

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

**Informe de resultados consolidados de la evaluación de desempeño
laboral – EDL correspondiente al periodo 2015- 2016 (primero (1º) de
febrero de 2015 al treinta y uno (31) de enero de 2016.**

**Presentado por:
Jenny Liliana Serna Villa
Profesional Universitario
Coordinador Camilo Sarmiento Garzón
Grupo Gestión Humana
Marzo 30 de 2016**

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 considero 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.
7. Por cumplimiento de competencias comportamentales.

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.

En todo caso los evaluados podrán agregar valor a la gestión y resultados institucionales, mediante el cumplimiento de factores diferentes a los señalados para el período por la entidad; sin embargo, para acceder al nivel sobresaliente deberán hallarse dentro de lo previsto en los dos incisos anteriores.

3. Formatos definidos para el sistema tipo. Serán los aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, los cuales hacen parte integral de este acuerdo y su aplicación debe efectuarse en cumplimiento a las directrices y mecanismos adoptados por esta Comisión.

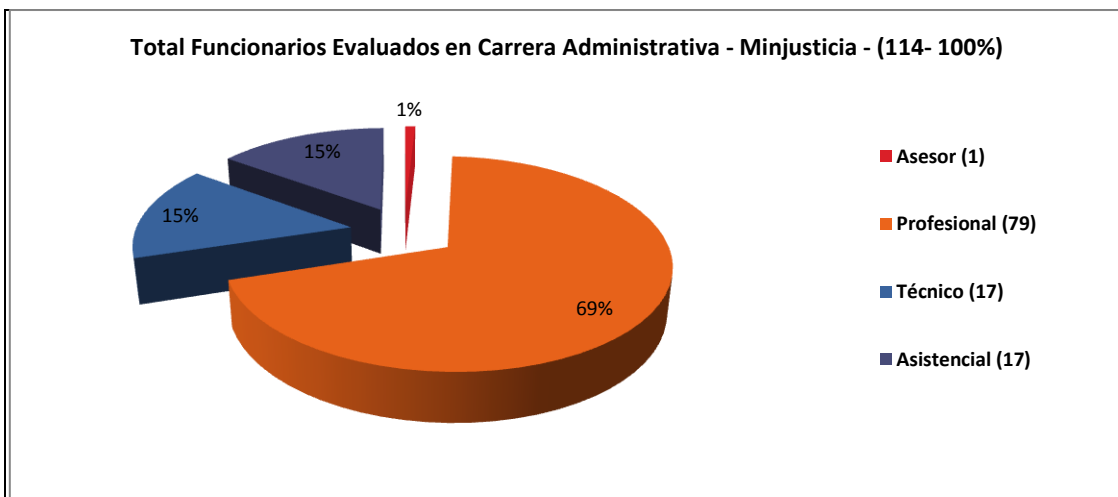
Atendiendo a esta base normativa, la consolidación de las evaluaciones de desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa del Ministerio correspondientes a la vigencia que inicia el 1 de febrero de 2015 al 31 de enero de 2016, arrojó los siguientes resultados:

Resultados Generales:

Tabla 1. Resultados evaluación de desempeño por nivel jerárquico
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.

Nivel jerárquico	Número de Funcionarios en Carrera Administrativa	Funcionarios En Comisión en Cargo de LNYR-	Funcionario con incapacidad por más de ciento ochenta (180) días.	Funcionario caso en estudio por abandono de cargo.	Número funcionarios evaluados	Nivel de Cumplimiento			
						Sobresaliente	Destacado	Satisfactorio	No Satisfactorio
Asesor	1				1	1	0	0	0
Profesional	82	2		1	79	78	1	0	0
Técnico	17				17	17	0	0	0
Asistencial	19	1	1		17	16	1	0	0
Total	119	3	1	1	114	112	2	0	0

Grafica 1. Tabla 1. Resultados evaluación de desempeño por nivel jerárquico
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.



En la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho a la fecha se registran ciento diecinueve (119) funcionarios escalafonados en carrera administrativa de los cuales fueron evaluados ciento catorce (114) funcionarios así:

Del 100% correspondiente a los ciento catorce (114) funcionarios escalafonados en carrera administrativa evaluados en la vigencia correspondiente al periodo comprendido entre el (01 de febrero de 2015 hasta el 31 de enero de 2016), el 1% con un funcionario se encuentra prestando sus servicios en el nivel asesor, mientras que el 69% lo hace en el nivel profesional y el 17% presta sus servicios en el nivel técnico, mientras que el 17% restante lo hace en el nivel asistencial.

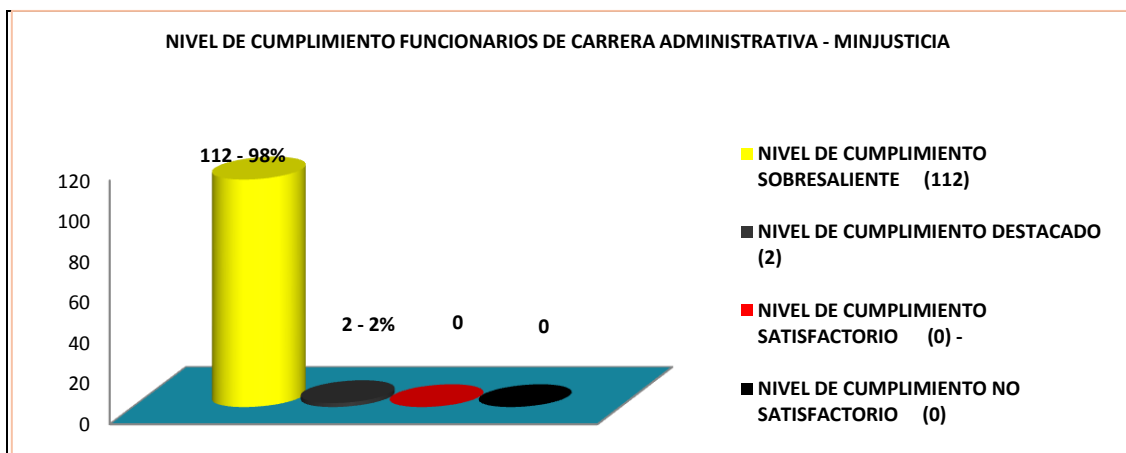
Funcionarios que al pasar por el proceso de evaluación obtuvieron los siguientes resultados:

De los ciento catorce (114) funcionarios evaluados, ciento doce (112) fueron calificados en el nivel sobresaliente para el cumplimiento de un 98% y solo dos (2) de sus funcionarios obtuvieron el nivel destacado para el cumplimiento del 2% restante.

Tabla 1. Resultados evaluación de desempeño por nivel cumplimiento.
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO					
Número de Funcionarios Evaluados	Nivel Obtenido	Sobresaliente	Destacado	Satisfactorio	No satisfactorio
		No. Funcionarios	112	2	0
114	Valor Porcentual (%)	98%	2%	0%	0%

Grafica 2. Tabla 2. Resultados evaluación de desempeño por nivel cumplimiento.
Fuente: datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.



En la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho a la fecha se registran ciento diecinueve (119) funcionarios escalafonados en carrera administrativa, de los cuales se presentaron al Grupo de Gestión Humana ciento catorce (114) evaluaciones

de desempeño laboral, correspondientes al período entre el primero de (1) de febrero de 2015 al treinta y uno (31) de enero de 2016.

A continuación se exponen las razones por las cuales no fueron evaluados los cinco funcionarios restantes:

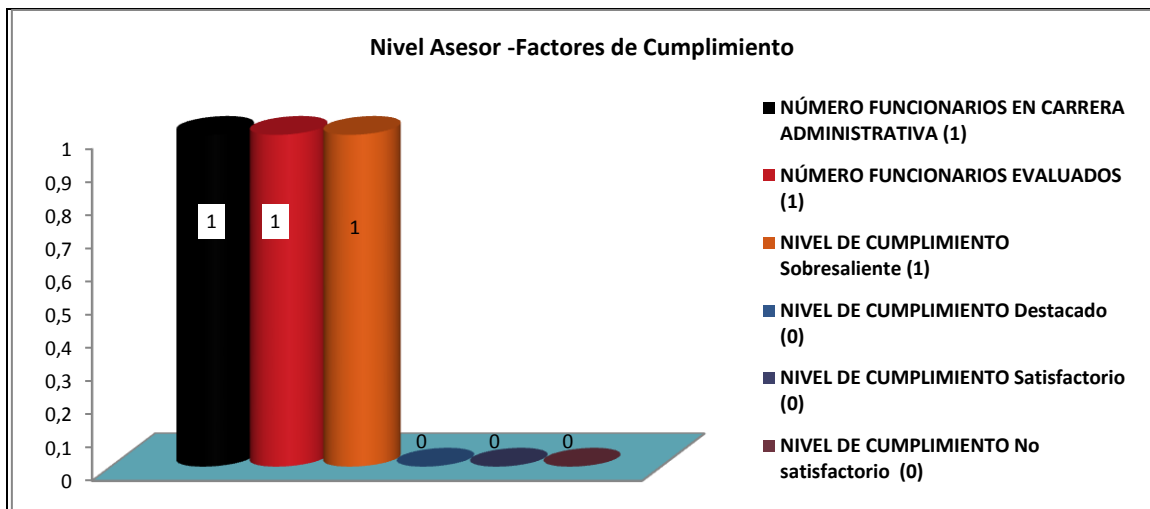
- John Ángel González: Se encuentra en comisión desempeñando un cargo de libre nombramiento y remoción en otra entidad (Gobernación de Boyacá). (Profesional Especializado).
- Ricardo Castillo: Se encuentra en comisión desempeñando un cargo de libre nombramiento y remoción en otra entidad (Superintendencia de Sociedades). (Profesional Especializado)
- Carolina Roncancio Giraldo: Se encuentra en comisión desempeñando un cargo de libre nombramiento y remoción dentro de la entidad. (Nivel Asistencial).
- Luz Stella Castiblanco de Samudio: Quien por razones de salud, tiene una incapacidad de más de 180 días. (Nivel Asistencial).
- María Inés Mora Criollo: No se realizó debido a que la funcionaria abandono su cargo y su caso se encuentra en proceso de estudio (Profesional Especializado).

A continuación revisaremos los datos hallados por nivel jerárquico, iniciando por el Nivel Asesor:

Tabla 1. 1. Resultados evaluación de desempeño por nivel jerárquico (Nivel Asesor)
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO FUNCIONARIOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA	NÚMERO FUNCIONARIOS EVALUADOS	NIVEL DE CUMPLIMIENTO			
			Sobresaliente	Destacado	Satisfactorio	No satisfactorio
Asesor	1	1	1	0	0	0

Grafica 1. 1. Tabla 1. 1. Resultados evaluación de desempeño por nivel jerárquico (Nivel Asesor)
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.



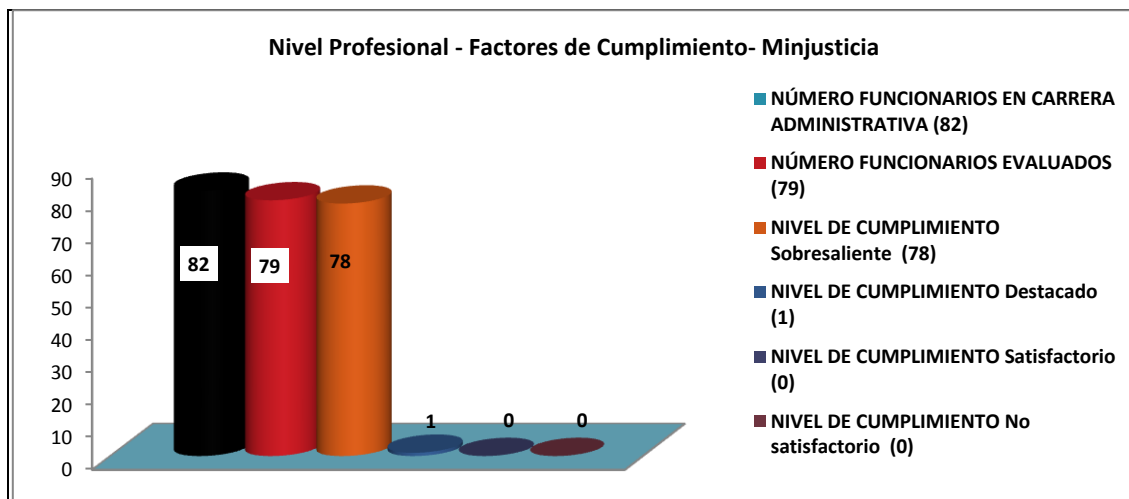
El nivel asesor cuenta con un funcionario de carrera administrativa, el cual fue evaluado en el nivel sobresaliente.

