



MINJUSTICIA



Evaluación del Desempeño Laboral

INFORME CONSOLIDADO

Periodo evaluado: 1 de febrero de 2017 a 31 de enero de 2018

CONTENIDO

	Pág.
I. Presentación.	2
II. Objetivo.	4
III. Evaluados.	5
IV. Competencias Comportamentales.	8
V. Evaluación de gestión por áreas o dependencias.	11
VI. Resultados consolidados.	12
VII. Conclusiones y recomendaciones.	17
VIII. Anexos.	19

I. Presentación

La Evaluación del Desempeño Laboral 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 período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

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

- El Acuerdo 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 Periodo de Prueba”*.
- La Resolución No. 066 de 2017 *“por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, para la evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción –distintos a los de gerencia pública-, del Ministerio de Justicia y del Derecho”*.
- La Resolución No. 0117 de 2018 *“por la cual se conforman Comisiones Evaluadora del Ministerio de Justicia y del Derecho”*. Este acto administrativo fue publicado en el portal web institucional a través del siguiente link:
<https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Normatividad1/ActosAdministrativos/Resoluciones/2018/Resolucion%200117%20del%2025%20de%20enero%20del%202018.pdf>

En el mes de febrero de 2017, el Grupo de Gestión Humana adscrito a Secretaría General del Ministerio socializó la citada resolución en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Título VIII Evaluación del Desempeño y Calificación de Servicios del Decreto 1083 de 2015; y atendiendo lo preceptuado en el Acuerdo mencionado.

Igualmente, durante el periodo evaluado llevó a cabo un proceso permanente de sensibilización, asesoría y acompañamiento a las áreas del Ministerio de Justicia y del Derecho, con el fin de implementar lo señalado



en el Acuerdo 565 de 2016, 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 y de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Justicia y del Derecho, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018, el Grupo de Gestión Humana verificó las EDL y como resultado de este proceso consolidó el siguiente informe.



II. Objetivo

Socializar los resultados obtenidos del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Justicia y del Derecho, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018, con el fin de ofrecer a la Entidad información valiosa que permita el mejoramiento continuo, la toma de decisiones gerenciales, al igual que valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

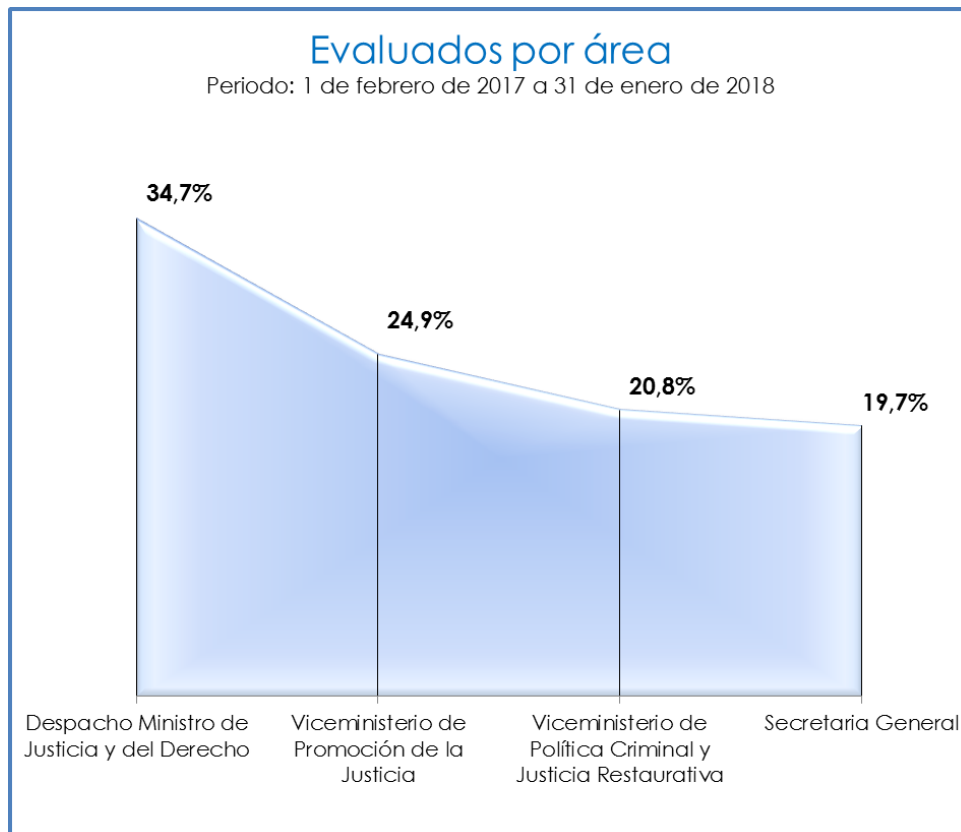
III. Evaluados

El proceso de evaluación del desempeño laboral del Ministerio de Justicia y del Derecho se llevó a cabo para servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción –distintos a los de gerencia pública- de cada una de las áreas y dependencias de la Entidad.

