



CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI

INFORME EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL
PERÍODO: DEL 01 DE FEBRERO DE 2020 AL 31 DE ENERO DE 2021

MARÍA FERNANDA AYALA ZAPATA
Contralora General de Santiago de Cali

LIBIA FERNANDA PASMÍN PINEDA
Directora Administrativa y Financiera (E)

Equipo Técnico
Carmen Ñañez Guerrero – Técnico Operativo (E)

Santiago de Cali, 30 de abril de 2021

“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”



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 incentivos, de capacitación y bienestar social, desarrollar políticas de personal y tomar decisiones y acciones de mejoramiento, haciendo de la Contraloría General de Santiago de Cali, en una entidad más eficiente y eficaz.

La evaluación del desempeño laboral es un componente básico que 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 del instrumento que para tal fin se adopte para llevar a cabo las evaluaciones tanto del personal de Carrera Administrativa, como el de Libre Nombramiento y Remoción.

En este sentido, el presente informe presentará los resultados de Evaluación del Desempeño Laboral – EDL de los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Contraloría General de Santiago de Cali, del período comprendido entre el 01 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021, 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 2020 y el 31 de enero de 2021 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, emitidas la Comisión Nacional del Servicio Civil, preceptos que fueron adoptados para el personal de



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”

Carrera Administrativa 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, este Organismo de Control adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Libre Nombramiento y Remoción, acogiendo los criterios normativos que sobre el particular expidió la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Circular antes anotada, de conformidad con el formato que para tal fin diseñó la Entidad.

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, del período comprendido entre el 01 de febrero y el 31 de julio de 2020 y la segunda, del 01 de agosto de 2020 al 31 de enero de 2021.

De esta manera, también se llevó a cabo la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos vinculados en cargos cuya naturaleza son 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. 0900.08.01.20.0747 del 03 de agosto de 2020 y 0900.08.01.21.088 del 04 de febrero de 2021, se dio instrucciones a los Jefes de Área, para llevar a cabo las correspondientes evaluaciones del personal tanto de carrera administrativa, como de libre nombramiento y remoción.

Dichas evaluaciones del desempeño, en su mayoría fueron remitidas por correo electrónico por la situación de emergencia presentada por la pandemia del Coronavirus Covid 19, para la respectiva consolidación y elaboración del presente informe por parte de la Dirección Administrativa y Financiera, quien tiene a su cargo el Proceso de Gestión Humana P7.

De igual forma, en el mes de agosto de 2020, se brindó capacitación virtual al personal Directivo sobre generalidades de la Evaluación del Desempeño Laboral y el manejo del aplicativo EDL, dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para fortalecer dicho proceso.



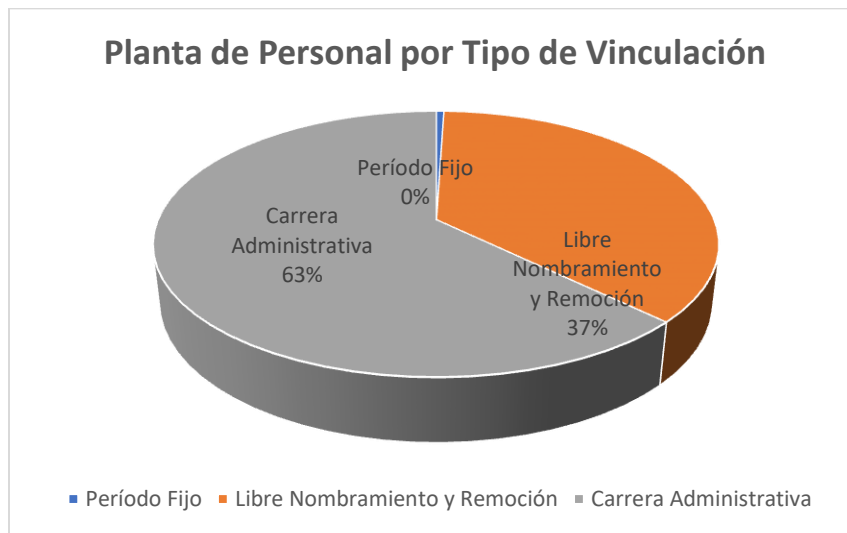
ALCANCE

La evaluación del desempeño laboral del período comprendido entre el 01 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021, 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
TOTAL PLANTA	196	100,00

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, abril de 2021



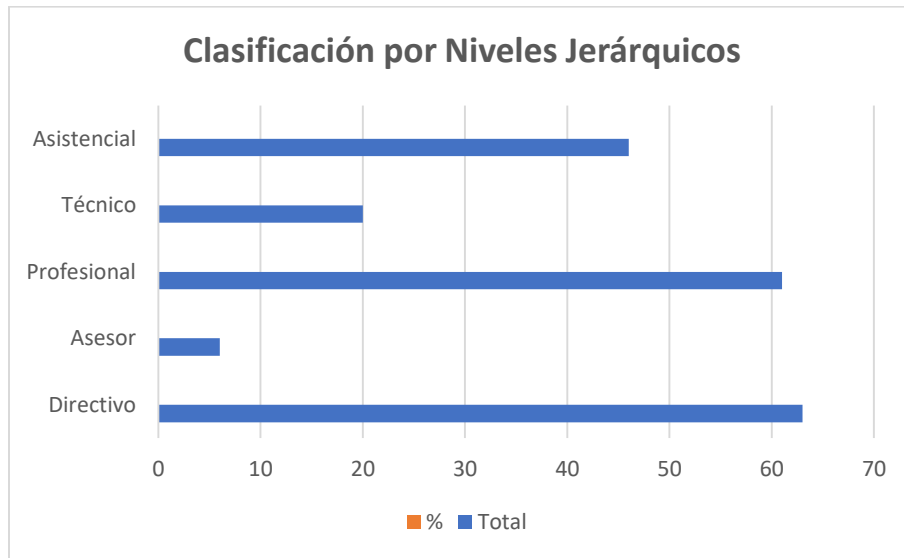
La anterior planta de cargos se clasifica en los siguientes niveles jerárquicos:

Nivel Jerárquico	Libre Nombramiento y Remoción	Carrera Administrativa	Total	%
Directivo	63	0	63	32.14
Asesor	6	0	6	3.06
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, abril de 2021



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”



En resumen, el personal a quien va dirigido este proceso de evaluación, corresponde a 195 empleos entre carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

RESULTADO CONSOLIDADO

La evaluación del desempeño laboral del período comprendido entre el 01 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021, fue realizada a 174 servidores públicos de 195 que conforman los empleos a los cuales está dirigido este proceso, o sea, que tuvo un alcance del 89.23%.

De las 123 casillas de empleos de carrera administrativa, se evaluaron 102 servidores públicos, presentándose una diferencia de 21 cargos pendientes de evaluación, por las siguientes razones:

- Veinte (20) empleos que se encuentran en vacancia definitiva y que están provistos mediante nombramiento provisional y
- Un (1) servidor público que goza de licencia no remunerada para adelantar estudios de educación superior, desde el 02 de marzo de 2020, prorrogado hasta el 01 de marzo de 2022.

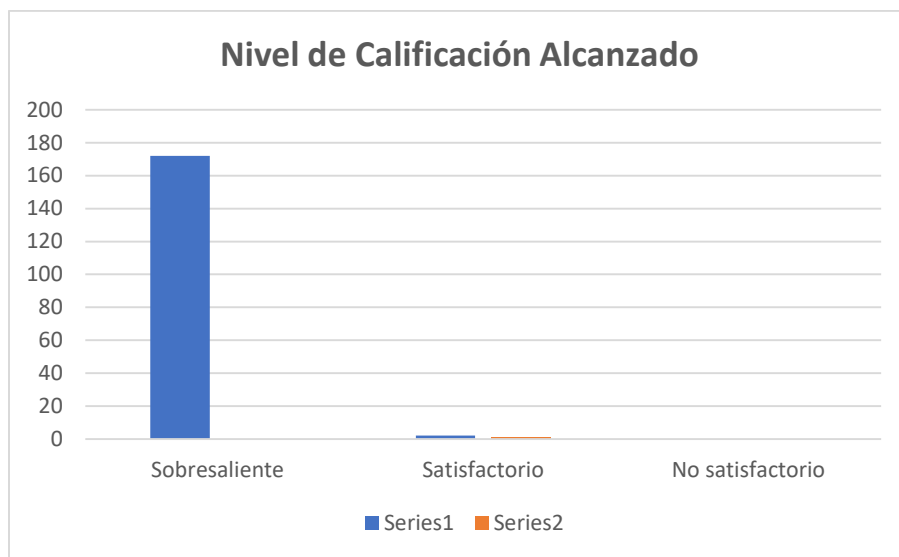
Referente al personal vinculado en empleos de libre nombramiento y remoción se evaluó a los 72 servidores públicos, haciendo claridad que uno de ellos solo cuenta con la evaluación del primer semestre, por cuanto presentó renuncia antes de culminar su segundo período.

Los 174 servidores públicos evaluados registraron los siguientes resultados generales:

Distribución por Nivel de Calificación:

Nivel Alcanzado	Libre Nombramiento y Remoción	Carrera Administrativa	Total	%
Sobresaliente	72	100	172	98.85%
Satisfactorio	0	2	2	1,15
No satisfactorio	0	0	0	0
TOTAL	72	102	174	100%

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, abril de 2021



De los datos anteriormente presentados, se observa que el 98,85% de los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, alcanzaron el nivel sobresaliente y sólo el 1.15% 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	62	0	0	62	0	0	0	0	62	35.64
Asesor	6	0	0	6	0	0	0	0	6	3.44
Profesional	2	0	0	2	58	0	0	58	60	34.49
Técnico	0	0	0	0	19	0	0	19	19	10.91
Asistencial	2	0	0	2	23	2	0	25	27	15.52
TOTAL	72	0	0	72	100	2	0	102	174	100

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, abril de 2021



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”




Los niveles jerárquicos: Directivo, Asesor, Profesional y Técnico, alcanzaron calificaciones “Sobresalientes” y una minoría del nivel jerárquico Asistencial, fueron evaluados “Satisfactoriamente”.

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.

DEBILIDADES OBSERVADAS

- Dificultades en el diligenciamiento del Consolidado de las Evaluaciones del Desempeño Laboral por cuanto gran parte del personal viene trabajando en casa y no hubo información clara sobre la remisión de los respectivos formatos: algunas evaluaciones llegaron de manera física y otras de manera digital, generando demoras en la consecución de la información.
- Persiste algunos inconvenientes frente al diligenciamiento de evaluaciones parciales en el Aplicativo EDL, en la selección de las causales de las mismas por parte de los Evaluadores, ocasionando dificultades al Administrador del Aplicativo cuando se requiere modificar información básica del empleado.

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Carmen Ñañez Guerrero	Técnico Operativo (E)	
Revisó	Libia Fernanda Pasmín Pineda	Directora Administrativa y Financiera (E)	
Aprobó	Libia Fernanda Pasmín Pineda	Directora Administrativa y Financiera (E)	

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.



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”