

DECRETO 4112.010.20.0065 DE 2025

(febrero 18)

Boletín Oficial No. 026. Año 2025, febrero 18

ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI

Por el cual se implementa el sistema de valoración del rendimiento laboral y comportamental de los empleados que se encuentren vinculados en provisionalidad y los empleos de las plantas temporales de la alcaldía distrital de Santiago de Cali y se dictan otras disposiciones.

EL ALCALDE DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI,

en ejercicio de sus atribuciones Constitucionales y Legales, en especial las conferidas en el artículo 315 de la Carta Política, en concordancia con el artículo 91 de la ley 136 de 1994, modificado por el numeral 1 del literal d. del artículo 29 de la ley 1551 de 2012, la ley 909 de 2004, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia consagra que el ingreso, la permanencia y el retiro de los servidores públicos está supeditado al mérito, con el objetivo de establecer un sistema efectivo para el cumplimiento de la función pública.

Que el artículo 3o de la Ley 489 de 1998 en su párrafo único enuncia los principios de la Función Administrativa y destaca que debe evaluarse el desempeño de las entidades y de manera concomitante el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos, garantizando que prime el interés colectivo sobre el particular, pues la sumatoria de su gestión es un factor determinante para el logro de los fines, metas y resultados institucionales.

Que el literal c) del numeral 3 del artículo 2 de la Ley 909 de 2004, contempla como uno de los criterios para el “logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio”.

“(…) que la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión (…)”

Que mediante Decreto 815 de 2018 se establecen las competencias comportamentales que deben acreditar o desarrollar quienes estén vinculados a la administración pública.

Que el inciso 3 del artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, contempla:

“(…) Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera (…)”

Que así mismo, los incisos 2 y 3 del artículo 2.2.5.3.3 del Decreto 1083 de 2015, dispone:

“(...) Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador (...)

Que, en concordancia con lo anterior, en Sala Plena de Comisionados, el día 05 de julio de 2016, la Comisión Nacional del Servicio Civil, emitió criterio unificado "Evaluación Funcionarios Vinculados en Nombramiento Provisional”.

“(...) CRITERIO: La evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral es una herramienta de carácter estratégico, la cual aplica a todos los servidores públicos independientemente del tipo de vinculación, o el empleo que desempeñe, ya que la responsabilidad es inherente al servicio público y al marco normativo que regula su ejercicio, que no prevén ningún tipo de excepción sobre el seguimiento o la valoración de resultados, en el cumplimiento de los deberes y/o el desempeño laboral. (...)”

“(...) En cuanto a la evaluación de los servidores públicos que ocupan empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y que se encuentran vinculados mediante un nombramiento provisional, es necesario desatacar que no existe norma expresa que lo prohíba, por lo tanto, la evaluación resulta procedente como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad. (...)”

Que de conformidad con el numeral 3 del artículo 2.2.22.3.3 del Decreto 1083 de 2015, referente a los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, señala:

“(...) Desarrollar una cultura organizacional, fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y la mejora continua (...)”

Que el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 establece que:

“(...) De acuerdo con sus necesidades, los organismos y entidades a los cuales se les aplica la presente Ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio (...)", determinando las condiciones para la correspondiente creación. De igual manera, el numeral 4 adicionado por el artículo 6 del Decreto Ley 894 de 2017, señaló:

“(...) El nombramiento en los empleos temporales se efectuará mediante acto administrativo en el que se indicará el término de su duración, al vencimiento del cual quien lo ocupe quedará retirado del servicio automáticamente. Sin embargo, antes de cumplirse dicho término, el nominador en ejercicio de la facultad nominadora podrá declarar la insubsistencia del nombramiento, cuando el servidor no cumpla las metas del proyecto o actividades que dieron lugar a la creación de los mismos, de acuerdo con la evaluación que se establezca para el efecto y mediante acto administrativo motivado (...)

Que el Sistema de Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental de los empleados en provisionalidad y los empleos de la planta temporal de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, es una herramienta estratégica que está orientada al mejoramiento continuo de la eficiencia en los resultados del recurso humano de la entidad, que permite aunar al rendimiento del empleado provisional y al de la planta temporal, dentro de la misión institucional y su función social, buscando estimular el principio del mérito bajo la premisa de juicios objetivos que permitan observar la eficiencia y calidad de su rendimiento.

