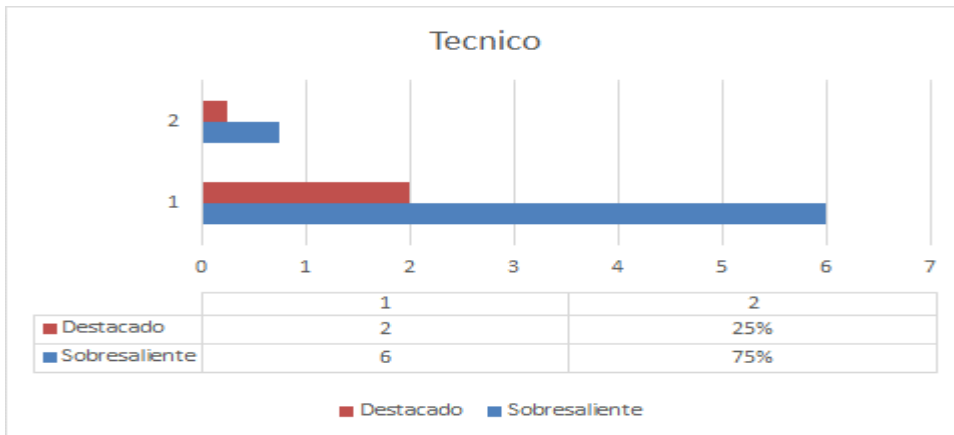
El 82% logró un puntaje de 95-100, el 16% se ubica en el rango de 80-94 puntos. En menor proporción el 1.83% se ubica en el rango de satisfactorio se identifica que dos casos se ubicaron en el rango de 60 a 84 puntos.

## 2.2 Resultados de EDL por nivel jerárquico y rango de calificación



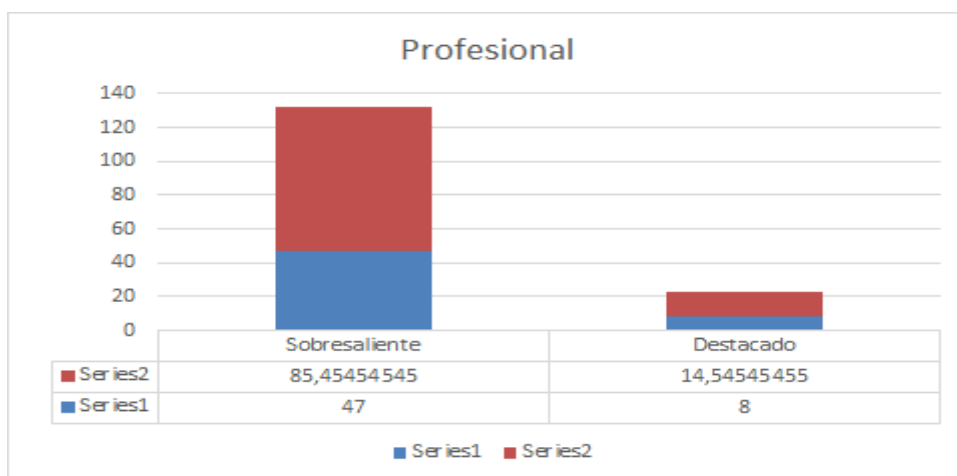
**Gráfico 11.** Valoración del desempeño laboral de empleados públicos del nivel asistencial – rangos de calificación cualitativa.

El gráfico 11 muestra la distribución por rangos de calificación de los empleados públicos que se ubican en el nivel asistencial, indicando que el 86.53% de esta población obtuvo 100-95 puntos de calificación, el 13.47% de este nivel se ubica en el rango de 80-94 puntos.



**Gráfico 12.** Valoración del desempeño laboral de empleados públicos del nivel técnico – rangos de calificación cualitativa.

