

**INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN  
DEL DESEMPEÑO 2013**  
Bogotá, D.C. Julio de 2014



**FUNCIÓN PÚBLICA**  
Departamento Administrativo de la Función Pública



## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS
3. ENTORNO DE APLICACION
4. RESULTADOS 2014



**FUNCIÓN PÚBLICA**  
Departamento Administrativo de la Función Pública



# 1. INTRODUCCIÓN

Como resultado de la aplicación del proceso de calificación del desempeño a los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, se presenta la evaluación definitiva anual 2014, reglamentada por la ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005, con base en el sistema propio de Evaluación del desempeño de la Función Pública aprobado mediante Resolución 2590 del 27 de agosto de 2010 de la CNSC y la resolución 154 de 2009 “Por el cual se adopta el procedimiento para establecer el nivel sobresaliente de la calificación y se determina la incidencia de los informes de la Oficina de Control Interno en la evaluación de los funcionarios de carrera, de libre nombramiento y remoción y en el periodo de prueba, del Sistema de Evaluación del DAFP”.

De conformidad con la responsabilidad asignada mediante El Decreto 1227 de 2005 Artículo 61 Numeral 4, el Grupo de Gestión Humana a continuación presenta a la Dirección del Departamento Administrativo de la Función Pública y al Comité de Capacitación y Estímulos del DAFP, “Informe de los resultados de las Evaluaciones del Desempeño de los servidores de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción”, con el fin de realizar la jornada de Incentivos 2014, según la normatividad vigente.



**FUNCIÓN PÚBLICA**  
Departamento Administrativo de la Función Pública



## 2. OBJETIVOS

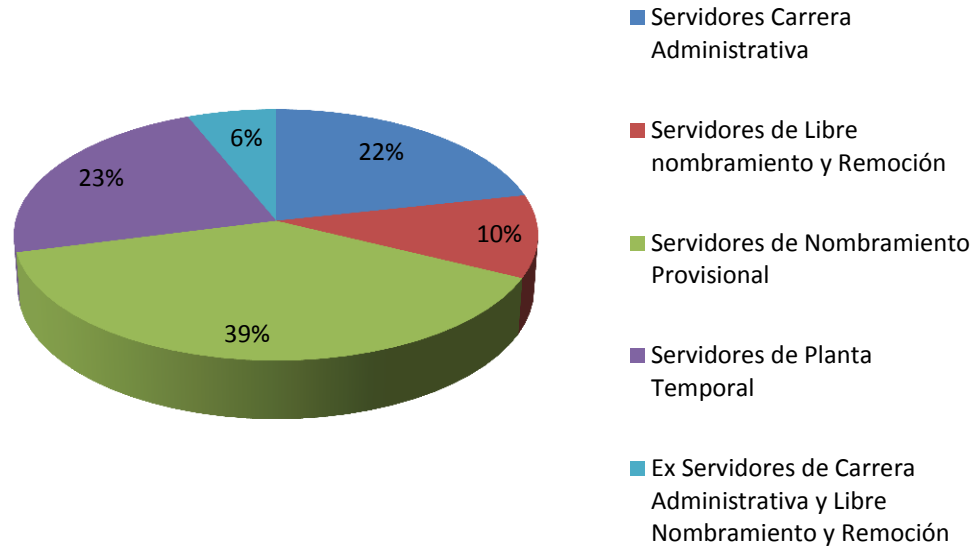
### 2.1 Objetivo general:

Presentar los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores del DAFP de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y nombramiento en provisionalidad de planta global y planta temporal por medio de las calificaciones en su evaluación del periodo 2014, con el fin de llevar a cabo el reconocimiento de incentivos 2014.

### 2.2 Objetivos específicos:

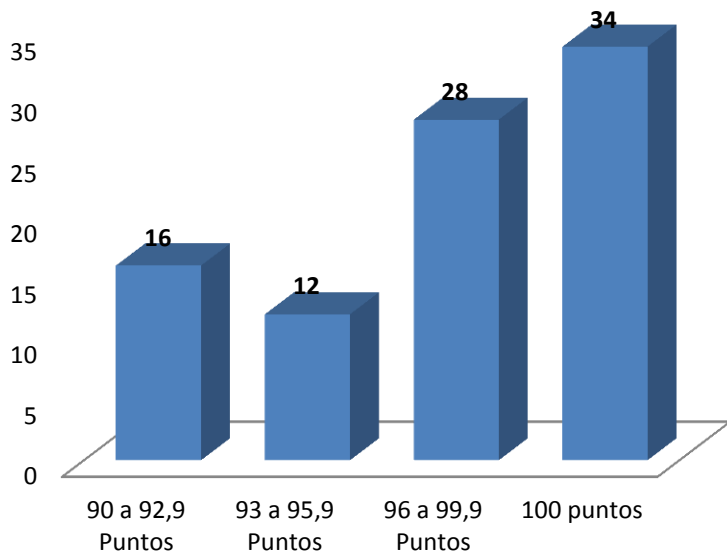
- ✓ Seleccionar el mejor empleado de carrera de la Entidad, los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción.
- ✓ Brindar información a la dirección del Departamento para señalar en el plan de incentivos institucional, los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción.
- ✓ Realizar seguimiento a la gestión por medio de una comparación entre las diferentes áreas de la Entidad.
- ✓ Evidenciar el impacto de los resultados del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la gestión de la Entidad.

