



Justicia





Informe de resultados Evaluación del
Desempeño Laboral

Ministerio de Justicia y del Derecho

2023-2024

Marcela Alejandra Álvarez Rodríguez

Coordinadora
Grupo de Gestión Humana

Johana Andrea Palomares

Grupo de Gestión Humana

Tabla de contenido

I. INTRODUCCIÓN	3
II. MARCO NORMATIVO	4
III. OBJETIVO	5
IV. MARCO CONCEPTUAL EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	5
Fases de la Evaluación del Desempeño Laboral	5
Tabla No. 1 Fases de la Evaluación del Desempeño Laboral	5
1. Concertación de Compromisos	6
2. Seguimiento	6
3. Evaluaciones Parciales y Parciales Eventuales	6
4. Calificación Definitiva (Carrera Administrativa)	7
Estructura de la Evaluación del Desempeño Laboral	7
Tabla No. 2 Estructura de la Evaluación	7
Niveles de Desarrollo	7
Tabla No. 3 Niveles de Desarrollo Compromisos Comportamentales	7
Escala de Calificación Evaluación del Desempeño Laboral	8
Tabla No. 4 Estructura de la Evaluación	8
V. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	8
Población objeto de la evaluación	8
Tabla No. 5 Número de Evaluados por Naturaleza del Empleo	8
Segmentación por Género	9
Gráfico No. 1 Número de Evaluados Género	9
Gráfico No. 2 Número de Evaluados por Naturaleza del Empleo y Género	9
Naturaleza del Empleo y Nivel Jerárquico	10
Gráfico No. 3 Evaluados por Naturaleza y Nivel Jerárquico	10
Nivel de Calificación	10
Gráfico No. 4 Evaluados por Naturaleza y Nivel de Calificación	10
Promedio de Calificación por nivel jerárquico	11
Gráfico No. 5 Promedio de Calificación por Nivel Jerárquico.....	11
Histórico Resultados MJD	11
RECURSOS	12
VI. ACCIONES ADELANTADAS DESDE EL GRUPO DE GESTIÓN HUMANA	12
VII. ANALISIS DE RESULTADOS	13
VIII. RECOMENDACIONES	13

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 sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral 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 Nomenclatura y Remoción durante la vigencia 2023-2024, 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. OBJETIVO

Fortalecer la gestión del Talento Humano en el Ministerio de Justicia y del Derecho mediante la consolidación, análisis y apropiación de los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos, correspondiente al período comprendido entre el 1 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024.

IV. MARCO CONCEPTUAL EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

La Evaluación del Desempeño Laboral es una herramienta de gestión, que busca verificar y cuantifica el desempeño de los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que no sean de naturaleza gerencial, en el marco del propósito principal de su cargo, las funciones y responsabilidades del empleo, evidenciando así su aporte al cumplimiento de las metas del área donde se desempeñan y por consiguiente la misión institucional.

El proceso de evaluación debe ser objetivo, imparcial y fundamentado en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas, referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el funcionario durante el periodo evaluado.

Adicionalmente, el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, prevé mecanismos de garantía cuando el empleado público considere que la objetividad de la evaluación pueda verse afectada por causas ajenas al desempeño para su desarrollo e implementación. Tales mecanismos son: la recusación, la interposición de recursos, la doble instancia, las reclamaciones y el aporte de evidencias, entre otros. En concordancia a los lineamientos, se establecen las fases, la estructura y el peso porcentual a los compromisos de la Evaluación del Desempeño Laboral de la siguiente manera:

Fases de la Evaluación del Desempeño Laboral

Durante el desarrollo de la vigencia anual se establecen las siguientes fases de acuerdo con la naturaleza del empleo

Tabla No. 1 Fases de la Evaluación del Desempeño Laboral

Carrera Administrativa	Libre Nombramiento y Remoción (Diferente a Gerentes Públicos)
1. Concertación de Compromisos	1. Concertación de Compromisos
2. Seguimiento	2. Seguimiento
3. Evaluaciones Parciales	3. Evaluaciones Parciales
4. Calificación Definitiva	

1. Concertación de Compromisos ¹

La concertación de compromisos es un proceso dinámico y participativo que involucra al evaluador o las comisiones evaluadoras y al evaluado. Juntos, establecen los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados para el período de evaluación, basándose en lo establecido en el Artículo 3° del Acuerdo No. 617 de 2018 y el Decreto 815 de 2018

Los compromisos deberán ser concertados dentro de los **quince (15) días hábiles siguientes** del inicio del período de evaluación anual.

