



“HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO,  
INCLUYENTE Y AMBIENTAL”

Código: FO-GC-29

Fecha: 03/04/20

Versión: 2

Página: 1 de 4

## RESOLUCIÓN No. 300

05 DE OCTUBRE DE 2023

***“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERIODO DE PRUEBA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO Y SE ADOPTAN LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN”***

LA CONTRALORA GENERAL DEL QUINDÍO, en uso de sus facultades Constitucionales y legales y,

### CONSIDERANDO:

- A. Que, las contralorías territoriales deben regirse por el régimen especial de carrera, el cual tiene origen constitucional, razón por la cual se excluye de la administración y vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil tal como lo señala el artículo 130 de la Constitución Política.
- B. Que, en este orden, de conformidad con el artículo 268 de la Constitución Política, modificado por el artículo 2 del Acto Legislativo No. 04 de 2019, que otorgó precisas facultades extraordinarias por el termino de seis (6) meses al Presidente de la República, se expidió el Decreto Ley No. 409 del 16 de marzo de 2020, *“Por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales”*.
- C. Que, el artículo 5 del Decreto Ley No. 409 de 2020, estableció como órganos competentes para la administración, vigilancia y gestión interna del Régimen de Carrera Especial de los servidores públicos de las contralorías territoriales, entre otros, a la Comisión Especial de Carrera.
- D. Que, el artículo 9 ibidem, numeral 13, señala como una de las funciones de la Comisión Especial de Carrera, la de *“Adoptar el sistema y los instrumentos de evaluación del desempeño para los servidores de carrera de las contralorías”*, haciendo claridad en el parágrafo 1 del mismo artículo, que mientras la Comisión Especial de Carrera adopta los instrumentos para la evaluación del desempeño de los empleados de carrera de las contralorías territoriales, los servidores pertenecientes a este sistema de carrera continuarán siendo evaluados con el sistema tipo de la Comisión Nacional del Servicio Civil.


Dirección: Calle 20 Nro. 13-22 piso 3 Edif. Gobernación del Quindío

Email: [contactenos@contraloriaquindio.gov.co](mailto:contactenos@contraloriaquindio.gov.co)

Teléfonos: 7444940 – 7444840 – 7445142 Telefax: 7440016

Línea Gratuita: 018000963123

- E. Que, la Comisión Especial de Carrera a través del Acuerdo No. 003 del 18 de mayo de 2023, estableció el sistema propio de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera especial y en periodo de prueba de las contralorías territoriales.
- F. Que, de acuerdo con el artículo 1º del Acuerdo No. 003 de 2023 la evaluación del desempeño es *“la valoración de la gestión individual de los servidores de las Contralorías Territoriales, vinculados a cada una de ellas a través de las diferentes modalidades, que busca medir con objetividad los resultados, logros y competencias de los servidores en el desempeño de su cargo, así como las oportunidades de mejora y desarrollo que se requieren para su formación”*
- G. Que, el proceso de evaluación del desempeño deberá precisar y medir el impacto que tiene la gestión individual en el cumplimiento de los objetivos estratégicos en función de la misión y la visión institucional (Inciso 2º del artículo 1º del Acuerdo No. 003 de 2023).
- H. Que, la finalidad de la evaluación del desempeño laboral según lo establecido en el artículo 2º del Acuerdo No. 003 de 2023 es contribuir en la toma de decisiones relacionadas con la permanencia del empleado en el servicio, la promoción del desempeño sobresaliente, la identificación de los requerimientos de formación y capacitación para mejorar las competencias y el otorgamiento de incentivos y estímulos como reconocimiento por el buen desempeño.
- I. Que, teniendo en cuenta lo anterior, es necesario adoptar el sistema propio de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera especial y en periodo de prueba de las contralorías territoriales, establecido por la Comisión Especial de Carrera mediante el Acuerdo No. 003 del 18 de mayo de 2023.
- J. Que, teniendo en cuenta el parágrafo del artículo 18 del Acuerdo No. 003 de 2023 señala que, la evaluación del segundo semestre del año 2023 se deberá realizar utilizando la metodología y respetando las reglas que se vienen aplicando hasta la presente fecha, pero a partir del mes de noviembre de 2023, la concertación de metas y objetivos para ser evaluados en el año 2024, será lo establecido en el mencionado acuerdo.
- K. Que, el literal e) del numeral 2º del Acuerdo 003 de 2023 señala que el contralor territorial como actor en el sistema tipo de evaluación, deberá designar un empleado para realizar la evaluación a los servidores por retiro del evaluador cuando éste no lo haya efectuado o cuando se presente impedimento o recusación debidamente comprobada; razón por la cual se designará al Director Administrativo y Financiero para que adelante dicha evaluación en los casos mencionados.
- L. Que, por otro lado, la Comisión Especial de Carrera Especial mediante acuerdo No. 004 del 23 de agosto de 2023, estableció los instrumentos de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera

	<b>“HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL”</b>	Código: FO-GC-29
		Fecha: 03/04/20
		Versión: 2
		Página: 3 de 4

administrativa especial y en periodo de prueba de las contralorías territoriales, en atención al sistema tipo de evaluación establecido en el acuerdo 003 de 2023.

M. Que, es necesario adoptar dichos instrumentos de evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de carrera administrativa especial y en periodo de prueba de la Contraloría General del Quindío.

N. Que, teniendo en cuenta el literal b) del artículo 3° del Acuerdo No. 004 de 2023, harán parte del grupo multiplicador interno al Director Administrativo y Financiero y a la Asesora de Planeación de la Contraloría General del Quindío, con el fin de capacitar y formar a evaluadores en el sistema de evaluación de desempeño laboral.

En mérito de lo expuesto, la Contralora General del Quindío,

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar en la Contraloría General del Quindío el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera especial y en periodo de prueba de las contralorías territoriales, establecido por la Comisión Especial de Carrera mediante el Acuerdo No. 003 del 18 de mayo de 2023, con sus anexos, instructivos y demás que se expidan.


**ARTÍCULO SEGUNDO:** El sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera especial y en periodo de prueba de la Contraloría General del Quindío que se adopta mediante la presente resolución será aplicado de conformidad con las directrices y lineamientos que al efecto imparta la Comisión Especial de Carrera de las contralorías territoriales.

**ARTÍCULO TERCERO:** Designar al Director Administrativo y Financiero para realiza la evaluación a los servidores por retiro del evaluador cuando éste no lo haya efectuado o cuando se presente impedimento o recusación debidamente comprobada, si a ello hubiere lugar.

