

U. A. E. CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

RESOLUCIÓN NÚMERO 090 DEL 21 DE ABRIL DE 2025

"Por medio de la cual se adoptan los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba, Libre Nombramiento y Remoción, Gerentes Públicos y Provisionalidad, de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación"

EL CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las que le confiere el literal g) del artículo 3 de la Ley 298 de 1996, el numeral 8 del artículo 4 del Decreto 1693 de 2023, el Decreto 648 de 2017 que modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, y conforme a la Ley 909 de 2004 y,

CONSIDERANDO:

Que la Ley 489 de 1998, resalta que en cumplimiento de los principios de la función pública debe evaluarse el desempeño de las entidades y así mismo los deberes legales o reglamentarios de los servidores públicos, lo cual se traduce en que el servidor debe estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño conforme a su gestión en el logro de las metas y resultados institucionales.

Que el literal d) del artículo 11 de la ley 909 de 2004 asigna a la Comisión Nacional del Servicio Civil la función de establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa.

Que el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 establece 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 laboral de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales (...)"*

Que el artículo 39 de la Ley 909 de 2004 dispone 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*

Resolución No. 090 del 21 de abril de 2025 "Por medio de la cual se adoptan los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba, Libre Nombramiento y Remoción, Gerentes Públicos y Provisionalidad, de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación"

sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado (...)"

Que el artículo 47 de la Ley 909 de 2004 sobre los empleos de naturaleza gerencial señala que:

"(...) 1. Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán, a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública.

2. Los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. No obstante, en la provisión de tales empleos, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes a su naturaleza, los nominadores deberán sujetarse a las previsiones establecidas en el presente título.

3. La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos a los cuales se les aplica la presente ley, diferentes de:

a) En el nivel nacional a aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República;

b) En el nivel territorial, a los empleos de secretarios de despacho, de director, gerente; rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos.

Estos empleos comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados".

Que el artículo 50 de la citada ley, sobre los acuerdos de gestión, hace referencia a la concertación de los objetivos a cumplir, compromisos adoptados, resultados esperados, término de evaluación entre otros aspectos.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil en concepto 02-17189, radicado 02-2008- 30200 ha señalado, *"Ante esta situación es innegable que la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral no está sujeta al tipo de vinculación que ostente el empleado, ya que la responsabilidad social es inherente al servicio público y al marco normativo que regula su ejercicio no prevé ningún tipo de excepción sobre el seguimiento o la valoración de los resultados, el cumplimiento de sus deberes y su desempeño laboral"*.

Que aunado a lo anterior, la Corte Constitucional en Sentencia SU-917 del 2010, se refiere a la necesidad de motivar el acto administrativo de retiro de los empleados con vinculación provisional, invocando entre otras razones la calificación insatisfactoria.

Resolución No. 090 del 21 de abril de 2025 "Por medio de la cual se adoptan los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Período de Prueba, Libre Nombramiento y Remoción, Gerentes Públicos y Provisionalidad, de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación"

De igual manera el DAFP, mediante concepto radicado con el número 2014 EE6577 del 27 de febrero de 2014, respecto al tema de la evaluación de los empleados provisionales, se pronunció en los siguientes términos: *"En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, ésta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, la cual debe generarse como parte integral de la Política Institucional y de Administración del Talento Humano, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual, en el instrumento específico deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, la cual en cumplimiento de los mandatos constitucionales, particularmente en lo dispuesto en el Artículo 125 de la Norma Superior, debe ser producto de un concurso público en el que se acrediten, además de los requisitos y condiciones del empleo, las calidades y la demostración del mérito, pilares fundamentales de los sistemas de carrera del país."*

Que el artículo 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", define la evaluación del desempeño laboral como una (...) *"herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio."*

Que el párrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 señala que 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.

Que el Artículo 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015 estableció que la evaluación del desempeño laboral *"es una herramienta de carácter estratégico, la cual aplica a todos los servidores públicos independiente del tipo de vinculación, o el empleo que desempeñe, ya que la responsabilidad es inherente al servicio público y al marco normativo que regula su ejercicio, que no prevén ningún tipo de excepción sobre el seguimiento o la valoración de resultados, en el cumplimiento de los deberes y/o el desempeño laboral"*.