→ **Compromisos Funcionales**

El número de compromisos a concertar para el período anual no deberá ser superior a cinco (5). A cada uno se le asignará un porcentaje de cumplimiento del 100% en números enteros. Para la concertación de estos compromisos evaluado y evaluador partirán de la siguiente estructura:

Verbo + objeto + condición de resultado (oportunidad y calidad)

Así mismo, se precisa que los compromisos tienen que ser medibles y realizables.

→ **Compromisos Comportamentales**

El número de compromisos a concertar para el período anual serán entre tres (3) y cinco (5) y atenderán a las conductas que se esperan del evaluado conforme a lo establecido en el Decreto 815 de 2018.

2. Seguimiento

En esta fase se realiza la verificación del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados, así como las evidencias aportadas por el evaluador, evaluado o un tercero sobre el desarrollo de estos, dicho seguimiento podrá documentarse a través del aplicativo EDL-APP de la CNSC a través del registro de evidencias. Adicional la retroalimentación de este contribuye al desarrollo del evaluado.

3. Evaluaciones Parciales y Parciales Eventuales

Son aquellas que permiten evidenciar el porcentaje de avance del evaluado, en relación con el cumplimiento de los compromisos concertados para el período de evaluación.

Evaluación parcial del primer semestre: corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de 2023.

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 2024.

Evaluaciones parciales eventuales: son las evaluaciones que se producen efecto de alguna situación administrativa como lo son el cambio de evaluador, separación temporal

¹ Acuerdo No. CNSC – 2018100006176 de 2018 – Comisión Nacional del Servicio Civil y su Anexo Técnico

del empleo por más de 30 días con ocasión de un cambio de empleo por traslado o reubicación, asumir funciones en encargo de otro empleo, una licencia o incapacidad o por periodo de prueba en otro empleo.

4. Calificación Definitiva (Carrera Administrativa)

Es la consolidación o sumatoria de los porcentajes obtenidos por el evaluado en las evaluaciones parciales semestrales y en las parciales eventuales cuando se hubieren presentado.

Adicional determina la permanencia en el servicio y los derechos de carrera administrativa.

Estructura de la Evaluación del Desempeño Laboral

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

Tabla No. 2 Estructura de la Evaluación

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

Niveles de Desarrollo

Para la valoración de los compromisos comportamentales, se establecen los siguientes niveles de desarrollo y de acuerdo con su observación se puede establecer compromisos de mejoramiento individual.

Tabla No. 3 Niveles de Desarrollo Compromisos Comportamentales

		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	10 a 12

	ampliamente y de manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados.	
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

Escala de Calificación Evaluación del Desempeño Laboral

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.

Tabla No. 4 Estructura de la Evaluación

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

V. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A través del desarrollo de cada una de las fases del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, el Grupo de Gestión Humana de la Secretaría General presenta los resultados obtenidos durante la vigencia 2023-2024.

Población objeto de la evaluación

El número total de evaluados del Ministerio de Justicia y del Derecho para la vigencia 2023-2024 fue de 230 distribuidos por la naturaleza del empleo así:

Tabla No. 5 Número de Evaluados por Naturaleza del Empleo

Naturaleza	Número de Evaluados
Carrera Administrativa	167
Libre Nombramiento y Remoción	56

