

**INFORME RESULTADO EVALUACION DE LAS COMPETENCIAS
COMPORTAMENTALES EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO LABORAL PERIODO 2020-2021, DE LOS FUNCIONARIOS DE LA
GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA**

Fecha: Santiago de Cali, 7 de abril de 2021

La Evaluación del Desempeño, de conformidad con lo establecido en el artículo 1° del Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, mediante el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral -EDL- de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, 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. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

Es importante precisar que la calificación definitiva del periodo anual comprende el periodo entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, que corresponde a la sumatoria de dos evaluaciones parciales semestrales, y de las parciales eventuales cuando se hubieren presentado, comprendidas para el periodo que se evaluó recientemente, entre el 1° de febrero al 31 de julio de 2020 y del 1° de agosto de 2020 al 31 de enero de 2021.

Para realizar la Evaluación del Desempeño Laboral, la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- dispuso el aplicativo EDL -APP, con el propósito de ofrecer un sistema de información ágil y oportuno que permita llevar un control eficiente de este proceso y de igual modo, facilitar el cumplimiento de las fases establecidas en la normativa vigente.

Para la Evaluación del Desempeño Laboral se debe tener en cuenta, entre otros, el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales vigente para la entidad.

Se concertan y se califican los siguientes compromisos:

Funcionales: Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados, que deberá cumplir el servidor en el período de evaluación respectivo, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas en la fase de concertación.

Comportamentales: Son las competencias comportamentales definidas por el evaluador y evaluado. Estas pueden ser comunes a los servidores públicos y por nivel jerárquico; las comunes hacen referencia a las competencias que debe acreditar todo servidor público, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral; y por nivel jerárquico las establecidas para cada uno de los niveles propios de los empleos (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial).

Las Competencias Comportamentales, resultado sobre el que se basa el presente informe, de acuerdo con lo señalado en el Anexo Técnico del Acuerdo 617 de 2018 *“son las características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionadas con el desempeño observado del empleado público y que le permiten alcanzar las metas institucionales, cumplir con los compromisos funcionales e interactuar con efectividad en los equipos de trabajo a los que pertenece”*.

El número de los Compromisos Comportamentales a concertar para el período anual y período de prueba debe ser entre tres (3) y cinco (5), y tienen un peso porcentual del 15% de la calificación definitiva del evaluado y la observación de su desarrollo podrá dar lugar a definición de compromisos de mejoramiento individual.

Las competencias comportamentales evaluadas para los funcionarios de la Gobernación del Valle del Cauca, periodo 2020-2021, son las contenidas en los Decretos 2539 de 2005 (para los funcionarios en periodo de prueba de acuerdo con los criterios establecidos en la Convocatoria 437 de 2017), y 815 de 2018 (para los funcionarios de carrera administrativa y los de Libre Nombramiento y Remoción), en consideración del proceso de transición señalado en el parágrafo 2 del artículo 2.2.4.8 del Decreto 815 de 2018. El 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 generales para lo empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”*, contempla en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8, las comunes a los servidores públicos y las competencias por nivel jerárquico, y para cada una de ellas la *“Definición de la Competencia”* y las *“Conductas Asociadas”*. Igualmente están señaladas en los Decretos 0634 de 2018 y 1483 de 2019, por medio de los cuales se establecen las Funciones, Requisitos y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Administración Central de la Gobernación del Departamento del Valle del Cauca.

En la evaluación de las conductas asociadas de las competencias comportamentales, que se realiza a través del aplicativo de EDL-APP- de la CNSC, de conformidad con lo establecido por la CNSC, se busca saber qué tanto se ha observado en el evaluado.

La evaluación se realiza respondiendo por cada competencia comportamental acordada, las siguientes preguntas, que están dadas en el aplicativo:

1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?

Esta pregunta complementa la evaluación en términos de frecuencia y busca identificar si, además de la presentación de las conductas, estas han favorecido el logro de los compromisos laborales establecidos. Se deberá seleccionar una de las siguientes opciones de respuesta:

- Si. Las conductas asociadas a la competencia han servido o aportado completamente al logro de los compromisos laborales establecidos.
- Moderadamente. Las conductas asociadas a la competencia han servido o aportado algunas veces al logro de los compromisos laborales establecidos.
- No. Las conductas asociadas con la competencia no han aportado al logro de los compromisos laborales acordados para esta evaluación.