Que la valoración del rendimiento laboral y comportamental de los empleados públicos vinculados en provisionalidad y los de la planta temporal de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, no otorga derechos de carrera administrativa, ni posibilita inscripción en el registro público de los empleos de carrera, ni da lugar a los privilegios que la Ley otorga para los empleados de carrera administrativa, como tampoco el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los mismos.

Que se hace necesario valorar el rendimiento laboral y comportamental desde el aporte al cumplimiento de las metas institucionales de los servidores públicos vinculados en provisionalidad y los que a futuro se nombren y en empleos de las plantas temporales existentes y las que a futuro se creen, con la finalidad de obtener una valoración integral de la gestión administrativa de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

Que en cumplimiento del numeral 8o del artículo 8o de la Ley 1437 de 2011, el proyecto del presente decreto fue publicado en página web de Alcaldía de Cali:

<https://www.cali.qov.co/iuridica/publicaciones/175985/proyectos-de-normas-para-comentarios/> con el objeto de recibir opiniones, sugerencias o propuestas alternativas del público en general y sujetos interesados, sin que se hubiere recibido ninguno.

Que en virtud de lo expuesto,

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO. IMPLEMENTACIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. Implementar y aplicar por parte de todos los Organismos de la Administración Central Distrital de Santiago de Cali, el Sistema de Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental para los servidores públicos que se encuentran vinculados en provisionalidad y los que a futuro se nombren y en empleos de las plantas temporales existentes y las que a futuro se creen en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

PARÁGRAFO PRIMERO. No constituyen derechos de carrera administrativa la implementación y aplicación del Sistema de Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental para aquellos servidores públicos que se encuentran vinculados en provisionalidad, ni para los que se vinculen a futuro, ni tampoco para las plantas temporales existentes y aquellas que a futuro se creen en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

PARÁGRAFO SEGUNDO. No aplica para el personal de la Planta Docente-Directivo Docente de la Secretaría de Educación Distrital.



ARTÍCULO SEGUNDO. PRINCIPIOS RECTORES. El sistema de Valoración del Rendimiento

Laboral y Comportamental de los servidores públicos en provisionalidad y en la planta temporal de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, se desarrollará con la aplicación de los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, transparencia, imparcialidad, objetividad y mérito que rigen la función pública.



ARTÍCULO TERCERO. FINALIDAD DE LA VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL Y COMPORTAMENTAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS EN PROVISIONALIDAD O EMPLEOS TEMPORALES. La valoración del rendimiento laboral y comportamental de los servidores públicos vinculados bajo nombramiento provisional o en empleos de plantas temporales de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, tiene como finalidad propender por el cabal cumplimiento de los fines del Estado encaminados a mejorar la prestación del servicio, la prevalencia del interés general y el cumplimiento de la función administrativa, de conformidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, para lo cual evidenciará las competencias y aportes del servidor público y orientará la toma de decisiones relacionadas con su desarrollo laboral y con la permanencia del servicio.



ARTÍCULO CUARTO. SUJETOS EN EL SISTEMA DE VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL Y COMPORTAMENTAL. Los empleados públicos a los que se les aplica el presente Decreto son aquellos que se encuentran vinculados en provisionalidad y los que lleguen a vincularse; así como, los empleos de las plantas temporales existentes y las que a futuro se creen en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.



ARTÍCULO QUINTO. COMPONENTES DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL Y COMPORTAMENTAL. Los componentes de la Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental de los empleados en provisionalidad y de la planta temporal serán los siguientes:

- a) Las metas institucionales establecidas en el Plan de Desarrollo Distrital
- b) Compromisos laborales
- c) Competencias comportamentales
- d) Evidencias que acrediten el cumplimiento del rendimiento laboral y comportamental
- e) Planes de mejoramiento individual
- f) El proyecto que dio origen a la creación de la planta temporal, solamente para los empleados de esta naturaleza.



