

Ministerio de Hacienda y Crédito Público

**INFORME DE RESULTADOS MEDICIÓN DE LA GESTIÓN LABORAL
SERVIDOR DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y AQUEL VINCULADO EN PROVISIONALIDAD.**

2019-2020

**Dirección Administrativa Subdirección de
Gestión de Talento Humano**

Grupo de Competencias y Desarrollo Humano

Bogotá D.C. abril de 2020



Resultados del período de Medición de la Gestión Laboral 2019 – 2020 de los Servidores Públicos sujetos de Medición que prestan sus servicios en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

FERNANDO ANTONIO CARVAJAL SANTOS

Subdirector Gestión de Talento Humano

Textos

Lía Carolina Cabrejo Cárdenas

Coordinadora Grupo de Competencias y Desarrollo Humano

Claudia Milena Gómez Bonilla

Grupo de Competencias y Desarrollo Humano

Bogotá D.C, abril de 2020

www.minhacienda.gov.co



TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	4
1.1 Introducción	4
2. AMBITO DE APLICACIÓN	5
3. METODOLOGÍA	5
3.1 Capacitación	5
3.2 Realimentación	6
3.3 Lineamientos	6
4. COMPONENTES, ESCALAS Y NIVELES DE CUMPLIMIENTO	7
4.1 Porcentajes de los Componentes de la Medición de la Gestión Laboral	7
4.2 Rangos de Calificación y Niveles de Desarrollos.....	7
4.3 Rangos de Calificación Definitiva	8
5. RESULTADOS MEDICIÓN DE LA GESTIÓN LABORAL 2019 -2020	8
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	13
7. ANEXOS	15



1. PRESENTACIÓN

La Subdirección de Gestión del Talento Humano de la Dirección Administrativa a través del Grupo de Competencias y Desarrollo Humano presenta los resultados obtenidos en la Medición de la Gestión Laboral de los Servidores Públicos Asesores de Libre Nombramiento y Remoción, que prestan sus servicios en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público para el período comprendido entre el 02 de mayo de 2019 al 31 de enero de 2020.

La Medición de la Gestión Laboral; es una herramienta de gestión que busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su desarrollo y permanencia en el servicio del Servidor Público, con base en su desempeño frente a los objetivos sobre la conducta, los compromisos funcionales y comportamentales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

Lo anterior proporciona insumos para la identificación del mejor Servidor Público de Libre Nombramiento y Remoción que son contemplados en el Plan Anual de Incentivos 2020, para los casos que aplique, así como para los Planes de Mejoramiento Individual y las acciones conducentes a la articulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

1.1 Introducción

Con el fin de integrar los diferentes procesos que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y articular los elementos y criterios jurídicos, administrativos, organizativos, económicos, culturales y sociales propios de la entidad y del desarrollo de su talento humano, para la consecución de resultados acordes con sus prioridades estratégicas, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público adopta la gestión del rendimiento como una de sus herramientas principales para promover y fortalecer su talento humano orientado a mejorar los resultados institucionales, la prestación del servicio, valorar los avances y contribuciones de cada uno de sus servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad e implementar la mejora continua, indistintamente al tipo de nombramiento, puesto que todos los servidores públicos desde su cargo aportan en el cumplimiento de un único fin: "Servir al País".

Para la Subdirección de Gestión de Talento Humano es claro el desafío al que se debe hacer frente, donde lograr mantener y adquirir la eficiencia y la eficacia en las personas que hacen parte de la entidad, radica en potenciar y desarrollar el desempeño y el rendimiento de todos sus colaboradores que, en definitiva, tienen



que ser capaces de cumplir con las expectativas de rendimiento que les demanda la entidad.

Es necesario que este desafío sea compartido por evaluados y evaluadores, quienes mediante una posición proactiva y responsable permitirán una verdadera apropiación del proceso de gestión del rendimiento.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Serán sujetos activos de la Medición de la Gestión Laboral, el evaluador, llámese Jefe inmediato, superior jerárquico, comisión evaluadora, o servidor designado para el efecto y el evaluado en su condición de servidor de Libre Nombramiento y Remoción y aquel vinculado en Provisionalidad.

