

2018



# INFORME EVALUACION DE DESEMPEÑO VIGENCIA 2017- 2018

**MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE  
GRUPO TALENTO HUMANO  
GESTIÓN DEL DESEMPEÑO**

**2018**

## INTRODUCCIÓN

El proceso de evaluación del desempeño laboral en el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible se ha venido desarrollando de conformidad con el acuerdo 565 de 2016 y la Resolución 132 del 30 de enero de 2017 *“Por la cual se adopta el Sistema Tipo Evaluación de Desempeño laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba, expedido por la Comisión Nacional Servicio Civil- CNSC y se conforman las comisiones evaluadoras”*.

Para la vigencia 2017-2018, la Evaluación del Desempeño laboral realizada a los funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento del Ministerio con la gestión del Grupo de Talento Humano, quienes con el apoyo de la Comisión Nacional del Servicio Civil brindaron capacitación y socialización a todos los funcionarios sobre los lineamientos generados del Sistema Tipo Evaluación de Desempeño Laboral- EDL , de igual manera se realizó capacitación por dependencias mediante acompañamiento personalizado a todos los servidores con objetivo de garantizar el entendimiento y adopción de la misma.

Surtido todo el proceso de evaluación del desempeño para el periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018, atendiendo los criterios establecidos en el artículo 8 Acuerdo No. 565 de 2016, se presenta el siguiente informe con resultados consolidados obtenidos en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, el cual contiene un análisis cuantitativos y cualitativos.

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL VIGENCIA 2017-2018

La Evaluación de Desempeño 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 empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su desarrollo y permanencia en el servicio.

Una vez finalizado el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral 2017-2018 obtenidos con un análisis cuantitativos y cualitativos se presenta por dependencia y niveles jerárquicos

Lineamientos del Sistema Tipo Evaluación de Desempeño Laboral conforme al Acuerdo 565 de 2016:

### 1. Criterios de calificación

**Compromisos laborales:** Los compromisos laborales serán calificados según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1 - 100), calificación que posteriormente será ponderada para hacerla corresponder con los pesos porcentual.

**Competencias Comportamentales:** El evaluador asignará el valor que le corresponda de acuerdo al nivel de desarrollo de las competencias (Muy Alto, Alto, Aceptable, Bajo)

**Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias:** Con base en el resultado obtenido de la Evaluación del Área o Dependencia emitida por la Oficina de Control Interno, en la escala de 1 a 10.

### 2. Escalas de Calificación:

CALIFICACIÓN PARA EL PERÍODO ANUAL U ORDINARIA	PESO PORCENTUAL
Compromisos Laborales	80%
Competencias Comportamentales	10%
Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias	10%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

### **3. Niveles de cumplimiento**

#### **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

### **4. Capacitación de Evaluación de Desempeño**

Con el fin de dar cumplimiento cabal a todas las etapas de Evaluación Desempeño Laboral se realizaron las siguientes actividades de capacitación y acompañamiento:

- ✚ Capacitación a 27 dependencias para la elaboración de la Concertación de los Compromisos Laborales y Comportamentales del 31 de enero de 2017 al 03 de marzo de 2017.
- ✚ Orientación individual a 47 funcionarios de carrera del Ministerio, sobre Acuerdo 565 de 2016 y el diligenciamiento del Formato de concertación del nuevo sistema de EDL 2017
- ✚ Se realizó Jornada de seguimiento a 27 dependencias, revisando las carpetas de Evaluación de Desempeño del 9 de marzo de 2017 al 12 de marzo de 2017
- ✚ En cumplimiento de los seguimientos establecidos por el acuerdo 565 se realizaron 4 seguimientos y se envió cronograma de revisión documental a todas las dependencias.
- ✚ Se envió memorando de fecha 25 de julio de 2017 sobre los lineamientos de la Evaluación de Desempeño laboral.
- ✚ Se realizó el 15 de agosto de 2017 capacitación con los funcionarios del Ministerio, sobre la Primera Evaluación Semestral en el marco del acuerdo 565 del Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño dirigida por la Comisión Nacional de Servicio Civil.
- ✚ Se envió circular donde se orienta el proceso Evaluación de Desempeño tanto a Evaluadores como Evaluados con el fin de cumplir los requerimientos establecidos y se brindó orientación personalizada sobre diligenciamiento de los formatos.
- ✚ Se orientó sobre el proceso de consolidación de la Evaluación de Desempeño definitiva, los tiempos de entrega y las instancias a las cuales los funcionarios podían recurrir en caso en que no estuvieran de acuerdo con la calificación definitiva.