ARTÍCULO SEXTO. OBLIGACIÓN DE VALORAR EL RENDIMIENTO LABORAL. Los responsables de valorar el rendimiento laboral y comportamental de los servidores públicos en provisionalidad y de los adscritos a las plantas temporales existentes y las que se creen a futuro, deberán realizarlo a través de los instrumentos de valoración del rendimiento laboral y comportamental conforme a la metodología contenida en el presente acto administrativo y en los

términos que se determinen para tal fin, con el propósito que exista objetividad en la valoración del rendimiento y cumplimiento de las funciones y de las metas institucionales.



ARTÍCULO SÉPTIMO. RESPONSABLES DE LA VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. Corresponde a los jefes inmediatos de los sujetos de valoración del rendimiento laboral realizarla. El jefe inmediato deberá ostentar un grado igual o superior al valorado. Cuando el jefe inmediato del servidor público provisional o de la planta temporal sea de libre nombramiento y remoción, éste será su único valorador.



ARTÍCULO OCTAVO. COMISIÓN PARA LA VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL. Se conformará esta comisión cuando el jefe inmediato del servidor público sujeto de valoración sea un empleado de carrera, en período de prueba o un servidor público en provisionalidad. Esta comisión estará integrada por el jefe inmediato y un empleado de libre nombramiento y remoción, quienes actuarán como un solo valorador.



ARTÍCULO NOVENO. CLASES DE VALORACIÓN. El Sistema de Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental, tiene tres (3) tipos de valoración:

1. Valoración Definitiva: Corresponde a la valoración definitiva del período anual u ordinario que abarca el período comprendido entre el primero (1o) de diciembre y el treinta (30) de noviembre de la siguiente vigencia. Esta valoración está compuesta por la sumatoria de las dos (2) valoraciones semestrales. En el caso de las plantas temporales creadas para un periodo inferior a doce (12) meses, la valoración del rendimiento se realizará valorando el periodo de tiempo efectivamente laborado, la cual se realizará en un formato con esta especificidad y ésta se tomará como una valoración definitiva.

La valoración definitiva se deberá realizar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al vencimiento del período de valoración del rendimiento laboral y comportamental, y se remitirá a la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano de conformidad con la programación establecida.

2. Valoraciones Parciales Semestrales: Son aquellas que permiten evidenciar el porcentaje de avance del empleado en provisionalidad y en empleos de la planta temporal sujetos de la valoración, en cumplimiento de los compromisos laborales y las competencias comportamentales establecidos en el inicio del periodo, de la siguiente manera:

a) Primera Valoración Parcial Semestral: es la valoración que se hace posterior a la verificación del cumplimiento o estado de avance de los compromisos laborales y competencias comportamentales correspondientes al período comprendido entre el primero (1o) de diciembre y el treinta y uno (31) de mayo de la siguiente vigencia; esta valoración deberá realizarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

Cada organismo deberá reportar un informe consolidado del porcentaje de avance de la valoración del rendimiento de sus empleados en provisionalidad y de la planta temporal a la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano de conformidad con la programación establecida.

b) Segunda Valoración Parcial Semestral: corresponde a la valoración comprendida entre el primero (1o) de junio y el treinta (30) de noviembre del mismo año, esta valoración deberá realizarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período, y deberá remitirse a la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano de conformidad con la programación establecida.

3. Valoraciones Parciales Eventuales: son aquellas que se calculan sobre la base del tiempo efectivamente laborado por parte del sujeto de valoración, correspondiéndole un porcentaje proporcional al tiempo de duración y al porcentaje fijado, dentro del período de valoración. Se deberá realizar parcial eventual en la valoración del rendimiento laboral y comportamental de los servidores públicos en provisionalidad y en empleos de planta temporal, en los siguientes casos:

a) Por cambio de jefe inmediato, deberá valorar el rendimiento a sus subalternos antes de retirarse del empleo. También se produce cuando cambie uno de los integrantes de la comisión para la valoración del rendimiento.

b) Por cambio definitivo de empleo del empleado provisional como resultado de una reubicación.

c) Cuando el servidor en provisionalidad y empleos de planta temporal, deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por incapacidad, suspensión, o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de esta situación administrativa sea igual o superior a treinta (30) días calendario.

d) La que corresponda al lapso comprendido entre la última valoración, si la hubiere, y el final del período semestral a valorar.

