

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

CARRERA ADMINISTRATIVA



El ambiente
es de todos

Minambiente

VIGENCIA 2020
- 2021



Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. MARCO LEGAL.....	3
3. ANÁLISIS EVALUACIONES DURANTE LA VIGENCIA 2019 – 2020	4
4. RESULTADOS OBTENIDOS POR NIVEL JERÁRQUICO.....	6
4.1. Resultados Escala De Evaluación - Nivel Jerárquico	7
4.2. Resultados Obtenidos Por Áreas.....	8
5. RESULTADOS EVALUACIÓN FINAL.....	9
6. RESULTADOS CONSOLIDADOS.....	10



1. INTRODUCCIÓN

La Evaluación del Desempeño Laboral es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta el ingreso, la permanencia y el retiro del servicio.

En este sentido, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible desarrolló el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en concordancia con lo establecido en:

El Acuerdo 617 de 2018, *“Por la cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba”* expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC. La Resolución No. 127 de 2019, por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y periodo de prueba, expedido por la Comisión Nacional de Servicio Civil.

Igualmente, durante el periodo evaluado se llevó a cabo un proceso permanente de sensibilización, asesoría y acompañamiento a las áreas del Ministerio, con el fin de implementar lo señalado en el Resolución No. 127 del 2019, al igual que lograr el correcto diligenciamiento de los formatos establecidos por la CNSC. Surtido el proceso de evaluación de los servidores públicos de carrera administrativa del Ministerio, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021, el Grupo de Talento Humano verificó las EDL y como resultado de este proceso consolidó el siguiente informe.



2. MARCO LEGAL

Ley No. 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” Decreto No. 760 de 2005 “Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones” Decreto No. 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

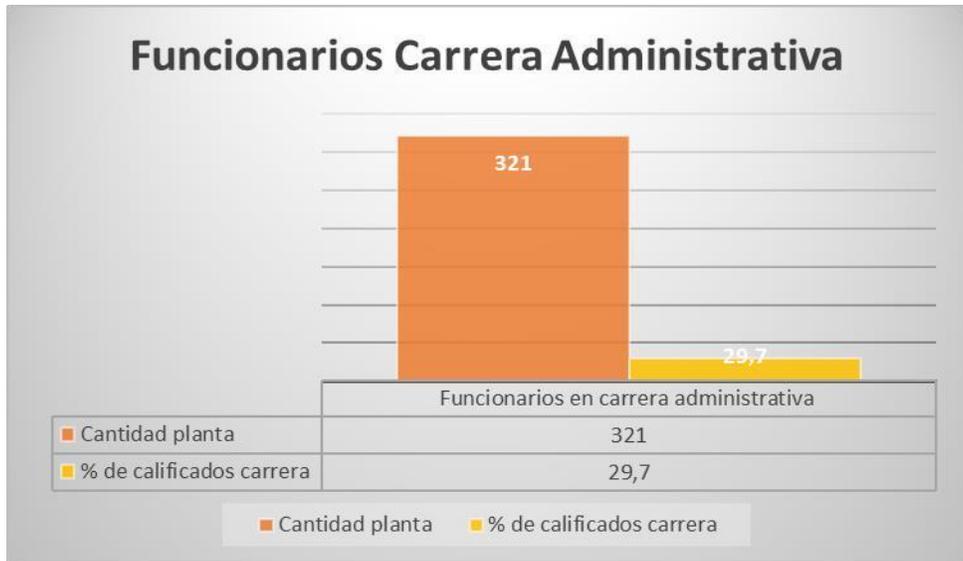
El Acuerdo 617 de 2018, *“Por la cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba”* expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC. La Resolución No. 127 de 2019, por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y periodo de prueba, expedido por la Comisión Nacional de Servicio Civil.

3. ANÁLISIS EVALUACIONES DURANTE LA VIGENCIA 2019 – 2020

Servidores evaluados durante la vigencia 2020 -2021: 98 funcionarios



Grafica 1: Resultado cantidad de evaluados - febrero 2020 – Enero 2021
Fuente: EDL APPV2.6.4 – Grupo de talento Humano



Grafica 2: Resultado porcentaje numero de evaluados - febrero 2020 – Enero 2021
Fuente: EDL APPV2.6.4 – Grupo de talento Humano



En la gráfica 1 y 2, se observa que la planta de personal está conformada por 321 cargos, 98 cargos pertenecientes a carrera administrativa, correspondiente al 29,7% de calificados. Es importante resaltar que, se desarrollaron los respectivos seguimientos necesarios para dar cumplimiento a la normatividad vigente, en procura de aportar para el cumplimiento oportuno de las metas institucionales del Ministerio durante el periodo evaluado.