Que, así mismo, la Comisión Nacional del Servicio Civil ha señalado en criterio unificado sobre la evaluación de servidores vinculados en nombramiento provisional, de fecha de julio de 2016, lo siguiente: *"En cuanto a la evaluación de los servidores públicos que ocupan empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y que se encuentran vinculados mediante un nombramiento provisional, es necesario destacar que no existe norma expresa que lo prohíba, por tanto la evaluación*

Resolución No. 090 del 21 de abril de 2025 "Por medio de la cual se adoptan los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba, Libre Nombramiento y Remoción, Gerentes Públicos y Provisionalidad, de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación"

resulta procedente como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la Entidad".

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública en apartes del concepto 20166000016871 de 2016 ha indicado, *"...la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral debe hacerse independientemente del tipo de vinculación que tenga el personal en su organización".*

Que mediante la Resolución No. 028 de 01 de febrero de 2017, se conforman las comisiones evaluadoras para las Evaluaciones de Desempeño periodo 2017-2018, del personal de Carrera en la UAE Contaduría General de la Nación y se adopta el sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral que establece la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual fue modificada mediante la Resolución No. 515 del 13 de noviembre de 2018.

Que mediante la Resolución No. 605 del 11 de diciembre de 2017, se determina la elección de los pares de los Gerentes Públicos, para la valoración de competencias de los acuerdos de gestión, vigencia 2017.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, mediante el acuerdo No. 6176 del 10 de octubre de 2018; en el cual señala la metodología de evaluación que será aplicable para todos los servidores públicos de carrera administrativa.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en apartes del acuerdo No CNSC – 20181000006176 de 2018, ha indicado que: *que "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 público de libre nombramiento y remoción. En todo caso el evaluador deberá ostentar un grado igual o superior al del evaluado para habilitarse dentro del proceso.*

En el evento en que el evaluador no ostente un grado igual o superior al del evaluado el nominador designará al servidor público de libre nombramiento y remoción encargado de hacer dicha evaluación. El evaluador reemplazado actuará como tercero, aportando evidencias.

En caso de 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 público de libre nombramiento y remoción que integraba con aquél la comisión evaluadora".

Que mediante la Resolución No. 055 del 27 de febrero de 2020 de la CGN, se adopta el procedimiento y formato de la evaluación de medición del

Resolución No. 090 del 21 de abril de 2025 "Por medio de la cual se adoptan los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba, Libre Nombramiento y Remoción, Gerentes Públicos y Provisionalidad, de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación"

desempeño laboral de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional de la Contaduría General de la Nación.

Que mediante la circular externa No. 100-004-2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública, se adoptó "El nuevo modelo de Gerencia Pública y Acuerdos de Gestión hacia la Gerencia Pública".

Que, para la Contaduría General de la Nación, se hace necesario adoptar la Evaluación de Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba, Libre Nombramiento y Remoción, Gerentes Públicos y Provisionalidad; con el fin de garantizar una buena prestación del servicio con estándares de calidad, eficiencia, eficacia, efectividad, economía y ecología.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO I

De la Evaluación de Desempeño Laboral

Artículo 1°. Adopción. Adoptar en la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba, Libre Nombramiento y Remoción, Gerentes Públicos y Provisionalidad, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 2°. Objetivos. La medición del desempeño se fundamenta en el logro de los siguientes objetivos:

- a. Medir las competencias funcionales y comportamentales y su aporte con el logro del direccionamiento estratégico y plan de acción de la CGN.
- b. Contribuir al mejoramiento de la gestión de la entidad.
- c. Identificar los aspectos a fortalecer y efectuar planes de mejoramiento individual.

Artículo 3°. Responsables. Son responsables de la Evaluación de Desempeño Laboral, los siguientes:

- a. Contador General de la Nación: Quien expide el acto administrativo por medio del cual la CGN adopta los Sistemas para la medición del desempeño laboral:
 - Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral – CNSC.
 - Acuerdos de Gestión – Evaluación del Desempeño Gerentes Públicos DAFP.
 - Evaluación del rendimiento laboral para el personal con nombramiento en provisionalidad.
- b. Secretario General: Lidera en la Entidad la implementación de la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos.

