

# INFORME DE GESTIÓN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PERIODO 2014-2015



**Defensoría  
del Pueblo**  
C O L O M B I A

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

## Evaluación del desempeño

De acuerdo con la resolución N° 320 de 2005, por medio de la cual se establece el manual de calificación de la Defensoría del Pueblo, se realizó la evaluación del desempeño a los funcionarios inscritos en el escalafón de carrera administrativa, por el periodo comprendido entre el primero de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015, en donde se hallaron los siguientes resultados:

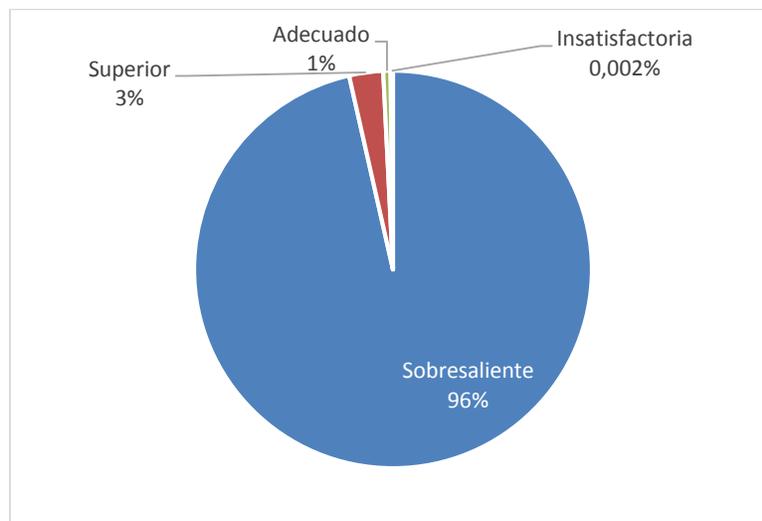
*Tabla 1 Número de servidores público evaluados en el periodo 2014 - 2015*

|    | % Servidores públicos escalafonados | Comisión LNR | Incapacitados | Servidores públicos a evaluar | Evaluados |
|----|-------------------------------------|--------------|---------------|-------------------------------|-----------|
| N° | 519                                 | 8            | 3             | 508                           | 508       |
| %  | 100%                                | 1.54%        | 0.57%         | 100%                          | 100%      |

En la anterior tabla se observa que a la fecha de evaluación se encuentran inscritos en el escalafón de la Entidad 519 servidores públicos, de los cuales son sujetos de evaluación 508 servidores, fueron evaluados 506, faltando por evaluar 2 servidores públicos.

Resultados de la evaluación del desempeño:

*Ilustración 1 Calificaciones del nivel profesional, técnico y asistencial*



En el gráfico anterior se observa que de las evaluaciones realizadas, 489 servidores registraron una calificación sobresaliente, 14 con calificación en nivel Superior, 2 con nivel Adecuado y 1 con calificación insatisfactoria que renunció al empleo de manera concomitante con la notificación de la evaluación.

## Evaluación mediante el seguimiento a la gestión del nivel directivo

Cabe anotar que los servidores públicos de la defensoría del pueblo que ocupan empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo no tienen la calidad de gerentes públicos en los términos establecidos en la ley 909 de 2004, por lo tanto no deben suscribir acuerdos de gestión, sin embargo si se hace seguimiento su gestión.

De acuerdo a la resolución No.1692 de 2013, “por medio de la cual se adopta el sistema de información y Control de Gestión STRATEGOS como herramienta para el seguimiento y control del Plan Estratégico, del Plan Operativo Estratégico y de Los Planes de Acción Anuales de las dependencias de la Defensoría del Pueblo”, se realiza un seguimiento permanente a la gestión en cabeza de los responsables o jefes de las dependencias en cuanto al cumplimiento de los procesos y los productos estratégicos de cada una de ellas.