A continuación el Nivel Profesional

Tabla 1. 2 Resultados evaluación de desempeño por nivel jerárquico (Nivel Profesional)
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO FUNCIONARIOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA	NÚMERO FUNCIONARIOS EVALUADOS	NIVEL DE CUMPLIMIENTO			
			Sobresaliente	Destacado	Satisfactorio	No satisfactorio
Profesional	82	79	78	1	0	0

Grafica 1.2 Tabla 1. 2 Resultados evaluación de desempeño por nivel jerárquico (Nivel Profesional)
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.



De los ochenta y dos (82) empleados escalafonados en el nivel profesional se realizaron setenta y nueve (79) evaluaciones de desempeño, de las cuales setenta y ocho (78) funcionarios fueron evaluados en el nivel sobresaliente y uno (1) en el nivel destacado.

Es importante enunciar que no se realizaron las evaluaciones correspondientes a los siguientes funcionarios argumentado lo siguiente:

- John Ángel González: Se encuentra en comisión desempeñando un cargo de libre nombramiento y remoción en otra entidad (Governación de Boyacá).
- Ricardo Castillo: Se encuentra en comisión desempeñando un cargo de libre nombramiento y remoción en otra entidad (Superintendencia de Sociedades).

- Luz Stella Castiblanco de Samudio: Quien por razones de salud, tiene una incapacidad de más de 180 días.

Nivel Técnico:

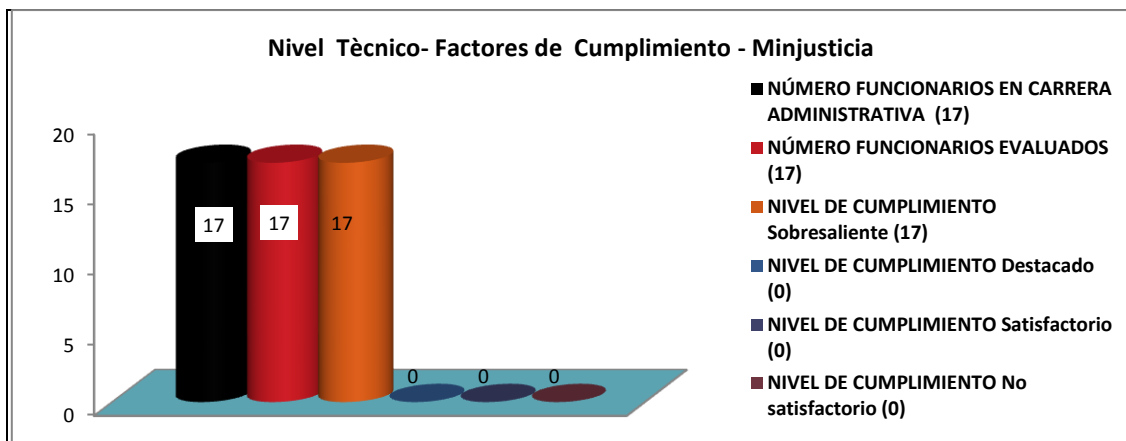
Tabla 1. 3 Resultados evaluación de desempeño por nivel jerárquico (Nivel Técnico)

Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO FUNCIONARIOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA	NÚMERO FUNCIONARIOS EVALUADOS	NIVEL DE CUMPLIMIENTO			
			Sobresaliente	Destacado	Satisfactorio	No satisfactorio
Técnico	17	17	17	0	0	0

Grafica .1.3 Tabla 1. 3 Resultados evaluación de desempeño por nivel jerárquico (Nivel Técnico)

Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.



En el Nivel Técnico se realizaron diecisiete (17) evaluaciones de desempeño en las cuales todos los funcionarios obtuvieron el nivel sobresaliente, lo que permite establecer en teoría, una gran eficiencia y eficacia en la prestación de servicios en este nivel por parte de los funcionarios de este Ministerio.

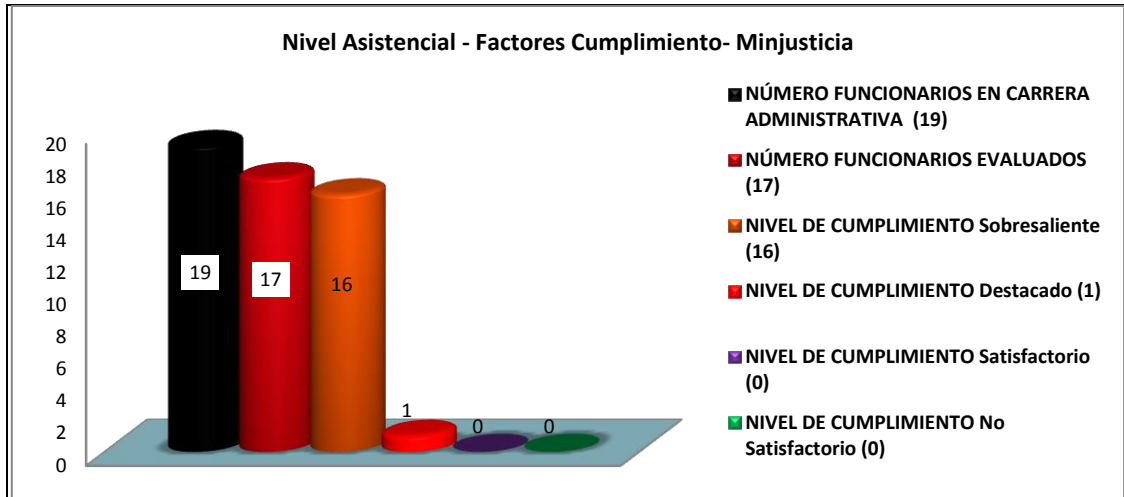
Y por ultimo analizamos el nivel Asistencial:

Tabla 1. 4 Resultados evaluación de desempeño por nivel jerárquico (Nivel Asistencial)

Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO FUNCIONARIOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA (19)	NÚMERO FUNCIONARIOS EVALUADOS (17)	NIVEL DE CUMPLIMIENTO			
			Sobresaliente (15)	Destacado (1)	Satisfactorio (0)	No satisfactorio (0)
Asistencial	19	17	16	1	0	0

Grafica 1.4 Tabla 1. 4 Resultados evaluación de desempeño por nivel jerárquico (Nivel Asistencial)
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.



En el nivel asistencial se encuentran diecinueve (19) funcionarios en carrera administrativa, de los cuales fueron evaluados diecisiete (17) de ellos, arrojando el siguiente resultado:

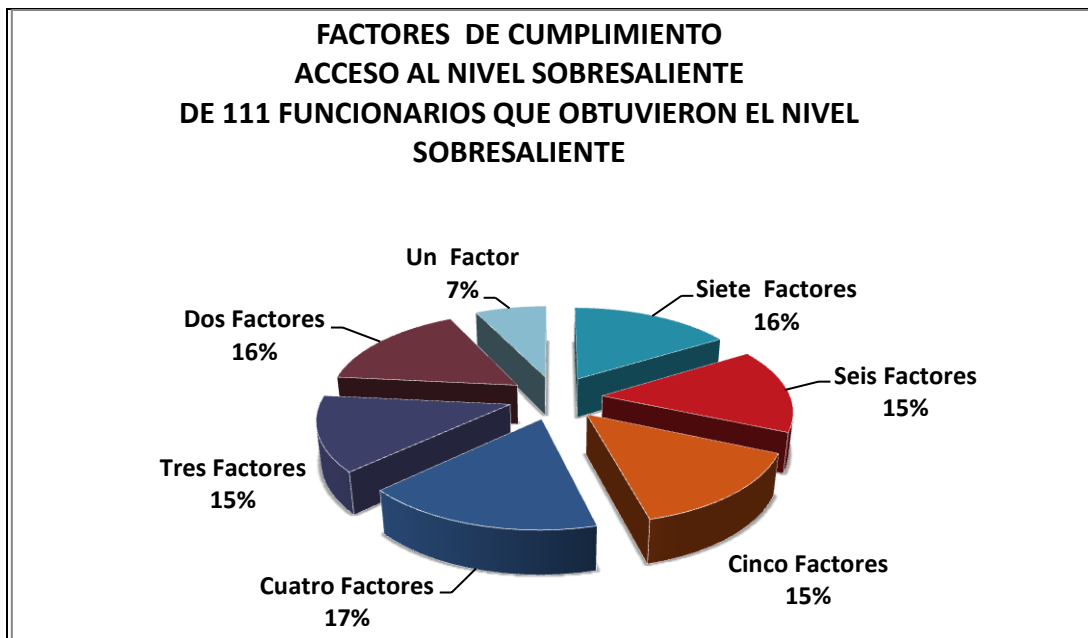
Dieciséis (16) funcionarios obtuvieron en su evaluación el nivel sobresaliente y solo uno (1) obtuvo el nivel destacado. Es importante anotar que las evaluaciones correspondientes a la señora Carolina Roncancio Giraldo y Luz Stella Castiblanco de Samudio, no se realizaron debido a que la primera se encuentra desempeñando comisión en un cargo de libre nombramiento y remoción dentro de la entidad y la segunda debido a que la funcionaria tiene una incapacidad superior a los 180 días.

La información de las 114 evaluaciones de desempeño permitió realizar un análisis a las calificaciones teniendo en cuenta los siete factores de cumplimiento antes mencionados, para los respectivos niveles jerárquicos como lo son: Asesor, profesional, técnico y asistencial, concluyendo lo siguiente:

Tabla 2. Resultados evaluación de desempeño por nivel Jerárquico y número de factores de cumplimiento
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.

FUNCIONARIOS PLANTA - EN CARRERA ADMINISITRATIVA MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO								
Nivel Jerárquico	Número de Funcionarios que Obtuvieron el Factor Sobresaliente	FACTORES DE CUMPLIMIENTO PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE						
		Siete (7) Factores	Seis (6) Factores	Cinco(5) Factores	Cuatro(4) Factores	Tres (3) Factores	Dos (2) Factores	Un (1) Factor
Asesor	1			1				
Profesional	78	13	16	11	12	14	9	3
Técnico	17	3	1	2	3	2	2	4
Asistencial	16	2	0	2	4	0	7	1
Total	112	18	17	16	19	16	18	8

Grafica 2. Tabla 2. Resultados evaluación de desempeño por nivel Jerárquico y número de factores de cumplimiento
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.



Se pudo observar entonces, que de los ciento catorce (114) funcionarios escalafonados en carrera administrativa, quienes fueron evaluados para el periodo 2015-2016, ciento doce (112) funcionarios obtuvieron el nivel sobresaliente reflejando el siguiente porcentaje de acuerdo a los factores de cumplimiento, obtenidos así:

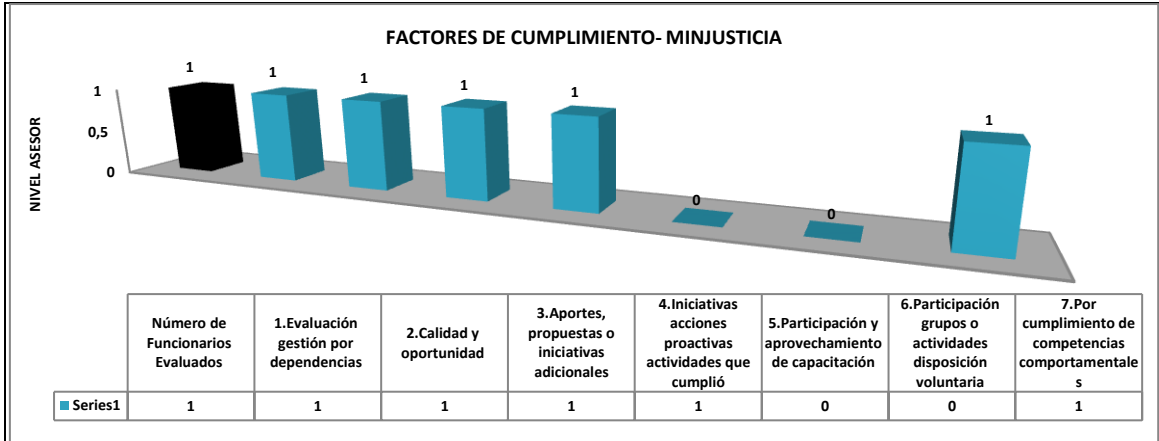
El 16% de los funcionarios obtuvo siete (7) factores del cumplimiento, mientras que el 30% de los funcionarios; el 15% fue calificado con seis (6) factores de cumplimiento y el otro 15% obtuvo cinco (5) factores, seguido el 17% de los funcionarios evaluados obtuvo cuatro(4) factores de cumplimiento, mientras que el 15% de los evaluados fueron calificados con tres (3) factores de cumplimiento, el 16% obtuvo dos factores de cumplimiento y finalmente el 7% obtuvo solo un factor de cumplimiento; lo anterior permite percibir en teoría la prestación de un excelente servicio por parte de los funcionarios del Ministerio de Justicia y del Derecho.

