 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI</p> <p>GESTION DE TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO</p>	<p>SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC Y MECI)</p> <p>INFORME DE GESTIÓN Y DE RETROALIMENTACIÓN PERIODO ANUAL U ORDINARIO</p>		VERSIÓN	1
			FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	EN REVISION

FECHA: Septiembre 25 de 2014

RESPONSABLES: Beatris Eugenia Orosco Parra - Proceso de Gestión y Desarrollo Humano
Ángela María Herrera Calero - Subproceso de Administración de los Sistemas de Evaluación de Desempeño Laboral.

CARGO: Profesional Especializado 222-06
Profesional Universitario 219 - 04


OBJETIVO: Seguimiento de la Evaluación Anual u Ordinaria 2013 - 2014

INTRODUCCION

“La evaluación sirve a todos. Permite a la Entidad revisar conceptos, unificar criterios, acordar correcciones de prácticas deficientes y reforzar las exitosas, tomar decisiones, priorizar acciones y redireccionar procesos “.
Alcaldía de Bogotá

De conformidad con lo preceptuado en la Ley 909 de 2004 y en especial en el Decreto 1227 de 2005, donde establece que *“La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio”*. Y teniendo en cuenta que los resultados de la evaluación de desempeño son insumo fundamental para para adquirir los derechos de carrera; determinar la permanencia en el servicio; ascender en la carrera; conceder becas o comisiones de estudio; otorgar incentivos económicos o de otro tipo; planificar la capacitación y la formación; acceder a encargos; y otorgar comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción.

Por lo anterior y dando cumplimiento con la responsabilidad asignada mediante el Acuerdo No. 137 de 2010 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en Período de Prueba” el Proceso de Gestión de Talento 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

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI</p> <p>GESTION DE TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO</p>	<p>SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC Y MECI)</p> <p>INFORME DE GESTIÓN Y DE RETROALIMENTACIÓN PERIODO ANUAL U ORDINARIO</p>		VERSIÓN	1
			FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	EN REVISION

Santiago de Cali, en el periodo comprendido 1 de febrero de 2013 al 31 de Enero de 2014.

METODOLOGIA

La Evaluación del período en mención de los funcionarios se realizó con observancia de lo establecido en el Decreto No. 411.0.20.0010 de 2013, Por el cual se adopta en la Alcaldía del Municipio de Santiago de Cali, el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, mediante el Acuerdo 137 de 2010. Y a las comunicaciones enviadas a las 17 dependencias donde se establecieron las fases y periodos de presentación del reporte sobre todo lo concerniente a los resultados de las evaluaciones de desempeño.

AMBITO DE APLICACIÓN

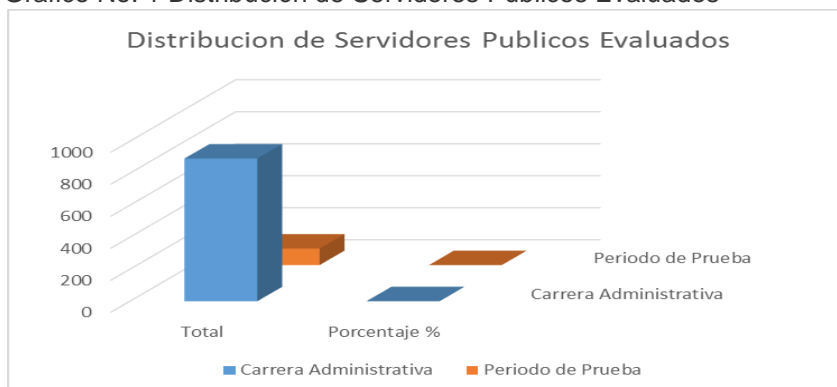
Los servidores públicos en carrera administrativa a evaluar para el periodo de evaluación anual u ordinaria 2013-2014 son en total a 918 y en periodo de prueba 81.