Éstos fueron evaluados con base en los parámetros establecidos en el Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018 adoptado mediante Resolución No. 1017 del 02 de abril "Por la cual se adopta el Sistema de Medición de la Gestión Laboral, de los servidores de Libre Nombramiento y Remoción y aquellos vinculados en Provisionalidad, que prestan sus servicios en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público".

3. METODOLOGÍA

La Subdirección de Gestión de Talento Humano de la Dirección Administrativa a través del Grupo de Competencias y Desarrollo Humano adelantó acciones con la participación de la Oficina de Control Interno y la Oficina Asesora de Planeación, para dar cumplimiento al proceso de Medición de la Gestión Laboral del período 2019 -2020, así:

3.1 Capacitación

- De acuerdo con el cronograma establecido, durante la vigencia 2019, entre el 15 de febrero al 23 de marzo de 2019, se desarrolló la construcción de la herramienta para la adopción de la Medición de la Gestión Laboral.
- Se llevó a cabo la socialización "Teórico – práctica" del nuevo sistema de la MGL entre el 02 de mayo al 31 de mayo del 2019, quienes participaron en su momento fueron 427 Servidores Públicos de Libre Nombramiento y Provisionalidad.
- Continuamente, se adelantó la primera capacitación virtual de la vigencia frente al nuevo sistema tipo de la medición de la gestión laboral a través del correo electrónico a 471 servidores públicos objetos de la medición, a partir de una cartilla, la cual fue una herramienta funcional para el diligenciamiento y desarrollo de los formatos.



- Se realizó la Proyección de la Resolución de adopción del nuevo Sistema de Medición de la Gestión Laboral y Lineamientos para servidores de Libre nombramiento y Remoción y Provisionalidad.
- Se dio paso a la publicación de la herramienta de Medición para servidores de Libre nombramiento y Remoción y Provisionalidad.
- Se generaron ayudas gráficas prácticas para realizar cada una de las fases que comprende la Medición de la Gestión Laboral, las cuales fueron compartidas de manera virtual (correo electrónico).
- Se realizaron asesorías a cada uno de los servidores públicos, teniendo en cuenta sus inquietudes, en donde se brindó apoyo del desarrollo y diligenciamiento de las mismas.
- Para la vigencia 2019 – 2020, en la fase de evaluación final se realizó proyección de comunicación donde se informó a los evaluadores y evaluados las implicaciones disciplinarias por incumplimiento en el proceso de la medición.

3.2 Realimentación

A los servidores públicos de Libre Nombramiento y Provisionalidad, se les brindó orientación permanente de manera virtual y personal, teniendo en cuenta la identificación de inconsistencias en el diligenciamiento y desarrollo del formato en cada una de las fases; concertación de compromisos funcionales y comportamentales, evidencias, parciales semestrales, parciales eventuales y calificación definitiva de la Medición de la Gestión Laboral.

3.3 Lineamientos

Durante el período 2019 – 2020 se emitieron y divulgaron las siguientes resoluciones y memorandos dirigidos a los actores intervinientes en el proceso de Medición (evaluados y evaluadores), los cuales contienen información clave para el adecuado desarrollo del proceso:

- Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018 adoptado mediante Resolución No. 1017 del 02 de abril "Por la cual se adopta el Sistema de Medición de la Gestión Laboral, de los servidores de Libre Nombramiento y Remoción y aquellos vinculados en Provisionalidad, que prestan sus servicios en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público".
- Lineamientos para la concertación, de compromisos para la Medición de la Gestión Laboral de servidores de Libre Nombramiento y Remoción y Provisionalidad vigencia 2019-2020 del 12 de abril de 2019.
- Lineamientos para la primera evaluación parcial semestral de la Medición de la Gestión Laboral de los servidores de libre nombramiento y remoción y en provisionalidad del periodo 2019-2020.