Nivel Asesor

Tabla 2. 2.1 Resultados evaluación de desempeño por nivel jerárquico y factores de cumplimiento (Nivel Asesor)
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.

FUNCIONARIOS PLANTA - EN CARRERA ADMINSTRATIVA MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO								
Nivel Jerárquico	Total funcionarios evaluados	FACTORES DE CUMPLIMIENTO NIVEL SOBRESALIENTE						
		Siete Factores	Seis Factores	Cinco Factores	Cuatro Factores	Tres Factores	Dos Factores	Un Factor
Asesor	1	0	0	1	0	0	0	0

Grafica 2.1. Tabla 2. 1. Resultados evaluación de desempeño por nivel jerárquico y factores de cumplimiento
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.

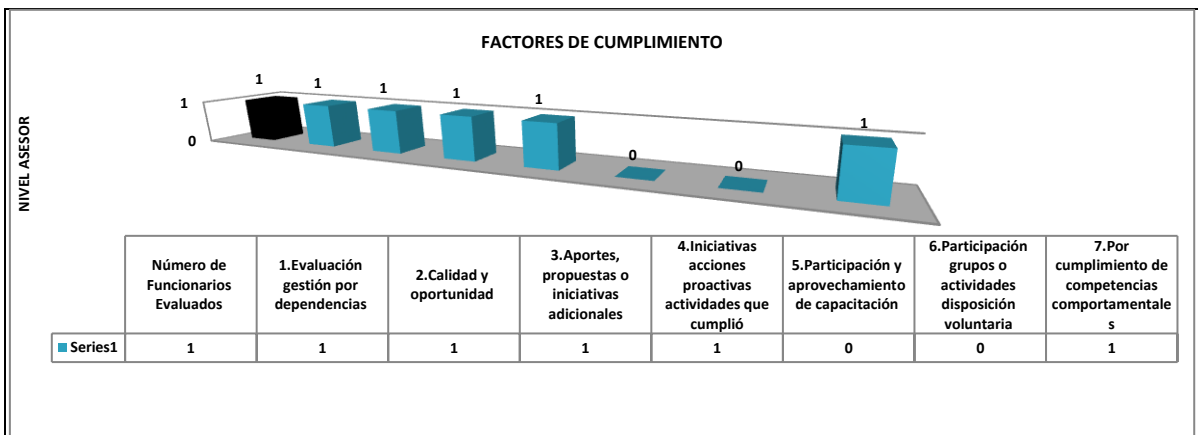


De la totalidad de los funcionarios escalafonados en carrera administrativa del Ministerio de Justicia y del Derecho, un (1) funcionario pertenece al nivel asesor quien al ser evaluado obtuvo cinco (5) factores de cumplimiento.

Tabla 2. 2.2 Resultados evaluación de desempeño por factores de cumplimiento (Nivel Asesor)
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.

FUNCIONARIOS PLANTA - EN CARRERA ADMINISTRATIVA MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO									
Nivel Jerárquico	Número de Funcionarios Evaluados	Número de Funcionarios que obtuvieron el factor sobresaliente	FACTORES DE CUMPLIMIENTO PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE						
			1. Evaluación gestión por dependencias	2. Calidad y oportunidad	3. Aportes, propuestas o iniciativas adicionales	4. Iniciativas acciones proactivas actividades que cumplió	5. Participación y aprovechamiento de capacitación	6. Participación grupos o actividades de disposición voluntaria	7. Por cumplimiento de competencias comportamentales
Asesor	1	1	x	x	x	x	0	0	x
Valor %	1	1	14.29 %	14.29 %	14.29 %	14.29 %	0 %	0 %	14.29 %

Grafica 2.2.2 Tabla 2. 2. 2 Resultados evaluación de desempeño por factores de cumplimiento (Nivel Asesor)
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.



Los factores de cumplimiento obtenidos por los funcionarios en el nivel asesor:

Evaluación de gestión por dependencias, calidad y oportunidad, aportes, propuestas o iniciativas adicionales, iniciativas acciones proactivas actividades que cumplió, y el cumplimiento de competencias comportamentales, cada factor con un porcentaje del 14.29%, cumpliendo con un 71.42% frente a al 100% de los factores de cumplimiento.

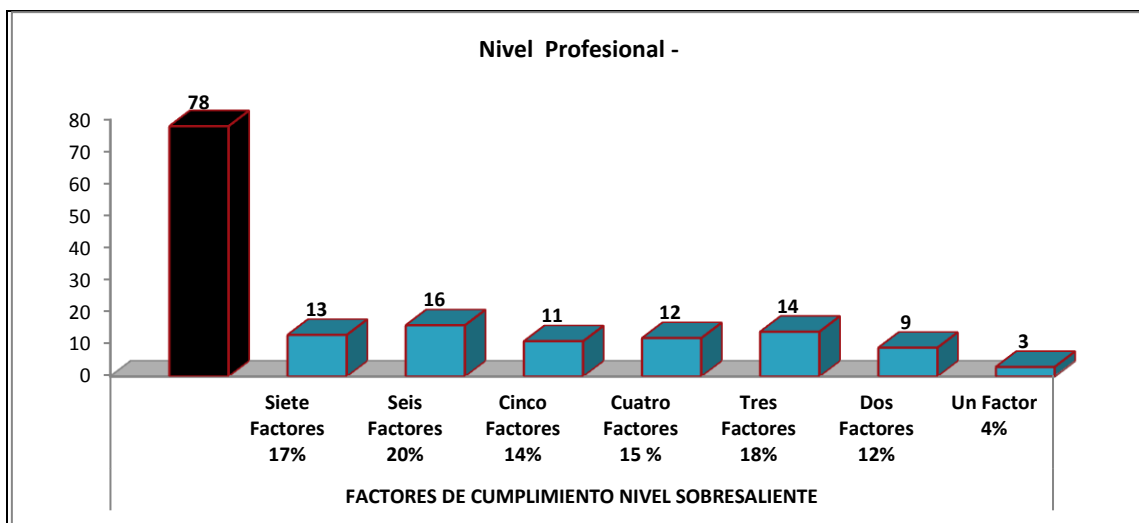
La participación, aprovechamiento de las capacitaciones y la participación en grupos o actividades de disposición voluntaria fueron los factores ausentes en este nivel con un porcentaje del 0%, no obstante lo anterior se deja de obtener un valor porcentual del 28.58%.

Nivel Profesional

Tabla 2.3 Resultados evaluación de desempeño por factores de cumplimiento (Nivel Profesional)
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.

FUNCIONARIOS PLANTA - EN CARRERA ADMINSTRATIVA MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO								
Nivel Jerárquico	Número de Funcionarios que obtuvieron el factor sobresaliente	FACTORES DE CUMPLIMIENTO PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE						
		Siete Factores 17%	Seis Factores 20%	Cinco Factores 14%	Cuatro Factores 15%	Tres Factores 18%	Dos Factores 12%	Un Factor 4%
PROFESIONAL	78	13	16	11	12	14	9	3

Grafica 2.3 Tabla 2. 3. Resultados evaluación de desempeño por factores de cumplimiento (Nivel Profesional)
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.



De los setenta y ocho (78) empleados escalafonados en carrera administrativa que obtuvieron el nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral, trece (13) funcionarios cumplieron con siete factores de cumplimiento, dieciséis (16) funcionarios con seis (6) factores de cumplimiento, once (11) de los funcionarios evaluados obtuvieron cinco (5) factores de cumplimiento, doce (12) funcionarios cumplieron con cuatro factores de cumplimiento, mientras catorce (14) de ellos obtuvieron tres (3) factores, nueve (9) cumplieron con dos (2) y solo tres (3) funcionarios fueron calificados con un (1) factor de cumplimiento.

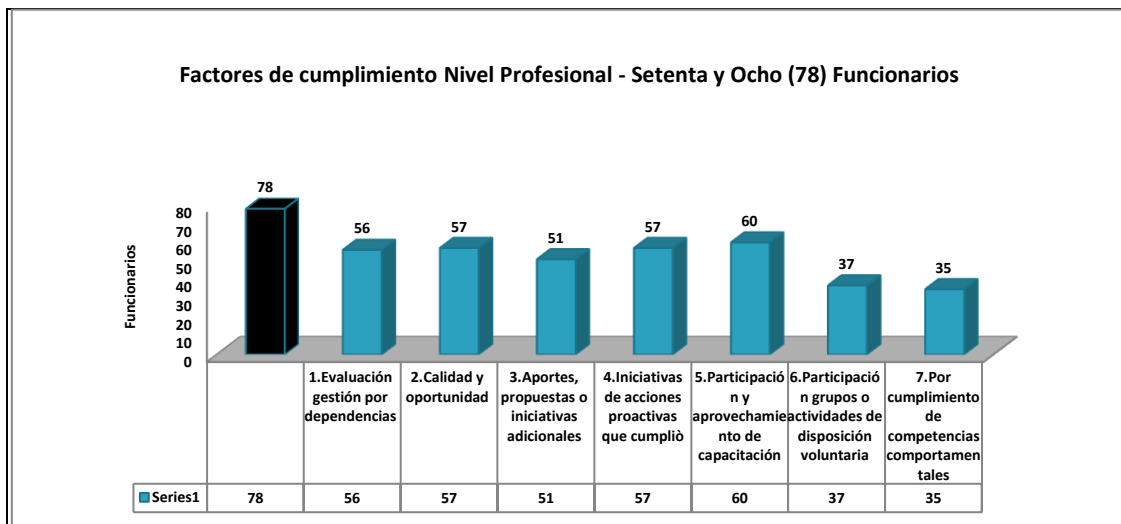
Reflejando un valor porcentual (%) de la siguiente forma:

- De los setenta y ocho (78) empleados escalafonados en carrera administrativa que obtuvieron el nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral, el 17% de los funcionarios fueron calificados con los siete factores de cumplimiento.
- Mientras que el 20% de los funcionarios cumplió con seis (6) factores de cumplimiento, donde el factor de cumplimiento de competencias comportamentales fue el menos reflejado en los registros.
- El 14% de los funcionarios obtuvo cinco (5) factores de cumplimiento, donde la participación en grupos o actividades de disposición voluntaria, y las competencias comportamentales fueron los factores menos registrados.
- El 15% de los funcionarios obtuvo cuatro (4) factores de cumplimiento, donde la evaluación de gestión por dependencias, la participación en grupos o actividades de disposición voluntaria, y el cumplimiento de competencias comportamentales, fueron los factores menos registrados.
- El 18% de los funcionarios obtuvo tres (3) factores de cumplimiento, donde los aportes, propuestas o iniciativas adicionales, la participación en grupos o actividades de disposición voluntaria y el cumplimiento de competencias comportamentales, fueron los factores menos registrados.
- El 12% de los funcionarios obtuvo dos (2) factores de cumplimiento, donde los aportes, propuestas o iniciativas adicionales, la participación en grupos o actividades de disposición voluntaria y el cumplimiento de competencias comportamentales, fueron los factores menos registrados.
- Y finalmente el 4% de los funcionarios obtuvo solo un factor de cumplimiento, donde la evaluación de gestión por dependencias, y el cumplimiento de competencias comportamentales fueron los únicos factores que aplicaron.

Tabla 2.2.4 Resultados evaluación de desempeño por factores de cumplimiento (**Nivel Profesional**)
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.

FUNCIONARIOS PLANTA - EN CARRERA ADMINISTRATIVA MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO									
Nivel Jerárquico	Número de Funcionarios Evaluados	Número de Funcionarios que obtuvieron el factor sobresaliente	FACTORES DE CUMPLIMIENTO OBTENIDOS EN EL NIVEL SOBRESALIENTE						
			1. Evaluación gestión por dependencias	2. Calidad y oportunidad	3. Aportes, propuestas o iniciativas adicionales	4. Iniciativas acciones proactivas de actividades que cumplió	5. Participación y aprovechamiento de capacitación	6. Participación grupos o actividades de disposición voluntaria	7. Por cumplimiento de competencias comportamentales
PROFESIONAL	79	78	56	57	51	57	60	37	35

Grafica 2.2.4 Tabla 2.2.4. Resultados evaluación de desempeño por factores de cumplimiento (**Nivel Profesional**)
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.