## Servidores Objeto de Evaluación

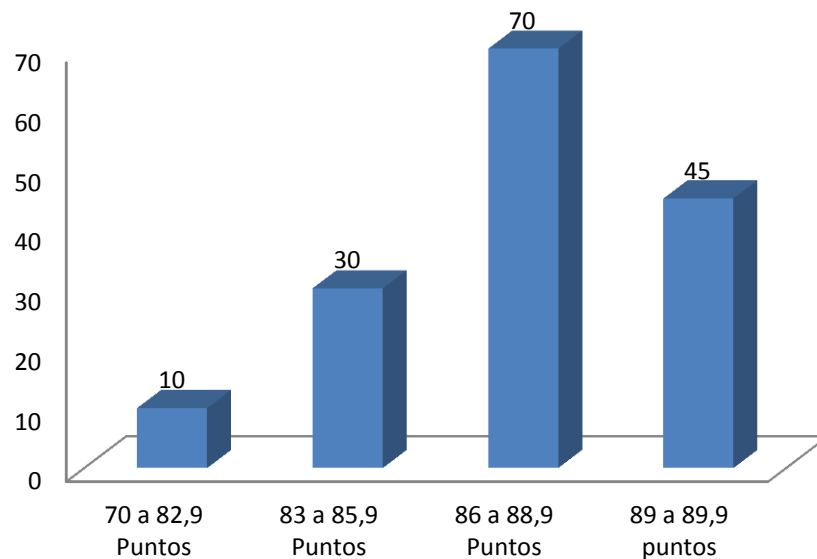


# 4. RESULTADOS 2014

Numero de servidores de Carrera Administrativa y libre nombramiento y remoción en Nivel Sobresaliente

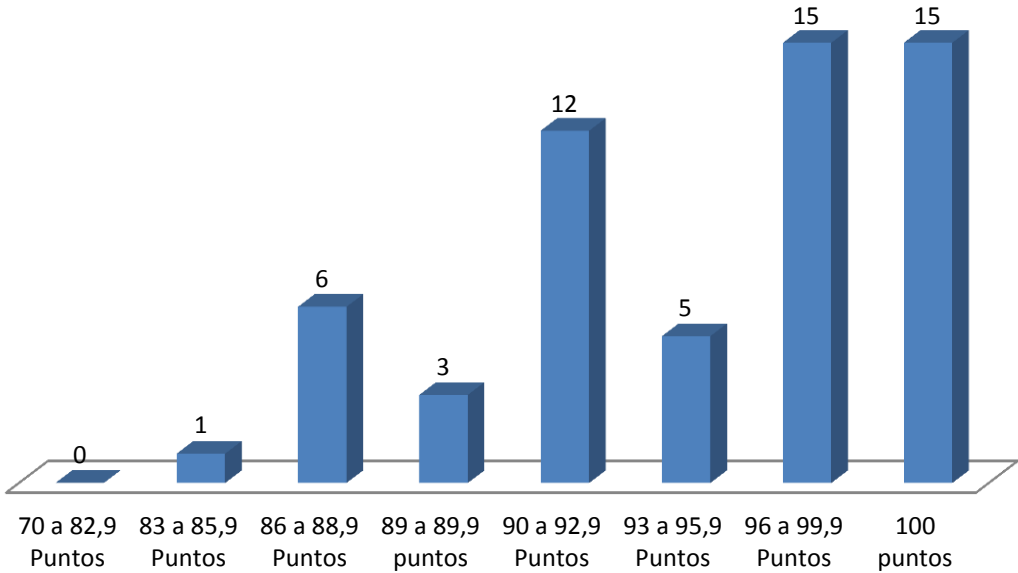


Numero de servidores de Carrera Administrativa y libre nombramiento y remoción en Nivel Satisfactorio