A continuación, se dan a conocer los resultados obtenidos en la categoría **Evaluados**:

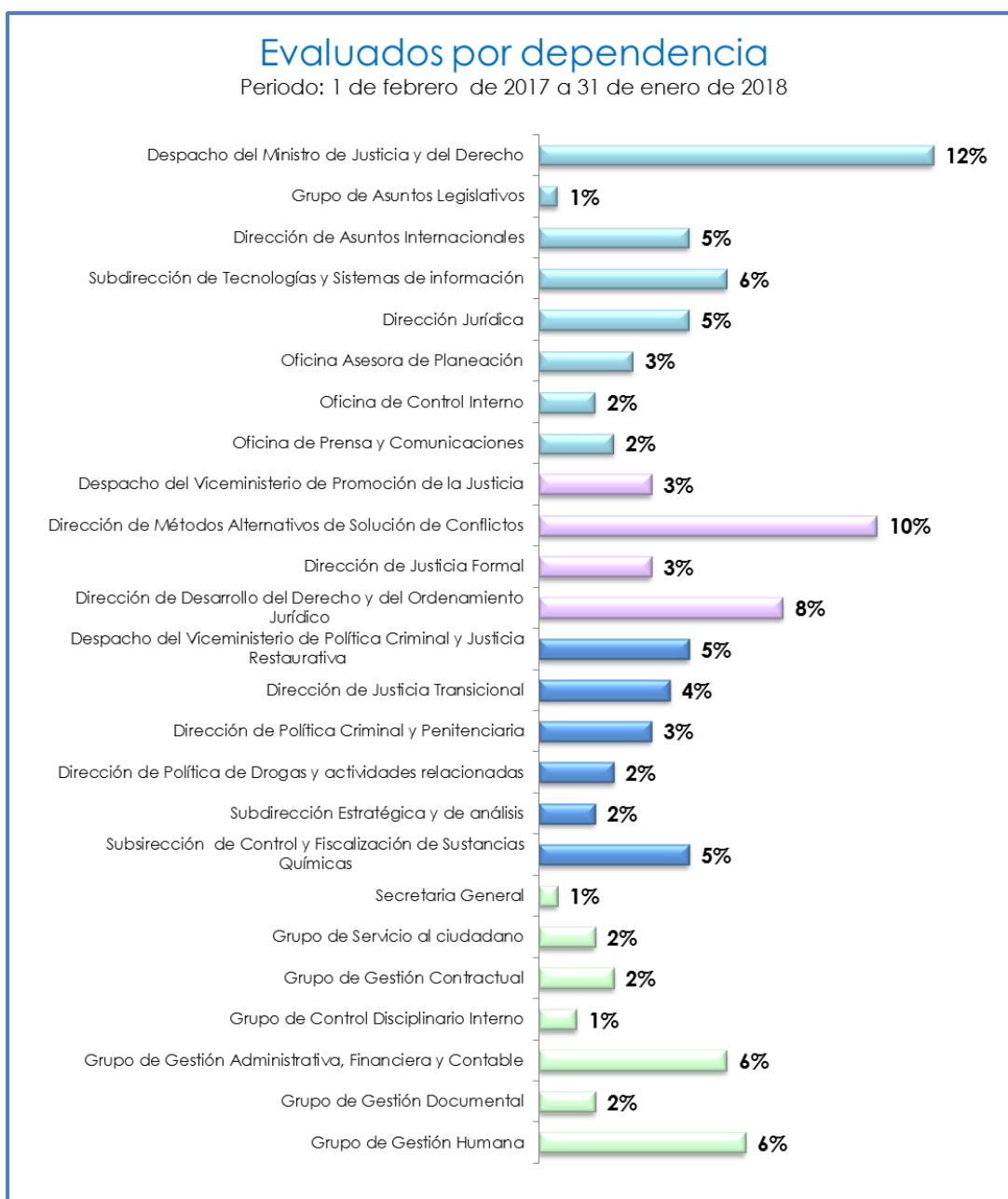
a. Evaluados por área.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018 fueron evaluados **173** servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Justicia y del Derecho, de los cuales el **34,7%** pertenece al Despacho Ministro de Justicia y del Derecho, el **24,9%** al Viceministerio de Promoción de la Justicia, el **20,8%** al Viceministerio de Política Criminal y Justicia Restaurativa y el **19,7%** a Secretaria General.



b. Evaluados por dependencia.

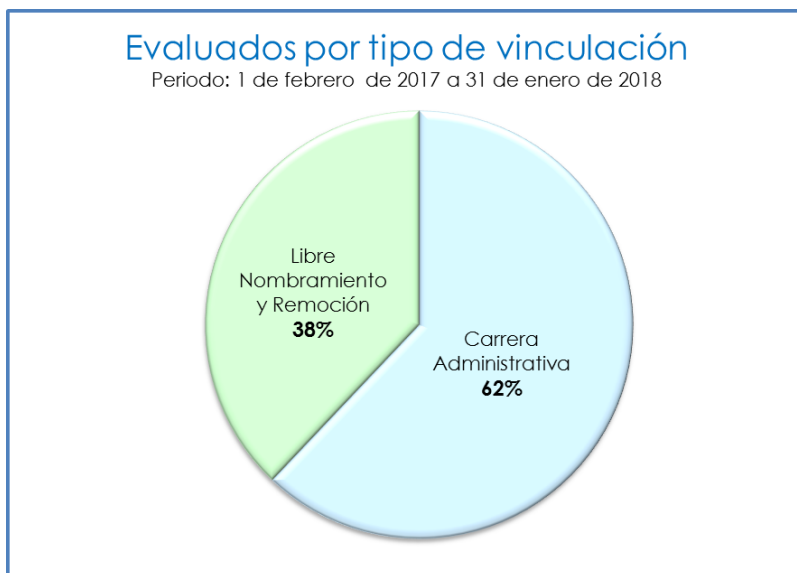
Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018 fueron evaluados **173** servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Justicia, de los cuales el **12%** pertenece al Despacho del Ministro de Justicia y del Derecho, el **10%** a la Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos, el **8%** a la Dirección de Desarrollo del Derecho y del Ordenamiento Jurídico, el **6%** a la Subdirección de Tecnologías y Sistemas de información, el **6%** al Grupo de Gestión Administrativa, Financiera y Contable y el **6%** al Grupo de Gestión Humana, principalmente. Las demás dependencias tienen una proporción de evaluados, inferior al **5%**.





