Ministerio de Hacienda y Crédito Público

INFORME DE RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

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 Evaluación del Desempeño Laboral 2019-2020 de los servidores públicos sujetos de Evaluación que prestan sus servicios en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Fernando Antonio Carvajal
Subdirector de Gestión de Talento Humano

Textos
Lía Carolina Cabrejo Cárdenas
Coordinadora Grupo de Competencias y Desarrollo Humano
Nathalie Paola Barrera Gómez
Grupo de Competencias y Desarrollo Humano

Bogotá D.C, abril de 2020
www.minhacienda.gov.co

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO 3
1. PRESENTACIÓN 4
1.1. Introducción 4
2. ÁMBITO 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 Porcentaje de los Componentes de la Evaluación 7
4.2 Rangos de Calificación según compromisos 8
4.3 Rangos de Calificación Definitiva 9
5. RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 9
5.1 Consolidado Resultados Evaluación de Desempeño Servidores de Carrera Administrativa 9
5.1.1 Servidores de Carrera Administrativa sujetos de evaluación 2019 – 2020 9
5.1.2 Servidores que presentaron situaciones administrativas durante el periodo de Evaluación 10
5.1.3 Resultados de las Evaluaciones de Desempeño por Nivel de Cargo 10
5.2 Consolidado de los Compromisos Comportamentales 11
5.2.1 Compromisos Comportamentales de mayor frecuencia por nivel de cargo (Primer Semestre) 11
5.2.3 Compromisos Comportamentales de mayor frecuencia por nivel de cargo (Segundo Semestre) 12
Gráfico No. 6.. *Resultados Compromisos Comportamentales de mayor frecuencia por nivel de cargo* 12
6. COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO 13
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 14
ANEXOS 15

1. PRESENTACIÓN

La Subdirección de Gestión de Talento Humano de la Dirección Administrativa a través del Grupo de Competencias y Desarrollo Humano presenta los resultados obtenidos en la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos que prestan sus servicios en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público para el período comprendido entre el **01° de febrero de 2019 y el 31 de enero de 2020.**

La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los servidores públicos de la Entidad en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

Proporciona insumos para la identificación del mejor servidor público de carrera y 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

Los servidores públicos sujetos de Evaluación de Desempeño Laboral que prestan sus servicios en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público son de:

1- Carrera Administrativa.

2- Periodo de Prueba

Éstos fueron evaluados con base en los parámetros establecidos en el Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba", adoptado mediante Resolución No. 0174 del 22 de enero de 2019 "Por el cual se adopta el sistema Tipo de Evaluación Laboral de los empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Resolución 0241 del 28 de enero de 2019. "Por la cual se conforman las comisiones evaluadoras para el proceso de evaluación de empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Ministerio de Hacienda y Crédito Público en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral del Acuerdo 617 de 2018"

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 Evaluación del Desempeño Laboral 2019-2020, así:

3.1 Capacitación

De acuerdo con el cronograma establecido, durante la vigencia 2019 se adelantó la jornada de socialización de la nueva herramienta de Evaluación de Desempeño Laboral a través del aplicativo SEDEL el cual cambio de nombre a EDL – APP.

Se brindó capacitación virtual y presencial a los **223 funcionarios** de Carrera Administrativa sujetos de evaluación vigencia 2019 – 2020 de la siguiente manera:

Capacitación Virtual:

- Se brindó capacitación virtual a través de Facebook Live los días 21, 22 y 23 de enero.
- Se publicó el día 21 de enero en la intranet del Ministerio de Hacienda el link de la página de CNSC donde se evidencia toda la información relacionada con la nueva norma y la herramienta de evaluación.

- Se envió correo electrónico a todos los evaluados y evaluadores con herramientas de apoyo, tips y guías metodológicas para realizar cada una de las fases de evaluación.

Capacitación Presencial:

- Se brindó capacitación presencial los días 31 de enero y 01 de febrero donde se expuso la nueva normativa y se brindaron las instrucciones para el manejo del aplicativo a los servidores sujetos de evaluación.

