

DECRETO 4110.20.0632 DE 2017

(septiembre 19)

Boletín Oficial No. 135 Año 2017, septiembre 20

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 en la planta de personal de la alcaldía de Santiago de Cali.

EL ALCALDE DE SANTIAGO DE CALI,

en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 315 de la Constitución Política, en concordancia con el artículo 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012, el artículo 15 de la Ley 489 de 1998, 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 en aras del cumplimiento de la función pública.

Que el artículo 3o de la Ley 489 de 1998 en su parágrafo único enuncia los principios de la Función Administrativa, en el marco de los cuales se evaluará el desempeño de las entidades y de manera concomitante el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales y reglamentarios de los servidores públicos, garantizando que prime el interés colectivo sobre el particular; comoquiera que la gestión individual y articulada de los servidores se traduce en la consecución de fines, metas y resultados institucionales.

Que la Ley 489 de 1998 en su artículo 15 define el Sistema de Desarrollo Administrativo y en su parágrafo, determina que las normas de este sistema serán aplicables a las entidades territoriales.

Que el artículo 2o de la Ley 909 de 2004, recoge los principios de la Función Pública, dentro de los cuales se hallan el de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad, y adicionalmente concibe al 'criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, como elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que Integra la función pública'; a través de los cuales se garantiza la adecuada prestación del servicio de los funcionarios sin discriminar el nivel ocupacional o el tipo de vinculación que ostenten, lo cual redundará positivamente en el cumplimiento de los fines del Estado y en la satisfacción de las necesidades colectivas.

Que el artículo 25 de la Ley 909 de 2004 establece la posibilidad de vincular en provisionalidad a los servidores públicos en el evento de no hallarse forma de hacerlo mediante la figura del encargo y cuando quien ejerce el cargo esté inmerso en una de las situaciones administrativas que configuren la vacancia temporal.

Que el Decreto 643 del 19 de abril de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública", en su artículo 2.2 5.3.1 contempla la provisión de los empleos de carrera en vacancia definitiva, así:

"(...)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 el mismo Decreto en su artículo 2.2.5.3.3 con referencia a la provisión de vacancias temporales de los empleos de carrera administrativa, señala:

"(...)Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerías 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 nominados (...)"

Que la Corte Constitucional, mediante Sentencia SU 917 de 2D10 se pronunció sobre el retiro de los empleados en provisionalidad precisando:

"(...)sólo es constitucionalmente admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como fe provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria "u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto"(Subrayado fuera del texto)

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 servidor 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 carácter administrativa y que se encuentran vinculados mediante un nombramiento provisional, es necesario destacar 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 el párrafo primero del artículo 14, del Acuerdo Colectivo Laboral de Empleados Públicos

2016 - 2017, suscrito entre los representantes de la Administración Municipal de Santiago de Cali y las organizaciones sindicales, señala:

(...) La Administración Municipal se compromete a buscar los mecanismos para gestionar un plan de reconocimientos a los empleados públicos provisionales que así lo ameriten. Para tal efecto, presentará a la mesa de seguimiento, a más tardar el 30 de septiembre de 2016 un plan de reconocimiento a estos servidores, que empezará a regir en el año 2017. (...)

Que el Sistema de Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental de los empleados en provisionalidad es una herramienta estratégica que está orientada al mejoramiento continuo de la eficiencia en los resultados del recurso humano de la entidad, que permite incorporar el rendimiento del empleado provisional dentro de la misión institucional y su función social, buscando estimular el principio del mérito bajo la premisa de juicios objetivos que cualifiquen la eficiencia y calidad del servicio prestado.

Que la valoración de los empleados públicos vinculados en provisionalidad no otorga derechos de Carrera Administrativa, ni confiere la inscripción en el registro público de los empleos de carrera, ni da lugar a los privilegios que la Ley otorga a dichos servidores.

Que se hace necesario valorar el rendimiento y el aporte al cumplimiento de las metas institucionales de los servidores públicos en provisionalidad, con la finalidad de obtener una evaluación integral de la gestión administrativa de la Alcaldía de Santiago de Cali.

En virtud de lo expuesto,

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO. IMPLEMENTACIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. Implementar el Sistema de Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental para los servidores públicos que se encuentren vinculados en provisionalidad en la Planta de Personal de la Alcaldía de Santiago de Cali.