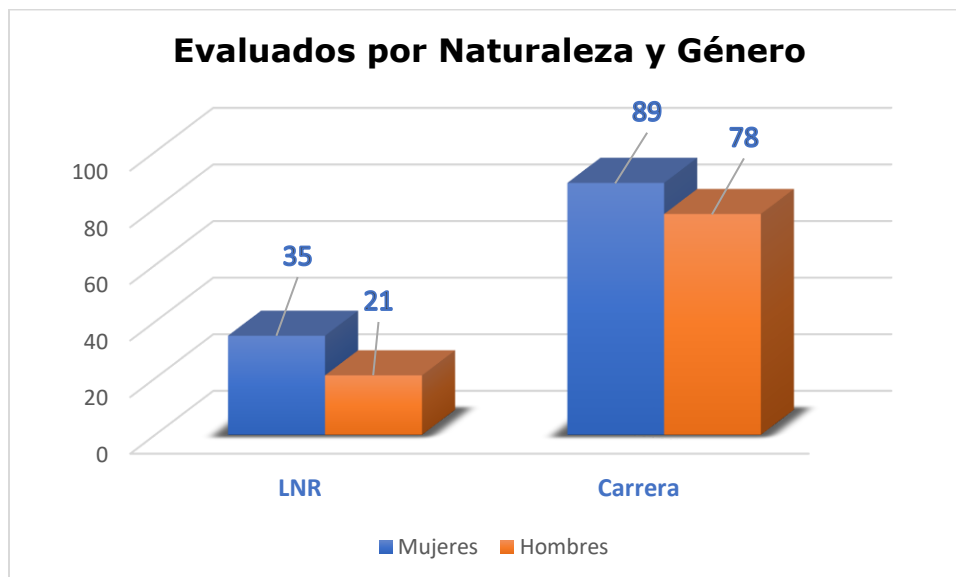
Segmentación por Género

Gráfico No. 1 Número de Evaluados Género



Bajo la segmentación por género (*identificado en el aplicativo EDL-APP*), se estableció que la entidad cuenta con un número total de 124 funcionarias y 99 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.

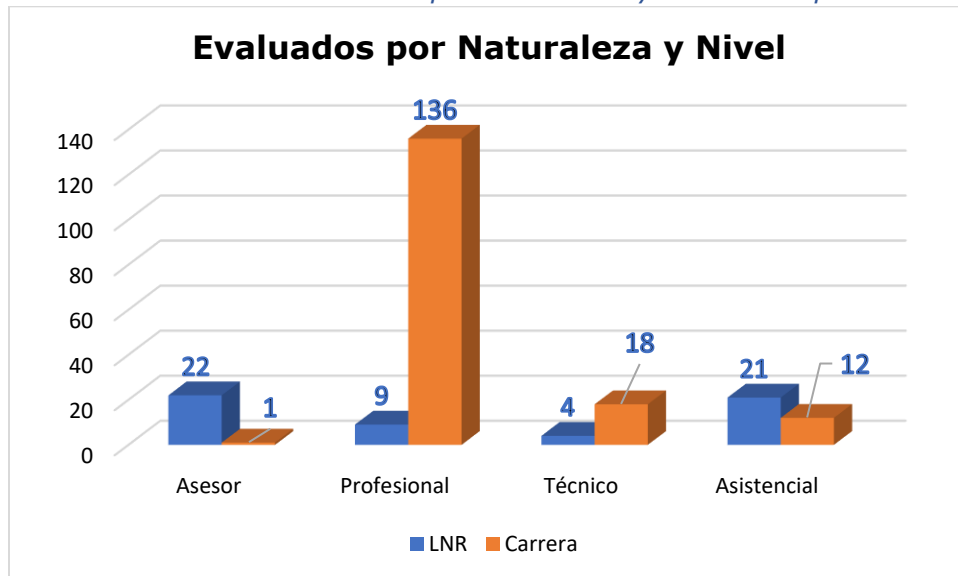
Gráfico No. 2 Número de Evaluados por Naturaleza del Empleo y Género



Naturaleza del Empleo y Nivel Jerárquico

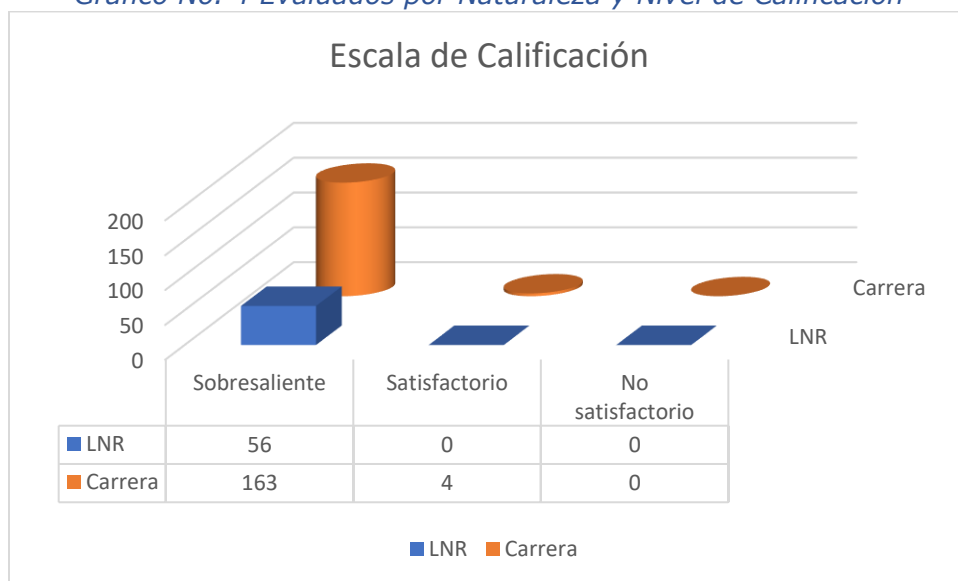
A través de la siguientes graficas se presenta la información relacionada a la naturaleza del empleo (Carrera Administrativa y LNR) y el nivel jerárquico de los evaluados del MJD.