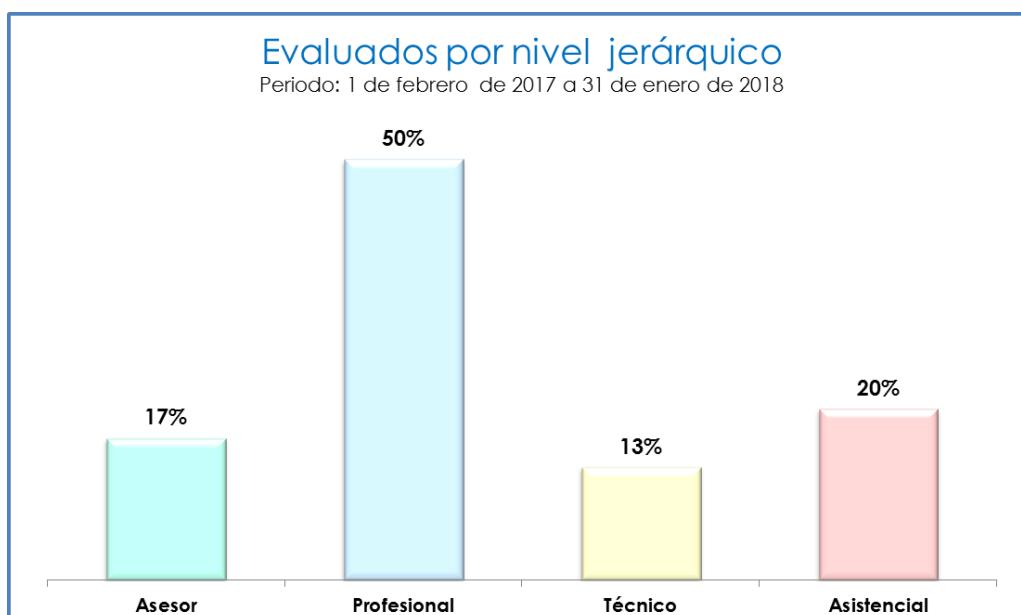
c. Evaluados por tipo de vinculación.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018 fueron evaluados en el Ministerio de Justicia y del Derecho **173** servidores públicos, de los cuales el **62%** son de carrera administrativa y el **38%** son de libre nombramiento y remoción.



d. Evaluados por nivel jerárquico.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018 fueron evaluados **173** servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Justicia, de los cuales el **50%** pertenece al nivel profesional, el **20%** al nivel asistencial, el **17%** al nivel asesor y el **13%** al nivel técnico.



IV. Competencias Comportamentales

En atención a lo establecido en el Acuerdo 565 de 2016, las competencias comportamentales *“son las características relacionadas con las habilidades, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público, encaminadas al mejoramiento individual y requeridas para el desempeño de las funciones del empleo reflejadas en los compromisos laborales”*.

Así las cosas, en el proceso de Evaluación del desempeño Laboral del Ministerio de Justicia y del Derecho se aplicaron las competencias comportamentales establecidas en los formatos de la CNSC, las cuales están acordes con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015.

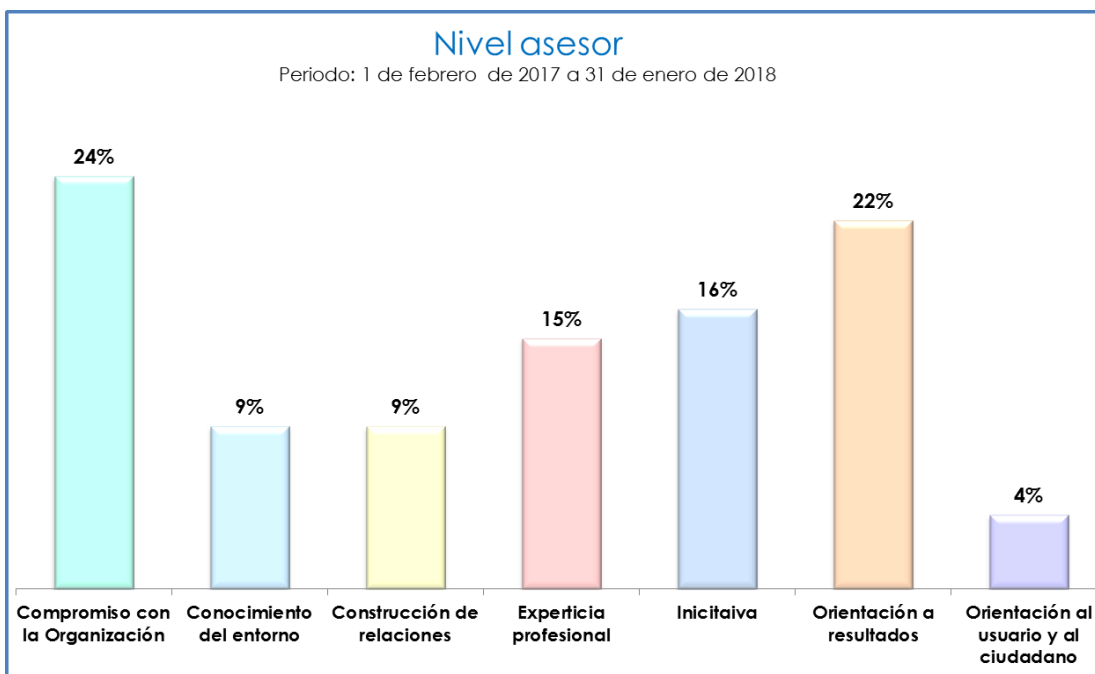
Para el periodo anual u ordinario, estas competencias se evaluaron teniendo en cuenta los niveles de desarrollo establecidos en el citado Acuerdo:

Niveles de desarrollo	Descripción cualitativa	Resultado cuantitativo
Bajo	El nivel de desarrollo de la competencia no se presenta con un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.	4
Aceptable	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera intermitente, con un mediano impacto en la obtención de metas y logros esperados.	6
Alto	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera permanente e impacta significativamente de manera positiva la obtención de metas y logros esperados.	8
Muy alto	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera permanente, impactando significativamente la obtención de metas y logros esperados y agrega valor a los procesos generando un alto nivel de confianza.	10

