

Informe Evaluación del Desempeño Laboral 2018 - 2019

Ministerio de Educación Nacional

Abril 2019



La educación
es de todos

Mineducación

Evaluación del Desempeño Laboral

Ministerio de Educación Nacional

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Educación Nacional, atendiendo la normatividad vigente de evaluar y calificar a los servidores, 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, para el presente informe, de servidores de Carrera Administrativa.

Es importante mencionar, para este informe los servidores en Período de Prueba no se incluyen por cuanto por la Convocatoria No. 434 los nombramientos se comienzan a realizar a partir del día 15 de agosto de 2018.

Para la vigencia 2018 – 2019, se adopta por parte del Ministerio de Educación Nacional el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Acuerdo No. 565 de 2016 *“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”*.

Asimismo, se da cumplimiento a la Circular No. 20181000000067 emitida por la Comisión Nacional del

“Una política de gestión del talento humano que sea planificada será un activo crucial para el aumento de la efectividad y la productividad de las entidades públicas”. (DAFP, 2018).



Servicio Civil en la cual se comunican los efectos del Auto de fecha 26 de abril de 2018, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspenden provisionalmente apartes del Acuerdo No. 565 de 2016.

En virtud de los mencionados lineamientos para la evaluación que convoca el presente informe, el rango de cualificación denominado «destacado», se suspende, así como la evaluación de los servidores de Libre Nombramiento y Remoción.

Para el cumplimiento de lo contemplado en el fallo del Consejo de Estado, la Subdirección de Talento Humano en articulación con la Oficina de Tecnología y Sistemas de la información, desarrolló los ajustes necesarios en el aplicativo diseñado para el Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral del MEN.

En consecuencia, se desarrollaron las actividades necesarias para dar cumplimiento a la normatividad vigente, en procura de aportar a través de esta herramienta de gestión el cumplimiento oportuno de las metas institucionales del Ministerio de Educación Nacional, así:

- Capacitación a evaluados y evaluadores frente a las modificaciones realizadas, con el fin de garantizar la correcta aplicación del Sistema Tipo.
- Seguimiento y apoyo permanente a los responsables del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, con el fin de garantizar la correcta aplicación del Sistema Tipo.
- Mediante el aplicativo de Evaluación de Desempeño, se realiza seguimiento a la elaboración de concertaciones, evaluaciones parciales eventuales, semestrales y calificación definitiva de los servidores.

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”*

Acuerdo No. 565 de 2016 *“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”.*

Circular No. 20181000000067 *“Efectos del Auto de fecha 26 de abril de 2018, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Acuerdo No.565 de 2016”.*



ANÁLISIS EVALUACIONES DEL PERÍODO 2018 – 2019.

De acuerdo con información estadística suministrada por el Grupo de Vinculación del MEN a fecha 1 de marzo de 2019, el Ministerio de Educación Nacional presenta la siguiente planta:

PLANTA MEN	
PLANTA TOTAL	561
PLANTA PROVISTA	503
VACANTE DE CARRERA	53
VACANTE DE LNR	5

Fuente: Grupo Vinculación MEN / Fecha: 01/03/2019

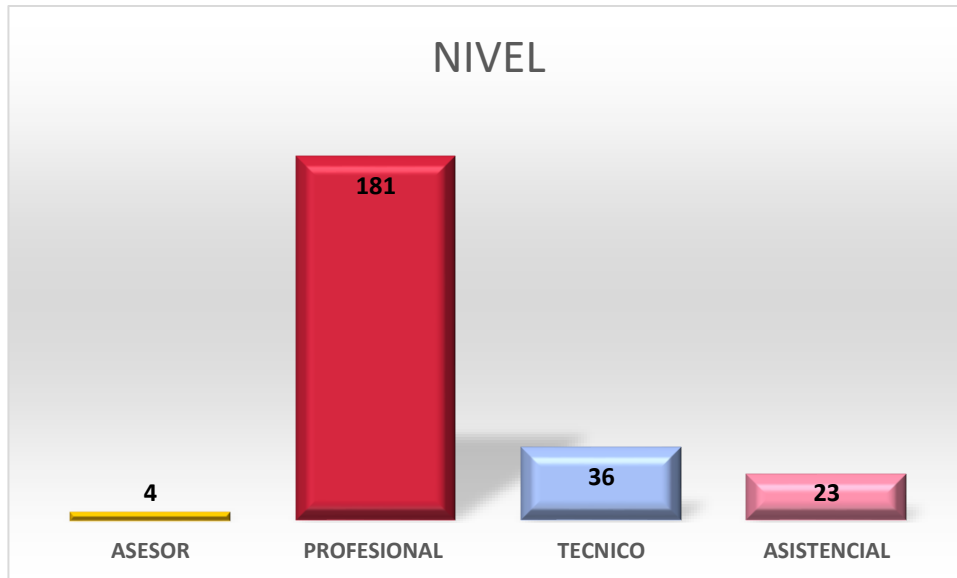
A continuación, se observan los resultados de la evaluación por nivel de calificación obtenido.