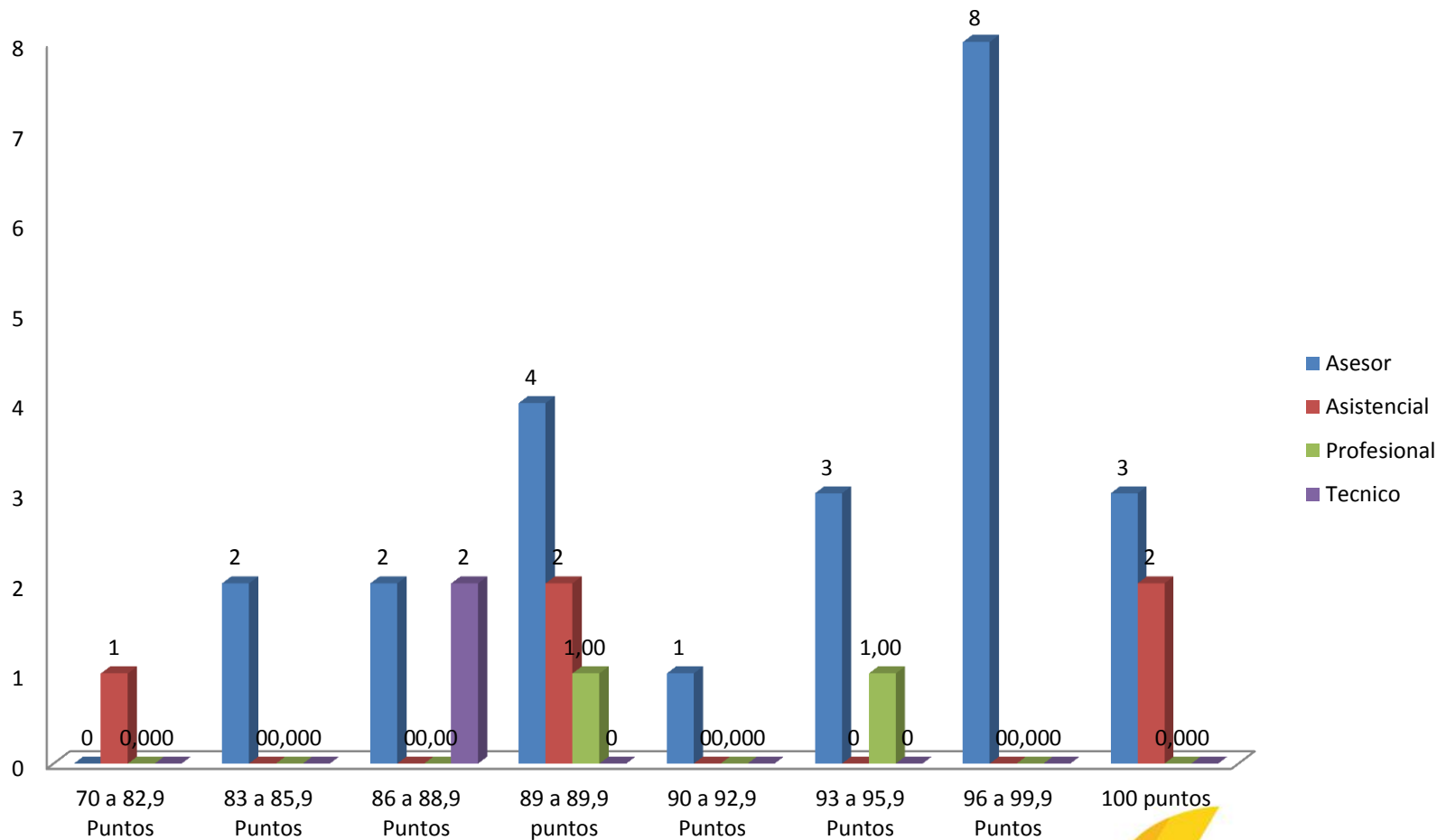
# 4. RESULTADOS 2014

Numero de Servidores de Planta Temporal según Puntaje



# 4. RESULTADOS 2014

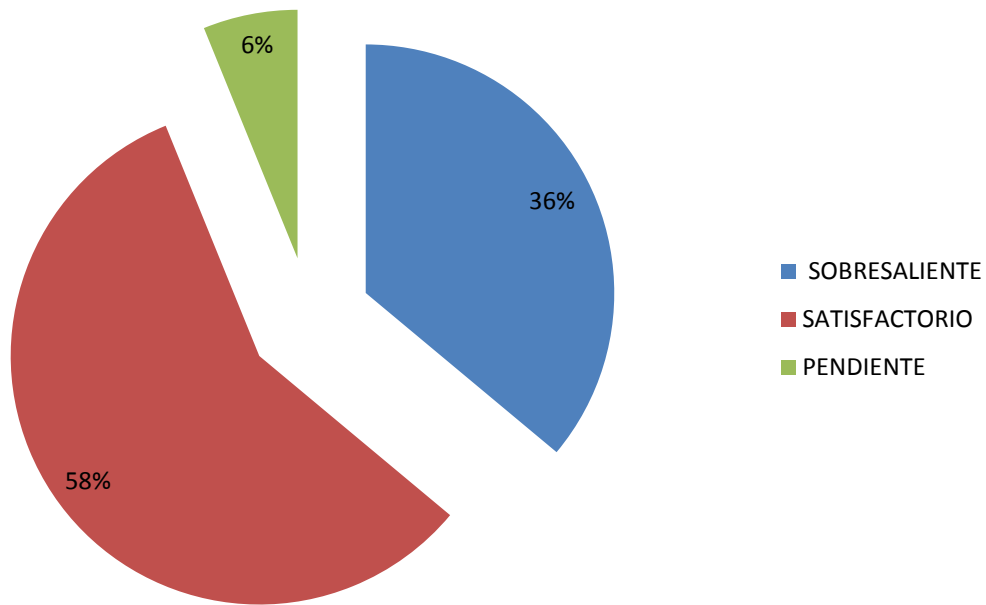
## Numero de Servidores en Nombramiento Provisional según Puntaje





