**Ministerio de Justicia y del Derecho**

**Grupo Gestión Humana**

**Informe de resultados consolidados de la evaluación de desempeño Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción – correspondiente al periodo 2015- 2016.**

**Presentado por:**

**Jenny Liliana Serna Villa**

**Profesional Universitario**

**Coordinador Camilo Sarmiento Garzón**

 **Grupo Gestión Humana**

**Abril de 2015**

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 distingo 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:

1. 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;
2. 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;
3. 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;
4. Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.”
5. 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**: Coopera con los compañeros en las labores de la dependencia y de la entidad.
* **ATENCION 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:

* **SOBESALIENTE: (De 884 a 1000 puntos)**
* **SUPERIOR: (De 767 a 883 puntos)**
* **ADECUADO: (De 650 a 766 puntos)**

En la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho a la fecha se registran Ochenta y un (81) empleos de libre nombramiento y remoción de los cuales hay ochenta (80) ocupados y de estos hay sesenta (60) evaluados, de los veinte (20) funcionarios restantes hay once (11) Gerentes Públicos, que se evalúan a través de los acuerdos de gestión, cinco (5) altos directivos: Ministro, Secretario General, Viceministro de Promoción de la Justicia, Viceministro de Política Criminal y Justicia Restaurativa y Jefe Oficina Control Interno, que por ser designados por el presidente de la Republica no son susceptibles de evaluación.

La situación de los restantes cuatro (4) funcionarios, es la siguiente: José Vicente Rodríguez González, (Conductor Mecánico) ya se retiro del Ministerio; Katherine Rocío Agudelo Carvajal, funcionaria suspendida, a quien se le sigue proceso judicial; la señora Luz Stella Bobadilla, retirada del servicio, Claudia Gelvez a quien se encuentra en comisión en la USPEC; estas personas no fueron evaluadas.

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 sesenta (60) 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, evaluaciones que proyectan los siguientes resultados:

**Tabla 1.** Resultados Evaluación de Desempeño Funcionarios Libre Nombramiento y Remoción – Niveles Jerárquico

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

|  |
| --- |
| **FUNCIONARIOS LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÒN**  **MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO** |
| **Nivel jerárquico** | **Número de Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción** | **NIVEL DE CUMPLIMIENTO** |
| **SOBESALIENTE (De 884 a 1000 puntos)** | **SUPERIOR: (De 767 a 883 puntos)** | **ADECUADO: (De 650 a 766 puntos)** |
| **Asesor** | 28 | 26 | 2 | 0 |
| **Profesional Especializado** | 8 | 7 | 1 | 0 |
| **Técnico** | 2 | 2 | 0 | 0 |
| **Asistencial** | 22 | 22 | 0 | 0 |
| **TOTAL** | **60** | **57** | **3** | **0** |

**Grafica 1. Tabla 1.** Resultados evaluación de desempeño funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción –

Prestación de Servicios -Nivel Jerárquico

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

Del 100% correspondiente a los sesenta (60) funcionarios nombrados bajo la denominación de libre nombramiento y remoción evaluados en la vigencia correspondiente al periodo comprendido entre el (01 de febrero de 2015 hasta el 31 de enero de 2016), el 44% presta sus servicios como asesores, el 13% lo hace como profesional especializado, el 2% presta sus servicios en el nivel técnico y finalmente el 37% lo hace en el nivel asistencial.

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

**Tabla 2. Resultados de evaluación de desempeño Funcionarios de LN y R Nivel de cumplimiento**

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

|  |
| --- |
| **NIVEL DE CUMPLIMIENTO- FUNCIONARIOS****MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO** |
| **Funcionarios De Libre Nombramiento y Remoción Evaluados**  | **Nivel Obtenido** | **SOBESALIENTE (De 884 a 1000 puntos)** | **SUPERIOR** **(De 767 a 883** **puntos)** | **ADECUADO (De 650 a 766 puntos)** |
| **No. Funcionarios**  | **57** | **3** | **0** |
| **60** | **Valor Porcentual (%)** | **97%** | **3%** | **0%** |

**Grafica 2.Tabla 2.** Resultados evaluación de desempeño Funcionarios LNyR- Nivel de cumplimiento

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

De los, sesenta (60) funcionarios evaluados cincuenta y siete (57) fueron calificados en el nivel sobresaliente para el cumplimiento de un noventa y siete (97%) con un puntaje entre: (884 a 1000 puntos) y solo tres (3) funcionarios obtuvieron el nivel superior, con un puntaje que varía entre: (767 a 883 puntos).

