

CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI

INFORME EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL  
PERÍODO: DEL 01 DE FEBRERO DE 2021 AL 31 DE ENERO DE 2022

PEDRO ANTONIO ORDÓÑEZ  
Contralor General de Santiago de Cali

JORGE ELIÉCER RUIZ CORREA  
Director Administrativo y Financiero

Equipo Técnico  
Carmen Ñañez Guerrero – Técnico Operativo (E)

Santiago de Cali, 29 de abril de 2022

## INTRODUCCIÓN

La evaluación del desempeño laboral es un proceso sistemático y periódico orientado a analizar y evaluar el grado de cumplimiento de los compromisos y competencias propuestos o esperados del desempeño de los servidores públicos, frente a los logros obtenidos, con el fin de tomar las acciones necesarias que permitan alcanzar los objetivos organizacionales.

Para llevar a cabo su medición se requiere de la utilización de los instrumentos necesarios, constituyéndose su aplicación y evaluación en una herramienta de gestión gerencial, toda vez que permitirá establecer los planes de bienestar social e incentivos, capacitación, desarrollar políticas de personal y tomar decisiones y acciones de mejoramiento, haciendo de la Contraloría General de Santiago de Cali, una entidad más eficiente y eficaz.

El componente de evaluación del desempeño laboral hace parte del Proceso de Gestión Humana – P7, quien es la encargada de orientar y coordinar con las Jefaturas de las distintas dependencias de la Entidad, la aplicación de los instrumentos que para tal fin se adopte para evaluar a los servidores públicos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción.

En este sentido, el presente informe presentará los resultados de Evaluación del Desempeño Laboral – EDL de los citados servidores públicos del período comprendido entre el 01 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022, de manera consolidada, permitiendo tener una visión global de su desempeño.

## REFERENTE NORMATIVO

El Decreto 409 del 16 de marzo de 2020, “Por el cual se crea el Régimen de Carrera Especial de los Servidores de las Contralorías Territoriales”, en el párrafo 1, del artículo 9, señala que mientras la Comisión Especial de Carrera adopta los instrumentos para la evaluación del desempeño de los empleados de carrera de las Contralorías Territoriales, los servidores pertenecientes a este Sistema de Carrera continuarán siendo evaluados con el Sistema Tipo de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que, en este orden, La evaluación del desempeño laboral del período comprendido entre el 1º de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022 del personal de Carrera Administrativa, fue llevada a cabo por la Contraloría General de Santiago de Cali atendiendo las disposiciones contenidas en el Acuerdo No. CNSC – 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, preceptos que fueron adoptados por este Ente de Control a través de la Resolución No. 0100.24.03.19.010 del 18 de febrero de 2019.

Así mismo, mediante Resolución No. 0100.24.03.19.023 del 26 de noviembre de 2019, se adoptó un instrumento de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción, acogiendo los criterios normativos que sobre este particular expidió la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Circular antes anotada.

## METODOLOGÍA

De conformidad con las disposiciones establecidas en el Acuerdo No. CNSC – 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, “Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, dicho Organismo dispuso de una herramienta tecnológica para realizar el proceso de evaluación del desempeño laboral del personal de carrera administrativa de manera automatizada y en línea.

De igual forma, siguiendo las instrucciones impartidas en el referido Acuerdo, se efectuaron dos evaluaciones semestrales: la primera, por el período comprendido entre el 01 de febrero y el 31 de julio de 2021 y la segunda, la correspondiente al lapso del 01 de agosto de 2021 al 31 de enero de 2022.

De esta manera, también se llevó a cabo la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos que ostentan cargos de libre nombramiento y remoción, haciendo uso de los formatos de evaluación que la Entidad diseñó para este tipo de empleo.

En este sentido, mediante oficios Nos. 0900.08.01.21.0959 del 03 de agosto de 2021 y 0900.08.01.22.119 del 02 de febrero de 2022, se dio instrucciones a los Jefes de Área, para llevar a cabo las correspondientes evaluaciones parciales semestrales y definitiva del personal tanto de carrera administrativa, como de libre nombramiento y remoción.

Así mismo, se dio instrucciones precisas a los Jefe de Área sobre los tutoriales e instructivos de evaluación dispuestos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como también el despliegue de las jornadas de capacitación que realizó dicha Entidad sobre este proceso de evaluación.

Una vez recibidos los formatos de evaluación, la Dirección Administrativa y Financiera quien tiene bajo su responsabilidad regular el cumplimiento de las normas de carrera administrativa, procede con la consolidación de los resultados obtenidos por los servidores públicos, con el fin de verificar el avance y cumplimiento de los objetivos y metas individuales, como los de la Organización, los cuales se encuentran relacionados en el presente informe.

## ALCANCE

La evaluación del desempeño laboral del período comprendido entre el 01 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022, está dirigido al personal de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Contraloría General de Santiago de Cali.