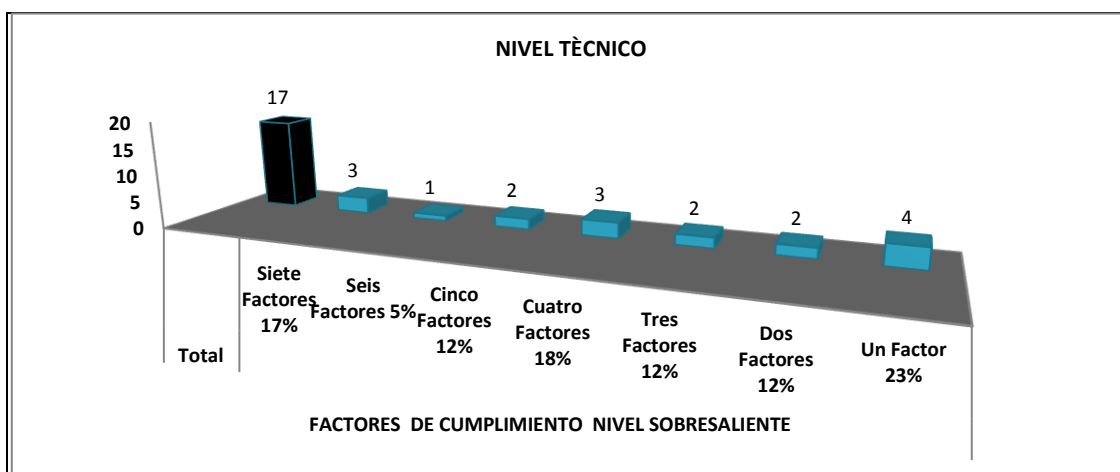
Dado lo anterior podemos concluir que de los setenta y ocho (78) funcionarios cincuenta y seis (56) funcionarios del nivel profesional obtuvieron el factor por evaluación de gestión por dependencias, cincuenta y siete (57) funcionarios cumplieron con dos factores de cumplimiento por calidad y oportunidad e iniciativas de acciones proactivas, cincuenta y uno (51) funcionarios cumplieron con el factor correspondiente a aportes, propuestas o iniciativas adicionales, sesenta (60) funcionarios cumplieron con el factor de participación y aprovechamiento de capacitación, mientras treinta y siete (37) funcionarios cumplieron con el factor de participación en grupos o actividades de disposición voluntaria y treinta y cinco (35) funcionarios cumplieron con el factor por cumplimiento de competencias comportamentales.

A continuación procedemos a analizar el Nivel Técnico:

Tabla 2. 5.1 Resultados evaluación de desempeño por factores de cumplimiento (Nivel Técnico)
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.

FUNCIONARIOS PLANTA - EN CARRERA ADMINSITRATIVA MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO								
NIVEL JERÁRQUICO	TOTAL	FACTORES DE CUMPLIMIENTO NIVEL SOBRESALIENTE						
		Siete Factores 17%	Seis Factores 5%	Cinco Factores 12%	Cuatro Factores 18%	Tres Factores 12%	Dos Factores 12%	Un Factor 23%
TÉCNICO	17	3	1	2	3	2	2	4

Grafica 2.5.1 **Tabla 2.5.1** Resultados evaluación de desempeño por factores de cumplimiento (Nivel Técnico)
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.



De los diecisiete (17) empleados escalafonados en carrera administrativa que consiguieron el nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral, tres (3) funcionarios obtuvieron siete (7) factores de cumplimiento, uno (1) obtuvo seis (6) factores de cumplimiento, dos (2) de los funcionarios evaluados alcanzaron cinco (5) factores de cumplimiento, tres (3) funcionarios obtuvieron cuatro factores de cumplimiento, mientras dos (2) de ellos lograron tres factores, dos (2) obtuvieron dos factores y finalmente cuatro (4) funcionarios fueron calificados con solo un (1) factor de cumplimiento.

Reflejando un valor porcentual de la siguiente forma: De los diecisiete (17) empleados escalafonados en carrera administrativa que alcanzaron el nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral:

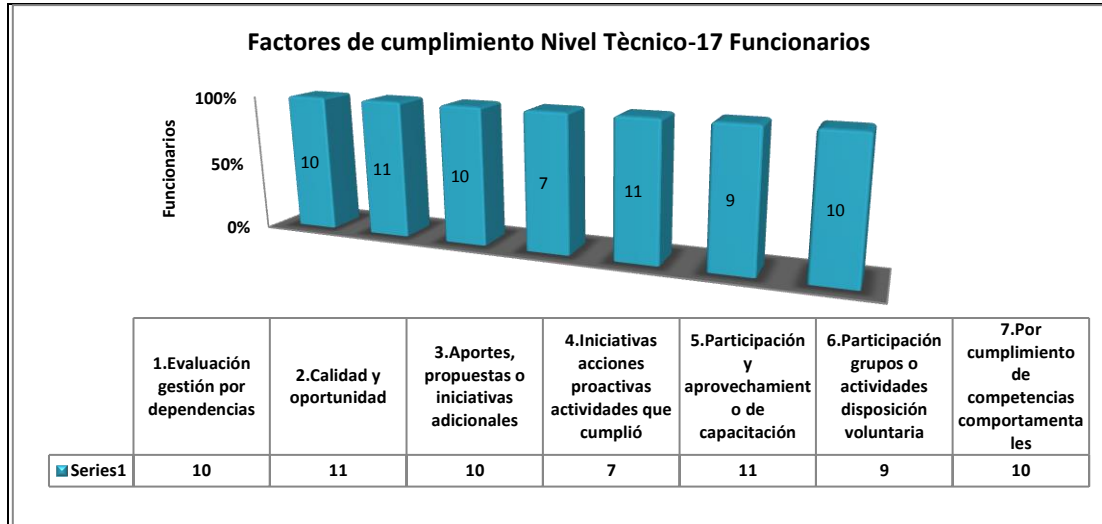
- El 17% de los funcionarios logró el cumplimiento de los siete factores de cumplimiento.
- El 5% de los funcionarios cumplió con seis factores de cumplimiento, donde el factor de cumplimiento de participación en grupos o actividades de disposición voluntaria, no se reflejó en los registros de estos funcionarios.

- El 12% de los funcionarios obtuvo cinco factores de cumplimiento, donde la evaluación de gestión por dependencias, aportes, propuestas o iniciativas adicionales, participación grupos o actividades disposición voluntaria y el cumplimiento de competencias comportamentales fueron los factores menos registrados.
- El 18% de los funcionarios obtuvo cuatro factores de cumplimiento, donde la calidad y oportunidad y el cumplimiento de competencias comportamentales, fueron los factores menos registrados.
- El 12% de los funcionarios obtuvo tres factores de cumplimiento, donde Iniciativas acciones proactivas actividades que cumplió y el cumplimiento de competencias comportamentales, fueron los factores ausentes en los registros.
- El 12% de los funcionarios lograron dos factores de cumplimiento, donde los aportes, propuestas o iniciativas adicionales, iniciativas en acciones proactivas actividades y cumplimiento de competencias comportamentales, fueron los factores menos registrados.
- Y finalmente el 23% de los funcionarios consiguió solo un factor de cumplimiento, donde los aportes, propuestas o iniciativas adicionales, iniciativas en acciones proactivas cumplimiento de competencias comportamentales fueron los únicos factores que aplicaron.

Tabla 2.5.2. Resultados evaluación de desempeño por factores de cumplimiento (Nivel Técnico)
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.

FUNCIONARIOS PLANTA - EN CARRERA ADMINISTRATIVA MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO									
NIVEL JERÁRQUICO	Número de Funcionarios Evaluados	Número de Funcionarios que obtuvieron el factor sobresaliente	FACTORES DE CUMPLIMIENTO NIVEL SOBRESALIENTE						
			1. Evaluación gestión por dependencias	2. Calidad y oportunidad	3. Aportes, propuestas o iniciativas adicionales	4. Iniciativas o acciones proactivas actividades que cumplió	5. Participación y aprovechamiento de capacitación	6. Participación grupos o actividades disposición voluntaria	7. Por cumplimiento de competencias comportamentales
TÉCNICO.	17	17	10	11	10	7	11	9	10
TOTAL %	17	17	16%	19%	16%	10%	18%	13%	8%

Grafica 2.5.2. Tabla 2.5.2. Resultados evaluación de desempeño por factores de cumplimiento (Nivel Técnico)
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.



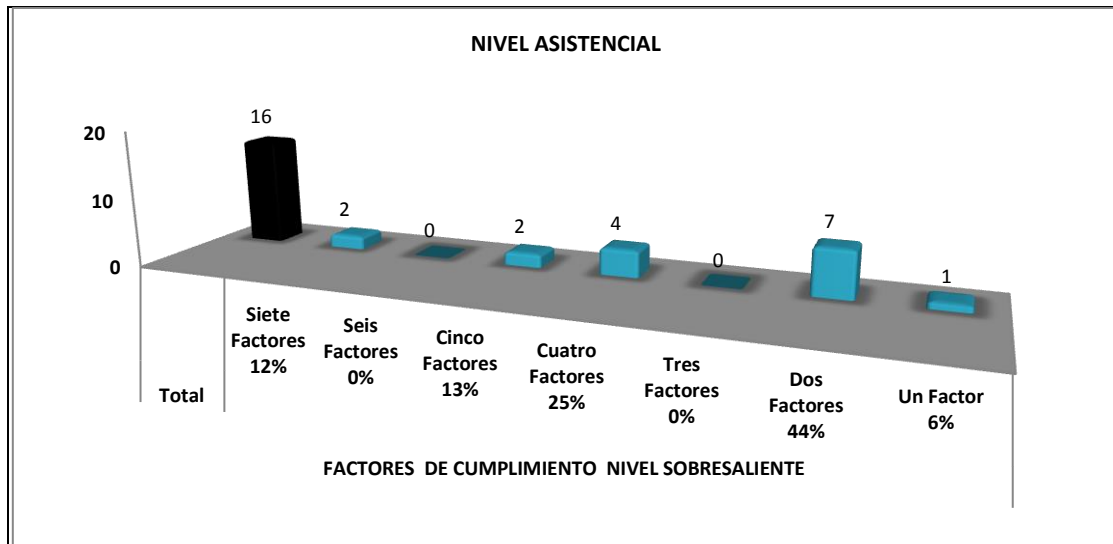
Dado lo anterior podemos concluir que diez (10) funcionarios del nivel técnico obtuvieron el factor por evaluación de gestión por dependencias, once (11) funcionarios obtuvieron el factor de cumplimiento por calidad y oportunidad, diez (10) funcionarios obtuvieron el factor correspondiente a aportes, aporte, propuestas o iniciativas adicionales, Siete (7) funcionarios obtuvieron el factor de iniciativas por acciones proactivas, once (11) obtuvieron el factor de participación y aprovechamiento de capacitación, nueve (9) funcionarios obtuvieron el factor de participación en grupos o actividades de disposición voluntaria y diez (10) funcionarios obtuvieron el factor por cumplimiento de competencias comportamentales.

En el Nivel Asistencial hallamos lo siguiente:

Tabla 2. 6.1. Resultados evaluación de desempeño por nivel jerárquico (Nivel Asistencial)
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.

FUNCIONARIOS PLANTA - EN CARRERA ADMINISTRATIVA MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO								
NIVEL JERÁRQUICO	Número de Funcionarios que obtuvieron el factor sobresaliente Total	FACTORES DE CUMPLIMIENTO NIVEL SOBRESALIENTE						
		Siete Factores 12%	Seis Factores 0%	Cinco Factores 13%	Cuatro Factores 25%	Tres Factores 0%	Dos Factores 44%	Un Factor 6%
ASISTENCIAL	16	2	0	2	4	0	7	1

Grafica 2.6.1 Tabla 2. 6.1 Resultados evaluación de desempeño por factores de cumplimiento (Nivel Asistencial)
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.



De los dieciséis (16) empleados escalafonados en carrera administrativa que consiguieron el acceso al nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral, dos (2) funcionarios consiguieron los siete factores de cumplimiento, mientras dos (2) de los funcionarios evaluados obtuvieron cinco (5) factores de cumplimiento, cuatro (4) funcionarios alcanzaron cuatro (4) factores de cumplimiento, mientras que siete (7) de ellos lograron dos (2) factores y finalmente uno (1) consiguió un factor de cumplimiento.

Reflejando un valor porcentual de la siguiente forma: De los dieciséis (16) empleados escalafonados en carrera administrativa que alcanzaron el nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral:

- El 12% de los funcionarios logró el cumplimiento de los siete (7) factores de cumplimiento.
- El 13% de los funcionarios obtuvo cinco factores de cumplimiento, donde la evaluación de gestión por dependencias, participación en grupos o actividades de disposición voluntaria y el cumplimiento de competencias comportamentales fueron los factores menos registrados.
- El 25% de los funcionarios obtuvo cuatro factores de cumplimiento, donde la evaluación de gestión por dependencias, participación en grupos o actividades de disposición voluntaria y el cumplimiento de competencias comportamentales, fueron los factores ausentes en los registros.
- El 44% de los funcionarios consiguió dos factores de cumplimiento, donde los aportes, propuestas o iniciativas adicionales, iniciativas en acciones proactivas actividades, participación en grupos o actividades de disposición voluntaria y cumplimiento de competencias comportamentales, fueron los factores menos registrados.