4. Otras condiciones para de las Valoraciones Parciales Eventuales:

a) Las valoraciones parciales eventuales procederán siempre y cuando hayan transcurrido más de treinta (30) días calendario a partir de la última valoración realizada.

Los períodos inferiores a este lapso, antes de finiquitado el período de la primera valoración parcial semestral, serán calificados conjuntamente con el período siguiente.

b) El valorador deberá adelantar la valoración parcial eventual dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se cause, con excepción de la ocasionada por el cambio de valorador que deberá realizarse antes del retiro de éste.

c) Estas valoraciones serán comunicadas por escrito al valorado utilizando los medios electrónicos (correo) disponibles, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que se produzcan.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Para efectos de la implementación del Sistema de Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental de los servidores públicos vinculados en provisionalidad y en empleos de planta temporal, el período a valorar para la vigencia 2025 inicia el primero (1o) de abril de 2025 y finaliza el treinta (30) de noviembre del 2025.

Para el caso de las plantas temporales creadas para un periodo inferior a doce (12) meses, la-valoración del rendimiento se realizará valorando el periodo de tiempo efectivamente laborado.



ARTÍCULO DÉCIMO. PORCENTAJE DE LAS COMPETENCIAS. La calificación definitiva de los sujetos de la Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental, se adquirirá de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los compromisos laborales y de las competencias comportamentales.

CALIFICACIÓN PERÍODO ANUAL U ORDINARIO	PESO PORCENTUAL
Compromisos Laborales	90%
Competencias Comportamentales	10%
Total	100%



ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. NIVELES DE CUMPLIMIENTO. Los rangos de cumplimiento de la valoración del rendimiento de los empleados en provisionalidad y en empleos de planta temporal de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali corresponderán a los siguientes:

1. Nivel destacado: mayor o igual a noventa por ciento (90%)
2. Nivel satisfactorio: mayor al sesenta y cinco por ciento (65%)
y menor al noventa por ciento (90%)
3. Nivel no satisfactorio: menor o igual al sesenta y cinco por ciento (65%)



ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. COMPETENCIAS A VALORAR. La Alcaldía Distrital de Santiago de Cali incluirá para este Sistema de Valoración del Rendimiento los compromisos laborales y el desarrollo de las competencias comportamentales, según los lineamientos previstos en 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 los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”. La sumatoria de los porcentajes obtenidos indicará la calificación de los servidores públicos en provisionalidad y de empleos de planta temporal, de la siguiente manera:

- a. Compromisos Laborales: serán calificados según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1 - 100) puntos, calificación que posteriormente será ponderada para hacerla corresponder con los pesos porcentuales establecidos en la tabla del artículo 10° del presente Decreto.
- b. Competencias Comportamentales: el jefe inmediato o la comisión para la valoración del rendimiento según sea el caso asignará el valor que le corresponda de acuerdo al nivel de desarrollo de las competencias, con base en la siguiente escala.

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA	Resultados cuantitativos
		Período
		Anual u ordinario y/o Extraordinaria
BAJO	El nivel de desarrollo de la competencia no se presenta con un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.	4
ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera intermitente, con un mediano impacto en la obtención de metas y logros esperados.	6
ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera permanente e impacta significativamente de manera positiva la obtención de metas y logros esperados.	8
MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera permanente, impactando significativamente la obtención de metas y logros esperados y agrega valor a los procesos generando un alto nivel de confianza.	10



ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. FORMATOS. Los formatos para el diligenciamiento de la Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental deberán ser aprobados en el Sistema de Gestión de Calidad de la entidad por la Subdirección de Gestión Organizacional, una vez proferido el presente Decreto y su aplicación debe efectuarse en cumplimiento de las orientaciones y lineamientos previstos en el presente acto administrativo.