NIVEL	No. SERVIDORES
SOBRESALIENTE	237
SATISFACTORIO	5
NO SATISFACTORIO	0
NO EVALUADOS	2

NIVELES	CARRERA ADMINISTRATIVA
ASESOR	4
PROFESIONAL	181
TECNICO	36
ASISTENCIAL	23

Fuente: Grupo Vinculación MEN / Fecha: 01/03/2019





De un total de 244 servidores de Carrera Administrativa sujeto de evaluación del desempeño, se calificaron 242 en los diferentes niveles (Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial), los 2 servidores restantes no son evaluados por incapacidades superiores a 360 días, de los cuales se dejan soportes en la historia laboral.

Distribución por calificación

A continuación, se observan los resultados de la evaluación por nivel de calificación obtenido.

NIVEL	No. SERVIDORES
SOBRESALIENTE	237
SATISFACTORIO	5
NO SATISFACTORIO	0
NO EVALUADOS	2



Fuente: Grupo Vinculación MEN / Fecha: 01/03/2019



De los 242 servidores evaluados se observa que el 97.7% de los servidores de Carrera Administrativa alcanzan el nivel de calificación sobresaliente, con una calificación mayor al 95%. Mientras que el 2.3% de la población en nivel se ubica en nivel satisfactorio y ninguno en nivel No Satisfactorio.

Distribución por dependencias

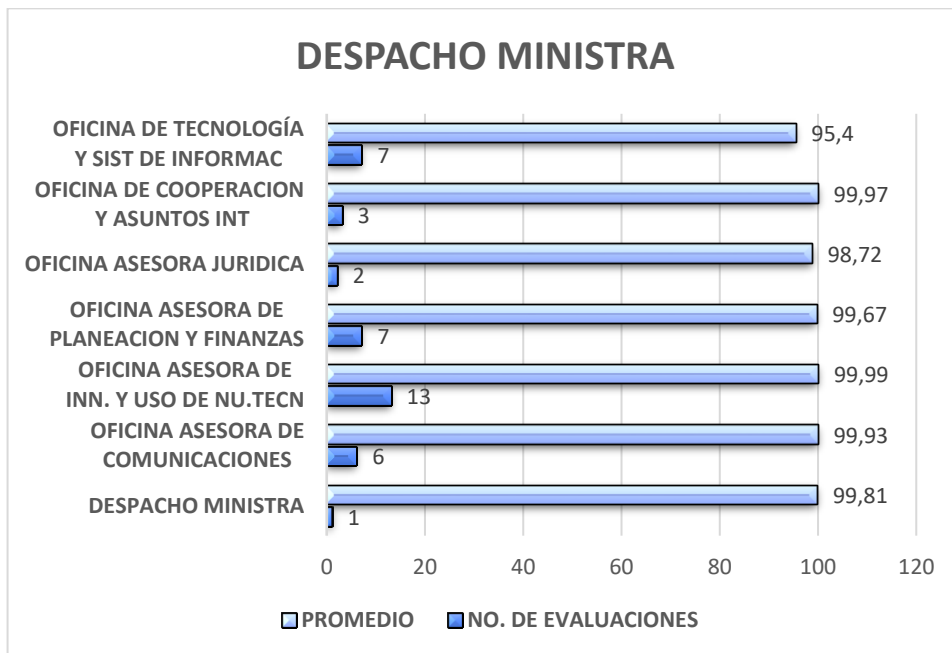
El análisis de evaluación de desempeño por dependencias, se observa un promedio acumulado de 99.17%, para el total de las 242 evaluaciones realizadas a los servidores de carrera de los diferente niveles.

A continuación se presenta el análisis por dependencia, comenzando por de las Oficinas Asesoras del Despacho de la Ministra de Educación Nacional.