2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?

Esta pregunta busca indagar si las conductas asociadas no solo han aportado al logro de los compromisos laborales, sino que además los han excedido o han permitido un resultado superior al esperado. Se selecciona una de las siguientes opciones de respuesta:

- Si. Las conductas asociadas a la competencia han permitido superar los compromisos laborales establecidos.
- No. Las conductas asociadas a la competencia no han permitido superar los compromisos laborales establecidos, o, ni siquiera han alcanzado a cumplir con lo establecido en los mismos.

La evaluación de las competencias comportamentales se hace con base en aspectos cualitativos a los cuales se les asignan escalas numéricas para establecer los niveles de desarrollo de cada una de las competencias.

Los niveles de desarrollo, establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el Anexo Técnico del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, son:

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCION	RESULTADOS NUMERICOS
BAJO	El nivel de desarrollo de la competencia no se evidencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.	4 a 6
ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados	7 a 9

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCION	RESULTADOS NUMERICOS
ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados	10 a 12
MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados.	13 a 15

El presente informe del resultado de la evaluación de las competencias comportamentales en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo anual que corresponde del 1° de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021, se elaboró con base en un reporte que se genera a través del aplicativo EDL-APP de la CNSC, con los resultados generales de las calificaciones de los funcionarios inscritos en carrera administrativa, en periodo de prueba, y los de Libre Nombramiento y Remoción de la Gobernación del Valle del Cauca.

- FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA A QUIENES SE LES EVALUO LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES, DISCRIMINADOS POR NIVEL JERARQUICO, PERIODO 2020 – 2021.

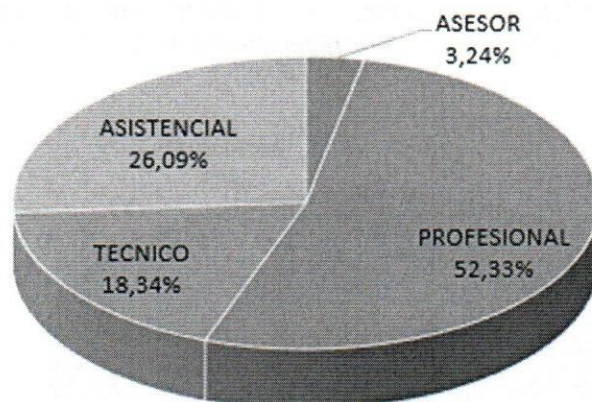
En la siguiente tabla se presenta el reporte de los servidores a quienes se les evaluó las competencias comportamentales, discriminados por nivel jerárquico:

Tabla 1: Funcionarios evaluados por nivel jerárquico periodo 2020 – 2021

NIVEL	No. TOTAL DE FUNCIONARIOS EVALUADOS	PORCENTAJE
ASESOR	23	3,24 %
PROFESIONAL	371	52,33 %
TECNICO	130	18,34 %
ASISTENCIAL	185	26,09 %
TOTAL	709	100 %

La siguiente gráfica refleja la información de los funcionarios inscritos en carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción a quienes se les evaluó las competencias comportamentales, en el periodo 2020 – 2021, discriminados por nivel jerárquico:

Gráfico 1: *Funcionarios a quienes se les evaluó las competencias comportamentales evaluados por nivel jerárquico (Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial) periodo 2020 – 2021.*



De la tabla y gráfico anteriores, se concluye que del total de funcionarios a quienes se les evaluó las competencias comportamentales, 23 son del nivel Asesor para un 3,24%; 371 son del nivel Profesional para un 52,33%; 130 son del nivel Técnico para un 18,34%; y 185 son del nivel Asistencial para un 26,09%. En el nivel jerárquico Profesional, está la mayor representación de funcionarios evaluados en sus competencias comportamentales.

- **RESULTADO DE LA EVALUACION DE LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS FUNCIONARIOS PERIODO 2020 – 2021, POR NIVEL DE DESARROLLO:**

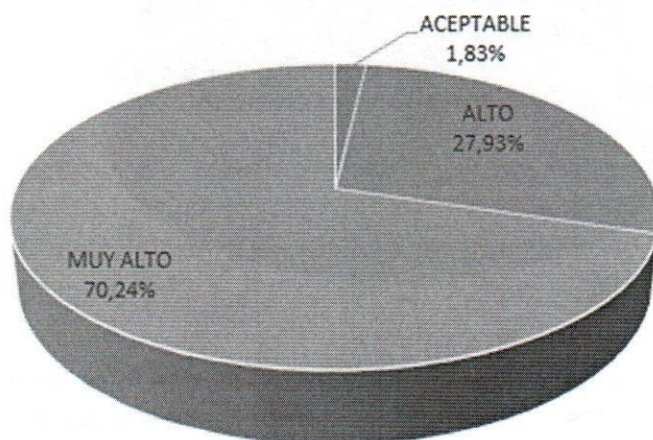
En la siguiente tabla se presenta el reporte del resultado de la evaluación de las competencias comportamentales de los funcionarios del periodo 2020 – 2021, por nivel de desarrollo (Aceptable, Alto y Muy Alto):

Tabla 2: Resultado de la evaluación de las competencias comportamentales de los funcionarios periodo 2020 – 2021, por nivel de desarrollo:

NIVELES DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	RESULTADOS NUMERICOS	No. TOTAL DE FUNCIONARIOS EVALUADOS	PORCENTAJE
MUY ALTO	13 a 15	498	70,24%
ALTO	10 a 12	198	27,93%
ACEPTABLE	7 a 9	13	1,83%
TOTAL		709	100,00%

La siguiente gráfica refleja la información del resultado de la evaluación de las competencias comportamentales de los funcionarios periodo 2020 – 2021, por nivel de desarrollo de los funcionarios inscritos en carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción:

Grafica 2: Resultado de la evaluación de las competencias comportamentales de los funcionarios periodo 2020 – 2021, por nivel de desarrollo (Muy Alto, Alto y Aceptable).



De acuerdo con los registros que muestran la tabla y el gráfico anterior, se evidencia que de los setecientos nueve (709) funcionarios a quienes les fueron evaluadas las competencias comportamentales en el aplicativo de la CNSC, EDL-APP, el porcentaje más alto del promedio de la calificación corresponde en un 70.24% al Nivel de Desarrollo “MUY ALTO” que está en el rango de 13 a 15, el cual se describe así: *El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados.* El 27.93% al Nivel de Desarrollo “ALTO” y el 1.83% a “ACEPTABLE”, en total el 98.15%, está en los niveles ALTO y MUY ALTO.

- **RESULTADO DE LA EVALUACION DE LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS FUNCIONARIOS PERIODO 2020 – 2021, POR NIVEL JERARQUICO Y NIVEL DE DESARROLLO:**

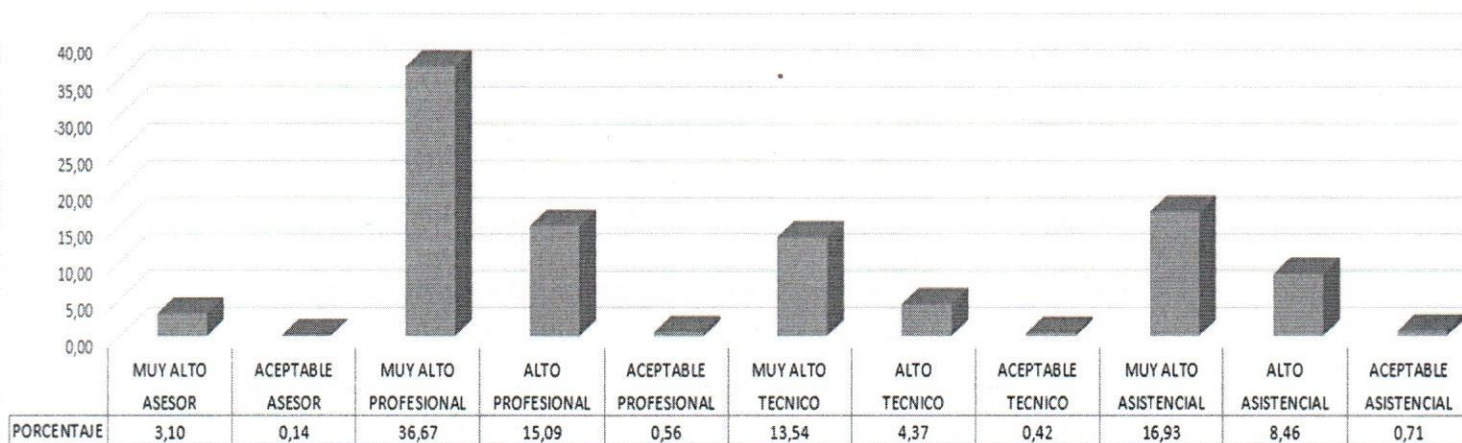
En la siguiente tabla se presenta el reporte del resultado de la evaluación de las competencias comportamentales de los funcionarios del periodo 2020 – 2021, por nivel jerárquico y nivel de desarrollo:

Tabla 3: Resultado de la evaluación de las competencias comportamentales de los funcionarios periodo 2020 – 2021, por nivel jerárquico y nivel de desarrollo.

NIVEL	NIVELES DE DESARROLLO	RESULTADOS NUMERICOS	No. TOTAL DE FUNCIONARIOS EVALUADOS	PORCENTAJE
ASESOR	MUY ALTO	7 a 9	22	3,10 %
	ACEPTABLE	13 a 15	1	0,14 %
PROFESIONAL	MUY ALTO	7 a 9	260	36,67 %
	ALTO	10 a 12	107	15,09 %
	ACEPTABLE	13 a 15	4	0,56 %
TECNICO	MUY ALTO	7 a 9	96	13,54 %
	ALTO	10 a 12	31	4,37 %
	ACEPTABLE	13 a 15	3	0,42 %
ASISTENCIAL	MUY ALTO	7 a 9	120	16,93 %
	ALTO	10 a 12	60	8,46 %
	ACEPTABLE	13 a 15	5	0,71 %
TOTAL			709	100%

En la siguiente gráfica se representa el resultado de la evaluación de las competencias comportamentales de los funcionarios del periodo 2020 – 2021, por nivel jerárquico y nivel de desarrollo:

Gráfica 3: Resultado de la evaluación de las competencias comportamentales de los funcionarios periodo 2020 – 2021, por nivel jerárquico y nivel de desarrollo.



Como se puede observar en los registros de la tabla y el gráfico anterior, los servidores públicos con promedio de evaluación de las competencias comportamentales que se ubica en el nivel de desarrollo “MUY ALTO”, es de quienes son titulares de empleos que pertenecen al nivel profesional, con 36,67%; seguido por el nivel asistencial con un total de 16,93% en el nivel de desarrollo “MUY ALTO”; y el nivel técnico con 13,54%; finalmente un 3,10% de los funcionarios titulares de cargos del nivel Asesor obtuvieron en el nivel de desempeño “MUY ALTO”.

En los cuatro niveles jerárquicos, asesor, profesional, técnico y asistencial, el nivel de desarrollo que más porcentaje obtuvo fue “MUY ALTO”

• **RESULTADO DE LA EVALUACION DE LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS FUNCIONARIOS PERIODO 2020 – 2021, POR TIPO DE VINCULACION Y NIVEL DE DESARROLLO:**

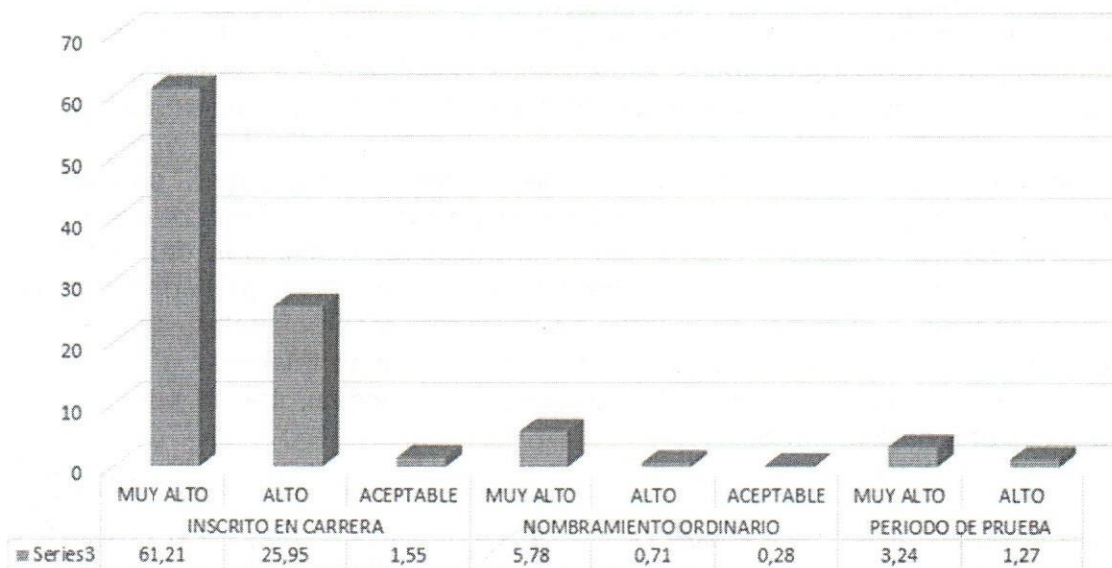
En la siguiente tabla se presenta el reporte del resultado de la evaluación de las competencias comportamentales de los funcionarios del periodo 2020 – 2021, por tipo de vinculación (Inscrito en carrera administrativa, nombramiento ordinario o en periodo de prueba:

Tabla 4: Resultado de la evaluación de las competencias comportamentales de los funcionarios periodo 2020 – 2021, por tipo de vinculación y nivel de desarrollo.

TIPO DE VINCULACION	NIVEL DE DESARROLLO	NUMERO DE FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
INSCRITO EN CARRERA	MUY ALTO	434	61,21 %
	ALTO	184	25,95 %
	ACEPTABLE	11	1,55 %
NOMBRAMIENTO ORDINARIO	MUY ALTO	41	5,78 %
	ALTO	5	0,71 %
	ACEPTABLE	2	0,28 %
PERIODO DE PRUEBA	MUY ALTO	23	3,24 %
	ALTO	9	1,27 %
TOTAL		709	100 %

En la siguiente gráfica se representa el resultado de la evaluación de las competencias comportamentales de los funcionarios del periodo 2020 – 2021, por tipo de vinculación y nivel de desarrollo:

Gráfica 4: Resultado de la evaluación de las competencias comportamentales de los funcionarios periodo 2020 – 2021, por tipo de vinculación y nivel de desarrollo.



La tabla y gráficos anteriores reflejan la calificación de las competencias comportamentales de los funcionarios del Departamento del Valle del Cauca, según el tipo de vinculación (Inscrito en carrera administrativa, Nombramiento Ordinario, o en Periodo de Prueba) y el nivel de desarrollo, quienes en su mayoría están vinculados en carrera administrativa, seguidos por quienes están vinculados con nombramiento ordinario y por último en periodo de prueba, haciendo la salvedad, que el periodo de prueba tiene una duración de seis (6) meses, es decir que durante el periodo evaluado desde el 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021, muchos funcionarios que fueron nombrados en cumplimiento de la Convocatoria 437 de 2017, pasaron de estar en periodo de prueba a estar inscritos en carrera administrativa, por esta razón a la fecha de este reporte el número de funcionarios en periodo de prueba es tan reducido.

Como hemos observado anteriormente, el nivel de desarrollo "MUY ALTO", es donde se ubica el mayor porcentaje de funcionarios evaluados, que según el tipo de vinculación es para los inscritos en carrera administrativa, por ser el número más representativo de funcionarios evaluados.

Finalmente, se destaca en la evaluación de las competencias comportamentales realizada en el periodo 2020-2021, para el cual se realizó este informe, ninguna estuvo en el nivel de desarrollo "BAJO", los resultados variaron de "MUY ALTO", "ALTO" y "ACEPTABLE".

El presente informe se elaboró con el reporte generado del aplicativo de EDL-APP de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con corte a abril 7 de 2021. El citado reporte solamente suministra resultados de las evaluaciones semestrales, las eventuales parciales y las definitivas, de los compromisos funcionales y las competencias comportamentales, en términos cuantitativos y cualitativos, pero no refleja cuales fueron las competencias comportamentales que se evaluaron.

Considerando la importancia que tiene poder conocer qué competencias comportamentales se han evaluado a los funcionarios de la planta de cargos de la Gobernación del Valle del Cauca, en el proceso de evaluación del desempeño laboral del periodo 2020-2021, y cómo han sido evaluadas, para poder medir el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales, así como para poder identificar cuáles son aquellas que deben ser fortalecidas a través de la capacitación, se solicitó a la CNSC un reporte específico, con el cual podremos ampliar el presente informe.

Redactor y Transcriptor: Sandra L. Parra Prado,
Revisó: Dr. Ricardo Yate Villegas, Subdirector de Gestión Humana

Archívese en: Historias Laborales – Evaluación del Desempeño Laboral