En este sentido, es posible realizar una medición que permita obtener la evaluación de la gestión del nivel directivo mediante el seguimiento a los indicadores a través del sistema de información STRATEGOS.

## Resultados para el plan de mejoramiento obtenido en evaluación de desempeño individual

De acuerdo al reporte relacionado con los planes de mejoramiento individual que hacen parte de las evaluaciones del desempeño 2014-2015, los servidores públicos presentan en común las siguientes necesidades de capacitación y formación:

En competencias comportamentales: trabajo en equipo, relaciones interpersonales, problemas con el manejo del estrés

En competencias funcionales: Necesidad de capacitaciones relacionadas con funciones propias del cargo, Meci, Sistemas de Información y Visión web.

Clima laboral: Varias dependencias solicitan capacitación en este tema.

## Concertación de objetivos periodo 2015-2016

Los siguientes son los resultados relacionados con las concertaciones de objetivos, por el período comprendido del 1 de julio de 2015 al 30 de junio de 2016.

*Tabla 2 Relación Concertación de objetivos periodo 2015-2016*

| DESCRIPCIÓN   | NUMERO | % PORCENTAJE |
|---|--------|--------------|
| Servidores públicos Escalafonados                                   | 519    | 100%         |
| En comisión para desempeñar empleo de libre nombramiento y remoción | 8      | 1.5          |
| Incapacitados   | 3      | 0,57         |
| Servidores públicos que deben concertar objetivos                   | 508    | 100%         |
| Concertaron objetivos   | 500    | 100%         |

Respecto de la concertación de objetivos, durante la vigencia 2015 de un total de 508 servidores públicos que debían concertar objetivos, 500 definieron con sus jefes la concertación de objetivos, quedando 8 servidores sin culminar esta importante actividad.

## CONCLUSIONES Y OBSERVACIONES

Respecto al proceso de evaluación del desempeño y concertación de objetivos podemos concluir:

- Se optimizaron los tiempos de entrega tanto de evaluación del desempeño como de concertación de objetivos.
- Tanto los evaluadores como los evaluados mostraron más interés en materia de evaluación del desempeño durante este período en comparación de años anteriores.
- Los superiores inmediatos presentaron mayor efectividad en el diligenciamiento de los planes de mejoramiento individual.
- Teniendo en cuenta los planes de mejoramiento remitidos al Grupo de Carrera administrativa, se presentó un informe consolidado el cual refleja las necesidades de capacitación y formación de los servidores públicos.
- Gracias a las evaluaciones del desempeño sobresalientes de los funcionarios de carrera administrativa, se otorgaron cargos de libre nombramiento y remoción y encargos.
- Se requiere mantener el compromiso de la alta Dirección en materia de evaluación del desempeño.
- Debe haber un fortalecimiento en la redacción de las concertaciones de objetivos.



Al contestar por favor cite estos datos:  
Radicado No.: 20156000199831  
Fecha: 30/11/2015 05:27:43 p.m.

Bogotá D.C.

Doctora:

**ANA ELIZABETH HERNÁNDEZ BOTÍA**

Subdirectora de Gestión del Talento Humano

Defensoría del Pueblo

Correo electrónico: [anahernandez@defensoria.gov.co](mailto:anahernandez@defensoria.gov.co)

**REFERENCIA: EMPLEOS.** ¿Es obligatorio que los empleados de Libre nombramiento y remoción suscriban Acuerdos del Gestión? **RADICACION. 2015-206-018959-2** del 16 de octubre de 2015

Respetada doctora Ana Elizabeth, cordial saludo

#### **PLANTEAMIENTO JURIDICO**

*¿Los Servidores públicos que ocupan empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo de la Defensoría del Pueblo tienen la calidad de gerentes públicos?*

*Está obligado el Defensor del Pueblo a suscribir acuerdos laborales con dichos funcionarios , en los términos y condiciones señalados en el Decreto 1227 de 2005 compilado en el Decreto 1083 de 2015?*

#### **FUENTES FORMALES Y ANALISIS**

Para abordar la consulta por usted planteada, es necesario considerar las siguientes disposiciones legales y pronunciamientos jurisprudenciales que se desarrollan a continuación:

Con el fin de determinar si las normas relativas a la Gerencia Pública señaladas en la Ley 909 de 2004 son aplicables a los empleados de la Defensoría del Pueblo, es necesario definir en primera instancia, su naturaleza jurídica.