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

**Tabla 1. 1.** Resultados Evaluación de Desempeño Libre Nombramiento y Remoción - Nivel Jerárquico (Asesor)

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NIVEL JERÁRQUICO** | **Funcionarios De Libre Nombramiento y Remoción Evaluados**  | **NIVEL DE CUMPLIMIENTO****MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO** |
| **SOBESALIENTE (De 884 a 1000 puntos)** | **SUPERIOR****(De 767 a 883 puntos)** | **ADECUADO****(De 650 a 766****puntos)** |
| **Asesor** | 28 | 27 | 1 | 0 |

**Grafica 1.1.1 Tabla 1. 1.** Resultados evaluación de desempeño funcionarios de LNyR (Nivel Asesor)

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

El Ministerio de Justicia y del derecho cuenta con veintiséis (26) funcionarios en el nivel asesor de los cuales veinticinco (25) obtuvieron su calificación en el nivel sobresaliente, y uno (1) de ellos fue evaluado en el nivel superior.

**A continuación analizamos el Nivel Profesional**

**Tabla 1. 2.** Resultados Evaluación de Desempeño Libre Nombramiento y Remoción - Nivel Jerárquico (Profesional)

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NIVEL JERÁRQUICO** | **Funcionarios De Libre Nombramiento y Remoción** | **NIVEL DE CUMPLIMIENTOMINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DEERECHO.** |
| **SOBESALIENTE****(De 884 a 1000 puntos)** | **SUPERIOR** **(De 767 a 883 puntos)** | **ADECUADO****(De 650 a 766** **puntos)** |
| **Profesional** | **8** | **7** | **1** | **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. Febrero de 2016.

De los ocho (8) empleados que fueron evaluados en el nivel profesional siete (7) fueron evaluados en el nivel sobresaliente, y uno (1) en el nivel superior.

**Nivel Técnico:**

**Tabla 1. 3.** Resultados Evaluación de Desempeño Libre Nombramiento y Remoción - Nivel Jerárquico (Técnico)

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NIVEL JERÁRQUICO** | **Funcionarios De Libre Nombramiento y Remoción** | **NIVEL DE CUMPLIMIENTO** |
| **SOBESALIENTE (De 884 a 1000 puntos)** | **SUPERIOR** **(De 767 a 883 puntos)** | **ADECUADO****(De 650 a 766** **puntos)** |
| Técnico | 2 | 2 | 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. Febrero de 2016.

En el nivel técnico se realizaron dos (2) evaluaciones de desempeño en las cuales los dos funcionarios alcanzaron el nivel sobresaliente con un puntaje que oscila entre ochocientos ochenta y cuatro (884) y mil (1000) puntos.

**Y por ultimo analizamos el nivel Asistencial:**

**Tabla 1. 4.** Resultados Evaluación de Desempeño Libre Nombramiento y Remoción - Nivel Jerárquico (Asistencial)

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NIVEL JERÁRQUICO** | **Funcionarios De Libre Nombramiento y Remoción** | **NIVEL DE CUMPLIMIENTO** |
| **SOBESALIENTE (De 884 a 1000 puntos)** | **SUPERIOR** **(De 767 a 883 puntos)** | **ADECUADO****(De 650 a 766 puntos)** |
| **Asistencial** | 22 | 22 | 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. Febrero de 2016.

En el nivel asistencial se evaluaron veintidós (22) funcionarios de libre nombramiento y remoción, quienes obtuvieron el nivel sobresaliente con un puntaje que oscila entre 884 a 1000 puntos.