**ARTICULO CUARTO:** La evaluación del segundo semestre del año 2023 se deberá realizar utilizando la metodología y respetando las reglas que se vienen aplicando hasta la presente fecha, pero a partir del mes de noviembre de 2023, la concertación de metas y objetivos para ser evaluados en el año 2024, será lo establecido en el mencionado acuerdo.

**ARTÍCULO QUINTO:** Adoptar los instrumentos de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera especial y en periodo de prueba de la Contraloría General del Quindío, establecidos en el Acuerdo No. 004 de 2023 expedido por la Comisión Especial de Carrera de las Contralorías Territoriales, con sus anexos, instructivos y demás que se expidan.

**ARTÍCULO SEXTO:** Conformar el grupo multiplicador interno, del cual harán parte el Director Administrativo y Financiero y la Asesora de Planeación de la Contraloría


	<b>"HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL"</b>	Código: FO-GC-29
		Fecha: 03/04/20
		Versión: 2
		Página: 4 de 4

General del Quindío, con el fin de capacitar y formar a evaluadores en el sistema de evaluación de desempeño laboral.

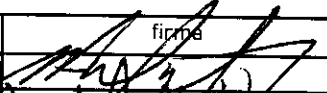

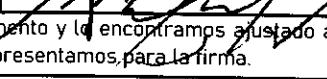
**ARTÍCULO SÉPTIMO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Armenia Quindío, el 5 de octubre de 2023

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**



**CLAUDIA CARDONA CAMPO**  
Contralora General del Quindío

	Nombre y apellido	firma	fecha
Proyectado por	Mario Germán Rodríguez		Octubre 5 de 2023
Revisado por	Aura María Álvarez Ciro		Octubre 5 de 2023
Aprobado por	Mario Germán Rodríguez		Octubre 5 de 2023

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos, para la firma.

Dirección: Calle 20 Nro. 13-22 piso 3 Edif. Gobernación del Quindío

Email: [contactenos@contraloriaquindio.gov.co](mailto:contactenos@contraloriaquindio.gov.co)

Teléfonos: 7444940 – 7444840 – 7445142 Telefax: 7440016

Línea Gratuita: 018000963123



## **ACUERDO No. 003-2023**

(18 de mayo de 2023)

### **“POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES”**

**LA COMISIÓN ESPECIAL DE CARRERA**, en ejercicio de las facultades conferidas por el Decreto Ley 409 del 16 de marzo de 2020 y teniendo en cuenta las siguientes:

#### **CONSIDERACIONES:**

Que, con fundamento en el artículo 130 de la Constitución Política, el régimen de carrera de las Contralorías Territoriales está expresamente exceptuado de la administración y vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil, por ser de carácter especial.

Que, a su vez, el artículo 272 ibídem, modificado por el artículo 4 del Acto Legislativo 04 del 18 de septiembre de 2019, señala entre otros aspectos “(...) Los contralores departamentales, distritales y municipales ejercerán, en el ámbito de su jurisdicción, las funciones atribuidas al Contralor General de la República en el artículo 268 en lo que sea pertinente, según los principios de coordinación, concurrencia y subsidiariedad. El control ejercido por la Contraloría General de la República será preferente en los términos que defina la ley”.

Que, en consecuencia, las Contralorías Territoriales deben regirse por el régimen especial de carrera, el cual tiene origen constitucional, razón por la cual se excluye de la administración y vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil tal como lo señala el artículo 130 de la Constitución Política.

Que, en este orden, de conformidad con el artículo 268 de la Constitución Política, modificado por el artículo 2º del Acto Legislativo No. 04 de 2019, que otorgó precisas facultades extraordinarias por el término de seis meses al Presidente de la República, se expidió el Decreto Ley No. 409 del 16 de marzo de 2020, “Por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales”.

Que, el artículo 5 del Decreto Ley No. 409 de 2020, estableció como órganos competentes para la administración, vigilancia y gestión interna del Régimen de Carrera Especial de los servidores públicos, entre otros, a la Comisión Especial de Carrera, la cual estará

Continuación Página 2: ACUERDO No. 003-2023 "POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES"

integrada por cinco (5) contralores territoriales elegidos por el mismo tiempo que dure su período institucional y su elección deberá hacerse dentro de los tres (3) meses siguientes al inicio del período de los contralores territoriales.

Que, el artículo 9 ibidem, numeral 13, señala como una de las funciones de la Comisión Especial de Carrera, la de "Adoptar el sistema y los instrumentos de evaluación del desempeño para los servidores de carrera de las contralorías", haciendo claridad en el Parágrafo 1 del mismo artículo, que mientras la Comisión Especial de Carrera adopta los instrumentos para la evaluación del desempeño de los empleados de carrera de las Contralorías Territoriales, los servidores pertenecientes a este sistema de carrera continuarán siendo evaluados con el sistema tipo de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que, el capítulo VI del citado Decreto Ley, fijó los lineamientos relacionados con el proceso de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa especial de las Contralorías Territoriales, que serán insumo para la adopción del Sistema Propio de estos Órganos de Control.

Que, en mérito de lo expuesto, la Comisión Especial de Carrera en sesión del xx de febrero de 2023, aprobó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de las Contralorías Territoriales y en Período de Prueba, y en consecuencia

## **ACUERDA**

### **CAPÍTULO I**

#### **ASPECTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

**ARTÍCULO 1º. NOCIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.** La evaluación del desempeño es la valoración de la gestión individual de los servidores públicos de las Contralorías Territoriales, vinculados a cada una de ellas a través de las diferentes modalidades, que busca medir con objetividad los resultados, logros y competencias de los servidores en el desempeño de su cargo, así como las oportunidades de mejora y desarrollo que se requieren para su formación.

**COMISIÓN ESPECIAL  
DE CARRERA**  
*Contralorías Territoriales*

Continuación Página 3: ACUERDO No. 003-2023 "POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES"

El proceso de evaluación del desempeño deberá precisar y medir el impacto que tiene la gestión individual en el cumplimiento de los objetivos estratégicos en función de la misión y la visión institucional.

**ARTÍCULO 2º. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN.** La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales, por lo tanto, permite así mismo, evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional.

También, la evaluación del desempeño contribuye a la toma de decisiones relacionadas con la permanencia del empleado en el servicio, la promoción del desempeño sobresaliente, la identificación de los requerimientos de formación y capacitación para mejorar las competencias y el otorgamiento de incentivos y estímulos como reconocimiento por el buen desempeño.

**ARTÍCULO 3º. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral contenido en el presente Acuerdo se aplicará a los servidores públicos de carrera especial y en período de prueba que presten sus servicios en las Contralorías Territoriales.

