

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2017-2018

FECHA: 30 de Abril de 2018

RESPONSABLES: Ángela María Herrera Calero - Proceso de Gestión y Desarrollo Humano.  
Yoadi Andrea Quiñones Orejuela- Subproceso de Administración de los  
Sistemas de Evaluación.

CARGO: Profesional Especializado 222-06  
Auxiliar Administrativo 407-05

OBJETIVO: Seguimiento de la Evaluación Anual u Ordinaria 2017 - 2018

## 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 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.

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2017-2018

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 período 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 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 Santiago de Cali, en el periodo comprendido 01 de febrero de 2017 al 31 de Enero de 2018.

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2017-2018

## 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.

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2017-2018

## 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 2017-2018 son en total a 831.

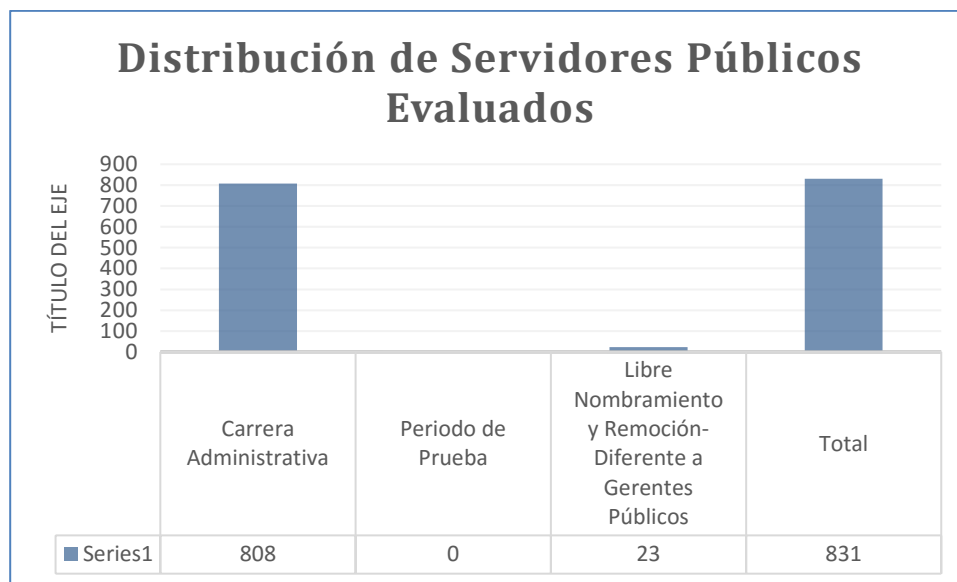
**Tabla No. 1** Distribución de Servidores Públicos Evaluados

Distribución de Servidores Públicos Evaluados		
Tipos de Vinculación	Total	Porcentaje %
Carrera Administrativa	808	97.23%
Periodo de Prueba	0	0%
Libre Nombramiento y Remoción –diferente a Gerentes Públicos	23	2.8%
Total	831	100%

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

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2017-2018

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



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

## DESCRIPCIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA A EVALUAR

Los servidores públicos a evaluar ordinariamente en el periodo 2017 - 2018, comprende 808 de Carrera Administrativa, de los cuales cuatro (4) renunciaron dentro del periodo de evaluación 2017-2018, pero fueron efectivamente evaluados en forma definitiva, por tal motivo para el 31 de Enero de 2018, los servidores públicos de carrera quedaron en 804.

En cuanto a los servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción diferente a Gerentes Públicos para el periodo a evaluar 2017-2018, comprende 23 de los cuales cuatro (4) renunciaron y fueron efectivamente evaluados, para un total de 21 servidores públicos.