Se desarrollaron las siguientes actividades necesarias para dar cumplimiento a la normatividad vigente:

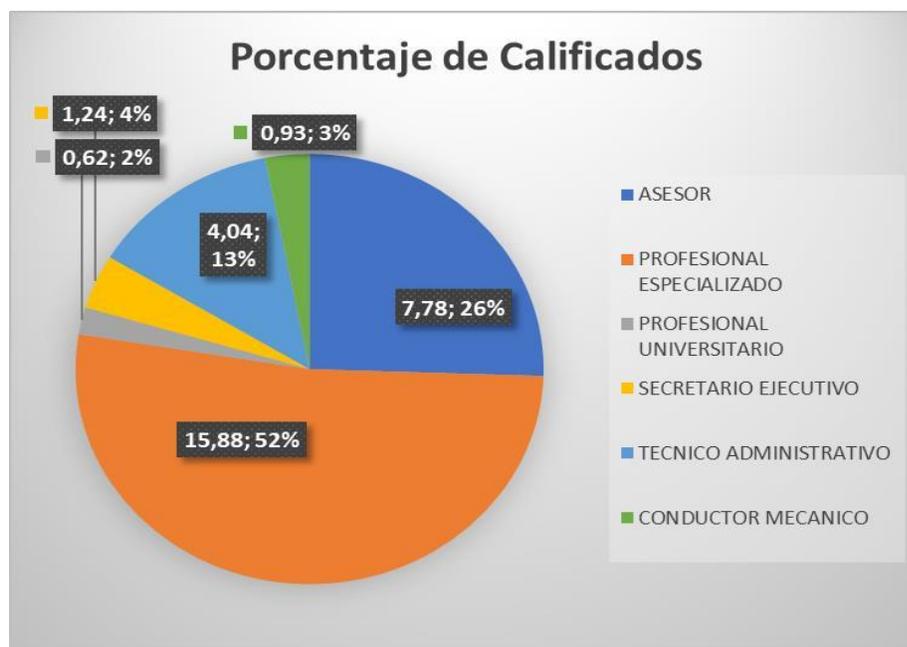
- Capacitación a evaluados y evaluadores personalizado tomando en cuenta la herramienta tecnológica EDL, con el fin de garantizar el manejo correcto del aplicativo dando cumplimiento a las cuatro (4) fases del proceso a saber: concertación, seguimiento, evaluación y calificación.
- Apoyo permanente a los responsables del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, garantizando el cumplimiento de las fechas establecidas de acuerdo a la norma vigente.



4. RESULTADOS OBTENIDOS POR NIVEL JERÁRQUICO

Cargos evaluados por nivel jerárquico:

NIVEL	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS
ASESOR	25
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	51
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2
SECRETARIO EJECUTIVO	4
TECNICO ADMINISTRATIVO	13
CONDUCTOR MECANICO	3
CANTIDAD	98



Grafica 3: Resultado porcentaje de evaluados por nivel jerárquico - febrero 2020 – Enero 2021
Fuente: EDL APPV2.6.4 – Grupo de talento Humano

