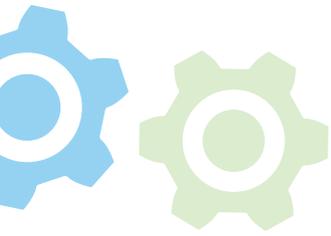


INFORME DE *Evaluación*

De desempeño 2024-2025



Contraloría
Departamental del Valle del Cauca



Contraloría

Departamental del Valle del Cauca



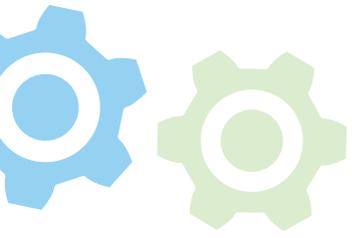
INFORME FINAL DE RESULTADOS "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2023 Y CONCERTACION DE COMPROMISOS 2024"

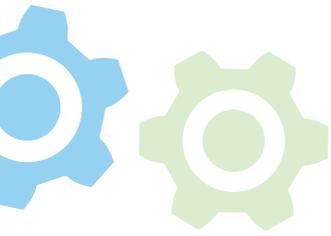


NATALIE DEL ROSARIO GONZALEZ CASTRO
Subdirector Administrativo para Personal y Carrera Administrativa

Febrero de 2024



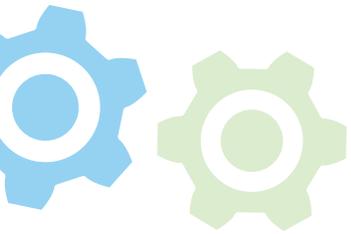




CONTENIDO

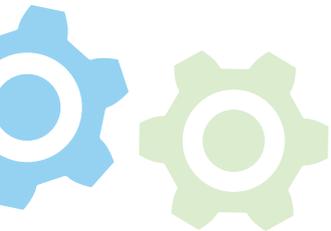
Informe de rendición de cuentas del SG-SST	5
Comparativo de resultados 2022 – 2023	6
Cumplimiento plan de trabajo 2023	8
Cumplimiento plan de capacitacion 2023	9
Resultado de indicadores 2023	10
Resultado de auditorias 2023	14
Evidencias fotográficas	16





Contraloría
Departamental del Valle del Cauca





1. INTRODUCCIÓN

Para La Contraloría Departamental del Valle del Cauca, es muy importante dar cumplimiento a la normatividad vigente relacionada con la medición del desempeño del Talento Humano vinculado a la entidad para lo cual la Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, como lo señala el artículo 1º del Acuerdo 617 de 2018 es: “Una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales”



La Evaluación del Desempeño Laboral – EDL cumple una función esencial, la cual, al efectuarse en la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, permite valorar el desempeño de sus servidores tanto de carrera como en periodo de prueba. Es un insumo que permite obtener información para orientar la toma de decisiones en pro del fortalecimiento y mejora continua de la entidad. De igual manera, la Ley 909 de 2004, señala que los resultados de las evaluaciones de desempeño deben tenerse en cuenta entre otros, para: Adquirir los derechos de carrera; ascender en la carrera; conceder becas o comisiones de estudio; otorgar incentivos económicos o de otro tipo; planificar la capacitación y formación; determinar la permanencia en el servicio.

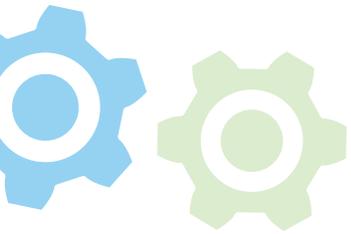


Evaluar el desempeño de un servidor público es un componente fundamental, porque permite analizar el rendimiento individual, para así establecer los objetivos estratégicos y alinear las actividades en cumplimiento de las estrategias institucionales con las de las diferentes áreas de la Entidad. Además, reconocer las fortalezas y debilidades para crear programas de capacitación y establecer medidas entre desempeño y resultado.



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 la CECAT con fundamento en la normatividad vigente sobre la materia.

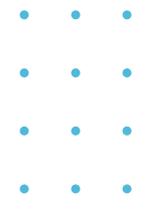




2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Nacional de Colombia: Artículo 125. “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.”
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 760 de 2005: Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
- Ley 1437 de 2011: Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Acuerdo No. CNSC – 20181000006176 de 2018: Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, y su Anexo Técnico, que contiene las condiciones técnicas de la Evaluación del Desempeño Laboral.
- Resolución No. 001 del 3 de enero de 2019: por lo cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.
- Circular externa No. 004 del 2023 de la CECAT, Instrumentos de Evaluación del Desempeño Laboral Servidores Públicos de Carrera Especial.
- Acuerdo 004 del 23 de agosto de 2023 por medio del cual se establecen los Instrumentos de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de las Contralorías Territoriales de conformidad con lo establecido en el acuerdo 003 de 2023.





3. OBJETIVO



La evaluación de desempeño se define como una herramienta de gestión que, con base en los juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

Presentar los resultados consolidados de la evaluación del desempeño laboral, y la de los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, correspondientes al período comprendido entre febrero 01 de 2023 – enero 31 de 2024, con el fin de tener herramientas de medición e insumos reales, que puedan apropiarse en las diferentes etapas de la planeación estratégica del Talento Humano, en la concertación de compromisos con la entidad.



4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



La Evaluación del Desempeño Laboral es una herramienta de gestión, que busca verificar y cuantifica el desempeño de los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que no sean de naturaleza gerencial, en el marco del propósito principal de su cargo, las funciones y responsabilidades del empleo, evidenciando así su aporte al cumplimiento de las metas del área donde se desempeñan y por consiguiente la misión institucional. El proceso de evaluación debe ser objetivo, imparcial y fundamentado en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas, referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el funcionario durante el periodo evaluado. Adicionalmente, el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, prevé mecanismos de garantía cuando el empleado público considere que la objetividad de la evaluación pueda verse afectada por causas ajenas al desempeño para su desarrollo e implementación. Tales mecanismos son: la recusación, la interposición de recursos, la doble instancia, las reclamaciones y el aporte de evidencias, entre otros. En concordancia a los lineamientos, se establecen las fases, la estructura y el peso porcentual a los compromisos de la Evaluación del Desempeño Laboral de la siguiente manera: Fases de la Evaluación del Desempeño Laboral.



- 
1. Concertación de compromisos
 2. Seguimiento
 3. Evaluaciones Parciales
 4. Calificación Definitiva.



5. METODOLOGÍA

- **Instrumento:** Según el Art 14 del acuerdo 565 los Instrumentos del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral son:
 - a) Los niveles de cumplimiento
 - b) Porcentaje de los componentes
 - c) Escalas de calificación y los formatos
- **Población:** Se le aplicó el instrumento a los 64 de los 65 Servidores Públicos inscritos en Carrera Administrativa, distribuidos en los 11 procesos que conforman la entidad; de los cuales todos alcanzaron el nivel sobresaliente. Vale la pena resaltar que un (1) funcionario de Carrera Administrativa se encuentra en Comisión de Estudios a la fecha de Evaluación.
- **Fases:** Información General, Concertación de: Acuerdo de Compromisos Laborales, Registro de Evidencias y Acuerdo Compromiso Comportamentales para el período Febrero 01 de 2023 – Enero 31 de 2024, realizada entre el 01 y el 14 de Febrero de 2024; Seguimiento y Evaluación Cualitativa del primer período Febrero 01 – Julio 31 de 2023, efectuada entre el 01 y el 22 de Agosto de 2023; Seguimiento y Evaluación Cualitativa del segundo período Agosto 01 de 2023 – Enero 31 de 2024 y Consolidación de resultados final efectuada entre el 01 y el 14 de febrero de 2023. Estas actividades se desarrollaron en el aplicativo establecido por la CNSC – EDL.
- **Concertación de Compromisos:** Se realizó la concertación de compromisos en el formato establecido en el Acuerdo 004 de 2023 por la CECAT Formulario No. 1
- **Evaluación y análisis:** Los formatos fueron diligenciados por los Subcontralores, Subdirectores Administrativos, Operativos, y Técnicos, Secretaria General, Jefe de Oficinas, Tesorero General y demás dependencias que conforman los 11 procesos de la entidad y tabulados en su totalidad mediante la hoja de cálculo Excel.

6. RESULTADO DE LA EVALUACIÓN

Porcentaje de funcionarios a los que se les realizó la Evaluación del Desempeño (febrero 1 de 2023 a enero 31 de 2024).

Los resultados evidencian que se evaluó el 99% de los funcionarios de Carrera Administrativa la Planta Global que tiene la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.



Calificación General de los Servidores Públicos e Interpretación de la Evaluación del Desempeño (febrero 1 de 2023 a enero 31 de 2024).

Nivel	Porcentaje
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%

- Los resultados evidencian lo siguiente: De los sesenta y cuatro (64) empleados en Carrera Administrativa evaluados, todos alcanzaron el Grado SOBRESALIENTE (Rango entre 90 a 100 puntos).



- Concertación de compromisos Formato 1. (febrero 1 de 2024 a enero 31 de 2025).
- Se concertaron los compromisos de los sesenta y cuatro (64) empleados de carrera administrativa.

Nivel Jerárquico	No. De funcionarios
Profesional Especializado	11
Profesional Universitario	40
Técnico Operativo	7
Secretaria	2
Auxiliar Administrativo	1
Conductor	2
Conductor Mecánico	1
Total	64

7. CONCLUSIONES

Los resultados de la Evaluación del Desempeño del período febrero 01 de 2023– enero 31 de 2024, y concertación de compromisos del periodo febrero 01 de 2024 a 31 de enero de 2025, evidencian:

- El nivel de todos los funcionarios es sobresaliente.
- Se evidenció el compromiso de los funcionarios y jefes para la entrega de los resultados de la evaluación en los tiempos definidos por la CECAT.

8. DESAFIOS

- Establecer la Evaluación de Desempeño Laboral y los resultados como insumo indispensable para fortalecer las competencias a través del Plan Institucional de Capacitación y para los servidores de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.
- Realizar las actividades y procesos necesarios para establecer una herramienta diferente al EDL-APP, para la evaluación de los servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.
- Continuar con el cumplimiento de los tiempos establecidos para las diferentes fases de la Evaluación de Desempeño Laboral.
- Realizar campañas y capacitaciones y guías, sobre la herramienta de establecimientos de la CECAT, para todos los servidores de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.
- Elaborar estrategias para concientizar a todos los servidores públicos que laboran en la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, de la importancia de la Evaluación de Desempeño Laboral y la injerencia que esta tiene en los diferentes procesos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, su objetivo y misionalidad institucional.

Cordialmente,

NATALIE DEL ROSARIO GONZALEZ CASTRO

Subdirectora Administrativo de Personal y Carrera Administrativa



Contraloría
Departamental del Valle del Cauca



Contraloría

Departamental del Valle del Cauca



@contraloravalle

Carrera 6 entre calle 9 y 10. Edificio de la Gobernación
del Valle del Cauca - Piso 6
Conmutador: (+57) 882 2488 / 888 1891



contactenos@contraloriavalledelcauca.gov.co
www.contraloriavalledelcauca.gov.co