## 5. EVALUACION DE DESEMPEÑO 2017

Los servidores públicos que son Evaluados por Evaluación de Desempeño Laboral para la vigencia 2017 – 2018 fueron 137 distribuidos así

Dependencia	Nº de Funcionarios a Evaluar
Despacho del Ministro	16
Despacho del Viceministro de Políticas y Normalización Ambiental	4
Grupo de Comunicaciones	4
Oficina de Control Interno	1
Oficina de Asuntos Internacionales	5
Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación	6
Oficina Asesora de Planeación	12
Oficina Asesora Jurídica	7
Oficina de Negocios Verdes y Sostenibles	7
Dirección de Bosques, Biodiversidad y Servicios Eco sistémicos	5
Dirección de Asuntos Marinos, Costeros y Recursos Acuáticos	2
Dirección de gestión Integral de Recursos Hídricos	4
Dirección de Asuntos Ambientales, Sectoriales y Urbana	11
Dirección de Ordenamiento Ambiental del Territorio	11
Dirección de Cambio Climático y Gestión del Riesgo	3
Secretaria General	14
Subdirección Administrativa y Financiera	15
Subdirección de Educación y participación	6
Funcionarios en comisión de LNR	4
Total	137

Tabla

Nº1. Distribución de funcionarios a evaluar por dependencia

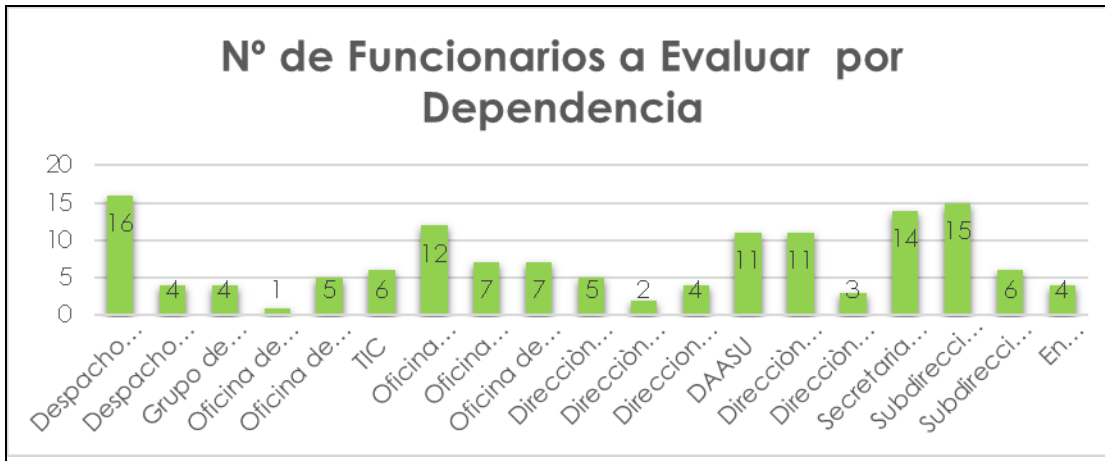


Gráfico N°1 Funcionarios a evaluar por dependencia

Los servidores públicos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción que deben ser evaluados