En desarrollo de las facultades de gestión y administración del talento humano, en cada Contraloría Territorial, el Contralor Territorial respectivo, mediante Resolución, aprobará los instrumentos de evaluación del desempeño de los empleados de libre nombramiento. ✓  
Ello en caso de ser necesario, especialmente para el acceso a los programas de Bienestar Social e incentivos.

La evaluación del desempeño de los empleados provisionales y la de empleados de libre nombramiento y remoción, en ningún caso generará derechos de carrera, pero si será instrumento para la permanencia o terminación de la relación legal y reglamentaria.

La evaluación del desempeño, para los empleados de libre nombramiento y remoción no origina el cambio de naturaleza del empleo ni estabilidad en el mismo, por modo que cada contralor territorial, determinará si se hace necesario o no, aplicar evaluación de desempeño a este tipo de servidor público en su respectiva entidad.

**ARTÍCULO 4º. PRINCIPIOS RECTORES DE LA EVALUACIÓN.** Este Sistema Tipo se fundamenta en la aplicación de los principios que orientan el régimen de Carrera Especial

Página | 3

→ Aprobar los instrumentos de evaluación del desempeño de los empleados de LN

Continuación Página 4: ACUERDO No. 003-2023 "POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES"

de los Servidores Públicos de las Contralorías Territoriales como son: Mérito, Igualdad, Publicidad, Transparencia, Garantía, Eficiencia y Eficacia.

## CAPÍTULO II

### ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SUS OBLIGACIONES

**ARTÍCULO 5º. ACTORES EN EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.** Son responsables de aplicar el presente acuerdo y las normas que sobre la materia se expidan: La Comisión Especial de Carrera, el Contralor Territorial, el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces y la Comisión de Personal.

Las obligaciones que deben cumplir los actores antes mencionados en el marco del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral son las siguientes:

#### 1. Comisión Especial de Carrera:

- a) Desarrollar el Sistema Tipo de evaluación del desempeño laboral, que deberá ser adoptado por las Contralorías Territoriales.
- b) Diseñar los instrumentos a aplicar en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.
- c) Socializar el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral a través de los medios de divulgación que considere pertinentes.
- d) Ejercer inspección, vigilancia y control en los procesos de evaluación del desempeño laboral que efectúen las Contralorías Territoriales, de conformidad con lo dispuesto en el presente Acuerdo.
- e) Absolver las consultas que en materia de evaluación del desempeño laboral sean presentadas sobre la aplicación e interpretación del presente Sistema Tipo.

#### 2. Contralor Territorial:

- ✓a) Adoptar mediante acto administrativo el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Especial de Carrera de que trata el presente Acuerdo.

Adoptar e implementar



**COMISIÓN ESPECIAL  
DE CARRERA**  
*Contralorías Territoriales*

Continuación Página 5: ACUERDO No. 003-2023 "POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES"

- b) **Implementar y desarrollar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral**, garantizando que la misma se efectúe con base en los parámetros establecidos en el presente Acuerdo.
- c) Ordenar por escrito la evaluación del desempeño laboral extraordinario del empleado de carrera cuando reciba información soportada sobre su desempeño deficiente.
- d) Declarar la insubsistencia del nombramiento del empleado, cuando la calificación de servicios no satisfactoria esté en firme, contra el acto administrativo que declare la insubsistencia de nombramiento procederá recurso de reposición.

La declaratoria de insubsistencia del nombramiento de una empleada de carrera en estado de embarazo por calificación no satisfactoria de servicios, solo podrá producirse dentro de los ocho (8) días 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.

- e) Designar el empleado que realizará la evaluación a los servidores por retiro del evaluador cuando éste no lo haya efectuado o cuando se presente impedimento o recusación debidamente comprobada, si a ello hubiere lugar.

**3. Jefe de la Oficina de Planeación o quien haga sus veces:**

- a) Publicar a más tardar el treinta y un (31) de enero de cada año, las metas por áreas o dependencias de cada vigencia, para la concertación de los compromisos laborales.
- b) Publicar los avances logrados por las áreas o dependencias en la ejecución de sus metas de la vigencia inmediatamente anterior conforme lo determina la ley, para que los evaluadores puedan efectuar el seguimiento a los evaluados en sus compromisos laborales.

**4. Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces:**

- a) Dar a conocer a los evaluadores el resultado de la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias del año inmediatamente anterior, para que se tenga como uno de los criterios en la concertación de los compromisos del siguiente período de evaluación.

Continuación Página 6: ACUERDO No. 003-2023 "POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES"

- b) Dirimir cuando exista empate en las decisiones adoptadas por la Comisión de Personal frente a las reclamaciones que ésta deba conocer con relación a la concertación de los compromisos.

**5. Jefe de la de Unidad de Personal o quien haga sus veces:**

- a) Poner en funcionamiento al interior de la entidad, el sistema de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera y en período de prueba.
- b) Divulgar las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la Evaluación del Desempeño Laboral.
- c) Diseñar y administrar el programa de capacitación en materia de Evaluación del Desempeño Laboral.
- d) Tener en cuenta los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral, para establecer los planes de: Estímulos, Capacitación y Bienestar de la entidad.
- e) Conformar las Comisiones Evaluadoras, cuando haya lugar a ello, para el período de evaluación correspondiente.

**6. Comisión de personal:**

- a) Resolver en única instancia, las reclamaciones que formulen los evaluados inconformes con la concertación de los compromisos laborales. Tal reclamación deberá decidirse en un plazo máximo de diez (10) días hábiles tanto para el período anual como para el período de prueba.
- b) Informar a la Comisión Especial de Carrera las incidencias que afecten el proceso de evaluación del desempeño laboral inmediatamente se produzcan.

**7. Evaluados y evaluadores:**

- a) Participar de manera activa en las diferentes fases que integran el proceso de evaluación del desempeño laboral: concertación de compromisos y sus seguimientos, acordar compromisos de mejoramiento individual cuando sea necesario, presentar las evidencias que se generen durante el período de evaluación.
- b) El evaluado deberá 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, en el evento en que éste no lo hubiera

**COMISIÓN ESPECIAL  
DE CARRERA**  
*Contralorías Territoriales*

Continuación Página 7: ACUERDO No. 003-2023 "POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES"

hecho. El evaluador deberá cumplir de forma inmediata a más tardar el día hábil siguiente, lo que le corresponde sobre el particular. Si no lo hiciere, el evaluado presentará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho término, una propuesta de compromisos, la cual se entenderá aprobada y será remitida al evaluador con copia a la hoja de vida. La misma responsabilidad se surtirá para el período de prueba.