Corresponde a todos los organismos de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali dar aplicación al Sistema de Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental para los servidores públicos que se encuentran vinculados en provisionalidad.



ARTÍCULO SEGUNDO. PRINCIPIOS RECTORES. El Sistema de Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental de los servidores en provisionalidad del Municipio de Santiago de Cali, se desarrolla en la aplicación de los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, transparencia, imparcialidad, objetividad y mérito que rigen la función pública.



ARTÍCULO TERCERO. SUJETOS DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL Y COMPORTAMENTAL. Son sujetos susceptibles de valoración en los términos de este decreto, los servidores públicos vinculados en provisionalidad a la planta de personal de la Alcaldía de Santiago de Cali.



— ARTÍCULO CUARTO. COMPONENTES DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL Y COMPORTAMENTAL. Son componentes de la Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamiento de los empleados en provisionalidad:

- a. Las metas institucionales establecidas en el Plan de Acción Anual
- b. Compromisos Laborales
- c. Competencias Comportamentales
- d. Evidencias
- e. Planes de Mejoramiento Individual



ARTÍCULO QUINTO. RESPONSABLES Y PARTICIPANTES DE LA VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. Son responsables de garantizar la correcta ejecución y desarrollo del Sistema de Valoración del Rendimiento Laboral: el Director del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional; el Director del Departamento Administrativo de Planeación Municipal, en lo que corresponda a su competencia; los valorados: los valoradores o la Comisión para la Valoración del Rendimiento según sea el caso; y el superior jerárquico del valorador.



ARTÍCULO SEXTO. OBLIGACIONES DEL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL. Le corresponde al director del Departamento Administrativo de Desarrollo e innovación Institucional:

- a. Implementar y desarrollar el Sistema de Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental de los empleados que se encuentren vinculados en provisionalidad en la planta de personal, enfocado a los procesos de desarrollo institucional permanente.
- b. Designar mediante acto administrativo a los empleados que conformarán las comisiones para la valoración del rendimiento, cuando haya lugar a ello y para el período de valoración correspondiente.
- c. Conformar e Instruir grupos de multiplicadores internos que se encarguen de capacitar e informar a valorados y valoradores, quienes actuarán como facilitadores en el Sistema de Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamiento.
- d. Establecer los procedimientos y definir la programación de actividades de la valoración del rendimiento laboral y comportamiento.
- e. Constatar que la valoración del rendimiento laboral y comportamental de los servidores públicos en provisionalidad se efectúe con base en los parámetros establecidos en el presente decreto y que la misma permita construir un juicio objetivo sobre el rendimiento laboral y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de acuerdo con la planeación de la entidad, así como sobre el desarrollo de competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico de conformidad con las normas establecidas para tal fin.

f. Conocer y resolver en única instancia las objeciones que formule el valorado inconforme con la fijación de compromisos laborales, que se realizará en los casos señalados en el literal a, del numeral 1o del artículo vigésimo del presente decreto. Tal reclamación deberá decidirse en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

g. Conocer y resolver en única instancia, las objeciones que formule el valorador inconforme con la fijación de compromisos laborales que se realizará en los casos señalados en el literal b. del numeral 1o del artículo vigésimo del presente Decreto. Tal reclamación deberá decidirse en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

h. Decidir dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación, los impedimentos o recusaciones, designando al nuevo valorador si a ello hubiere lugar.

i. Designar mediante acto administrativo a un tercer miembro ad-hoc de la Comisión Para la Valoración del Rendimiento, que será un servidor de libre nombramiento y remoción, o en su defecto un empleado de carrera o provisional de Igual o superior nivel y grado del valorado, quien intervendrá cuando no exista acuerdo de la Comisión para la Valoración del Rendimiento frente a un asunto de su competencia.

j. Desatar el recurso de apelación que se interponga contra la calificación definitiva obtenida en la valoración del rendimiento laboral y comportamental del periodo anual.