Resolución No. 090 del 21 de abril de 2025 "Por medio de la cual se adoptan los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Período de Prueba, Libre Nombramiento y Remoción, Gerentes Públicos y Provisionalidad, de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación"

- c. Coordinador Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales: Quien es el responsable de informar, acompañar y orientar el proceso de la medición del desempeño laboral.
- d. Evaluadores y evaluados(as): Participar activamente en las diferentes fases que integran la Evaluación del Desempeño Laboral; realizar la 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.
- e. Comisión de personal: Velar porque el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral se realice de conformidad con lo establecido en las normas; así como, resolver en única instancia las reclamaciones que en materia de evaluación del desempeño formulen los servidores públicos.
- f. Comisión evaluadora: Se conformará solo cuando se identifique que el responsable de evaluar sea un empleado de carrera, en período de prueba o es un servidor público nombrado en provisionalidad.

Artículo 4°. Definiciones:

4.1 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 cumplimiento de sus funciones y el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.

4.2 Evaluador. El servidor público que funge como superior jerárquico, por lo que debe cumplir con las normas y la responsabilidad de efectuar la Evaluación del Desempeño Laboral, lo que comprende las fases de concertación, seguimiento y evaluación de los compromisos (funcionales y comportamentales) de los servidores públicos, de conformidad con el procedimiento.

4.3 Evaluado. El servidor público que debe cumplir con las normas, responsabilidades, funciones y metas asignadas al empleo y participar de, manera activa en el proceso de EDL que incluye la oportuna concertación, seguimiento y evaluación de sus compromisos laborales (funcionales y comportamentales).

4.4 Comisión Evaluadora. En el evento que el evaluador o superior jerárquico sea de carrera administrativa, provisional o se encuentre en período de prueba, se deberá conformar una Comisión Evaluadora, la cual estará integrada por el superior jerárquico del evaluado y un servidor público de libre nombramiento y remoción quien deberá ostentar un grado igual o superior al evaluado para habilitarse dentro del proceso.

Resolución No. 090 del 21 de abril de 2025 "Por medio de la cual se adoptan los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba, Libre Nombramiento y Remoción, Gerentes Públicos y Provisionalidad, de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación"

4.5 Calificación. Valoración cuantitativa para cada uno de los servidores públicos, como resultado del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.

4.6 Concertación de Compromisos. Deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor, según corresponda, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la entidad, dentro del que se encuentran definidos el propósito del empleo, las funciones, las competencias y conocimientos esenciales.
- Planes institucionales o metas por áreas, dependencias, objetivos de grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.
- El resultado de la última calificación definitiva del desempeño laboral en caso de haberse producido.

4.7 Compromisos Funcionales. Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados, que deberá cumplir el servidor en el periodo de evaluación respectivo, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas en la fase de concertación.

4.8 Compromisos Comportamentales. Son las competencias comportamentales definidas por el evaluador y evaluado. Estas 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).

4.9 Acuerdos de Gestión. El acuerdo de gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los periodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la Entidad.

4.10 Evidencias. Prueba que demuestra que las funciones, los comportamientos, los productos o los resultados del empleado corresponden o no a lo esperado. Las evidencias consisten en registros o cualquier otra información verificable que sea pertinente para los propósitos de la evaluación.

4.11 Periodos de Evaluación. Se encuentran entre el primero (1º) de febrero al treinta y uno (31) de julio de cada año y del primero (1º) de agosto y treinta y uno (31) de enero del siguiente año.

Resolución No. 090 del 21 de abril de 2025 "Por medio de la cual se adoptan los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba, Libre Nombramiento y Remoción, Gerentes Públicos y Provisionalidad, de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación"

CAPÍTULO II

Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba, Libre Nombramiento y Remoción que no ocupan empleos de Gerencia Pública

Artículo 5°. Adopción. Adoptar en la UAE Contaduría General de la Nación, el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido en el Acuerdo No. 20181000006176 de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, para la evaluación de los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba y los servidores de libre nombramiento y remoción que no ocupen empleos de gerencia pública.

Parágrafo. Hace parte integral del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral adoptado para la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, los instrumentos de evaluación establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el aplicativo cuyo enlace es: <https://edl.cnsc.gov.co/>.

Artículo 6°. Fases del proceso de evaluación. La Evaluación del Desempeño Laboral se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases:

- a. Concertación de Compromisos:** El evaluador y evaluado deberán concertar los compromisos funcionales y comportamentales dentro de los 15 días hábiles siguientes al inicio del periodo anual de evaluación u ordinario en periodo de prueba según aplique, teniendo en cuenta lo siguiente:
 - El manual específico de funciones y competencias laborales.
 - Los planes institucionales o planes de acción.
 - Los compromisos de mejoramiento individual del período de evaluación inmediatamente anterior, cuando haya lugar a ello.
- b. Seguimiento:** El evaluador deberá realizar seguimiento al avance de los compromisos funcionales y comportamentales concertados, con el fin de verificar su cumplimiento o incumplimiento durante la totalidad del periodo de evaluación.
- c. Evaluaciones parciales y eventuales:** Durante el periodo de Evaluación del Desempeño Laboral, se pueden presentar situaciones que dan lugar a realizar evaluaciones parciales y eventuales y, en todo caso, se deberán realizar las evaluaciones parciales semestrales.

