

INFORME DE GESTIÓN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PERÍODO 2015-2016



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

1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

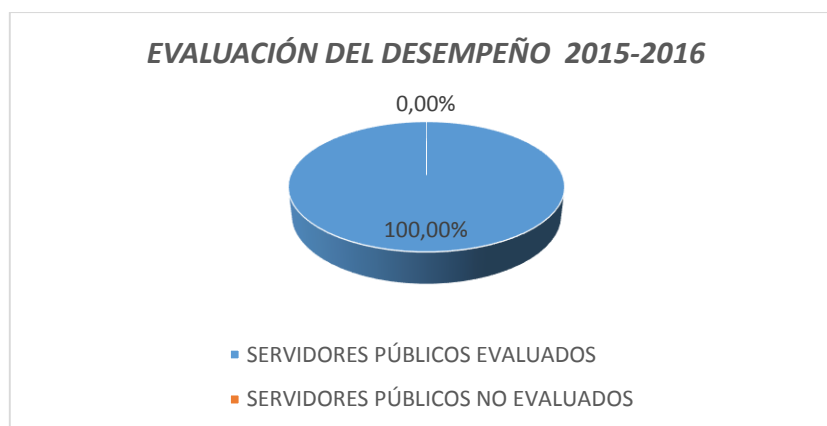
De conformidad con lo establecido en la Resolución 320 de 2005 “Manual de Calificación de Servicios de la Defensoría del Pueblo”, los servidores públicos inscritos en el escalafón de carrera administrativa de la entidad, serán calificados por un período anual, comprendido entre el 1 de julio al 30 de 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 2015 al 30 de junio de 2016
- Concertación de objetivos del 1 de julio de 2016 al 30 de junio de 2017

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PERÍODO 2015-2016

DESCRIPCIÓN	NUMERO	% PORCENTAJE
SERVIDORES PÚBLICOS ESCALAFONADOS	506	100
EN COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEO DE LNR	25	4
INCAPACITADOS	3	0.6
SERVIDORES PÚBLICOS QUE DEBEN SER EVALUADOS	483	95.5
SERVIDORES PÚBLICOS EVALUADOS	483	100
SERVIDORES PÚBLICOS NO EVALUADOS	0	0

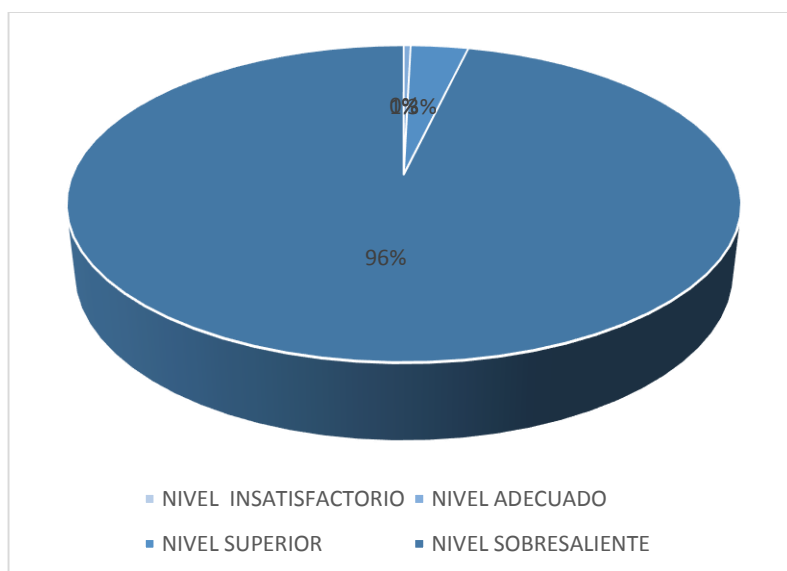


En la anterior tabla se observa que a la fecha de evaluación se encuentran inscritos en el escalafón de la Entidad 506 servidores públicos, de los cuales son sujetos de evaluación 483 servidores, y fueron evaluados los 483 en su totalidad.

