

INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL



2022-2023

Informe de resultados Evaluación del
Desempeño Laboral
Ministerio de Justicia y del Derecho

2022-2023

Alejandra Mogollón Bernal
Coordinadora
Grupo de Gestión Humana

Johana Andrea Palomares
Técnico Administrativo
Grupo de Gestión Humana

Contenido

I. INTRODUCCIÓN	5
II. MARCO NORMATIVO	6
III. PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	7
FASES DEL PROCESO EDL	7
A. Concertación de Compromisos.....	7
B. Seguimiento	9
C. Evaluaciones Parciales y Eventuales.....	9
D. Calificación Definitiva	9
E. Comisión Evaluadora	10
PARTICULARIDADES DE LA EDL	10
A. Porcentajes.....	10
B. Niveles de Desarrollo.....	10
ESCALA DE CALIFICACIÓN EDL	11
USOS Y CONSECUENCIAS DE LAS CALIFICACIONES.....	11
Usos del nivel sobresaliente.....	11
Usos del Nivel Satisfactorio	11
Usos Complementarios del Nivel Sobresaliente	11
Consecuencias de la Calificación en el Nivel No Satisfactorio	11
COMUNICACIONES Y NOTIFICACIONES.....	11
IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	12
A. Población objeto de la evaluación	12
B. Segmentación por Género	12
C. Evaluados por Naturaleza del Empleo y Nivel Jerárquico	13
D. Nivel de Calificación	14
E. Nivel jerárquico y resultados de calificación.	15
F. Promedio de Calificación por Dependencias	16
Despacho del Ministro de Justicia y del Derecho	16
Despacho del Viceministerio de Promoción de la Justicia	17
Despacho del Viceministerio de Política Criminal y Penitenciaria.....	18
Secretaría General.....	19
G. Compromisos Funcionales.....	20
H. Promedio de compromisos comportamentales.....	21
I. Compromisos Comportamentales – Decreto 815 de 2018	21

J.	Resultados de Compromisos Comportamentales del Nivel Asesor	22
K.	Resultados de Compromisos Comportamentales del Nivel Profesional y Con Personal a Cargo.....	23
L.	Resultados de Compromisos Comportamentales del Nivel Profesional y Con Personal a Cargo.....	23
A.	Histórico Resultados MJD.....	24
	RECURSOS.....	25
V.	RESULTADOS EVALUACIÓN METAS POR DEPENDENCIAS – OFICINA DE CONTROL INTERNO 2022.....	25
VI.	ANALISIS DE RESULTADOS.....	26
VII.	RECOMENDACIONES.....	27

I. INTRODUCCIÓN

La Evaluación del Desempeño Laboral es una herramienta de gestión objetiva y permanente encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.

Esta evaluación busca valorar el mérito consagrado en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia como principio garante sobre el cual se fundamenta el ingreso, la permanencia y el retiro del servicio público. A través del ejercicio normativo, el fundamento del mérito ha sido desarrollado por el legislador con la expedición de la Ley 909 de 2004.

En concreto respecto del propósito y los alcances de la evaluación del desempeño laboral el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 señala: *“Artículo 38. Evaluación del desempeño. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales. (...)”*

Adicionalmente, el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 otorga la competencia a la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC para desarrollar sistemas tipo de evaluación del desempeño laboral, a los cuales las entidades públicas deben acogerse mientras desarrollan sus sistemas propios de evaluación. El Ministerio de Justicia y del Derecho, adoptó el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral del sistema tipo desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo No. CNSC – 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 a través de la Resolución No. 0111 del 31 de 2019.

El presente documento tiene como finalidad presentar y generar las recomendaciones frente a los resultados obtenidos por los funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción durante la vigencia 2022-2023, además de generar hitos que contribuyan al fortalecimiento del proceso de evaluación frente al cumplimiento de las metas institucionales.

II. MARCO NORMATIVO

- Constitución Nacional de Colombia: Artículo 125. "Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley."
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 760 de 2005: Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
- Ley 1437 de 2011: Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Acuerdo No. CNSC – 20181000006176 de 2018: Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, y su Anexo Técnico, que contiene las condiciones técnicas de la Evaluación del Desempeño Laboral.
- Resolución No. 0111 del 31 de 2019: Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo No. CNSC – 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, para la evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba del Ministerio de Justicia y del Derecho

III. PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

El periodo de evaluación para la vigencia 2022 – 2023 de los funcionarios del Ministerio de Justicia y del Derecho se estableció así:

Inicio periodo de evaluación: 1 de febrero de 2022

Finalización periodo de evaluación: 31 de enero de 2023

Durante el desarrollo de la vigencia se establecieron las siguientes fases de acuerdo con la naturaleza del empleo:

Carrera Administrativa y Periodo de Prueba

1. Concertación de Compromisos
2. Seguimiento
3. Evaluaciones Parciales
4. Calificación Definitiva

Libre Nombramiento y Remoción (Diferente a Gerentes Públicos)

1. Concertación de Compromisos
2. Seguimiento
3. Evaluaciones Parciales

FASES DEL PROCESO EDL

A. Concertación de Compromisos

Los compromisos debían ser concertados por el evaluador y el evaluado, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual. . Para ello se tuvo en cuenta los siguientes insumos:

- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la entidad.
- Planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.

- El resultado de la evaluación de áreas o dependencias expedida por la oficina de Control Interno del año inmediatamente anterior.
- El resultado de la última calificación definitiva del desempeño laboral. Los compromisos de mejoramiento individual del período de evaluación inmediatamente anterior, cuando hubo lugar a ello.

Los compromisos concertados para la vigencia estuvieron enmarcados así:

Funcionales	Comportamentales
Resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados	Características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionadas con el desempeño observado del empleado público y que le permiten alcanzar las metas institucionales.
¿Cuántos? No fueron superiores a cinco (5) en el período anual.	¿Cuántos? Se concertaron entre tres (3) y cinco (5) entablados en el decreto 815 de 2018

Tabla. 1. Tipos de Compromisos

Para la vigencia 2022-2023 no se presentaron reclamaciones por inconformidad sobre los compromisos laborales frente a la Comisión de Personal.

→ *Situaciones que conllevaron al ajuste de compromisos durante la vigencia 2022-2023:*

Periodo Anual
<ul style="list-style-type: none"> • Durante el período de evaluación se presentaron cambios en los planes institucionales, metas de las dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, insumo base para la concertación. • Se presentaron separaciones de carácter temporal del evaluado del ejercicio de las funciones de su cargo por un término superior a treinta (30) días calendario, con motivo de encargos, licencias ordinarias, periodo de prueba en otra entidad y licencias de maternidad • Se realizaron traslados de evaluados o reubicación de su empleo. • Por asignación de funciones, en los términos del artículo 2.2.5.5.52 del Decreto No. 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017 o la norma que lo modifique.

Tabla. 2. Motivos Ajuste de Compromisos

B. Seguimiento

Es la verificación que realiza el evaluador del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del período de evaluación. Para su desarrollo el evaluador podrá tener en cuenta los siguientes criterios:

- El avance de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.
- Las evidencias que sean aportadas por el evaluador, evaluado o un tercero sobre el desarrollo de los compromisos concertados.

C. Evaluaciones Parciales y Eventuales

Son las que permiten evidenciar el porcentaje de avance del evaluado en relación con el cumplimiento de los compromisos concertados:

Evaluación parcial del primer semestre: correspondió al período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de 2022. La evaluación se produjo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Evaluación parcial del segundo semestre: correspondió al período comprendido entre el primero (1º) de agosto de 2022 y el treinta y uno (31) de enero de 2023. La evaluación se produjo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Evaluaciones parciales eventuales: en las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador tuvo en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generaron por las siguientes situaciones:

- Por cambio de evaluador, Resultado de la renuncia durante la vigencia 2023-2024
- Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.
- Cuando el empleado se separó temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por asumir por encargo las funciones de otro empleo.
- Con ocasión de licencias, o, permisos o incapacidades, en caso de que el término de duración de estas situaciones fuera superior a treinta (30) días calendario.
- La que correspondió al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.
- Por separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en período de prueba, el cual surtirá efectos sólo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo o no supere el período de prueba.

D. Calificación Definitiva

Período Anual: comprendió el período entre el 1 de febrero de 2022 y el 31 de enero del 2023, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales.

Esta calificación se produjo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

E. Comisión Evaluadora

Fueron conformadas al inicio del proceso de evaluación por el jefe del Grupo de Gestión Humana, y actuaron como un solo evaluador hasta la culminación de este.

Dicha comisión es integrada cuando el jefe inmediato es de carrera o provisional

PARTICULARIDADES DE LA EDL

A. Porcentajes

Los siguientes porcentajes corresponden a los aplicados para cualquier tipo de evaluación dentro de la vigencia:

Compromisos Laborales	Peso Porcentual
Compromisos Funcionales	85%
Compromisos Comportamentales	15%
Total	100%

Tabla. 3. Porcentajes de concertación para la EDL

B. Niveles de Desarrollo.

Para la evaluación de los compromisos comportamentales, el evaluador tuvo en cuenta los siguientes niveles de desarrollo y de acuerdo con su observación pudo establecer compromisos de mejoramiento individual.