Tabla No. 1 Distribución de Servidores Públicos Evaluados

Distribución de Servidores Públicos Evaluados		
Tipos de Funcionarios	Total	Porcentaje %
Carrera Administrativa	837	91%
Periodo de Prueba	81	9%
Total	918	100%

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

Grafico No. 1 Distribución de Servidores Públicos Evaluados



 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI</p> <p>GESTION DE TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO</p>	<p>SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC Y MECI)</p> <p>INFORME DE GESTIÓN Y DE RETROALIMENTACIÓN</p> <p>PERIODO ANUAL U ORDINARIO</p>		VERSIÓN	1
			FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	EN REVISION

DESCRIPCIÓN DE SERVIDORES PUBLICOS DE CARRERA A EVALUAR

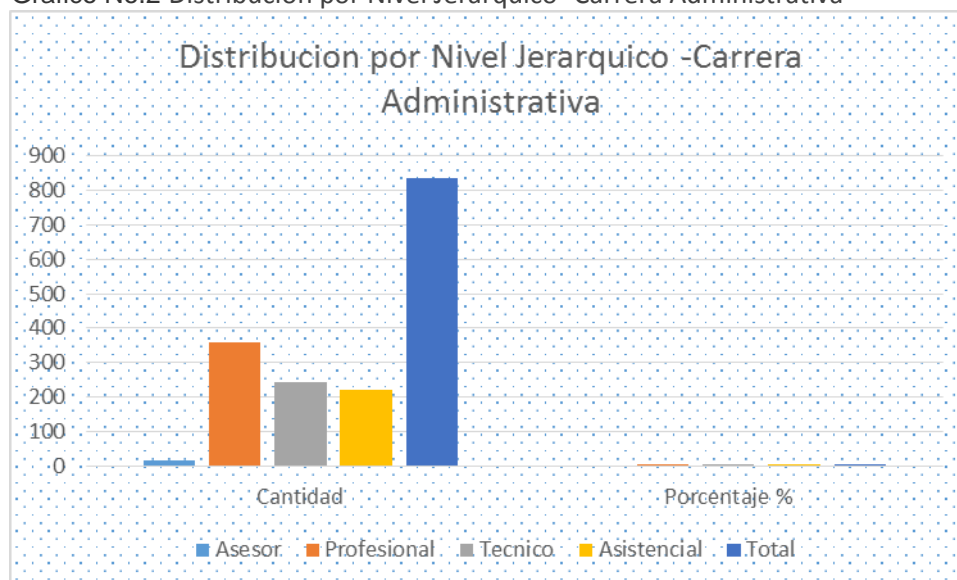
Los servidores públicos a evaluar ordinariamente en el periodo 2013 - 2014, comprende 837 empleados públicos de carrera administrativa, a continuación se evidencia la disgregación por nivel jerárquico:


Tabla No.2 Distribución por Nivel Jerárquico -Carrera Administrativa

Distribución por Nivel Jerárquico -Carrera Administrativa		
Nivel Jerárquico	Cantidad	Porcentaje %
Asesor	15	2.0%
Profesional	358	43%
Técnico	244	29%
Asistencial	220	26%
Total	837	100%

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

Grafico No.2 Distribución por Nivel Jerárquico -Carrera Administrativa



 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DE TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC Y MECI)		VERSIÓN	1
			FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	EN REVISIÓN
	INFORME DE GESTIÓN Y DE RETROALIMENTACIÓN PERIODO ANUAL U ORDINARIO			

Se evidencia en la Tabla No. 2 la distribución por nivel jerárquico que la mayor cantidad de servidores públicos evaluados para el periodo 2013-2014, pertenecen al nivel Profesional con 358 empleados que representan el 43%, en segundo lugar se encuentran los del nivel Técnico con 244 el 29%, seguido el nivel Asistencial con 220 el 26%, y por último el Asesor con 15 el 2%.

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.