A continuación, se dan a conocer los resultados obtenidos en la categoría **Competencias Comportamentales**:

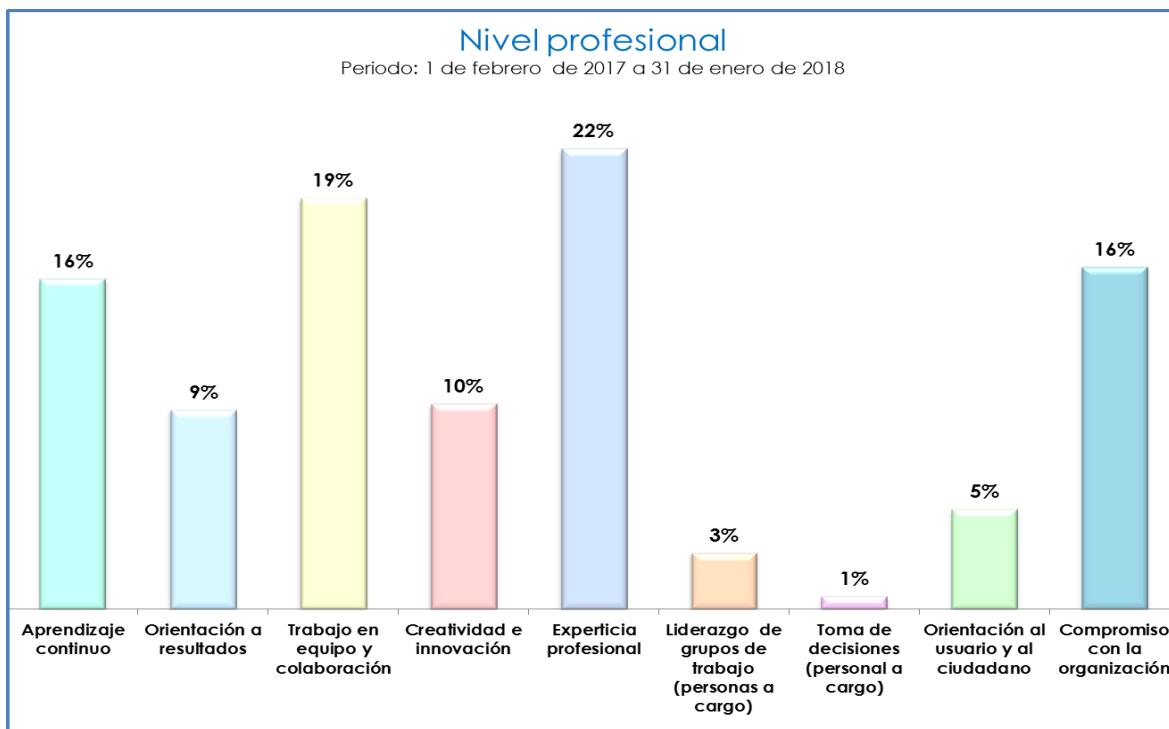
a. Nivel asesor.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018, las principales competencias comportamentales del nivel asesor que fueron concertadas entre jefes y evaluados del Ministerio de Justicia y del Derecho, correspondieron a: **compromiso con la organización (24%)**, **orientación a resultados (22%)**, **iniciativa (16%)** y **experticia profesional (15%)**.



b. Nivel profesional.

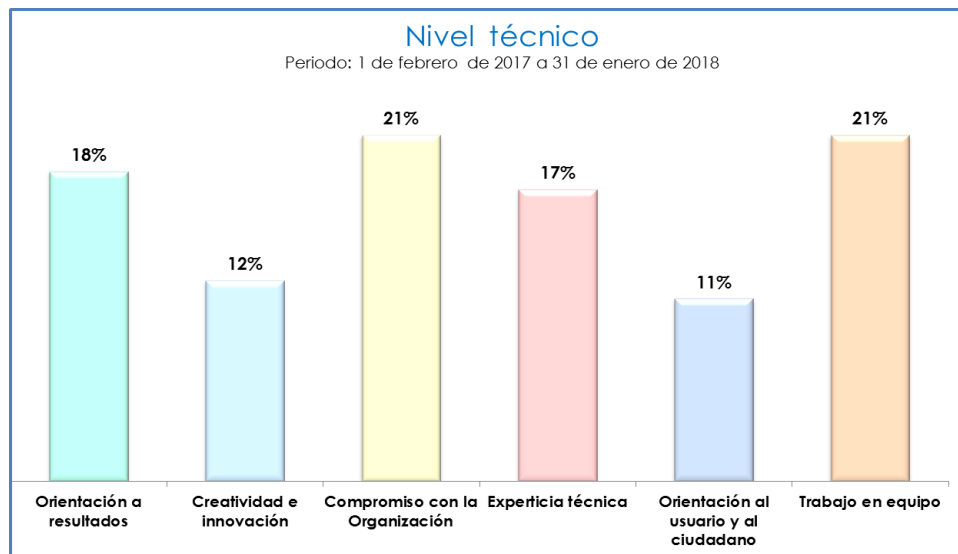
Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018, las principales competencias comportamentales del nivel profesional que fueron concertadas entre jefes y evaluados del Ministerio de Justicia y del Derecho, correspondieron a: **experticia profesional (22%)**, **trabajo en equipo y colaboración (19%)**, **aprendizaje continuo (16%)** y **compromiso con la organización (16%)**.