		Descripción	Resultados Numéricos
Niveles de Desarrollo	BAJO	El nivel de desarrollo de la competencia no se evidencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.	4 a 6
	ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados.	7 a 9
	ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados.	10 a 12
	MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados.	13 a 15

Tabla. 4. Niveles de Desarrollo Compromisos Comportamentales

ESCALA DE CALIFICACIÓN EDL

La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

Nivel	Porcentaje
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%

Tabla. 5. Escala de Calificación

USOS Y CONSECUENCIAS DE LAS CALIFICACIONES

Usos del nivel sobresaliente

- Acceder a encargos cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.
- Acceder a comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción de período fijo en los términos del artículo 26 de la Ley 909 de 2004.
- Acceder a los beneficios contenidos en el plan de estímulos de la entidad.

Usos del Nivel Satisfactorio

- Permanecer en el servicio y conservar los derechos de carrera.
- Posibilidad de ser encargado, a discrecionalidad del nominador, cumpliendo con los demás requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, siempre que no exista en la planta de personal, un servidor con derecho preferencial a ser encargado.

Usos Complementarios del Nivel Sobresaliente

- Planificar la capacitación y la formación de los servidores públicos.
- Conceder becas o comisiones de estudio.
- Otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

Consecuencias de la Calificación en el Nivel No Satisfactorio

- Separación de la carrera administrativa y pérdida de los derechos inherente a ella.
- Retiro del servicio.
- Pérdida del encargo y la obligación de regresar al empleo en el cual ostenta derechos de carrera.
- En firme la calificación no satisfactoria del período de prueba, el empleado debe regresar al cargo en que ostenta derechos de carrera.

COMUNICACIONES Y NOTIFICACIONES

Las comunicaciones y notificaciones se llevaron a cabo en los términos de los artículos 33 y 34 del Decreto Ley 760 de 2005 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

Los recursos en contra de la calificación definitiva se adelantarán en los términos de los artículos 35, 36 y 37 del Decreto Ley 760 de 2005 y en el trámite y decisión de los mismos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - CPACA - o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

En contra de las evaluaciones parciales semestrales y eventuales no procede recurso alguno.

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A través del desarrollo del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, el Grupo de Gestión Humana de la Secretaría General presenta los resultados obtenidos durante la vigencia 2022-2023 así:

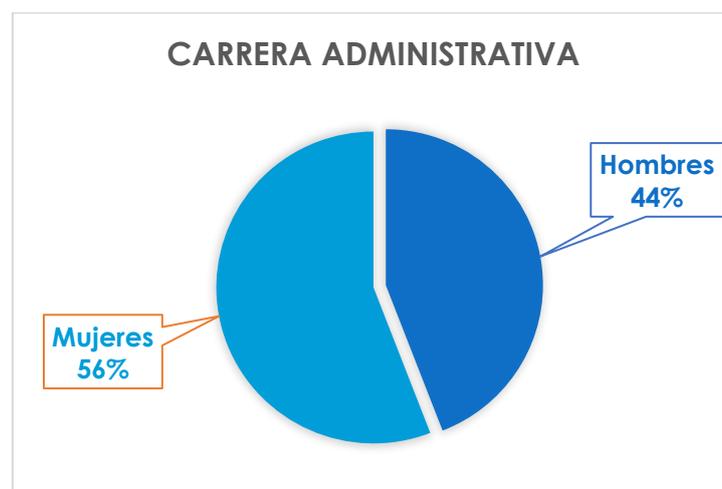
A. Población objeto de la evaluación

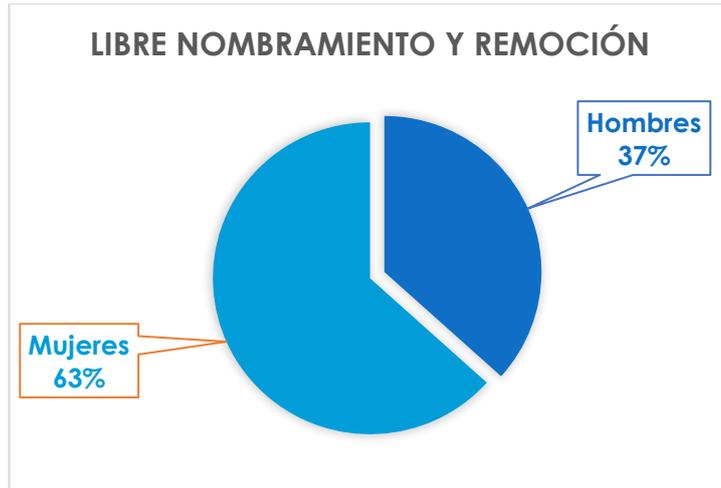
El número total de evaluados del Ministerio de Justicia y del Derecho para la vigencia 2022-2023 fue de 230 distribuidos por la naturaleza del empleo así:

NATURALEZA	NÚMERO DE EVALUADOS
Carrera Administrativa	170
Libre Nombramiento y Remoción	60

Tabla. 6. Número de Evaluados

B. Segmentación por Género



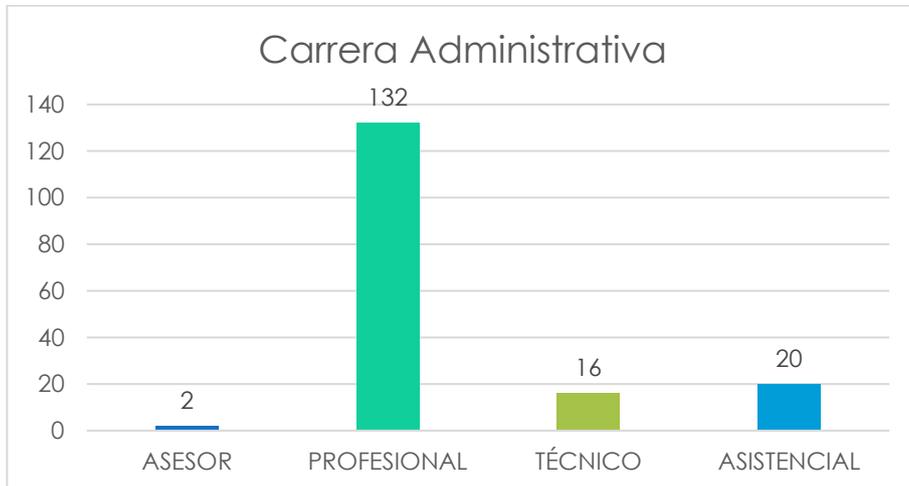


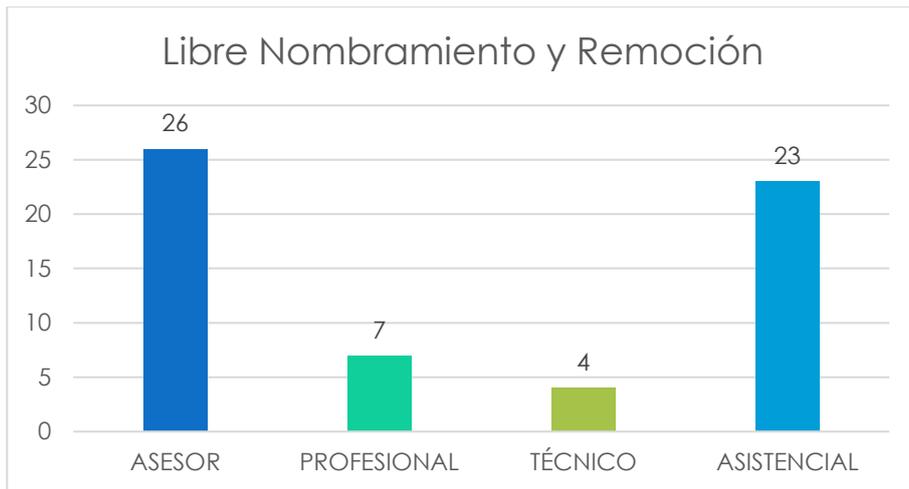
Gráficos. 1 y 2. Porcentaje de Evaluados por Género Binario

Bajo la segmentación por género, se estableció que la entidad cuenta con un número total de 133 funcionarias y 97 funcionarios; distribuidos en cargos de carrera administrativa con un número total de 95 mujeres y 75 hombres y vinculados en libre nombramiento y remoción 38 mujeres y 22 hombres.

C. Evaluados por Naturaleza del Empleo y Nivel Jerárquico

A través de la siguientes graficas se presenta la información relacionada a la naturaleza del empleo (Carrera Administrativa y LNR) y el nivel jerárquico de los evaluados del MJD.

