

**Ministerio de Justicia y del Derecho
Grupo Gestión Humana**

**Informe de resultados consolidados de la evaluación de desempeño
laboral – EDL correspondiente al periodo 2016- 2017 (primero (1º) de
febrero de 2016 al treinta y uno (31) de enero de 2017.**

Bogotá D.C., Mayo de 2017

Presentación

El Grupo Gestión de Humana de la Secretaria General del Ministerio de Justicia y del Derecho presenta el informe sobre los resultados obtenidos en el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos para la vigencia 2016, de conformidad a lo establecido en el Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010 por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba expedido por la Comisión Nacional del servicio Civil – CNSC y adoptado por la entidad mediante Resolución No. 0291 de 2012, mientras desarrolla su sistema propio,

El informe presenta la relación de las calificaciones obtenidas en la Evaluación de Desempeño Laboral por los empleados públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho, especificando su cargo, nivel, dependencia, calificación y valoración; presentando adicionalmente las estadísticas de conformación de la planta de personal con el número de funcionarios sujetos de evaluación, de acuerdo a su calificación, nivel jerárquico y su ubicación en la organización.

Marco Normativo

La Constitución Política de 1991 consagró en su artículo 125, como principio prevalente que debe regir el ingreso y la permanencia en el empleo público del país, el mérito.

La Ley 909 de 2004 estableció en sus artículos 11 y 12 las responsabilidades que atañen a la Comisión Nacional del Servicio Civil en la administración y vigilancia de la carrera administrativa, señalando que le corresponde entre otras la de establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa y velar por la aplicación correcta de los procedimientos de evaluación del desempeño de los empleados de carrera.

Así mismo, dicha disposición legal en su artículo 40° dispone que de acuerdo con los criterios establecidos y las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollaran sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esa Comisión.

Igualmente el reconocimiento de las disposiciones que recoge el Decreto 1083 de 2015 en el Título Octavo Evaluación del Desempeño y Calificación de Servicios, Capítulo 1 Evaluación del Desempeño Laboral Capítulo 2 Evaluación y Calificación del Período de Prueba (Decreto 1227 de 2005).

El Acuerdo 137 de 2010 proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, fue adoptado por el Ministerio de Justicia y del Derecho a través de la Resolución No. 0291 de 2012, mientras desarrolla su sistema propio, el mencionado Acuerdo reitera la evaluación del desempeño laboral como una herramienta con la que cuentan las entidades para establecer el grado de aporte del funcionario a la gestión institucional y determinar su permanencia en el servicio, basada en el mérito. A su vez, el Acuerdo establece los formatos que deben ser aplicados en desarrollo de las evaluaciones del desempeño laboral. (Formato Código EDL – FT 07).

Para mayor comprensión de la dinámica de la evaluación de desempeño laboral, es importante dar una revisión a los instrumentos de la evaluación, los cuales consideró el Acuerdo 137 en su articulado.

Instrumentos de la Evaluación

Los instrumentos son los Niveles de Cumplimiento, las escalas de calificación y los formatos definidos para el Sistema Tipo.

- 1. Niveles de Cumplimiento.** El cumplimiento en la evaluación del desempeño laboral se enmarca dentro de los siguientes niveles:

a. Sobresaliente	b. Destacado
c. Satisfactorio	d. No satisfactorio

2. Escalas de Calificación. La calificación de la evaluación del desempeño laboral del Sistema Tipo se adopta mediante dos escalas:

- a) **Escala de cumplimiento de los compromisos laborales.** Esta se encuentra definida en relación con los compromisos laborales fijados y con los siguientes intervalos a los cuales se les asigna un valor porcentual:

1. Nivel Destacado de 90% a 100%.
2. Nivel Satisfactorio de 66% a 89%.
3. Nivel no Satisfactorio menor o igual al 65%.

- b) **Escala para acceder al Nivel Sobresaliente.** El evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores, los cuales se evaluarán como cumple o no cumple:

1. Evaluación de la gestión por dependencias.
2. Por calidad y oportunidad.
3. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.
4. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla.
5. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la entidad o la dependencia.
6. Por participación en grupos o en actividades que requieren disposición voluntaria.

Cumplimiento de los factores. Para cada período anual de evaluación y antes del 1° de abril de cada año, la entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres factores de los antes enumerados para el acceso al nivel sobresaliente.

Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos dos de los factores definidos por la entidad.

Cuando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos uno de los factores definidos por la entidad.

