

INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2021-2022

FECHA: 30 de Abril de 2022

RESPONSABLES: Lilia Marleny Camargo Segura - Proceso de Gestión y Desarrollo Humano.
Angela Maria Herrera Calero- Subproceso de Administración de los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral

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

OBJETIVO: Evaluación Anual u Ordinaria 2021 - 2022

INTRODUCCION

“Buscar la excelencia significa elegir forjar tu propia espada para cortar las limitaciones de tu vida”.

James Murphy

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

INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2021-2022

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 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 Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, 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.

El Subproceso de Administración de los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral, desarrolló las actividades necesarias para dar observancia a la normatividad vigente y con el propósito de cumplir los planes y las metas institucionales, entre ellas las que a continuación detallamos:

- ✓ Capacitación de facilitadores de todos los organismos de la entidad en materia de evaluación de desempeño en todas sus etapas.
- ✓ Seguimiento y apoyo permanente a los responsables de la evaluación de desempeño de la entidad.
- ✓ Emisión de actos administrativos con todas las directrices necesarias para el cabal cumplimiento de las etapas de evaluación.
- ✓ Seguimiento a través del Aplicativo EDL-APP y base de datos del Subproceso EDL sobre el diligenciamiento oportuno de concertación de compromisos y EDL parciales, eventuales y definitivas.

INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2021-2022

Por lo anterior, así como para dar cumplimiento a la responsabilidad asignada mediante el Acuerdo No. 6176 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”, y lo contemplado en el parágrafo del Artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 del 2015 del Departamento Administrativo de la Función Pública que establece que, los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, diferente a gerentes públicos, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera, 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 2021 al 31 de enero de 2022.

Normatividad.

- Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, Artículos del 27 al 40.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 815 de 2018 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales”.
- Acuerdo 6176 de 2018 Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera administrativa y en Período de Prueba”.
- Decreto Municipal No. 411.0.20.271 de 2018 “Por medio del cual la Administración Municipal acogió el Decreto 815 y actualizo las competencias laborales del Manual de Funciones de 2016”.

INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2021-2022

- Resolución No.4137.010.21.0.124 de 2019 “Por la cual se adopta la actualización del sistema tipo de evaluación de Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de Carrera Administrativa y en período de prueba”
- Resolución No.4137.010.21.0.059 de 2019 , “Por la cual se conforma la comisión evaluadora para la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y en período de prueba”
- Resolución No.4137.010.21.0161 de 2019 “Por la cual se establece la programación de Evaluación de Desempeño Anual u Ordinaria y se dictan otras disposiciones en materia de evaluación de desempeño laboral”

AMBITO DE APLICACIÓN

Los servidores públicos en carrera administrativa, período de prueba y de libre nombramiento y remoción, diferentes a gerentes públicos, que sujetos de evaluación de desempeño laboral en el período de Evaluación Anual u Ordinaria 2021-2022, de la planta de recursos propios, que se encuentran registrados en la plataforma de la Comisión Nacional del Servicios Civil son 1437.

Tabla No. 1

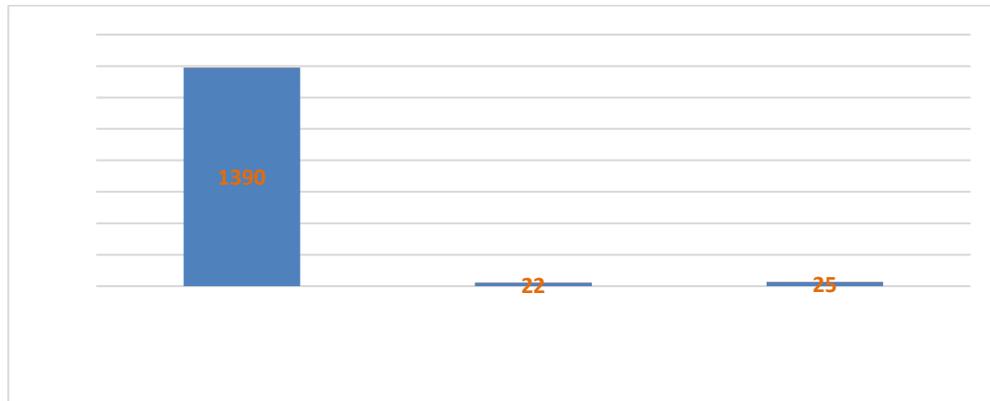
Distribución de Servidores Públicos Sujetos a Evaluación de Desempeño Laboral Durante el período 2021-2022 por tipo de vinculación