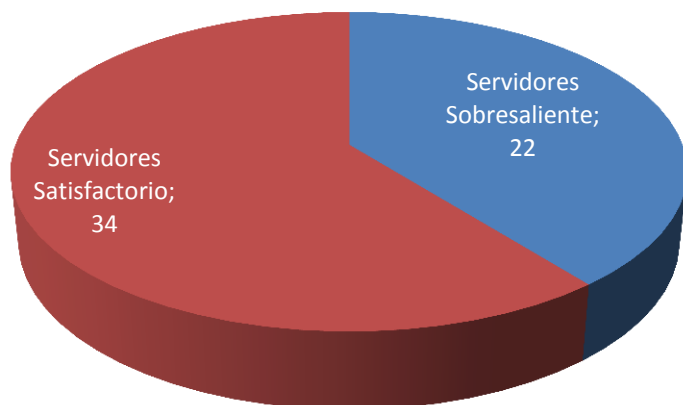
# 4. RESULTADOS 2014

## % DE CALIFICACIÓN SEGÚN ESCALA

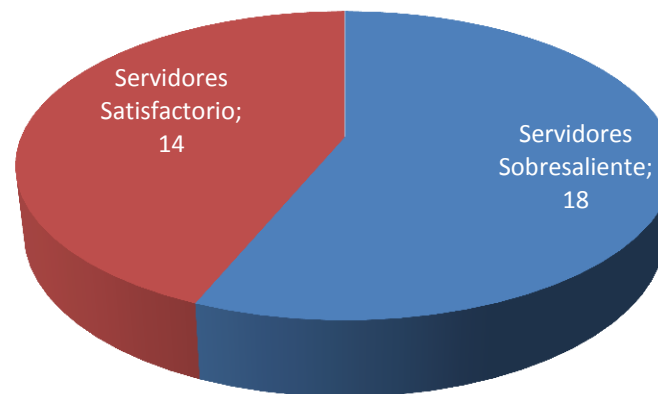


## Resultados por tipo de vinculación organizado por escala de calificación

### Carrera Administrativa

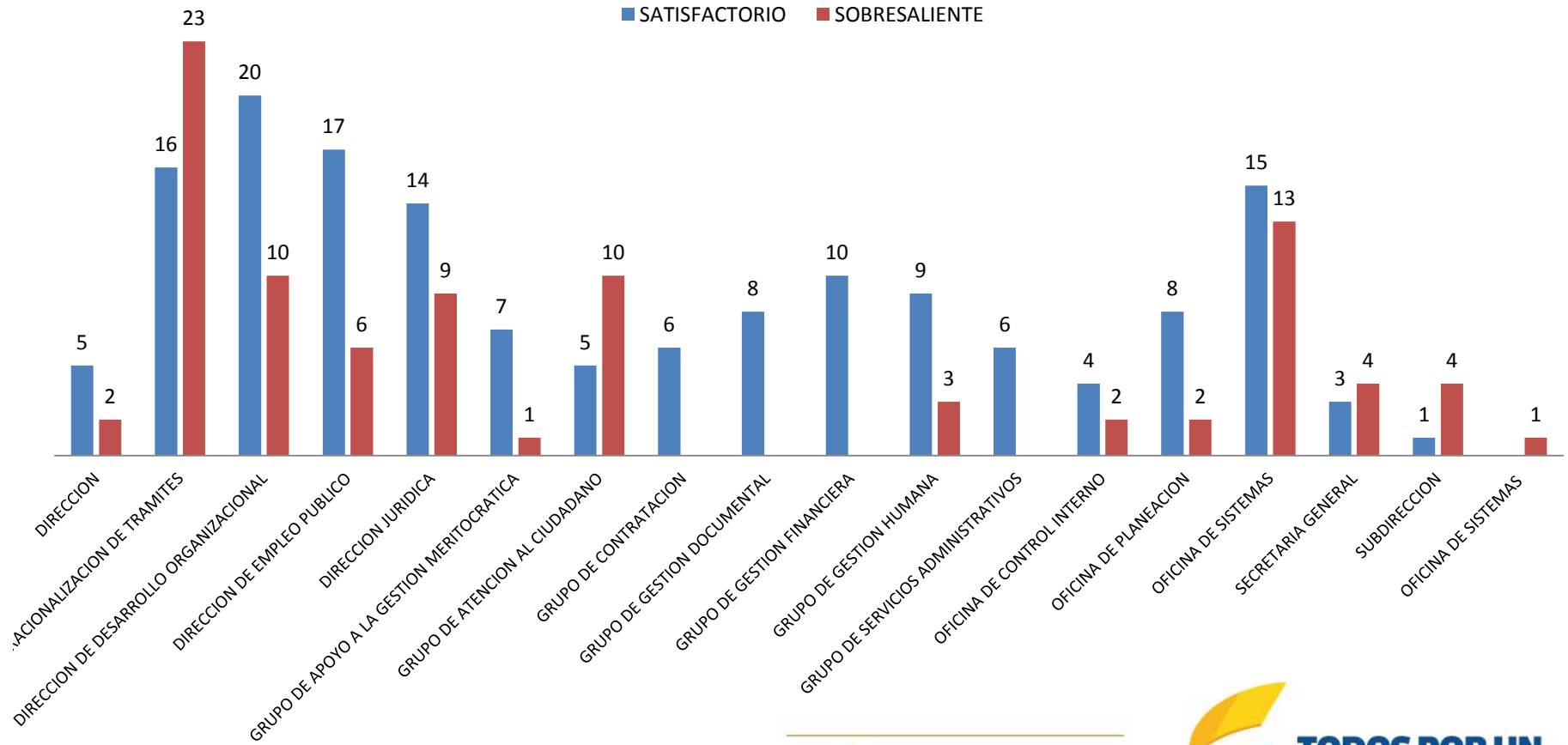


