

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2018-2019

**FECHA:** 30 de Abril de 2019

**RESPONSABLES:** Ángela María Herrera Calero - Proceso de Gestión y Desarrollo Humano.  
Claudia Kytra Abadia Herrera - Subproceso de Administración de los Sistemas de Evaluación.

**CARGO:** Profesional Especializado 222-06  
Profesional Universitario 2019-04

**OBJETIVO:** Evaluación Anual u Ordinaria 2018 - 2019

## INTRODUCCION

“El programa de Gestión del Talento Humano está orientado al desarrollo y profesionalización de los servidores públicos, buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación de servicio, la aplicación de estímulos. Una gerencia publica que estimula los principios, valores, prácticas y actitudes en pro del respecto por lo público, reconociendo que el talento humano es la clave para el logro de resultados”.

La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que permite integrar el desempeño del servidor público dentro de la misión institucional y su función social, con el fin de generar un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y las competencias comportamentales. La evaluación del desempeño laboral contempla la evaluación anual u ordinaria, las evaluaciones parciales semestrales, las evaluaciones parciales eventuales, la evaluación del período de prueba

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2018-2019

y la evaluación extraordinaria. En la evaluación anual u ordinaria, se evalúa el desempeño del servidor público de carrera con base en los compromisos laborales y las competencias comportamentales concertados teniendo en cuenta los planes institucionales o de dependencia y las metas de la entidad.

La evaluación del período de prueba tiene como finalidad verificar que quien fue nombrado y tomó posesión del empleo para el cual concursó tiene las competencias, habilidades y aptitudes para desempeñar las funciones del mismo e integrarse a la cultura institucional. Es importante señalar que el periodo de prueba es la etapa final que contempla el concurso de méritos.

Como la evaluación del desempeño laboral es un principio que orienta la permanencia en el servicio, corresponde a todos los funcionarios de la entidad participar activamente en el proceso de evaluación de conformidad con los criterios definidos por la CNSC y con fundamento en la normatividad vigente sobre la materia. Es así como la Carta Iberoamericana de la Función Pública establece dentro de sus criterios orientadores y principios rectores la responsabilidad de los empleados públicos por el trabajo desarrollado y los resultados del mismo, los cuales serán visibles a través de la evaluación del desempeño laboral que debe estar enmarcada dentro de la transparencia, objetividad e imparcialidad.

Por lo anterior y dando cumplimiento con la responsabilidad asignada mediante el Acuerdo No. 565 de 2016 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”, el Proceso de Gestión y Desarrollo Humano, Subproceso de Administración de los Sistemas de Evaluación de Desempeño Laboral, a continuación presenta los resultados del Seguimiento a la Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de la Administración Central de Santiago de Cali, en el periodo comprendido 01 de febrero de 2018 al 31 de Enero de 2019.

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2018-2019

## METODOLOGIA

La Evaluación del período en mención de los servidores públicos se realizó con observancia de lo establecido en el Decreto No. 411.0.20.0800 de 2016, "Por el cual se adopta la actualización del sistema tipo de Evaluación del desempeño laboral de los servidores Públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción diferente a gerentes Públicos".

Con el fin de dar cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, en su articulado 2.2.8.1.4, el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional expidió la Resolución N° 4137.010.21.221 "Por la cual se establece la programación de la Evaluación del Desempeño Laboral", al igual que la Resolución No. 4137.010.21.222 de 2017 "Por la cual se conforma la comisión evaluadora para la evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba", como también por primera vez en la Administración, se evalúan los servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción diferente a Gerentes Públicos a través de la Resolución N°4122.0.21.160.

## AMBITO DE APLICACIÓN

Los servidores públicos en Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a Gerentes públicos a Evaluar para el periodo de Evaluación Anual u Ordinaria 2018-2019 son en total a 811.