La información de las sesenta (60) evaluaciones realizadas a los funcionarios de libre nombramiento y remoción nos permitió realizar un análisis teniendo en cuenta los niveles jerárquicos asesor, profesional, técnico y asistencial concluyendo lo siguiente:

 **Tabla 2.** Resultados evaluación de desempeño por áreas de cumplimiento

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

|  |
| --- |
| **FUNCIONARIOS -LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÒN - PUNTUACIÒN MAXIMA- ÂREAS DE CUMPLIMIENTO- MINJUSTICIA**  |
| **Nivel Jerárquico** | **Número de Funcionarios Libre Nombramiento y Remoción** | **ÁREAS DE CUMPLIMIENTO ­- PRODUCTIVIDAD – UTILIZACION DE RECURSOS** |
|
|
| **1000 PUNTOS**  |
| **Asesor** | 12 |
| **Profesional** | 3 |
| **Asistencial** | 14 |
| **Total** | **29** |

**Grafica 2. Tabla 2.** Resultados evaluación de desempeño por áreas de cumplimiento

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

De los sesenta (60) funcionarios de libre nombramiento y remoción evaluados en el Ministerio de Justicia y del Derecho, en la vigencia correspondiente al periodo del 02/02/2015 hasta 31/01/2016, veintinueve (29) funcionarios obtuvieron un puntaje máximo de mil (1000) puntos, de los cuales doce (12) de ellos pertenecen al nivel asesor, tres (3) al nivel profesional, catorce (14) al nivel asistencial, quienes laboran en las diferentes áreas y niveles como se muestra a continuación:

De los veintisiete (27) funcionarios de libre nombramiento y remoción que laboran en el nivel asesor doce (12) obtuvieron el puntaje máximo de mil (1000) puntos; quienes laboran en diferentes áreas así:

* Un (1) funcionario en el Despacho del Viceministerio de Promoción de la Justicia.
* Tres (3) funcionarios en el Despacho del Ministro de Justicia y del Derecho.
* Uno (1) en la Secretaria General.
* Uno (1) en el Grupo de Gestión Contractual.
* Uno (1) en el Grupo de Gestión Humana.
* Uno (1) en la Oficina Asesora Jurídica.
* Cuatro (4) funcionarios en la Oficina de Asuntos Internacionales.

De los de los ocho (8) funcionarios de libre nombramiento y remoción que laboran en el nivel profesional tres (3) obtuvieron el puntaje máximo de mil 1000 puntos; quienes pertenecen a las siguientes áreas del Ministerio.

* Uno (1) al Grupo de Comunicaciones.
* Uno (1) al Grupo de Gestión Financiera y Contable.
* Uno (1) a la Oficina de Asuntos Internacionales.

De los veintidós (22) funcionarios de libre nombramiento y remoción que laboran en el nivel asistencial catorce (14) obtuvieron el puntaje máximo de mil 1000 puntos; quienes pertenecen a las siguientes áreas del Ministerio.

* Dos (2) funcionarios en el Despacho del Viceministerio de Promoción de la Justicia.
* Ocho (8) funcionarios en el Despacho del Ministro de Justicia y del Derecho.
* Uno (1) en la Dirección de Justicia Transicional.
* Uno (1) en la Oficina Asesora de Planeación.
* Uno (1) en la Oficina de Asuntos Internacionales.
* Uno (1) en la secretaria General

De lo anterior podemos concluir que del total de los sesenta (60) funcionarios evaluados en el Ministerio de Justicia y del Derecho veintinueve (29) funcionarios obtuvieron la calificación máxima correspondiente a mil (1000) puntos; resultados que reflejan un alto nivel de eficacia y eficiencia en los funcionarios de libre nombramiento y remoción que prestan sus servicios en este Ministerio.

