CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEFINITIVA
PERÍODO: DEL 01 DE FEBRERO DE 2024 AL 31 DE ENERO DE 2025
1100.19.24

PEDRO ANTONIO ORDÓÑEZ
Contralor General de Santiago de Cali

JORGE ELIÉCER RUIZ CORREA
Director Administrativo y Financiero

Equipo Técnico
Carmen Ñañez Guerrero
Profesional Universitaria (E)

Santiago de Cali, 31 de marzo de 2025

INTRODUCCIÓN

El Decreto 409 de 2020, “Por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales”, define la evaluación del desempeño laboral como la valoración de la gestión individual de los servidores públicos de las Contralorías Territoriales, vinculados a cada una de ellas a través de las diferentes modalidades.

De igual forma, precisa que este proceso de evaluación deberá realizarse de forma transparente, sistemática y periódica, con el fin de medir con objetividad los resultados, logros y competencias de los servidores públicos en el desempeño de su cargo, así como identificar las oportunidades de mejora y desarrollo para tomar las acciones necesarias de su formación que permitan alcanzar los objetivos estratégicos en función de la misión y visión institucional.

Para llevar a cabo dicho proceso de evaluación, la Comisión Especial de Carrera de las Contralorías Territoriales expidió los Acuerdos Nos. 003-2023 del 18 de mayo de 2023, 004-2023 del 12 de agosto de 2023, modificados parcialmente por el Acuerdo 005-2024 del 20 de febrero de 2024, a través de los cuales se estableció el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de Carrera Especial y en Período de Prueba de las Contralorías Territoriales y adoptó los instrumentos para su valoración.

Estos instrumentos de evaluación del desempeño laboral están comprendidos por tres sistemas dependiendo del área donde se ubique el servidor público, así: Proceso Auditor, Proceso de Responsabilidad Fiscal, Sanciones y Jurisdicción Coactiva, los cuales cuentan con un banco de compromisos laborales para su selección múltiple y un anexo técnico de valoración de cada actividad en términos de oportunidad, calidad y suficiencia, unificando de esta manera los criterios de evaluación de todas las Contralorías Territoriales a nivel nacional y el último, destinado para los servidores públicos adscritos a las áreas administrativas y/o que ejercen labores de tipo administrativo.

También, mediante Resolución No. 1100.30.00.24.182 del 08 de marzo de 2024, este Organismo de Control adoptó el modelo de evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de carácter provisional y de libre nombramiento y remoción, en aras de medir la gestión individual de cada uno de ellos y atender los programas de bienestar social e incentivos, sin perjuicio de la facultad discrecional inherente al Nominador, en relación con la naturaleza que entraña el empleo de libre nombramiento y remoción, ni la adquisición de derechos de carrera para los servidores públicos provisionales.

Teniendo en cuenta los lineamientos señalados en la normatividad antes referida, fueron evaluados todos los servidores públicos de la Contraloría General de Santiago de Cali y sus resultados se presentarán de manera consolidada, correspondiente al período comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

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”.

Acuerdo No. 003-2023 del 18 de mayo de 2023, “Por el cual se establece el sistema propio de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera especial y en período de prueba de las Contralorías Territoriales”.

Acuerdo No. 004-2023 del 23 de agosto de 2023, “Por medio del cual se establecen los instrumentos de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de las Contralorías Territoriales, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 003 de 2023”.

Acuerdo No. 005-2023 del 20 de febrero de 2024, “Por el cual se modifica parcialmente los Artículos 5 y 13 del Acuerdo 003 de 2023 del 18 de mayo de 2023”.

Resolución No. 1100.30.00.23.536 del 28 de noviembre de 2023, “Por medio de la cual se adopta al interior de la entidad el nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral dispuesto por la Comisión Especial de Carrera a través de los Acuerdos Nos. 003 del 18 de mayo y 004 de 23 de agosto de 2023, para los servidores públicos de carrera administrativa y en período de prueba”.

Resolución No. 1100.30.00.24.182 del 08 de marzo de 20204, “Por medio de la cual se adopta el Modelo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores públicos de carácter provisional y de libre nombramiento y remoción”.

METODOLOGÍA

De conformidad con los parámetros expedidos por la Comisión Especial de Carrera de las Contralorías Territoriales, este proceso de evaluación del desempeño laboral se llevó a cabo a través de los instrumentos de evaluación de desempeño laboral determinados en el Acuerdo No. 004 de 2023.

Para llevar a cabo este proceso de evaluación de desempeño laboral, al inicio de este proceso se capacitó al personal vinculado a este Organismo de Control para el diligenciamiento de los nuevos instrumentos adoptados y se efectuó un refuerzo para la realización de la evaluación definitiva.

Así mismo, por oficio se solicitó a los Jefes de Área, llevar a cabo este proceso de evaluación del período comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025, así como el deber de concertar los compromisos laborales y comportamentales

para la siguiente vigencia, remitiendo los formatos de evaluación e instructivos correspondientes.

Una vez en firme la evaluación del desempeño laboral son remitidas a la Dirección Administrativa y Financiera para su consolidación y elaboración del presente informe, para ser remitido a la Comisión Especial de Carrera de las Contralorías Territoriales y al Representante Legal para la toma de decisiones a que haya lugar en relación con el resultado obtenido.

ALCANCE

La evaluación del desempeño laboral del período comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025, objeto del presente informe, estuvo dirigido al personal de carrera administrativa, provisional y de libre nombramiento de la Contraloría General de Santiago de Cali.