- Y finalmente el 6% de los funcionarios logró solo un factor de cumplimiento, donde la calidad y oportunidad fue el factor más aplicado.

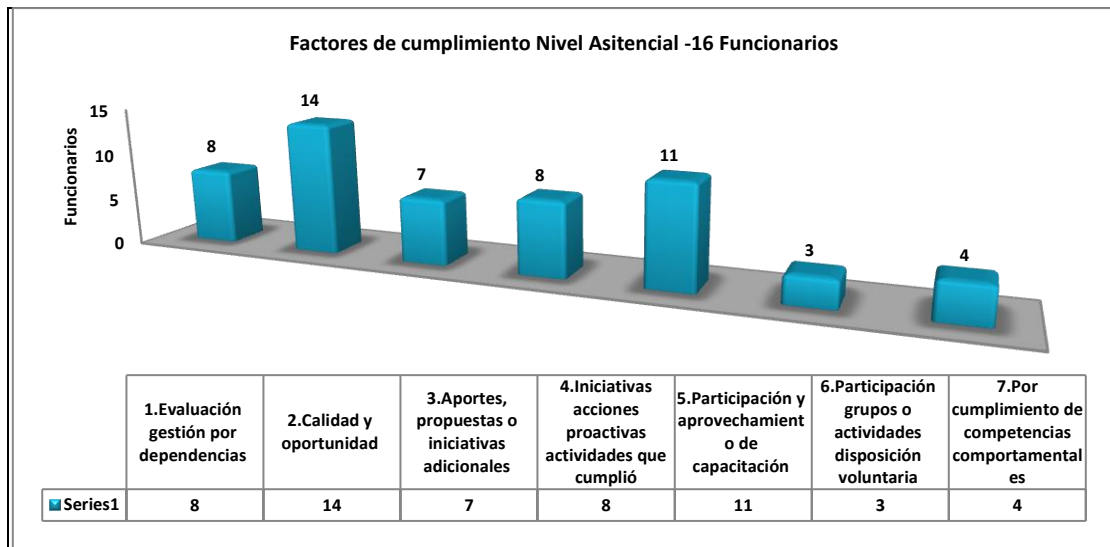
Tabla 2. 6.2. Resultados evaluación de desempeño por factores de cumplimiento (Nivel Asistencial)

Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.

FUNCIONARIOS PLANTA - EN CARRERA ADMINISTRATIVA MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO									
Nivel Jerárquico	Número de Funcionarios Evaluados	Número de Funcionarios que obtuvieron el factor sobresaliente	FACTORES DE CUMPLIMIENTO NIVEL SOBRESALIENTE						
			1. Evaluación gestión por dependencias	2. Calidad y oportunidad	3. Aportes, propuestas o iniciativas adicionales	4. Iniciativas acciones proactivas actividades que cumplió	5. Participación y aprovechamiento de capacitación	6. Participación grupos o actividades disposición voluntaria	7. Por cumplimiento de competencias comportamentales
Asistencial	17	16	8	14	7	8	11	3	4
Tota%	17	16	15%	25%	13%	15%	20%	5%	7%

Grafica 2.6. 2 Tabla 2.6.2. Resultados evaluación de desempeño por factores de cumplimiento (Nivel Asistencial)

Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.



Dado lo anterior podemos concluir que ocho (8) funcionarios del nivel asistencial consiguieron el factor por evaluación de gestión por dependencias, catorce (14) funcionarios obtuvieron el factor de cumplimiento por calidad y oportunidad, siete (7) funcionarios lograron el factor correspondiente a aportes, aporte, propuestas o iniciativas adicionales, ocho (8) funcionarios consiguieron el factor de iniciativas por acciones proactivas, once (11) obtuvieron el factor de participación y aprovechamiento de capacitación, tres (3) funcionarios lograron el factor de participación en grupos o actividades de disposición voluntaria y cuatro (4) funcionarios lograron el factor por cumplimiento de competencias comportamentales.

Igualmente, resulta importante conocer los factores que alcanzaron mayor cumplimiento en las evaluaciones de desempeño laboral practicado a los funcionarios de carrera administrativa para el periodo 2015-2016, con los siguientes resultados:

Evaluaciones de desempeño por dependencias

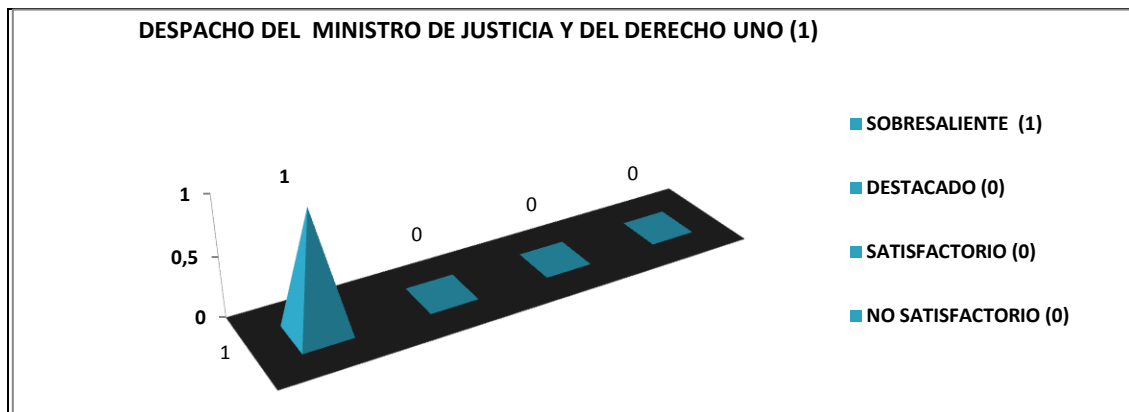
Es importante identificar cómo fueron evaluados los funcionarios de carrera administrativa por dependencias, esto es, saber cuántos de ellos alcanzaron calificación sobresaliente, destacada, y satisfactoria.

1. Despacho del Ministro

Tabla 3. 1 Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS DESPACHO DEL MINISTRO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO UNO (1)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
1	0	0	0

Grafica 3.1. Tabla 3.1. Resultados evaluación de d de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.



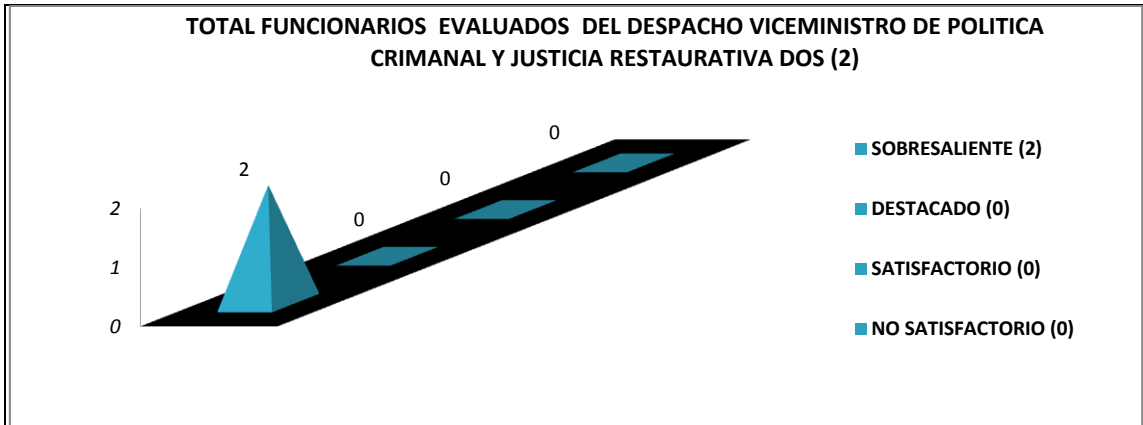
En el Despacho del Ministro presta sus servicios un funcionario escalafonado en carrera administrativa, quien obtuvo el nivel sobresaliente.

2. Despacho del Viceministro de Política Criminal y Justicia Restaurativa

Tabla 3. 2. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS DEL DESPACHO VICEMINISTRO DE POLITICA CRIMANAL Y JUSTICIA RESTAURATIVA DOS (2)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
2	0	0	0

Grafica 3.2. Tabla 3. 2. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.



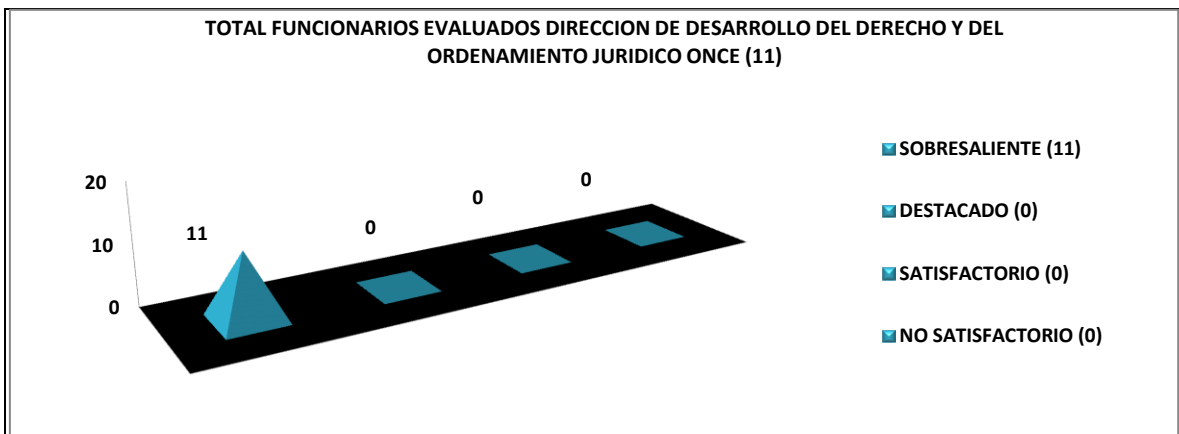
En el Despacho del Viceministro de Política Criminal y Justicia Restaurativa se evaluaron dos (2) funcionarios, quienes en su totalidad obtuvieron el nivel sobresaliente.

3. Dirección de Desarrollo del Derecho y del Ordenamiento Jurídico

Tabla 2.3. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

DIRECCION DE DESARROLLO DEL DERECHO Y DEL ORDENAMIENTO JURIDICO ONCE (11)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
11	0	0	0

Grafica 3.3. Tabla 3. 3. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016.



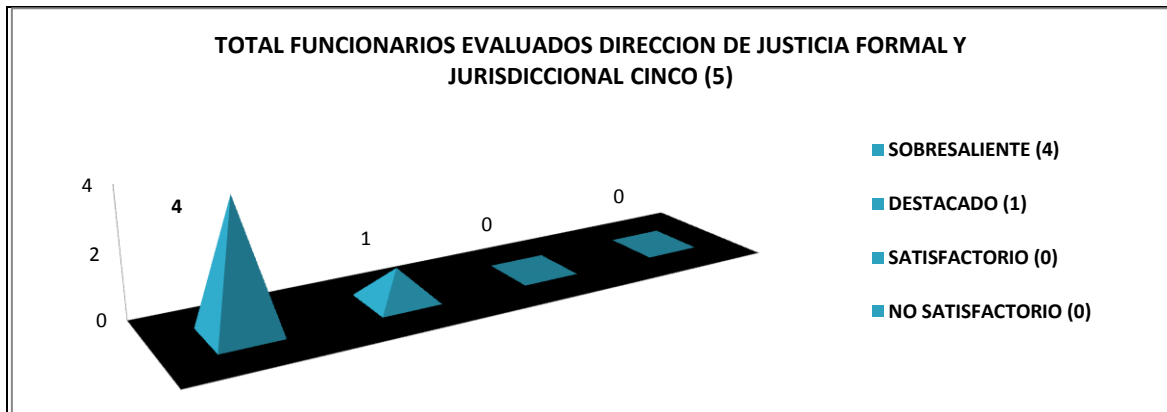
En la Dirección de Desarrollo del Derecho y del Ordenamiento Jurídico se evaluaron once (11) funcionarios, quienes en su totalidad consiguieron el nivel sobresaliente.

