

# INFORME DE GESTIÓN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PERÍODO 2016-2017

Claudia Marcela Contreras Peña  
Subdirectora de Gestión del Talento Humano



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

## **1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.**

De conformidad con lo establecido en la Resolución 320 de 2005 “Manual de Calificación de Servicios de la Defensoría del Pueblo”, los servidores públicos inscritos en el escalafón de carrera administrativa de la entidad, serán calificados por un período anual, comprendido entre el 1 de julio al 30 de junio del siguiente año. Así mismo deberán concertar objetivos en cada anualidad.

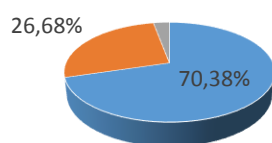
Por lo anterior, para efectos del presente informe se tendrá en cuenta la última vigencia, esto es:

- Evaluación del desempeño del 1 de julio de 2016 al 30 de junio de 2017
- Concertación de objetivos del 1 de julio de 2017 al 30 de junio de 2018

### ***EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PERÍODO 2016-2017 A NIVEL NACIONAL***

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>NUMERO</b>	<b>% PORCENTAJE</b>
SERVIDORES PÚBLICOS ESCALAFONADOS	489	100
EN COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	10	2
FUNCIONARIOS INCAPACITADOS	3	0.6
SERVIDORES PÚBLICOS QUE DEBEN SER EVALUADOS	476	97.3
SERVIDORES PÚBLICOS EVALUADOS	335	70.38
SERVIDORES EN PROCESO DE EVALUACIÓN DEFINITIVA	127	26.68
SERVIDORES PÚBLICOS NO EVALUADOS	14	2,94

### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2016-2017

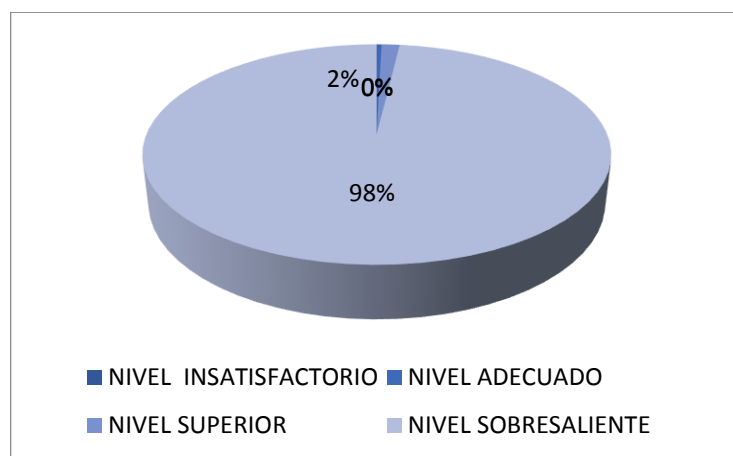


- SERVIDORES PÚBLICOS EVALUADOS
- SERVIDORES EN PROCESO DE EVALUACIÓN DEFINITIVA
- SERVIDORES PÚBLICOS NO EVALUADOS

## 2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2016-2017:

### CALIFICACIONES DEL NIVEL PROFESIONAL, TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

NIVEL INSATISFACTORIO	NIVEL ADECUADO	NIVEL SUPERIOR	NIVEL SOBRESALIENTE
100 - 649	650 - 766	767- 883	884- 1000
0,0%	0,0%	1,5%	98,5%



En el gráfico anterior se observa que de las evaluaciones realizadas hasta la fecha, 331 servidores públicos registraron una calificación sobresaliente, 4 con calificación en nivel Superior, y ninguno dentro de los niveles Adecuado e insatisfactoria.

### 3. IMPEDIMENTOS, RECUSACIONES Y RECURSOS

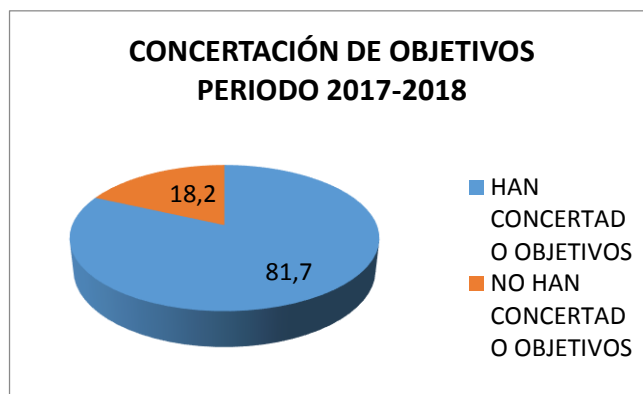
Hasta la fecha de los 489 servidores públicos objetos de evaluación durante el período comprendido del 1 de julio de 2016 al 30 de junio de 2017, tan sólo un funcionario ha presentaron recusación con el fin de que se designara funcionario diferente al evaluador para realizar la respectiva calificación y ninguno ha interpuestos los recursos de ley.