- c) El evaluado deberá solicitar ante el Jefe inmediato su evaluación de desempeño laboral dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo previsto para el período respectivo, en el evento en que éste no lo hubiera hecho. El evaluador deberá cumplir de forma inmediata a más tardar el día hábil siguiente. Si no lo hiciere, la evaluación parcial, eventual, semestral o definitiva, se entenderá satisfactoria en el porcentaje mínimo. La misma responsabilidad se surtirá para el período de prueba.
- d) Corresponde al evaluador realizar el proceso de evaluación de los compromisos funcionales y comportamentales con base en las evidencias aportadas por el evaluado y diligenciar el correspondiente instrumento, dentro de los plazos y casos establecidos en el presente Acuerdo.

8. **Comisión Evaluadora:** En el evento que el jefe inmediato sea de carrera, provisional o se encuentre en período de prueba, se deberá conformar una Comisión Evaluadora, la cual estará integrada por el jefe inmediato del evaluado y un servidor de libre nombramiento y remoción.

La Comisión Evaluadora deberá estar conformada al inicio del proceso de evaluación del desempeño laboral y actuará como un solo evaluador hasta la culminación del mismo, esto es cuando la calificación cobre firmeza.

En el caso que el empleado de carrera, provisional o en período de prueba pierda la calidad de jefe inmediato del evaluado, la responsabilidad recaerá en el servidor de libre nombramiento y remoción que integraba con aquel la Comisión Evaluadora.

**CAPÍTULO III  
ELEMENTOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

**ARTÍCULO 6°. COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.**

Los componentes de la Evaluación del desempeño laboral son los siguientes:

*Hay q' conformar  
comisión evaluadora?*

Continuación Página 8: ACUERDO No. 003-2023 "POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES"

- a) **Las metas institucionales establecidas por cada Contraloría Territorial y los resultados de su gestión:** Son las establecidas por la Alta Dirección de conformidad con los planes, programas, proyectos o planes operativos anuales por dependencia, encaminadas al cumplimiento de los objetivos y propósitos de la entidad.
- b) **Los compromisos laborales:** Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que deberá entregar el servidor público en el período de evaluación determinado, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas.
- c) **Las competencias comportamentales:** Son las características relacionadas con las habilidades, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público requeridas para el desempeño de las funciones del empleo.
- d) **Las evidencias:** Son las pruebas que permiten establecer objetivamente el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados y que se han generado durante el período de evaluación como producto o resultado del desempeño del servidor público evaluado.
- e) **La evaluación de gestión por dependencias:** Es aquella que realiza anualmente la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, por medio del cual se verifica el cumplimiento de las metas institucionales por parte de las áreas o dependencias de la entidad.
- f) **Los planes de mejoramiento individual:** Es la descripción de una secuencia de pasos o actividades propuestas al evaluado, de acuerdo al avance los compromisos laborales y el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales, mediante los cuales se plantean las acciones de mejoramiento para corregir, prevenir y mejorar el desempeño del empleado.

**ARTÍCULO 7º. CLASES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.** El Sistema Tipo de Valuación incluye tres (3) clases de evaluación, así:

- a) **EVALUACIONES DEFINITIVAS:** Son evaluaciones definitivas para el Sistema Especial de Carrera de las Contralorías Territoriales, las siguientes:

**COMISIÓN ESPECIAL  
DE CARRERA**  
*Contralorías Territoriales*

Continuación Página 9: ACUERDO No. 003-2023 "POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES"

**Evaluación en Período de Prueba:** Su objetivo se enmarca en establecer las competencias del servidor para desempeñarse en el empleo para el cual concursó. Se realiza una vez concluido el término de seis (6) meses y se debe producir a más tardar quince (15) días hábiles siguientes a la finalización del período.

**Evaluación Anual u Ordinaria:** Abarca el período comprendido entre el 01 de febrero y el 31 de enero del año siguiente. Se debe efectuar a más tardar quince (15) días siguientes a la finalización del período. Comprende la sumatoria de las dos evaluaciones parciales semestrales.

**Evaluación Extraordinaria:** Se realizará cuando el Representante Legal la ordene por escrito, basado en la información soportada sobre el presunto desempeño deficiente del servidor. Esta evaluación sólo podrá ordenarse después de haber transcurrido, por lo menos, tres (3) meses desde la última evaluación definitiva y comprenderá todo el período no evaluado, teniendo en cuenta las evaluaciones parciales que se hayan realizado.

- b) **EVALUACIONES PARCIALES SEMESTRALES:** Son aquellas que permiten evidenciar el avance en que se encuentra el servidor en relación con el cumplimiento de los compromisos fijados. Las evaluaciones parciales semestrales conforman la evaluación anual u ordinaria. Comprende las siguientes evaluaciones:

**Primera evaluación parcial:** Corresponde al período comprendido entre el 01 de febrero y el 31 de julio de cada año.

**Segunda evaluación parcial:** Comprende el lapso comprendido entre el 01 de agosto y el 31 de enero del año siguiente.

Estas evaluaciones parciales semestrales deben realizarse quince (15) días siguientes a la finalización del respectivo período, una vez finalizado los períodos antes referidos.

- c) **EVALUACIONES PARCIALES EVENTUALES:** Se realizarán en los siguientes casos o circunstancias:

- Por cambio de evaluador o de alguno de los integrantes de la Comisión Evaluadora.

Continuación Página 10: ACUERDO No. 003-2023 "POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES"

- Por cambio definitivo de empleo del evaluado, como resultado de traslado.
- Cuando el servidor debe separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por un tiempo superior a treinta (30) días.
- La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere y el final del periodo semestral a evaluar.

Cuando el servidor no haya laborado la totalidad del año, se calificarán los servicios correspondientes al período laboral cuando éste sea superior a treinta (30) días. Los períodos inferiores a este lapso serán calificados conjuntamente con el período siguiente.

d) **EVALUACIONES PARCIALES EN EL PERÍODO DE PRUEBA:** Se pueden generar por las siguientes situaciones administrativas:

- a) Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar al empleado público antes de retirarse del empleo.
- b) Por interrupción del período de prueba por un lapso igual o superior a 20 días continuos, caso en el cual el período de prueba se prolongará por el término que dure la interrupción.
- c) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación parcial si la hubiere y el final del período de prueba.

Estas evaluaciones parciales eventuales deberán producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, que deberá realizarse antes del retiro de éste.