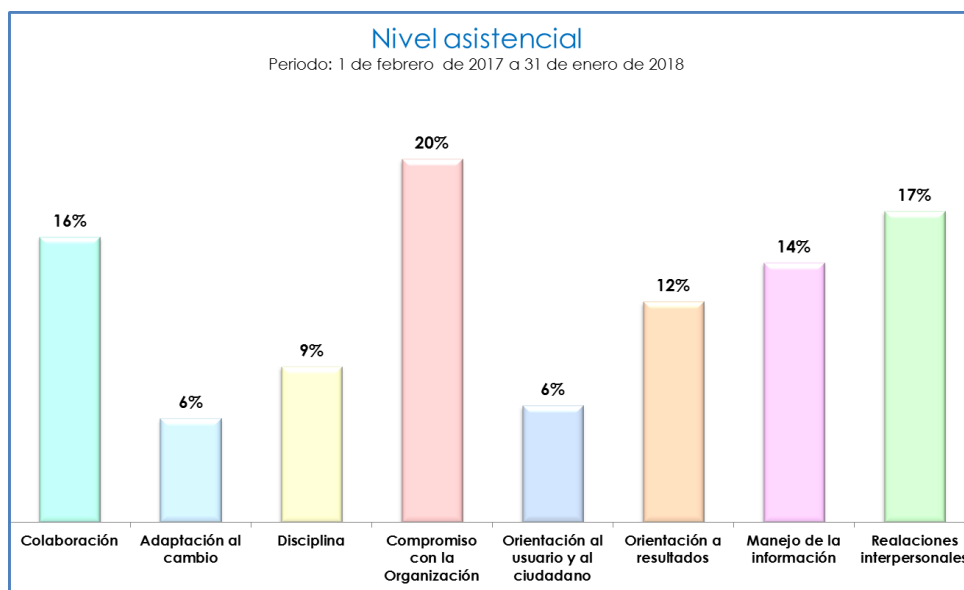
c. Nivel técnico.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018, las principales competencias comportamentales del nivel técnico que fueron concertadas entre jefes y evaluados del Ministerio de Justicia y del Derecho, correspondieron a: **compromiso con la organización (21%)**, **trabajo en equipo (21%)**, **orientación a resultados (18%)** y **experticia técnica (17%)**.



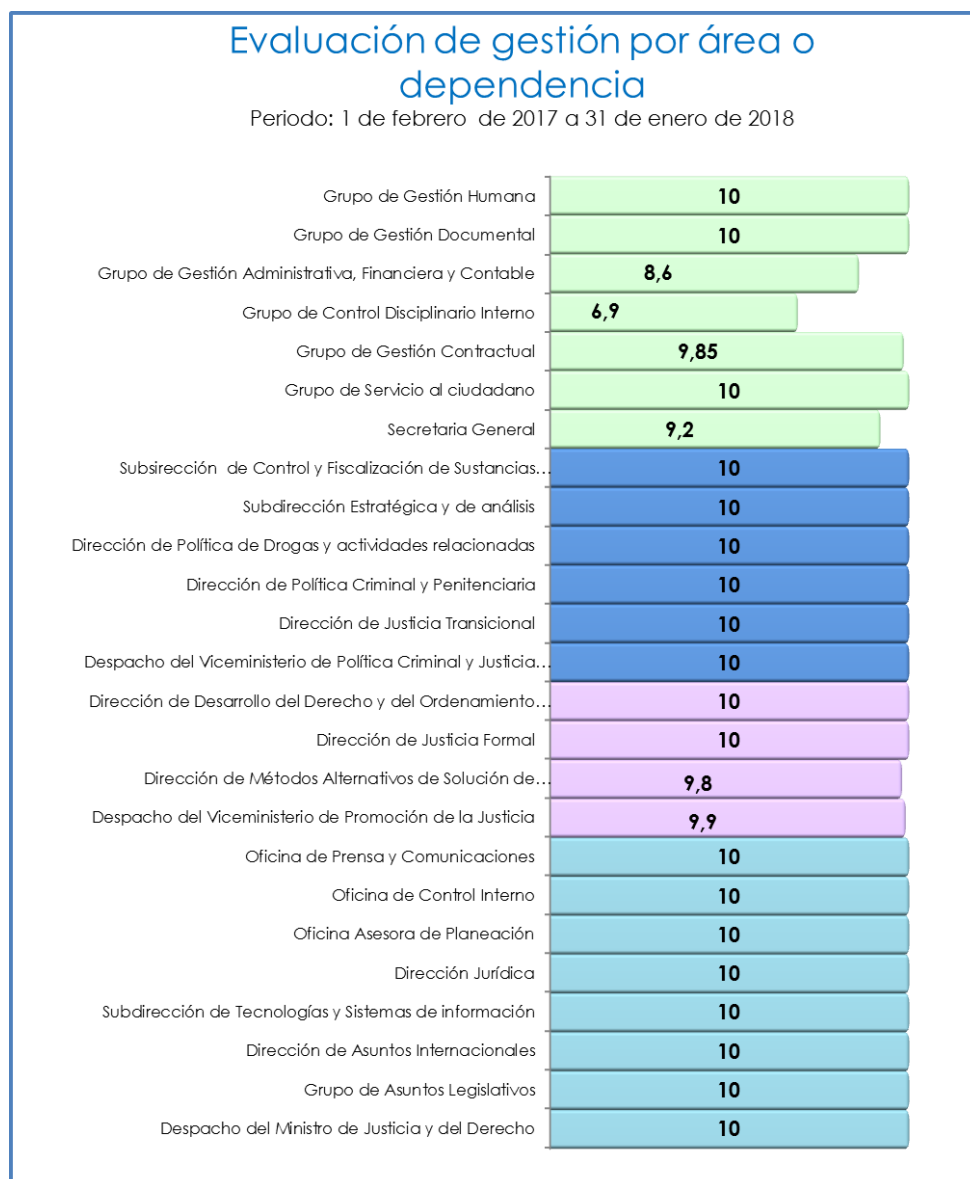
d. Nivel asistencial.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018, las principales competencias comportamentales del nivel asistencial que fueron concertadas entre jefes y evaluados del Ministerio de Justicia y del Derecho, correspondieron a: **compromiso con la organización (20%)**, **relaciones interpersonales (17%)**, **colaboración (16%)**, **manejo de la información (14%)** y **orientación a resultados (12%)**.