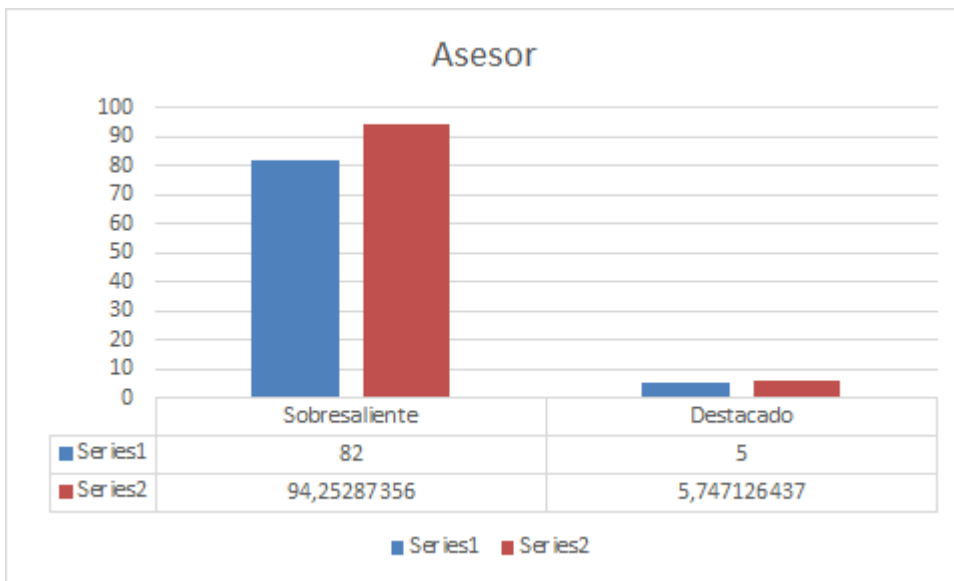
El gráfico 12 muestra la distribución por rangos de calificación de los empleados públicos que se ubican en el nivel técnico, indicando que el 75% alcanzó un puntaje de 100 a 95 y el 25% restante se ubicó en el rango de 80 a 94 puntos.



**Gráfico 13.** Valoración del desempeño laboral de empleados públicos del nivel profesional – rangos de calificación cualitativa.

El gráfico 13 muestra la distribución por rangos de calificación de los empleados públicos que se ubican en el nivel profesional, indicando que el 85.4% obtuvieron una calificación de 95-100 puntos, el 14.5% se ubica en el rango de 80-94 puntos.

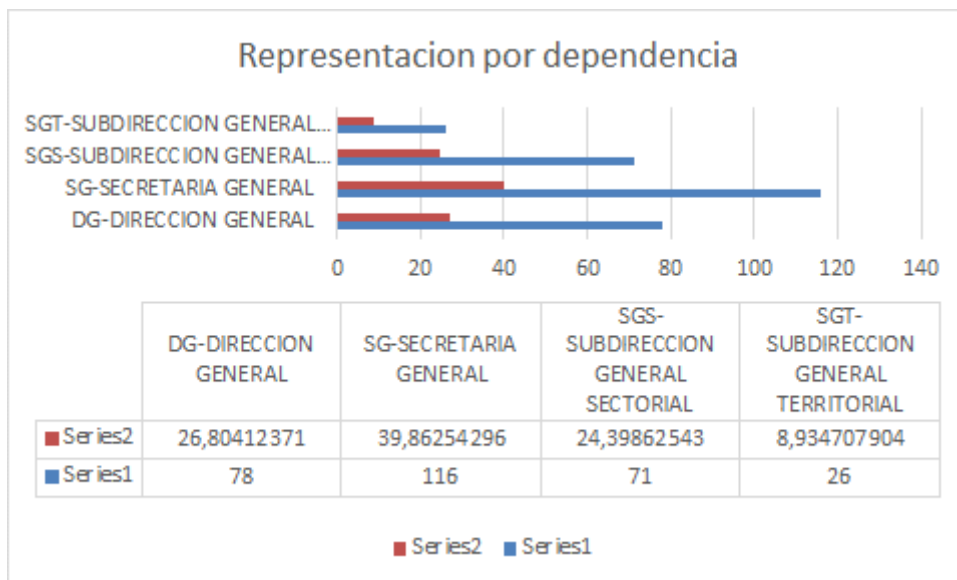




**Gráfico 14.** Valoración del desempeño laboral de empleados públicos del nivel asesor – rangos de cualificación cualitativa.

El gráfico 14 muestra la distribución por rangos de calificación de los empleados públicos que se ubican en el nivel asesor, indicando que el 94.25 obtuvo una calificación de 95-100 puntos, el 53.95.74 % se ubica en el rango de 80-94 puntos.

### 2.3. Promedio por Dependencia



**Gráfico 15.** 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 15 muestra la distribución de empleados públicos en la entidad por dependencia, indicando que la mayor concentración de empleados públicos se encuentra en las áreas que componen la Secretaría General con una representación del 39.8% de la población (116 empleados). En una proporción similar las dependencias que componen la Dirección General y Subdirección General Sectorial agrupan el 26.8% (78 empleados) y el 24.39% (71 empleados) respectivamente. Finalmente, se encuentran las dependencias que componen la Subdirección General Territorial con una representación del 8.9 % (26 empleados).

