

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

**Informe de resultados consolidados de la evaluación de desempeño
Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción –
(Vigencia 01/02/2016 a 31/01/2017)**

Bogotá D.C., Mayo de 2017

Marco Normativo

El desempeño laboral de los servidores públicos tiene como propósito fundamental el cumplimiento de los fines del estado a partir de la entrega de productos y servicios en el marco de los planes y la misión propia de cada institución, es así como en la Ley 909 de 2004 se señalan los principios de la función pública y se determinan criterios básicos a través de los cuales se garantiza la prestación de servicios sin distinción del nivel ocupacional o del tipo de vinculación laboral, al respecto la norma determina:

“Artículo 2º. Principios de la función pública.

1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.
2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.
3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:
 - a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;
 - b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;
 - c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;
 - d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.”
 - e) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;

Así mismo, la Ley 489 de 1998 destaca que en cumplimiento de los principios de la función pública debe evaluarse el desempeño de las entidades y de manera concomitante el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos, esto implica que todos los servidores públicos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño ya que la sumatoria de su gestión determinará el logro de los fines, metas y resultados institucionales.

Para mayor comprensión de la dinámica de la evaluación de desempeño dirigida a los funcionarios de libre nombramiento y remoción es importante dar una revisión a los instrumentos de la evaluación, los cuales se muestran a continuación

Instrumentos de la Evaluación

Las áreas a evaluar son:

- Productividad
- Conducta Laboral

El área de productividad se constituye con los siguientes factores o elementos de cumplimiento:

- ✓ **UTILIZACION DE RECURSOS:** Forma como emplea los equipos y elementos dispuestos para el desempeño de sus funciones.
- ✓ **CALIDAD:** Realiza sus trabajos de acuerdo con los requerimientos de sus clientes en términos de contenido, exactitud, presentación y atención.
- ✓ **OPORTUNIDAD:** Entrega los trabajos de acuerdo con la programación previamente establecida.
- ✓ **RESPONSABILIDAD:** Realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera supervisión y control permanente y asumiendo las consecuencias que se deriven de su trabajo.
- ✓ **CANTIDAD:** Relación cuantitativa entre las tareas, actividades y trabajos realizados y los asignados.
- ✓ **CONOCIMIENTO DEL TRABAJO:** Aplica las destrezas y los conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones del empleo.

Mientras el área concerniente a la conducta laboral se funda con los siguientes factores o elementos:

- ✓ **COMPROMISO INSTITUCIONAL:** Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad
- ✓ **RELACIONES INTERPERSONALES:** Establece y mantiene comunicación con usuarios, superiores, compañeros y colaboradores propiciando un ambiente laboral de cordialidad y respeto.

- ✓ **INICIATIVA:** Resuelve los imprevistos de su trabajo y mejora los procedimientos.
- ✓ **CONFIABILIDAD:** Genera credibilidad y confianza frente al manejo de la información y en la ejecución de actividades.
- ✓ **COLABORACION:** Cooperar con los compañeros en las labores de la dependencia y de la entidad.
- ✓ **ATENCIÓN AL USUARIO:** Demuestra efectividad ante la demanda de un servicio o un producto

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

Para efectos de las decisiones que se deriven de la evaluación del desempeño de los funcionarios de libre nombramiento y remoción, se tienen en cuenta los siguientes rangos de calificación:

- **SOBRESALIENTE:** (De 884 a 1000 puntos)

- **SUPERIOR:** (De 767 a 883 puntos)

- **ADECUADO:** (De 650 a 766 puntos)

Análisis y Resultados de la Evaluación de los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción y Remoción.

En esta vigencia (2016-.2017) fueron evaluados cincuenta y seis (56) funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, los demás funcionarios que están nombrados bajo esta misma denominación están nombrados en cargos directivos de los cuales diez(10) funcionarios son Gerentes Públicos, quienes se evalúan a través de los acuerdos de gestión, cuatro (5) funcionarios corresponden a cargos directivos: Ministro, Secretario General, Viceministro de Promoción de la Justicia, Viceministro de Política Criminal y Justicia Restaurativa funcionarios designados por el presidente de la República no son susceptibles de evaluación., al igual que y la Jefe de la Oficina de Control Interno, quien es evaluada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

A continuación se exponen los resultados generales obtenidos en el análisis de las evaluaciones realizadas a los funcionarios de libre nombramiento y remoción de la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho, vigencia en la que se presentaron al Grupo de Gestión Humana cincuenta y siete (56) evaluaciones del desempeño laboral, correspondientes al período entre el primero de (1) de febrero de