Descripción	Numero	Porcentaje
Servidores Públicos de Carrera Administrativa	<b>106</b>	<b>77%</b>
Servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción	<b>31</b>	<b>23%</b>
<b>Total</b>	<b>137</b>	<b>100%</b>

Tabla N°2 Distribución de funcionarios Evaluados. Grupo de gestión Humana



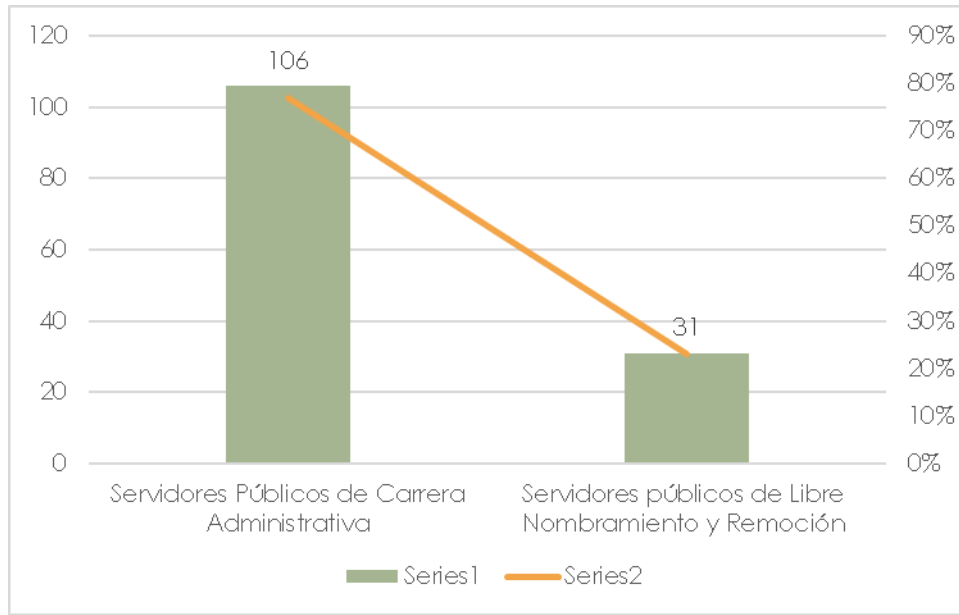


Grafico 2º Distribución de Funcionarios Evaluados

<b>Servidores Públicos por Tipo de Evaluación</b>	<b>Nº de Funcionarios</b>	<b>Tipo de Evaluación</b>
<i>Servidores Públicos No evaluados ( Provisionalidad)</i>	214	N/A
<i>Funcionarios de Carrera Administrativa</i>	106	EDL
<i>Funcionarios de Libre Nombramiento</i>	30	EDL
<i>Gerentes Públicos</i>	11	Acuerdos de Gestión
<b>Total de Planta a diciembre de 2017</b>	<b>361</b>	