Estas evaluaciones parciales eventuales tendrán un valor porcentual correspondiente al avance obtenido en proporción a los días del periodo efectivamente laborados.

**ARTÍCULO 8º. CLASES DE COMPETENCIAS LABORALES:** Para el desarrollo del proceso de evaluación de los servidores públicos de carrera especial de las Contralorías Territoriales, se tendrán en cuenta las siguientes competencias:

**COMISIÓN ESPECIAL  
DE CARRERA**  
*Contralorías Territoriales*

Continuación Página 11: ACUERDO No. 003-2023 "POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERIODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES"

- a) **Competencias Funcionales:** Son aquellas que precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo. Corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo.
- b) **Competencias Comportamentales:** Son las características individuales relacionadas con las habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones, que están relacionadas con el desempeño observado del empleado público y que le permiten alcanzar las metas institucionales, cumplir con los compromisos funcionales e interactuar con efectividad en los equipos de trabajo a los que pertenece.

**ARTÍCULO 9°. CATEGORÍAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.** La evaluación del desempeño de los empleados pertenecientes al Régimen de Carrera Especial de los Servidores Públicos de las Contralorías Territoriales tendrá como resultado alguna de las siguientes categorías: Excelente, sobresaliente, satisfactorio o no satisfactorio.

De acuerdo con el puntaje de la calificación obtenida en un rango de uno a cien (1-100), las categorías antes enunciadas quedarán clasificadas de la siguiente manera:

Categoría	Rango de la calificación
Excelente	Mayor o igual a 95 puntos
Sobresaliente	Mayor o igual a 80 puntos y menor de 95 puntos
Satisfactorio	Mayor a 65 puntos y menor de 80 puntos
No satisfactorio	Menor o igual a 65 puntos

**ARTÍCULO 10°. PORCENTAJE DE LOS COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.** La calificación definitiva de los servidores públicos de las Contralorías Territoriales se obtiene de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto del cumplimiento de los compromisos laborales y el desarrollo de las competencias comportamentales, de las evaluaciones definitivas u ordinarias, en periodo de prueba o evaluaciones extraordinarias, así:

Calificación para el período anual u ordinario	Peso Porcentual
Compromisos Laborales	85%
Competencias Comportamentales	15%
Total	100%

*% componentes*

Continuación Página 12: ACUERDO No. 003-2023 "POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES"

**ARTÍCULO 11º. ESCALAS DE CALIFICACIÓN.** Permiten ubicar cuantitativamente y cualitativamente el resultado de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera especial de las Contralorías Territoriales, como se describe a continuación:

**Compromisos Funcionales:** Serán calificados según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1-100), calificación que posteriormente será ponderada según el peso porcentual establecido en el presente Acuerdo.

**Competencias Comportamentales:** Se valorarán de acuerdo al nivel de desarrollo de las competencias, con base en la siguiente escala:

Niveles de Desarrollo	Descripción	Resultados Numéricos
Bajo	El nivel de desarrollo de la competencia no se evidencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.	De 4 a 6 puntos
Aceptable	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados.	De 7 a 9 puntos
Alto	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados.	De 10 a 12 puntos
Muy Alto	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados e igualmente agregando valor en los procesos y resultados.	De 13 a 15 puntos

#### IV CAPÍTULO

#### PROCESO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

**ARTÍCULO 12º. ETAPAS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ANUAL U ORDINARIO.** Son etapas del proceso de evaluación del desempeño anual u ordinario, las siguientes:



**COMISIÓN ESPECIAL  
DE CARRERA**  
*Contralorías Territoriales*

Continuación Página 13: ACUERDO No. 003-2023 "POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES"

1. Establecer las metas individuales de aporte al cumplimiento de los objetivos y metas individuales: por medio de las cuales se evidencie el cumplimiento de los objetivos estratégicos, los objetivos del área y las concernientes a las funciones propias de cada servidor.
2. Realizar al menos una evaluación parcial transcurridos seis (6) meses del período ordinario de evaluación.
3. La calificación o resultado final de la evaluación.

**ARTÍCULO 13°. FASES DEL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN:** Para llevar a cabo el procedimiento de evaluación del desempeño anual o de período de prueba, se seguirán las siguientes fases:

Primera	Concertación de Compromisos Individuales
Segunda	Seguimiento
Tercera	Evaluaciones Parciales
Cuarta	Calificación Definitiva

✓ **1. PRIMERA FASE: CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS INDIVIDUALES.**

**CONCERTACIÓN COMPROMISOS FUNCIONALES INDIVIDUALES:**

Para llevar a cabo el establecimiento de los compromisos funcionales individuales, se realizará de común acuerdo entre evaluador y evaluado, dependiendo del área o dependencia en la que el servidor público desempeña sus funciones, teniendo en cuenta los siguientes insumos:

➤ **Personal adscrito al Proceso Auditor:**

Para la concertación de los compromisos funcionales individuales del personal que adelanta ejercicios fiscalizadores que conforman el Plan de Vigilancia y Control Fiscal Territorial – PVCFT, se tendrá en cuenta como insumo el **Anexo 1**, titulado: **"Medición Criterios y Competencias Proceso Auditor"**, aprobado por la Comisión Especial de Carrera, que ofrece distintas alternativas de compromisos enfocadas al

Continuación Página 14: ACUERDO No. 003-2023 "POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES"

cumplimiento del ejercicio del control fiscal, el cual hace parte integral del presente Acuerdo.

Dichas alternativas serán seleccionadas de acuerdo a las funciones propias de cada servidor público, a su nivel jerárquico y la naturaleza del empleo ocupado.

➤ **Personal adscrito al Proceso de Responsabilidad Fiscal:**

Para la concertación de los compromisos funcionales individuales del personal que adelanta ejercicios y/o actuaciones en los procesos de Responsabilidad Fiscal, se tendrá en cuenta como insumo el Banco de Compromisos Funcionales aprobado por la Comisión Especial de Carrera, que ofrece distintas alternativas de compromisos enfocadas al cumplimiento del ejercicio del control fiscal, el cual hace parte integral del presente Acuerdo y que se denomina: **Anexo 2 Medición Criterios y Competencias Proceso Responsabilidad Fiscal.**

Dichas alternativas serán seleccionadas de acuerdo a las funciones propias de cada servidor público, a su nivel jerárquico y la naturaleza del empleo ocupado.