Resolución No. 090 del 21 de abril de 2025 "Por medio de la cual se adoptan los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba, Libre Nombramiento y Remoción, Gerentes Públicos y Provisionalidad, de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación"

- **Evaluación parcial semestral:** El evaluador, previa verificación del cumplimiento o el estado de avance de los compromisos funcionales y del desarrollo de las competencias comportamentales, y con base en las evidencias, calificará el desempeño del evaluado; estas evaluaciones deberán producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.
- **Evaluación parcial eventual:** Estas evaluaciones deben realizarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se presente la situación que las motiva. Sin embargo, en los casos de cambios de evaluador, estas se llevarán a cabo antes de que ocurra dicho evento. La evaluación será necesaria cuando se presenten alguna de las siguientes situaciones:
 - o Cambio de evaluador.
 - o Cambio definitivo del empleo por traslado del evaluado o reubicación del empleo.
 - o El empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por un término superior a treinta (30) días calendario.
 - o La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.
 - o Por separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en período de prueba, la cual surtirá efectos sólo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo o no supere el período de prueba.
- **Evaluación parcial en periodo de prueba:** Durante el periodo de prueba se podrán presentar las siguientes situaciones que generen evaluaciones parciales eventuales:
 - o Por cambio de evaluador.
 - o 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.
 - o La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación parcial, si la hubiere, y el final del período de prueba.

d. Evaluación definitiva del periodo anual u ordinario: Abarca el periodo comprendido entre el primero (1ro) de febrero y el treinta

Resolución No. 090 del 21 de abril de 2025 "Por medio de la cual se adoptan los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Período de Prueba, Libre Nombramiento y Remoción, Gerentes Públicos y Provisionalidad, de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación"

y uno (31) de enero del año siguiente. Corresponde a la sumatoria de las calificaciones resultantes de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales; en dicha evaluación definitiva, deberán incluirse las evaluaciones parciales eventuales si hubo lugar a las mismas, esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

e. La evaluación definitiva del periodo de prueba: Corresponde a aquella que se efectúa una vez culmine el periodo de prueba y se realiza a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la finalización del periodo de prueba.

Una vez finalizado y aprobado el periodo de prueba, el lapso comprendido entre la fecha respectiva y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, constituirá un periodo ordinario de evaluación del desempeño laboral, siempre y cuando sea superior a treinta (30) días continuos. La evaluación que se realice pare dicho lapso se entenderá como definitiva. Si el lapso es igual o inferior a treinta (30) días continuos no se efectuaré evaluación por este tiempo.

Artículo 7°. Escala de la calificación y usos. La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: sobresaliente, satisfactorio y no satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

Nivel	Porcentaje	Usos
Sobresaliente	Mayor o igual a 90%	- Adquirir Derechos de Carrera Administrativa o permanecer en ella. - Acceder como primer derecho a Encargos - Acceder a Comisiones para desempeñar cargos de LNYR - Acceder a los beneficios contenidos en el Plan de Estímulos e Incentivos.
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor a 90%	- Adquirir Derechos de Carrera Administrativa o permanecer en ella. - Permanecer en el servicio y conservar los derechos de carrera. - Posibilidad de ser encargado, a discrecionalidad del nominador.
No satisfactorio	Menor o igual a 65%	- Retiro del servicio - Pérdida del encargo y la obligación de regresar al empleo en el cual ostenta derechos de carrera.

Resolución No. 090 del 21 de abril de 2025 "Por medio de la cual se adoptan los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba, Libre Nombramiento y Remoción, Gerentes Públicos y Provisionalidad, de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación"

CAPÍTULO III

Acuerdos de Gestión - Evaluación del Desempeño Gerentes Públicos

Artículo 8°. Adopción. Adoptar en la UAE Contaduría General de la Nación, el Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos; cuya estructura, desarrollo y procedimiento han sido definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAPF-.