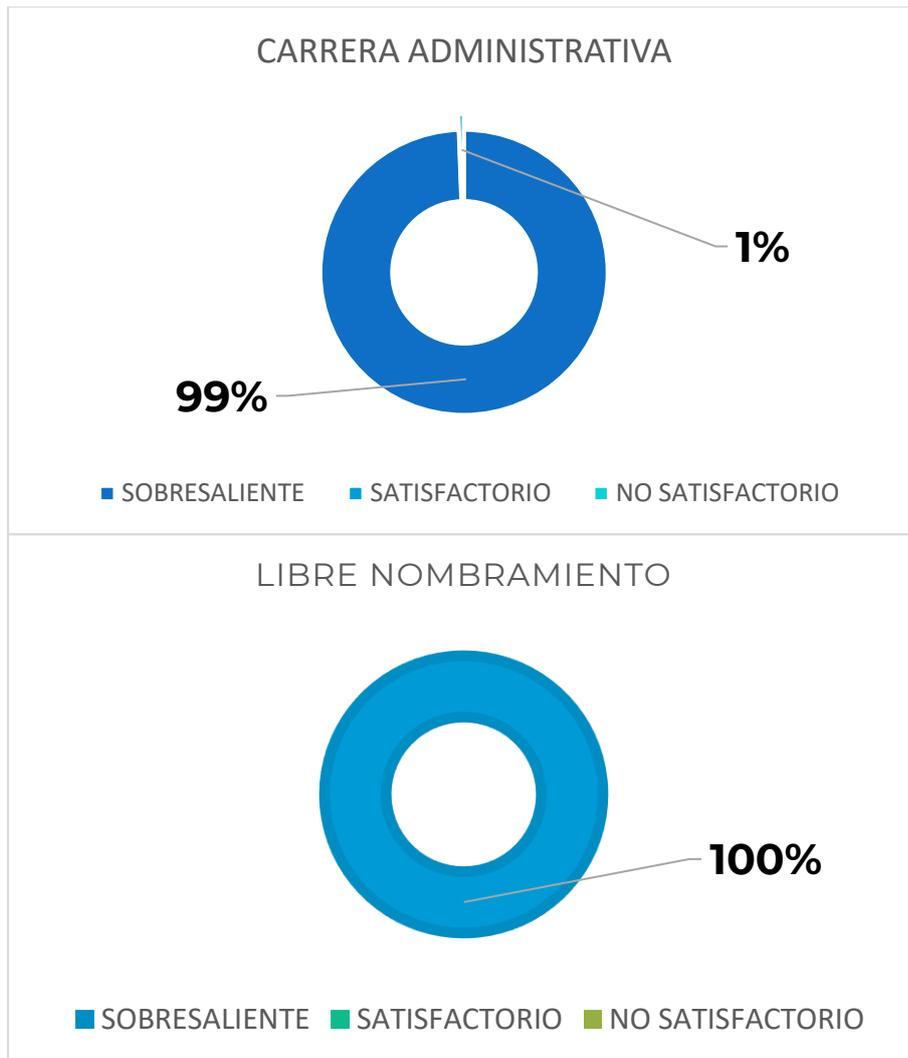




Gráficos. 3 y 4. Número de Evaluados y Nivel Jerárquico CA y LNR

D. Nivel de Calificación

Frente a la escala de calificación de los funcionarios de la entidad, el 99% equivalente a 168 de los funcionarios vinculados en Carrera Administrativa se cuentan en el nivel sobresaliente y el 1% equivalente a 2 funcionarios se encuentran en nivel satisfactorio, dichos funcionarios pertenecen al Grupo de Control de Cannabis de la Subdirección de Control y Fiscalización de Sustancias Químicas y Estupefacientes y a la Oficina de Control Interno respectivamente. En cuanto a los 60 funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción el 100% se encuentra en nivel sobresaliente.



Gráficos. 5 y 6. Escala de Calificación

E. Nivel jerárquico y resultados de calificación.

En atención a la escala de calificación, a través del siguiente grafico se muestra el análisis por nivel jerárquico y resultados obtenidos en la EDL.

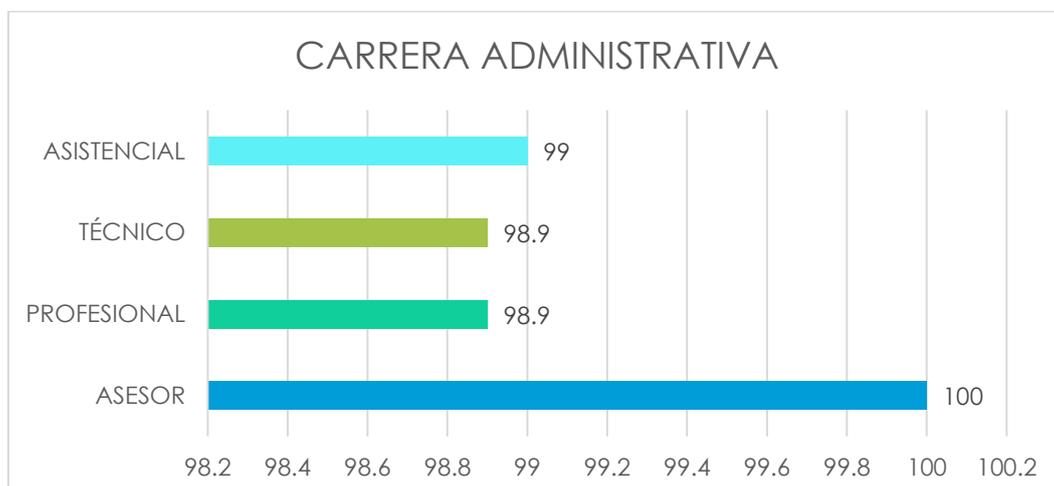


Gráfico. 7. Escala de Calificación por Nivel Jerárquico -CA

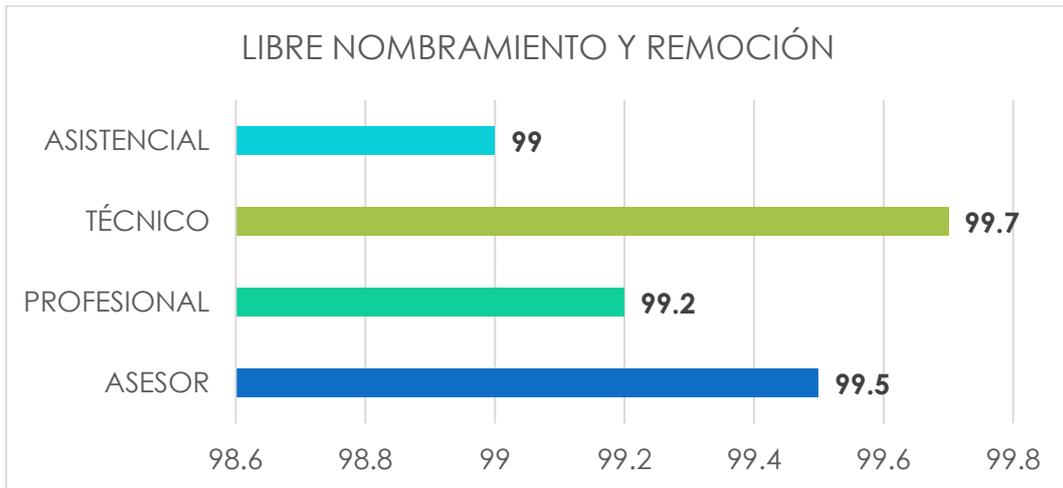


Gráfico. 8. Escala de Calificación por Nivel Jerárquico - LNR

F. Promedio de Calificación por Dependencias

En atención a la distribución de la planta del Ministerio de Justicia y del Derecho, se presentan los resultados de los cuatro (4) despachos de la entidad así:

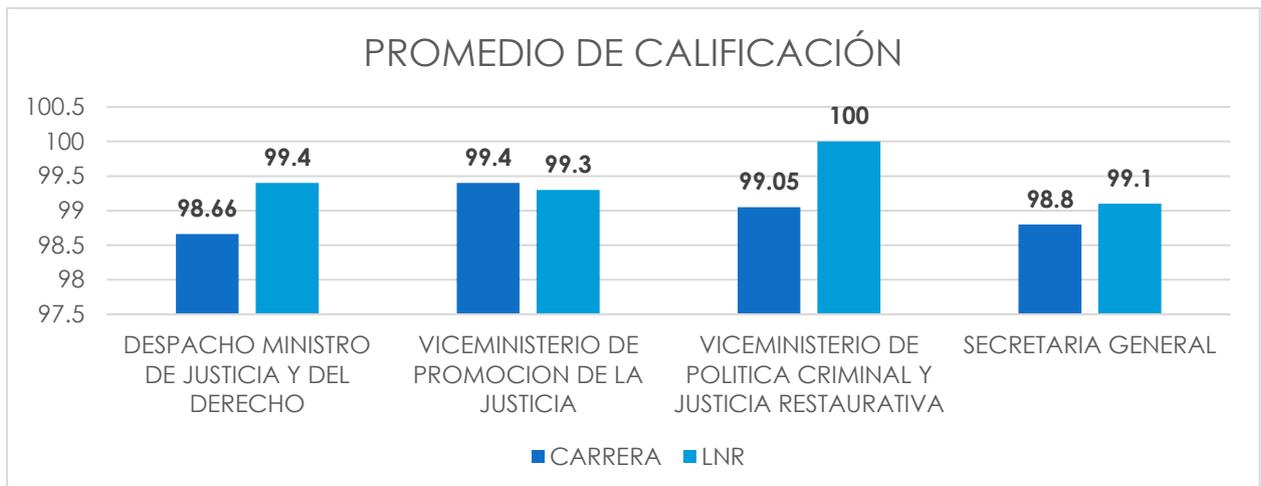


Gráfico. 9. Promedio por Despachos MJD

Despacho del Ministro de Justicia y del Derecho

A través de la siguiente gráfica se muestra la información distribuida por naturaleza del empleo y nivel jerárquico del Despacho del Ministro de Justicia y del Derecho.

