

**INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL (EDL)
VIGENCIA 2023**

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

**Bogotá D.C.,
Abril de 2024**

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 2023 al 31 de enero de 2024, en el cual son sujetos de evaluación los empleados públicos vinculados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos.

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.

El informe tuvo en cuenta las siguientes variables:

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

La EDL para el presente informe comprendió el periodo del 1º de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024, 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 159 funcionarios públicos que concertaron objetivos, 112 completaron el ciclo de la EDL y obtuvieron una calificación definitiva; 13 funcionarios públicos no son tomados en cuenta en las estadísticas presentadas, por haberse retirado de la entidad antes de la evaluación definitiva. Entre los 112 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 2024.

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 2024	
Carrera Administrativa	32
Encargo por Derecho Preferencial	69
En Comisión en Libre Nombramiento y Remoción	2
Libre Nombramiento y Remoción	122
Provisional	118
Planta Temporal	36
Total, Planta Provista	379

Fuente: Cuadro de Planta 31 de enero 2024

1. ANÁLISIS EVALUACIONES DEL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE 2023 – 2024.

El grupo objeto para la calificación de la vigencia 2023-2024 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	30	37	67
Profesional	27	2	29
Técnico	5	0	5
Asistencial	40	14	54
Total	102	53	155

Fuente: Grupo de Gestión de Personal 2024

Se evaluaron y calificaron un total de 112 servidores públicos en los diferentes niveles (Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial), de los cuales 77 ostentan derechos de Carrera Administrativa y 35 son de Libre Nombramiento y Remoción.

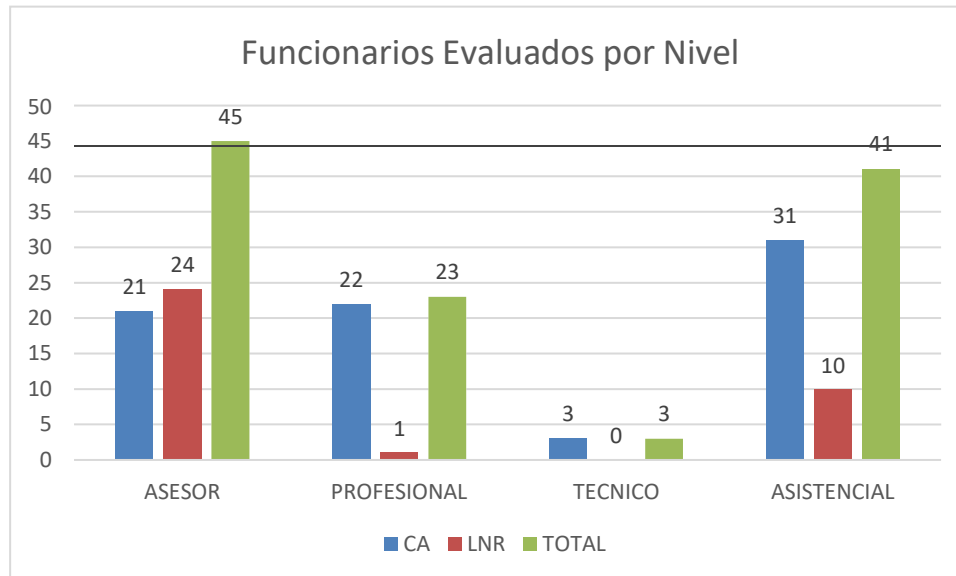


Gráfico 1. Distribución de Servidores públicos por tipo de Nivel

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%	112
Satisfactorio	Mayor del 65% y menor que el 90%	0
No Satisfactorio	Menor o igual a 65%:	0
TOTAL		112

Fuente: Grupo de Gestión de Personal 2024

Con una calificación de 100 puntos se ubican dos (2) funcionarios, dentro del rango de la calificación de 99 al 94,55 se ubican ciento diez (110) funcionarios, ningún funcionario se encuentra en nivel Satisfactorio o No Satisfactorio.