V. Evaluación de gestión por áreas o dependencias

En observancia con lo establecido en el Acuerdo 565 de 2017, la Oficina de Control Interno del Ministerio de Justicia y del Derecho verificó el cumplimiento de las metas institucionales por parte de las áreas o dependencias de la entidad, cuyo resultado generó una calificación de 1 a 10. Esta calificación fue comunicada a los evaluadores para que hiciera parte de la evaluación definitiva del empleado. A continuación se resumen las calificaciones otorgadas por la Oficina de Control Interno:



VI. Resultados consolidados

El Ministerio de Justicia y del Derecho aplicó los porcentajes establecidos en el Acuerdo 565 de 2016 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 y la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias efectuada por la Oficina de Control Interno, así:

Calificación para el periodo anual u ordinario	Peso porcentual
Compromisos laborales	80%
Competencias comportamentales	10%
Evaluación de gestión por áreas o dependencias	10%
Total	100%

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

Nivel	Porcentaje
Sobresaliente	Mayor o igual al 95%
Destacado	Mayor o igual a 80% y menor de 95%
Satisfactorio	Mayor del 65% y menor que el 80%
No satisfactorio	Menor o igual a 65%

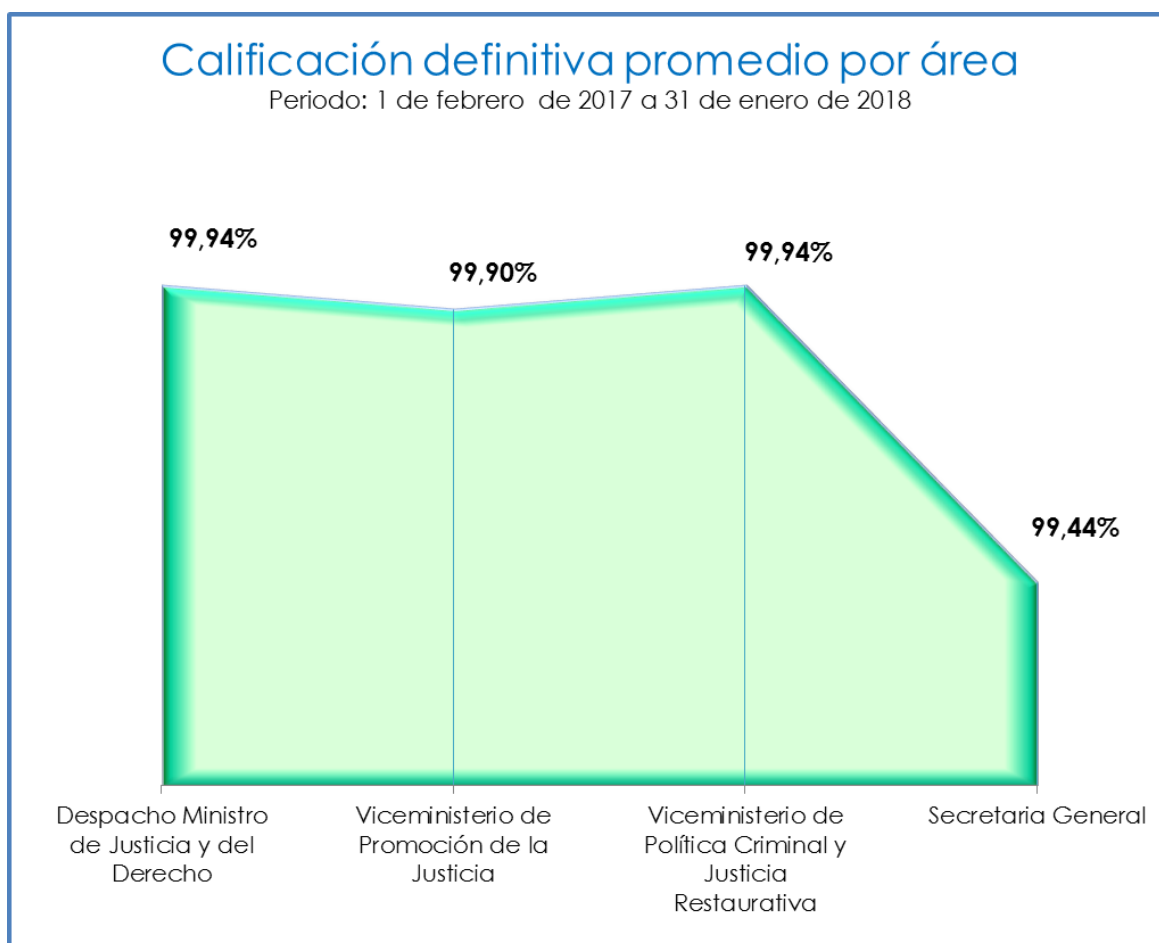
Surtido el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Justicia y del Derecho, a continuación se presentan los resultados obtenidos en la calificación definitiva, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018:

a. Calificación definitiva promedio por área.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018, los servidores públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho obtuvieron un promedio de **99,83%** en la calificación definitiva de la Evaluación del Desempeño Laboral, lo cual equivale al máximo nivel de cumplimiento establecido por la CNSC, es decir, **nivel sobresaliente**.



Los servidores públicos del **Despacho del Ministro de Justicia y del Derecho** y del **Viceministerio de Política Criminal y Justicia Restaurativa** obtuvieron una calificación promedio de **99,94%**. Seguida por el **99,90%** pertenecientes a los servidores públicos del **Viceministerio de Promoción de la Justicia** y **99,44%** de **Secretaría General**.



b. Calificación definitiva promedio por dependencia.