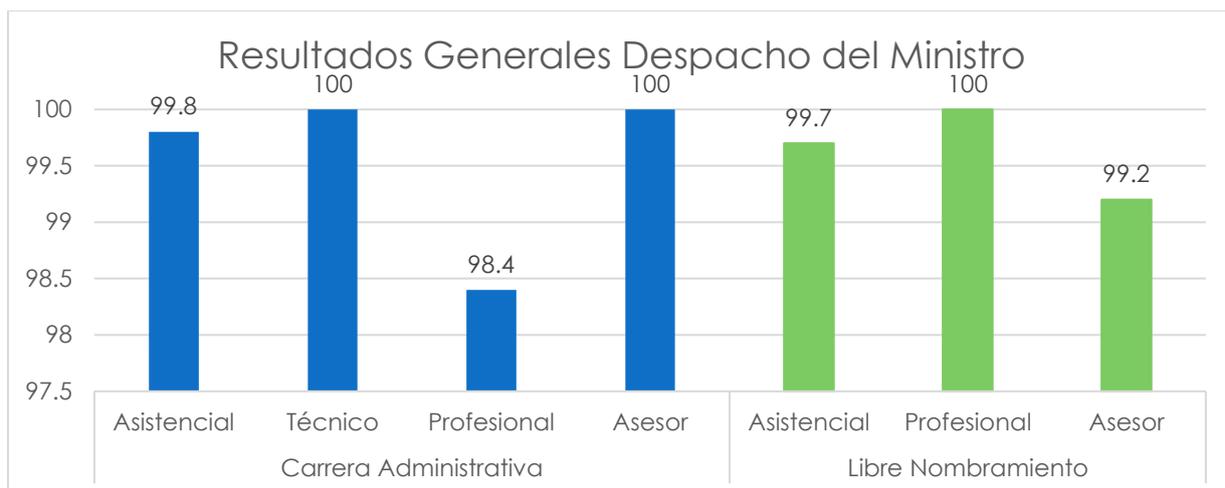


Gráfico. 10. Promedio de Calificación Carrera Administrativa DM

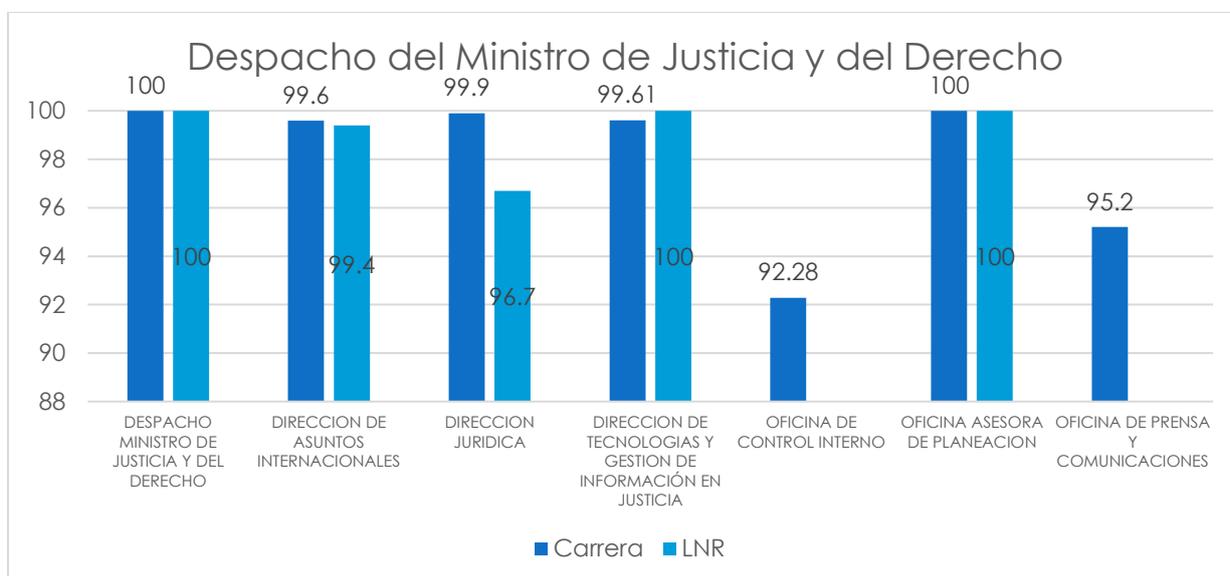


Gráfico. 11. Promedio de Calificación por Dependencias Despacho del Ministro

Frente a los resultados obtenidos, se puede evidenciar que todos los niveles se encuentran en el nivel sobresaliente con un promedio de calificación de 99.5. Siendo el nivel profesional el de menor valoración en la escala de calificación.

Despacho del Viceministerio de Promoción de la Justicia

Los resultados presentados a través de la siguiente grafica evidencian la escala de calificación de las diferentes dependencias del Despacho de la Viceministra de Promoción de la Justicia distribuidos por nivel jerárquico y naturaleza del empleo:

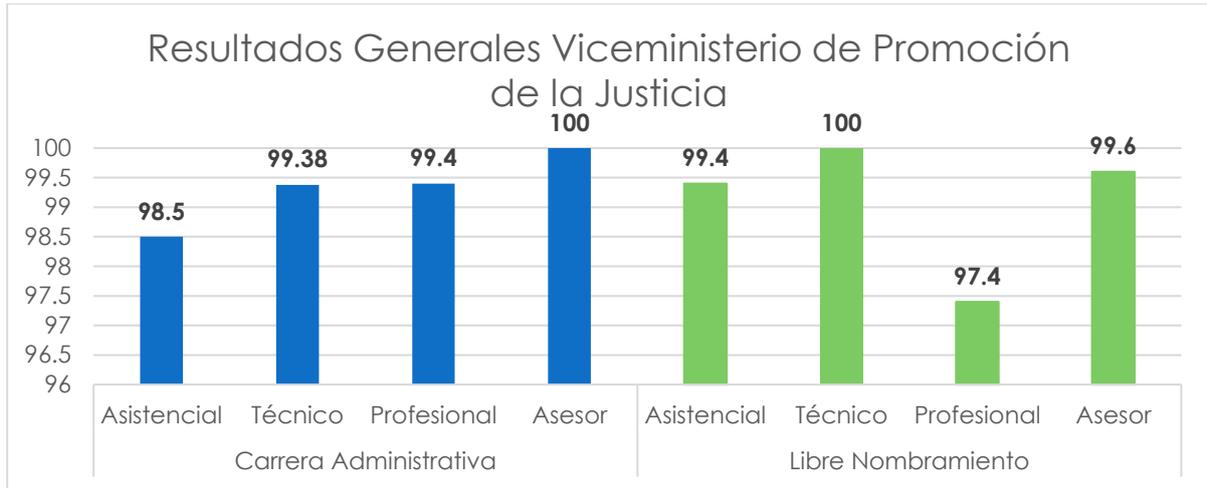


Gráfico. 12. Promedio de Calificación Carrera Administrativa DVPJ

Conforme a los resultados se evidencia que el nivel Asesor obtuvo la más alta calificación para funcionarios de Carrera administrativa y el Nivel asistencial el más bajo. Sin embargo, el promedio calificación se ubica en el 99.5