Para la vigencia 2020, en la fase de evaluación final 2019 – 2020 se dio a conocer los lineamientos para la evaluación 2019 – 2020, incluyendo los términos legales y la obligación legal de realizarla con el fin de conocer las implicaciones disciplinarias por incumplimiento en el proceso de evaluación. Así mismo, se generaron asesorías y acompañamientos sobre la gestión de rendimiento de evaluación 2019 – 2020 a los servidores de Carrera Administrativa.

3.2 Realimentación

Se realizaron las acciones pertinentes orientadas al adecuado manejo del aplicativo y las correcciones necesarias en el mismo. El trabajo se realizó en conjunto con Soporte – EDL de la Comisión Nacional de Servicio Civil para llevar a cabo de manera apropiada el procedimiento de evaluación a través del nuevo aplicativo. Así mismo, por cada intervención se le daba a conocer al evaluado o evaluador una guía o instructivo de acuerdo al inconveniente presentado.

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 Evaluación (evaluados y evaluadores), los cuales contienen información clave para el adecuado desarrollo del proceso:

- Acuerdo No. CNSC – 2018100006176 DEL 10 -10 - 2018. Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba.
- Anexo Técnico del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba.
- Resolución 0174 del 22 de enero de 2019. "Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba, del Ministerio de Hacienda y Crédito Público".
- Resolución 0241 del 28 de enero de 2019. "Por la cual se conforman las comisiones evaluadoras para el proceso de evaluación de empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Ministerio de Hacienda y Crédito Público en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral del Acuerdo 617 de 2018"

- Decreto 815 del 08 de mayo de 2018. "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único reglamentario del sector en función pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

- Memorando No. 3-2019-001000 del 21 de enero de 2019 - Lineamientos para el desarrollo del proceso de evaluación del desempeño laboral/Medición de la Gestión Laboral del período 2018-2019
- Memorando No. 3-2019-001705 del 04 de febrero de 2019 - Lineamientos para concertación de compromisos funcionales y comportamentales del período 2019-2020, para los servidores de Carrera Administrativa.
- Memorando No. 3-2019-011632 – Lineamientos para la primera evaluación parcial semestral del desempeño de los servidores de Carrera Administrativa del periodo 2019 – 2020.
- Memorando No. 3-2020- 000207 – Lineamientos para la evaluación definitiva 2019 – 2020 y la concertación de compromisos y seguimiento del periodo 2020 -2021 para los servidores de carrera Administrativa.

4. COMPONENTES, ESCALAS Y NIVELES DE CUMPLIMIENTO

4.1 Porcentaje de los Componentes de la Evaluación

La calificación definitiva de los servidores públicos se obtiene de la sumatoria de los porcentajes obtenidos en los compromisos funcionales y el desarrollo de las competencias comportamentales de acuerdo con la siguiente tabla:

CALIFICACIÓN PARA EL PERÍODO ANUAL	PESO PORCENTUAL
Compromisos Funcionales	80%
Compromisos comportamentales	15%
Total	100%

4.2 Rangos de Calificación según compromisos

Los rangos de calificación y niveles de desarrollo corresponden a los siguientes de acuerdo con los componentes de la Evaluación del Desempeño 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 NUMERICOS
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 manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados.	10 a 12
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

Corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

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 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

De acuerdo con el indicador de cumplimiento en la evaluación de desempeño laboral, con corte a 31 de enero de 2019, se adelantó el requerimiento a 223 servidores de Carrera Administrativa, los cuales realizaron el proceso de evaluación correspondiente por lo cual a continuación, se presentan los resultados de la evaluación del desempeño laboral del período comprendido entre el **01 de febrero de 2019 y el 31 de enero de** teniendo en cuenta la naturaleza del cargo:

5.1 Consolidado Resultados Evaluación de Desempeño Servidores de Carrera Administrativa

5.1.1 Servidores de Carrera Administrativa sujetos de evaluación 2019 – 2020

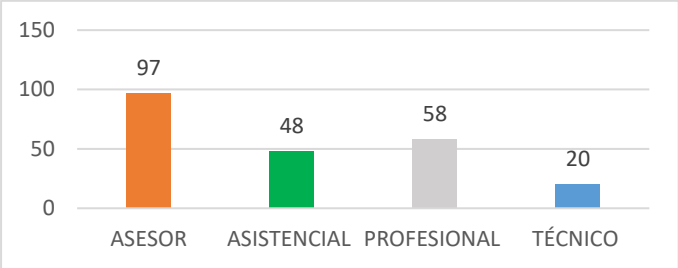
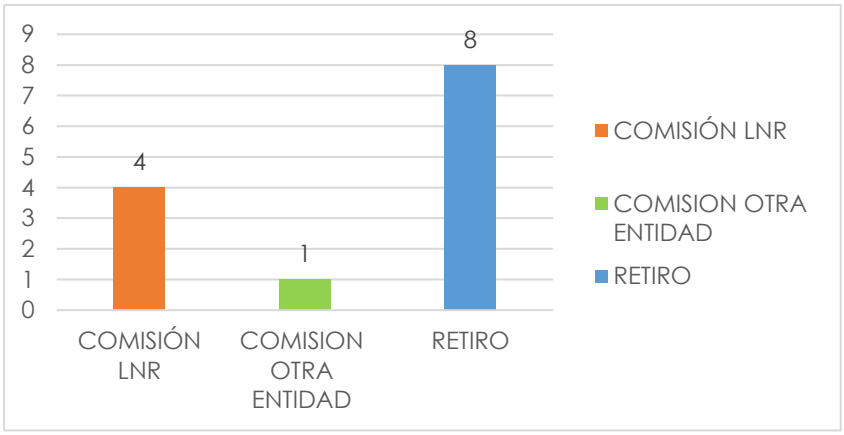


Gráfico No. 1. *Servidores de Carrera Administrativa según Nivel jerárquico*.

Fueron sujetos de evaluación **223** servidores de los diferentes niveles jerárquicos, en donde el nivel **ASESOR** es el más representativo con un **43,5%** en comparación con el nivel **TÉCNICO** que está representando por el **9%** de la población evaluada.

5.1.2 Servidores que presentaron situaciones administrativas durante el periodo de Evaluación

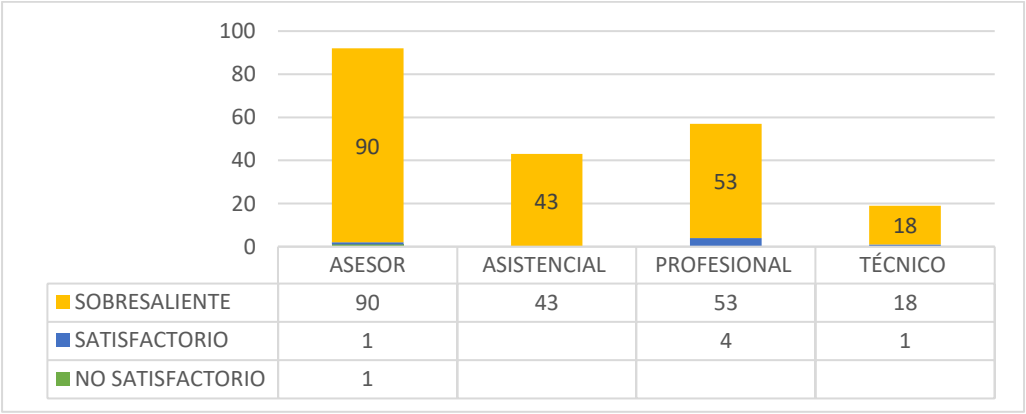


Grafica No. 2. *Funcionarios que presentaron situaciones administrativas.*

En la anterior gráfica, se evidencia que trece (13) funcionarios de Carrera Administrativa presentaron situaciones administrativas dentro del periodo de evaluación, por lo cual 12 de ellos no presentaron calificación definitiva teniendo en cuenta que la mayoría se debe a que se desvincularon de la entidad durante el periodo de evaluación, seguido de los funcionarios que están actualmente en comisión en un cargo de libre nombramiento y remoción. El funcionario que presenta evaluación definitiva, la obtiene, por presentar su situación administrativa a mediados del mes de enero del 2020, por lo cual el aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil, genera calificación definitiva.

Por lo cual, los resultados que se mostrarán a continuación corresponden a los **211** servidores que presentaron evaluación definitiva.

