

**CONTRALORIA DEPARTAMENTAL
DEL VALLE DEL CAUCA**

**INFORME FINAL DE RESULTADOS
“EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2016”**

NATALIE DEL ROSARIO GONZALEZ CASTRO
Subdirectora Administrativa para Personal y Carrera Administrativa

Santiago de Cali, 28 de abril de 2017

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de la Ley 909 de 2004, y los Acuerdos 137 y 138 del 14 de enero de 2010; durante el período febrero 01 de 2016 – enero 31 de 2017, se adelantó la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca inscritos en Carrera Administrativa, utilizando el instrumento que fue establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, adoptado por la Entidad mediante Resolución Reglamentaria 003 del 19 de febrero de 2015.

La evaluación del desempeño laboral encuentra su fundamento en los criterios orientadores de la Carta Iberoamericana de la función pública tales como la preeminencia de las personas para el buen funcionamiento de los servicios públicos, la profesionalidad de los recursos humanos y la estabilidad en el empleo público.

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 comportamentales.

Como la evaluación del desempeño laboral es un principio que orienta la permanencia en el servicio, corresponde a todos los funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca participar activamente en el proceso de evaluación de conformidad con los criterios definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y con fundamento en la normatividad vigente sobre la materia.

1. OBJETIVO

La evaluación de desempeño tiene la finalidad primordial de cuantificar el valor del trabajo desarrollado por los funcionarios (servidores públicos) en la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, además sirve como herramienta indispensable para identificar el cumplimiento de las funciones y responsabilidades determinadas y esenciales de su empleo; lo anterior con el fin de conocer el aporte al cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Estratégico de la Entidad.

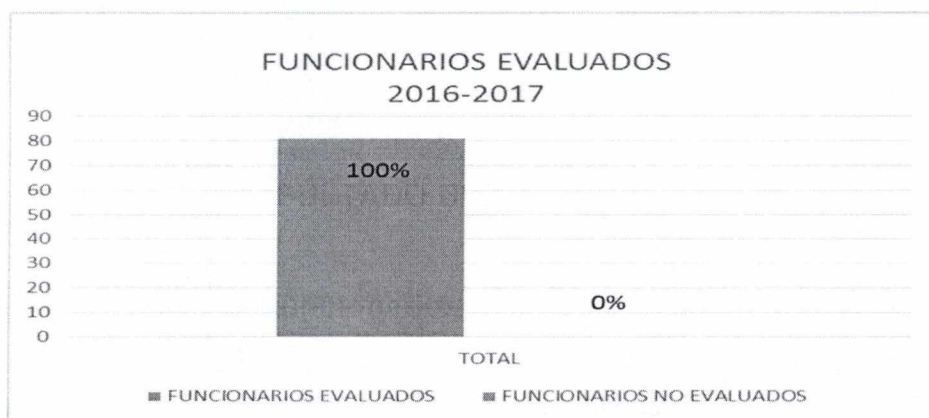
2. METODOLOGÍA

- **Instrumento:** Los instrumentos utilizados por la evaluación del desempeño laboral son los adoptados por la Contraloría Departamental del Valle del Cauca mediante Resolución Reglamentaria 003 del 19 de febrero de 2015, cuya aplicación debe efectuarse según lo señalado en el instructivo elaborado por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdos 137 y 138 de enero 14 de 2010.
- **Población:** Se le aplicó el instrumento 81 Servidores Públicos inscritos en Carrera Administrativa, distribuidos en los 11 procesos que conforman el Sistema Integrado de Gestión de la Entidad; de los cuales todos obtuvieron el nivel sobresaliente.
- **Fases:** Información General, Concertación de: Acuerdo de Compromisos Laborales, Registro de Evidencias y Acuerdo Compromiso Comportamentales para el período Febrero 01 de 2016 – Enero 31 de 2017, realizada entre el 01 y el 15 de Febrero de 2016; Seguimiento y Evaluación Cualitativa del primer período Febrero 01 – Julio 31 de 2016, efectuada entre el 01 y el 15 de Agosto de 2016; Seguimiento y Evaluación Cualitativa del segundo período Agosto 01 de 2016 – Enero 31 de 2017 y Consolidación de resultados final efectuada entre el 01 y el 15 de Febrero de 2017 Consolidación de la información y presentación del Informe respectivo a la Alta Dirección entre el 1 al 30 de abril de 2017.
- **Evaluación y análisis:** Los formatos fueron diligenciados por los Jefes de Oficina, Directores, Subdirectores, Secretario General, Tesorero General y demás dependencias que conforman los 11 procesos de la entidad y tabulados en su totalidad mediante la hoja de cálculo Excel.

3. RESULTADO DE LA EVALUACIÓN

Anexo No 1: Porcentaje de funcionarios a los que se les realizó la Evaluación del Desempeño *(febrero 1 de 2016 a enero 31 de 2017).*

Los resultados evidencian que se evaluó el 100% de los funcionarios de Carrera Administrativa la Planta Global que tiene la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, 81 en total.

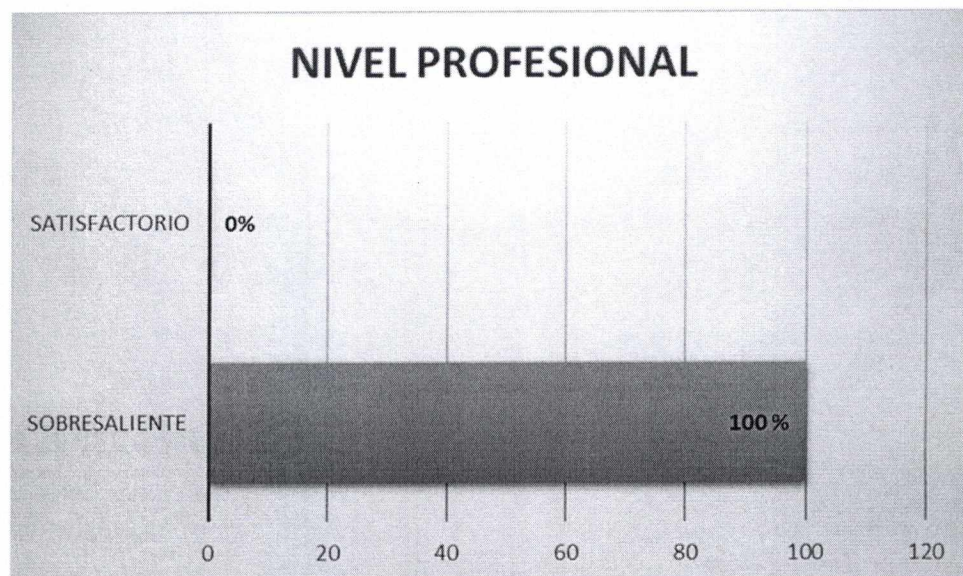


Anexo No 2: Calificación General de los Servidores Públicos e Interpretación de la Evaluación del Desempeño *(Febrero 1 de 2016 a Enero 31 de 2017).*

- Los resultados evidencian lo siguiente: De los ochenta y un (81) empleados en Carrera Administrativa evaluados, todos alcanzaron el Grado SOBRESALIENTE (Rango entre 90 a 100 puntos).

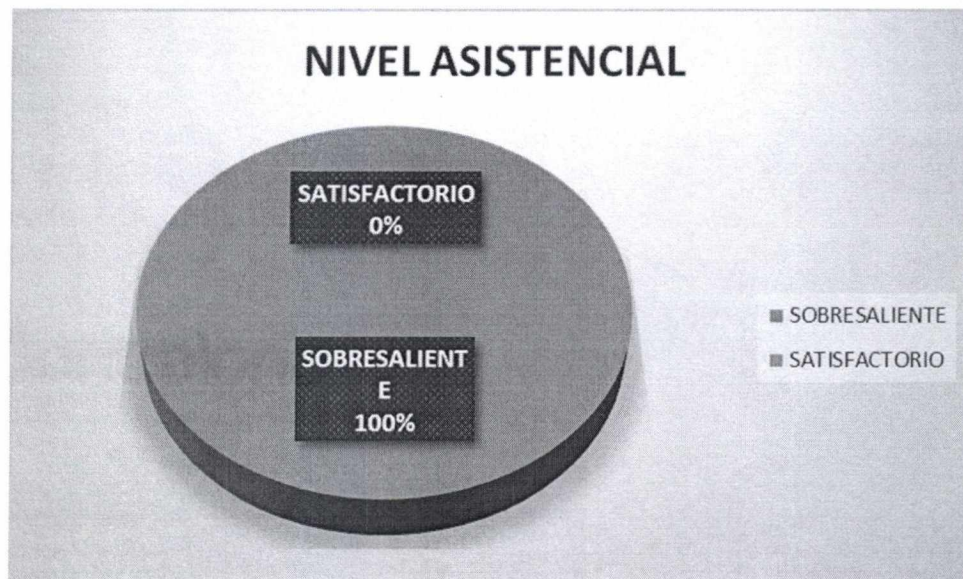
Anexo No 3: Servidores Públicos de Carrera Administrativa Nivel Profesional con calificación Sobresaliente *(Febrero 1 de 2016 a Enero 31 de 2017).*

- El total de los funcionarios en nivel profesional en carrera administrativa es de cincuenta y tres (53) empleados, de los cuales el 100% alcanzaron el nivel sobresaliente.



- Se encuentran nueve (09) técnicos operativos en carrera administrativa, de los cuales todos alcanzaron el nivel sobresaliente, 4 auxiliares administrativos, de los cuales todos alcanzaron el nivel sobresaliente, dos secretarias, con nivel sobresaliente y tres conductores donde todos alcanzaron nivel sobresaliente y un auxiliar de servicios generales también con nivel sobresaliente.



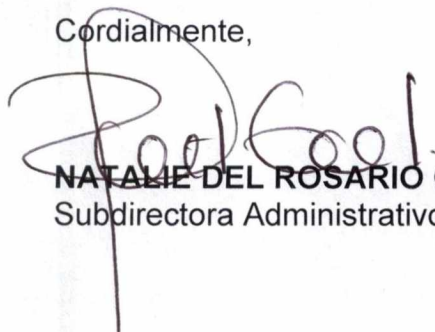


4. CONCLUSIONES

Los resultados de la Evaluación del Desempeño del período febrero 01 de 2016– enero 31 de 2017, evidencian:

- La contribución individual de los funcionarios a cada una de las áreas y lo que éstas aportaron a los logros institucionales alcanzados por la Entidad en la vigencia 2016.
- La eficacia del Plan Institucional de Formación y Capacitación, mejorando las competencias de los servidores públicos de la Entidad, acorde con lo establecido en el Plan Estratégico de Gestión Humana.
- Por su desempeño SOBRESALIENTE el 100% de los servidores públicos evaluados deben permanecer en el servicio.
- Servidores públicos, que por su buen desempeño alcanzaron nivel sobresaliente pueden participar en el programa de incentivos contemplados en el sistema de estímulos, conforme al Decreto 1083 de 2015 y a la Resolución Reglamentaria 011 de agosto de 2015.
- Los aspectos a mejorar serán tratados a través de la Subdirección Operativa Escuela de Capacitación por medio del Plan Institucional de Formación y Capacitación, la Subdirección Administrativa de Personal y Carrera Administrativa y la suscripción de los Planes de Mejoramiento Individual, cuando haya lugar a ello.

Cordialmente,



NATALIE DEL ROSARIO GONZALEZ CASTRO

Subdirectora Administrativo de Personal y Carrera Administrativa