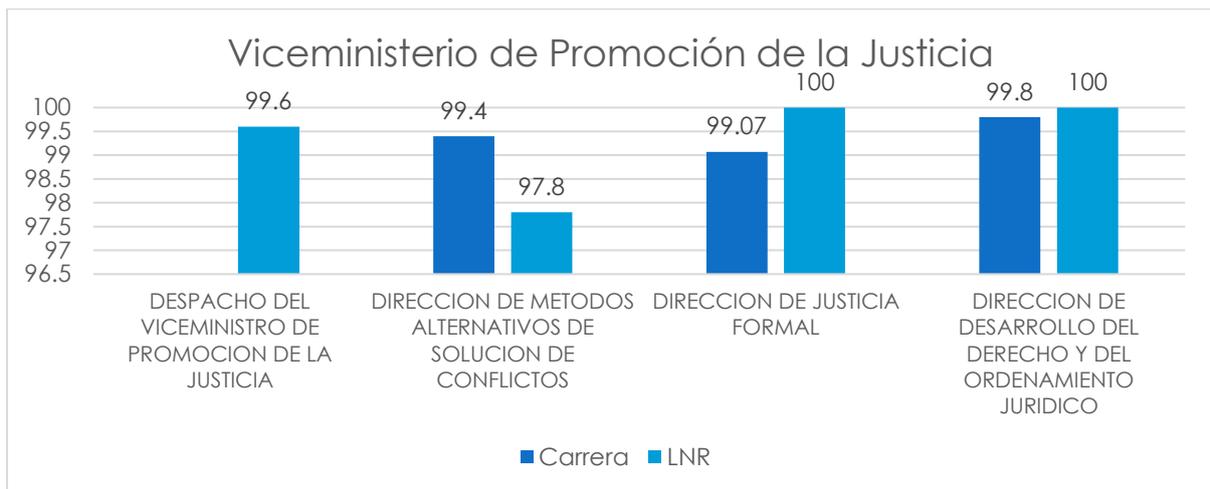


Gráfico. 13. Promedio de Calificación por Dependencias Despacho del Viceministerio de Promoción de la Justicia

Despacho del Viceministerio de Política Criminal y Penitenciaria

Conforme a los resultados del Despacho del Viceministerio de Política Criminal y Penitenciaria a través de la siguiente gráfica se presenta la información.



Gráfico. 14. Promedio de Calificación Carrera Administrativa DVPCP

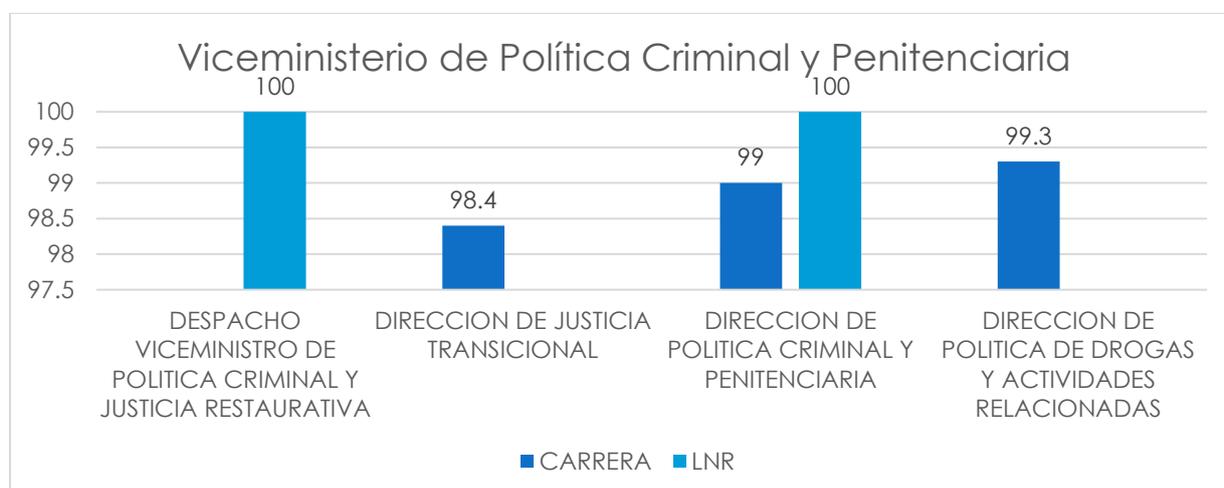


Gráfico. 15. Promedio de Calificación por Dependencias Despacho del Viceministro de Política Criminal y Penitenciaria

Frente a los resultados obtenidos el promedio de calificación del despacho se ubica en el 99.4, evidenciando el valor máximo de la calificación obtenido por los funcionarios vinculados en empleos de Libre Nombramiento y Remoción con una valoración de 100.

Secretaría General

Mediante la siguientes graficas se relacionan los resultados obtenidos en el Despacho de la Secretaría General y se presenta un acercamiento a los resultados de los Grupos Internos de trabajo.

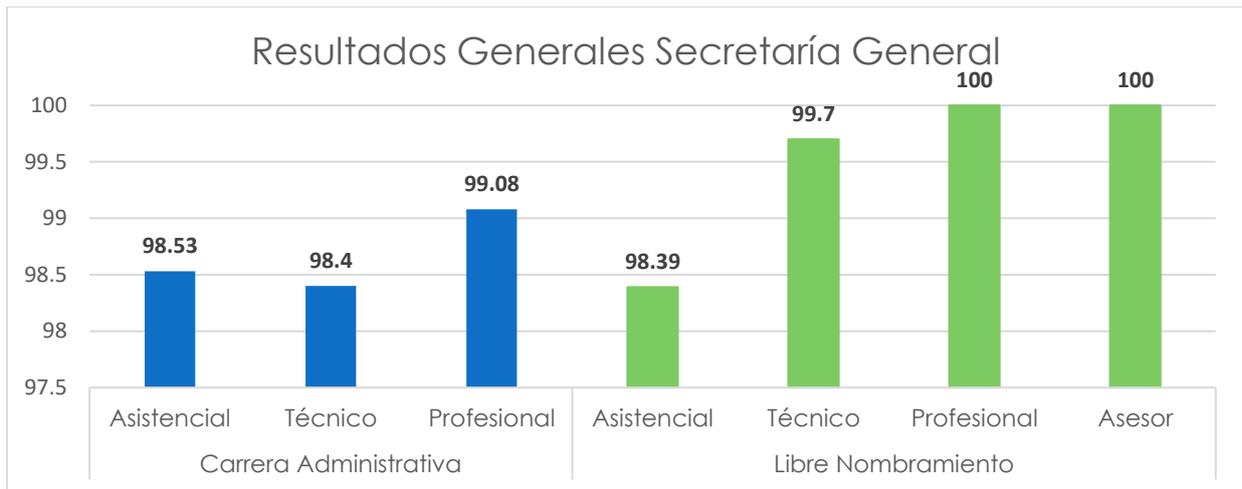


Gráfico. 16. Promedio de Calificación Carrera Administrativa SG

Conforme a la información anterior, el promedio de la calificación se ubicó en el 99.1 siendo el despacho con más bajo promedio

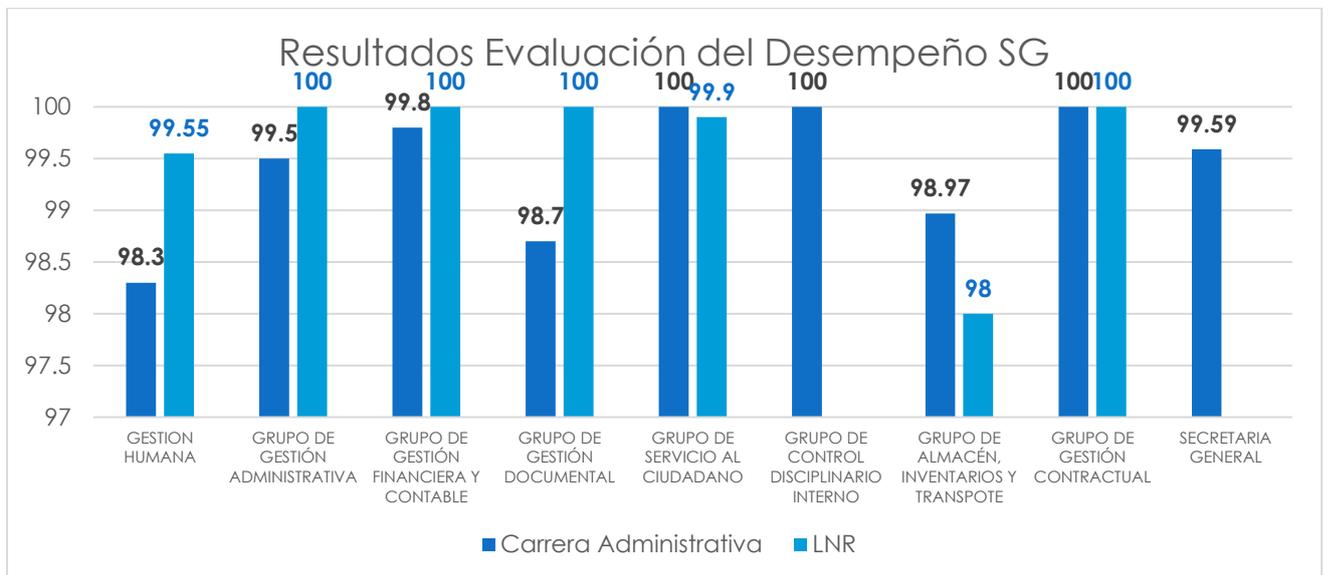


Gráfico. 17. Promedio de Calificación Grupos Internos de Trabajo Secretaría General

Frente a los resultados desagregados por grupos internos de trabajo se muestra que el promedio de calificación se encuentra por encima del 98%

Finalmente, es importante precisar que la calificación de la entidad y las dependencias se ubicó en el nivel sobresaliente.

