

# INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERIODO 2023-2024

**2024**

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	3
MARCO NORMATIVO .....	3
OBJETIVO.....	4
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO .....	4
ESTUDIO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL -INCI.....	6
DESAFIOS .....	11
Tabla 1 Estructura Evaluación del Desempeño Laboral.....	5
Tabla 2 Escala de Calificación .....	5
Tabla 3 No. De servidores evaluados .....	6
Tabla 4 Carrera Administrativa.....	7
Tabla 5 Libre Nombramiento y Remoción (Diferente a Gerentes.....	7
Tabla 6 Evaluados por escala de calificación – Carrera.....	8
Tabla 7 Evaluados por escala de calificación – Libre Nombramiento y Remoción..	8
Tabla 8 No. de Evaluados por Dependencias .....	10
Grafica 1 Porcentaje de Evaluados por Tipo de Vinculación.....	6
Grafica 2 Porcentaje de Evaluados por Nivel Jerárquico - Carrera Administrativa..	7
Grafica 3 Porcentaje de Evaluados por Nivel Jerárquico - Libre Nombramiento y Remoción .....	7
Grafica 4 Porcentaje Evaluados por escala de calificación – Carrera Administrativa .....	8
Grafica 5 Porcentaje Evaluados por escala de calificación – Libre Nombramiento y Remoción .....	9
Grafica 6 No. de Evaluados por Dependencias.....	10
Grafica 7 Promedio de Calificación por Dependencias .....	10

## 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 27 de 1992, la Ley 443 de 1998 (ya derogadas) y la Ley 909 de 2004, vigente en la materia.

En estas normas se han establecido artículos referentes al 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 Instituto Nacional para Ciegos - INCI, adopto 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. 20191110000213 del 31 de enero de 2019.

## 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. 20191110000213 del 31 de enero de 2019: *“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleos de Carrera Administrativa en el Instituto Nacional para Ciegos INCI en concordancia con 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 INCI.”*

## OBJETIVO

Presentar los resultados consolidados de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho, correspondientes al período comprendido entre el 1 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024, con el fin de tener herramientas de medición e insumos reales, que puedan apropiarse en las diferentes etapas de la planeación estratégica del Talento Humano, en la entidad.

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

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:**

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

*Tabla 1 Estructura Evaluación del Desempeño Laboral*

<b>Compromisos Laborales</b>	<b>Peso Porcentual</b>
<b>Compromisos funcionales</b>	85%
<b>Compromisos comportamentales</b>	15%

Igualmente, los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos del INCI se podrán ubicar en la siguiente escala de calificación:

*Tabla 2 Escala de Calificación*

<b>Nivel</b>	<b>Porcentaje</b>
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%

Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones previstas en el Acuerdo No. CNSC – 20181000006176 se realizaron las siguientes actividades:

- Desarrollo de instructivos del paso a paso de los diferentes procesos dentro del aplicativo EDL – APP de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Capacitaciones virtuales a evaluados y evaluadores frente al Acuerdo y a la herramienta tecnológica que lo acompaña - EDL, con el fin de garantizar la correcta utilización y aplicación del Sistema Tipo y el cumplimiento de las cuatro (4) fases del proceso.
- Apoyo permanente a los responsables del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, garantizando la correcta aplicación de las fases del Sistema Tipo y el cumplimiento de las cuatro (4) etapas del proceso.

- Mediante el aplicativo de Evaluación de Desempeño EDL, se realiza seguimiento a evaluados y evaluadores frente a la elaboración en los términos de la ley de las concertaciones, evaluaciones parciales eventuales, semestrales y calificación definitiva de los servidores de Carrera Administrativa, en Período de prueba y de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a gerentes públicos, del INCI.