➤ **Personal adscrito a áreas o dependencias diferentes al Proceso Auditor:**

Para realizar la respetiva concertación de las metas individuales del personal que ejerce sus funciones en áreas o dependencias diferentes al Proceso Auditor, sin que se considere que ellos no deban ser tenidos en cuenta para el Proceso Auditor y el de Responsabilidad Fiscal, se considerarán los siguientes insumos:

- Manual Específicos de Funciones y Competencias Laborales vigente en la entidad.
- Planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.
- El resultado de la evaluación del área o dependencia expedida por la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad del año inmediatamente anterior.
- El resultado de la última calificación definitiva del desempeño laboral.
- Los compromisos de mejoramiento individual del período de evaluación inmediatamente anterior, cuando haya lugar a ello.

No hay bancos de compromisos,  
Planes ins, manuales, calificaciones

Continuación Página 15: ACUERDO No. 003-2023 "POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES"

El número de compromisos funcionales a concertar para el período anual, no deber ser superior a cinco (5) y para el período de prueba máximo podrán ser tres (3), de acuerdo al nivel jerárquico que ocupe el servidor público.

Los compromisos funcionales serán productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas en esta fase de concertación.

Para su concertación, se partirá teniendo en cuenta la siguiente estructura:

Verbo + objeto + condición de resultado (oportunidad y calidad).

#### **CONCERTACIÓN COMPROMISOS COMPORTAMENTALES INDIVIDUALES:**

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

El número de compromisos a concertar para el período anual y período de prueba serán como mínimo cuatro (4).

Los compromisos funcionales y comportamentales deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda.

#### **SITUACIONES ESPECIALES EN LA CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS INDIVIDUALES:**

**Ausencia de concertación:** Si vencido el término establecido para realizar la concertación de los compromisos no existe consenso, el evaluador procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Para ello deberá dejar constancia del hecho

 **COMISIÓN ESPECIAL  
DE CARRERA**  
*Contralorías Territoriales*

Continuación Página 16: ACUERDO No. 003-2023 "POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES"

y solicitar la firma de un testigo que desempeñe un empleo igual o superior al del evaluado.

Lo anterior, se comunicará al evaluado quien podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la Entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

**Omisión del evaluador:** De no ser posible la concertación de los compromisos por omisión del evaluador, el evaluado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho término, le remitirá una propuesta de compromisos, respecto de la cual el evaluador hará observaciones y le presentará una propuesta ajustada. De no existir consenso, el evaluador procederá a fijarlos y el evaluado podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

**AJUSTE DE COMPROMISOS EN PERÍODO ANUAL:** Se podrán ajustar por alguna de las siguientes situaciones:

- Si durante el período de evaluación se producen cambios en los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, insumo base para la concertación.
- Por separación temporal del evaluado del ejercicio de las funciones de su cargo por un término superior a treinta (30) días calendario.
- Por cambio definitivo del empleo como resultado del traslado del evaluado o reubicación de su empleo.
- Por asignación de funciones, en los términos del artículo 2.2.5.5.52 del Decreto 648 de 2017 o la norma que lo modifique.

**AJUSTE DE COMPROMISOS EN PERÍODO DE PRUEBA:** Se podrán ajustar por alguna de las siguientes situaciones:

**COMISIÓN ESPECIAL  
DE CARRERA**  
*Contralorías Territoriales*

Continuación Página 17: ACUERDO No. 003-2023 "POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES"

- Si durante el período de prueba se producen cambios en los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, insumo base para la concertación.
- Por interrupción del período de prueba por un lapso igual o superior a veinte (20) días continuos.
- Cuando el empleado en período de prueba sea incorporado en un empleo igual o equivalente como consecuencia de la supresión del cargo con ocasión de la reforma total o parcial de la planta de empleos de la entidad, en los términos del artículo 2.2.6.27 del Decreto 1083 de 2015.

✓ **2. SEGUNDA FASE: SEGUIMIENTO.**

Consiste en la verificación que realiza el evaluador del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del período de evaluación.

Para el desarrollo de la segunda fase el evaluador podrá tener en cuenta los siguientes criterios para realizar el seguimiento del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos:

- El avance de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.
- Las evidencias que sean aportadas por el evaluador, evaluado o un tercero sobre el desarrollo de los compromisos concertados.

El evaluador informará al evaluado el resultado del seguimiento, destacando sus avances, aportes, aspectos de mejora o incumplimiento en los compromisos.

**Compromisos de Mejoramiento:** Si durante el período de evaluación, el evaluador evidencia que existen aspectos a mejorar, podrá suscribir compromisos de mejoramiento individual basados en el seguimiento a los avances de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión y las evidencias sobre el desarrollo de los compromisos concertados.

Continuación Página 18: ACUERDO No. 003-2023 "POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES"

### **3. TERCERA FASE: EVALUACIONES PARCIALES:**

Esta fase corresponde a la elaboración de las dos evaluaciones parciales semestrales comprendidas entre el 01 de febrero y el 31 de julio de cada año y del 01 de agosto al 31 de enero del año siguiente, descritas en el numeral b) del artículo 7º del presente Acuerdo.

También, comprende las evaluaciones parciales eventuales ocasionadas por las distintas situaciones administrativas que puede presentar un servidor público, descritas en el numeral c) y d) del artículo 7º de este Acto Administrativo.

Así mismo será parte de las evaluaciones parciales, la calificación que se reciba por parte del equipo auditor en cada actuación de fiscalización que se realice. Ello dado que, una vez terminada cada actuación de fiscalización o proceso de auditoría, el jefe respectivo realizará evaluación propia del resultado de la auditoría, teniendo en cuenta los criterios de oportunidad, calidad y suficiencia de que trata el Anexo No. 1 y que forma parte integral de este acto administrativo.

### **4. CUARTA FASE: CALIFICACIÓN DEFINITIVA.**

**CALIFICACIÓN DEFINITIVA ANUAL:** Corresponde a la sumatoria de los porcentajes obtenidos por el evaluado en las evaluaciones parciales semestrales y en las parciales eventuales cuando se hubieren presentado.

#### **➤ Calificación Definitiva Personal adscrito al Proceso Auditor:**

Para la evaluación definitiva del personal que adelanta ejercicios fiscalizadores que conforman el Plan de Vigilancia y Control Fiscal Territorial – PVCFT, se utilizará como documentos soportes para la evaluación de cada uno de los ejercicios fiscalizadores, una matriz aprobada por la Comisión Especial de Carrera, que contiene la siguiente información:

- **Productos:** Corresponde al nombre de la actividad fiscalizadora.
- **Criterio:** Es el detalle del compromiso funcional individual concertado, escogido dentro de las alternativas presentadas en el Banco de Compromisos Funcionales.