G. Compromisos Funcionales

Frente a la valoración de compromisos funcionales equivalente al 85% de la calificación total, esta se ubicó en el nivel sobresaliente; con un promedio del 99.4 para Carrera Administrativa y 99.6 para los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción.

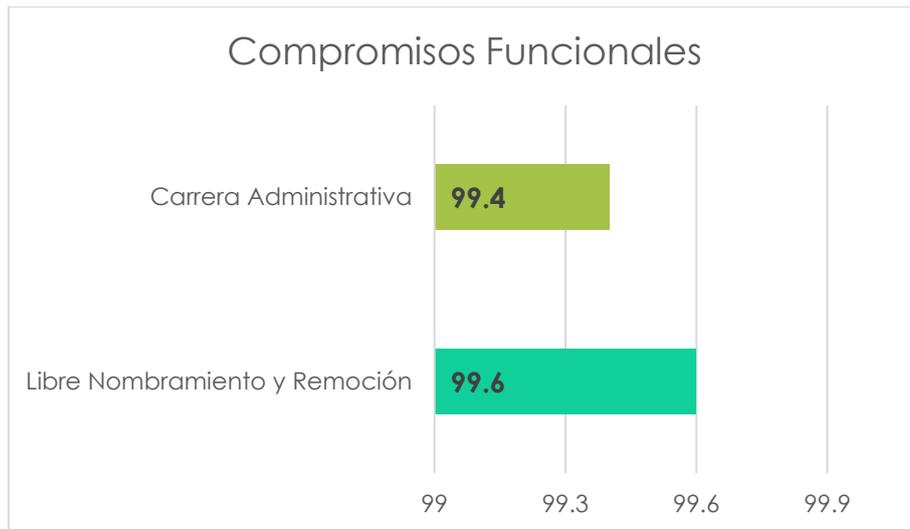


Gráfico. 18. Promedio de Calificación Compromisos Funcionales

H. Promedio de compromisos comportamentales

En la escala de calificación para los compromisos comportamentales concertados por los funcionarios de Carrera Administrativa, se ubica en la escala Muy Alto con un promedio de 14.31, y para los funcionarios vinculados en Libre Nombramiento y Remoción es de 14.52 el nivel de desarrollo Muy Alto.

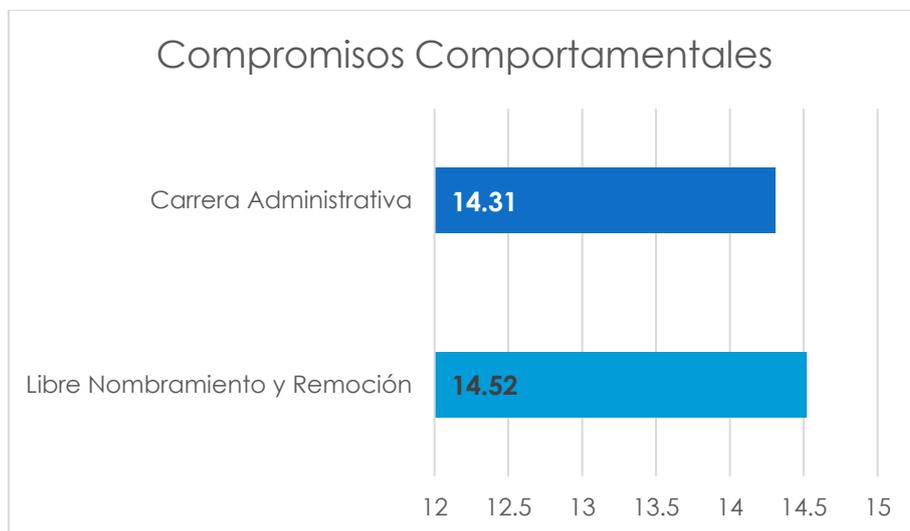


Gráfico. 19. Valoración de Competencias Comportamentales

I. Compromisos Comportamentales – Decreto 815 de 2018

Respecto a los compromisos comportamentales concertados por los funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción, se presenta una

tendencia en la escogencia de competencias comunes para todos los niveles jerárquicos.

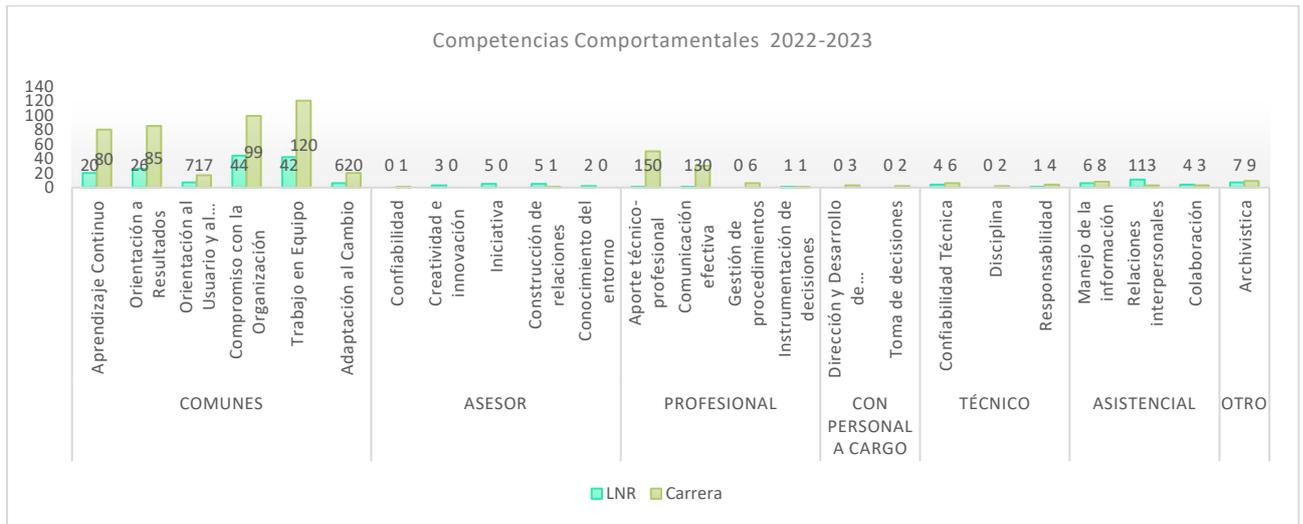


Gráfico. 20. Competencias Comportamentales Concertadas Funcionarios MJJ

De acuerdo con la información anterior las competencias comunes a todos los niveles jerárquicos son las de mayor presencia en las concertaciones de los funcionarios; *Trabajo en equipo* presente en 162 concertaciones, *Compromiso con la Organización* con 143 y *Orientación a Resultados* con 111 respectivamente.

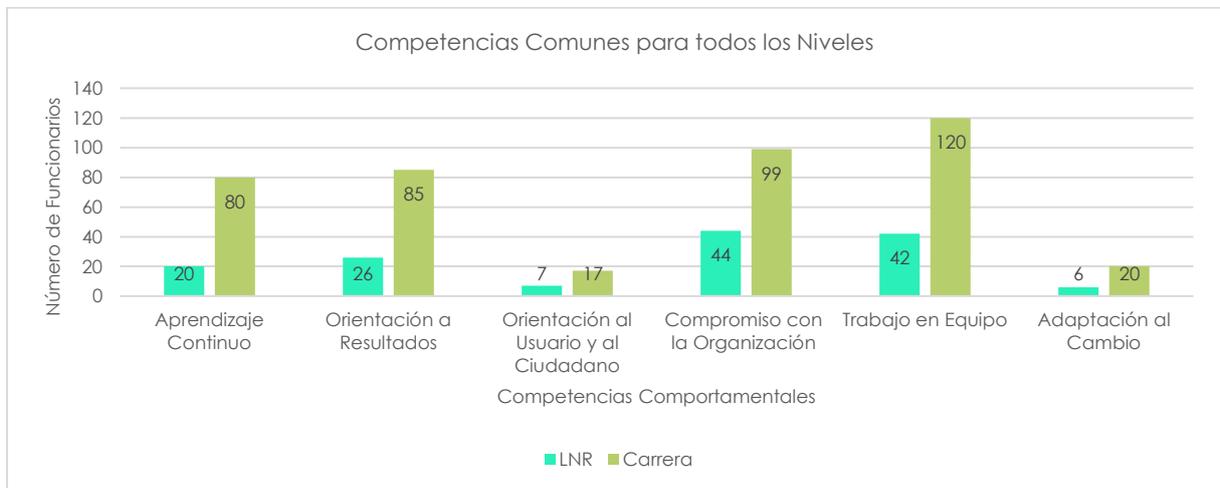


Gráfico. 21. Competencias Comunes Decreto 815 de 2018

Con el fin de ahondar las competencias concertadas por nivel jerárquico y dependencias se presenta la siguiente información detallada.