- Lineamientos para el desarrollo del proceso de Medición de la Gestión Laboral del período 2019-2020 y Concertación y Seguimiento para el periodo 2020-2021.

4. COMPONENTES, ESCALAS Y NIVELES DE CUMPLIMIENTO

4.1 Porcentajes de los Componentes de la Medición de la Gestión Laboral

La calificación definitiva de los servidores sujetos de medición, se obtiene de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los siguientes componentes:

CALIFICACIÓN PARA EL PERÍODO ANUAL	PESO PORCENTUAL
<u>Compromisos Funcionales</u>	80%
<u>Compromisos comportamentales</u>	15%
Total	100%

4.2 Rangos de Calificación y Niveles de Desarrollos

Los rangos de calificación y niveles de desarrollo corresponden a los siguientes de acuerdo con los componentes de la Medición de la Gestión Laboral:

- 1. Compromisos Funcionales:** Los compromisos funcionales serán calificados según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1-100), calificación que luego será ponderada para hacerla corresponder con los pesos porcentuales establecidos.
- 2. Compromisos Comportamentales:** El evaluador tendrá en cuenta los siguientes niveles de desarrollo:

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS NÚMERICOS
Bajo	El nivel de desarrollo de la competencia, no se evidencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.	4 a 6
Aceptables	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados.	7 a 9
Alto	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de	10 a 12



	manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados.	
Muy Alto	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados.	13 a 15

4.3 Rangos de Calificación Definitiva

La escala de calificación es la siguiente:

NIVEL	PORCENTAJE
SOBRESALIENTE	Mayor o igual a 90%
SATISFACTORIO	Mayor a 65% y menor a 90%
NO SATISFACTORIO	Menor o igual a 65%

5. RESULTADOS MEDICIÓN DE LA GESTIÓN LABORAL 2019 -2020

De acuerdo con el indicador de cumplimiento en la Medición de la Gestión Laboral, con corte a 31 de enero de 2020, se adelantó el requerimiento a **470 servidores** que debían realizar la Medición **del 02 de mayo de 2019 al 31 de enero de 2020**; de los cuales **245** corresponden a servidores de Libre Nombramiento y Remoción y **225** a los servidores con nombramiento Provisional.

5.1 Consolidado Resultados Medición de la Gestión Laboral de los Servidores de Libre Nombramiento y de Provisionalidad

5.1.1 Servidores de LNR y Provisionalidad sujetos de evaluación según nivel Jerárquico 2019 – 2020

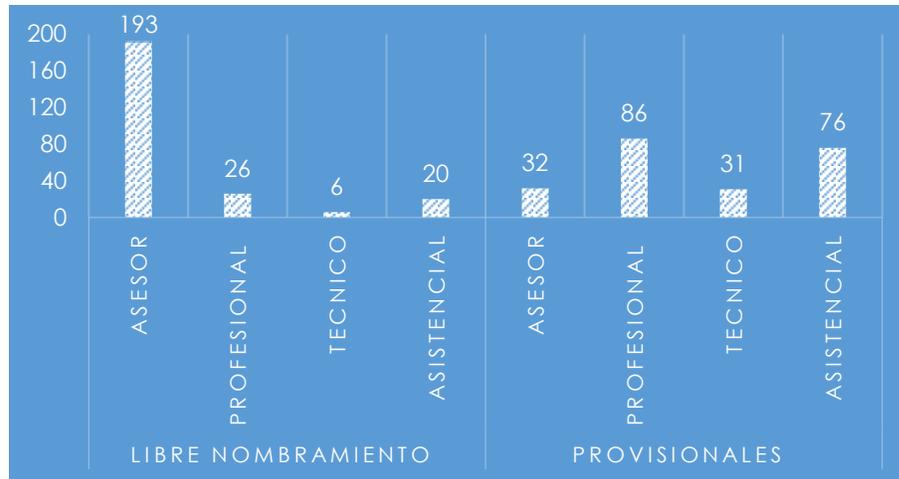


Gráfico No.1. Servidores de LNR y Provisionalidad sujetos de evaluación según nivel Jerárquico 2019 – 2020

Así se evidencia cómo está distribuida la población según nivel de cargo, encontrando que entre los servidores de Libre Nomenclatura el nivel asesor tiene la mayor representación con el 71%, mientras que en los servidores Provisionales, la mayor representación se encuentra en el nivel profesional con un 38%.