Resultado que en cifras porcentuales nos refleja los siguientes datos:

**Grafica 2.1. Tabla 2.1.** Resultados evaluación de desempeño por áreas de cumplimiento

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

|  |
| --- |
| **FUNCIONARIOS -LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÒN - PUNTUACIÒN MAXIMA- ÂREAS DE CUMPLIMIENTO- MINJUSTICIA EN VALORES PORCENTUALES (%)** |
| **Nivel Jerárquico** | **Número de Funcionarios Libre Nombramiento y Remoción** | **ÁREAS DE CUMPLIMIENTO ­- PRODUCTIVIDAD – UTILIZACION DE RECURSOS** |
|
|
| **1000 PUNTOS**  |
| **Asesor** | 42% |
| **Profesional** | 10% |
| **Asistencial** | 48% |
| **Total** | **100%** |

**Grafica 2.1. Tabla 2.1.** Resultados evaluación de desempeño por áreas de cumplimiento

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

El cuarenta y ocho por ciento (48%) corresponde al nivel asistencial con catorce (14) funcionarios, mientras que el cuarenta y dos por ciento (42%) al nivel asesor con doce (12) funcionarios y finalmente el diez por ciento (10%) corresponde al nivel profesional con tres (3) funcionarios al servicio de este Ministerio; lo que refleja un alto rendimiento basado en los factores que complementan el área de productividad como la utilización de recursos, calidad, oportunidad responsabilidad, cantidad y conocimiento del trabajo, e igualmente los factores que complementan el área de conducta laboral como el compromiso institucional, relaciones interpersonales, iniciativa confiabilidad colaboración y atención al usuario.

De los sesenta (60) funcionarios de libre nombramiento y remoción evaluados en el Ministerio de Justicia y del Derecho, en la vigencia correspondiente al periodo del 02/02/2015 hasta 31/01/2016, cincuenta y tres (53) funcionarios obtuvieron una calificación que fluctúa entre (901-1000 puntos), donde treinta y dos (32) de ellos son Jefes de oficina, asesores y profesionales especializados; diecinueve (19) prestan sus servicios como secretarios ejecutivos, auxiliares administrativos y conductores mecánicos y dos (2) funcionarios prestan sus servicios como técnicos Administrativos.

**Tabla 2.** Resultados evaluación de desempeño por áreas de cumplimiento

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

.

|  |
| --- |
| **FUNCIONARIOS -LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÒN - PUNTUACIÒN MAXIMA- AREAS DE CUMPLIMIENTO- MINJUSTICIA**  |
| **Nivel Jerárquico** | **Número de Funcionarios Libre Nombramiento y Remoción****(Total cincuenta y tres (53)** | **ÁREAS DE CUMPLIMIENTO ­- PRODUCTIVIDAD – UTILIZACION DE RECURSOS** |
|
|
| Funcionarios que obtuvieron un Puntaje entre (901-999 Puntos) |
| **Asesor** | 25 |
| **Profesional** | 7 |
| **Técnico Administrativo** | 2 |
| **Asistencial** | 19 |
| **Total** | **53** |

**Grafica 2. Tabla 2.** Resultados evaluación de desempeño por áreas de cumplimiento

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

Los siete (7) funcionarios restantes obtuvieron la siguiente calificación:

**Tabla 3.** Resultados evaluación de desempeño por áreas de cumplimiento

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

|  |
| --- |
| **FUNCIONARIOS -LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÒN - PUNTUACIÒN MAXIMA- AREAS DE CUMPLIMIENTO- MINJUSTICIA**  |
| **Nivel Jerárquico** | **Número de Funcionarios Libre Nombramiento y Remoción** | **ÁREAS DE CUMPLIMIENTO ­- PRODUCTIVIDAD – UTILIZACION DE RECURSOS** |
| **(Total siete (7)** |
|   |
|   | Funcionarios que obtuvieron un Puntaje entre (767- 887) Puntos) |
| **Asesor** | 3 |
| **Profesional** | 1 |
| **Asistencial** | 3 |
| **Total** | **7** |

**Grafica 3. Tabla 3.** Resultados evaluación de desempeño por áreas de cumplimiento

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

Los siete (7) funcionarios restantes obtuvieron un puntaje que fluctúa en un rango de (767- 887) puntos de la siguiente forma:

Tres (3) funcionarios de ellos obtuvieron una calificación entre (767 - 827), quienes prestan sus servicios en este Ministerio como auxiliar administrativo (1), secretario ejecutivo (1), y un (1) profesional especializado, mientras cuatro (4) funcionarios alcanzaron un puntaje entre (830 - 887), quienes prestan sus servicios como Asesores (3) y un (1) conductor mecánico.

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 Cinco (5) folios