De conformidad con el Acuerdo Municipal No. 0240 de 2008, que establece la actual planta de cargos, tenemos la siguiente distribución:

Tipo de Vinculación	No. de Casillas	%
Período Fijo	1	0,52
Libre Nombramiento y Remoción	72	36,73
Carrera Administrativa	123	62,75
<b>TOTAL PLANTA</b>	<b>196</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, abril de 2022

La anterior planta de cargos se clasifica en los siguientes niveles jerárquicos:

Nivel Jerárquico	Libre Nombramiento y Remoción	Carrera Administrativa	Total	%
Directivo	66	0	66	33.67
Asesor	3	0	3	1.53
Profesional	2	59	61	31.13
Técnico	0	20	20	10.20
Asistencial	2	44	46	23.47
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>123</b>	<b>196</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, abril de 2022

De la anterior planta de cargo, al 31 de enero de 2022, cierre de este proceso de evaluación, se encontraban activos 189 servidores públicos, distribuidos por tipo de vinculación, así:

Tipo de Vinculación	No. de Casillas	%
Período Fijo	1	0,52
Libre Nombramiento y Remoción	62	32,81
Carrera Administrativa	97	51,33
Provisionales	29	15,34
<b>TOTAL PLANTA</b>	<b>189</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, abril de 2022

Teniendo en consideración que los servidores públicos a evaluar corresponden a aquellos que ostentan derechos de carrera administrativa y quienes ocupan cargos de libre nombramiento y remoción, la información presentada corresponde a 159 funcionarios que los ocupaban al 31 de enero de 2022.

## RESULTADO CONSOLIDADO

La evaluación del desempeño laboral del período comprendido entre el 01 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022, fue realizada a 159 servidores públicos, alcanzando el 100% de la población objeto de ser evaluado en su desempeño laboral, de los cuales 97 se encuentran escalafonados en carrera administrativa y 62 pertenecen a cargos de libre nombramiento y remoción.

El personal restante que no fue evaluado, corresponde a los siguientes servidores públicos:

Tipo de Vinculación	No. de Casillas
Período Fijo - Contralor	1
Personal vinculado Provisionalmente	29
<b>TOTAL PLANTA</b>	<b>30</b>

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, abril de 2022

Los 159 servidores públicos evaluados registraron los siguientes resultados generales:

### Distribución por Nivel de Calificación:

Nivel Alcanzado	Libre Nombramiento y Remoción	Carrera Administrativa	Total	%
Sobresaliente	62	96	158	99.37
Satisfactorio	0	1	1	0.63
No satisfactorio	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>97</b>	<b>159</b>	<b>100</b>

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, abril de 2022

Como se puede observar, el 99,37% de los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, alcanzaron el nivel sobresaliente y sólo el 0.63% el nivel satisfactorio.

### Distribución por Nivel Jerárquico y Tipo de Nombramiento:

Nivel	Libre Nombramiento y Remoción				Carrera Administrativa				Total	%
	Sobres.	Satis.	No Satis.	Total	Sobres.	Satis.	No Satis.	Total		
Directivo	56	0	0	56	1	0	0	1	57	35.85
Asesor	3	0	0	3	0	0	0	0	3	1.88
Profesional	2	0	0	2	55	0	0	55	57	35.85
Técnico	0	0	0	0	20	0	0	20	20	12.58
Asistencial	1	0	0	1	20	1	0	21	22	13.84
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>62</b>	<b>96</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>97</b>	<b>159</b>	<b>100</b>

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, abril de 2022

La totalidad de los servidores públicos de los niveles jerárquicos: Directivo, Asesor, Profesional y Técnico, alcanzaron calificaciones “Sobresalientes” y solo un servidor público del nivel jerárquico Asistencial, fue evaluado “Satisfactoriamente”.

### Distribución por Dependencias:

Teniendo en consideración que durante el período de evaluación se presentaron algunas reubicaciones de los servidores públicos, la presente información corresponde al área que evaluó con corte al 31 de enero de 2022.

Dependencia	Evaluación Promedio Sobresal.	Evaluación Promedio Satisfactorio	Evaluación Promedio No Satisfactorio	Total Evaluados
Despacho Contralor	100	0	0	2
Subcontraloría	100	0	0	2
Secretaría General	99.75	0	0	6
Dirección Administrativa y Financiera	99.80	71.75	0	20
Dirección Administrativa de Control Interno Disciplinario	100	0	0	2
Dirección Técnica ante la Administración Central Municipal	99.70	0	0	22
Dirección Técnica ante el Sector Educación	99.96	0	0	20
Dirección Técnica ante el Sector Físico	100	0	0	13
Dirección Técnica ante el Sector Salud	100	0	0	12
Dirección Técnica ante los Recursos Naturales y Aseo	100	0	0	16
Dirección Operativa de Responsabilidad Fiscal	100	0	0	12
Oficina Asesora de Planeación, Normalización y Calidad	99.87	0	0	8
Oficina Asesora Jurídica	100	0	0	5
Oficina Asesora de Comunicaciones	100	0	0	1
Oficina de Auditoría y Control Interno	99.73	0	0	6
Oficina de Control Fiscal Participativo	99.65	0	0	6
Oficina de Informática	100	0	0	6
<b>TOTAL</b>				<b>159</b>

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, abril de 2022

## FORTALEZAS REGISTRADAS

- Alto nivel en el cumplimiento de los compromisos laborales y comportamentales.
- Compromiso y sentido de pertenencia por parte de los servidores públicos.
- Cumplimiento en el desarrollo del proceso de evaluación por parte de los Jefes de Área.

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Carmen Ñañez Guerrero	Técnico Operativo (E)	
Revisó	Jorge Eliecer Ruíz Correa	Director Administrativo y Financiero	
Aprobó	Jorge Eliecer Ruíz Correa	Director Administrativo y Financiero	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.