5.1.2 Servidores de LNR y provisionales que presentaron situaciones administrativas durante el periodo de Evaluación

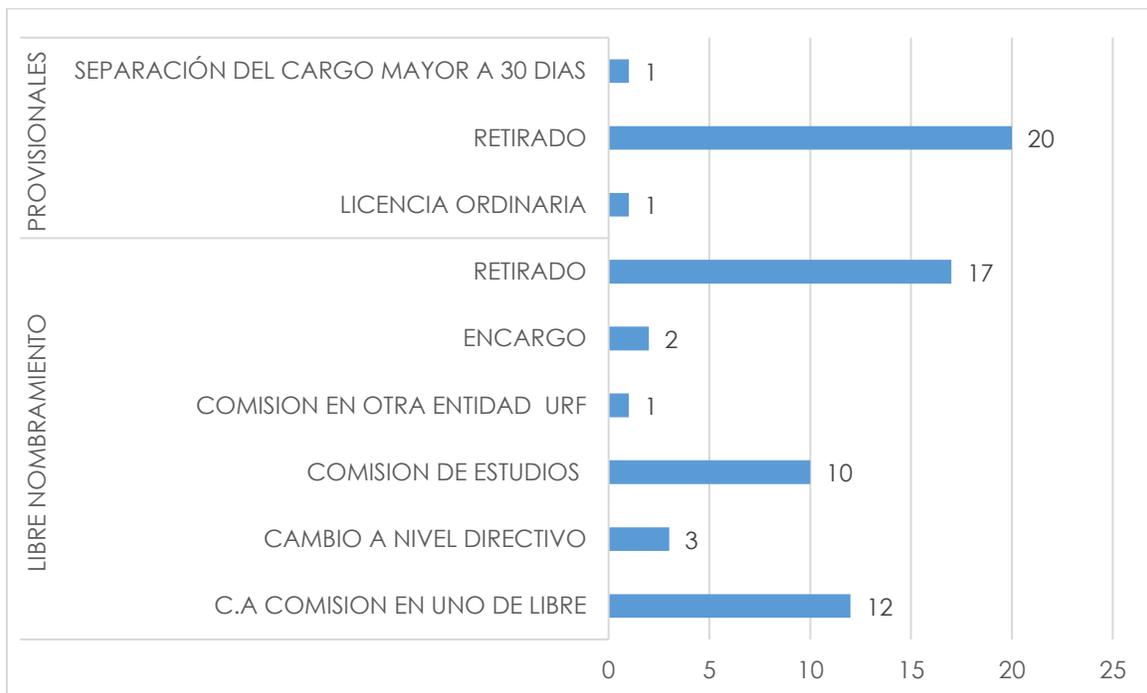


Gráfico No 2. Servidores de LNR y provisionales que presentaron situaciones administrativas durante el periodo de Evaluación



En la anterior gráfica, se evidencia que sesenta y siete **67** servidores presentaron situaciones administrativas dentro del periodo de evaluación, por lo cual **53** de ellos no presentaron calificación definitiva teniendo en cuenta que la mayoría se desvincularon de la entidad durante el periodo de evaluación (20 provisiones y 17 de LNR), seguido de los funcionarios que se encuentran en comisión de estudios (10 servidores), más los servidores que cambiaron a un nivel directivo (3 servidores) y quienes se encuentran en comisión en otra entidad, se separaron del cargo por más de 30 días y en solicitaron una licencia ordinaria (3 servidores)

Por lo anterior, los resultados que se mostrarán a continuación corresponden a los **417** servidores que presentaron evaluación definitiva, de los cuales **214** son de Libre nombramiento y remoción y **203** vinculados en provisionalidad.