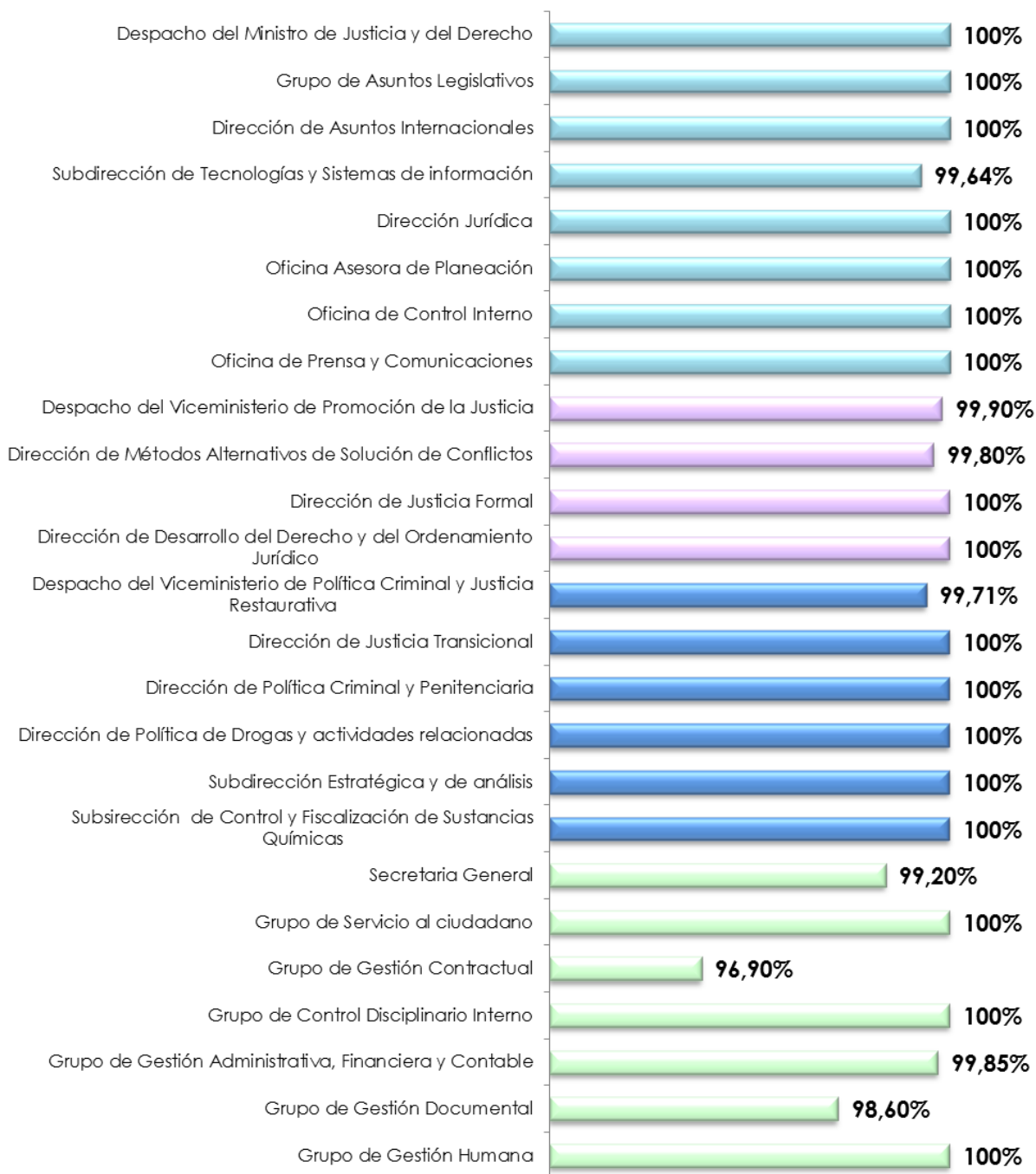
Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018, el promedio de la calificación definitiva de los servidores públicos pertenecientes a las 25 áreas o dependencias del Ministerio de Justicia y del Derecho que fueron evaluadas, osciló entre **96,90% y 100%**, lo cual equivale al máximo nivel de cumplimiento establecido por la CNSC, es decir, **nivel sobresaliente**.

De esta forma, se destaca el desempeño de todos los servidores públicos que fueron evaluados, principalmente de aquellos pertenecientes a **17** áreas del Ministerio, las cuales obtuvieron el **100%** de cumplimiento, tal y como se evidencia en la gráfica.



Calificación definitiva promedio por dependencia

Periodo: 1 de febrero de 2017 a 31 de enero de 2018



c. Calificación definitiva promedio por nivel de cumplimiento.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018, el **100%** de los servidores públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho que fueron evaluados, obtuvieron calificaciones definitivas **mayores a 95%**, razón por la cual se encuentran en el nivel de cumplimiento **sobresaliente**.

Así las cosas, en el periodo evaluado ningún funcionario obtuvo calificaciones inferiores a 95%, motivo por el la cual no resultaron calificaciones en niveles satisfactorios, destacados o no satisfactorios en la Evaluación del Desempeño Laboral de la Entidad.