- a. Formato 1. Compromiso Laborales
- b. Formato 2. Competencias Comportamentales
- c. Formato 3. Consolidación de Resultados
- d. Formato 4. Valoración Parcial Eventual
- e. Formato 5. Plan de Mejoramiento Individual
- f. Formato 6. Valoración a rendimiento menor a doce (12) meses



ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. ETAPAS DE LA VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL Y COMPORTAMENTAL. El proceso de la Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental se desarrolla en las siguientes etapas: preparación; fijación de compromisos laborales y competencias comportamentales; y, seguimiento al rendimiento laboral y al desarrollo de las competencias comportamentales en período anual u ordinario.



ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. PREPARACIÓN. Está comprendida por las acciones que

realizarán el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional para garantizar el desarrollo y cumplimiento del proceso de Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental de los servidores públicos en provisionalidad y en empleos de planta temporal de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

Son acciones a desarrollar durante la etapa de preparación las siguientes:

1. Conocer y divulgar las normas establecidas para la Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental.
2. Capacitar a los servidores públicos en provisionalidad y en empleos de planta temporal y a los jefes inmediatos en el Proceso de Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental.
3. Divulgar la información relativa a las metas por áreas u Organismos para el período a valorar que inicia.
4. Dar a conocer el Manual Específico y Competencias Laborales vigente en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.



ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. ETAPA DE FIJACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES Y COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES. En esta etapa se concretan los acuerdos sobre los productos o resultados finales esperados que debe entregar el servidor público provisional y en empleos de planta temporal, en el marco de sus funciones, los planes de desarrollo, planes institucionales, planes operativos anuales, proyectos que dieron origen a la creación de la planta temporal, planes por organismo, objeto del organismo, propósito principal del empleo y demás herramientas con que cuente la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, los cuales deben establecerse mediante un proceso de construcción participativa.

A cada compromiso laboral fijado se le deberá asignar un peso porcentual teniendo en cuenta el impacto y relevancia de cada uno de ellos, otorgando así mayor ponderación a los compromisos que atiendan metas y/o resultados más significativos para el cumplimiento de las metas institucionales establecidas en el Plan de Desarrollo Distrital. Se debe definir un número de compromisos laborales no mayor a cinco (5) ni menor de tres (3).

Simultáneamente se deben elegir tres (3) competencias comportamentales a valorar de las que se encuentran contempladas para el empleo respectivo en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales vigente, o en su defecto las definidas en el Decreto 815 de 2018.

Para la valoración del rendimiento en periodos ordinarios debe realizarse la fijación a más tardar el último día hábil del mes de diciembre de cada año o cuando ingresen en un plazo máximo de diez (10) días posterior a la posesión. Los jefes inmediatos deberán establecer con el sujeto de valoración los compromisos laborales y competencias comportamentales, y reportarla a la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano según la programación que se establezca.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Para el caso del periodo de valoración 2025, a más tardar el último día hábil del mes de abril del año 2025 los jefes inmediatos deberán fijar con el sujeto de valoración los compromisos laborales y competencias comportamentales, y reportarla a la Subdirección de



ARTÍCULO DÉCIMO SEPTIMO. SITUACIONES ESPECIALES EN LA ETAPA DE FIJACIÓN- DE LA VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL Y COMPORTAMENTAL.

1. No fijación de compromisos

a) No fijación de compromisos entre el valorado y el valorador: Si dentro del período determinado para la fijación de compromisos no hay un acuerdo entre las partes, el valorado enviará una propuesta de compromisos a su jefe inmediato o comisión valoradora, según sea el caso, para que la misma sea estudiada y aprobada o modificada en caso que se requiera. En caso de no presentación de la propuesta por parte del valorado, el valorador deberá fijar los compromisos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del término para su fijación, dejando constancia del hecho con la firma de un testigo que deberá desempeñar un empleo de igual o superior nivel jerárquico al que pertenece el valorado.

b) Omisión del valorador en la fijación: Si dentro del período determinado para la fijación de compromisos no se cumple tal obligación por parte del valorador, el servidor público en provisionalidad o en empleo de planta temporal sujeto de la valoración deberá requerir, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo señalado ante el jefe inmediato del valorador que se efectuó la misma. Ante esta situación el valorador deberá cumplir a más tardar el día hábil siguiente su obligación; de no ser así, el empleado sujeto de valoración presentará, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho término, una propuesta de compromisos, la cual se entenderá aprobada de manera inmediata y remitida por éste al valorador, con copia a la historia laboral del empleado en provisionalidad o empleado de la planta temporal, sujeto de valoración.