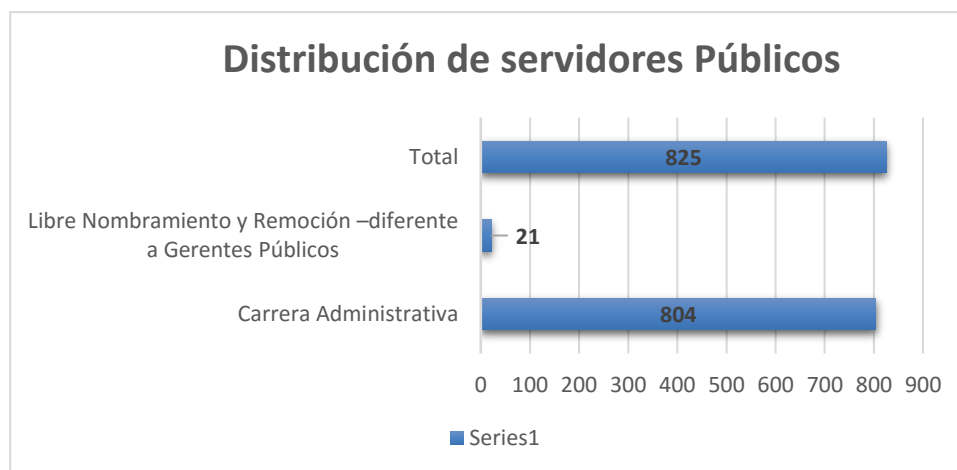
# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2017-2018

**Tabla No. 2.** Distribución de Servidores Públicos a 31 de Enero /18

Distribución de Servidores Públicos Evaluados a 31 de Enero de 2018		
Tipos de Funcionarios	Total	Porcentaje %
Carrera Administrativa	804	97.21%
Libre Nombramiento y Remoción –diferente a Gerentes Públicos	21	2.8%
<b>Total</b>	<b>825</b>	<b>100%</b>

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

**Gráfico No. 2** Distribución de servidores públicos a 31 de enero



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

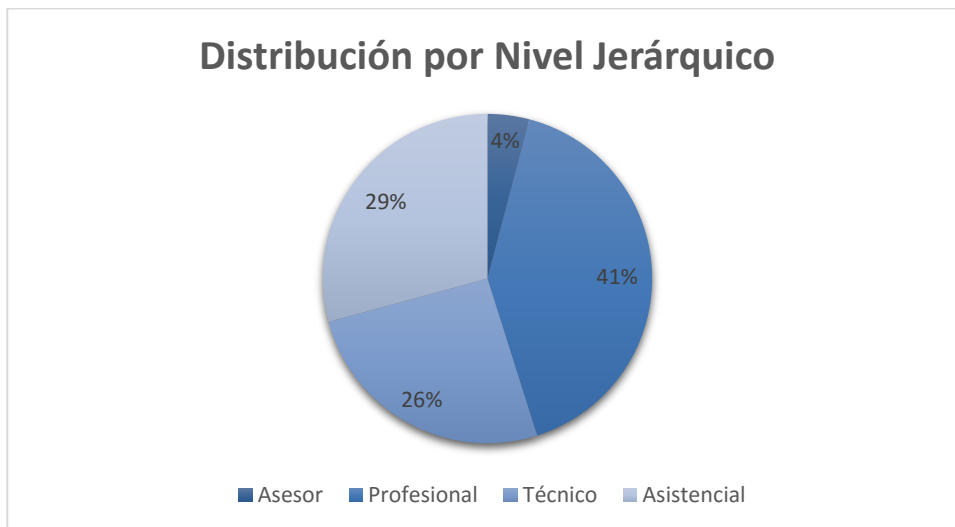
# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2017-2018

De los cuales a continuación se evidencia la disgregación por nivel jerárquico:

Tabla No.3 Distribución por Nivel Jerárquico- EDL  
 Fuente: Base de Datos -Subproceso de Admón. de Sistemas de EDL

Distribución por Nivel Jerárquico -Carrera Administrativa		
Nivel Jerárquico	Cantidad	Porcentaje %
Asesor	34	4,4%
Profesional	341	41%
Técnico	213	25.6%
Asistencial	243	29.2%
Total	<b>831</b>	100%

**Gráfico No.3** Distribución por Nivel Jerárquico –EDL



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

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2017-2018

Se evidencia en la Tabla No. 3 la Distribución por Nivel Jerárquico que la mayor cantidad de servidores públicos evaluados para el periodo 2017-2018, pertenecen al nivel Profesional con 341 empleados que representan el 41%, en segundo lugar se encuentran del nivel Asistencial con 243 el 29,2%, seguido Técnico con 213 el 25,6%, y por último el Asesor con 34 el 4,4%.