Gráfico No. 3 Evaluados por Naturaleza y Nivel Jerárquico



Nivel de Calificación

Gráfico No. 4 Evaluados por Naturaleza y Nivel de Calificación



Frente a la escala de calificación, 163 funcionarios vinculados en Carrera Administrativa obtuvieron calificación del nivel sobresaliente, mientras que 4 obtuvieron una calificación

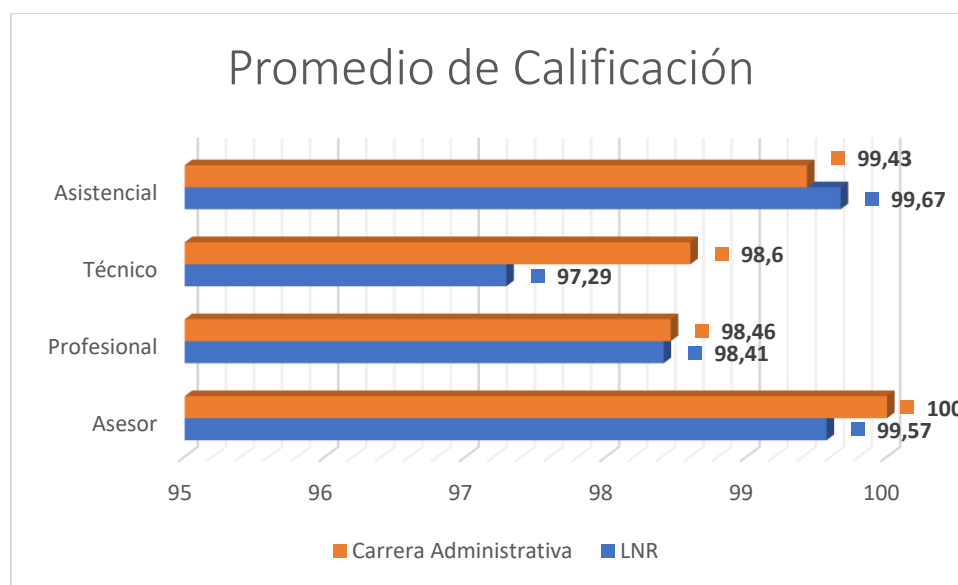
satisfactoria; 3 de ellos pertenecientes a la Subdirección de Control y Fiscalización de Sustancias Químicas y Estupefacientes y 1 de la Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos.

En cuanto a los 56 funcionarios vinculados en cargos de Libre Nombramiento y Remoción el 100% se encuentra en nivel sobresaliente.

Promedio de Calificación por nivel jerárquico

En atención a la escala de calificación establecida para la Evaluación del Desempeño Laboral, a través del siguiente gráfico se muestran los resultados obtenidos por los funcionarios a través de una segmentación por nivel jerárquico y naturaleza del empleo.

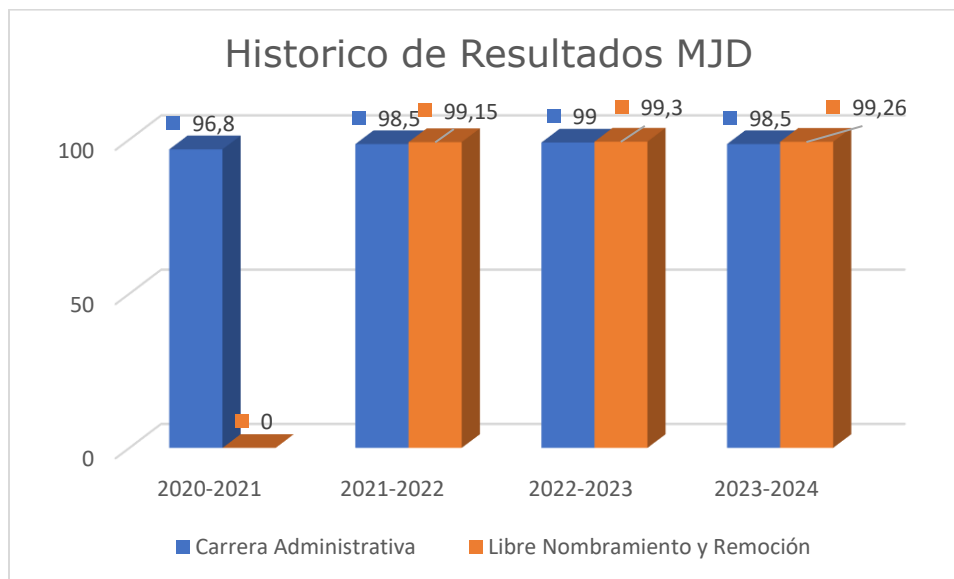
Gráfico No. 5 Promedio de Calificación por Nivel Jerárquico