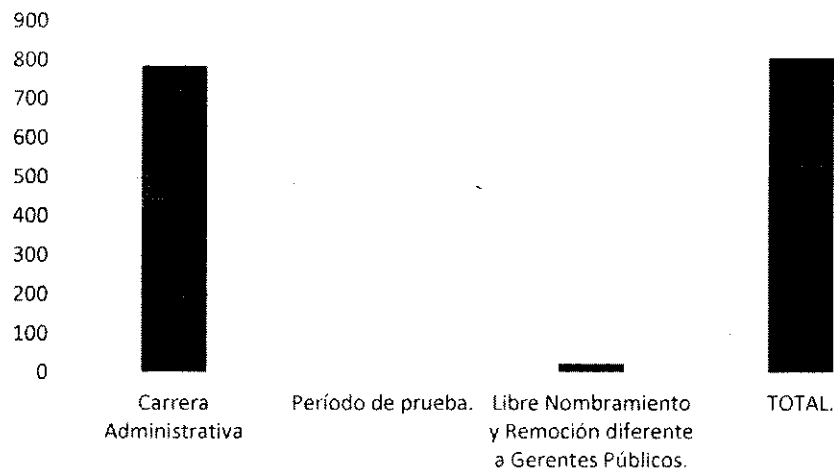
Tabla No. 1  
Distribución de Servidores Públicos Sujetos a Evaluación de Desempeño Laboral  
Durante el período 2018-2019.

Tipo de vinculación	Cantidad	Porcentaje %
Carrera Administrativa	785	97%
Período de prueba.	0	0%
Libre Nombramiento y Remoción diferente a Gerentes Públicos.	26	3%
<b>TOTAL.</b>	<b>811</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de Datos -Subproceso de Admón. de Sistemas de EDL

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2018-2019

**Gráfico No. 1**  
**Distribución de Servidores Públicos.**



**Tabla 2**  
**Distribución de Servidores Públicos de Carrera Administrativa**

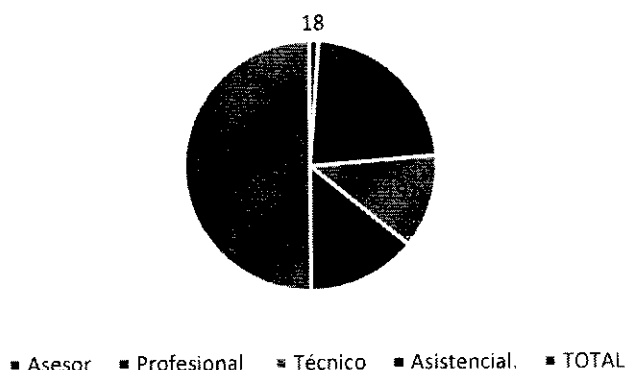
Nivel del Empleo	Carrera Administrativa	%
Asesor	18	2%
Profesional	355	45%
Técnico	191	24%
Asistencial	221	28%
<b>TOTAL</b>	<b>785</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de Datos -Subproceso de Admón. de Sistemas de EDL

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2018-2019

**Gráfico 2**  
 Distribución por nivel de empleo servidores públicos de carrera administrativa.

Carrera Administrativa



Fuente: Base de datos subprocesos sistemas de evaluación de desempeño laboral

En cuanto a los servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción diferente a Gerentes Públicos para el periodo a evaluar 2018-2019, al 31 de enero del 2019, se tiene el 75% se encuentra en el nivel asesor, 13% profesionales y 2% asistenciales

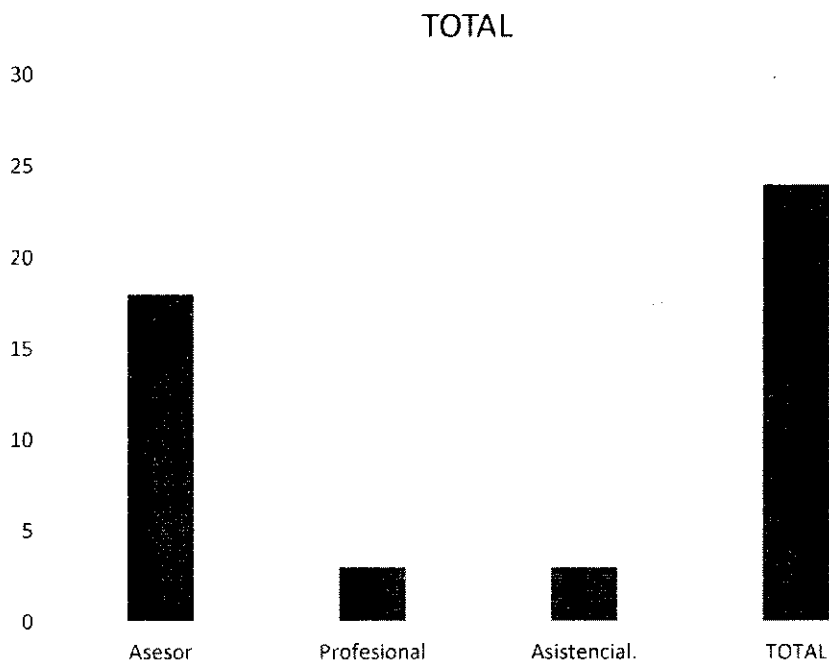
**Tabla No. 3.**  
 Distribución Servidores Públicos de L.N diferente a Gerentes Públicos.