5.1.3 Resultados de la Medición de la Gestión Laboral por Nivel de Cargo

TIPO DE VINCULACIÓN	NIVEL DE CARGO	TOTAL DE SERVIDORES SEGÚN NIVEL DEL RESULTADO DE LA MEDICIÓN	
		SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	ASESOR	166	1
	PROFESIONAL	23	
	TÉCNICO	6	
	ASISTENCIAL	18	
PROVISIONAL	ASESOR	26	2
	PROFESIONAL	73	1
	TÉCNICO	28	
	ASISTENCIAL	73	
TOTAL SERVIDORES EVALUADOS		413	4

Tabla No 1. Resultados de la Medición de la Gestión Laboral por Nivel de Cargo –

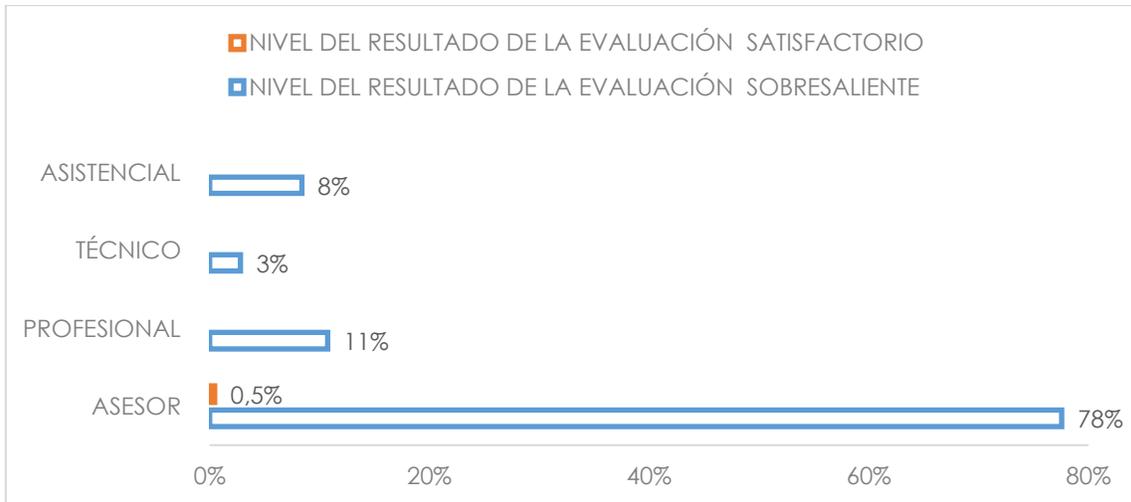


Gráfico No 3. Distribución de la población evaluada según el resultado obtenido en la Medición de los Servidores de **LNR** según nivel de cargo.