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 97 puntos, tanto las dependencias de la Subdirección General sectorial 98.9 como las de la Subdirección Territorial obtuvo en promedio 98.8 puntos y las áreas que conforman la Secretaría General obtuvieron en promedio 97.3 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 66 funcionarios.

Cabe informar que el Jefe de la oficina de Tecnologías y Sistemas de Información tiene 8 funcionarios que están por debajo de los 95 puntos y solicito poder revisar las mismas para analizarlas y determinar si la calificación puede ser susceptible a algún cambio.

### **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 98. puntos

Se destacan por haber alcanzado en promedio 100 puntos la Sgs-Dirección De Justicia, Seguridad Y Gobierno Dide-Subdirección De Ciencia, Tecnología E Innovación, Dide-Subdirección De Productividad, Internacionalización Y Competencia con 3 funcionarios cada uno.

### **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 98.8

Se destacan por haber alcanzado en promedio 100 puntos SGT-dirección de descentralización y desarrollo regional y DADS-dirección de ambiente y desarrollo sostenible.

### **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 98.2



La Subdirección Administrativa tiene el 58.6% de representación de la Secretaría General y obtuvo un promedio de 96 puntos. La Subdirección Financiera con una representación del 18.9% obtuvo calificación promedio de 98.9 puntos. La Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano representa el 11.2% de esta población y obtuvo calificación promedio de 99.2 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 2018 se detecta que de 291 empleados públicos evaluados, 36 tienen reportes de retroalimentación sobre sus fortalezas y oportunidades de mejora, es decir el 12.37% 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 10 funcionarios es la adaptación al cambio, con una representación del 27% de la muestra (36 empleados públicos), le sigue manejo de la información, aprendizaje continuo y compromiso con un puntaje de 4 funcionarios en cada uno con en tercer lugar está el conocimiento del entorno para 3 funcionarios. De estos grupos la mayor representación por tipo de vinculación está en los provisionales a quienes sus evaluadores les reconocen acciones de mejora.

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 16.** Comparación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos del DNP vigencias 2017-2018

Comparativo Desempeño por Vigencia		
Dependencia	Año 2017	Año 2018
DG-DIRECCION GENERAL	98,4	97,13
SG-SECRETARIA GENERAL	97,9	97,3
SGS-SUBDIRECCION GENERAL SECTORIAL	98,39	98,9
SGT-SUBDIRECCION GENERAL TERRITORIAL	98,39	98,8



Para la vigencia 2018 las dependencias que integran la Subdirección General Sectorial y la Subdirección General Territorial mostraron un incremento a comparación de los resultados de desempeño laboral de los empleados públicos del año anterior. En general se describe que tales variaciones e incrementos no generan un parámetro de comparación porque no son significativas. La Dirección General Bajo un punto en su promedio debido probablemente a que hubo muchos funcionarios nuevos para el segundo semestre.

#### 4. Conclusiones

- ✓ Frente a los criterios evaluados, la población de empleados públicos del DNP presenta en promedio un desempeño sobresaliente.
- ✓ 58 funcionarios este año obtuvieron 100 puntos lo que en el 2017 hubo un mayor numero de funcionarios con esta nota, lo que probablemente la calificación del 10% de la OCI tuvo que ver en esta disminución. Distribuidos en las áreas así: 17 de Dirección General, 14 secretaria General, 22 Sgs-Subdirección General 5 Sectorial, Sgs-Subdirección General Territorial.
- ✓ De estos 58 funcionarios con 100 puntos y su tipo de vinculación encontramos que de Carrera Administrativa hay dos, en encargo 4, de libre nombramiento 5, y provisionales 47 que de acuerdo a su tipo de evaluación no les afecta la calificación de la OCI.
- ✓ Para la vigencia 2018, ocho empleados de carrera administrativa obtuvieron calificación inferior a 95 puntos, encargados tres, de Libre nombramiento tres, provisionales 19. Están en 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) 2019.

#### 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: Gisela Manascero Gomez:

Revisó: Jorge Orlando Gomez. Coordinador GDH, Ana Cecilia Salcedo Ballesteros. Subdirectora GDTH.