c) Renuencia del sujeto de valoración en la fijación de compromisos dentro de los términos señalados: si dentro del período establecido para la realización de la concertación de compromisos, el sujeto de valoración se abstiene de efectuar dicho proceso, el valorador deberá proceder a fijarlos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del término para su fijación, dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo que deberá desempeñarse en un empleo de igual o superior nivel jerárquico al que pertenece el sujeto de valoración.

d) Reclamación por inconformidad del sujeto de valoración en los compromisos establecidos. El valorado inconforme con los compromisos fijados podrá presentar objeción ante el Subdirector(a) del Departamento Administrativo de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del término para su fijación, quien deberá conocer y resolver en única instancia en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

2. Ajustes o modificaciones a los compromisos laborales y competencias comportamentales, proceden en los siguientes casos:

a) Si durante el período a valorar se producen cambios en los planes, programas o proyectos que sirvieron de base para la fijación de compromisos.

b) Si durante una separación del cargo del empleado en provisionalidad o empleado de la planta temporal, sujeto de valoración se producen cambios sustanciales que afecten las condiciones pactadas en sus compromisos laborales.

c) Cuando el empleado en provisionalidad sea reubicado de proceso u organismo por un término superior a treinta (30) días calendario, caso en el cual la nueva fijación de compromisos, se hará sobre el porcentaje faltante para cumplir el período de valoración.



ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. ETAPA DE SEGUIMIENTO AL RENDIMIENTO LABORAL Y AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES EN PERÍODO- ANUAL U ORDINARIO. En esta etapa se adelantarán seguimientos trimestrales que le permitirán al valorador verificar el nivel de avance de los compromisos laborales, el desarrollo de las competencias comportamentales y las evidencias allegadas para que puedan ser incorporadas al portafolio de evidencias.

PARÁGRAFO PRIMERO. Se realizarán cuatro (4) seguimientos trimestrales, así:

a) Primer seguimiento: Desde el 01 de diciembre hasta el 28 de febrero de la siguiente vigencia; que se realizará los primeros diez (10) días hábiles del mes de marzo.

b) Segundo seguimiento: Desde el 01 de marzo hasta 31 de mayo; que se realizará los primeros diez (10) días hábiles del mes de junio.

c) Tercer seguimiento: Desde el 01 de junio hasta el 31 de agosto; que se realizará los primeros diez (10) días hábiles del mes de septiembre.

d) Cuarto seguimiento: Desde el 01 de septiembre hasta el 30 de noviembre; que se realizará los primeros diez (10) días hábiles del mes de diciembre.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El resultado del seguimiento no genera calificación; sin embargo, será un aspecto fundamental que contribuye a fortalecer y potencializar las competencias del empleado y el cumplimiento de las metas institucionales.



ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. PLAN DE MEJORAMIENTO. Si en el instante en que se efectúa el seguimiento trimestral al rendimiento laboral del sujeto de valoración, se observan aspectos a mejorar, será procedente suscribir un plan de mejoramiento basado en el seguimiento y verificación de las evidencias, indagando las causas y planteando acciones de mejoramiento, para corregir, prevenir y mejorar el rendimiento.



ARTÍCULO VIGÉSIMO. PRIMERA VALORACIÓN PARCIAL SEMESTRAL. Corresponde a la valoración que deberá generar el valorador o la comisión para la valoración del rendimiento, según sea el caso, por el período comprendido entre el primero (1o) de diciembre y el treinta y uno (31) de mayo de la siguiente vigencia; calificación que deberá producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al vencimiento del período; en la cual constan y verifican los logros alcanzados y el cumplimiento de los compromisos y condiciones acordadas en la fijación de los mismos. Contra esta valoración no procede recurso alguno.

Para la consolidación de la primera valoración parcial semestral se deben tener en cuenta las valoraciones parciales eventuales que se hayan presentado en el período. En caso de que la valoración de la primera valoración parcial semestral sea inferior a las condiciones de resultado esperados, tanto en los compromisos laborales como en el rendimiento de las competencias comportamentales, el valorador deberá establecer un plan de mejoramiento.