## ESTUDIO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL -INCI

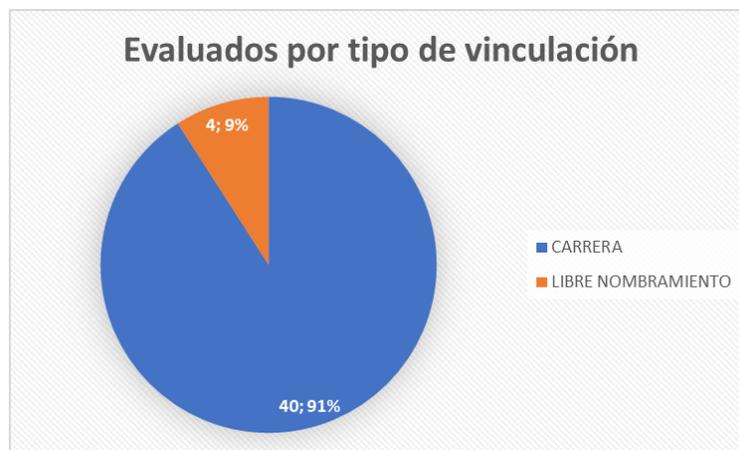
Surtido el proceso de evaluación de los servidores públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del INCI para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024, el Grupo de Gestión Humana y de la Información, verificó las calificaciones definitivas producidas por las dependencias y presenta el informe consolidado.

### 1. Evaluados por tipo de vinculación

*Tabla 3 No. De servidores evaluados*

Tipo de Vinculación	No. De funcionarios
Carrera Administrativa	40
Libre Nombramiento y Remoción	4
Total	44

*Grafica 1 Porcentaje de Evaluados por Tipo de Vinculación*



### 2. Evaluados por Nivel Jerárquico

A continuación, se presenta el número de funcionarios evaluados por nivel jerárquico.

Tabla 4 Carrera Administrativa

Nivel Jerárquico	No. De funcionarios
Profesional	20
Técnico	11
Asistencial	9
Total	40

Grafica 2 Porcentaje de Evaluados por Nivel Jerárquico - Carrera Administrativa

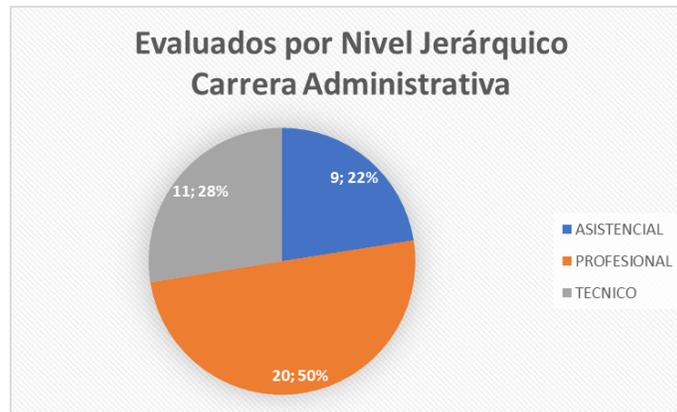
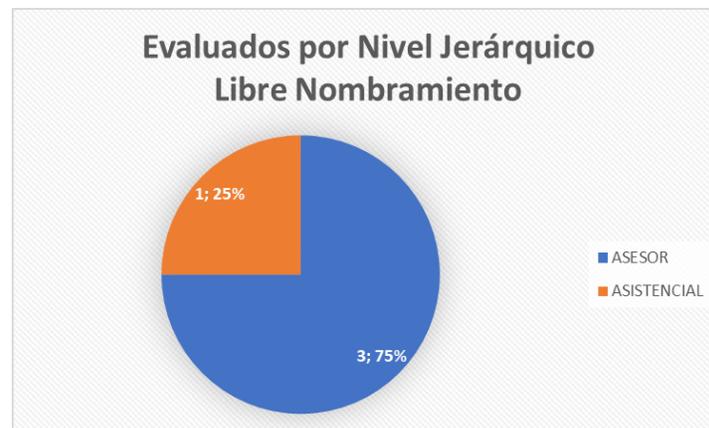


Tabla 5 Libre Nombramiento y Remoción (Diferente a Gerentes)

Nivel Jerárquico	No. De funcionarios
Asesor	3
Asistencial	1
Total	4

Grafica 3 Porcentaje de Evaluados por Nivel Jerárquico - Libre Nombramiento y Remoción