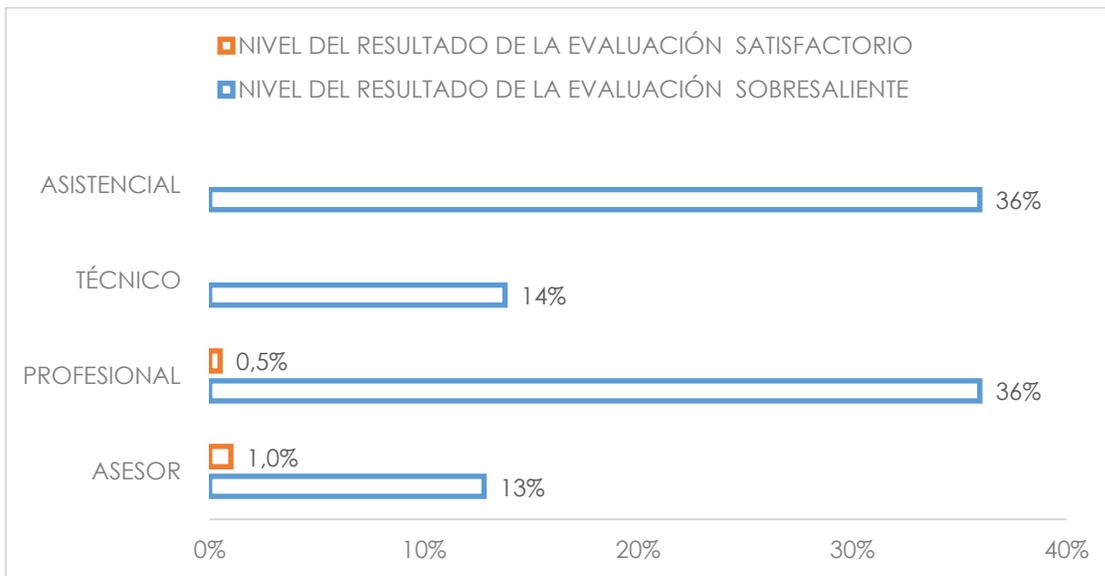


Gráfico No 4. Distribución de la población evaluada según el resultado obtenido en la Medición de los Servidores vinculados en **Provisionalidad** según nivel de cargo.

En estas gráficas se evidencia que la calificación **SOBRESALIENTE** fue la más representativa en todos los niveles obteniendo una frecuencia del **99%** del total de Servidores evaluados y sólo el **1%** de la población obtuvo una calificación de nivel **SATISFACTORIO**.



5.2 Consolidado de los Compromisos Comportamentales

5.2.1 Nivel de desarrollo de los Compromisos Comportamentales por Nivel de Cargo

TIPO DE VINCULACIÓN	NIVEL DE CARGO	TOTAL DE SERVIDORES SEGÚN NIVEL DE DESARROLLO DE COMPROMISO COMPORTAMENTAL		
		MUY ALTO	ALTO	ACEPTABLE
LIBRE NOMBRAMIENTO	ASESOR	162	5	
	PROFESIONAL	23		
	TÉCNICO	5	1	
	ASISTENCIAL	17	1	
PROVISIONALES	ASESOR	25	2	1
	PROFESIONAL	70	3	1
	TÉCNICO	27	1	
	ASISTENCIAL	73		