De igual manera, ningún superior inmediato se ha declarado impedido para evaluar el desempeño de algún funcionario bajo su cargo.

### 4. CONCERTACIÓN DE OBJETIVOS PERIODO 2017-2018- NIVEL NACIONAL

Los siguientes son los resultados relacionados con las concertaciones de objetivos, por el período comprendido del 1 de julio de 2017 al 30 de junio de 2018

DESCRIPCIÓN	NUMERO	% PORCENTAJE
SERVIDORES PÚBLICOS ESCALAFONADOS	483	100
EN COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEO DE LNR	10	2
INCAPACITADOS	6	1.28
SERVIDORES PÚBLICOS QUE DEBEN CONCERTAR OBJETIVOS	467	96.6
HASTA LA FECHA HAN CONCERTADO OBJETIVOS	382	81.7
NO HAN CONCERTADO OBJETIVOS	85	18.3
CONCERTACIONES QUE SE DEVOLVIERON PARA CORRECCIÓN	35	9.16



Respecto de la concertación de objetivos por el período anteriormente relacionado encontramos que de un total de 467 servidores públicos que debían concertar objetivos, hasta la fecha 382 funcionarios han concertado objetivos, de los cuales a 35 servidores se les devolvieron las concertaciones de objetivos para que hicieran los ajustes correspondientes.

## **5. EVALUACIÓN MEDIANTE EL SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DEL NIVEL DIRECTIVO**

En este punto es importante enfatizar 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 sí 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 permite obtener la evaluación de la gestión del nivel directivo mediante el seguimiento a los indicadores a través del sistema de información STRATEGOS y la publicación de los [informes de seguimiento en la página web institucional](#).

## **6. 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 2016-2017, los servidores públicos presentan en común las siguientes necesidades de capacitación y formación:

**En competencias comportamentales:** trabajo en equipo, relaciones interpersonales, problemas relacionados con el manejo del estrés, comunicación asertiva y tener más iniciativa.

**En competencias funcionales:** Necesidad de capacitaciones relacionadas con funciones propias del cargo, Sistema Integrado de Gestión y herramientas ofimáticas, y de redacción de documentos.

## 7. CONCLUSIONES Y OBSERVACIONES

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

- Es oportuno precisar que los servidores públicos que a la fecha no han remitido las evaluaciones parciales de desempeño (14 servidores públicos), o no han concertado objetivos (18 funcionarios), fueron objeto de requerimientos por escrito y vía telefónica, y en algunos casos con el asesoramiento personalizado, parte del Grupo de Carrera Administrativa-de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, durante los meses de septiembre y octubre del año en curso.
- Así mismo, es necesario aclarar que de los 141 funcionarios que figuran en el cuadro como no evaluados, 127 servidores públicos que fueron objetos de varias evaluaciones parciales por cambio de jefe o empleo, durante la anualidad 2016-2017, las cuales ya fueron allegadas a esta Subdirección, se encuentran pendientes por realizar las calificaciones definitivas por parte del Grupo de Carrera Administrativa, con el fin de dar cumplimiento al artículo 8 de la Resolución No. 320 de 2005. Las ponderaciones de las evaluaciones parciales, deberán culminar en noviembre del presente año.
- Para la anualidad 2016-2017, en un gran porcentaje los superiores inmediatos diligenciaron en los formularios de evaluación correspondiente el punto relacionado con los planes de mejoramiento individual, ya que son el insumo indispensable para establecer las necesidades de capacitación y formación de los servidores públicos.
- Las evaluaciones del desempeño sobresalientes de los funcionarios de carrera administrativa, permitieron al Defensor del Pueblo, otorgar comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción y encargos.
- Los funcionarios competentes para la concertación de objetivos han seguido mejorando en la redacción de los mismos, pero se continuará fortalecimiento el tema con capacitaciones a nivel nacional a través de videoconferencias, a través del Grupo de Carrera Administrativa.