Tabla N° 3 Distribución de planta según tipo de EDL



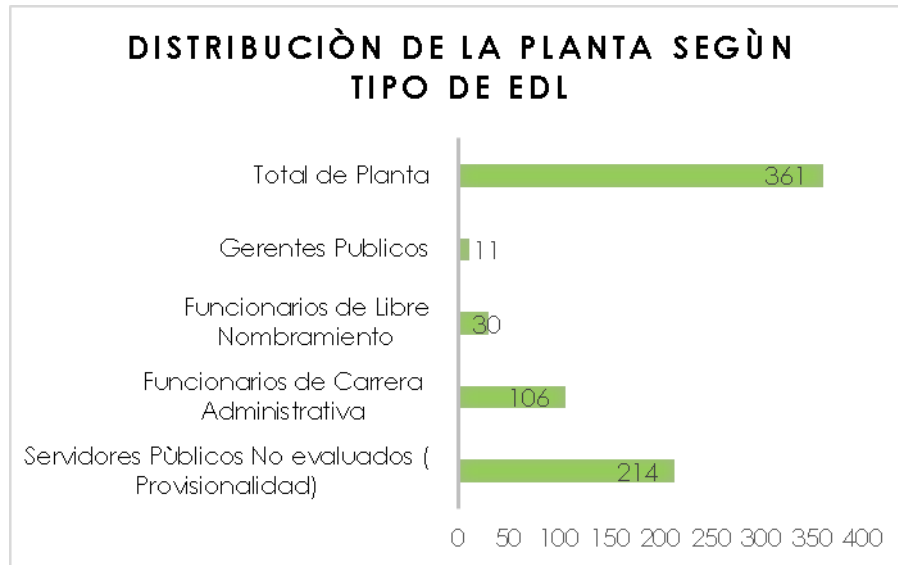


Gráfico N° 3 Distribución de planta según tipo de EDL



## **5.2 Resultado del proceso de Evaluación**

A continuación se presentan los resultados del proceso de Evaluación de Desempeño por el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 y 31 de enero de 2018. En este proceso se evaluaron un total 137 servidores públicos que correspondientes al 37.9% del total de funcionarios del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

La calificación promedio general fue de 96.82% ubicados en un nivel Sobresaliente y el 3.17 % ubicados en el nivel destacado.