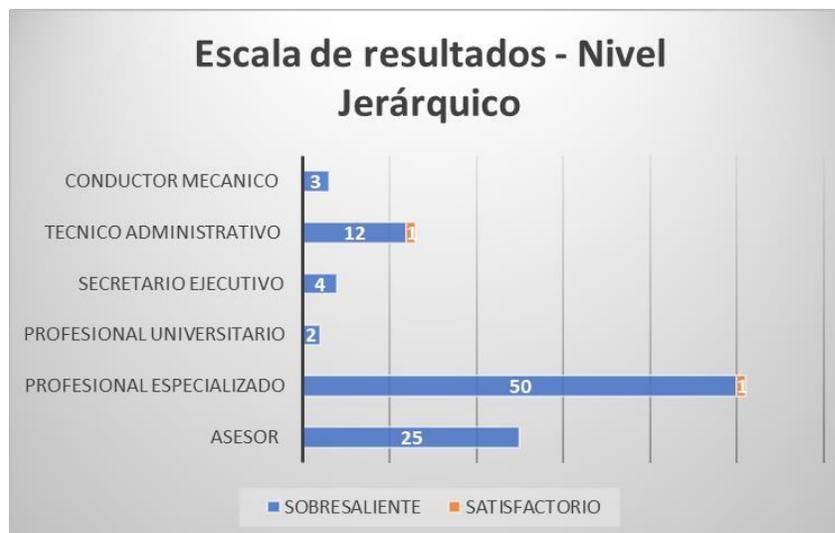
En la gráfica No.3, se observa que el 26% de la población del empleo asesor, 52% en el empleo de profesional especializado, 2% en el empleo profesional



universitario, 4% en el empleo de secretario ejecutivo, 13% empleo técnico administrativo y 3% empleo conductor mecánico fueron evaluados mediante el sistema establecido por la CNSC - EDL APPV2.6.4.

4.1. Resultados Escala De Evaluación - Nivel Jerárquico

CARGO	SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
ASESOR	25		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	50	1	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2		
SECRETARIO EJECUTIVO	4		
TECNICO ADMINISTRATIVO	12	1	
CONDUCTOR MECANICO	3		
CANTIDAD	96	2	



Grafica 4: Escala de resultados de evaluados por nivel jerárquico - febrero 2020 – Enero 2021

Fuente: EDL APPV2.6.4 – Grupo de talento Humano



En la gráfica No.4, Se observa que 2 servidores públicos en el empleo de técnico administrativo y profesional especializado se encuentran en el nivel satisfactorio. Ubicados en la oficina de tecnologías de la información y la comunicación y la Oficina asesora jurídica. Los 96 servidores públicos distribuidos en los empleos de conductor mecánico, técnico administrativo, profesional especializado, profesional universitario, secretario ejecutivo y asesor, se encuentran en el nivel sobresaliente.

4.2. Resultados Obtenidos Por Áreas



Grafica 5: Resultados obtenidos por áreas - febrero 2020 – Enero 2021
Fuente: EDL APPV2.6.4 – Grupo de talento Humano

En la gráfica No.5, Se observa que los 22 servidores públicos del Despacho del ministro obtuvieron una calificación promedio de 97,09%, de los 15 servidores públicos del Viceministerio de Ordenamiento 97.14%, de los 24 servidores públicos Viceministerio de Políticas y Normalización Ambiental 97,05% y de los 22 servidores públicos en Secretaria General 97,26%.



5. RESULTADOS EVALUACIÓN FINAL



Grafica 6: Resultados evaluacion final – Escala de evaluacion - febrero 2020 – Enero 2021

Fuente: EDL APPV2.6.4 – Grupo de talento Humano

Como se puede observar en la gráfica No.6 el resultado de la evaluación de desempeño de los noventa y ocho (98) servidores públicos de carrera administrativa muestra que en su mayoría el valor cualitativo se ubica entre muy alto entre 100 y 99, alto 98,97,96 y 95 en el nivel sobresaliente, se puede evidenciar que el rango de 85 y 68 se ubica en el nivel satisfactorio.

6. RESULTADOS CONSOLIDADOS

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible aplicó los porcentajes establecidos en el Acuerdo 617 de 2018 para la calificación definitiva de los empleados sujetos de evaluación, la cual se obtuvo de la sumatoria de los porcentajes alcanzados respecto de los compromisos laborales, el desarrollo de las competencias comportamentales, así:

CALIFICACIÓN	PORCENTAJE
Compromisos funcionales	85 %
Compromisos comportamentales	15 %

Así mismo, aplicó los niveles de cumplimiento establecidos en el citado Acuerdo:

NIVEL	PORCENTAJE
Nivel Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Nivel Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
Nivel No Satisfactorio	Menor o igual al 65%

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021, los servidores públicos del Ministerio obtuvieron un promedio de 97,10% en la calificación definitiva de la Evaluación del Desempeño Laboral, lo cual equivale al nivel de cumplimiento establecido por la CNSC, es decir, nivel sobresaliente.