NIVEL	TOTAL	%
Asesor	19	75%
Profesional	3	13%
Asistencial.	4	13%
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos subprocesos sistemas de evaluación de desempeño laboral

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2018-2019

Gráfico 3.  
Distribución Servidores Públicos de L.N diferente a Gerentes Públicos



## NOVEDADES ADMINISTRATIVAS

Los servidores públicos a los cuales se les aplicó proceso de evaluación de desempeño durante el periodo 2018 – 2019 fueron 785 personas, durante el cual se presentaron las siguientes novedades:

## INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2018-2019

Tabla No. 4.  
Novedades de personal en Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción.

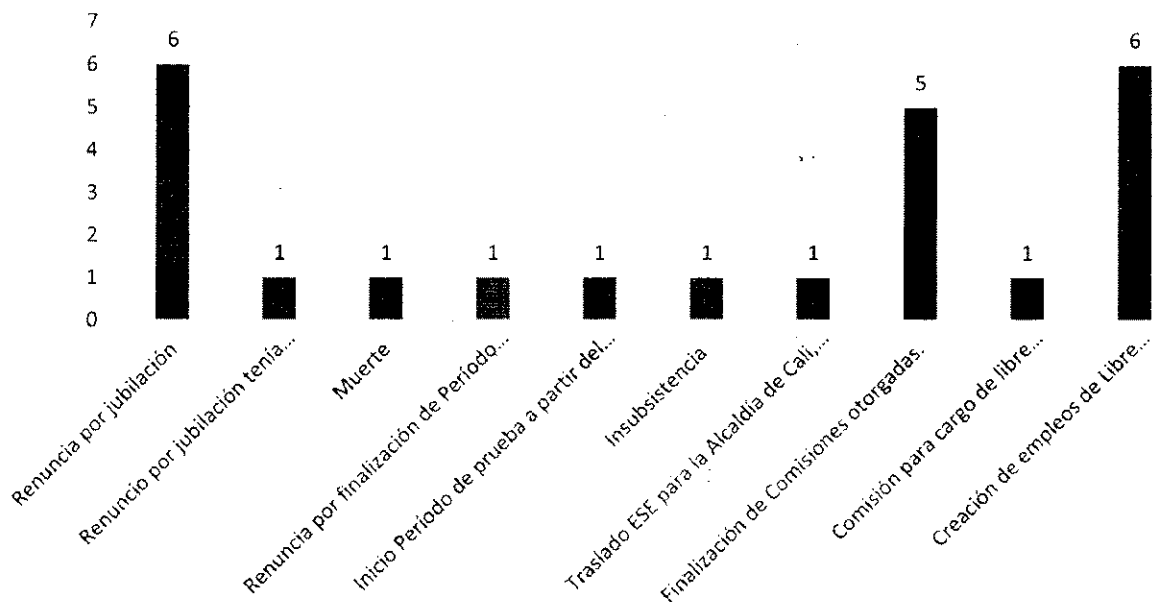
Novedad	Cantidad.
Renuncia por jubilación	6
Renuncio por jubilación tenía incapacidad médica más de un año.	1
Muerte	1
Renuncia por finalización de Período de prueba y aceptación del nuevo cargo.	1
Inicio Período de prueba a partir del 01 de enero del 2019 en la CVC	1
Insubsistencia	1
Traslado ESE para la Alcaldía de Cali, autorizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil	1
Finalización de Comisiones otorgadas.	5
Comisión para cargo de libre nombramiento y remoción en noviembre del 2018.	1
Creación de empleos de Libre Nombramiento y Remoción en el nivel Asesor y Profesional	6

Fuente: Base de datos subprocesos sistemas de evaluación de desempeño laboral

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2018-2019

**Gráfico No. 4**

**Novedades carrera administrativa y Libre Nombramiento y Remoción.**



## DISTRIBUCION POR CALIFICACION

El total de servidores públicos sujetos de evaluación de desempeño laboral 2018-2019 es de 811 de los cuales les fue reportado evaluación de desempeño laboral a 727 y 84 funcionarios a la fecha de corte de este informe no había sido enviada la información pertinente.