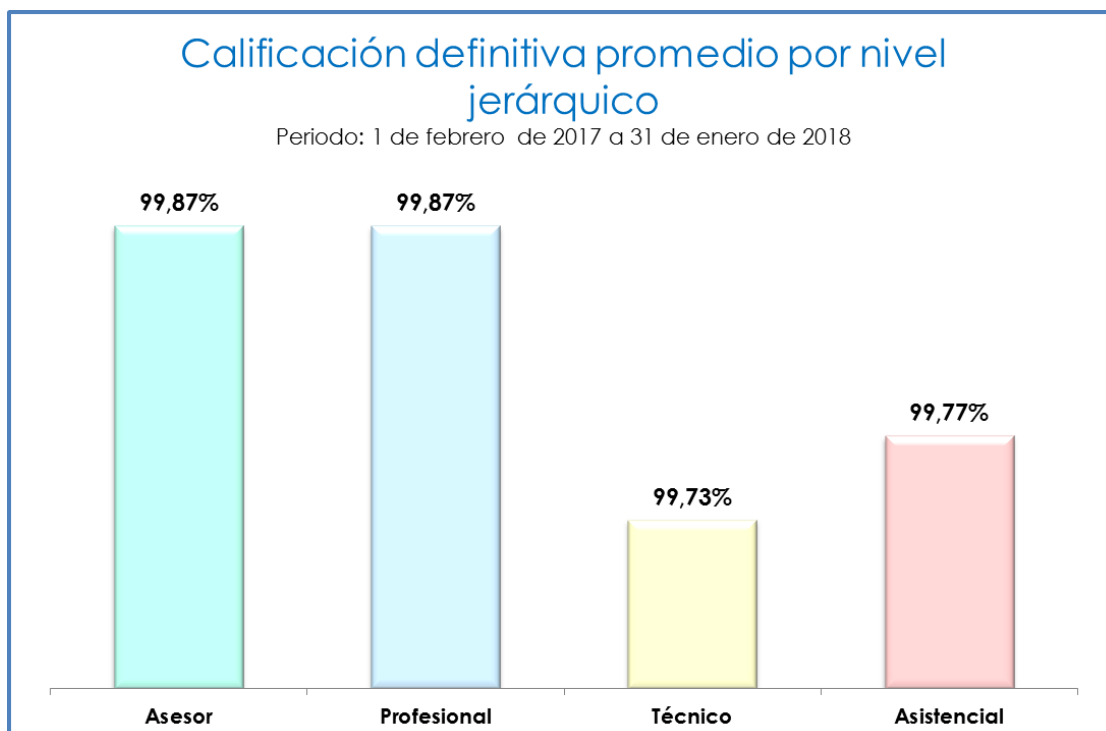
f. Calificación definitiva promedio por tipo de vinculación.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018, los servidores públicos de **Libre Nombramiento y Remoción** que fueron evaluados en el Ministerio de Justicia y del Derecho, obtuvieron en promedio **99,84%** en la calificación definitiva de la Evaluación del Desempeño Laboral. Los servidores públicos de **carrera administrativa** obtuvieron una calificación definitiva promedio de **99,83%**.



e. Calificación definitiva promedio por nivel jerárquico.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018, los servidores públicos pertenecientes a los niveles **asesor** y **profesional** obtuvieron en promedio una calificación definitiva de **99,87%**, seguido de los funcionarios del nivel **asistencial** con **99,77%** y del nivel **técnico** con **99,73%**.



VI. Conclusiones y recomendaciones

- ✓ En importante destacar la competencia comportamental denominada “**compromiso con la organización**”, la cual estuvo presente en servidores públicos de todos los niveles jerárquicos que fueron evaluados: asesor, profesional, técnico y asistencial, lo cual denota un alto sentido de pertenencia con los compromisos y las metas de la entidad.
- ✓ En promedio, los servidores públicos que fueron evaluados del Ministerio de Justicia y del Derecho, obtuvieron **9,77** puntos en la calificación suministrada por la Oficina de Control Interno, como resultado de la Evaluación de gestión por áreas o dependencias.
- ✓ Los servidores públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho obtuvieron un promedio de **99,83%** en la calificación definitiva de la Evaluación del Desempeño Laboral, lo cual equivale al máximo nivel de cumplimiento establecido por la CNSC, es decir **nivel sobresaliente**.
- ✓ Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 al el 31 de enero de 2018, el desempeño general de los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Justicia y del Derecho, quedó en el nivel sobresaliente con calificaciones definitivas que oscilaron entre **96,90%** y **100%**.
- ✓ Durante el periodo evaluado, ningún funcionario de carrera administrativa obtuvo una calificación “no satisfactoria”, razón por la cual no se declararon nombramientos insubsistentes por este motivo.
- ✓ Se recomienda continuar con las sesiones de sensibilización, asesoría y acompañamiento dirigidas a evaluadores y evaluados, con el fin de fortalecer la implementación del Acuerdo 565 de 2016 y el correcto diligenciamiento de los formatos establecidos por la CNSC.
- ✓ Se recomienda a los evaluadores realizar una valoración objetiva basada en evidencias, con el fin de fortalecer el proceso evaluativo, que permita ejercer control sobre los evaluados tanto en la ejecución de sus labores como en el cumplimiento de las competencias comportamentales.



- ✓ Se sugiere realizar un proceso de seguimiento trimestral, cuidadoso y responsable, frente al cumplimiento de los compromisos laborales y de las competencias comportamentales que fueron concertadas en la Evaluación del Desempeño Laboral. En este seguimiento, se han de registrar las debilidades y realizar las acciones de mejora que se consideren pertinentes para el fortalecimiento de las mismas. Igualmente, se recomienda reconocer y resaltar las fortalezas de los funcionarios, con el fin de realizar un proceso de evaluación idóneo, además de contribuir al fortalecimiento del clima organizacional.
- ✓ Finalmente, se resalta la importancia de la producción, registro y custodia del portafolio de evidencias, como soporte que demuestran el nivel de cumplimiento o incumplimiento de los compromisos laborales o competencias comportamentales. Por lo tanto, se recomienda realizar un trabajo acucioso durante el periodo evaluado, que permita valorar de forma objetiva y precisa el desempeño de los funcionarios de cada una de las áreas del Ministerio de Justicia y del Derecho.

VII. Anexos

Se adjunta matriz que contiene las calificaciones definitivas de la Evaluación del Desempeño Laboral de cada uno de los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que fueron evaluados en el Ministerio de Justicia y del Derecho, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018.



Elaborado por:

Jenny Liliana Serna Villa
Sandra Liliana Buitrago Pachón
Profesionales Grupo de Gestión Humana

Revisado y aprobado por:

Lelis Francisco Forero Sánchez
Coordinador Grupo de Gestión Humana