En este punto resulta procedente indicar lo que dispone el artículo 1° del Decreto 025 de 2014 <sup>1</sup>, según el cual La Defensoría del Pueblo es un organismo que forma parte del Ministerio Público, ejerce sus funciones bajo la suprema dirección del Procurador General de la Nación y le corresponde esencialmente velar por la promoción, el ejercicio y la divulgación de los Derechos Humanos.

Mediante el Decreto ley 026 del 10 de enero de 2014 <sup>2</sup> se determinaron los niveles jerárquicos de los empleos, las funciones generales por nivel, la nomenclatura y clasificación de los empleos en dicha entidad.

En consecuencia, las disposiciones legales vigentes aplicables a los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo se encuentran en los Decretos anteriormente reseñados.

Teniendo en cuenta que la Ley 909 de 2004 <sup>3</sup>, artículo 3, numeral 2 señala que las disposiciones contenidas en dicha ley se aplicarán con carácter supletorio en caso de presentarse vacíos en la normatividad que los rige, a los servidores públicos de carreras especiales como la Procuraduría General de la Nación y la Defensoría del Pueblo, se considera lo siguiente:

La Ley 909 de 2004 señala:

*"ARTÍCULO 3o. CAMPO DE APLICACIÓN DE LA PRESENTE LEY.  
(...)*

*2. Las disposiciones contenidas en esta ley se aplicarán, igualmente, con carácter supletorio, en caso de presentarse vacíos en la normatividad que los rige, a los servidores públicos de las carreras especiales tales como:*

- Rama Judicial del Poder Público.*
- Procuraduría General de la Nación y Defensoría del Pueblo. (...)"*

Como quiera que la Defensoría del Pueblo tiene unas normas especiales en materia de nomenclatura, clasificación y funciones de empleos, en criterio de esta Dirección no se considera viable acudir a otras normas del régimen general de carrera, por cuanto la aplicación con carácter supletorio de la Ley 909 de 2004 se aplica cuando no exista regulación alguna de los distintos temas en las entidades con régimen especial.

<sup>1</sup> Por el cual se modifica la estructura orgánica y se establece la organización y funcionamiento de la Defensoría del Pueblo.

<sup>2</sup> "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la Defensoría del Pueblo y se dictan otras disposiciones".

<sup>3</sup> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

De conformidad con el anterior ámbito de aplicación, la Ley 909 de septiembre de 2004 se aplica, con carácter supletorio, en caso de presentarse vacíos en la normatividad que los rige a los Entes Universitarios Autónomos.

Con respecto a los principios de la Gerencia Pública en la Administración y los Acuerdos de Gestión, la Ley 909 de 2004, que tiene por objeto establecer el sistema de empleo público y los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública establece en el artículo 47:

***\*Artículo 47. Empleos de naturaleza gerencial.***

1. Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán, a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública.

2. Los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. No obstante, en la provisión de tales empleos, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes a su naturaleza, los nominadores deberán sujetarse a las previsiones establecidas en el presente título.

3. La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos a los cuales se les aplica la presente ley, diferentes de:

a) En el nivel nacional a aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República;

b) En el nivel territorial, a los empleos de secretarios de despacho, de director, gerente; rector de institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos.