**COMISIÓN ESPECIAL  
DE CARRERA**  
*Contralorías Territoriales*

Continuación Página 19: ACUERDO No. 003-2023 "POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES"

- Por cada criterio o compromiso funcional concertado, se despliega tres columnas indicando las condiciones a evaluar de cada una de las actividades fiscalizadoras, de la siguiente manera:

Oportunidad	Presentación del producto en los términos adecuados y concertados.
Calidad	El producto cuenta con los atributos técnicos y metodológicos.
Suficiencia	El producto satisface la necesidad del proceso y el deber misional de la entidad.

**Rango de calificación:** Hace referencia a los niveles de cumplimiento de los criterios o compromisos concertados. Para ello, se evaluará cada una de las condiciones antes referidas por cada actividad fiscalizadora, en un rango de uno a tres (1-3), así:

Rangos de calificación	Niveles
1	Bajo
2	Medio
3	Alto

El promedio obtenido de todas las actividades fiscalizadoras que arroja la matriz, corresponde a la evaluación de los compromisos funcionales, que tienen un peso del 85% de la evaluación del desempeño y su total será llevado al formato de evaluación dispuesto por la Comisión Especial de Carrera.

La evaluación de los compromisos comportamentales se efectuará de acuerdo a la conducta observada del nivel de desarrollo de las competencias concertadas, de conformidad con las escalas de calificación establecidas en el artículo 11° del presente Acuerdo. El promedio de la evaluación de estas competencias comportamentales, equivalen al 15%.

La calificación definitiva corresponde a la sumatoria de los compromisos funcionales (85%) y los compromisos comportamentales (15%).

- **Calificación Definitiva Personal adscrito a áreas o dependencias diferentes al Proceso Auditor y al Proceso de Responsabilidad Fiscal:**

**COMISIÓN ESPECIAL  
DE CARRERA**  
*Contralorías Territoriales*

Continuación Página 20: ACUERDO No. 003-2023 "POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES"

La calificación de cada uno de los compromisos funcionales concertados con el personal adscrito a áreas o dependencias diferentes al Proceso Auditor, se efectuará en un rango de uno a cien (1-100), de acuerdo a su nivel de cumplimiento y su promedio corresponde al total de los compromisos funcionales, equivalentes al 85%.

La evaluación de los compromisos comportamentales se efectuará de acuerdo a la conducta observada del nivel de desarrollo de las competencias concertadas, de conformidad con las escalas de calificación establecidas en el artículo 11° del presente Acuerdo. El promedio de la evaluación de estas competencias comportamentales, equivalen al 15%.

La calificación definitiva corresponde a la sumatoria de los compromisos funcionales (85%) y los compromisos comportamentales (15%).

**CALIFICACIÓN DEFINITIVA EN PERÍODO DE PRUEBA:** Corresponde a la sumatoria de los porcentajes obtenidos por el evaluado en las evaluaciones parciales eventuales, si se hubiere presentado. Esta calificación definitiva es independiente de las evaluaciones obtenidas con anterioridad o posterioridad a ésta. El período anual de evaluación inicia al día siguiente de la firmeza de la calificación del período de prueba hasta el 31 de enero del año siguiente, siempre y cuando el lapso de a evaluar sea superior a treinta (30) días calendario. En el período de prueba no procede evaluación extraordinaria.

**ARTÍCULO 14°. FORMATOS.** El diligenciamiento de los formatos anexos del Sistema Tipo de Evaluación de los servidores públicos de carrera especial de las Contraloría Territoriales, deberá efectuarse en cumplimiento de las directrices y mecanismos adoptados por la Comisión Especial de Carrera.

Los formatos dispuestos por la Comisión Especial de Carrera, contiene la siguiente información:

- Información General: que contiene la información general de evaluador y del evaluado, como nombre, identificación, cargo desempeñado, dependencia y la información consolidada de la evaluación para el período semestral y anual de los compromisos funcionales y comportamentales.



**COMISIÓN ESPECIAL  
DE CARRERA**  
*Contralorías Territoriales*

Continuación Página 21: ACUERDO No. 003-2023 "POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES"

- Compromisos funcionales y competencias comportamentales, con sus correspondientes pesos porcentuales y calificación.
- Evidencias, en la cual se describen los soportes que demuestran el nivel de cumplimiento o incumplimiento de los compromisos o competencias.
- Reporte de la calificación del periodo anual, en el cual se consolida los resultados de las evaluaciones parciales semestrales y la definitiva. Mediante éste, el evaluador comunica o notifica las evaluaciones correspondientes.
- Plan de Mejoramiento: Permite registrar las acciones que se formulen para mejorar o superar brechas, así como su seguimiento durante todo el proceso de evaluación.

**ARTÍCULO 15°. EFECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:** La evaluación del desempeño se tendrá en cuenta para los siguientes efectos:

- Determinar la permanencia en la Entidad.
- Acceder a los beneficios contenidos en el plan de estímulos de la Entidad.
- Conceder comisiones para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.
- Postularse para encargos y participar en los procesos de selección para ascensos.
- Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del periodo de prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.

**ARTÍCULO 16°. CONSECUENCIAS DE LA CALIFICACIÓN EN EL NIVEL NO SATISFACTORIO:**

1. Declaratoria de insubsistencia por parte de la Contraloría Territorial respectiva, mediante acto administrativo motivado. Contra el citado acto administrativo no procederá recurso alguno.
2. Pérdida del encargo y la obligación de regresar al empleo en el cual ostenta derechos de carrera.
3. En firme la calificación no satisfactoria del periodo de prueba, el empleado debe regresar al cargo en que ostenta derechos de carrera.

**ARTÍCULO 17°. NOTIFICACIÓN DE LA CALIFICACIÓN.** La calificación de la evaluación del desempeño se notificará al correo o correos electrónicos reportados por el empleado a

**COMISIÓN ESPECIAL  
DE CARRERA**  
*Contralorías Territoriales*

Continuación Página 22: ACUERDO No. 003-2023 "POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ESPECIAL Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES"

la Contraloría Territorial, la cual se entiende surtida con la remisión y entrega de la misma y contra dicha decisión procederán los recursos de reposición y apelación. La primera instancia se surtirá ante el empleado público que realizó la calificación y la segunda instancia ante el superior inmediato de éste.


En todo caso, contra de las evaluaciones parciales semestrales y eventuales no procede recurso alguno.

**ARTÍCULO 18º. VIGENCIA.** El presente Acuerdo fue aprobado en sesión de la Comisión Especial de Carrera del 18 de mayo de 2023, entra en vigencia desde la fecha de su publicación y rige para todas las Contralorías Territoriales de Colombia.