### Libre Nombramiento y Remoción



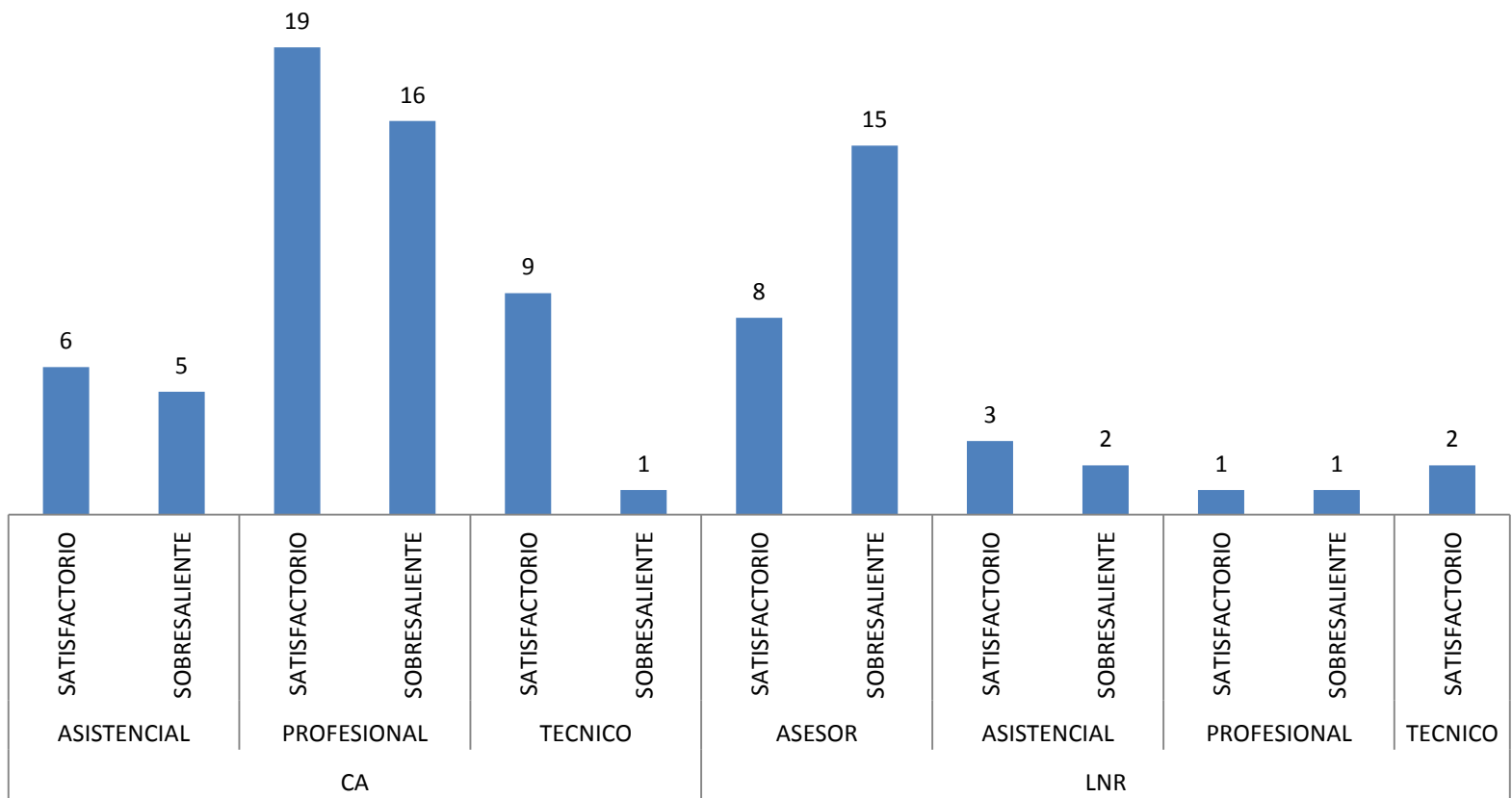
# 4. RESULTADOS 2014

## Numero de servidores del Departamento por Dependencia y Escala de Calificación



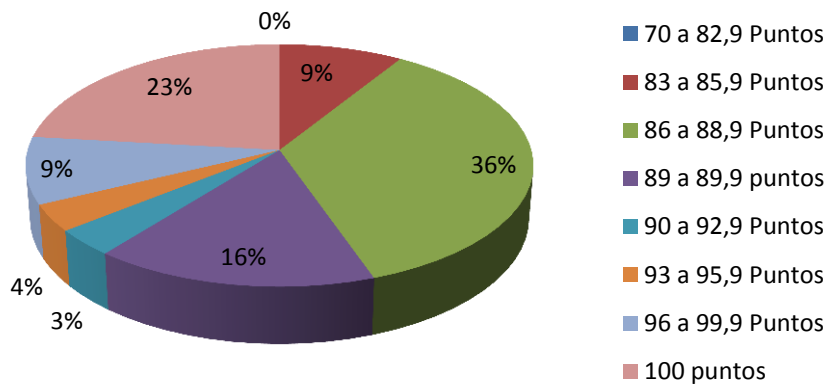
# 4. RESULTADOS 2014

## SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN POR NIVEL JERARQUICO SEGÚN