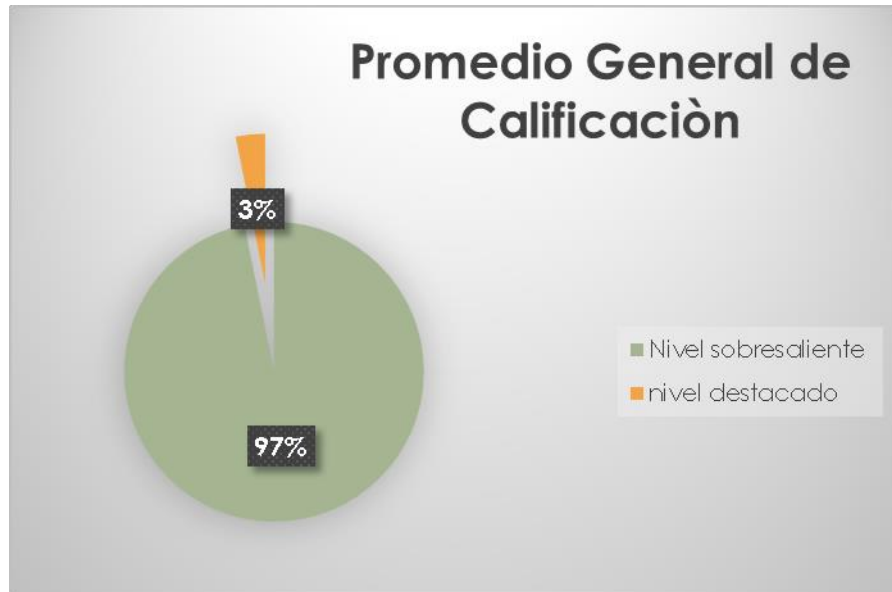


Grafico 4. Promedio General de Calificación

### 6.3 Calificaciones por niveles

#### NIVEL ASESOR

Sobresaliente	Destacado	Satisfactorio	No satisfactorio
23	1	N/A	N/A

#### NIVEL PROFESIONAL

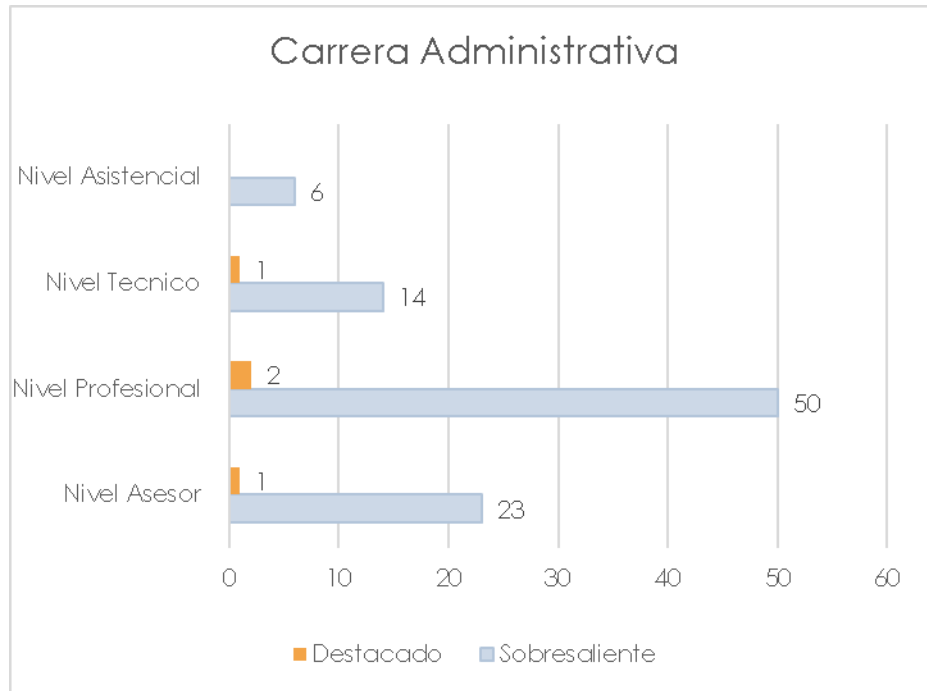
Sobresaliente	Destacado	Satisfactorio	No satisfactorio
50	2	N/A	N/A

