



DECRETO NÚMERO 1849 - 09 - 2016

Por el cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba de la Gobernación del Cauca.

El **GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DEL CAUCA**, en uso de sus atribuciones constitucionales y en especial las conferidas en el artículo 305 de la Constitución Política de Colombia, la Ley 909 de 2004 y,

CONSIDERANDO

La Ley 909 de 2004, en su artículo 38 señala que *“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”*.

El Artículo 39 de la citada Ley, establece la obligación de evaluar. *“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 Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento”.

El Artículo 40 de la Ley 909 de 2004, da directrices a las entidades respecto de los Instrumentos de evaluación. *“De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley (...), 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”.

Por Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, la Comisión Nacional del Servicio Civil, estableció el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba. En su artículo primero numeral 1.7 señaló: la comisión evaluadora *“es aquella que se conforma por el nominador de la entidad, cuando el evaluador sea un empleado público de carrera, en periodo de prueba o un servidor nombrado en provisionalidad y estará integrada por el evaluador y un servidor de libre nombramiento y*



Continuación Decreto No.

1849 - 09 - 2016

remoción. El evaluador deberá ostentar un grado igual o superior al evaluado, para habilitarse dentro del proceso".

El artículo sexto del citado acuerdo, señala los sujetos de evaluación: "Los empleados a los cuales les aplica el Acuerdo, son:

Los empleados en carrera administrativa y en periodo de prueba que presten sus servicios en las entidades que se rigen por la Ley 909 de 2004, o que hagan parte de los Sistemas Específicos y especiales de origen legal, mientras las entidades a las que pertenecen, adoptan su Sistema Propio de Evaluación de Desempeño Laboral.

Así mismo se aplicará de manera supletoria en lo no regulado en los Sistemas Especiales y Específicos de Carrera Administrativa.

Los empleados de libre nombramiento y remoción, distintos a los de gerencia pública.

Los empleados que estén cumpliendo Comisión de Servicio 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 para la entidad en donde se encuentran vinculados en forma permanente.

En consecuencia, la Gobernación del Departamento del Cauca, adoptará el sistema tipo evaluación de desempeño laboral contenido en el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 y conformará la Comisión Evaluadora.

DECRETA

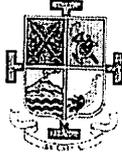
ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 y demás normas que lo modifiquen o sustituyan, hasta tanto la Gobernación del Cauca desarrolle su propio sistema, a partir del 1 de febrero de 2017.

PARÁGRAFO: los formatos para efectuar el diligenciamiento de la Evaluación de Desempeño laboral, serán los emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, teniendo en cuenta los lineamientos definidos en el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016. Dichos formatos deberán reposar en la respectiva historia laboral, debidamente diligenciados y firmados por las partes al finalizar el periodo a evaluar.

ARTÍCULO SEGUNDO: Conformar la Comisión Evaluadora para el Desempeño Laboral de los empleados objeto de Evaluación de Desempeño Laboral en la Gobernación del Cauca, así: el jefe inmediato o líder del Grupo al que pertenece el evaluado y el respectivo Secretario de Despacho, siempre y cuando el jefe inmediato del evaluado, sea un servidor con derechos de carrera o con nombramiento provisional y su empleo no sea de nivel y grado salarial inferior al del empleado a evaluar. Si se presenta tal situación, la responsabilidad de evaluar, recaerá en el empleado de Libre Nombramiento y Remoción, que ocupa el empleo de Secretario de Despacho.

PARÁGRAFO: El jefe inmediato o Líder de Grupo que no conforma la Comisión Evaluadora, de acuerdo a lo establecido en el artículo segundo del presente acto administrativo, deberá

República de Colombia



Gobernación del Cauca

Continuación Decreto No.

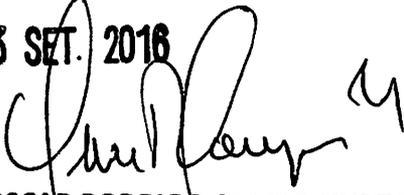
1849 - 09 - 2016

aportar las evidencias sobre el desempeño de los evaluados a su cargo y remitirlas al empleado de Libre Nombramiento y Remoción en Calidad de Evaluador.

ARTÍCULO TERCERO: El presente Acto Administrativo rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Popayán, a los **23 SET. 2016**


OSCAR RODRIGO CAMPO HURTADO
Gobernador

 Aprobó: Carlos Andrés López Muñoz – Secretario General
Revisó: Carlos Andrés Bolaños Guzmán - Jefe de Oficina Asesora de Jurídica
Revisó: Gisela Díaz Fernández, Profesional Universitario Of. Gestión del Talento Humano
Proyectó: Margie Ruiz G. Técnico Administrativo Of. Gestión del Talento Humano 