

DG-10

RESOLUCIÓN NUMERO 000246  
( 21 de febrero del 2017 )

"Por la cual se adopta el Sistema Tipo Evaluación de Desempeño laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba y de Libre Nombramiento y Remoción de la Gobernación del Departamento del Caquetá

**EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ**

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales en especial las conferidas en el numeral 2 del Artículo 305 de la Constitución Política, Ley 909 de 2004, Acuerdo No. 565 del 2016 proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 del 2004 en su artículo 38º. establece "*Evaluación de Desempeño. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.*"

Que el artículo 39º de la ley 909 del 2004, señala que "(...) Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado (...)"

Que el artículo 40º de la Ley 909 del 2004 determina "*Instrumentos de evaluación. De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.// Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.// La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.*"

Que el Decreto No.1083 del 2015, el cual compila toda la normatividad del sector función pública y en su artículo 2.2.10.10 señala "*Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de DECRETO NÚMERO 1083 DE 2015 HOJA No 98 Continuación del decreto "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo. Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán*

NIT.800.091.594-4.Carrera 13 Calle 15 Esquina Barrio El Centro. Tels: 57 (8) 4359603.Fax 57  
(8)4351704/0984354779

Línea Gratuita: 018000965505. [www.caqueta.gov.co](http://www.caqueta.gov.co). [contactenos@caqueta.gov.co](mailto:contactenos@caqueta.gov.co)

[recursoshumanos@caqueta.gov.co](mailto:recursoshumanos@caqueta.gov.co)

Florencia – Caquetá

Colombia



evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera".

Que con el Acuerdo 565 del 25 de enero del 2016, la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece el Sistema Tipo Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Que se hace necesario adoptar el procedimiento, formatos y los criterios en el sistema tipo de evaluación de desempeño de empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción de la Gobernación del Departamento del Caquetá.

Que el artículo 8 del citado acuerdo, establece las funciones asignadas al Jefe de la Entidad, entre otras "a. Adoptar mediante acto administrativo el Sistema Tipo Evaluación del Desempeño Laboral de que trata el presente Acuerdo, mientras se aprueba y adopta en su entidad el sistema propio. b. Designar mediante acto administrativo a los empleados que conformarán las Comisiones Evaluadora, cuando haya lugar a ello, para el periodo de evaluación correspondiente".

Que conforme lo señalado en el artículo 54° del mismo acuerdo, se establece que a los empleados de libre nombramiento y remoción que no ocupen empleos de Gerencia Pública, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la Entidad para los Empleados de carrera administrativa.

Que el artículo 57° del Acuerdo 565 del 2016, deroga el Acuerdo 137 del 2010 y demás disposiciones que lo modificaron o adicionaron y en su párrafo transitorio determina que para la evaluación de desempeño laboral a realizar en los periodos de evaluación Febrero del 2015 a enero del 2016 y febrero 2016 a enero del 2017, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Acuerdo 137 del 2010 y en los Acuerdos que lo modifiquen o adicionen.

Que se hace necesario adoptar el procedimiento, formatos y los criterios en el sistema tipo de evaluación de empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción de la Gobernación del Departamento del Caquetá.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. ADOPTAR.** Para la Gobernación del Departamento del Caquetá, el sistema tipo evaluación de desempeño laboral en su integridad, definido en el Acuerdo 565 del 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción diferentes a Gerentes Públicos de la Gobernación.

NIT.800.091.594-4.Carrera 13 Calle 15 Esquina Barrio El Centro. Tels: 57 (8) 4359603.Fax 57 (8)4351704/0984354779

Línea Gratuita: 018000965505. www.caqueta.gov.co.contactenos@caqueta.gov.co

recursoshumanos@caqueta.gov.co

Florencia – Caquetá

Colombia



Parágrafo: Los formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, que son actos administrativos en donde se registra el proceso de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios, formatos que no pueden ser modificados o alterados. Su aplicación se realizará en estricto cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo 565 del 2016 o demás normas que lo sustituyan.