#### NIVEL TÉCNICO

Sobresaliente	Destacado	Satisfactorio	No satisfactorio
14	1	N/A	N/A

#### NIVEL ASISTENCIAL

Sobresaliente	Destacado	Satisfactorio	No satisfactorio
6		N/A	N/A



**Grafico 5. Calificaciones por Niveles de Funcionarios de Carrera Administrativa**

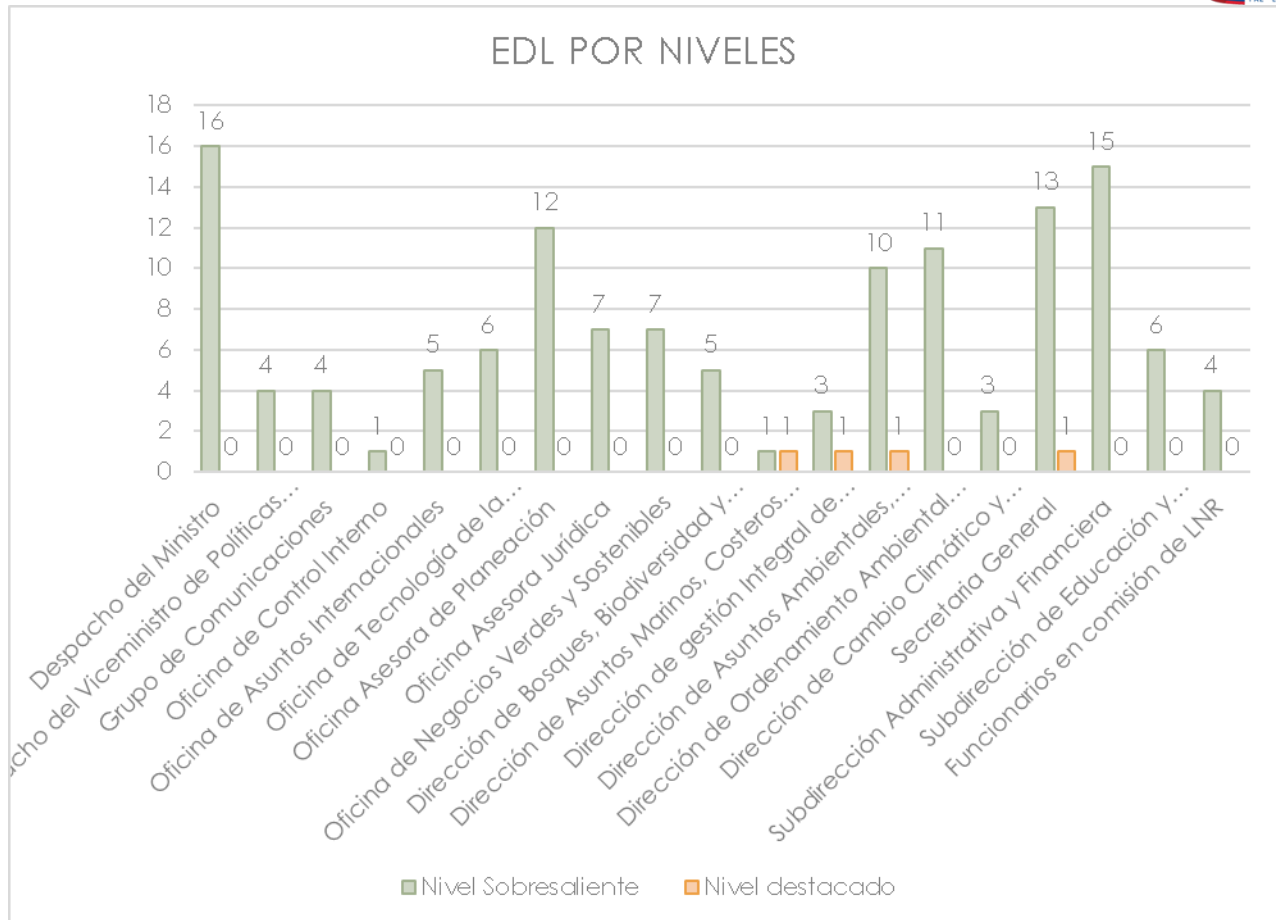


Grafico 6. Evaluación de desempeño por Niveles

Como se observa, el 95.9% de los empleados de carrera administrativa alcanzaron el nivel Sobresaliente en su evaluación definitiva, el 4.13% Destacado, ubicados en las siguientes dependencias Dirección de Asuntos Marino Costeros y Recursos Acuáticos, Dirección Integral de Recursos Hídricos, Dirección de Asuntos Ambientales Sectorial y Urbana, Secretaria General- Grupo de Talento Humano.