Tipo de vinculación	Total	%
Carrera Administrativa recursos propios.	1115	95%
Período de Prueba	22	2%
Libre Nombramiento y Remoción diferente a gerentes públicos.	25	3%
Total	1162	100%

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

INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2021-2022

Gráfico No. 1
Distribución de Servidores Públicos.



Al finalizar el periodo de evaluación 2021-2022, se tenía en bases de datos 1162 servidores públicos activos, los cuales presentaron una variación con el periodo de evaluación anterior incrementándose en un 27%. Incremento considerable con motivo del proceso de selección No.437 de 2017 – Valle del Cauca, realizado por la Comisión Nacional del Servicios Civil.

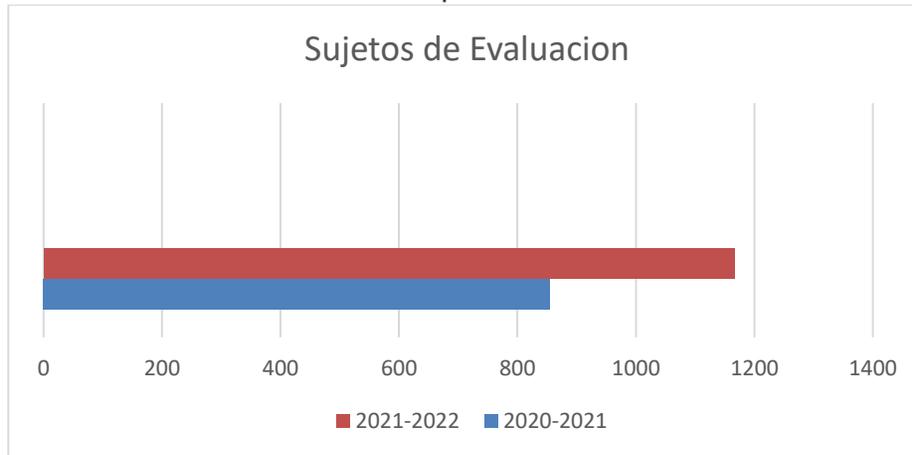
Tabla No. 2
Cuadro resumen de variación de servicios públicos sujetos de evaluación período de evaluación actual con otros períodos

Período de Evaluación	Sujetos de Evaluación	Variación Anual
2020-2021	855	27%
2021-2022	1162	

Fuente: Base de datos Subproceso de los Sistemas de Evaluación de Desempeño Laboral

INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2021-2022

Gráfico No.2
variación de servicios públicos sujetos de evaluación período de evaluación actual con
otros períodos



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

FASE DE CONCERTACION DE COMPROMISOS EDL 2021-2022

En lo concerniente a la primera fase de la evaluación del desempeño 2021-2022 concertación de compromisos, de los 1140 servidores públicos de carrera Administrativa y libre nombramiento y remoción, 1123 realizaron y reportaron efectivamente su concertación de compromisos; es decir, el cumplimiento fue del 98%.

FASE DE EVALUACION DEFINITIVA 2021-2022

En cuanto a la oportunidad en el reporte de la evaluación de desempeño, fueron enviados por los Jefes de los Organismos la EDL de 1115 servidores públicos de carrera y 25 de libre nombramiento y remoción, el cual se detalla a continuación:

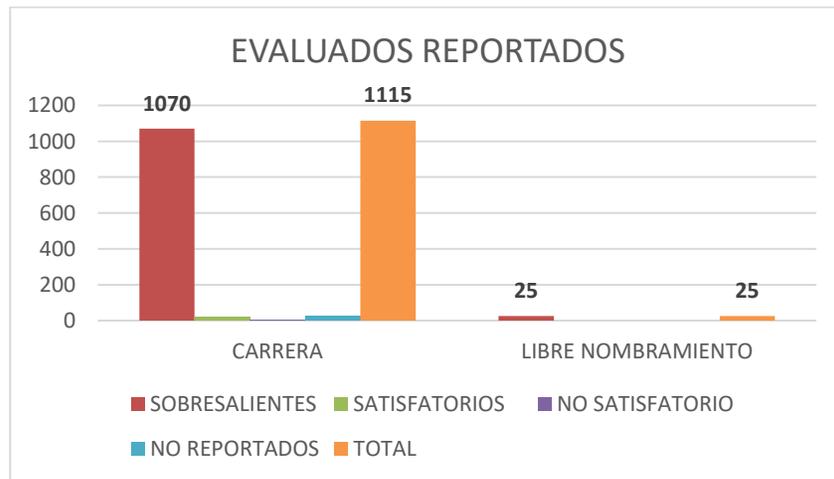
INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2021-2022

Tabla No. 3
Cuadro Servidores Públicos con Reporte de EDL

EVALUADOS REPORTADOS	CARRERA	LIBRE NOMBRAMIENTO	TOTAL
SOBRESALIENTES	1070	25	1095
SATISFATORIOS	21		21
NO SATISFATORIO	1		1
NO REPORTADOS	23		23
TOTAL	1115	25	1140

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

Gráfico No. 3 Servidores Públicos con EDL reportada



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

INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2021-2022

DISTRIBUCION NIVEL DE EMPLEOS EDL

En cuanto al total de servidores públicos sujetos de evaluación en el período ordinario de evaluación del desempeño 2021-2022 a 31 de enero, se encontraban distribuidos en los siguientes niveles de empleo:

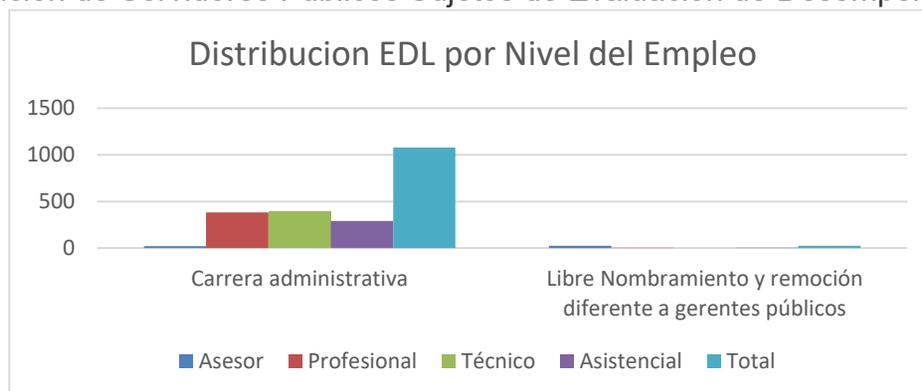
Tabla 4
Distribución de Servidores Públicos Sujetos de Evaluación de Desempeño Laboral por nivel de empleo

Nivel del Empleo	Naturaleza del Empleo		Total
	Carrera administrativa	Libre Nombramiento y remoción diferente a gerentes públicos	
Asesor	20	23	43
Profesional	391	1	392
Técnico	405	0	405
Asistencial	299	1	300
Total	1115	25	1140

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

Gráfico No.4

Distribución de Servidores Públicos Sujetos de Evaluación de Desempeño Laboral



Fuente: Base de datos subprocesos sistemas de Evaluación de Desempeño Laboral

INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2021-2022

REPORTE DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

En la plataforma de evaluación de desempeño laboral de la Comisión Nacional del Servicios Civil para realizar el proceso de evaluación de desempeño laboral en el período 2021-2022, se observa que los servidores públicos de recursos propios tienen nivel de cumplimiento con el procedimiento del 98%, de acuerdo al reporte generado por este aplicativo y en comparación con el periodo anterior permanece constante el nivel de cumplimiento de la evaluación de desempeño laboral definitiva generada en el sistema.

Es de tener en cuenta que a pesar del incremento en la cantidad de servidores públicos de una vigencia a otra, los responsables de la evaluación han sido cumplidores oportunamente en la elaboración en la plataforma APP-EDL y en la entrega física de la misma al Subproceso de Administración de los Sistemas de Evaluación de Desempeño laboral evidenciando un porcentaje real realizado de evaluaciones anuales sería del 99%. De esta manera se da un incremento del 1% de mejoraría en la realización de la evaluación del desempeño con respecto al periodo anterior.