Despacho Ministra

DEPENDENCIA	NO. DE EVALUACIONES	PROMEDIO
DESPACHO MINISTRA	1	99,81
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	6	99,93
OFICINA ASESORA DE INN. Y USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS	13	99,99
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y FINANZAS	7	99,67
OFICINA ASESORA JURIDICA	2	98,72
OFICINA DE COOPERACIÓN Y ASUNTOS INTERNACIONALES	3	99,97
OFICINA DE TECNOLOGÍA Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN	7	95,4

Fuente: Grupo Vinculación MEN / Fecha: 01/03/2019



Se observa que la Oficina Asesora de más bajo promedio en calificación de evaluación de desempeño de los servidores de Carrera Administrativa corresponde a la Oficina de Tecnología y Sistemas de Información con un 95.4% y la de más alto promedio corresponde a la Oficina Asesora de



Innovación y Uso de Nuevas Tecnologías con 99.99%, haciéndose evidente la diferencia entre estas dependencias.

Secretaría General

DEPENDENCIA	NO. DE EVALUACIONES	PROMEDIO
SECRETARÍA GENERAL	3	99,93
SUB. DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	14	99,91
SUB. DE CONTRATACION	5	99,69
SUB. FINANCIERA	20	99,68
SUB. DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	5	99,62
SUB. DE TALENTO HUMANO	10	99,12

Fuente: Grupo Vinculación MEN / Fecha: 01/03/2019

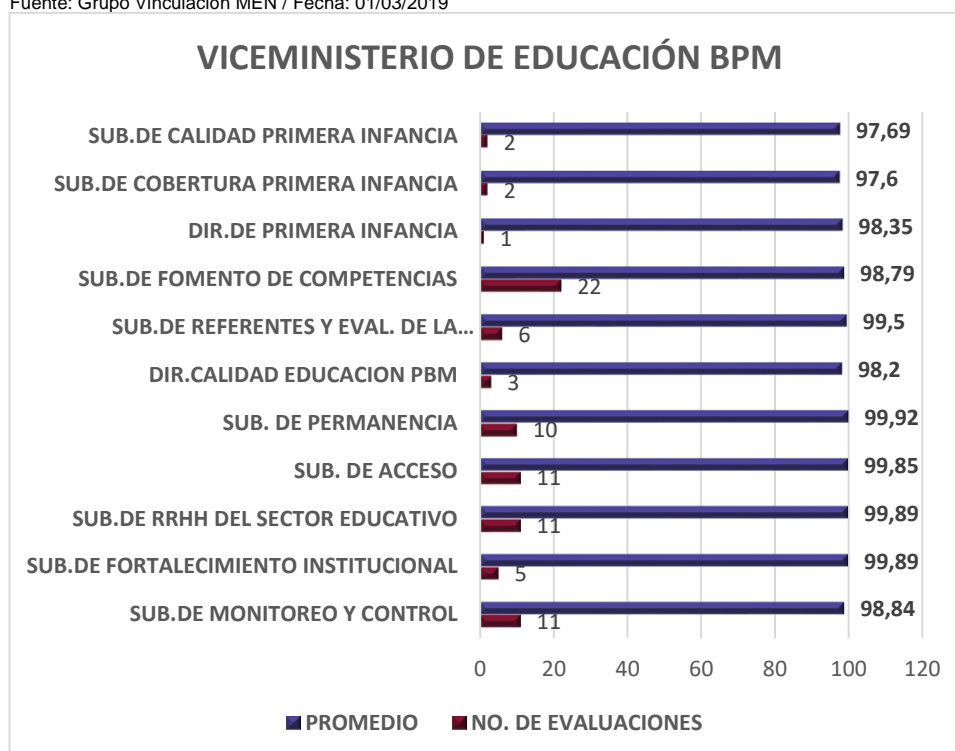


Se observa que todas las dependencias se encuentran en un promedio de evaluación de desempeño de los servidores de Carrera Administrativa en sus diferentes niveles, por encima del 99.65%, lo que evidencia calificaciones sobresalientes en los 57 servidores evaluados, siendo el promedio más alto.

Viceministerio de Educación BPM

DEPENDENCIA	NO. DE EVALUACIONES	PROMEDIO
SUB.DE MONITOREO Y CONTROL	11	98,84
SUB.DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	5	99,89
SUB.DE RRHH DEL SECTOR EDUCATIVO	11	99,89
SUB. DE ACCESO	11	99,85
SUB. DE PERMANENCIA	10	99,92
DIR.CALIDAD EDUCACION PBM	3	98,2
SUB.DE REFERENTES Y EVAL. DE LA CAL.EDUC	6	99,5
SUB.DE FOMENTO DE COMPETENCIAS	22	98,79
DIR.DE PRIMERA INFANCIA	1	98,35
SUB.DE COBERTURA PRIMERA INFANCIA	2	97,6
SUB.DE CALIDAD PRIMERA INFANCIA	2	97,69

Fuente: Grupo Vinculación MEN / Fecha: 01/03/2019



Se observa que todas las dependencias se encuentran en un promedio de evaluación de desempeño de los servidores de Carrera Administrativa en

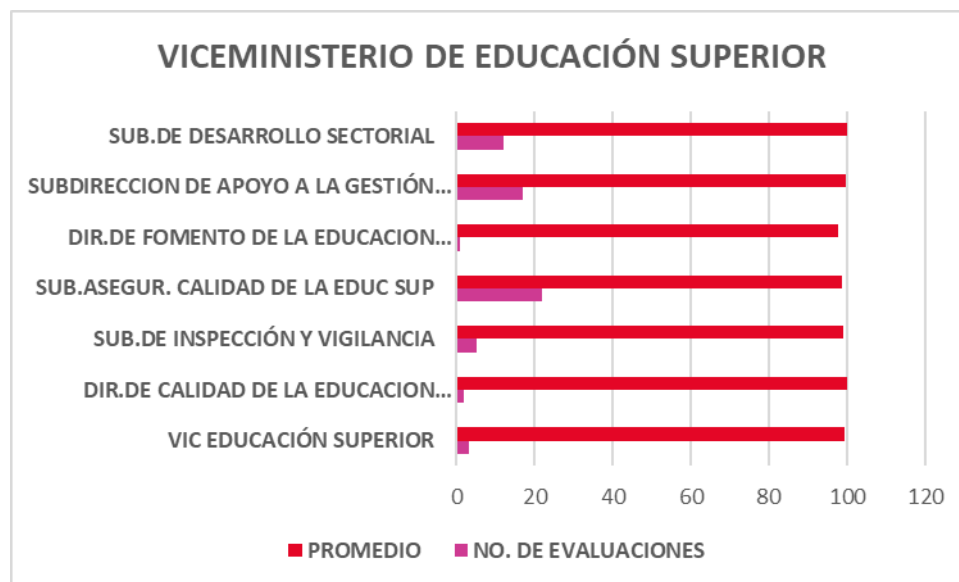


sus diferentes niveles, por encima del 97.5%, no siendo mayor la diferencia entre el más alta y el más bajo de los promedios.

Viceministerio de Educación Superior

DEPENDENCIA	NO. DE EVALUACIONES	PROMEDIO
VIC EDUCACIÓN SUPERIOR	3	99,27
DIR.DE CALIDAD DE LA EDUCACION SUPERIOR	2	99,91
SUB.DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA	5	98,97
SUB.ASEGUR. CALIDAD DE LA EDUC SUP	22	98,65
DIR.DE FOMENTO DE LA EDUCACION SUPERIOR	1	97,65
SUBDIRECCION DE APOYO A LA GESTIÓN DE LAS IES	17	99,7
SUB.DE DESARROLLO SECTORIAL	12	100

Fuente: Grupo Vinculación MEN / Fecha: 01/03/2019



Se observa que todas las dependencias se encuentran en un promedio de evaluación de desempeño de los servidores de Carrera Administrativa, por encima del 97.6%, no siendo mayor la diferencia entre el más alta y el más bajo de los promedios, se encuentra ubicada en este grupo de dependencias la única cuyo promedio de evaluación fue 100%.

Recursos interpuestos

Se surtieron los siguientes recursos, conocidos por oficio en la Subdirección de Talento Humano:

N°	APELLIDO	2° APELLIDO	1er NOMBRE	2do NOMBRE	CALIFICACIÓN PRELIMINAR	CALIFICACIÓN FINAL
1	QUIROGA	QUEVEDO	CARLOS	JULIO	79,87	
2	CAMELO	SILVA	LUIS	FERNANDO	96,67	
3	FONTECHA	FONTECHA	ERNESTO		99,47	
4	BOSSA	QUINTERO	JULIANA	MAYERLY	98.67	99,87
5	TORRES	ACEVEDO	ANGELA	CONSUELO	99.07	99,87
6	ALVAREZ	MAHECHA	MAGALY		98.27	99,87
7	SALCEDO	RUALES	SANDRA	PILAR	95.47	99,87
8	BARRIOS	BARRERO	DIANA	LUCIA	94.65	97,72

A marzo se han resuelto los recursos de reposición de 7 servidores de Carrera Administrativa.

Mejores calificaciones en los Servidores de Carrera Administrativa evaluados

Se evaluaron a 242 servidores de Carrera Administrativa, de los cuales 33 lograron una calificación de 100%.

APELLIDO	2° APELLIDO	NOMBRE	2° NOMBRE	CALIFICACIÓN	NIVEL
FRANCO	GALLEGO	JORGE	HERNAN	100	Sobresaliente
CALDERON	RODRIGUEZ	GINA	GRACIELA	100	Sobresaliente
HENAO	NUÑEZ	NUBIA	GRACIELA	100	Sobresaliente



PAEZ	GONZALEZ	MILLER		100	Sobresaliente
MALDONADO	HERRERA	WILSON	ANDRES	100	Sobresaliente
BUITRAGO	ROSERO	BETTY	JASMID	100	Sobresaliente
PEREZ	BERMUDEZ	NOHORA	JAZMIN	100	Sobresaliente
MORA	PULIDO	DIANA	BELEN	100	Sobresaliente
TELLEZ	MONTAÑA	JOHN	NEPHER	100	Sobresaliente
SEPULVEDA	TORRES	SERGIO	YAMID	100	Sobresaliente
ESPINOSA	RUIZ	ALEJANDRA	MARÍA	100	Sobresaliente
ARDILA	QUINTERO	MARIA	DEL PILAR	100	Sobresaliente
SUAREZ	SOLANO	MARIA	DEL MAR	100	Sobresaliente
RIVERA	PARRA	PILAR	ANDREA	100	Sobresaliente
OTALORA	CAMACHO	KENNY	TATIANA	100	Sobresaliente
VILLAMIL	FAJARDO	ERIKA	LUCIA	100	Sobresaliente
GUARIN	TORRES	GLORIA	CLEMENCIA	100	Sobresaliente
VELASCO	ARIAS	CARLOS	ARTURO	100	Sobresaliente
GARZON	GIL	LUIS	GIOVANNY	100	Sobresaliente
CANO	ALVARÁN	OLGA	LILIANA	100	Sobresaliente
VARGAS	GUATAQUIRA	JENNY		100	Sobresaliente
CABALLERO	CRUZ	JADY	OLIVA	100	Sobresaliente
VARGAS	DOTOR	BETTY	YOLANDA	100	Sobresaliente
DIAZ	VERGARA	JUAN	GUILLERMO	100	Sobresaliente
NIÑO	CONTRERAS	YAMITH	ROCIO	100	Sobresaliente
GALVIS		CLAUDIA	MARCELA	100	Sobresaliente
GUTIERREZ	DELGADO	MARIA	MARGARITA	100	Sobresaliente
HENAO	RAMIREZ	LUISA	FERNANDA	100	Sobresaliente
MORENO	CIFUENTES	LADY		100	Sobresaliente
MONDRAGON	PARDO	JUAN	PABLO	100	Sobresaliente
GARCIA	BOGOTA	OMAR	ORLANDO	100	Sobresaliente
VALERO	QUINTERO	WILFER	ORLANDO	100	Sobresaliente



VASQUEZ	VANEGAS	NAYDA	LUCY	100	Sobresaliente
---------	---------	-------	------	-----	---------------

Fuente: Grupo de Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral 2019.

HISTORIAL DE CAMBIOS

Historial de Cambios		
Versión	Fecha	Observaciones
1	Enero 27 de 2020	Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente.
2	Enero 30 de 2020	Se realizan las modificaciones dadas en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional para la aprobación del mismo, en el sentido de incluir lo siguiente: "Mediante la Resolución 010491 de 2019 el Ministerio de Educación Nacional adopta la política de Talento Humano a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro. Las estrategias para la apropiación y aplicación de ruta 2020-2022 de la mencionada política están consignadas en la Guía de Implementación de Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la entidad, para que los ciudadanos puedan conocerla, en este documento se plasman las líneas principales."