Del total de servidores públicos sujetos de evaluación de desempeño laboral se tiene que el 85% se encuentra en el nivel Sobresaliente, 4% en el nivel satisfactorio y el 11% a la fecha de corte del presente informe no habían sido reportados, tal como se observa en la tabla No. 5.



# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2018-2019

Tabla No. 5.

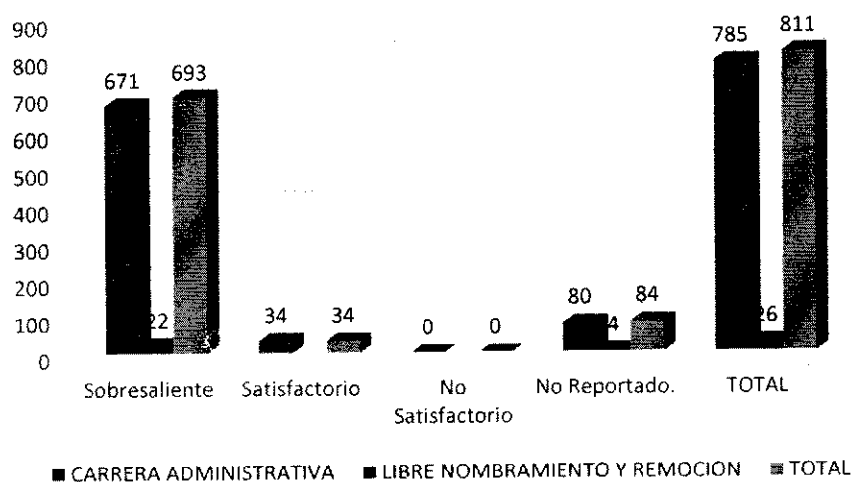
Nivel de Calificación obtenida servidores públicos

NIVEL DE CALIFICACION	CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	TOTAL
Sobresaliente	671	22	693
Satisfactorio	34		34
No Satisfactorio	0		0
No Reportado.	80	4	84
<b>TOTAL</b>	<b>785</b>	<b>26</b>	<b>811</b>

Fuente: Base de datos subprocesos sistemas de evaluación de desempeño laboral – Abril 30 del 2019.

Gráfico No. 5

Nivel de Calificación obtenida servidores públicos



# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2018-2019

## DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE EMPLEO Y TIPO DE VINCULACIÓN:

Tabla No. 6

Resumen de evaluación por naturaleza y nivel de empleo

NIVEL DEL EMPLEO	SERVIDORES PUBLICOS SUJETOS DE EVALIACION DE DESEMPEÑO LABORAL												Carrera Admtiva	L.N.	TOTAL SERVIDORES PÚBLICOS SUJETOS DE EDL	%
	Sobresaliente			Satisfactorio			No satisfactorio			No Reportado						
	Carrera Admtiva	L.N.	Total	Carrera Admtiva	L.N.	Total	Carrera Admtiva	L.N.	Total	Carrera Admtiva	L.N.	Total				
Asesor	18	17	35			0	0				2	2	18	19	37	5%
Profesional	315	2	317	7		7	0			33	1	34	355	3	358	44%
Técnico	153		153	25		25	0			13		13	191	0	191	24%
Asistencial	185	3	188	2		2	0			34	1	35	221	4	225	28%
TOTAL	671	22	693	34	0	34	0	0		80	4	84	785	26	811	100%

Fuente: Base de Datos – Subproceso Evaluación de Desempeño Laboral – Abril 30 2019.

Tabla No. 7

Resumen de Evaluación de Desempeño por nivel de empleo.

Nivel de Empleo.	Sobresaliente	Satisfactorio	No Satisfactorio	Total		No Reportadas	Total Servidores Públicos Sujetos de
				Reportadas	%		
Asesor	35	0		35	5%	2	37
Profesional	317	7		324	45%	34	358
Técnico	153	25		178	24%	13	191
Asistencial	188	2		190	26%	35	225
<b>TOTAL</b>	<b>693</b>	<b>34</b>		<b>727</b>	<b>100%</b>	<b>84</b>	<b>811</b>

Fuente: Base de Datos – Subproceso Evaluación de Desempeño Laboral – Abril 30 2019.



## INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2018-2019

Se evidencia en la Tabla No. 7 la Distribución por Nivel Jerárquico que la mayor cantidad de servidores públicos evaluados para el periodo 2018-2019, pertenecen al nivel Profesional con 324 servidores públicos que representan el 45%, en segundo lugar se encuentran del nivel Asistencial con 190 que corresponde al 26%, seguido del Técnico con 178 con el 24%, y por último el Asesor con 37 personas con una participación del 5%.

Con fecha de corte abril 30 del 2019, se encontraba pendiente de reportar la Evaluación de Desempeño Laboral a 84 servidores públicos que equivale al 10% del total de servidores públicos sujetos a evaluación de desempeño laboral.

Es importante resaltar que la cantidad de funcionarios es variable para cada periodo debido a las situaciones administrativas que se presentan, al ingreso y retiro de personal.

### EVALUACION DE DESEMPEÑO 2018-2019 EN CUANTO A OPORTUNIDAD

De acuerdo a la Resolución No. 4137.010.21.221 del 20 de febrero de 2019 "Por la cual se establece la programación de la Evaluación del Desempeño Laboral"; se dispuso que el plazo máximo de reporte a la Subdirección Administrativa del Recurso Humano de la evaluación 2018-2019 era el dos (2) de Abril de 2018, plazo que se tendría en cuenta como insumo de los productos para los Subprocesos de Selección y Vinculación y Capacitación y Estímulos.

Por lo anterior con corte al 2 de Abril de 2018, se constató en la base de datos del Subproceso de Administración de los Sistemas de Evaluación de Desempeño Laboral que 727 servidores públicos enviaron a la Subdirección Administrativa del Recurso Humano, la Evaluación de Desempeño 2018-2019, es decir que el 90% del total de servidores públicos sujetos de evaluación reportaron "**oportunamente**" la evaluación de desempeño y un 10% no ha remitido la evaluación del desempeño laboral.

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2018-2019

Tabla No. 8

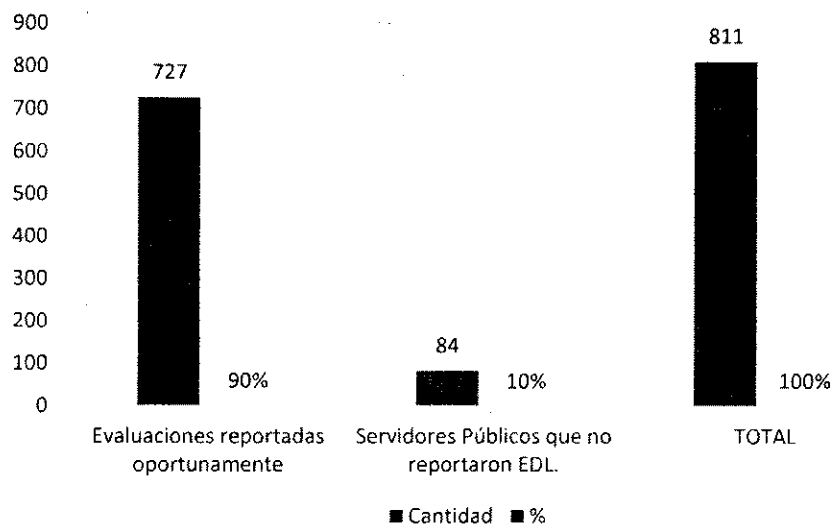
Tabla Evaluación de Desempeño en cuanto a oportunidad.

Concepto	Cantidad	%
Evaluaciones reportadas oportunamente	727	90%
Servidores Públicos que no reportaron EDL.	84	10%
<b>TOTAL</b>	<b>811</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de Datos -Subproceso de Admón. de Sistemas de EDL

Gráfico No. 7

Reporte de Evaluación Desempeño Laboral Oportuno



# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2018-2019

## SEGUIMIENTO EDL POR DEPENDENCIA

Con relación al Seguimiento por Organismos de la entrega de las evaluaciones del desempeño laboral 2018-2019, se denota la entrega del 90% de todos los servidores públicos sujetos de evaluación del desempeño laboral

El 61% de los organismos presentaron al 100% la evaluación de desempeño laboral de todos los servidores públicos adscritos a ellos, es decir que el 39% tiene pendiente por remitir evaluaciones de desempeño laboral, dentro de los cuales se destacan Secretaría de Seguridad y Justicia con 39 evaluaciones y Salud Pública con 17.