ARTÍCULO SÉPTIMO. OBLIGACIÓN DEL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL. Le corresponde al director del Departamento Administrativo de Planeación Municipal poner bajo conocimiento a los responsables del Proceso de Valoración del Rendimiento Laboral, durante los primeros treinta (30) días del mes de enero de cada año, acerca de la información concerniente a las metas por áreas u organismos de acuerdo con los requerimientos para la concertación de los compromisos laborales, las cuales serán referente obligatorio en el Proceso de Valoración del Rendimiento Laboral.



ARTÍCULO OCTAVO. OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS DE VALORACIÓN. Los empleados en provisionalidad además de evitar cometer cualquier tipo de conducta fraudulenta o que obstaculice el proceso de valoración, estarán obligados a:

a. Conocer y cumplir con las normas establecidas en el Sistema de Valoración del Rendimiento,

b. Solicitar ante el jefe inmediato la concertación de los compromisos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo establecido para el período respectivo.

c. Presentar ante el director del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional o quien haga sus veces la reclamación que se suscite por la inconformidad en la fijación de compromisos en los términos previstos en el literal f. del artículo 6o del presente Decreto, durante los cinco (5) días siguientes a la comunicación de los mismos, quien la conocerá en única instancia.

d. Solicitar ser valorado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo previsto para valorar o a la ocurrencia del hecho que la motiva,

e. Recusar a los valoradores cuando advierta alguna de las causales de impedimentos y allegar las pruebas que pretenda hacer valer.

f. Aportar al jefe inmediato o a la Comisión Para la Valoración del Rendimiento, según sea el caso, las evidencias que pretenda hacer valer durante el proceso de valoración respectivo, en los términos y plazos establecidos.



ARTÍCULO NOVENO. OBLIGACIONES DE LOS VALORADORES. Los valoradores y la Comisión Para la Valoración del Rendimiento estarán obligados a:

a. Realizar la valoración del rendimiento laboral y comportamental dentro plazos y en los casos establecidos en el presente decreto.

b. Concertar los compromisos laborales y las competencias comportamentales objeto de la valoración de acuerdo con los lineamientos e instrumentos establecidos en el presente decreto, a más tardar el último día hábil del mes de febrero de cada año para el período anual. En caso de renuencia por parte del valorado y vencido el término para concertar los compromisos laborales, el valorador procederá a fijarlos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, sin perjuicio de la oportunidad de reclamación que le asiste al valorado.

c. Objetar ante el Director de Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional la propuesta de compromisos laborales presentada por el valorado, en consonancia con el literal g. del artículo 6o del presente decreto, en el evento que estos no se ajusten a los objetivos y metas institucionales del Área u Organismo. Esta deberá presentarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación de la propuesta por el valorado.

d. Realizar el seguimiento al rendimiento laboral de los empleados en provisionalidad a su cargo en los términos y condiciones establecidos en el presente decreto y formular las recomendaciones y acciones preventivas o correctivas que estime necesarias mediante planes de mejoramiento que se requieran para propiciar un rendimiento sobresaliente, aplicando las herramientas que permitan constatar el seguimiento.

e. Dar información de retorno al valorado, durante el proceso de seguimiento.

f. Realizar las valoraciones parciales eventuales de conformidad con las condiciones y lineamientos señalados en este acto administrativo.

g. Valorar el rendimiento de los empleados en provisionalidad, previa verificación del cumplimiento de los compromisos laborales y las competencias comportamentales.

h. Comunicar al empleado en provisionalidad sujeto de valoración el resultado de las valoraciones parciales semestrales y parciales eventuales, si hay lugar a las mismas, y notificar en los términos y plazos contenidos en el presente decreto el resultado obtenido de las valoraciones definitivas.

i. Estar en conocimiento de las actualizaciones en las normas, procedimientos e instrumentos relativos al Sistema de Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental.

j. Realizar el ajuste de los compromisos laborales concertados o fijados para el respectivo período

con ocasión de las causales establecidas en el presente decreto.

k. Declararse impedido para efectuar la valoración del rendimiento laboral y comportamental, cuando de el se predicase cualquiera de las causales contempladas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

l. Resolver los recursos de reposición que se presentan contra la valoración definitiva en los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

☐ ARTÍCULO DÉCIMO. OBLIGACIÓN DE VALORAR. Estarán obligados a valorar el jefe Inmediato y la Comisión para la Valoración del Rendimiento.

Los responsables de valorar el rendimiento laboral y comportamental de los servidores públicos en provisionalidad deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el presente acto administrativo. La omisión de la obligación de valorar dará lugar a investigación disciplinaria para el valorador, la Comisión para la Valoración del Rendimiento; o funcionarios responsables según sea el caso.

☐ ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. COMISIÓN PARA LA VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO. Cuando el Jefe Inmediato sea un empleado de camera, en período de prueba o un servidor en provisionalidad, se conformará la Comisión Para la Valoración del Rendimiento y estará constituida por el valorador y su superior de libre nombramiento y remoción. El jefe inmediato deberá ostentar un grado igual o superior al valorado

☐ ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. CLASES DE VALORACIÓN. El Sistema de Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental está compuesto por tres (3) clases de valoración:

- a. Valoración Definitiva
- b. Valoración Semestral
- c. Valoración Parcial Eventual

☐ ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. PORCENTAJE DE LAS COMPETENCIAS. La calificación definitiva de los sujetos de la valoración del rendimiento laboral y comportamental se adquiere de la suma de los porcentajes obtenidos respecto de los compromisos laborales y de las competencias comportamentales.

CALIFICACIÓN PERIODO ANUAL	PESO PORCENTUAL
Compromisos Laborales	90%
Competencias Comportamentales	10%
Total	100%

☐ ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. NIVELES DE CUMPLIMIENTO. Los rangos de

cumplimiento de la valoración del rendimiento de los empleados en provisionalidad del Municipio de Santiago de Cali corresponderán a los siguientes:

1. Nivel Sobresaliente 100%
2. Nivel Destacado de 90% a 99%
3. Nivel Satisfactorio de 66% a 89%
4. Nivel No Satisfactorio menor o Igual al 65%



ARTÍCULO DÉCIMA QUINTO. Componentes a valorar. El Sistema de Valoración del Rendimiento del que trata este decreto subsume los compromisos laborales y el desarrollo de las competencias comportamentales, según los lineamientos previstos en el artículo 2.2.4.5 del Decreto 1083 de 2015. El resultado de la suma de los porcentajes obtenidos indicará la calificación de los servidores públicos en provisionalidad.

a. Compromisos Laborales: serán calificados según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1 - 100), calificación que posteriormente será ponderada de acuerdo con los pesos porcentuales establecidos en la tabla del artículo 13.

b. Competencias Comportamentales: el Jefe inmediato o la Comisión Para la Valoración del Rendimiento, según sea el caso, asignara 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	PUNTAJE
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.	2
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.	3
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.	4
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.	5



ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. FORMATOS. Los formatos para el diligenciamiento de la Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental hacen parte integral de este decreto y su aplicación debe efectuarse en cumplimiento de las orientaciones y lineamientos previstos en el mismo.

- a. Formato 1. Compromisos Laborales
- b. Formato 2. Competencias Comportamentales

- c. Formato 3. Evidencias
- d. Formato 4, Consolidación de Resultados
- e. Formato 5. Valoración Parcial Eventual
- f. Formato 6 Plan de Mejoramiento Individual

Los formatos que se establecen para la Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental para los empleados en provisionalidad deben ser los aprobados por la Subdirección de Gestión Organizacional de la Alcaldía de Santiago de Cali



ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. ETAPAS DE LA VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO. Laboral y Comportamental, El proceso de la valoración del rendimiento se desarrolla en las siguientes etapas,

- a. Etapa de preparación
- b. Etapa de concertación de compromisos laborales y competencias comporta mentales
- c. Etapa de seguimiento al rendimiento laboral y al desarrollo de las competencias comporta mentales en período anual.
- d. Etapa de valoraciones parciales
- e. Etapa de valoración definitiva



ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. ETAPA DE PREPARACIÓN. Está comprendida por las acciones preliminares en cabeza del 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 de la Alcaldía 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 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. Conocer el manual específico y competencias laborales vigentes en la Alcaldía de Santiago de Cali.



— ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. ETAPA DE CONCERTACIÓN 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 en el marco de sus funciones y en consonancia con los planes de desarrollo, planes institucionales, planes operativos anuales, planes por organismo, objeto del organismo, propósito principal del empleo y demás herramientas con que cuente la entidad, los cuales deben establecerse mediante un proceso de construcción participativa.