#### NIVEL ASESOR,

Sobresaliente	Destacado	Satisfactorio	No satisfactorio
18	N/A	N/A	N/A

#### NIVEL PROFESIONAL,

Sobresaliente	Destacado	Satisfactorio	No satisfactorio
2	N/A	N/A	N/A

#### NIVEL TÉCNICO

Sobresaliente	Destacado	Satisfactorio	No satisfactorio
1	N/A	N/A	N/A

### NIVEL ASISTENCIAL

Sobresaliente	Destacado	Satisfactorio	No satisfactorio
8	N/A	N/A	N/A

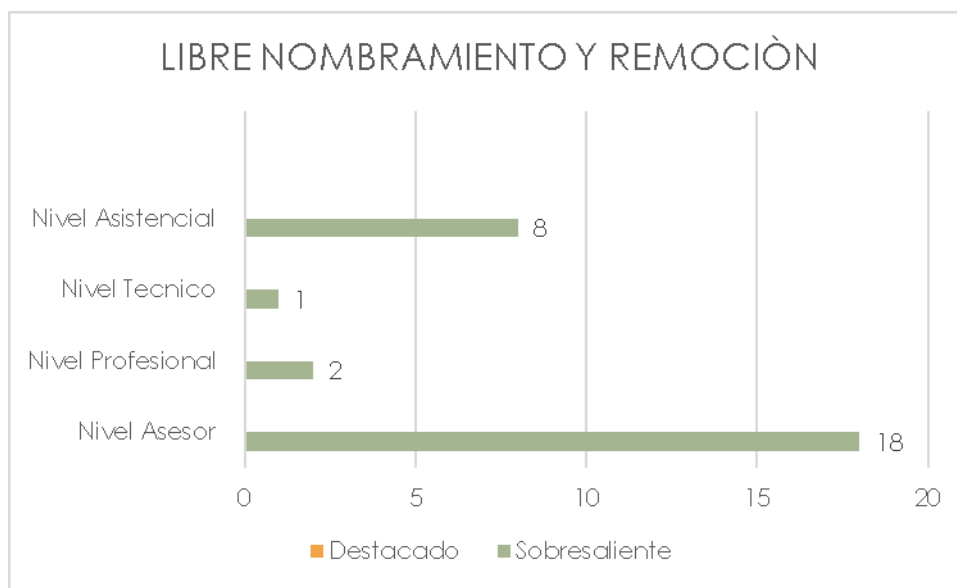


Gráfico 7. Calificaciones por Niveles de Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción

La calificación en los empleados de Libre Nombramiento y Remoción que no ocupan empleos de gerencia pública, se realiza con la misma metodología adoptada para los empleados de carrera administrativa. Como se observa, el 100% de los funcionarios están en un nivel sobresaliente.

#### **5.4. Impedimentos, Recusaciones y Recursos**

De los 137 funcionarios servidores públicos evaluados durante el período comprendido del 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018, solamente un funcionario presentó recusación con el fin de que se designara un evaluador diferente para realizar la respectiva calificación. Dos funcionarios presentaron recurso de apelación contra la evaluación definitiva, toda vez que no se encontraba conforme con el puntaje obtenido, de conformidad con lo establecido en los artículos 46 del Acuerdo 565 de 2016.

## **5.5 Resultados Planes de mejoramiento obtenido en evaluación de desempeño individual**

De acuerdo al reporte relacionado con los planes de mejoramiento individual que hacen parte de las evaluaciones del desempeño 2017-2018, se generaron 3 planes de mejoramiento de los servidores públicos evaluados, los cuales se enfocaron en el fortalecimiento de competencias comportamentales, las dependencias que realizaron planes de mejoramientos fueron Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación, Subdirección de Educación y Participación, Dirección de Bosques, Biodiversidad y Servicios Eco sistémicos

## **6. Conclusiones y observaciones**

Respecto al proceso de evaluación del desempeño y concertación de objetivos podemos concluir:

- La Evaluación de Desempeño laboral es considerada una herramienta de gestión administrativa que promueve la eficiencia y el desarrollo del talento humano. Este mecanismo permite garantizar el mérito que define el ingreso y la permanencia de los funcionarios en la entidad. En este sentido es necesario sistematizar y adoptar una herramienta que nos permita mitigar los errores, dificultades y reproceso en el diligenciamiento de los formatos, el cumplimiento de las etapas definidas y obtener una herramienta de alta gerencia confiable para la toma de decisiones y el cumplimiento de las metas institucionales.
- El Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño realizado por la Comisión Nacional de Servicio Civil presento mejoras sustanciales en su aplicación y contenido pero es de resaltar que no va de la mano con política del Ministerio en el uso de cero papel y genera un mayor aumento del archivo físico de las historias laborales.
- Durante el 2017 existió acompañamiento permanente por parte del Grupo de Talento Humano a los directivos y jefes de área, lo que generó que los evaluadores mostraran interés en materia de evaluación del desempeño y en la suscripción de planes de mejoramiento por que se enfatizó en realizar una evaluaciones basada en evidencias y mejoramiento continuo de los procesos.

**Nelly Greis Pardo Sanchez**  
*Coordinadora Grupo Talento Humano*