ESCALA DE CALIFICACIÓN

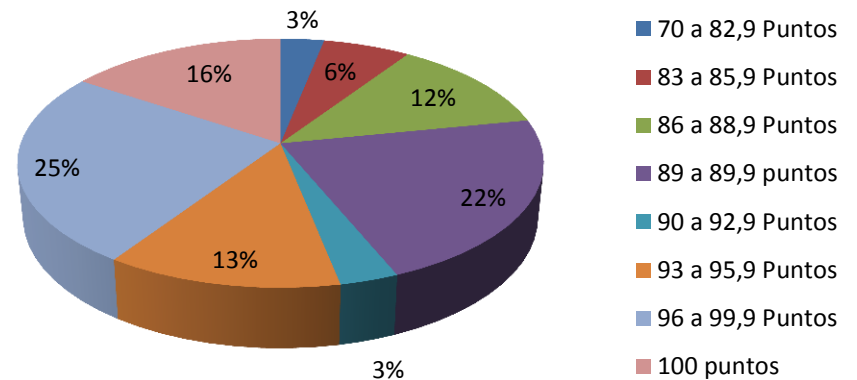


# 4. RESULTADOS 2014

**Porcentaje de servidores de Carrera Administrativa según Escala de Calificación**



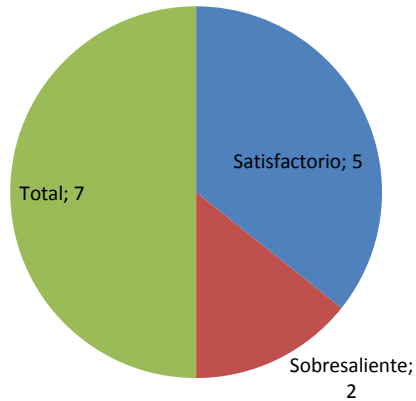
**Porcentaje de servidores de Libre Nombramiento y Remoción según Escala de Calificación**