A cada compromiso laboral concertado 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 Acción Anual, Se deben definir un número de compromisos laborales no mayor a cinco ni menor de tres.

Así mismo se deben elegir cuatro (4) competencias comportamentales a valorar de las que se encuentran contempladas para el empleo respectivo en el manual específico de funciones, en consonancia con lo previsto en el Decreto 1083 de 2015.

A más tardar el último día hábil del mes de febrero de cada año; los jefes inmediatos deberán concertar con el sujeto de valoración los compromisos laborales y competencias comportamentales, y remitir el resultado a la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano el día hábil antes de finalizar el mes de marzo de cada año.



ARTÍCULO VIGÉSIMO. SITUACIONES ESPECIALES EN LA ETAPA DE CONCERTACIÓN DE LA VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL Y COMPORTAMENTAL.

1. Imposibilidad de fijar compromisos

a) Por discrepancia entre el valorador y el valorado: Si dentro del período determinado para la concertación de compromisos no hay avenencia entre las partes, el valorador deberá proceder a fijarlos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del término para su concertación; 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) Por omisión del valorador en la concertación: Si dentro del período determinado para la concertación de compromisos el valorador desatiende dicha obligación, el servidor público en provisionalidad sujeto de la valoración deberá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo señalado requerir ante el jefe inmediato del valorador que se efectué 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 este al valorador, con copia a la hoja de vida del empleado en provisionalidad sujeto de valoración.

c) Por renuencia del sujeto de valoración en la concertación 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 a efectuar dicho proceso, el valorador deberá proceder a fijarlos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del término para su concertación, 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.

PARÁGRAFO. El valorador o el sujeto de valoración inconforme con los compromisos fijados podrá presentar objeción ante el Director de Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del término para su concertación, quien en única instancia deberá conocer y resolver en un plazo máximo de 15 días hábiles.

2. Ajustes o modificaciones a los compromisos laborales y competencias comportamentales.

a) Si durante el período a valorar se producen cambios en los planes, programas o proyectos que sirvieron de base para la concertación o cuando proceda la fijación de los compromisos laborales, lo cual deberá estar sustentado en decisiones del nivel directivo de la Administración Municipal de Santiago de Cali.

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

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



ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. ETAPA DE SEGUIMIENTO AL RENDIMIENTO LABORAL Y AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES. 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.

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 VIGÉSIMO SEGUNDO. PLAN DE MEJORAMIENTO. Si como consecuencia del seguimiento trimestral al rendimiento laboral del sujeto de valoración se observan aspectos a mejorar, se procederá 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 TERCERO. ETAPA DE VALORACIONES PARCIALES. Los servidores vinculados en provisionalidad serán evaluados semestral mente por períodos anuales, sin perjuicio de las valoraciones parciales eventuales que deban adelantarse en los casos expresamente

enunciados en este decreto.



ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. VALORACIONES PARCIALES SEMESTRALES. Son aquellas que evidencian el porcentaje de avance del empleado en provisionalidad sujeto de la valoración en el cumplimiento de los compromisos laborales y las competencias comportamentales establecidos al inicio del período.

Para la consolidación de las valoraciones parciales semestrales hay que tener en cuenta las valoraciones parciales eventuales que se hayan presentado en el período anual. En caso de que la calificación de las valoraciones parciales semestrales 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 VIGÉSIMO QUINTO. PRIMERA VALORACIÓN PARCIAL SEMESTRAL. Corresponde a la valoración que deberá realizar el valorador o la Comisión para la Valoración del Rendimiento, donde constan y verifican los logros alcanzados y el cumplimiento de los compromisos laborales y competencias comportamentales concertados, por el período comprendido entre el primero (1o) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. Esta valoración deberá realizarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período. Contra esta valoración no procede recurso alguno.

Cada organismo deberá presentar un informe consolidando del porcentaje de avance de la valoración del rendimiento de sus empleados en provisionalidad a la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano a más tardar el último día hábil del mes de septiembre de cada año. Este reporte deberá contener la siguiente información: nombre, identificación, cargo, código, grado, resultado de compromisos laborales, resultado de competencias comportamentales, y el resultado de la valoración semestral.



ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. SEGUNDA VALORACIÓN PARCIAL SEMESTRAL. Corresponde a la valoración comprendida entre el primero (1o) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, esta valoración deberá realizarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período y remitirse a la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano a más tardar el último día hábil del mes de marzo de cada año.

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.

PARÁGRAFO Transitorio 1. A efectos de la implementación del Sistema de Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental de los servidores públicos vinculados en provisionalidad a la planta de personal del Municipio de Santiago de Cali, el período a valorar para la vigencia 2017 - 2018, inicia el primero (1a) de noviembre de 2017 y finaliza el treinta y uno (31) de enero de 2018.

PARÁGRAFO Transitorio 2. A más tardar el 15 de noviembre de 2017 se deberán concertar los compromisos laborales y competencias comportamentales entre el valorado y el valorador, y remitirse a

la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano a más tardar el 30 de noviembre del año en curso.



ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. VALORACIONES PARCIALES EVENTUALES. Son aquellas que se calculan sobre la base del tiempo efectivamente laborado por el 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 en los siguientes casos:

- a. Por cambio de jefe inmediato, quien deberá valorar el rendimiento de 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 los movimientos de personal,
- c. Cuando el servidor en provisionalidad deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión, o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de esta situación administrativa sea 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.



ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. CRITERIOS PARA LAS VALORACIONES PARCIALES EVENTUALES. Para la realización de las valoraciones parciales eventuales deberán observarse los siguientes términos:

- a. Las valoraciones parciales eventuales procederán siempre y cuando hayan transcurrido más de treinta (30) días calendario a partir de la fecha perentoria del período de valoración. De ser inferior a dicho término, antes de finalizado el período de la primera valoración parcial semestral serán calificados 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 este.
- c. Estas valoraciones serán comunicadas por escrito al valorado, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que se produzcan.



ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. ETAPA DE VALORACIÓN DEFINITIVA. Esta etapa corresponde a la valoración definitiva del período anual que abarca el período comprendido entre el primero (1o) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente.

La valoración definitiva se deberá realizar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del período anual de valoración del rendimiento laboral y comportamental, y será

remitida a la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano a más tardar el 31 de marzo de cada año.

En esta valoración el valorador asignará la calificación que corresponda conforme con [as competencias a valorar establecidas en los literales a y b del artículo 15 del presente acto administrativo.

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 servidor público en provisionalidad podrá acceder al nivel sobresaliente si su valoración definitiva se encuentra ubicada en un rango del 100% del cumplimiento de los compromisos laborales.

PARÁGRAFO. Si en la valoración definitiva el empleado en provisionalidad sujeto de valoración como resultado de su calificación se ubica en el nivel satisfactorio (mayor a 65% y menor a 80%), este deberá suscribir plan de mejoramiento para iniciar el período de valoración siguiente. El plan de mejoramiento se constituye en insumo para la Etapa de Concertaron de Compromisos Laborales y Competencias Comportamentales del período de valoración siguiente.



ARTÍCULO TRIGÉSIMO. CALIFICACIÓN POR OMISIÓN DEL VALORADOR. Si dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la solicitud el valorador no lo hiciere, la valoración parcial eventual, semestral o la valoración definitiva se entenderá satisfactoria en el porcentaje mínimo.

En caso de obtener el porcentaje mínimo satisfactorio por omisión del valorador, el sujeto de valoración podrá a través de los recursos de reposición y apelación, alcanzar un porcentaje superior, siempre y cuando presente las evidencias soportando el cumplimiento de los compromisos.



ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO. NOTIFICACIÓN Y COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS EN LA VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. La evaluación definitiva se notificará personalmente al evaluado dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en la que se produzca.

Si no pudiere hacerse la notificación personal al cabo del término previsto en el Inciso anterior, se enviará por correo certificado o electrónico una copia de la misma a la dirección que obre en la hoja de vida del evaluado 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 evaluaciones parciales semestrales serán comunicadas por escrito al evaluado, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en la que se produzcan.



ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO. RECURSOS CONTRA LA VALORACIÓN

DEFINITIVA. Contra la valoración definitiva expresa y presunta 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 en la diligencia de notificación personal y/o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella.