2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2015-2016:

CALIFICACIONES DEL NIVEL PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL

NIVEL INSATISFACTORIO	NIVEL ADECUADO	NIVEL SUPERIOR	NIVEL SOBRESALIENTE
100 - 649	650 - 766	767- 883	884- 1000
0,0%	0,4%	3,3%	96,3%



En el gráfico anterior se observa que de las evaluaciones realizadas, 465 servidores públicos registraron una calificación sobresaliente, 16 con calificación en nivel Superior, 2 con nivel Adecuado y ninguno con calificación insatisfactoria.

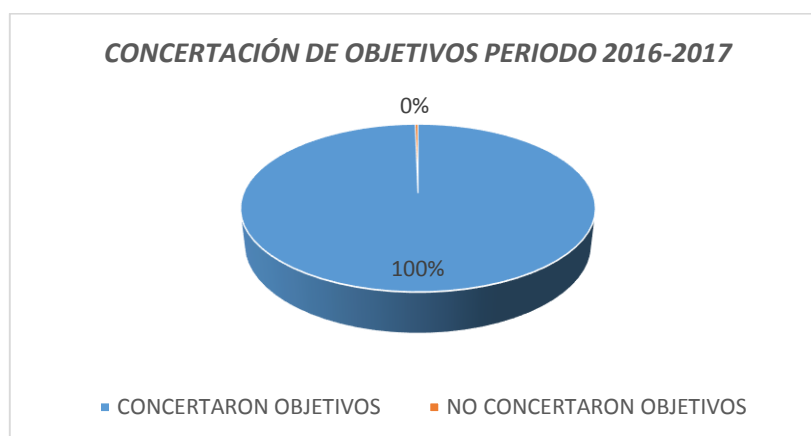
3. IMPEDIMENTOS, RECUSACIONES Y RECURSOS

De los 483 servidores públicos evaluados durante el período comprendido del 1 de julio de 2015 al 30 de junio de 2016, 6 presentaron recusación con el fin de que se designara funcionario diferente al evaluador para realizar la respectiva calificación, y 1 funcionario presentó recurso de apelación contra la evaluación definitiva, toda vez que no se encontraba conforme con el puntaje obtenido, de conformidad con lo establecido en los artículos 18 y 20 de la Resolución 320 de 2005.

4. CONCERTACIÓN DE OBJETIVOS PERIODO 2016-2017

Los siguientes son los resultados relacionados con las concertaciones de objetivos, por el período comprendido del 1 de julio de 2016 al 30 de junio de 2017

DESCRIPCIÓN	NUMERO	% PORCENTAJE
SERVIDORES PÚBLICOS ESCALAFONADOS	506	100
EN COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEO DE LNR	25	4
INCAPACITADOS	3	0.6
SERVIDORES PÚBLICOS QUE DEBEN CONCERTAR OBJETIVOS	483	95.5
CONCERTARON OBJETIVOS	483	100
NO CONCERTARON OBJETIVOS	0	0



Respecto de la concertación de objetivos por el período anteriormente relacionado encontramos que de un total de 483 servidores públicos que debían concertar objetivos, la totalidad de los funcionarios cumplieron con esta obligación.

5. 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 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.

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 2015-2016, los servidores públicos presentan en común las siguientes necesidades de capacitación y formación:

En competencias comportamentales: trabajo en equipo, relaciones interpersonales, atención al ciudadano, problemas relacionados con el manejo del estrés, comunicación asertiva.

En competencias funcionales: Necesidad de capacitaciones relacionadas con funciones propias del cargo, MECI, herramientas ofimáticas, sistemas de información y Visión Web.

Clima laboral: Varias dependencias solicitan capacitación en este tema.

Es impactante la solicitud de capacitación en Sistema Integrado de Gestión y esto guarda relación directa con la Certificación obtenida por la entidad, de la cual surge la necesidad de capacitar a los servidores públicos en este importante tema.

7. 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, respecto a otros años.
- Tanto los evaluadores como los evaluados mostraron más interés en materia de evaluación del desempeño durante este período a 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 comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción y encargos.
- Las evaluaciones se realizaron de una manera más objetiva y real por parte de los funcionarios evaluadores.
- Se ha presentado una mejora continua en la redacción de las concertaciones de objetivos, sin embargo debe haber un fortalecimiento en este tema.