**Parágrafo:** Por respeto al principio de la confianza legítima y para evitar causar traumatismos en las unidades de personal y a los mismos servidores públicos a evaluar, las Contralorías Territoriales, deberán realizar la evaluación del segundo semestre del año 2023, utilizando la metodología y respetando las reglas que se vienen aplicando hasta la presente fecha, pero a partir del mes de noviembre de 2023, la concertación de metas y objetivos para ser evaluados en el año 2024, será el aquí establecido.

**COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en el despacho del Presidente de la Comisión Especial de Carrera de las Contralorías Territoriales, a los 18 de mayo de 2023.

  
**PEDRO ANTONIO ORDÓÑEZ**  
Presidente

  
**KATHERINE PULECIO**  
Honorable Comisionada

  
**JUAN PABLO CAMARGO GÓMEZ**  
Honorable Comisionado

  
**CESAR LINDARTE ESCALANTE**  
Honorable Comisionado



**COMISIÓN ESPECIAL  
DE CARRERA**  
Contralorías Territoriales

**ACUERDO No. 004 - 2023**  
(23 de agosto)

"Por el medio del cual se establecen los instrumentos de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de las contralorías territoriales, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 003 de 2023"

**LA COMISIÓN ESPECIAL DE CARRERA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES- CECAT**, en ejercicio de las facultades conferidas en el Decreto Ley 409 de 2020, y teniendo en cuenta las siguientes:

**CONSIDERACIONES:**

Que, el artículo 9 del Decreto ley 409 de 2020, numeral 13, señala como una de las funciones de la Comisión Especial de Carrera, la de "Adoptar el sistema y los instrumentos de evaluación del desempeño para los servidores de carrera de las contralorías", haciendo claridad en el Parágrafo 1 del mismo artículo, que mientras la Comisión Especial de Carrera adopta los instrumentos para la evaluación del desempeño de los empleados de carrera de las Contralorías Territoriales, los servidores pertenecientes a este sistema de carrera continuarán siendo evaluados con el Sistema Tipo de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que, el capítulo VI del citado fijó los lineamientos relacionados con el proceso de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa especial de las Contralorías Territoriales, que serán insumo para la adopción del Sistema Propio de estos Órganos de Control.

Que, en sesiones del 18 de mayo y 23 de agosto de 2023, la plenaria de la Honorable Comisión Especial de Carrera de las Contralorías, aprobó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y los instrumentos de evaluación Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Especial y en Período de Prueba, y en consecuencia:

**ACUERDO**

**ARTÍCULO 1º.** Establecer los instrumentos de evaluación del desempeño laboral de carrera especial de las Contralorías Territoriales, comprendido por tres sistemas o instrumentos de evaluación, dependiendo del área o dependencia en la que el servidor público desempeña sus funciones al interior de las contralorías, el cual se clasifica así:

1. Personal adscrito al equipo auditor.
2. Personal adscrito al proceso de responsabilidad fiscal, sanciones y jurisdicción coactiva o similares.
3. Personal administrativo y de apoyo.

**ARTÍCULO 2º. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN:** Cada instrumento de evaluación contempla los siguientes formatos que hacen parte integral del presente Acto Administrativo y de la actuación propia del procedimiento de evaluación de desempeño laboral:

1. Concertación de Compromisos Laborales y Comportamentales
2. Evaluación de Competencias Laborales y Comportamentales
3. Reporte de la Evaluación
4. Evaluaciones Parciales Eventuales
5. Plan de Mejoramiento

(57)(602) 644-2000

Centro Administrativo Municipal (CAM) Av. 2 Norte # 10-70 Piso 7  
www.cecat.gov.co

**Administración  
y Vigilancia**

**Parágrafo:** Es parte de los anteriores instrumentos de evaluación para los procesos Auditor y Responsabilidad Fiscal los siguientes documentos y los bancos de compromiso:

- Anexo Técnico 1- Criterios de medición y competencias proceso Auditor
- Anexo Técnico 2- Criterios de medición y competencias proceso de Responsabilidad Fiscal
- Banco de compromisos a concertar proceso Auditor
- Banco de compromisos a concertar proceso Responsabilidad Fiscal

**ARTÍCULO 3º. ADOPCIÓN:** La adopción del sistema de Evaluación de Desempeño Laboral en las Contralorías Territoriales, debe ser adoptada mediante acto administrativo por cada contraloría territorial y garantizar que se atiendan las siguientes actividades:

- a) Socializar y divulgar el sistema de Evaluación de Desempeño Laboral en las Contralorías Territoriales.
- b) Conformar un grupo de multiplicadores internos que se encargue de capacitar y formar a evaluadores en el sistema de Evaluación de Desempeño Laboral en las Contralorías Territoriales
- c) Procurar que el sistema de Evaluación de Desempeño Laboral en las Contralorías Territoriales haya sido comprendido y aprehendido por cada funcionario responsable de su diligenciamiento.
- d) Poner en marcha el sistema de Evaluación de Desempeño Laboral en las Contralorías Territoriales y hacerle seguimiento.

**ARTÍCULO 4º EVALUACIÓN:** Para la Evaluación del Desempeño Laboral a realizar en el período comprendido entre el 1º de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025, se aplicarán las disposiciones contenidas en la Acuerdo No. 003 del 18 de mayo de 2023, los que se expidan en la materia y los instrumentos señalados en el Artículo 2 parágrafo único de este Acuerdo.

**ARTÍCULO 5º. PUBLICIDAD:** Ordénese a la Secretaría General de la CECAT, remitir copia de este acto administrativo, junto con los instrumentos y la guía de aplicación del sistema de evaluación de desempeño a todas las contralorías territoriales de Colombia.

**ARTÍCULO 6º. VIGENCIA Y DEROGATORIA:** El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en el despacho del Presidente de la Comisión Especial de Carrera de las Contralorías Territoriales, a los 23 días del mes de agosto de 2023.

  
**PEDRO ANTONIO ORDÓÑEZ**  
Presidente

  
**KATHERINE PULECIO GÓMEZ**  
Honorable Comisionada

  
**JUAN PABLO CAMARGO GÓMEZ**  
Honorable Comisionado

  
**CÉSAR LINDARTE ESCALANTE**  
Honorable Comisionado

  
**EDGAR JASPE CÁCERES**  
Honorable Comisionado

(57)(602) 644-2000

Centro Administrativo Municipal (CAM) Av. 2 Norte No. 7-10 Piso 7-  
www.ecat.gov.co

**Administración  
y Vigilancia**