DISTRIBUCION POR GRADO DE CALIFICACION

Debido que a pesar de que se enviaron a las diferentes dependencias las directrices con el cronograma de tiempo de entrega de resultados de la evaluación de desempeño, no fueron enviadas a la Subdirección del recurso Humano, Subproceso de Administración de los Sistemas de Evaluación de Desempeño laboral, en el tiempo acordado (Marzo 2014), por tal motivo se hizo requerimiento en el mes de Julio, periodo en el cual se allegaron la mayoría de evaluaciones. A continuación se plasma la distribución por grado de calificación de la evaluación de los servidores públicos de carrera

Tabla No. 3 Distribución por Grado de Calificación -Carrera Administrativa

Distribución por Grado de Calificación -Carrera Administrativa		
CALIFICACION	Cantidad	Porcentaje %
Satisfactorio (Entre 66 y 89)	8	1%
Destacado (entre 90 y 100)	225	27%
Sobresaliente	520	62%
No presento	84	10%
Total	837	100%

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


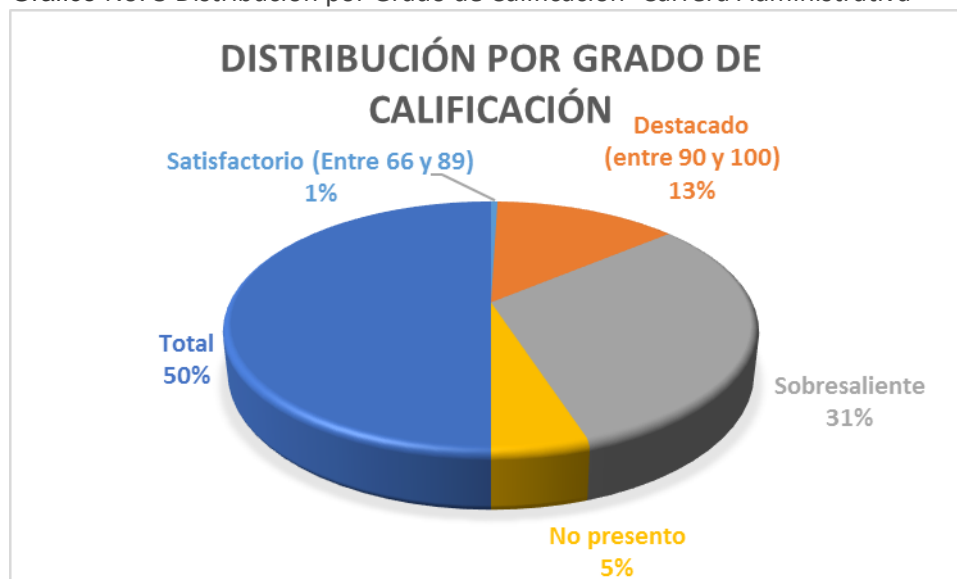
 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DE TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC Y MECI) INFORME DE GESTIÓN Y DE RETROALIMENTACIÓN PERIODO ANUAL U ORDINARIO		
			VERSIÓN 1
			FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA EN REVISION

Grafico No. 3 Distribución por Grado de Calificación -Carrera Administrativa



Como se puede observar en la Tabla No. 2 los servidores públicos de carrera Administrativa que reportaron los resultados de la evaluación fueron 753, es decir el 90%, a la fecha no la han presentado 84 funcionarios es decir 10%.

Se puede evidenciar además que se encuentran en el Nivel sobresaliente 520 funcionarios que es el 62%, seguidamente en el nivel destacado 225 funcionario con el 27%, posteriormente en el nivel satisfactorio 8 es decir el 1% y no presentaron 84 un 10%.

Aprobó: Beatris Eugenia Orosco Parra, Profesional Especializado (E) –Proceso de Gestión y Desarrollo Humano
Proyecto y Revisó: Ángela María Herrera Calero - Profesional Universitario – Subproceso Admón. Sistemas Evaluación D.L.