Tabla No.5
Cuadro comparativo de EDL Definitiva en vigencias anteriores.

Concepto	Período de Evaluación	
	2020-2021	2021-2022
Evaluaciones Realizadas en la plataforma	824	1125
Evaluaciones No Realizadas en la plataforma y reportadas (Acta)	31	7
Evaluación No realizadas Plataforma ni reportadas	0	8
Total	855	1140

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

INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2021-2022

DISTRIBUCION POR NIVEL DE CALIFICACION

Del total de servidores públicos sujetos de evaluación de desempeño laboral se tiene que el 98% se encuentra en el nivel sobresaliente, 1.9% en el nivel satisfactorio y el 0.1 en el nivel no satisfactorio.

La mayor cantidad de servidores públicos evaluados para el periodo 2021-2022, pertenecen al nivel técnico con 395 servidores públicos los cuales representan el 35% del total, en segundo lugar se encuentran del nivel profesional con 387 que corresponde al 38%, seguido del asistencial con 293 con el 25%, y por último el asesor con 43 funcionarios con una participación del 2%.

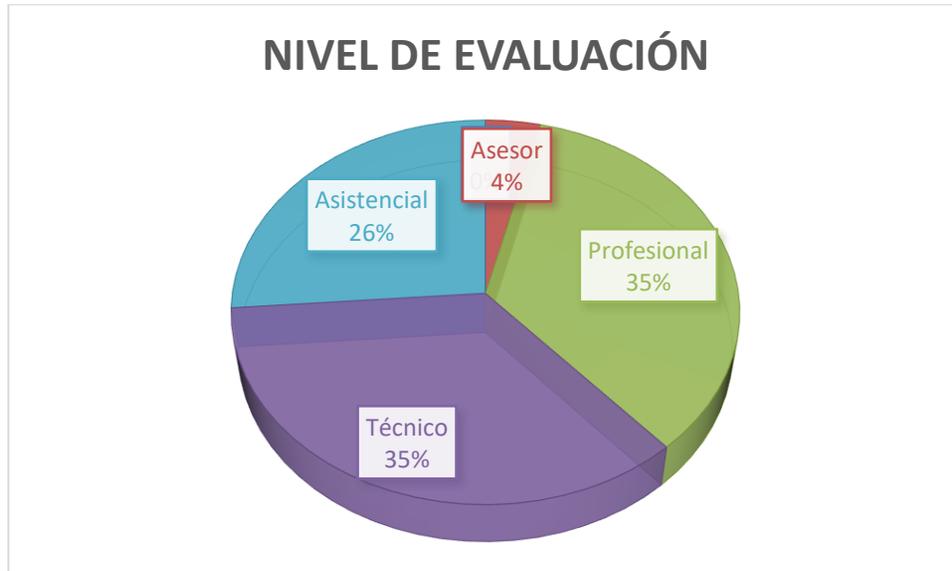
Con fecha de corte abril 30 del 2022, se encontraba pendiente de reportar la evaluación de desempeño laboral 8 servidores públicos que equivale al 0.5% del total de servidores públicos sujetos a evaluación de desempeño laboral.

Tabla No 6 Distribución de Evaluación por Nivel

Nivel del Empleo	Nivel de Evaluación			Total
	Sobresaliente	Satisfactorio	No Satisfactorio	
Asesor	43	0	0	43
Profesional	387	8	0	395
Técnico	395	6	0	401
Asistencial	293	7	1	301
Total	1118	21	1	1140

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

INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2021-2022



EVALUACION DE DESEMPEÑO 2020-2021 EN CUANTO A OPORTUNIDAD

De acuerdo a la Resolución No.4137.010.21.0.161 del 06 de febrero de 2019 “Por la cual se establece la programación de la Evaluación del Desempeño Laboral u ordinaria y se dictan otras disposiciones en materia de evaluación de desempeño laboral”; dispuso que el plazo máximo para reportar la evaluación definitiva anual a la Subdirección Administrativa del Recurso Humano es el 31 de marzo del cada año, 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 31 de marzo del 2022, se verificó en la base de datos del Subproceso de Administración de los Sistemas de Evaluación de Desempeño Laboral que les fue reportado mediante oficio a la Subdirección de Gestión Estratégica de Talento Humano, la evaluación anual 2021-2022 que 1117 servidores públicos que equivale al 97%.