Frente a los mismos se puede evidenciar que existe una tendencia a la más alta calificación en todos los niveles jerárquicos, contrastado con el cumplimiento de los compromisos establecidos por los funcionarios de la entidad para la vigencia 2024.

Histórico Resultados MJD

Con relación al histórico de resultados obtenidos por los funcionarios se puede evidenciar que los mismos se mantienen en concordancia con los años desde que se dio inicio al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral con el Sistema Tipo de la CNSC, adicional a partir de la vigencia 2021-2022 se incluyó la evaluación a funcionarios en cargos de Libre Nombramiento y Remoción.



RECURSOS

Cinco (5) evaluado de carrera administrativa interpusieron recursos de reposición y en subsidio de apelación contra la calificación definitiva del periodo 2023-2024, el cuales se resolvieron dentro del término previsto por la ley.

Dependencia	Recurso	Decisión
Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos	Reposición y en Subsidio de Apelación	Ratifica la calificación
Subdirección de Control y Fiscalización de Sustancias Químicas y Estupefacientes		Se rechaza por extemporáneo
Grupo de Gestión Humana – Secretaría General		Se modifica la calificación
Grupo de Gestión Humana– Secretaría General		Se modifica la calificación
Grupo de Gestión Humana– Secretaría General		Se modifica la calificación

VI. ACCIONES ADELANTADAS DESDE EL GRUPO DE GESTIÓN HUMANA

El Grupo de Gestión Humana de la Secretaría General, adelanto las acciones tendientes al fortalecimiento del proceso de evaluación del desempeño laboral durante la vigencia 2023-2024:

- Capacitación y acompañamiento a los evaluados y evaluadores durante el desarrollo de las fases del proceso.

- Sensibilización sobre la importancia del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral a través de piezas comunicativas en la Intranet, Correo de la Dependencia y Pantallas de la entidad
- Fortalecimiento de los lineamientos establecidos para el proceso de EDL
- Mesas de trabajo y capacitaciones permanentes de los funcionarios encargados del proceso en la entidad con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

VII. ANALISIS DE RESULTADOS

De los 223 evaluados, 163 funcionarios de carrera administrativa y 56 funcionarios de libre nombramiento y remoción obtuvieron calificación sobresaliente y podrán acceder a:

- Los estímulos e incentivos establecidos en la Resolución 785 de 2024 *"Por la cual se establecen los parámetros, criterios y procedimiento para el otorgamiento de estímulos, incentivos y reconocimientos para funcionarios(as) del Ministerio de Justicia y del Derecho y se derogan las Resoluciones 0899 y 2022 de 2023 "*
- 163 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 98% de funcionarios de Carrera Administrativa, obtuvieron calificación del nivel sobresaliente y el 2% de los funcionarios (4 funcionarios) ubicaron su calificación en el nivel Satisfactorio, razón por la cual para la vigencia 2023-2024 no se inició trámite para retiro del servicio a ningún funcionario por Calificación No satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral.

VIII. 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.
- 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.
- Exhortamos a los evaluados y evaluadores adoptar los lineamientos para la concertación de compromisos laborales que se adelantan desde el Grupo de Gestión Humana, en el sentido de formular compromisos que atiendan a las



necesidades de la dependencia en pro de la misionalidad del ministerio, así como la escogencia de las competencias comportamentales acordes al nivel jerárquico al que pertenece cada servidor.

- 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 a través del desarrollo da través de las competencias comportamentales.
- 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 y el mejoramiento continuo.