J. Resultados de Compromisos Comportamentales del Nivel Asesor

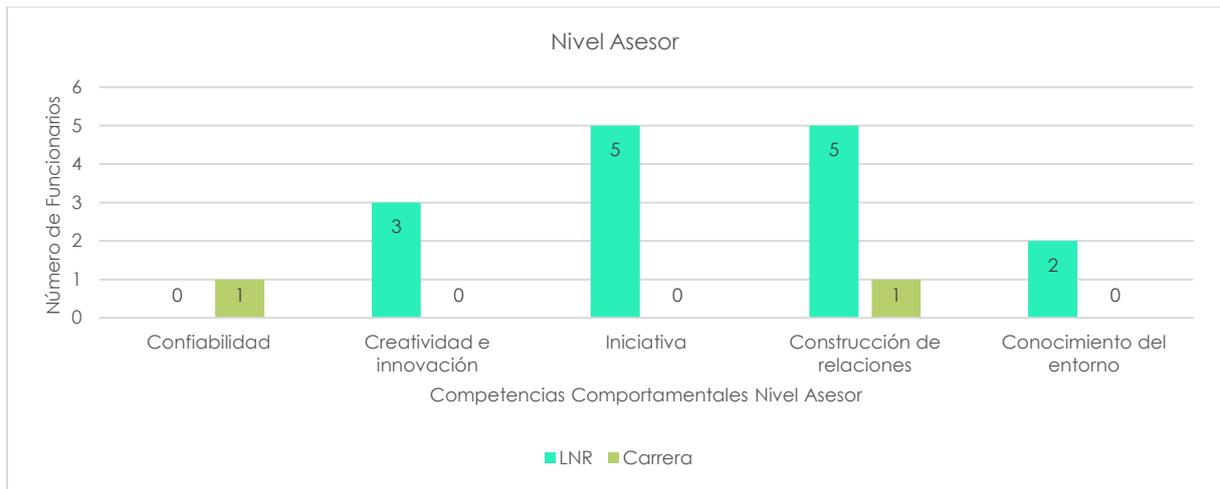


Gráfico. 22. Competencias Nivel Asesor Decreto 815 de 2018

La entidad cuenta con 28 funcionarios del nivel asesor, 26 vinculados en cargos de LNR y 2 de CA. Frente a sus concertaciones, las competencias de mayor preferencia son Iniciativa y Construcción de Relaciones, concertadas en su mayoría por funcionarios de LNR, mientras que Confiabilidad fue concertada por un funcionario de CA.

K. Resultados de Compromisos Comportamentales del Nivel Profesional y Con Personal a Cargo.

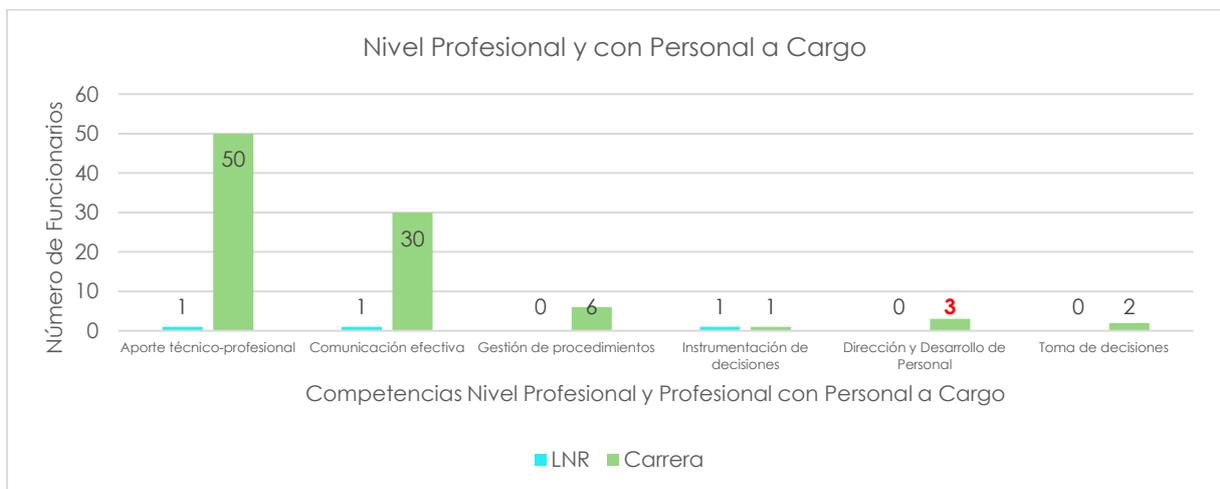


Gráfico. 23. Competencias Nivel Profesional Decreto 815 de 2018

Frente a las competencias para el nivel Profesional, existe una marcada escogencia por el “Aporte Técnico Profesional y la Comunicación Efectiva”, sin embargo, pese a que existen 26 coordinaciones con profesionales con personal a cargo, solo 3 funcionarios concertaron competencias relacionadas al nivel profesional con personal a cargo.

L. Resultados de Compromisos Comportamentales del Nivel Profesional y Con Personal a Cargo.

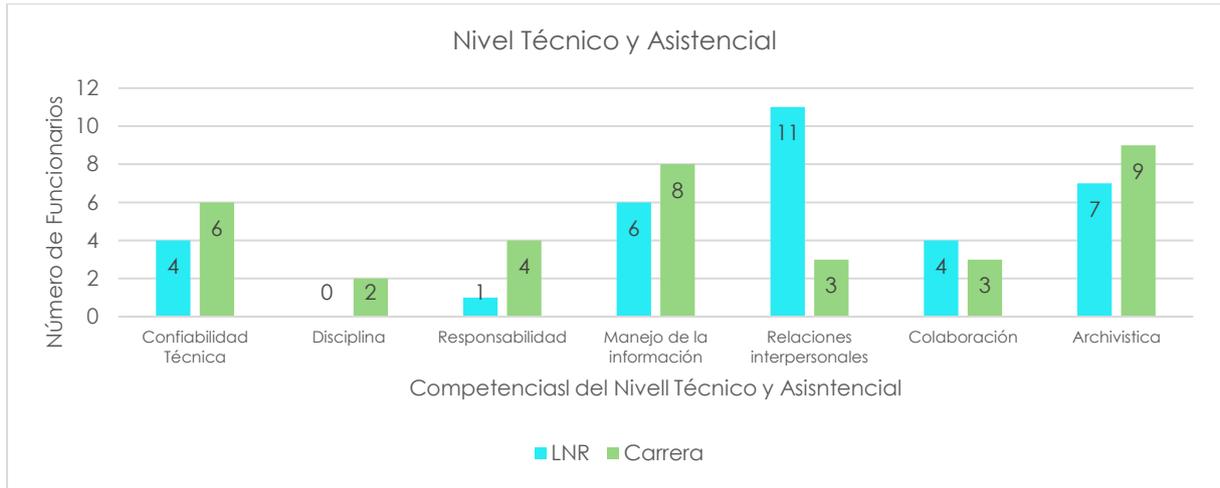


Gráfico. 24. Competencias Nivel Técnico y Asistencial Decreto 815 de 2018

De acuerdo con las gráficas anteriores existe una marcada preferencia por la concertación de competencias comunes para todos los niveles jerárquicos.

A. Histórico Resultados MJD

Con relación al histórico de resultados de la entidad, existe una marcada tendencia creciente en el mejoramiento de los resultados obtenidos por los funcionarios, adicional a partir de la vigencia 2021-2022 se incluyó la evaluación a funcionarios en cargos de Libre Nombramiento y Remoción.

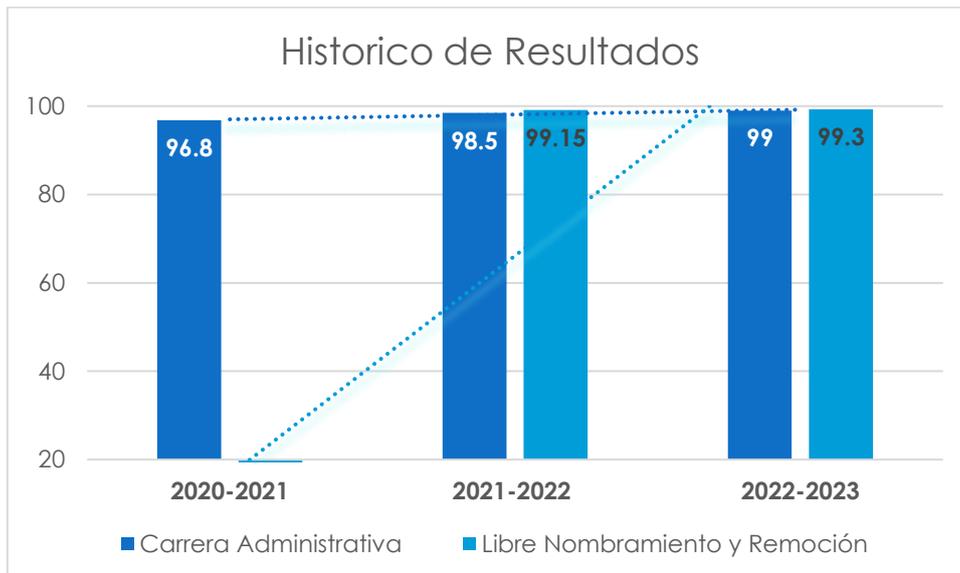


Gráfico. 25. Histórico de Resultado MJD

RECURSOS

En el Ministerio de Justicia y del Derecho cinco (5) evaluado de carrera administrativa interpusieron recursos de reposición y en subsidio de apelación contra la calificación definitiva del periodo 2022-2023, el cuales se resolvieron dentro del término previsto por la ley.

