



**RESOLUCIÓN**  
**Nro. 20140990**



CO-SC-CER143688



SC-CER143688



GP-CER143651

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LOS FACTORES PARA EL SISTEMA DE EVALUACION SOBRESALIENTE EN LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL MUNICIPIO DE BELLO”**





**27 MAR 2014**

**EL ALCALDE MUNICIPAL**

En uso de sus facultades Constitucionales y legales, y en especial las conferidas por la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios,

**CONSIDERANDO**

1. Que la Ley 909 de 2004 en su artículo 40, establece que de acuerdo con los criterios establecidos en esta Ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación de desempeño.
2. Que mediante los Acuerdos 137 y 138 de 2010, la CNSC consagro un sistema de evaluación de desempeño laboral de los empleados de carrera o en periodo de prueba, el cual fue adoptado mediante acto administrativo para la Administración Municipal de Bello.
3. Que el artículo 5° del Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC, señala en el ordinal No. 1, que es responsabilidad del jefe de la entidad o nominador adoptar el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral, acorde con los criterios legalmente establecidos.
4. Que el artículo 5° del Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC, igualmente indica en el ordinal No. 2, que es deber del jefe de la entidad o el nominador implementar y desarrollar el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral, orientado al desarrollo integral de los servidores públicos, enfocado en los procesos de desarrollo institucional permanente.
5. Que el Acuerdo 137 de 2010, señala que para cada periodo anual de evaluación y antes del primero (1) de abril de cada año, la entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres (3) factores que permitan el acceso al nivel sobresaliente.
6. Que la evaluación de desempeño es una herramienta efectiva de la gestión pública que debe realizarse en función a las metas institucionales.

	<b>RESOLUCIÓN</b> <b>Nro. 20140990</b>	 <small>CO-SC-CER143688</small>	 <small>SC-CER143688</small>	 <small>GP-CER143691</small>
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Por lo anteriormente expuesto se,

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO:** Para la Administración Municipal de Bello, conforme al parágrafo del artículo cuarto del Acuerdo 137 de 2010, los factores que se tendrán en cuenta para que sus funcionarios en carrera administrativa puedan acceder a un nivel sobresaliente:

1. **Evaluación de la gestión por dependencias:** Se realiza para la verificación de cumplimiento de metas institucionales por cada dependencia. La entidad, deberá establecerla mediante acto administrativo al inicio del período a evaluar y como máximo en el mes de abril, y solo beneficiará a los evaluados si la dependencia alcanza al menos el noventa por ciento (90%) de cumplimiento en las metas fijadas en el Plan operativo Anual o su equivalente, de acuerdo con los parámetros establecidos en el instrumento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.
2. **Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la entidad o la dependencia:** expresado entre otros en mejora del servicio, logro de las metas y aplicación de los conocimientos adquiridos.

El cumplimiento de dicho factor se evidenciará con el certificado de cumplimiento de la intensidad horaria mínima expedida por la entidad capacitadora, en los temas avalados o programados por la Dirección Administrativa de Talento Humano y Bienestar Laboral, con las certificación expedida por el Jefe inmediato que demuestre la mejora en la prestación del servicio, el logro de las metas alcanzadas y la aplicación de los conocimientos adquiridos.

3. **Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria:** Como Comités, Brigadas de Salud, Grupos de Apoyo, Grupos de Investigación, Implementación de Sistemas de Calidad entre otros; siempre y cuando su participación no esté inmersa en el desempeño de las funciones propias de su cargo y se evidenciará con el certificado expedido por el funcionario coordinador o responsable del grupo de la participación activa y asistencia del 90% o más a las reuniones o actividades programadas.

En cumplimiento de los factores señalados, cuando el funcionario alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo



**RESOLUCIÓN**  
**Nro. 20140990**



CO-SC-CER143688



SC-CER143688



GP-CER143691

menos dos (2) de los factores definidos; y cuando el funcionario alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos uno (1) de los factores definidos.

Para el efecto de la certificación de Control Interno, publicará y/o comunicará los resultados de la evaluación de la gestión por secretaría para ser tenidos en cuenta en la evaluación de la gestión antes del 31 de enero".

**ARTICULO SEGUNDO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su comunicación.

**27 MAR 2014**

Dada en la Alcaldía Municipal de Bello el día

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

**CARLOS MUÑOZ LOPEZ**  
 Alcalde Municipal

**Revisó:**

*Henry León Hanguin Cuadros*  
 Henry León Hanguin Cuadros  
 Director de Talento Humano y Bienestar Laboral