**ARTÍCULO SEGUNDO. SUJETOS DE EVALUACIÓN.** Los empleados a los que se les aplica la presente Resolución, son:

1. Los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba que presten sus servicios en la Gobernación del Departamento del Caquetá.
2. Los empleados de Libre Nombramiento y Remoción, distintos a los Gerentes Públicos.
3. Los empleados que estén cumpliendo Comisión de Servicios en otra entidad, quienes serán evaluados y calificados por la entidad en la cual se encuentran en comisión, con base en el sistema que rija en la Gobernación del Departamento del Caquetá. Esta evaluación será remitida por el evaluado a la Oficina de Recursos Humanos y Bienestar Social.

**ARTÍCULO TERCERO. COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL.**

Los componentes de la evaluación de desempeño laboral del sistema tipo que se adoptan mediante la presente Resolución, serán aplicados de acuerdo con las directrices impartidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, hasta que la Gobernación del Caquetá construya, valide y adopte un Sistema propio de Evaluación de Desempeño Laboral.

Parágrafo: La Comisión a través del Acuerdo 565 del 2016, estableció los siguientes componentes en el Sistema tipo Evaluación del Desempeño Laboral:

COMPONENTE	DEFINICIÓN	PESO PORCENTUAL
Compromisos laborales	Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que deberá entregar el empleado público en el periodo de evaluación determinado, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas. Los compromisos laborales se construyen participativamente entre el evaluado y su evaluador, en la construcción se deben tener en cuenta los lineamientos establecidos por la CNSC.	El 80% para la calificación para el periodo anual y el 85% para la calificación en Periodo de Prueba o Extraordinaria.
Competencias Comportamentales	Son las habilidades, actitudes y aptitudes medibles, que debe poseer y demostrar el empleado público, encaminadas al mejoramiento individual y requeridas para el desempeño de las funciones del empleo	10% para la calificación para el periodo anual y 15% para la calificación en periodo de prueba o Extraordinaria.

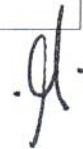
NIT.800.091.594-4.Carrera 13 Calle 15 Esquina Barrio El Centro. Tels: 57 (8) 4359603.Fax 57 (8)4351704/0984354779

Línea Gratuita: 018000965505. www.caqueta.gov.co. contactenos@caqueta.gov.co

recursoshumanos@caqueta.gov.co

Florencia – Caquetá

Colombia



DG-10

	reflejadas en los compromisos laborales	
--	---	--

Pág. 4.

COMPONENTE	DEFINICIÓN	PESO PORCENTUAL
Evaluación de Gestión por áreas o dependencias	Es aquella que realiza anualmente el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, por medio de la cual verifica el cumplimiento de las metas institucionales por parte de las áreas o dependencias de la entidad respectiva. Se define como fuente objetiva respecto al cumplimiento de las metas establecidas y es suministrada a los responsables de la evaluación por el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, constituyéndose en parte de la evaluación definitiva del empleado.	10% para la calificación anual.
Total de Calificación		100%

**ARTÍCULO CUARTO. RESPONSABLES EN EL SISTEMA TIPO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.** Son responsables quienes por mandato legal estén obligados a adoptar, administrar y vigilar el Sistema: La Comisión Nacional del Servicio Civil, La Gobernación del Departamento del Caquetá, El Secretario de Planeación o quien haga sus veces, el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, la Comisión de Personal, los Evaluados, los Evaluadores o Comisiones Evaluadoras según sea el caso y el Superior Jerárquico del Evaluador.

**ARTÍCULO QUINTO. PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE VALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.** Además de los responsables a que hace referencia el artículo 8° del Acuerdo No.565 del 2016, podrán participar igualmente en el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados sujetos de evaluación, las personas que aporten información verificable que sirva como evidencia del desempeño laboral del evaluado.

**ARTÍCULO SEXTO. OBLIGACIONES DE EVALUAR.** Para ello se conformará la Comisión evaluadora cuando el Evaluador sea un empleado inscrito en carrera, en periodo de prueba o servidor público nombrado en provisionalidad y estará integrado por el evaluador y un servidor de libre nombramiento y remoción.