Parágrafo. Los anexos de "El nuevo modelo de gerencia pública y acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0" contentivos de los formatos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública harán parte integral del presente Sistema de Evaluación, así como los que lo modifiquen, actualicen o sustituyan.

Artículo 9°. Gerentes Públicos. El Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos se aplicará a quienes ocupen los siguientes empleos UAE CGN:

- a. Subcontador General y de Investigación
- b. Subcontador de Centralización de la Información
- c. Subcontador de Consolidación de la Información
- d. Secretario General

Artículo 10°. Fases de los Acuerdos de Gestión:

a) Concertación. Es el momento en el cual el superior jerárquico y el gerente público, realizan un intercambio de expectativas personales y organizacionales acordando los compromisos gerenciales, los cuales contarán con las siguientes características:

- Los compromisos gerenciales deben ser claros, medibles, demostrables y concretos.
- Deben incluir las competencias y los compromisos de gestión establecidos para el nivel directivo.
- El acuerdo se fijará para una vigencia anual, en el marco del Plan Estratégico Institucional PEI.
- Los compromisos gerenciales serán mínimo cinco (5), desagregados así: dos (2) correspondientes al *Pilar 1. de Productividad Social* (Cumplimiento del Plan de Acción 60% y Proyecto de Innovación Pública 10%), el cual tiene un peso de 70%; uno (1) por el *Pilar 2. Construcción de integridad* que representa el 10%; uno (1) por el *Pilar 3. Gestión Cultural* cuyo peso es del 10%; y uno (1) por el *Pilar 4. Desarrollo de personas*

Resolución No. 090 del 21 de abril de 2025 "Por medio de la cual se adoptan los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba, Libre Nombramiento y Remoción, Gerentes Públicos y Provisionalidad, de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación"

y equipos que representará un 10%; entendiendo el 100% como el total por vigencia.¹

b) Formalización. El acuerdo de gestión debe quedar siempre por escrito y se formalizará con las firmas del superior jerárquico y el gerente público.

La concertación y formalización de los acuerdos de gestión deberá realizarse antes del 21 de febrero de cada vigencia. Para el caso de los Gerentes Públicos que se posesionen durante la vigencia, el plazo de la concertación no debe ser superior a cuatro (4) meses, contados a partir de la diligencia de posesión, acorde con lo dispuesto en el art. 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015.

c) Seguimiento. Los compromisos pactados en el acuerdo de gestión deberán ser objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico.

El portafolio de evidencias es el elemento en el cual deben registrarse los soportes de la ejecución de los compromisos de los acuerdos de gestión, puede darse de forma física y/o virtual y será responsabilidad del gerente público mantenerlo actualizado y suministrar las evidencias correspondientes durante la etapa de evaluación.

El acuerdo de gestión se pacta para una vigencia anual que corresponde desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de cada año y el seguimiento tendrá lugar con corte al 30 de junio de cada vigencia, con una evaluación definitiva con corte al 31 de diciembre. Es importante que

el superior jerárquico realice un seguimiento formal al gerente público en la mitad del periodo de gestión, para revisar los objetivos definidos y ofrecer una retroalimentación cuando sea el caso.

d) Evaluación. Corresponde a la etapa en la cual el superior jerárquico evalúa el desempeño y el cumplimiento de las metas, identificando los aspectos a mejorar y realizando la respectiva retroalimentación. La evaluación de los Acuerdos de Gestión se debe realizar en un término máximo de tres (3) meses, después de finalizada la vigencia del Acuerdo.

Parágrafo. El 100% del total de la evaluación del acuerdo de gestión se distribuirá de la siguiente manera: 80% que corresponde a los compromisos gerenciales y el 20% restante corresponde a la valoración

¹ Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0. versión 2.
Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, 2024

Resolución No. 090 del 21 de abril de 2025 "Por medio de la cual se adoptan los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Período de Prueba, Libre Nombramiento y Remoción, Gerentes Públicos y Provisionalidad, de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación"

de las competencias comunes y directivas, esta se llevará a cabo una vez al final de cada vigencia.

Con respecto al 20% de la valoración de las competencias comunes y directivas, se realiza una evaluación, que consiste en: el 60% corresponde a la valoración de las competencias por parte del superior jerárquico, 20% por parte de los pares, y el 20% restante será el resultado del promedio de la valoración del o de los colaboradores seleccionados para la valoración.