4. Dirección de Justicia Formal y Jurisdiccional

Tabla 3. 4. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS DIRECCION DE JUSTICIA FORMAL Y JURISDICCIONAL CINCO (5)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
4	1	0	0

Grafica 3.4. Tabla 3.4. Resultados evaluación de de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016



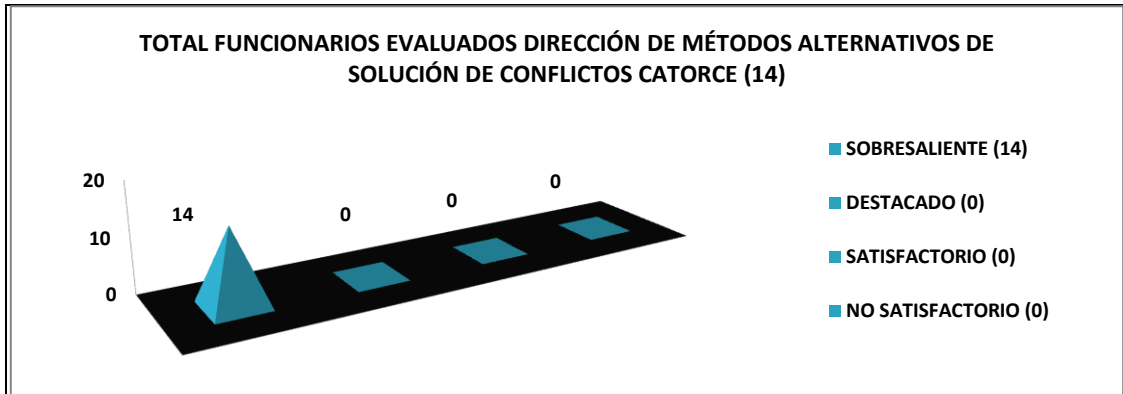
En la Dirección de Justicia Formal y Jurisdiccional se evaluaron cinco (5) funcionarios de los cuales cuatro (4), lograron el nivel sobresaliente y uno (1) el nivel destacado.

5. Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos

Tabla 3. 5. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS DIRECCIÓN DE MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS CATORCE (14)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
14	0	0	0

Grafica 3.5 **Tabla 3.5** Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016



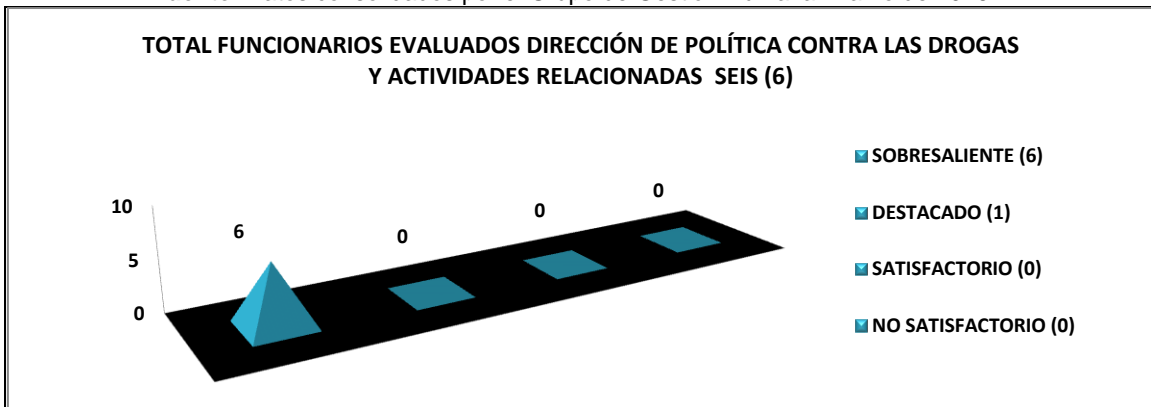
De los trece (13) funcionarios evaluados en el área de Métodos Alternativos De Solución de Conflictos, doce (12) alcanzaron el nivel sobresaliente y solo uno de ellos el nivel destacado.

6. Dirección de Política Contra las Drogas y Actividades Relacionadas

Tabla 3.6. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS DIRECCIÓN DE POLÍTICA CONTRA LAS DROGAS Y ACTIVIDADES RELACIONADAS SEIS (6)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
6	0	0	0

Grafica 3.6. Tabla 3.6. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016



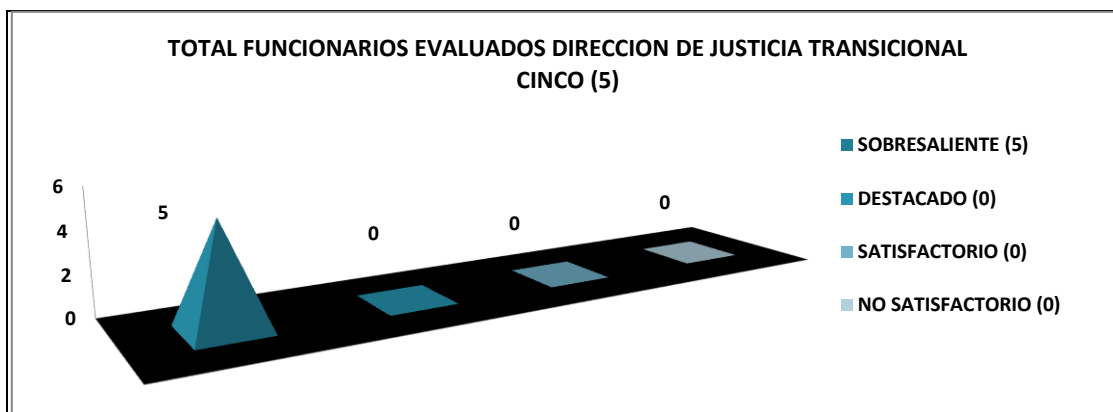
De los seis (6) funcionarios evaluados en la Dirección de Políticas Contra Las Drogas y Actividades Relacionadas, doce obtuvieron el nivel sobresaliente y solo uno de ellos el nivel destacado.

7. Dirección De Justicia Transicional

Tabla 3.7 Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS DIRECCION DE JUSTICIA TRANSICIONAL CINCO (5)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
5	0	0	0

Gráfica 3.7. Tabla 3.7. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016



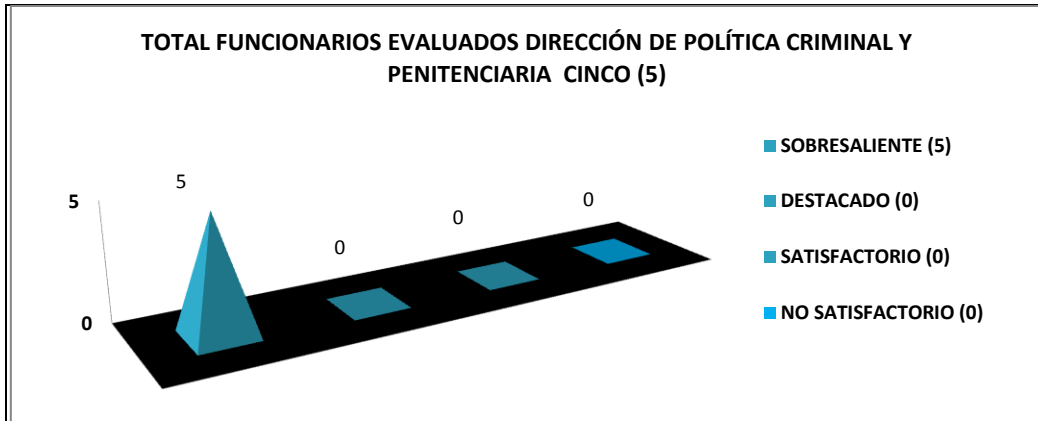
De los cinco (5) funcionarios evaluados en la Dirección de Justicia Transicional todos lograron el nivel sobresaliente.

8. Dirección De Política Criminal y Penitenciaria

Tabla 3.8. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS DIRECCIÓN DE POLÍTICA CRIMINAL Y PENITENCIARIA CINCO (5)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
5	0	0	0

Grafica 3.8. Tabla 3.8. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016



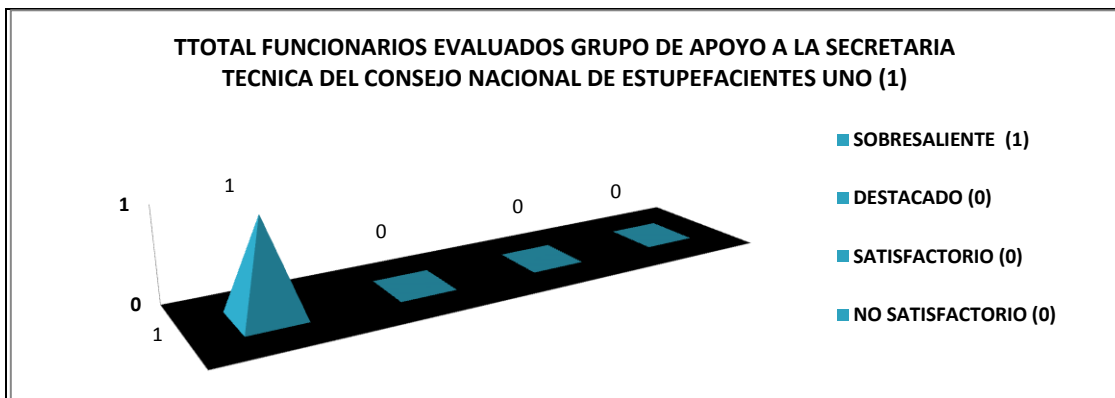
De los cinco (5) funcionarios evaluados en la Dirección de Política Criminal y Penitenciaria todos consiguieron el nivel sobresaliente.

9. Secretaria Técnica del Consejo Nacional de Estupefacientes

Tabla 3.9. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS GRUPO DE APOYO A LA SECRETARIA TECNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE ESTUPEFACIENTES UNO (1)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
1	0	0	0

Grafica 3.9. Tabla 3.9 Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016



En el Grupo de Comunicaciones se evaluaron dos (2) funcionarios de carrera administrativa, los dos fueron calificados en el nivel sobresaliente.

10. Grupo de Comunicaciones

Tabla 3.9. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS GRUPO COMUNICACIONES DOS (2)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
2	0	0	0

Grafica 3.9. Tabla 3.9. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

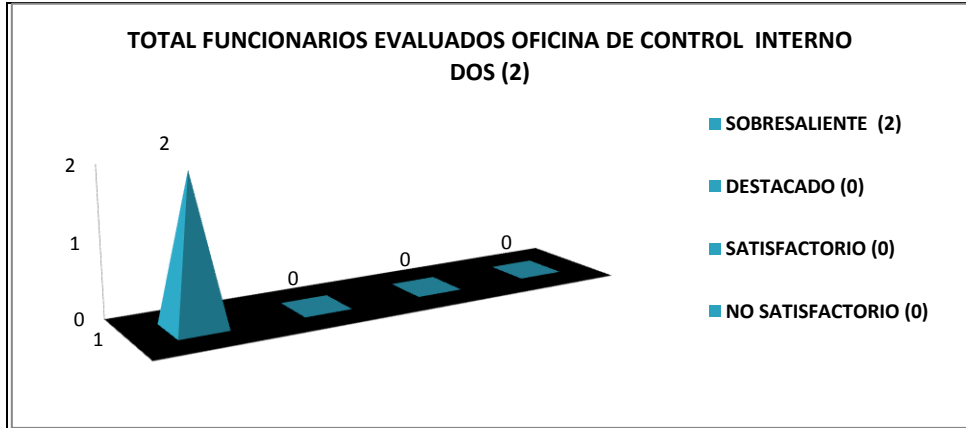


11. Oficina Control Interno

Tabla 3.10. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS OFICINA CONTROL INTERNO DOS (2)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
2	0	0	0

Grafica 3.11 **Tabla 3. 11** Resultados evaluación de de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016



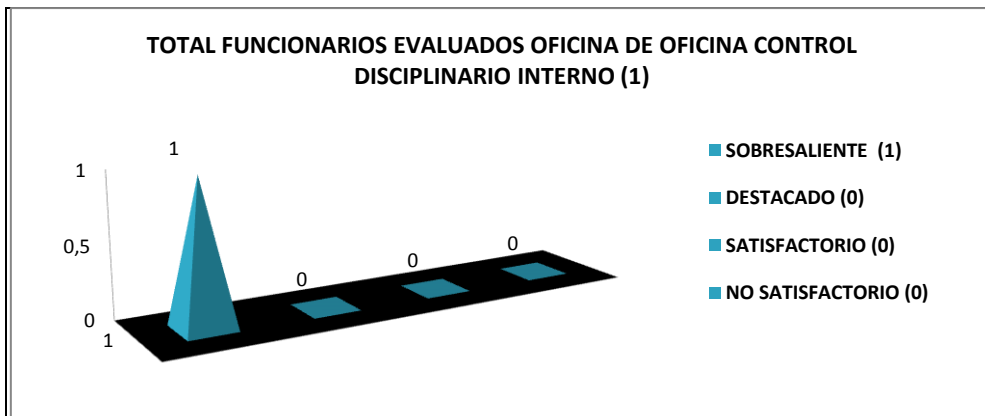
En la Oficina de control Interno Disciplinario se evaluaron dos (2) funcionarios de carrera administrativa, quienes fueron calificados en el nivel sobresaliente.

12. Oficina Control Disciplinario Interno

Tabla 3. 12. Resultados evaluación de de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO UNO (1)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
1	0	0	0

Grafica 3.12. **Tabla 3. 12.** Resultados evaluación de de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016



En la Oficina de control Interno disciplinario se evaluó un (1) funcionario, quien obtuvo el nivel sobresaliente.