Tabla No 2. Resultados Compromisos Comportamentales por Nivel de Cargo

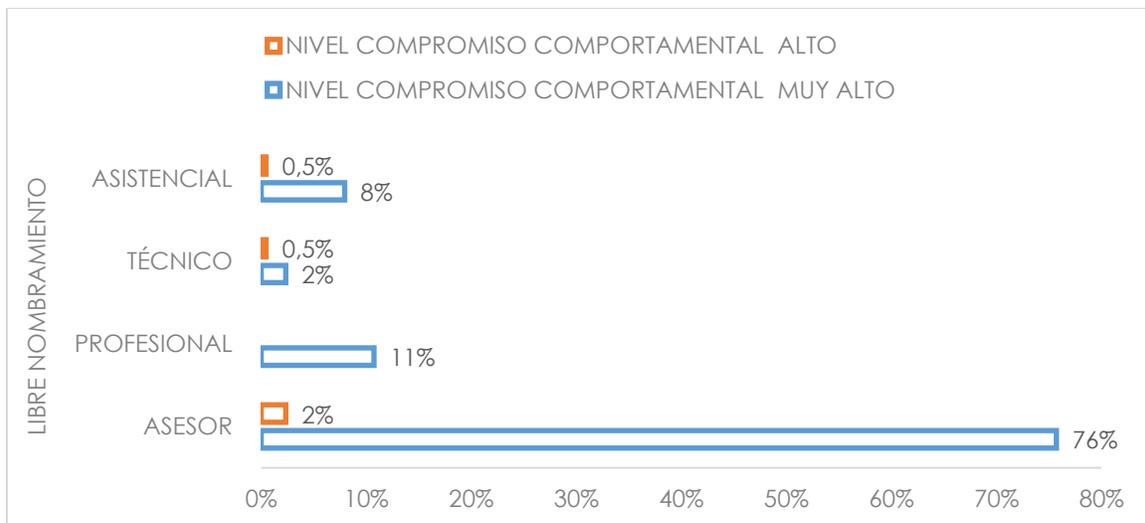


Gráfico No 5. Distribución de la población evaluada según el resultado obtenido en los Compromisos Comportamentales de los Servidores de LNR según nivel de cargo.

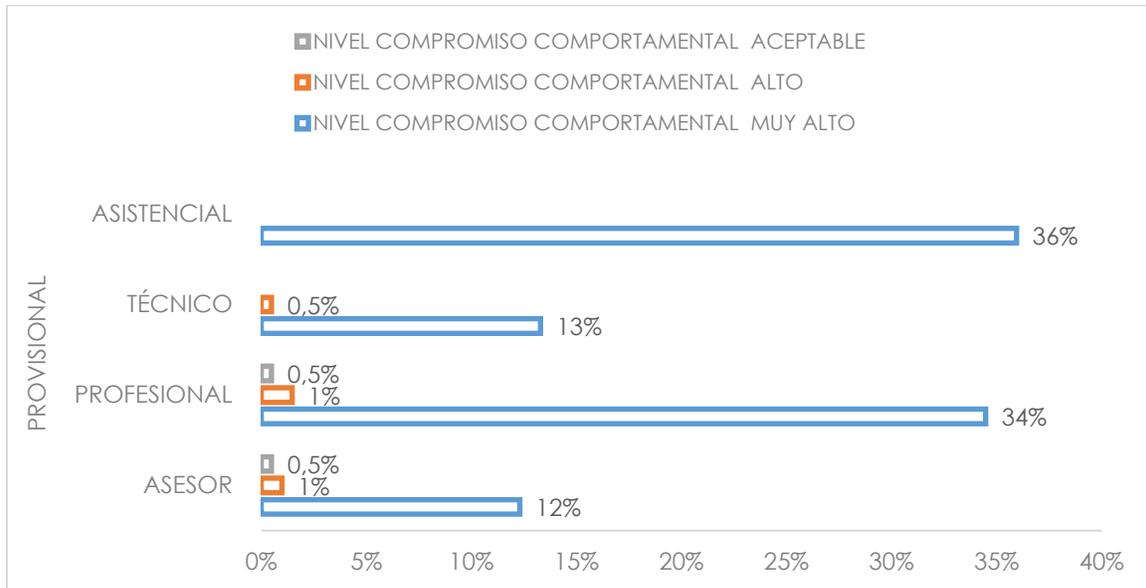


Gráfico No 6. Distribución de la población evaluada según el resultado obtenido en los Compromisos Comportamentales de los Servidores Vinculados en **Provisionalidad** según nivel de cargo.

En los gráficos anteriores, se evidencia que el nivel de desarrollo de los Compromisos Comportamentales más representativo en los diferentes niveles de cargo es **MUY ALTO**, lo que permite concluir que las competencias se evidencian de manera permanente, impactando de manera positiva hacia el logro y las metas institucionales, generando mayor valor agregado a lo esperado por la entidad.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Partiendo de que el Eje de Rendimiento del Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, diseñó una herramienta (Excel) en pro de desarrollar cada una de las fases de la medición de los servidores de Libre Nombramiento y Remoción y con nombramiento Provisional para el año 2019 -2020; el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, adopta la herramienta de gestión del rendimiento como uno de sus instrumentos principales que permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados de cada uno de los servidores hacia lo que “Son, hacen y logran” frente a su puesto de trabajo, determinando la existencia de problemas en cuanto se refiere a la integración de un empleado/a en la organización.