5.1.3 Resultados de las Evaluaciones de Desempeño por Nivel de Cargo



	ASESOR	ASISTENCIAL	PROFESIONAL	TÉCNICO
SOBRESALIENTE	90	43	53	18
SATISFACTORIO	1		4	1
NO SATISFACTORIO	1			

Gráfica No. 3. *Calificación de la Evaluación de Desempeño de funcionarios de Carrera Administrativa.*

En esta gráfica se evidencia que la calificación **SOBRESALIENTE** fue la más representativa en todos los niveles obteniendo un resultado del **97.16%** en comparación con la calificación **SATISFACTORIO** que se registra en los niveles Asesor, Profesional y Técnico con un **2.84%.** Finalmente, solo un funcionario de carrera administrativa obtuvo una calificación de **NO SATISFACTORIO**, quien interpuso recurso de reposición, el cual a la fecha se encuentra en el respectivo trámite.

5.2 Consolidado de los Compromisos Comportamentales

5.2.1 Compromisos Comportamentales de mayor frecuencia por nivel de cargo (Primer Semestre)

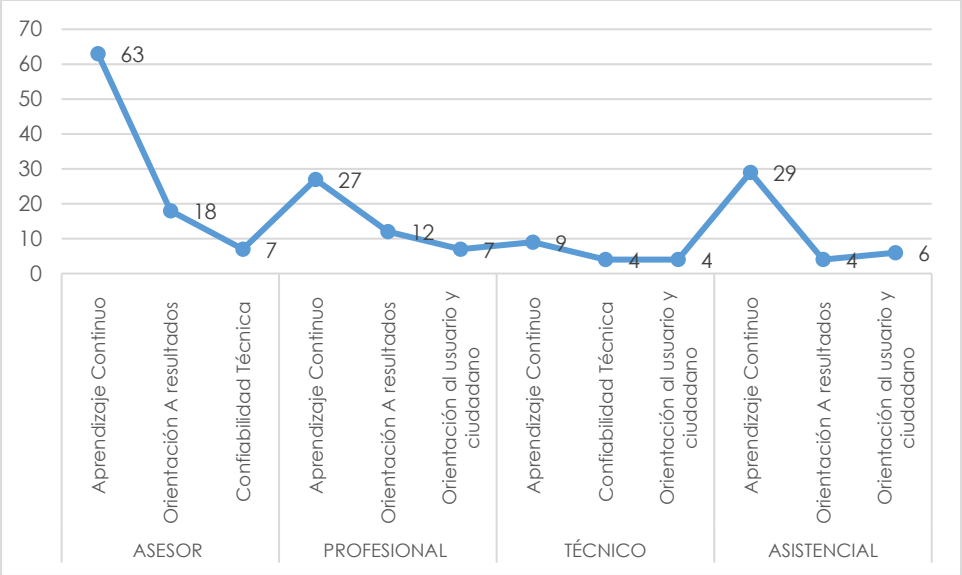


Gráfico No. 4. Resultados Compromisos Comportamentales de mayor frecuencia por nivel de cargo

En la gráfica anterior, se puede evidenciar que las competencias comportamentales más representativas en los niveles Asesor, Profesional, Asistencial son: Aprendizaje Continuo y Orientación a Resultados por lo cual, se evidencia el cumplimiento de los compromisos comportamentales establecidos por el nominador de la entidad acordados en la Resolución 0174 del 22 de enero de 2019 para estos niveles.

Por otra parte, se evidencia que se hace necesario en el nivel técnico, reforzar la importancia de evaluar el compromiso comportamental de Orientación a Resultados, dado que esta no se incluye para ser evaluada.

Se destaca de igual forma que la competencia de Orientación al usuario y ciudadano fue una competencia común para los niveles profesional, técnico y asistencial, siendo afín a la razón de la ser de Entidad como comportamiento que debe prevalecer en sus servidores.