13. Oficina de Defensa Jurídica

Tabla 3.13 Resultados evaluación de de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS OFICINA DE DEFENSA JURIDICA DOCE (12)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
12	0	0	0

Grafica 3.13. Tabla 3.13. Resultados evaluación de de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016



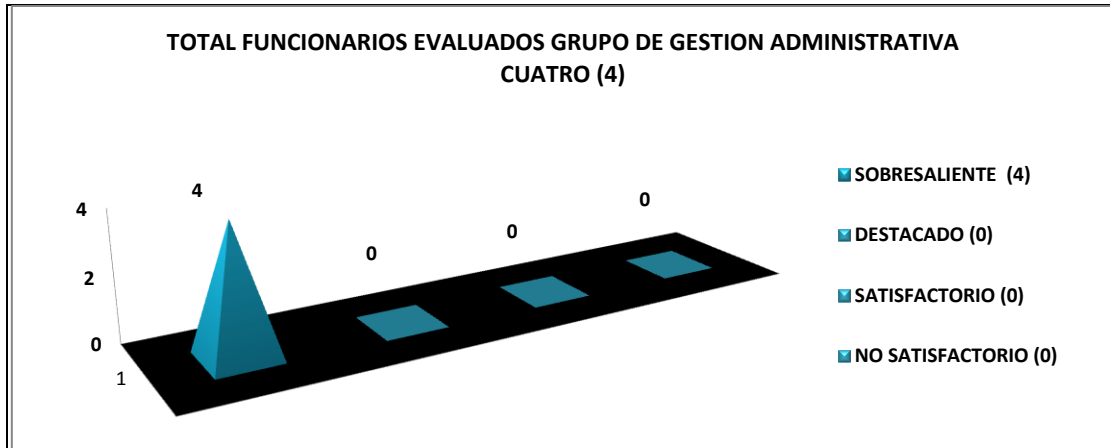
En la Oficina de Defensa Jurídica se evaluaron doce (12) funcionarios de carrera administrativa, quienes fueron calificados en el nivel sobresaliente.

14. Grupo Gestión Administrativa

Tabla 3.14. Resultados evaluación de de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS GRUPO Gestión ADMINISTRATIVA (4)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
4	0	0	0

Grafica 3.14. Tabla 3.14. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016



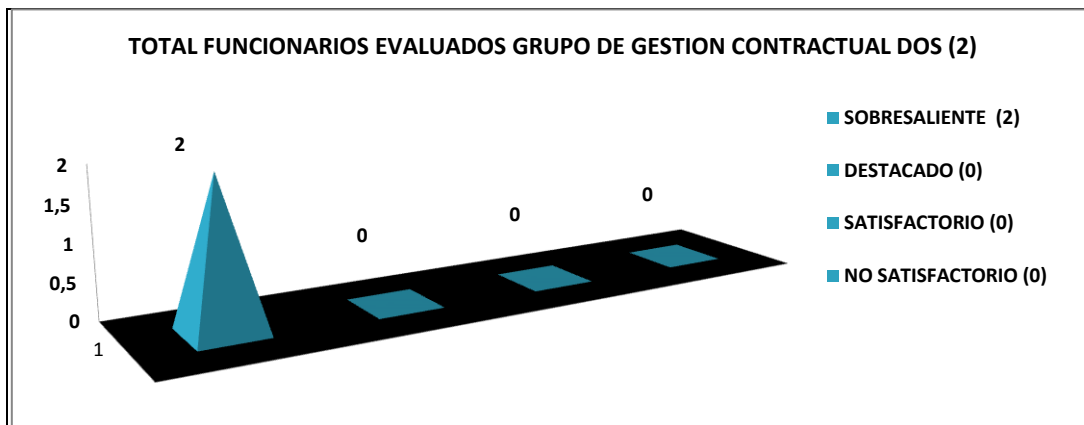
De los cuatro (4) funcionarios evaluados en el Grupo de Gestión Administrativa todos obtuvieron el nivel sobresaliente.

15. Grupo Gestión Contractual

Tabla 3.15. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS GRUPO GESTIÓN CONTRACTUAL (4)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
2	0	0	0

Grafica 3.15. Tabla 3.15. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016



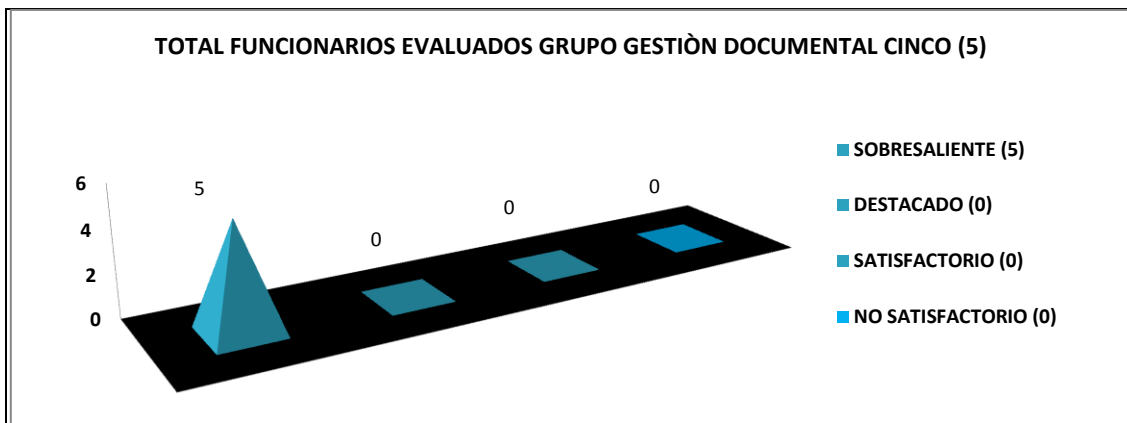
De los dos (2) funcionarios evaluados en el Grupo de Gestión Contractual todos obtuvieron el nivel sobresaliente.

16. Grupo Gestión de Gestión Documental

Tabla 3.16. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS GRUPO GESTIÓN DOCUMENTAL (5)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
5	1	0	0

Grafica 3.16. **Tabla 3.16.** Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016



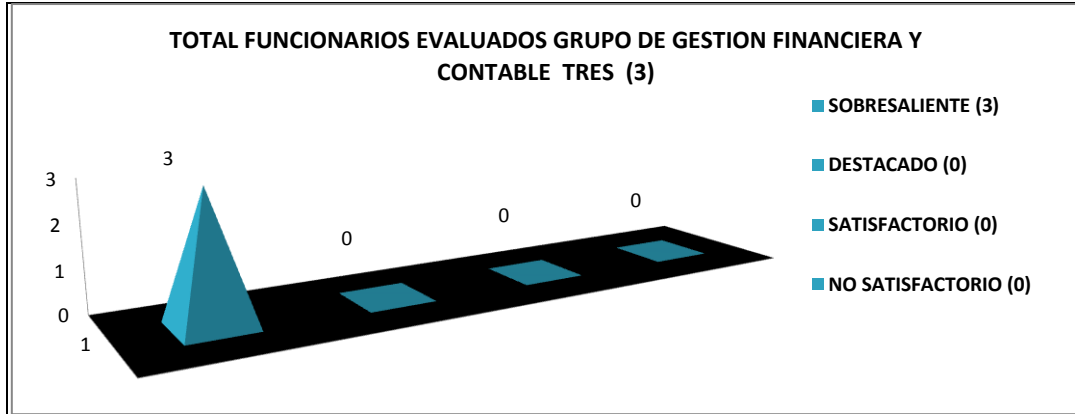
De los cinco (5) funcionarios evaluados en el Grupo de Gestión Documental cinco (5) todos consiguieron el nivel sobresaliente.

Grupo Gestión Financiera

Tabla 3.18. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS GRUPO GESTIÓN FINANCIERA (3)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
3	0	0	0

Grafica 3.18. Tabla 3.18. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016



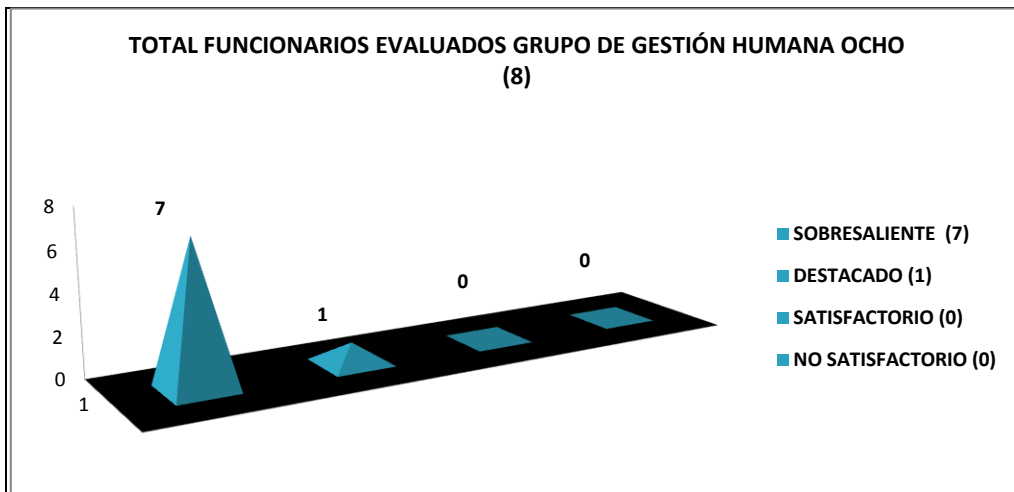
De los tres (3) funcionarios evaluados en el Grupo de Gestión Financiera y Contable todos consiguieron el nivel sobresaliente.

17. Grupo Gestión Humana

1. Tabla 3.19. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS GRUPO GESTIÓN HUMANA (8)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
7	1	0	0

Grafica 3.19. Tabla 3.19. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016



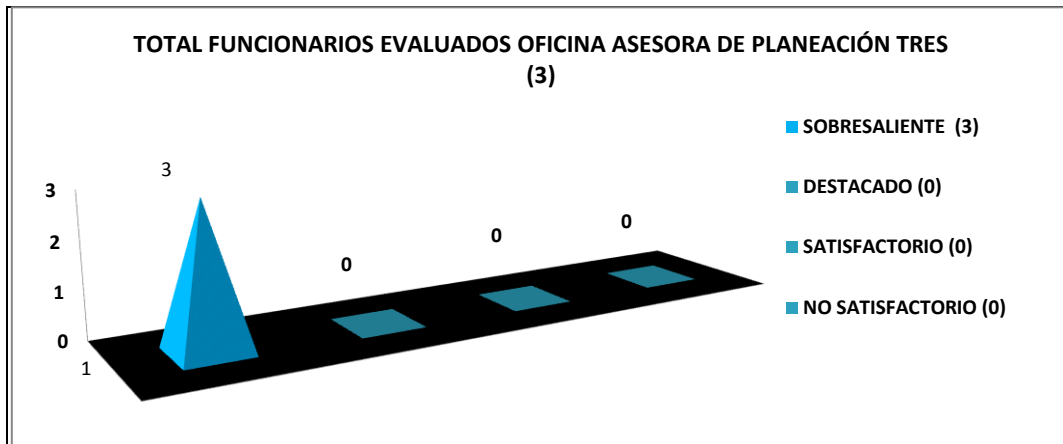
De los ocho (8) funcionarios evaluados en el Grupo de Gestión Humana siete (7) fueron calificados en el nivel sobresaliente y uno de ellos obtuvo la calificación en el nivel destacado.

19. Oficina Asesora de Planeación

Tabla 3.20. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN (3)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
3	0	0	0

Grafica 3.20. Tabla 3.20. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016



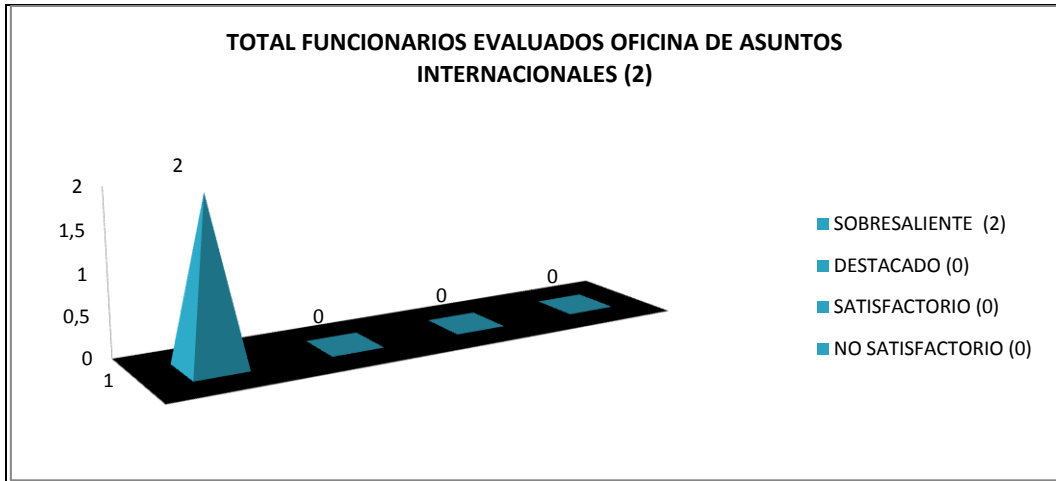
De los tres (3) funcionarios evaluados en la Oficina Asesora de Planeación todos fueron calificados en el nivel sobresaliente.