ARTÍCULO VIGESIMO PRIMERO. SEGUNDA VALORACIÓN PARCIAL SEMESTRAL. Corresponde a la valoración que deberá generar el valorador o la comisión para la valoración del rendimiento, según sea el caso, por el período comprendido entre el primero (1o) de julio y el treinta (30) de noviembre del mismo año; valoración que deberá producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al vencimiento del periodo.

La calificación y el peso porcentual asignado a cada uno de los compromisos laborales y competencias comportamentales, se realizará a partir de los mismos parámetros utilizados para la primera valoración parcial semestral.



ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. VALORACIÓN DEFINITIVA PARA EL PERÍODO ANUAL U ORDINARIO. Comprende el período entre el primero (1o) de diciembre y el treinta (30) de noviembre del año siguiente e incluye las dos (2) valoraciones parciales semestrales.

En esta valoración el valorador asignará la calificación que corresponda conforme con las competencias a valorar establecidas en los literales a. y b. del artículo décimo segundo del presente Decreto.

La valoración definitiva corresponde a la sumatoria de la calificación de los compromisos laborales y del desarrollo de las competencias comportamentales, según los siguientes pesos porcentuales:

- a) Compromisos Laborales 90%
- b) Competencias Comportamentales 10%

El empleado en provisionalidad o el empleado de la planta temporal, podrá acceder al nivel Destacado si su valoración definitiva se encuentra ubicada en un rango mayor a 90% del cumplimiento de los compromisos laborales y agrega un valor a los procesos generando un alto nivel de confianza de acuerdo a las competencias comportamentales.

PARÁGRAFO PRIMERO. Si en la valoración definitiva el empleado en provisionalidad y empleado de la planta temporal, sujeto de valoración como resultado de su calificación se ubica en el nivel satisfactorio (mayor a 65% y menor a 90%), éste deberá suscribir plan de mejoramiento para iniciar el período de valoración siguiente; es decir, que el plan de mejoramiento se constituirá en insumo para la Etapa de Concertación de Compromisos Laborales y Competencias Comportamentales del siguiente período de valoración.



ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. DECLARACIÓN DE INSUBSISTENCIA. Si en la valoración definitiva del empleado en provisionalidad o del empleado de la planta temporal sujeto

de valoración, como resultado de su valoración se ubica en el nivel NO satisfactorio, será declarado insubsistente el nombramiento en provisionalidad o el nombramiento en la planta temporal mediante resolución motivada.

Ejecutoriada la valoración definitiva, los valoradores, dentro de los tres (03) días siguientes remitirán el respectivo expediente al Subdirector(a) de Departamento Administrativo de Gestión Estratégica del Talento Humano, quien proyectará para la firma del Director del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional el acto administrativo que declare insubsistente el nombramiento provisional o empleado de la planta temporal, el cual deberá expedirse en un término no superior a los tres (3) días hábiles siguientes.

Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia de nombramiento en provisionalidad o empleo de la planta temporal por valoración No Satisfactoria, procederá el recurso de reposición.



ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. NOTIFICACIÓN Y COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS EN LA VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. La valoración definitiva se notificará personalmente al sujeto de valoración dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en la se produzca, empleando los medios electrónicos previstos para tal fin.

Si no se pudiere llevar a cabo la notificación personal al cabo del término previsto en el inciso anterior, se notificará por aviso enviando por correo certificado o electrónico una copia de la misma a la dirección que obre en la historia laboral del empleado en provisionalidad o empleado de la planta temporal sujeto de valoración y se dejará constancia escrita de ello, caso en el cual la notificación se entenderá surtida en la fecha en la cual fue entregada.

Las valoraciones parciales y semestrales serán comunicadas por escrito al valorado al correo electrónico suministrado y autorizado por el mismo, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que se produzca.



ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. RECURSO CONTRA LA VALORACIÓN DEFINITIVA. Contra la valoración definitiva podrá interponerse el recurso de reposición ante los valoradores y el de apelación ante el inmediato superior de éstos, cuando considere que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan.