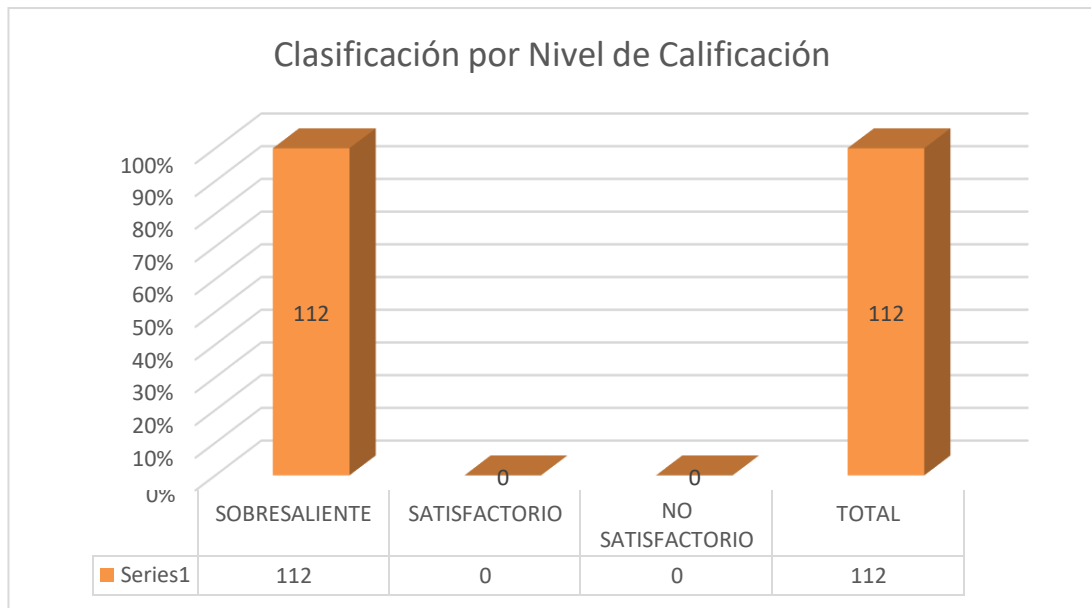


Gráfico 2. Distribución de Servidores públicos por calificación

2. REPORTE GENERAL

Los empleados públicos que fueron evaluados para la vigencia 2023, con corte de 31 de enero de 2024, 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	2	100	1.78%
Carrera Administrativa	20	99.90 – 99.99	17.85%
Carrera Administrativa	42	99.80 – 99.00	37.5%
Carrera Administrativa	7	98 – 98.9	6.5%
Carrera Administrativa	6	97.9 – 94.55	5.3%
Libre Nombramiento y Remoción	0	100	0%
Libre Nombramiento y Remoción	14	99.90 – 99.99	12.5%
Libre Nombramiento y Remoción	14	99.80 – 99.00	12.5%
Libre Nombramiento y Remoción	4	98 – 98.9	3.5%
Libre Nombramiento y Remoción	3	97.9 – 94.55	2.6%
Total	112		100%

Fuente: Grupo de Gestión de Personal

El tipo de vinculación con mayor calificación corresponde a carrera administrativa, con 2 empleado público que corresponde al 1.78% de la población, con menor representación corresponde a los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no cuentan con evaluación de 100 puntos.

Sin embargo, en los grupos posteriores se identifica una proporción similar en los diferentes rangos de calificación. De acuerdo con la información anterior, los 112 empleados públicos evaluados para la vigencia 2023 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.

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 a 94.55 puntos.

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

El gráfico No. 3 muestra los rangos de agrupación por calificación obtenida por los empleados públicos por nivel.

Se evidencia que las calificaciones de 100 puntos se ubicaron en los niveles profesional y asistencial, así mismo que el nivel asistencial y profesional presenta mayores calificaciones en el rango entre 99.80 y 99.00. Contrario a lo reflejado en el nivel técnico que muestra un predominio en la calificación entre el rango 99.9. y 99.99 al igual que el nivel asesor.

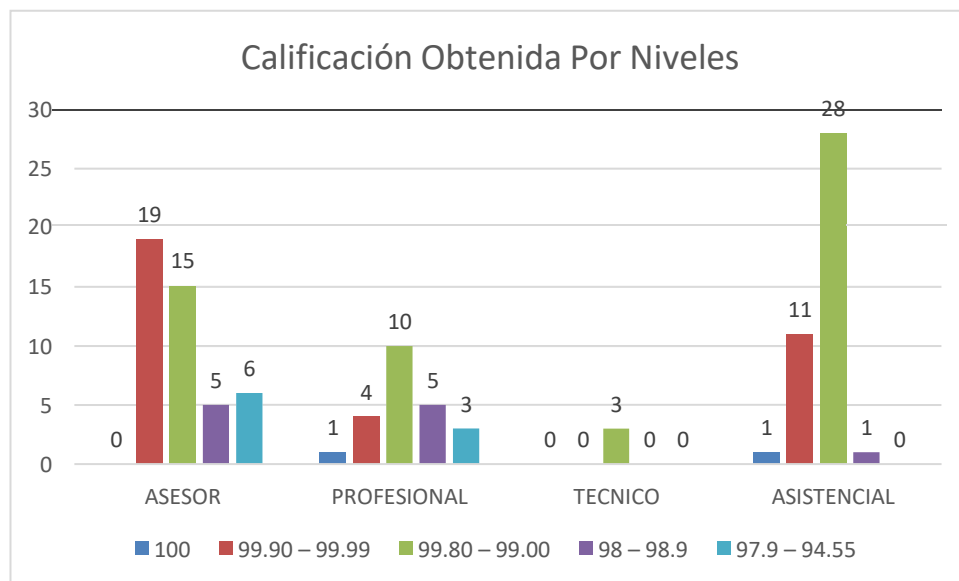


Gráfico 3. Distribución de Servidores públicos calificados en la escala Sobresaliente

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.4 muestra la distribución de empleados públicos en la entidad por dependencia, indicando que el promedio de la calificación de la Evaluación de Desempeño más alta lo obtiene la Subdirección General de

Regalías con un puntaje de 99,85%, seguido por la Subdirección General de Descentralización y Desarrollo Territorial con un promedio del 99.53%, sin embargo, es importante indicar que estas dos áreas, tiene el menor número de funcionarios.