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 2017-2018 EN CUANTO A OPORTUNIDAD

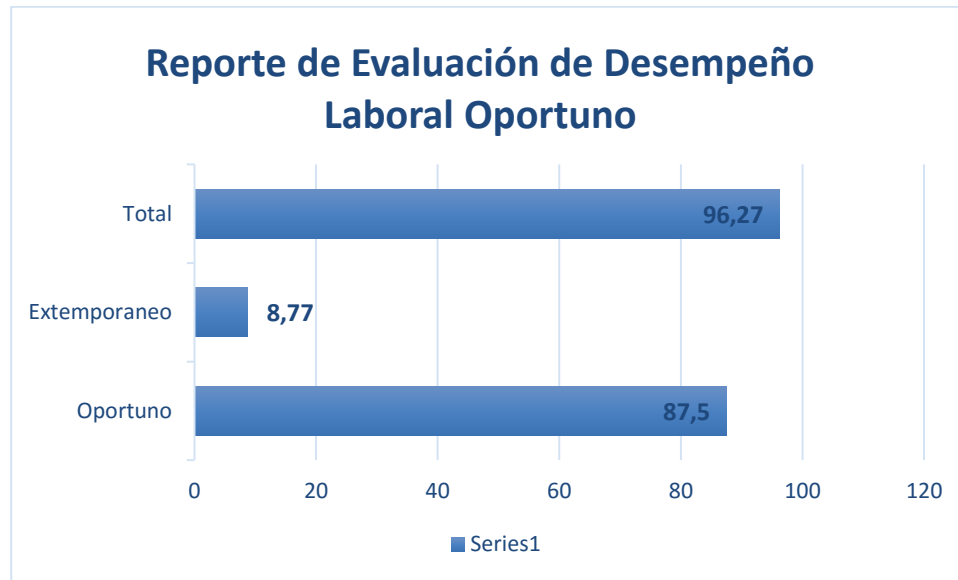
De acuerdo a la 4137.010.21.221 “Por la cual se establece la programación de la Evaluación del Desempeño Laboral”; se dispuso que el plazo máximo de reporte a la Subdirección Administrativa del Recurso Humano de la evaluación 2017-2018 era el dos (2) de Abril de 2018, plazo que se tendría en cuenta como 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 707 servidores públicos enviaron a la Subdirección Administrativa del Recurso Humano, la Evaluación de Desempeño 2017-2018, es decir hubo un 87.5% de servidores públicos que reportaron “**oportunamente**” la evaluación de desempeño



# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2017-2018

**Gráfico No. 4** Reporte de Evaluación Desempeño Laboral Oportuno



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

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2017-2018

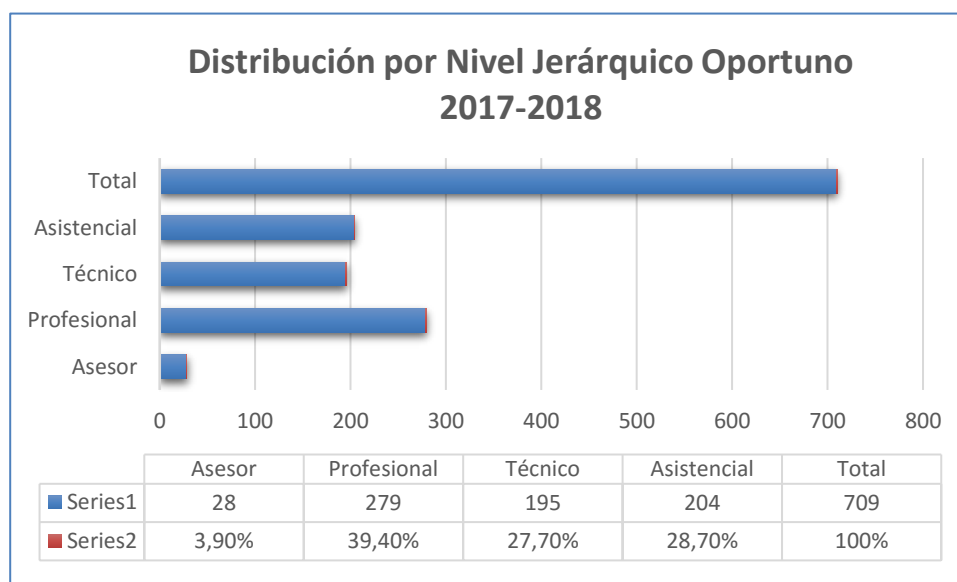
### DISTRIBUCION POR NIVEL JERARQUICO DE EDL OPORTUNA