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

En los casos en los que actúe la Comisión para la Valoración del Rendimiento, el recurso de reposición será resuelto por esta y el de apelación, por el superior jerárquico del valorador, que en todo caso será un empleado de libre nombramiento y remoción.

PARÁGRAFO. Cuando el Director del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional haga parte de la Comisión para la Valoración del Rendimiento, el recurso será resuelto por el Alcalde, En caso de que el Alcalde sea parte de la Comisión para la Valoración del Rendimiento no procederá recurso.



ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO. 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 contra ellas no procede recursos.



ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO. IMPEDIMENTOS PARA VALORADORES. Los responsables de valorar el rendimiento de los empleados en provisionalidad deberán declararse impedidos cuando se encuentren vinculados con estos por matrimonio o por unión permanente o tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil o exista enemistad grave con el empleado a evaluar o cuando exista cualquier causal de impedimento o hecho que afecte su objetividad.

En todo caso la recusación o el impedimento deberán formularse y decidirse antes de efectuar la calificación de la evaluación parcial semestral y/o definitiva.



ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO. TRÁMITE DE IMPEDIMENTOS PARA VALORADORES. El valorador al percatarse de alguna de las causales de impedimento, deberá manifestarlo 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 sujeto de valoración.

El empleado a ser valorado podrá recusar al valorador ante el Director de Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional cuando observe alguna de las causales de impedimento, para lo cual allegará las pruebas que pretenda hacer valer. En tal caso se aplicará el

procedimiento descrito en el inciso anterior en lo que sea pertinente.



ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO. IMPROCEDENCIA DE RECURSOS CONTRA EL ACTO QUE RESUELVE. Contra el acto administrativo que decide el impedimento o la recusación no procederán recursos.



ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMA. DECLARACIÓN DE INSUBSISTENCIA. Si en la valoración definitiva el empleado en provisionalidad sujeto de valoración como resultado de su calificación se ubica en el nivel no satisfactorio será declarado insubsistente el nombramiento en provisionalidad mediante resolución motivada.

Ejecutoriada la calificación definitiva, los valoradores; al día siguiente, remitirán el respectivo expediente al Subdirector de Departamento Administrativo de Gestión Estratégica del Talento Humano. A los dos (2) días hábiles siguientes el Subdirector o quién delegue, proyectará para la firma del Director de Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación institucional el acto administrativo que declare insubsistente el nombramiento provisional, el cual deberá expedirse en un término no superior a los tres (3) días hábiles siguientes.



ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO. RECURSOS CONTRA LA DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA. Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia de nombramiento en provisionalidad procederá recurso de reposición y apelación.

El acto impugnado se entenderá revocado por la Administración si dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario siguiente a la fecha en que se interpusieron los recursos, no se hubiere pronunciado sobre los mismos. En este caso la calificación que dio origen a la declaratoria de insubsistencia del nombramiento en provisionalidad se considerará satisfactoria en el puntaje mínimo.



ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO. INSUBSISTENCIA DE SERVIDORA EN ESTADO DE EMBARAZO. La declaratoria de insubsistencia del nombramiento de una servidora pública en provisionalidad en estado de embarazo por calificación no satisfactoria, solo podrá producirse dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento de la licencia por maternidad biológica o por adopción o de la licencia correspondiente en el caso de aborto o parto prematuro no viable.



ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO. EXCLUSIÓN DEL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA Y OTROS PRIVILEGIOS. La valoración del rendimiento laboral y comportamental para los empleados en provisionalidad 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 previstas en la Entidad para estos; ni da lugar a planes de capacitación formal o no formal; ni estímulos a [os empleados provisionales y/o temporales.



ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO PRIMERO. DELEGACIÓN. Delegar en el Director del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación institucional la competencia para

implementar el Sistema de Valoración del Rendimiento Laboral y Comportamental de los Empleados Vinculados Provisionalmente en la Alcaldía de Santiago de Cali.



ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO. Remítase copia del presente acto administrativo a todos los organismos de la Administración Central a fin de su divulgación a todos los servidores públicos que se encuentren al servicio de la entidad.



ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO TERCERO. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las normas que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santiago de Cali a los 19 días del mes de Septiembre de dos mil diecisiete (2017)

MAURICE ARMITAGE CADAVID

Alcalde 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**