Los responsables de evaluar el desempeño laboral de los empleados, entre quienes, en todo caso, habrá un servidor público de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento del sistema tipo en su artículo 14 del Capítulo IV. del Acuerdo No.565 del 2016. Tendrán obligación de evaluar las siguientes personas:

- a). Jefe Inmediato.
- b). La Comisión Evaluadora.

NIT.800.091.594-4.Carrera 13 Calle 15 Esquina Barrio El Centro. Tels: 57 (8) 4359603.Fax 57 (8)4351704/0984354779

Línea Gratuita: 018000965505. www.caqueta.gov.co. contactenos@caqueta.gov.co

recursoshumanos@caqueta.gov.co

Florencia – Caquetá  
Colombia



Parágrafo. Los empleados de carrera que se encuentren en comisión o en encargo en un empleo de Libre nombramiento y remoción serán los responsables directos de evaluar sin que sea necesario conformar Comisión Evaluadora.

**ARTÍCULO SEPTIMO. FORMATOS.** Se adoptan los formatos señalados en el artículo 18 del Acuerdo 565 del 2016, dentro del sistema tipo evaluación del desempeño laboral que hacen parte integral de la presente Resolución y su diligenciamiento deberá efectuarse en cumplimiento de las directrices y mecanismos de la CNSC, y estos son:

- a). Formato 1. Información General: Consolida y detalla la información concerniente a los compromisos laborales, competencias comportamentales, evaluación de gestión por áreas o dependencias y la calificación correspondiente para el periodo semestral y anual.
- b). Formato 2. Compromisos Laborales y Competencias Comportamentales: En este formato se identifican al evaluado y evaluador(es) y se establecen los compromisos laborales y las competencias comportamentales, corresponde a la segunda fase del proceso de evaluación.
- c). Formato 3. Evidencias: Describe la información relacionada con los soportes que demuestran el nivel de cumplimiento de los compromisos o competencias, los cuales deben de ser registrados durante todo el tiempo y periodo al que corresponde el proceso de evaluación.
- d). Formato 4. Calificación de Competencias Comportamentales: hace referencia a a la valoración de los niveles de desarrollo de las competencias comportamentales objeto de evaluación.
- e). Formato 5. Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias: Contiene la Evaluación efectuada por el responsable de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, sobre la gestión de las áreas o Dependencias, la cual solamente serán tenidas en cuenta en la evaluación definitiva correspondiente al periodo anual u ordinario.
- f). Formato 6. Reporte Calificación Periodo Anual u Ordinario: Consolida los resultados de las evaluaciones parciales semestrales y la Definitiva. Mediante este, el evaluador comunica o notifica las evaluaciones correspondientes.
- g). Formato 7. Plan de Mejoramiento: Permite registrar las acciones que se formulan para mejorar o superar brechas, así como su seguimiento durante todo el proceso de evaluación.
- h). Formato 8. Evaluación Parcial Eventual: Se diligencia únicamente cuando se presente algunas de las causales establecidas en el numeral 2 del artículo 25, en el periodo anual u ordinario y es proporcional al tiempo que se evalúa.

NIT.800.091.594-4.Carrera 13 Calle 15 Esquina Barrio El Centro. Tels: 57 (8) 4359603.Fax 57 (8)4351704/0984354779

Línea Gratuita: 018000965505. www.caqueta.gov.co. contactenos@caqueta.gov.co

recursoshumanos@caqueta.gov.co

Florencia – Caquetá

Colombia



i). Formato 9. Evaluación Extraordinaria: Se diligencia únicamente cuando se presenta información soportada sobre el presunto desempeño deficiente del empleado con respecto a los compromisos concertados o fijados, según lo establecido en el artículo 27 del acuerdo 565 del 2016.

j). Formato 10. Evaluación inferior a un año: registra la calificación y consolida los resultados de la evaluación definitiva, en caso del que el periodo de evaluación sea inferior a un año o al establecido.

k). Formato 11. Evaluación en periodo de prueba: registra la calificación de los compromisos laborales y competencias comportamentales, y consolida los resultados de la evaluación del periodo de prueba. Igualmente, mediante este formato, el evaluador notifica los resultados de la misma.