DIAGNÓSTICO DE LA PLANTA DE CARGOS

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
TOTAL PLANTA	**196**	**100,00**

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, enero de 2025

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
TOTAL	**73**	**123**	**196**	**100,00**

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, enero de 2025

De la anterior planta de cargo, al 31 de enero de 2025, cierre de este proceso de evaluación, se encontraban activos 190 servidores públicos, distribuidos por tipo de vinculación, así:

Tipo de Vinculación	No. de Casillas	%
Período Fijo	1	0,52
Libre Nombramiento y Remoción	69	36,32
Carrera Administrativa	65	34,22
Provisionales	55	28,94
TOTAL PLANTA	**190**	**100,00**

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, enero de 2025

Es de anotar que, de estos 190 servidores públicos activos al 31 de enero de 2025, siete (7) de ellos no fueron evaluados por las siguientes razones:

- Uno (1) corresponde al Representante Legal
- Cuatro (4) servidores públicos se desvincularon en el mes de febrero: tres que se acogieron al beneficio de pensión y uno provisional desvinculado por finalización de la situación administrativa que originó su nombramiento.
- Dos (2) con vinculaciones provisionales presentadas en el mes de enero 2025, período inferior a treinta (30) días.

Los 183 servidores públicos objeto de evaluación de desempeño laboral, se distribuyen de la siguiente manera:

Tipo de Vinculación	No. de Servidores Públicos
Carrera Administrativa	63
Libre Nombramiento y Remoción	68
Provisionales	52
TOTAL	**183**

RESULTADO CONSOLIDADO

La evaluación del desempeño laboral del período comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025, se realizó a 183 servidores públicos, quienes registraron los siguientes resultados en su evaluación definitiva:

PERSONAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA:

Nivel Alcanzado	No. servidores públicos	%
Excelente	61	96,83
Sobresaliente	2	3,17
Satisfactorio	0	0
No satisfactorio	0	0
TOTAL	**63**	**100**

PERSONAL DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:

Nivel Alcanzado	No. servidores públicos	%
Excelente	62	91,18
Sobresaliente	6	8,82
Satisfactorio	0	0
No satisfactorio	0	0
TOTAL	**68**	**100**

PERSONAL PROVISIONAL:

Nivel Alcanzado	No. servidores públicos	%
Excelente	50	96,15
Sobresaliente	2	3,85
Satisfactorio	0	0
No satisfactorio	0	0
TOTAL	**52**	**100**

DISTRIBUCIÓN GENERAL POR NIVEL ALCANZADO EN LA CALIFICACIÓN:

Nivel Alcanzado	No. servidores públicos	%
Excelente	173	94,54
Sobresaliente	10	5,46
Satisfactorio	0	0
No satisfactorio	0	0
TOTAL	**183**	**100**

DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO:

Nivel	Carrera Administrativa				Total	%
	Excelente	Sobresaliente	Satisfactorio	No Satisfactorio		
Directivo	55	5	0	0	60	32,79
Asesor	2	1	0	0	3	1,64
Profesional	51	3	0	0	54	29,50
Técnico	17	1	0	0	18	9,84
Asistencial	48	0	0	0	48	26,23
TOTAL	**173**	**10**	**0**	**0**	**183**	**100**

DISTRIBUCIÓN POR DEPENDENCIAS:

Dependencia	Evaluación Promedio Excelente	Evaluación Promedio Sobresal.	Evaluación Promedio Satisfactorio	Evaluación Promedio No Satisfactorio	Total Evaluados
Despacho Contralor	100,00	93,90	0	0	**5**
Subcontraloría	100,00	0	0	0	**3**
Secretaría General	99,60	0	0	0	**14**
Dirección Administrativa y Financiera	99.96	0	0	0	**24**
Dirección Administrativa de Control Interno Disciplinario	99,15	0	0	0	**2**
Dirección Técnica ante la Administración Central	99,76	94,40	0	0	**19**
Dirección Técnica ante el Sector Educación	99,84	0	0	0	**16**
Dirección Técnica ante el Sector Físico	99,30	0	0	0	**13**
Dirección Técnica ante el Sector Salud	99,49	89,56	0	0	**13**
Dirección Técnica ante los Recursos Naturales y Aseo	99,66	0	0	0	**14**
Dirección Técnica ante EMCALI – E.I.C.E. ESP	99,05	0	0	0	**19**
Dirección Operativa de Responsabilidad Fiscal	98,74	94,67	0	0	**13**
Oficina Asesora de Planeación, Normalización y Calidad	100,00	94,40	0	0	**4**
Oficina Asesora Jurídica	99,78	0	0	0	**6**
Oficina Asesora de Comunicaciones	98,94	0	0	0	**2**
Oficina de Auditoría y Control Interno	99,43	0	0	0	**3**
Oficina de Control Fiscal Participativo	98,82	0	0	0	**7**
Oficina de Informática	100,00	91,80	0	0	**6**
TOTAL SERVIDORES PÚBLICOS:					**183**

De lo anterior se puede concluir que existe un alto nivel de cumplimiento de los compromisos laborales concertados con los servidores públicos, que coadyuvan al cumplimiento de las metas del área y de la Institución en todos los procesos misionales y administrativos.

Adicionalmente, se evidencia compromiso y sentido de pertenencia de los servidores públicos con este Organismo de Control, tendientes a alcanzar los resultados institucionales y el conocimiento de los procesos y procedimientos de la Institución y de su entorno, que permite el adecuado desempeño de las funciones y actividades previamente concertadas.

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Carmen Ñañez Guerrero	Profesional Universitario (E)	
Revisó	Jorge Eliécer Ruiz Correa	Director Administrativo y Financiero	
Aprobó	Jorge Eliécer Ruiz 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.			