1. Como resultado del diseño de esta nueva herramienta, se evidenció una disminución significativa en cuanto al uso de papel en impresiones para cada una de las etapas de concertación, seguimiento, evaluaciones parciales semestrales, evaluaciones parciales eventuales, formato ajuste de compromisos y la medición



definitiva, ya que el formato (Excel) adoptado por el Ministerio se prestó para generar mayor aprovechamiento del papel.

2. De otra parte, con base en los resultados de los Compromisos Funcionales y Comportamentales obtenidos en el presente informe de Gestión del Rendimiento durante el periodo 2019 – 2020, se pudo evidenciar que la mayoría de los actores “Servidores de Libre Nombramiento y Provisionalidad” involucrados manifestaron frente a su Desempeño, un nivel “Sobresaliente” destacando compromiso tanto con las labores del cargo como con el desarrollo de la propia organización, favoreciendo de igual manera el fortalecimiento del potencial de los servidores hacia el cumplimiento de sus metas en pro de evocar resultados óptimos para la Entidad; sin embargo, frente al nivel satisfactorio, solo (3) servidores (1) Asesor de Libre Nombramiento – (2) Asesores y (1) Profesional de Provisionalidad, exponen débil cumplimiento frente a su desempeño , por lo que se recomienda fortalecer los compromisos diseñando un plan estratégico entre el evaluado y el evaluador con el fin de que se pueda evidenciar el cumplimiento de estos, teniendo en cuenta el principio de eficacia, calidad y oportunidad.
3. A partir de lo anterior, se pudo evidenciar que las Direcciones – Subdirecciones y Grupos de la Entidad entregaron información respecto a los resultados obtenidos en las diferentes fases, que orientaron, estimularon y apoyaron al servidor al cumplimiento de las metas propuestas y a la obtención de un nivel sobresaliente, lo que le permitirá acceder a comisiones en otras entidades, de estudios y acceder a los beneficios contenidos en el Plan de Estímulos e Incentivos del Ministerio, por medio del Eje de Bienestar e Incentivos.
4. Con relación al cumplimiento de las fases para la ejecución de este proceso, las Direcciones – Subdirecciones y Grupos de la Entidad, cumplieron con las fechas establecidas durante todo el periodo de medición, allegando las evidencias digitales y/o físicas a que hubiera lugar, considerando la Medición de la Gestión Laboral como algo primordial a la hora de llevarlo a cabo dentro del proceso de dirección estratégica.
5. Conforme a lo anterior, se recomienda a todos los Servidores del Ministerio de Hacienda y Crédito Público llevar a cabo la Medición de la Gestión Laboral de manera constante, dado que tiene como propósito comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual y grupal del servidor, identificando sus fortalezas y debilidades hacia el cumplimiento de metas.
6. También continuar con el fortalecimiento de las capacitaciones, fomentando la creatividad, motivación y desarrollo de competencias, con el fin de mantener el porcentaje alcanzado por los servidores de Libre Nombramiento y Remoción y de Provisionalidad, además de realizar el acompañamiento necesario para aquellos servidores que no alcanzaron el nivel sobresaliente durante el periodo 2019 -2020.



7. Para finalizar, la Subdirección de Gestión de Talento Humano continuará llevando a cabo un acompañamiento continuo a través de capacitaciones – asesoría – ayudas gráficas, con todos los servidores del Ministerio de Hacienda y Crédito Público en cada una de las fases de la Medición de la Gestión laboral, generando herramientas de apoyo para la claridad, entendimiento y crecimiento personal y profesional de cada servidor.

7. ANEXOS

Se adjunta al presente informe los siguientes anexos:

1. Informe (Excel) 2019 -2020 Medición de la Gestión laboral (Archivo Excel)
2. Guía (Word) Asesorías virtual a los Servidores de Libre Nombramiento y Remoción y con Nombramiento en Provisionalidad.
3. Relación (Impreso y Word) de las Mediciones de la Gestión Laboral entregadas en físico.
4. PDF – relación – Situaciones Administrativas presentadas en la videncia 2019 -2020