Estos empleos comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados. (Subrayado y negrilla fuera de texto)

***\*Artículo 48. Principios de la función gerencial.***

1. Los empleados que ejerzan funciones gerenciales en las entidades públicas a las cuales se refiere esta Ley están obligados a actuar con objetividad, transparencia y profesionalidad en el ejercicio de su cargo, sin perjuicio de la subordinación al órgano del que dependan jerárquicamente (...). (Subrayado fuera de texto)

***\*Artículo 50. Acuerdos de gestión.***

1. Una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir.

2. El acuerdo de gestión concretará los compromisos adoptados por el gerente público con su superior y describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad. En el acuerdo de gestión se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores.

3. El acuerdo de gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos.

4. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará a las distintas autoridades de las respectivas entidades públicas para garantizar la implantación del sistema. A tal efecto, podrá diseñar las metodologías e instrumentos que considere oportunos.

Parágrafo. Es deber de los Gerentes Públicos cumplir los acuerdos de gestión, sin que esto afecte la discrecionalidad para su retiro. (Subrayado fuera de texto)

Teniendo en cuenta que las disposiciones contenidas en el Título VIII de la Ley 909 de 2004, referidas a la función gerencial se encuentra que éstas no le son aplicables a los empleados de la Defensoría del Pueblo toda vez que no forma parte de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional ni Territorial, siendo este el ámbito de aplicación del mencionado Título, y por lo tanto los servidores públicos que ocupen empleos de libre nombramiento y remoción del nivel Directivo de la Defensoría del Pueblo no tendrán la calidad de gerentes públicos en los términos establecidos de la Ley 909 del 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

## PLANTEAMIENTO JURIDICO 2

*¿El Defensor del Pueblo, puede discrecionalmente a suscribir acuerdos laborales con dichos funcionarios, en los términos y condiciones señalados en el Decreto 1227 de 2005 compilado en el Decreto 1083 de 2015?*

Dado que la ley no regula la evaluación del desempeño para los empleados de libre nombramiento y remoción, para los niveles diferentes al nivel directivo, le corresponderá a la administración determinar si adopta un instrumento para este fin que le proporcione las adecuadas herramientas para el otorgamiento de estímulos

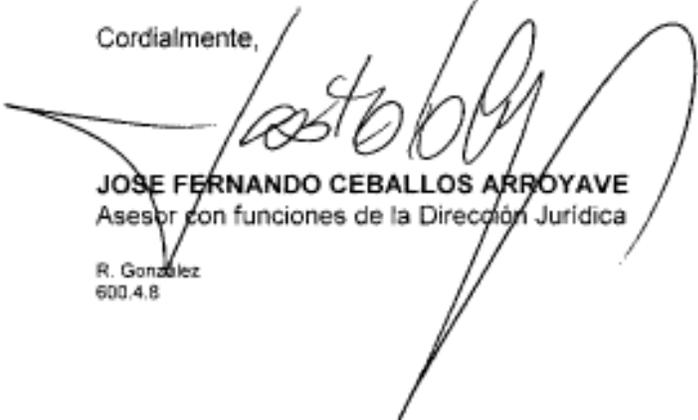
Al respecto es importante traer a colación lo dispuesto por el artículo 20 del Decreto 25 de 2014, ya citado, al señalar las funciones del a de la Defensoría del Pueblo, en donde de manera puntual en su numeral 5º dispuso lo siguiente:

*5. Coordinar y apoyar, en conjunto con la Oficina de Planeación, el procedimiento relacionado con los acuerdos de gestión que suscriba el nivel directivo y asesor de la Entidad, de acuerdo con lo previsto en la ley y los procedimientos internos.*

De lo expuesto, en criterio de esta dirección Jurídica, la Defensoría del Pueblo a través de la Subdirección de Talento Humano tiene la función de coordinar los procedimientos relacionados con los acuerdos de gestión a suscribir con los empleados del nivel directivo y asesor de dicha entidad, en los términos establecidos en el numeral 5 del artículo 20 del Decreto 25 de 2014.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,



**JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE**  
Asesor con funciones de la Dirección Jurídica

R. González  
600.4.8