Dependencia	Recurso	Decisión
Grupo de Almacén, Inventarios y Transporte	Reposición	Cambio Parcial
Grupo de Gestión Humana	Reposición y Apelación	Ratifica Calificación
Secretaria General	Reposición y Apelación	Cambio de Calificación
Dirección de Justicia Transicional	Reposición y Apelación	Cambio Parcial
Dirección de Justicia Transicional	Reposición y Apelación	Cambio Parcial

Tabla. 7. Recursos interpuestos vigencia 2022-2023

Cabe precisar que dichos recursos se presentaron frente a calificaciones del nivel sobresaliente.

V. RESULTADOS EVALUACIÓN METAS POR DEPENDENCIAS – OFICINA DE CONTROL INTERNO 2022

Conforme a los resultados obtenidos en las Evaluaciones efectuadas por la Oficina de Control Interno, se presenta el resultado histórico de los mismos a través de la siguiente tabla:

Dependencia	2021	2022
DIRECCION DE ASUNTOS INTERNACIONALES	100%	100%
DIRECCION JURIDICA	100%	100%
DIRECCION DE TECNOLOGIAS Y GESTIÓN DE INFORMACIÓN EN JUSTICIA	88%	68%
OFICINA DE CONTROL INTERNO	100%	100%
OFICINA ASESORA DE PLANEACION	100%	88%
OFICINA DE PRENSA Y COMUNICACIONES	100%	75%
DIRECCION DE METODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS	65%	62.50%
DIRECCION DE JUSTICIA FORMAL	79.82%	80%
DIRECCION DESARROLLO DEL DERECHO Y DEL ORDENAMIENTO JURIDICO	100%	100%

DIRECCION DE JUSTICIA TRANSICIONAL	78%	72%
DIRECCION DE POLITICA CRIMINAL Y PENITENCIARIA	78.30%	95.80%
DIRECCION DE POLITICA DE DROGAS Y ACTIVIDADES RELACIONADAS	90%	97.92%
GRUPO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	100%	100%
GRUPO DE GESTION ADMINISTRATIVA	80%	100%
GRUPO DE GESTION FINANCIERA Y CONTABLE	100%	100%
GRUPO DE GESTION DOCUMENTAL	93.75%	91.15%
GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL	100%	100%
GRUPO DE GESTION HUMANA	100	91.67%
GRUPO DE ALMACEN, INVENTARIOS Y TRANSPORTE		100%
GRUPO DE SERVICIO AL CIUDADANO	100%	100%

Tabla. 8. Resultados Evaluaciones Metas por Dependencias – Fuente: Basado en Resultados OCI

Conforme a lo establecido en el Acuerdo 6176 de 2018 adoptado por esta cartera ministerial; si bien los resultados de las evaluaciones efectuadas por la Oficina de Control Interno a las dependencias no son tenidas en cuenta en la evaluación del Desempeño Laboral, si deben ser insumo como parte del mejoramiento continuo en las concertaciones y seguimientos efectuados a los funcionarios, a fin de garantizar que la gestión individual contribuya al cumplimiento de las planes, programas, proyectos, metas anuales y a la gestión en general.

Frente al análisis de los resultados de la EDL por dependencias y los resultados de las evaluaciones efectuadas por la OCI, podemos evidenciar que dependencias con un porcentaje cercano al 100% en sus calificaciones finales o definitivas de Evaluación del Desempeño Laboral cuentan con un nivel de gestión inferior al 80%, lo que deja en evidencia que la concertación de compromisos laborales no está relacionada con el cumplimiento metas propuestas.

VI. ANALISIS DE RESULTADOS

De los 230 evaluados, 168 funcionarios de carrera administrativa y 60 funcionarios de libre nombramiento y remoción obtuvieron calificación sobresaliente y podrán acceder a:

- Los estímulos e incentivos establecidos en la Resolución No. 0899 del 16 de junio de 2023 *“Por la cual se establece los parámetros, criterios y procedimiento para el otorgamiento de estímulos, incentivos y reconocimientos para empleados(as) del Ministerio de Justicia y del Derecho”*
- 168 funcionarios vinculados en carrera administrativa, en el marco de la aplicación de la Guía de Encargos; podrán ser encargados empleos de carrera administrativa vacantes de manera temporal o definitiva.
- Los funcionarios de Carrera Administrativa podrán acceder a comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción de período fijo en los términos del artículo 26 de la Ley 909 de 2004.

El 99% de funcionarios de Carrera Administrativa, obtuvieron calificación del nivel sobresaliente y el 1% de los funcionarios (2 funcionarios) ubicaron su calificación en el nivel Satisfactorio, razón por la cual para la vigencia 2022-2023 no se declaró ningún nombramiento insatisfactorio por Evaluación del Desempeño Laboral.

Basados en los resultados obtenidos para la vigencia 2022-2023 se otorgó una Comisión en un cargo de Libre Nombramiento y Remoción para un funcionario de carrera administrativa, perteneciente al nivel asistencial.

VII. RECOMENDACIONES

El Grupo de Gestión Humana realiza las siguientes recomendaciones frente al proceso de evaluación del desempeño laboral:

- La estructuración y formulación de los compromisos funcionales deben tener un desarrollo metodológico, y estos deberán ser susceptibles de ser medidos y verificados, deberán permitir e identificar el tipo insumo o producto, y establecer la frecuencia de las evidencias.
- Frente a los compromisos comportamentales, si bien dentro del Decreto 815 de 2018 se establecen competencias comunes para todos los niveles jerárquicos, es indispensable que se establezca una diferenciación en la concertación por niveles, lo cual permite el desarrollo de las competencias comportamentales acorde a la responsabilidad que cada cargo amerita.
- Se hace necesario fortalecer el compromiso que los evaluadores adquieren frente al proceso de evaluación, el cumplimiento de los términos establecidos y la disposición al desarrollo de todas las fases del proceso.
- El promedio de calificación de la entidad se encuentra en nivel SOBRESALIENTE; sin embargo, desde el Grupo de Gestión Humana, consideramos que la asignación de la calificación debe estar relacionada directamente con el cumplimiento de las metas trazadas y la gestión de la dependencia, si bien la valoración es carácter individual el cumplimiento de los objetivos de la dependencia son de carácter colectivo.
- Teniendo en cuenta la escogencia de las competencias comportamentales comunes para los niveles jerárquicos tales como "Trabajo en Equipo Compromiso con la Organización y Orientación a Resultados", es pertinente adoptar medidas desde la Planeación estratégica del Talento Humano que fortalezcan los procesos inherentes relacionados con el capital humano y su relación y pertenencia con la entidad; de este modo desde las rutas de valor se pueden construir y formular programas encaminados a la capacitación y formación en planes de trabajo, organización y planeación laboral, trabajo en equipo, resolución de conflictos y liderazgo.
- Frente a las competencias escogidas por los funcionarios objeto de la evaluación del desempeño laboral con personal a cargo existe una oportunidad de mejora con procesos de capacitación o fortalecimiento en temas relacionados con Dirección y Desarrollo de Personas e Instrumentalización Toma de Decisiones.

- Conforme con los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño laboral, las dependencias del Ministerio de Justicia y del Derecho deben verificar que las concertaciones de compromisos de sus funcionarios estén relacionadas directamente con metas trazadas en la planeación institucional; con el objetivo de que los resultados sirvan de insumo en la toma de decisiones y no sean resultados aislados de carácter individual que no contribuyen ni generan datos relevantes para el mejoramiento continuo.
- Teniendo en cuenta que existen profesionales con personal a cargo se hace indispensable que en su concertación de compromisos se generé hitos que garanticen el desarrollo profesional o de sus pares o subalternos.
- La evaluación de desempeño laboral más allá de una herramienta de medición individual debe entenderse como un instrumento individual que permite el cumplimiento de las metas instituciones.
- Continuar los procesos de capacitación y sensibilización por dependencias frente al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.