**Tabla No.4** Distribución por Nivel Jerárquico -Carrera Administrativa

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

Distribución por Nivel Jerárquico -Carrera Administrativa		
Nivel Jerárquico	Cantidad	Porcentaje %
Asesor	28	3,9%
Profesional	279	39,4%
Técnico	195	27,7%
Asistencial	204	28,7%
Total	<b>709</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 5.** Distribución por Nivel Jerárquico Oportuno



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

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2017-2018

Se evidencia en la Tabla No. 4 la distribución por nivel jerárquico de EDL presentada en forma Oportuna, que la mayor cantidad de servidores públicos que entregaron la evaluación 2017-2018 en forma oportuna, pertenecen al nivel Profesional con 280 empleados que representan el 39,4%, en segundo lugar se encuentran del nivel Asistencial con 204 que representan el 28,7%, seguido Técnico con 196 que representan el 27,7%, y por último el Asesor con 28 que representan el 3,9%.

## DISTRIBUCION POR NIVEL DE CUMPLIMIENTO OPORTUNO

A continuación se plasma la distribución por grado de calificación o nivel de cumplimiento de la evaluación de los 707 servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción diferente a Gerentes públicos que presentaron la misma de forma Oportuna.

**Tabla No. 5 Distribución de cumplimiento oportuno por niveles de calificación**

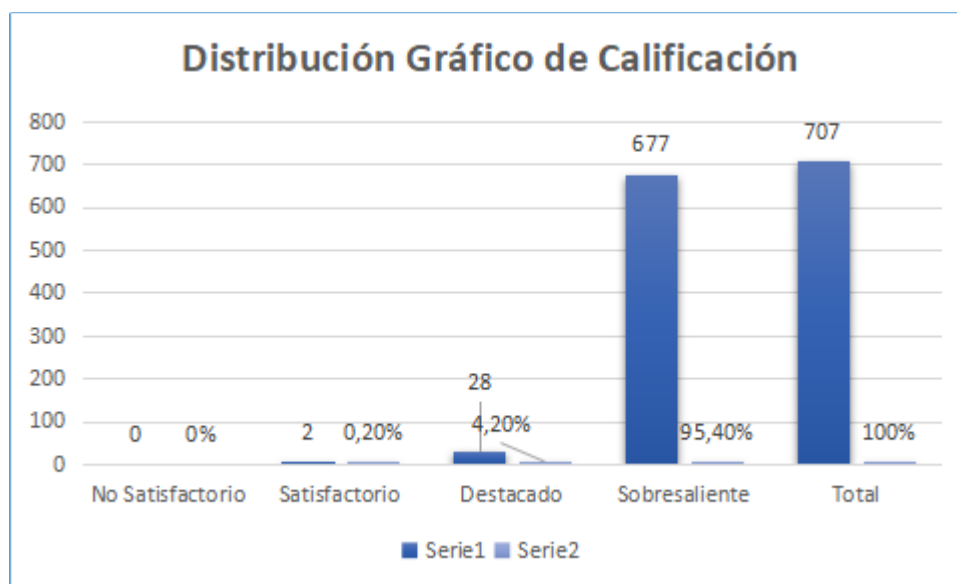
Distribución por Grado de Calificación –EDL 2017-2018		
CALIFICACION	Cantidad	Porcentaje %
No Satisfactorio	0	0%
Satisfactorio (Entre 66 y 89)	2	0,2%
Destacado (entre 90 y 100)	28	4,2%
Sobresaliente	677	95,4%
Total	707	100%