20. Oficina de Asuntos Internacionales

Tabla 3.21. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS OFICINA ASUNTOS INTERNACIONALES (2)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
2	0	0	0

Grafica 3.21. Tabla 3.21. Resultados evaluación de desempeño por área Oficina Asuntos Internacionales
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016



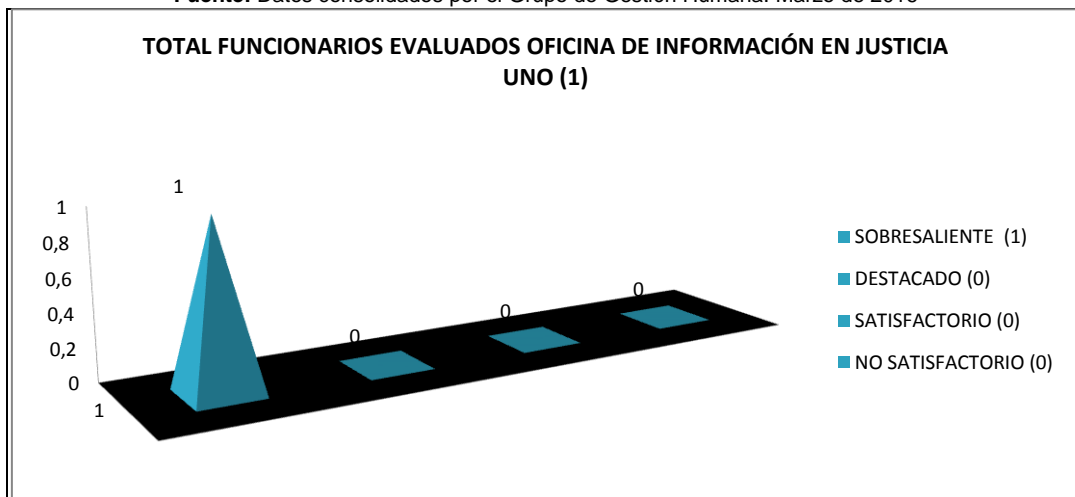
De los dos (2) funcionarios evaluados en la Oficina de Asuntos Internacionales todos fueron calificados en el nivel sobresaliente.

21. Oficina de Información en Justicia

Tabla 3.22. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS OFICINA DE INFORMACIÓN EN JUSTICIA UNO (1)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
1	0	0	0

Grafica 3.22. Tabla 3.22. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016



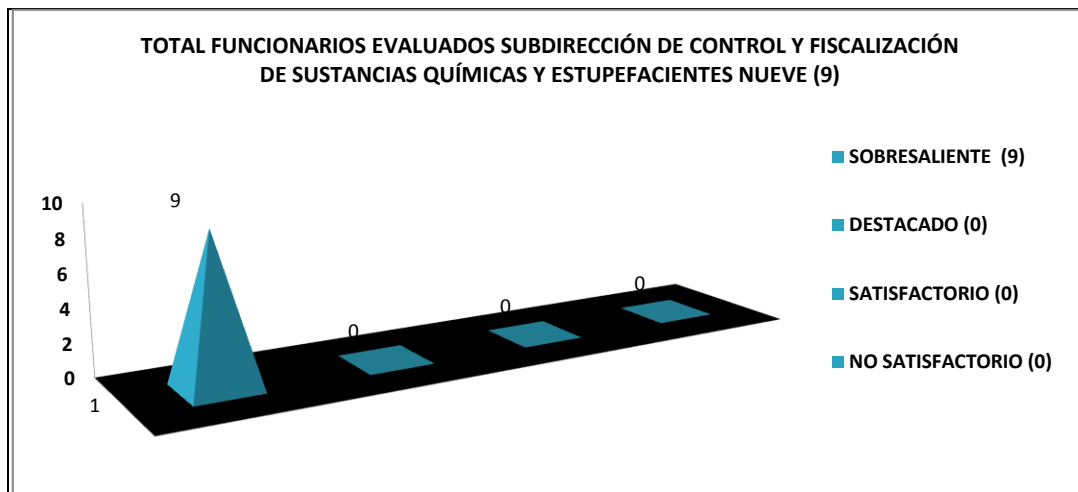
En la Oficina de información a la Justicia se evaluó a un funcionario de carrera administrativa quien fue calificado en el nivel sobresaliente.

22. Subdirección de Control y fiscalización de Sustancias Químicas Y Estupefacientes.

Tabla 3.23. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS EN LA SUBDIRECCION DE CONTROL Y FISCALIZACION DE SUSTANCIAS QUIMICAS Y ESTUPEFACIENTES (9)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
9	0	0	0

Grafica 3.23. Tabla 3.23. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016



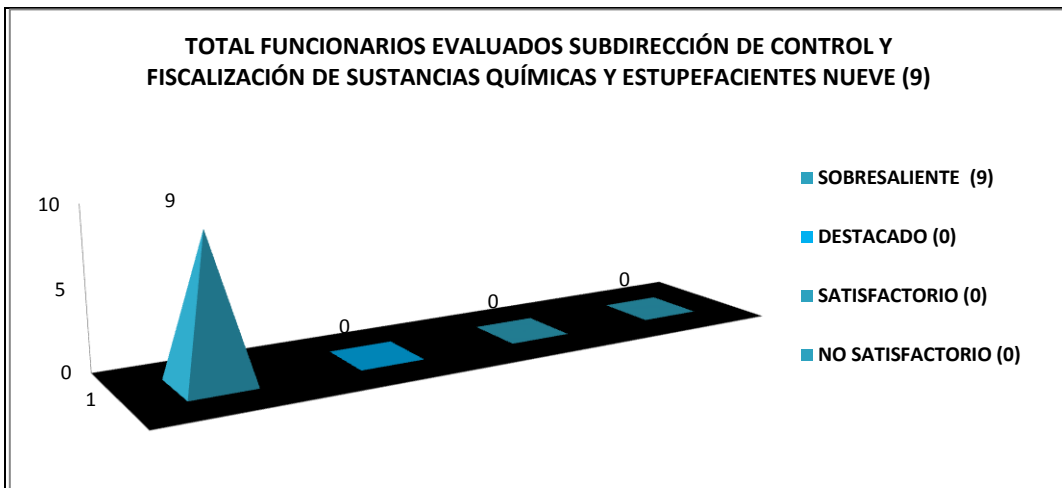
En la Oficina de la Subdirección de Control y Fiscalización de Sustancias Químicas y Estupefacientes se evaluaron nueve (9) funcionarios, quienes obtuvieron su calificación en el nivel sobresaliente.

23. Subdirección de Sistemas

Tabla 3.24. Resultados evaluación de de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS EN LA SUBDIRECCIÓN DE SISTEMAS (8)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
9	0	0	0

Grafica 3.24. Tabla 3.24. Resultados evaluación de de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016



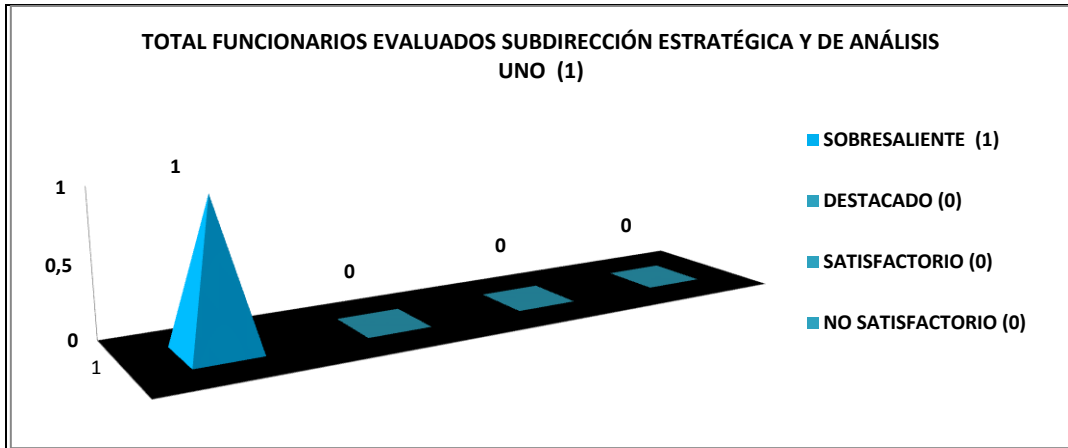
En la Subdirección de Sistemas se evaluaron nueve (9) funcionarios quienes fueron calificados en el nivel sobresaliente.

24. Subdirección Estratégica y de Análisis

Tabla 3.25 Resultados evaluación de de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016

TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS EN LA SUBDIRECCIÓN ESTRÀTEGICA Y DE ANÁLISIS UNO (1)			
SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
1	0	0	0

Grafica 3.25. Tabla 3.25. Resultados evaluación de desempeño por área
Fuente: Datos consolidados por el Grupo de Gestión Humana. Marzo de 2016



En la Subdirección de y Estratégica y de Análisis se evaluó un (1) funcionario, quien obtuvo la calificación en el nivel sobresaliente.

Conclusiones

- Se concluye en primer término, que no existe dentro de las partes que componen el proceso de evaluación del desempeño laboral una conciencia real de la importancia que la herramienta evaluadora representa, tanto para los evaluadores y evaluados, como para la entidad pública a la que pertenecen. Es necesario advertir, que la evaluación del desempeño es el fundamento para la permanencia de los funcionarios de carrera administrativa en el empleo al que accedieron por mérito, de los planes de capacitación e incentivos y de los planes de mejoramiento individual e institucional. Se puede observar entonces, que se convierten en herramientas inocuas para la formulación de las actividades referidas.
- A pesar de los esfuerzos del Grupo de Gestión Humana por concertar capacitaciones dictadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, cuya finalidad principal es brindar un aprendizaje constante orientado a evaluadores como evaluados para mejorar la producción de este proceso evaluativo; es cuestionable que los resultados de las mismas, no permitan definir cursos de acción orientados a la mejora institucional y a la mejora personal los funcionarios.
- Igualmente podemos afirmar que a pesar de ser manifiesto un gran interés por parte de los funcionarios para el diligenciamiento de la evaluación del desempeño y cumplir con los tiempos estipulados, aún no se refleja un proceso ecuánime, y riguroso en la calificación de los funcionarios de la entidad a lo largo del periodo que se pretende evaluar, una muestra concluyente de esta afirmación se refleja en el mal manejo que los evaluados y evaluadores le dan a las evidencias en este proceso evaluativo, toda vez que en la mayoría de los casos, estas no se elaboran ni se presentan, desconociendo que estas se constituyen en el fundamento fáctico de la evaluación del desempeño laboral, que dan sustento objetivo e imparcial al cumplimiento de los compromisos laborales, y permiten establecer de manera objetiva, el avance, cumplimiento o incumplimiento de los resultados de cada uno de los compromisos pactados.
- Teniendo en cuenta la aplicación de los factores de cumplimiento que otorgan el acceso al nivel sobresaliente en esta evaluación como lo son: Evaluación de la gestión por dependencias, calidad y oportunidad; aportes, propuestas o iniciativas adicionales; iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla, la participación y el aprovechamiento de capacitaciones relacionadas con las actividades propias del empleo que generen un valor agregado para la entidad o la dependencia, la participación en grupos o en actividades que requieren disposición voluntaria y por último el cumplimiento de competencias comportamentales, es pertinente afirmar que de conformidad con el análisis de los resultados de las evaluaciones, se refleja un alto de nivel de competencia, eficiencia y eficacia alcanzado por los funcionarios escalafonados en carrera administrativa en este Ministerio. Sin embargo, finalmente no se logra evidenciar la

realidad de las competencias y contribuciones adicionales que desarrollan los funcionarios a favor de la entidad.

Atentamente,

**Coordinador Grupo Gestión Humana
Camilo Sarmiento Garzón**

Elaborado por: Jenny Liliana Serna Villa
Revisado y Aprobado: Camilo Sarmiento Garzón

Copia: Control Interno
Gestión Humana (Área de Bienestar)
Anexo: Planilla de Registro