5.2.2 Nivel de desarrollo de los Compromisos Comportamentales por Nivel de Cargo (Primer Semestre)

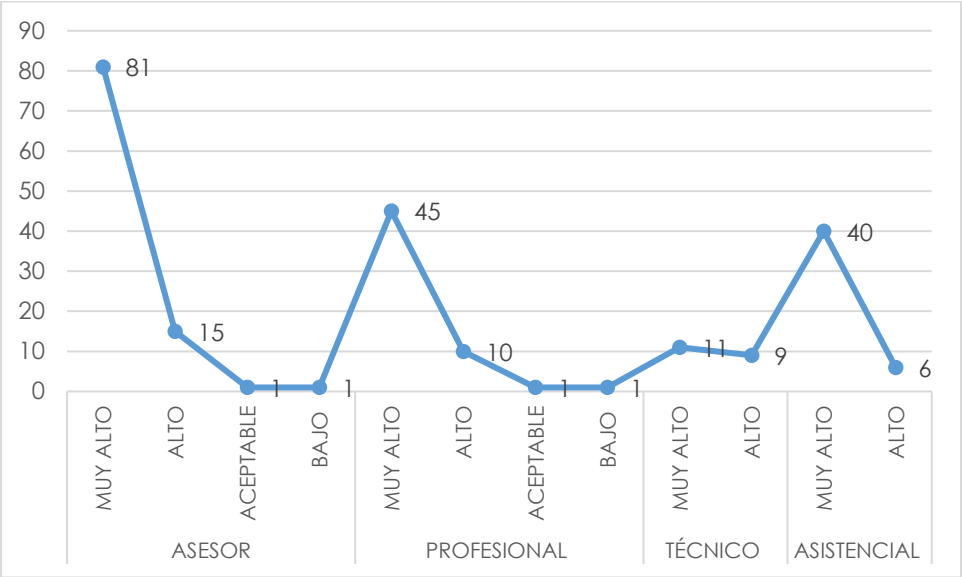


Gráfico No. 5. *Resultados de los niveles de desarrollo de los Compromisos Comportamentales por nivel de cargo*

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

5.2.3 Compromisos Comportamentales de mayor frecuencia por nivel de cargo (Segundo Semestre)

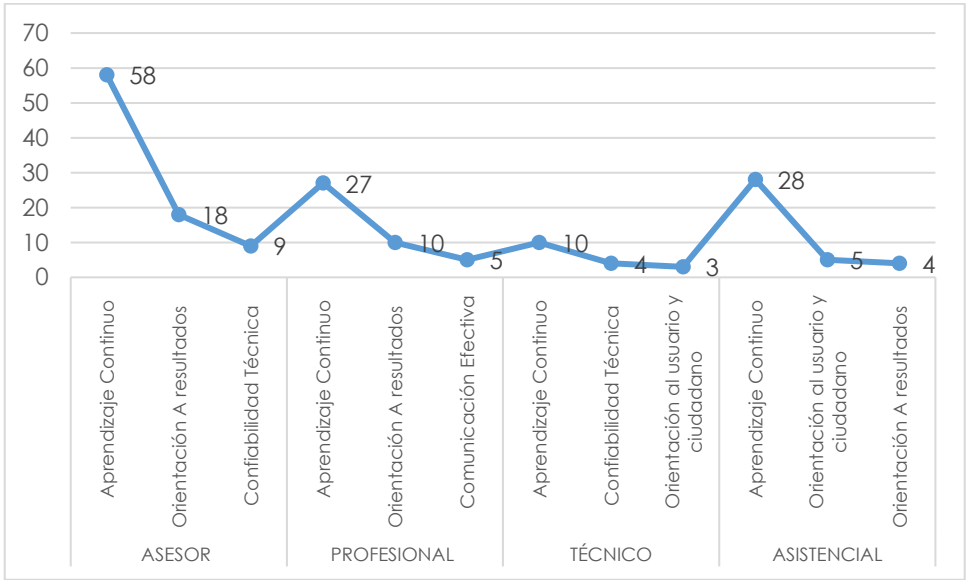


Gráfico No. 6. *Resultados Compromisos Comportamentales de mayor frecuencia por nivel de cargo*

En la gráfica anterior, se puede demostrar que en el segundo semestre las competencias comportamentales más representativas en los niveles Asesor, Profesional, Asistencial siguen siendo Aprendizaje Continuo y Orientación a resultados, evidenciando el cumplimiento de lo estipulado en el Artículo 6° de la Resolución 0174 del 22 de enero de 2019 finalizando el periodo de evaluación.