En materia de oportunidad el 100% de las evaluaciones reportadas fueron realizadas de manera oportuna.

Tabla No.9  
 Seguimiento Evaluación de Desempeño 2018-2019 Por Organismos

ORGANISMO	EDL								Total.	
	Sobresal.		Satisfac.		No satisfac.		Sin reportar.			
Despacho Alcalde - Libre Nmbremento y Remoción	22	3%					4	5%	26	3%
Departamento Administrativo de Control Interno Disciplinario	9	1%						0%	9	1%
Departamento Administrativo de Control Interno	10	1%					1	1%	11	1%
Departamento Administrativo de Contratación Pública	6	1%						0%	6	1%
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional	64	9%	2	6%			1	1%	67	8%
Departamento Administrativo Gestión Jurídica Pública	17	2%						0%	17	2%
Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente	10	1%					1	1%	11	1%

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2018-2019

ORGANISMO	EDL								Total.	
	Sobresal.		Satisfact.		No satisfac.		Sin reportar.			
Departamento Administrativo de Hacienda Municipal.	54	8%						0%	54	7%
Departamento Administrativo de Planeación Municipal.	32	5%						0%	32	4%
Departamento Administrativo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	15	2%						0%	15	2%
Secretaría de Bienestar Social	17	2%						0%	17	2%
Secretaría de Cultura	19	3%					1	1%	20	2%
Secretaría de Desarrollo Económico.	7	1%						0%	7	1%
Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana.	12	2%					7	8%	19	2%
Secretaría de Deportes y Recreación.	22	3%						0%	22	3%
Secretaría de Educación (Recursos propios)	7	1%					6	7%	13	2%
Secretaría de Educación (Ley 715)		0%						0%	0	0%
Secretaría de Gestión del Riesgo de Emergencias y Desastres.	4	1%						0%	4	0%
Secretaría de Gobierno	12	2%						0%	12	1%
Secretaría de Infraestructura	6	1%	3	9%			5	6%	14	2%
Secretaría de Movilidad.	87	13%	1	3%			1	1%	89	11%
Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana.	7	1%						0%	7	1%
Secretaría de Salud Pública	103	15%	23	69%			17	20%	143	18%
Secretaría de Seguridad y Justicia.	96	14%	3	9%			39	46%	138	17%
Secretaría de Turismo	6	1%						0%	6	1%
Secretaría de Vivienda Social, Habitar	26	4%	1	3%				0%	27	3%
Unidad Administrativa Especial de Gestión de Bienes y Servicios.	18	3%					1	1%	19	2%
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales - UAESPM	5	1%	1	97%				0%	6	1%
TOTAL.	693		34		0		84		811	

Fuente: Base De Datos -Subproceso de Administración de Sistema de EDL.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.


# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2018-2019

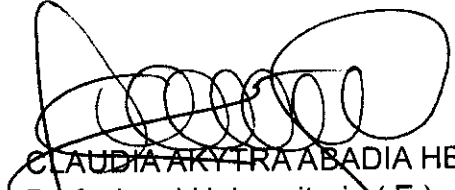
## CAPACITACION

En los formatos de evaluación de desempeño laboral, algunos servidores públicos identificaron las siguientes necesidades de capacitación en las siguientes temáticas:

- Planeación institucional y organizacional
- Excel.
- Sistemas de Evaluación del desempeño."
- Formulación de Proyectos.
- SIGEP.
- Manejo de caja menor."
- Normas de archivo
- Elaboración de comunicaciones oficiales-
- Office
- Relaciones interpersonales y manejo de estrés.
- Sistemas Integrados de Gestión
- Arquitectura empresarial
- Rendición de cuentas.
- ingles.
- Normatividad y elaboración de Fichas Técnicas

Cordialmente,

  
ANGELA MARIA HERRERA CALERO  
Profesional Especializado ( E )  
Proceso Gestión y Desarrollo Humano

  
CLAUDIA AKYTZA ABADIA HERRERA  
Profesional Universitario ( E )  
~~Subproceso~~ ~~Sistemas de Evaluación~~  
del Desempeño.