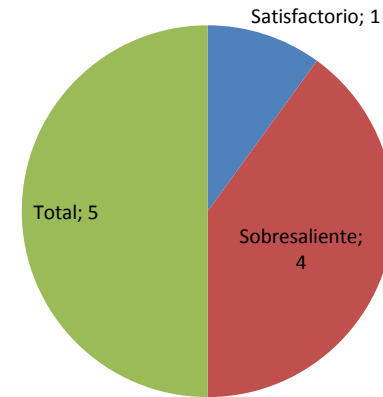
# 4. RESULTADOS 2014

## Resultados por Dependencia Planta Global y Temporal de todo los niveles jerárquicos y tipo de nombramiento

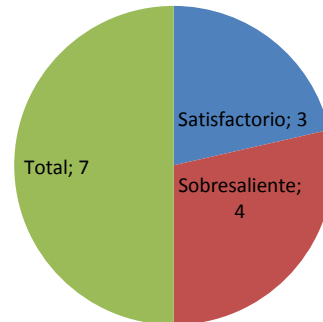
### DIRECCIÓN



### SUBDIRECCION



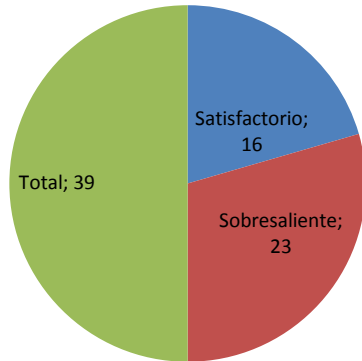
### SECRETARIA GENERAL



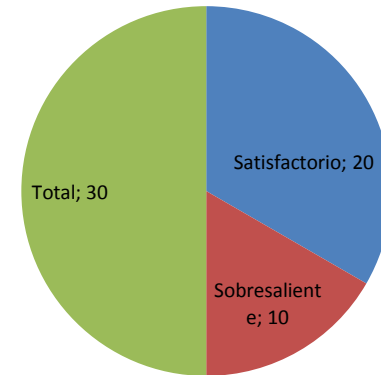
# 4. RESULTADOS 2014

## Resultados por Dependencia Planta Global y Temporal de todo los niveles jerárquicos y tipo de nombramiento

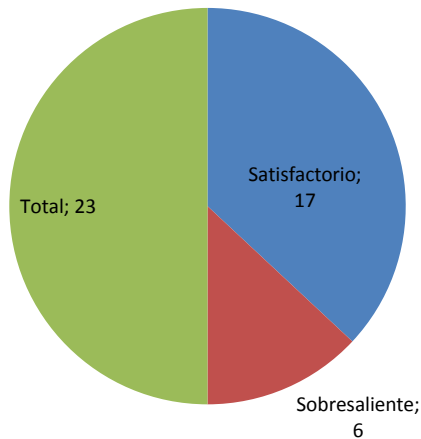
### DIRECCION DE CONTROL INTERNO Y RACIONALIZACION DE TRAMITES



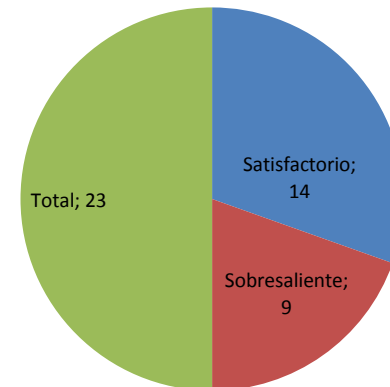
### DIRECCION DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL



### DIRECCION DE EMPLEO PUBLICO



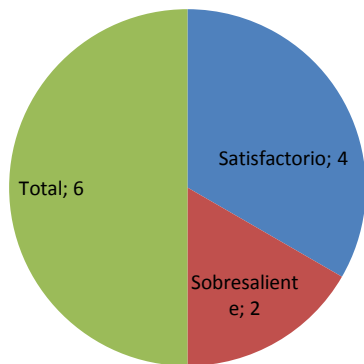
### DIRECCION JURIDICA



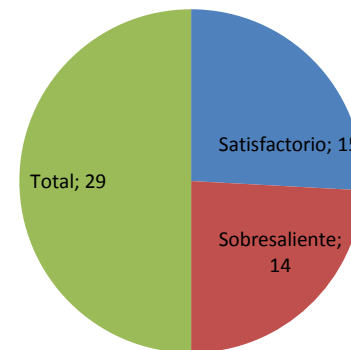
# 4. RESULTADOS 2014

## Resultados por Dependencia Planta Global y Temporal de todo los niveles jerárquicos y tipo de nombramiento

### OFICINA DE CONTROL INTERNO



### OFICINA DE SISTEMAS



### OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

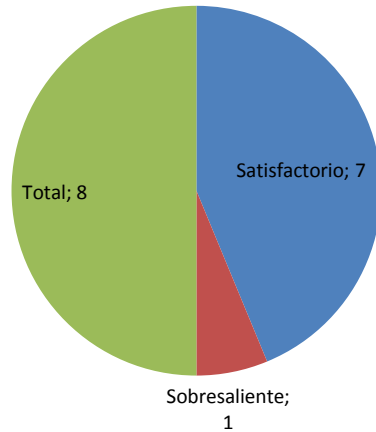




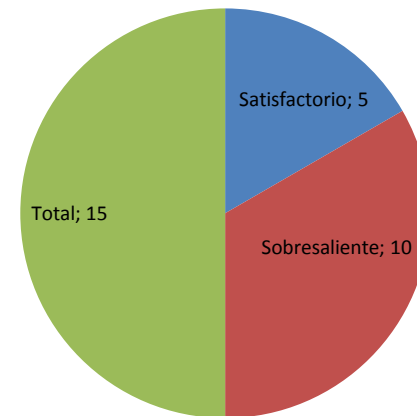
## 4. RESULTADOS 2014

### Resultados por Dependencia Planta Global y Temporal de todo los niveles jerárquicos y tipo de nombramiento

#### GRUPO DE APOYO A LA GESTION MERITOCRATICA



#### GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO



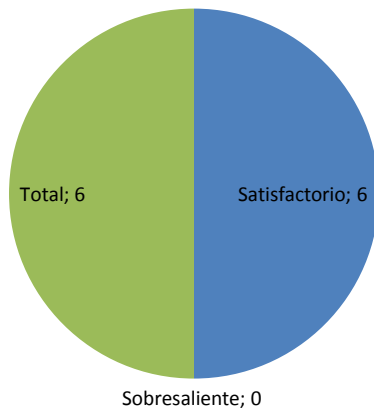
#### GRUPO DE GESTION HUMANA



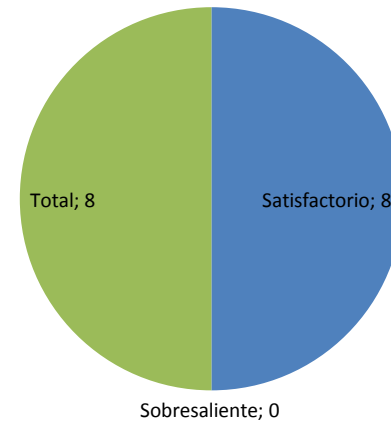
# 4. RESULTADOS 2014

## Resultados por Dependencia Planta Global y Temporal de todo los niveles jerárquicos y tipo de nombramiento

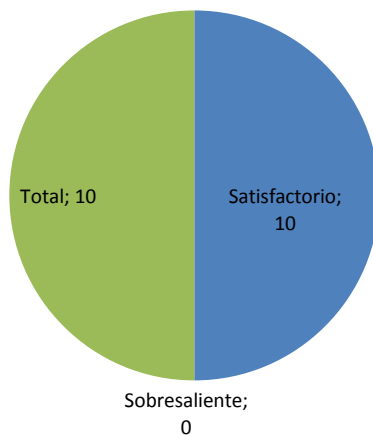
### GRUPO DE CONTRATACION



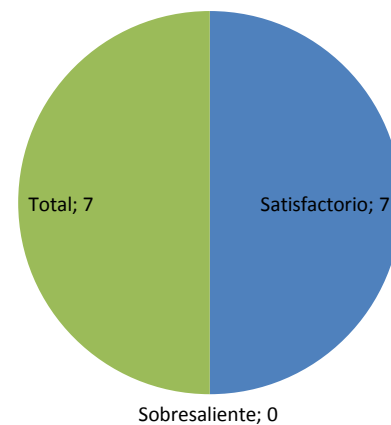
### GRUPO DE GESTION DOCUMENTAL



### GRUPO DE GESTION FINANCIERA



### GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS



GRACIAS



**FUNCIÓN PÚBLICA**  
Departamento Administrativo de la Función Pública