Artículo 11°. Designación de pares. Para efecto de la evaluación del Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos de la CGN, se designa el par para cada uno de los Gerentes Públicos así:

- a) Gerente público que desempeñe el cargo de Subcontador General y de Investigación, cuyo par será quien desempeñe el cargo de Subcontador de Centralización de la Información.
- b) Gerente Público que desempeñe el cargo de Subcontador de Centralización de la Información cuyo par será quien desempeñe el cargo de Subcontador de Consolidación de la Información.
- c) Gerente Público que desempeñe el cargo de Subcontador de Consolidación de la Información cuyo par será quien desempeñe el cargo de Subcontador General y de investigación.
- d) Gerente Público que desempeñe el cargo de Secretario(a) General cuyo par será quien desempeñe el cargo de Subcontador General y de Investigación.

Así mismo, el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, será el encargado de elegir y notificar quien o quienes serán los colaboradores que evaluarán las competencias comportamentales del Gerente Público.

Artículo 12°. Escala de valoración para el acuerdo de gestión.

Se establecen los siguientes rangos, teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento del acuerdo de gestión:

Sobresaliente: Mayor al 90%

Satisfactorio: Mayor al 65% y menor al 90%

No Satisfactorio: Menor o igual al 65%.

CAPÍTULO IV

Evaluación del rendimiento laboral para el personal con nombramiento en provisionalidad

Artículo 13°. Adopción. Adoptar la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional,

Resolución No. 090 del 21 de abril de 2025 "Por medio de la cual se adoptan los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba, Libre Nombramiento y Remoción, Gerentes Públicos y Provisionalidad, de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación"

como instrumento de medición y seguimiento; cuya estructura, desarrollo e implementación se encuentran definidos en el formato "Evaluación del rendimiento laboral para el personal con nombramiento en provisionalidad"; el cual se utilizará en todas las situaciones administrativas que se presenten como, por ejemplo, cambio del evaluador o evaluación parcial eventual.

Parágrafo 1. El formato "Evaluación del rendimiento laboral para el personal con nombramiento en provisionalidad", se compone de cuatro (4) hojas en archivo Excel, denominadas: instrucciones, concertación y evaluación, evidencias y retroalimentación, calificación rendimiento laboral.

Artículo 14°. Fases de la evaluación del rendimiento laboral. Se definen las siguientes fases dentro del proceso de evaluación del rendimiento laboral para el personal con nombramiento en provisionalidad:

a. Fijación de compromisos: El evaluador y el evaluado deberán concertar los compromisos funcionales y comportamentales dentro de los 15 días hábiles siguiente al inicio del periodo anual u ordinario, según aplique, teniendo en cuenta lo siguiente:

- El manual específico de funciones y competencias laborales.
- Los planes institucionales o planes de acción.
- Los compromisos de mejoramiento individual del período de evaluación inmediatamente anterior, cuando haya lugar a ello.

b. Seguimiento al rendimiento laboral: El seguimiento al rendimiento laboral consiste en la verificación permanente que realice el superior jerárquico o evaluador, al cumplimiento de los compromisos pactados durante el periodo de evaluación.

c. Medición del rendimiento laboral: Esta fase será realizada por cada periodo semestral; es decir, del primero (1°) de febrero al treinta y uno (31) de julio de cada año y del primero (1°) de agosto y treinta y uno (31) de enero del siguiente año.

Las evaluaciones parciales se realizan de acuerdo con los eventos extraordinarios que se presenten como cambio de evaluador o cuando el servidor deba apartarse temporalmente del ejercicio de sus funciones por un tiempo superior a 30 días hábiles, debiendo efectuarse la calificación dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que el servidor quede apartado del empleo.

Artículo 15°. Escala de valoración para la evaluación del rendimiento laboral: Se establecen los siguientes rangos, teniendo en

Resolución No. 090 del 21 de abril de 2025 "Por medio de la cual se adoptan los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba, Libre Nombramiento y Remoción, Gerentes Públicos y Provisionalidad, de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación"

cuenta el nivel de cumplimiento de los compromisos pactados y oportunidad de la entrega de los productos acordados:

Sobresaliente: Mayor al 90%

Satisfactorio: Mayor al 65% y menor al 90%

No Satisfactorio: Menor o igual al 65%.

Artículo 16° No otorgamiento de derechos de carrera. La Evaluación del Rendimiento Laboral para el personal con nombramiento provisional de la CGN, no modifica la naturaleza de la vinculación laboral, no genera derechos de carrera administrativa o permanencia, ni otorga los beneficios que la Ley establece para los servidores públicos con derechos de carrera administrativa.