Distribución por Grado de Calificación -Carrera Administrativa

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

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2017-2018

Gráfico No. 5 Distribución por Nivel de Cumplimiento Oportuno



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

Como se puede observar en la Tabla No. 5 los Servidores públicos de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y remoción diferente a Gerente Públicos que reportaron los resultados de la evaluación oportunamente, fueron 707 de los 831, es decir el 85,07%, faltando por reportar 74 servidores públicos es decir un 8,9%.

Se puede evidenciar además que se encuentran en el Nivel sobresaliente 677 funcionarios que es el 95,40%, seguidamente el nivel destacado con 28 servidores públicos con un 4,2%, por último el nivel satisfactorio con 2 funcionarios representados en 0,2%.

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2017-2018

## SEGUIMIENTO EDL POR DEPENDENCIA

Con relación al Seguimiento por Organismos de la entrega de las evaluaciones del desempeño laboral 2017-2018 de los servidores de Carrera Administrativa, se denota la entrega masiva por parte del 87,74% de los Organismos de la Alcaldía en un 100%.

Tabla No. 5 Seguimiento Evaluación de Desempeño 2017-2018 Por Organismos

ORGANISMO	Servidores a Evaluar	% de cumplimiento del Universo	Reportadas con corte al 30 de Abril	%	pendientes por Reportar
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL INTERNO	11	1,36	11	0,00	0
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA	5	0,62	1	0,14	4
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO	10	1,24	10	0,00	0
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL	64	7,92	63	8,89	1
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	15	1,86	15	0,00	0
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA	18	2,23	17	2,40	1
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL	57	7,05	51	7,19	6
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL	32	3,96	30	4,23	2
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	16	1,98	16	0,00	0
SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL	19	2,35	18	2,54	1
SECRETARÍA DE CULTURA	21	2,60	19	2,68	2
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONOMICO	7	0,87	7	0,00	0
SECRETARÍA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACIÓN	21	2,60	16	2,26	5
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	17	2,10	9	1,27	8
SECRETARÍA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES	5	0,62	4	0,56	1
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	16	1,98	13	1,83	3
SECRETARÍA DE MOVILIDAD	94	11,63	93	13,12	1
SECRETARÍA DE PAZ Y CULTURA CIDADANA	6	0,74	5	0,71	1
SECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA	146	18,07	136	19,18	10
SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA	138	17,08	95	13,40	43
SECRETARÍA DE TURISMO	4	0,50	4	0,56	0
SECRETARÍA DE VIVIENDA SOCIAL Y HABITAT	25	3,09	24	3,39	1
SECRETARÍA DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN	20	2,48	20	0,00	0
SECRETARÍA DE GOBIERNO	15	1,86	13	1,83	2
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	21	2,60	19	2,68	2
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES	5	0,62	0	0,50	5
TOTAL	808	100,00	709	89,36	99

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2017-2018

Los veinticuatro (24) Organismos destacados son: Departamento Administrativo de Control Interno, Departamento Administrativo de Control Disciplinario, Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente, Departamento Administrativo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Secretaría de Desarrollo Económico, Secretaría de Deporte y la Recreación y la secretaría de Turismo.

Los Organismos que tienen mayores evaluaciones pendientes por reportar son Departamento Administrativo de Contratación Pública, Secretaría de salud Pública, Secretaría de Seguridad y Justicia y la unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales.

Aprobó: Ángela María Herrera Calero, Profesional Especializado (E) –Proceso de Gestión y Desarrollo Humano  
Proyecto: Yoadi Andrea Quiñones Orejuela-Auxiliar Administrativo – Subproceso Admón. Sistemas Evaluación D.L.