**ARTÍCULO OCTAVO. EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.** En virtud de lo establecido en el parágrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 del 2015, los empleados de Libre Nombramiento y Remoción que no ocupen empleos de Gerencia Pública, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la Entidad (Acuerdo 565 del 2016) para los empleados de carrera administrativa.

**ARTÍCULO NOVENO. La calificación definitiva de Evaluación de Desempeño.** El resultado de la evaluación de desempeño laboral estará articulado con los planes de incentivos de la Gobernación, así como para el otorgamiento de encargos.

**ARTÍCULO DÉCIMO. REGISTRO EN LAS HISTORIAS LABORALES.** Los formatos que hacen parte de la evaluación de desempeño laboral parciales o eventuales, deberán ser remitidos debidamente diligenciados y firmados una vez finalizado el periodo de evaluación correspondiente, a la Oficina de recursos Humanos y Bienestar social con el fin de proceder a su respectivo archivo en las historias laborales de los funcionarios sujetos de evaluación.

Parágrafo. Mientras se surte el proceso de evaluación, de acuerdo con las fases, plazos y condiciones señaladas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la custodia de los formatos de evaluación parcial o eventual diligenciados son de responsabilidad directa del Evaluador o Comisión Evaluadora, según sea el caso, hasta tanto no se culmine el periodo de evaluación respectivo y se realice la transferencia a la Oficina de Recursos Humanos y Bienestar Social para su respectivo tramite.

**ARTÍCULO DECIMO PRIMERO. SOCIALIZACIÓN.** La Oficina de Recursos Humanos y Bienestar Social, será la responsable de socializar le contenido de la presente Resolución, a través de los diferentes medios con los que se cuenta la Gobernación del Departamento del Caquetá.

NIT.800.091.594-4.Carrera 13 Calle 15 Esquina Barrio El Centro. Tels: 57 (8) 4359603.Fax 57 (8)4351704/0984354779

Línea Gratuita: [018000965505](tel:018000965505). [www.caqueta.gov.co](http://www.caqueta.gov.co). [contactenos@caqueta.gov.co](mailto:contactenos@caqueta.gov.co)  
[recursoshumanos@caqueta.gov.co](mailto:recursoshumanos@caqueta.gov.co)

Florencia – Caquetá

DG-10

Pág. 7.

**ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO.** Comuníquese y envíese copia de la presente Resolución a las Secretarías de Planeación, Infraestructura, Agricultura, Gobierno, General, Hacienda, Educación y Salud, Despacho del Gobernador (Departamento Jurídico, Oficina de Prensa, Director adscrito al Despacho y Oficina de Recursos Humanos y Bienestar Social) para su conocimiento y aplicación.

**ARTÍCULO DECIMO TERCERO.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias; para los efectos del artículo 8° de la Ley 1437 del 2011, publíquese en la página web de la Gobernación del Departamento del Caquetá: [www.caqueta.gov.co](http://www.caqueta.gov.co).

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,



**ALVARO PACHECO ALVAREZ**

Gobernador del Departamento del Caquetá.



Vo.Bo. **EDGAR RINCON TORRES**

Asesor Departamento Jurídico Encargado



Revisó: **DIEGO ALEXANDER GARCIA**

Jefe Recursos Humanos y Bienestar Social



Proyecto y elaboró: Gloria E. Profesional u.

NIT.800.091.594-4.Carrera 13 Calle 15 Esquina Barrio El Centro. Tels: 57 (8) 4359603.Fax 57  
(8)4351704/0984354779

Línea Gratuita: [018000965505](tel:018000965505). [www.caqueta.gov.co](http://www.caqueta.gov.co).  
[contactenos@caqueta.gov.co](mailto:contactenos@caqueta.gov.co)  
[recursoshumanos@caqueta.gov.co](mailto:recursoshumanos@caqueta.gov.co)

Florencia – Caquetá  
Colombia