Los recursos se presentarán personalmente ante el valorador por escrito y sustentados dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación.

En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.



ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. IMPROCEDENCIA DE RECURSOS CONTRA LAS VALORACIONES PARCIALES. Las valoraciones parciales semestrales y parciales eventuales expresas son estados de avance de la gestión del empleado en provisionalidad y del empleado de la planta temporal, y contra ellas no procede recursos.



— ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. IMPEDIMENTOS PARA VALORADORES. Los responsables de valorar el rendimiento laboral y comportamental de los servidores públicos en provisionalidad y de la planta temporal, deberán declararse impedidos cuando se encuentren dentro de las causales expresas en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 o las normas que la modifiquen o adicionen.

☐ ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO TRÁMITE DE IMPEDIMENTOS PARA VALORADORES. El valorador al percatarse de alguna de las causales de impedimento, deberá manifestar por escrito motivado al Director de Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, quien mediante acto administrativo motivado, decidirá sobre el impedimento, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. De aceptarlo, designará otro valorador y en el mismo acto ordenará la entrega de los documentos que hasta la fecha obren sobre el rendimiento laboral del empleado provisional o de la planta temporal, sujeto de valoración.

El empleado sujeto de valoración, podrá recusar al valorador con fundamento en las normas que regulan esta materia, presentando la recusación ante el Director del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional cuando observe alguna de las causales de impedimento, para lo cual presentará las pruebas que pretenda hacer valer. En tal caso, se aplicará el procedimiento descrito en el inciso anterior en lo que sea pertinente.

En todo caso la recusación o el impedimento deberán formularse y decidirse antes de iniciarse el proceso de valoración.

☐ ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. IMPROCEDENCIA DE RECURSOS CONTRA EL ACTO QUE RESUELVE. Contra las decisiones que resuelven el impedimento o la recusación no procederá recurso alguno.

☐ ARTÍCULO TRIGÉSIMO. IMPOSIBILIDAD DEL REGISTRO EN CARRERA ADMINISTRATIVA Y OTROS PRIVILEGIOS. La valoración del rendimiento laboral y comportamental para los empleados en provisionalidad o en planta temporal no otorga derechos de carrera administrativa; ni de inscripción en el registro público; ni los privilegios que la ley establece para los servidores de carrera; ni acceso a incentivos previstos en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali para éstos; ni da lugar a planes de capacitación formal o no formal; ni estímulos a los empleados provisionales y/o temporales.

☐ ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO. DELEGACIÓN AL DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL. Se delega al Director del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional para expedir el acto administrativo que declara la insubsistencia del nombramiento como consecuencia del resultado No satisfactorio en la valoración del rendimiento de los empleados en provisionalidad o de la planta temporal.

☐ ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO. VALORACIÓN EXTRAORDINARIA DE

RENDIMIENTO. Durante el periodo anual o definitivo, si el nominador de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali cuenta, con evidencias claras, precisas y soportadas, acerca del presunto rendimiento deficiente de un empleado en provisionalidad o de la planta temporal, solicitará por escrito a su valorador o jefe inmediato que lo califique de forma inmediata, con base a los compromisos fijados.

Dicha valoración sólo se podrá realizar cuatro (04) meses después de iniciado el periodo de valoración, y comprenderá todo el período no evaluado hasta el momento de la orden, para lo cual se tendrán en cuenta las valoraciones parciales que se hayan efectuado. Esta calificación corresponderá a uno de los niveles establecidos en el presente Decreto.

Dicha valoración extraordinaria corresponde a una valoración definitiva, por tal motivo los recursos en contra de la valoración definitiva se adelantarán en los términos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo CPACA y en el trámite y decisión de los mismos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo CPACA- o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.



ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO. VIGENCIA. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las normas que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santiago de Cali, a los dieciocho (18) días del mes de febrero del año dos mil veinticinco (2025).

ALVARO ALEJANDRO EDER GARCÉS

Alcalde Distrital de Santiago de Cali



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de CALI

n.d.

Última actualización: 30 de diciembre de 2025 - (Diario Oficial No. 53.335 - 15 de diciembre de 2025)



**ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI**