

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (ESAP)

Informe final

ENTIDAD: Departamento Nacional de Planeación (DNP)

DEPENDENCIA: Subdirección de Gestión del Talento Humano

MONITOR: Alberto Fredy Suarez

NOMBRE: Ronald Ferney Aguillón Huérfano

BOGOTÁ D.C

22/06/2022

## **Introducción**

Para el informe final de mi práctica dentro del Departamento Nacional de Planeación presentaré los avances más destacados que he tenido durante todo el desarrollo de mi práctica, destacando que no solo me he dedicado al tema de la evaluación de desempeño, sino que he aprendido más cosas relacionadas a las gestión del personal como lo es la verificación de requisitos mínimos para postularse a un cargo, realización de procesos de encargos y verificación de requisitos, manejo de plataforma de retención documental, en este caso ORFEO, capacitaciones acerca del contexto situacional del DNP realizadas por el grupo de desarrollo humano y pues claro, lo relacionado al Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral.

## **Actividades desarrolladas**

De acuerdo con la resolución 0289 que me vinculó como practicante en el Departamento Nacional de Planeación se me fueron asignadas 3 funciones fundamentales, la primera es, “Apoyar el proceso de verificación de requisitos de los candidatos para el desempeño de los Cargos en provisionalidad, libre nombramiento o en encargos”

En el marco de esta función se realizó la revisión de 55 verificaciones previas donde se corroboró que se hicieran correctamente y se realizaron las correcciones y sugerencias, en

la que se aprendió a cómo se realiza una verificación de requisitos, cómo se analizan las certificaciones laborales, válidas, y se aprendió a verificar requisitos.

Y la segunda es “Apoyar el proceso de selección y vinculación”

Para esta función se realizó la verificación de 52 archivos de historias laborales, donde se revisó de acuerdo con una lista de chequeo, que se encontraran los documentos solicitados y buscar y adjuntar los que hicieran falta. Dentro de esta tarea se aprendió a realizar análisis documental acerca de los documentos para realizar una vinculación al Departamento Nacional de Planeación.

La tercera función que se me asignó está dentro de la evaluación del desempeño, específicamente es la siguiente: Apoyar el proceso de Acuerdos de gestión y evaluación del desempeño de funcionarios.

Para el desarrollo de esta, inicialmente se realizó la contextualización del Sistema Propio de Evaluación de Desempeño del DNP a través de la lectura de la Resolución 3700 de 2015 con “la cual se adopta el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores vinculados como provisionales y con nombramiento ordinario en la planta temporal del Departamento Nacional de Planeación”. De esta resolución aprendí acerca del contexto dentro del cual se elabora la evaluación de desempeño del DNP, además de aspectos básicos de cómo funciona la misma, los principios, responsabilidades, periodos de evaluación, eventos extraordinarios en la medición del desempeño y cómo funciona el

procedimiento. Dentro del mismo proceso del desarrollo del Sistema propio he evidenciado que existen varias modificaciones a esta Resolución 3700 de 2015, como la Resolución 0415 de 2017, la cual solo modifica el periodo de medición y agregar una responsabilidad al evaluador. Posteriormente la Resolución 0224 de 2018 complementa muchísimos temas y agrega temas nuevos para el Sistema propio como lo son las contribuciones individuales, los cuales serán los resultados medidos, las competencias comportamentales, las evidencias y los planes de fortalecimiento de competencias. Además, plantea cómo debe componerse la evaluación del desempeño y en general aporta un desglose más completo de cómo funciona el Sistema Propio. Finalmente, la Resolución 0491 de 2020 plantea los porcentajes que tendrán las competencias a evaluar y los ítems que deberán plantearse en la evaluación de desempeño. Luego hice un curso de Evaluación del Desempeño Laboral de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en Escuela Virtual de la CNSC, donde aprendí generalidades sobre el sistema implementado por la comisión para las entidades sin sistema propio.

Continué con el desarrollo del marco teórico, buscando definiciones para la evaluación del desempeño y el marco teórico del Sistema Propio de Evaluación de Desempeño.

### **Logros obtenidos**

Desarrollar el marco teórico acerca de la Evaluación de Desempeño Laboral me ayudó para comprender cómo funciona en general el Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral desde la perspectiva de la CNSC y legalmente qué atribuciones se le otorgan al mismo, el cual fue el primer objetivo específico

Adelantar el documento de análisis del contexto de Evaluación del Desempeño en el Departamento Nacional de Planeación me sirvió para entender cómo funciona el Sistema Propio de Evaluación de Desempeño Laboral del Departamento Nacional de Planeación y poder encontrar algunas falencias o fallas en su desarrollo.

Crear un protocolo de manejo de bases de datos, para simplificar el manejo de la información, me ayudó a entender cómo mejorar las bases de datos en Excel para poder buscar información y agilizar los procesos.

### **Resultados finales elaborados**

En total durante el desarrollo de mi práctica realicé 3 documentos, el marco teórico, un protocolo para la elaboración de bases de datos en Excel y la propuesta de mejora para el Sistema Propio de EDL.

#### Marco teórico

En este documento se definieron los términos relacionados y se contextualizó dentro del Sistema Propio de Evaluación de Desempeño del DNP. Se destaca que se concibe a la evaluación del desempeño laboral como una herramienta de gestión con la cual se calificará el mérito en cuanto al desarrollo y la permanencia de los empleados públicos. Esta evaluación se hace en base a competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales (Decreto 1083 de 2015, 2015).

Protocolo de bases de datos

Para este documento se hicieron recomendaciones al elaborar las bases de datos de gestión de personal, y aumentar la productividad en la búsqueda y el manejo de la información.

Propuesta de mejora para el Sistema propio de Evaluación de Desempeño Laboral

En este documento se analizó el Sistema propio de Evaluación de Desempeño del Departamento Nacional de Planeación, extrayendo lo más importante de las resoluciones que se han expedido acerca del mismo, aparte de lo observado en la entidad y los informes hechos acerca del Sistema. Con estos insumos se realizaron una serie de propuestas para mejorar el Sistema propio de Evaluación de Desempeño Laboral

### **Conclusiones**

La práctica dentro del Departamento Nacional de Planeación me ha ayudado a profundizar y aplicar conocimientos aprendidos dentro de la materia gestión del personal.

He aprendido mucho acerca del área de gestión del personal y complementado mis competencias como administrador público, temas como la evaluación de desempeño que pasaba por alto y desconocía cómo se desarrollaba el proceso, solo conocía previamente para qué servía y las posibles calificaciones que se obtenían de la misma.

El Sistema propio de Evaluación de Desempeño del Departamento Nacional de Planeación ha tenido un largo proceso de mejora y actualmente sigue buscándose la forma de mejorarlo aún más.

### **Fuentes bibliográficas.**

- Resolución 3700 de 2015 (Departamento Nacional de Planeación). Por la cual se adopta el sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores vinculados como provisionales y con nombramiento ordinario en la planta temporal del Departamento Nacional de Planeación. 22 de octubre de 2015.
- Resolución 0415 de 2017 (Departamento Nacional de Planeación). Por medio se modifica la Resolución 3700 de 2015. 10 de febrero de 2017.
- Resolución 0224 de 2018 (Departamento Nacional de Planeación). Por la cual se establece el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y libre nombramiento y remoción diferentes a los de gerencia pública del Departamento Nacional de Planeación. 31 de enero de 2018.
- Resolución 0491 de 2020 (Departamento Nacional de Planeación). Por la cual se modifica la Resolución 02224 que establece el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, en

periodo de prueba y libre nombramiento y remoción diferentes a los de gerencia pública del Departamento Nacional de Planeación. 07 de febrero de 2020.

- Subdirección de Gestión del Talento Humano, Grupo de Gestión de Personal del Departamento Nacional de Planeación. Informe evaluación del desempeño laboral (EDL) vigencia 2022. Marzo de 2023.

### **Anexos**

- Propuesta de mejora para el Sistema propio de Evaluación de Desempeño
- Marco teórico EDL
- Protocolo de Bases de datos

### **Resumen analítico.**

Mi práctica duró 5 meses, en los que aprendí habilidades y conocimientos sobre cómo funciona la dependencia de Talento Humano en una entidad pública, sus competencias y funciones y la importancia para el funcionamiento de las entidades.

Labor que muchas veces se subestima y tiende a considerarse simplemente una actividad de apoyo, pero más estratégica, ya que el recurso más importante para una organización es el humano y Talento Humano provee cargos, encargos, verifica requisitos, expedir certificaciones laborales, plantear estrategias y actividades para mejorar el desempeño de los empleados públicos y muchas otras funciones más que no pueden pasar desapercibidas.



El conocimiento que más valoro aprender es cómo verificar requisitos, menester aprender a leer las certificaciones, revisar las fechas y correlacionar funciones, si aplica como funciones relacionadas para la experiencia relacionada, y verificar quién cumple o no para desempeñar los cargos según los manuales de funciones.

También me quedan los conocimientos acerca del Sistema propio de Evaluación de Desempeño del Departamento Nacional de Planeación, el cual tampoco es muy valorado por los empleados públicos y no ha podido desarrollar las oportunidades de mejora que este pueda ofrecer a la administración en busca de la mejora de la prestación del servicio civil. Enfocar esfuerzos para mejorar sus capacidades y su alcance puede mejorar mucho la prestación del servicio y con ello la satisfacción de la ciudadanía con el servicio civil.