### 3. Escala de Calificación

*Tabla 6 Evaluados por escala de calificación – Carrera*

Escala de Calificación	No. De funcionarios
Sobresaliente	39
Satisfactorio	1
No Satisfactorio	0
Total	40

*Grafica 4 Porcentaje Evaluados por escala de calificación – Carrera Administrativa*



*Tabla 7 Evaluados por escala de calificación – Libre Nombramiento y Remoción*

Escala de Calificación	No. De funcionarios
Sobresaliente	4
Satisfactorio	0
No Satisfactorio	0
Total	4

Grafica 5 Porcentaje Evaluados por escala de calificación – Libre Nombramiento y Remoción



#### 4. Evaluación Anual u Ordinario 2023-2024

La Convocatoria Entidades del Orden Nacional Nación 3, que aprovisiono de manera definitiva al INCI de los empleos de carrera administrativa, y de las cuales una de las etapas de cierre de este proceso de selección es el período de prueba, tal como lo establece el numeral 5 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, el cual señala: “5. Período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento. Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente. (...)” Es así que durante el año 2023 se posesionaron varios funcionarios en periodo de prueba, en los diferentes niveles jerárquicos en donde todos obtuvieron una calificación de SOBRESALIENTE, lo cual como lo establece la norma ya citada les otorgo derechos de carrera administrativa.

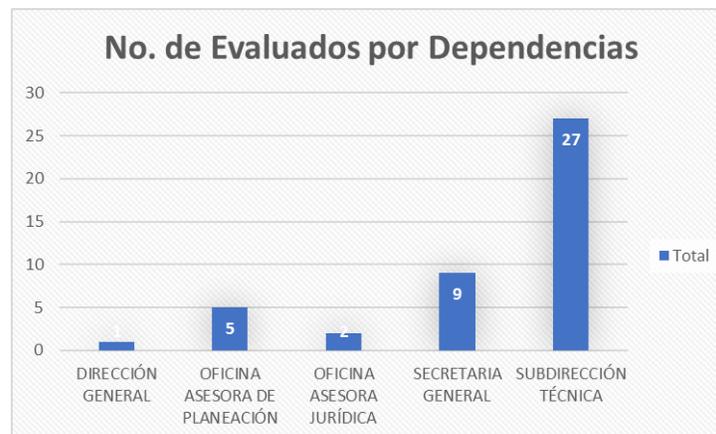
#### 5. Calificación por dependencia

Una vez analizados los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de carrera administrativa de la vigencia 2023-2024, se determinó por las dependencias de la entidad el promedio obtenido para cada una de ellas, con los resultados que se muestran a continuación:

Tabla 8 No. de Evaluados por Dependencias

Dependencia	No. Evaluados
Dirección general	1
Oficina asesora de planeación	5
Oficina asesora jurídica	2
Secretaría general	9
Subdirección técnica	27
Total general	44

Grafica 6 No. de Evaluados por Dependencias



Grafica 7 Promedio de Calificación por Dependencias



Así mismo se debe anotar que, durante la vigencia de la Evaluación de Desempeño Laboral 2023-2024, y en cumplimiento de los términos establecidos por ley, los servidores públicos con derechos de carrera administrativa no interpusieron recursos de reposición y/o de apelación contra la calificación definitiva.

## DESAFIOS

- Establecer la Evaluación de Desempeño Laboral y sus resultados como insumo indispensable para fortalecer las competencias a través del Plan Institucional de Capacitación y para los servidores del INCI.
- Continuar con el cumplimiento de los tiempos establecidos para las diferentes fases de la Evaluación de Desempeño Laboral.
- Realizar campañas, capacitaciones y guías, sobre la herramienta de EDLAPP, para todos los servidores del INCI, las cuales se tendrán dentro de la intranet de la Entidad.
- Elaborar estrategias para concientizar a todos los servidores públicos que laboran en el INCI de la importancia de la Evaluación de Desempeño Laboral y la injerencia que esta tiene en los diferentes procesos del INCI su objetivo y misionalidad institucional.

Proyecto: David Rincón Pabon – Profesional especializado

Aprobó: Karen Daniela León González - Coordinador de Gestión Humana y de la Información