5.2.2 Nivel de desarrollo de los Compromisos Comportamentales por Nivel de Cargo (Segundo Semestre)

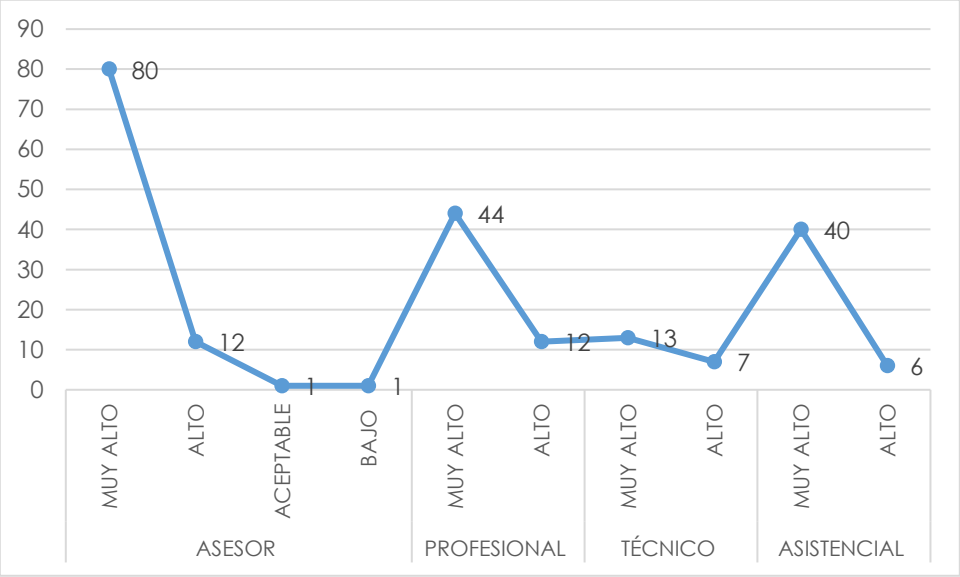


Gráfico No. 7 *Resultados de los niveles de desarrollo de los Compromisos Comportamentales por nivel de cargo*

En el grafico anterior, se evidencia que en el segundo semestre el nivel de desarrollo 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. COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO

De acuerdo a lo manifestado por los Subdirectores y Jefes de Dependencia ningún funcionario de Carrera Administrativa presentó compromisos de mejoramiento durante la vigencia 2019 – 2020.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Durante la vigencia 2019 – 2020 se destaca el cumplimiento de todos de los servidores de Carrera Administrativa en la última fase de evaluación de desempeño y el esfuerzo para llevar a cabo el desarrollo de la misma en el nuevo aplicativo de la Comisión Nacional de Servicio Civil.
- La mayoría de evaluados y evaluadores manifiestan una practicidad con la nueva herramienta y mayor comprensión en el proceso de fortalecimiento de compromisos funcionales y comportamentales.
- El 97,2% de los funcionarios de Carrera Administrativa se encuentran en el nivel **sobresaliente**, lo que permite reconocer el desempeño de los funcionarios, así como su compromiso con el logro y las metas establecidas en el plan estratégico de la Entidad.
- Tanto en el primero como en el segundo semestre, se evidencia el cumplimiento de los compromisos comportamentales establecidos por el jefe de la entidad Aprendizaje Continuo y Orientación a Resultados establecidos en el Artículo 6° de la Resolución 0174 del 22 de enero de 2019 en los niveles asesor, profesional y asistencial. No obstante, no existe una muestra representativa de funcionarios que registren compromisos comportamentales asociados a su nivel jerárquico, teniendo en cuenta que existe mayor registro las competencias comunes a los servidores públicos.
- En el primero y en el segundo semestre se evidenció que el nivel de desarrollo de los compromisos comportamentales más representativo en todos los niveles jerárquicos fue **MUY ALTO,** lo que permite concluir que las competencias desarrolladas han impactado de manera positiva para el desarrollo de las metas y los logros esperados en la dependencia y en la entidad.
- Finalmente, el eje de rendimiento ha percibido el compromiso por parte de los evaluados y evaluadores para llevar a cabo el proceso de evaluación de manera adecuada, requiriendo constante asesoría y acompañamiento para construir los compromisos y evaluar de manera medible, estructurada y objetiva.

ANEXOS

Se adjunta al presente informe los siguientes anexos:

1. Resultados Evaluaciones de Desempeño 2019-2020.