En tercer lugar, se encuentra la Subdirección General de Inversiones, Seguimiento y Evaluación con un promedio de 99,51. Sigue en ese orden la Secretaria General con un promedio de 99.44 y la Dirección General con un promedio de 99,42, áreas con número similar de funcionarios evaluados.

Y por último se ubica la Subdirección General de Prospectiva y Desarrollo Nacional con un promedio de 99,16.

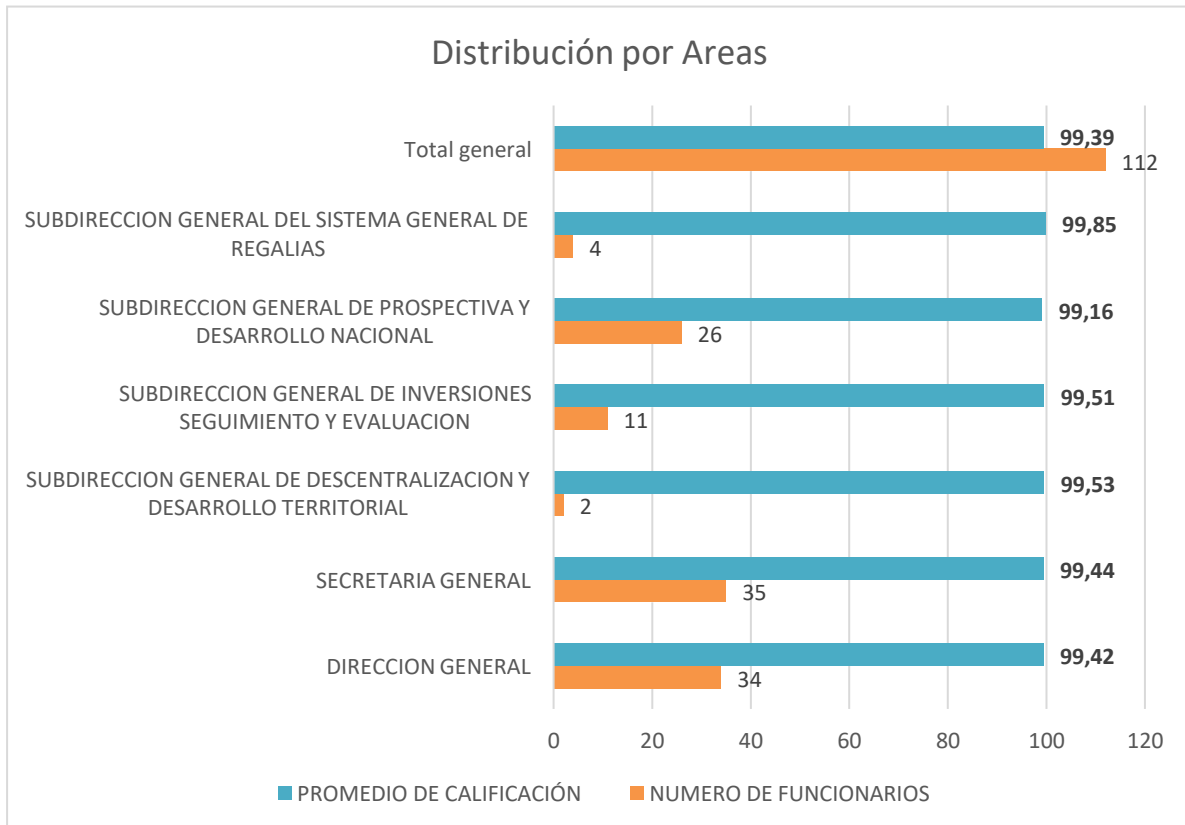


Gráfico 4. Valoración del Desempeño Laboral de Empleados Públicos por Dependencia.

3. 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 o No Satisfactoria.
- ✓ Se identifica que la evaluación por dependencias es un factor decisivo en la calificación final de los servidores públicos, resaltando que para el periodo de evaluación 2023 – 2024, solo dos funcionarios obtuvieron 100 puntos, lo que significó una reducción del 18% de los empleados públicos con esta calificación.
- ✓ Dados los cambios y rotación de la planta no es posible tomar la totalidad de registrados contemplados, dado que no se cuenta con los mismos parámetros para su análisis.

4. Recomendaciones

- ✓ Es importante continuar con los procesos de sensibilización frente a la herramienta de evaluación de desempeño con el fin de que se generen planes de mejoramiento individual que redunde en el mejoramiento institucional.
- ✓ A pesar de contar con la reglamentación establecida sobre los tiempos y plazos para el proceso, aún se presentan demoras en las entregas, por lo que debe realizarse más campañas con la Oficina Asesora de Comunicaciones para su recordación.
- ✓ La retroalimentación de competencias comportamentales de los empleados públicos, debe servir para fomentar los procesos de autoreflexión y mejoramiento personal.