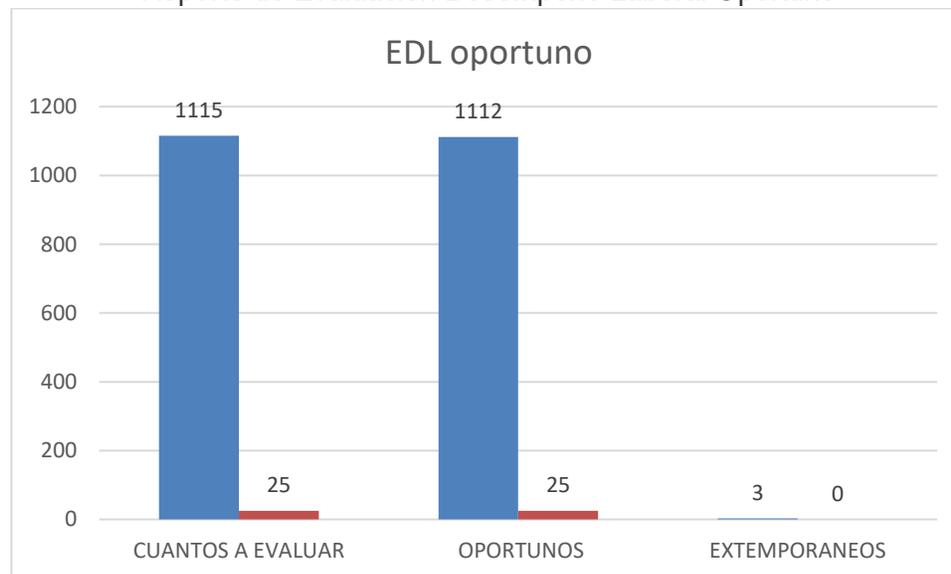
INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2021-2022

Tabla No. 7 Reporte de Evaluación Desempeño Laboral Oportuno

CUANTOS A EVALUAR	1115	25	1140
OPORTUNOS	1092	25	1117
EXTEMPORANEOS	23	0	23

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

Gráfico No. 7
Reporte de Evaluación Desempeño Laboral Oportuno



SEGUIMIENTO EDL POR DEPENDENCIA

Con relación al seguimiento por organismos respecto a la realización de la evaluación del desempeño laboral 2021-2022, se denota la entrega del 97% de todos los servidores públicos sujetos de evaluación del desempeño laboral fue efectuada y solamente el 3% a la fecha de elaboración de este documento se encontraba pendiente de realizar la evaluación.

INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2021-2022

Tabla No.9
Seguimiento Evaluación de Desempeño por organismo.

POR ORGANISMOS REPORTADOS	REPORTADOS	NO REPORTADOS
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA	6	0
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO	8	0
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL INTERNO	9	0
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL	86	1
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	13	0
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA	23	0
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL	50	7
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL	30	1
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	16	0
SECRETARÍA DE CULTURA	24	0
SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL	26	0
SECRETARÍA DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN	34	0
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONOMICO	11	1
SECRETARÍA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	21	0
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	23	0
SECRETARÍA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES	9	0
SECRETARÍA DE GOBIERNO	15	2
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	15	0
SECRETARÍA DE MOVILIDAD	282	8

INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2021-2022

SECRETARÍA DE PAZ Y CULTURA CUIDADANA	8	0
SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA	174	0
SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA	151	3
SECRETARÍA DE TURISMO	4	0
SECRETARÍA DE VIVIENDA SOCIAL Y HABITAT	21	0
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	25	0
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES	8	0
TOTAL	1092	23

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

Elaboró y proyectó: Angela María Herrera Calero – Profesional Universitario



Revisó y aprobó: Lilia Marleny Camargo Segura – Profesional Especializado