CAPÍTULO V

De las Comisiones Evaluadoras

Artículo 17°. Conformar las Comisiones Evaluadoras. Las comisiones evaluadoras deberán estar integradas por el superior jerárquico del evaluado, en el caso que sea un servidor público de carrera, provisional o se encuentre en periodo de prueba, y un servidor público de libre nombramiento y remoción quien deberá ostentar un grado igual o superior al evaluado para habilitarse dentro del proceso.

GRUPO INTERNO DE TRABAJO	COMISIÓN EVALUADORA
DESPACHO CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN	
GIT DE PLANEACIÓN	Contador(a) General de la Nación y Coordinador(a) del GIT
GIT DE JURÍDICA	Contador(a) General de la Nación y Coordinador(a) del GIT
GIT DE CONTROL INTERNO	Contador(a) General de la Nación y Coordinador(a) del GIT
GIT LOGÍSTICO DE CAPACITACIÓN Y PRENSA	Contador(a) General de la Nación y Coordinador(a) del GIT
SUBCONTADURÍA GENERAL Y DE INVESTIGACIÓN	

Resolución No. 090 del 21 de abril de 2025 "Por medio de la cual se adoptan los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Período de Prueba, Libre Nombramiento y Remoción, Gerentes Públicos y Provisionalidad, de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación"

GRUPO INTERNO DE TRABAJO	COMISIÓN EVALUADORA
GIT DE INVESTIGACIÓN Y NORMAS	Subcontador(a) General y de Investigación y Coordinador(a) del GIT
GIT DE DOCTRINA Y CAPACITACIÓN	Subcontador(a) General y de Investigación y Coordinador(a) del GIT
SUBCONTADURÍA D CENTRALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN	
GIT DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN – ENTIDADES DEL GOBIERNO	Subcontador(a) de Centralización de la Información y Coordinador(a) del GIT
GIT DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN – EMPRESAS	Subcontador(a) de Centralización de la Información y Coordinador(a) del GIT
GIT DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN INTEGRADOS NACIONALES – SIIN	Subcontador(a) de Centralización de la Información y Coordinador(a) del GIT
GIT CHIP	Subcontador(a) de Centralización de la Información y Coordinador(a) del GIT
SUBCONTADURÍA DE CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN	
GIT DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE PRODUCTOS	Subcontador(a) de Consolidación de la Información y Coordinador(a) del GIT
GIT DE ESTADÍSTICAS Y ANÁLISIS ECONÓMICO	Subcontador(a) de Consolidación de la Información y Coordinador(a) del GIT
GIT DE APOYO INFORMÁTICA	Subcontador(a) de Consolidación de la Información y Coordinador(a) del GIT
SECRETARÍA GENERAL	
GIT DE TALENTO HUMANO Y PRESTACIONES SOCIALES	Secretario(a) General y Coordinador(a) del GIT
GIT DE SERVICIOS GENERALES, ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS	Secretario(a) General y Coordinador(a) del GIT

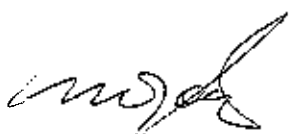
Resolución No. 090 del 21 de abril de 2025 "Por medio de la cual se adoptan los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba, Libre Nombramiento y Remoción, Gerentes Públicos y Provisionalidad, de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación"

Parágrafo. Para la evaluación, cuando los coordinadores de Grupos Internos de Trabajo sean de libre nombramiento y remoción, no será necesario que se conforme comisión evaluadora, sino que evaluarán de forma directa a los integrantes del grupo.

Artículo 18° Vigencia y Derogatoria. La presente resolución rige a partir de la fecha y deroga las Resoluciones Nos. 028 de febrero de 2017, 605 de diciembre de 2017, 515 de noviembre de 2018, 055 de febrero de 2020 y demás actos administrativos que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los veintiún (21) días del mes de abril de 2025.


MAURICIO GÓMEZ VILLEGAS
Contador General de la Nación

Proyectó: Juliana Restrepo Salazar, Profesional Universitario
Revisó: Alexandra Quemba Gómez, Coordinadora del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales 
Revisó: Freddy Armando Castaño Pineda, Secretario General
Revisó: César Augusto Rincón Vicentes, Coordinador del GIT de Jurídica 