



RESOLUCIÓN

Nro.

20141966



CO-SC-CER143688



SC-CER143688



GP-CER143691

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL ESTABLECIDO POR LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DIFERENTES A LOS DE GERENCIA PÚBLICA EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE BELLO"





EL ALCALDE MUNICIPAL

03 JUL 2014

En uso de sus facultades legales y constitucionales, en especial las conferidas en los artículos 40 de la Ley 909 de 2004, 78 parágrafo del Decreto 1227 de 2005 y Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y

CONSIDERANDO

1. Que el Artículo 40 de la Ley 909 de 2004 establece la obligatoriedad de las entidades de la Administración Pública de desarrollar sus sistemas de evaluación de desempeño y adoptar el sistema tipo desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil mientras se desarrolla el sistema propio.
2. Que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo 137 de 2010 en el cual establece el sistema tipo de evaluación de desempeño de los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba.
3. Que el parágrafo del artículo 78 del Decreto 1227 de 2005 prevé la evaluación de desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción diferentes a los de gerencia pública, de acuerdo con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.
4. Que en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 establece: "Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos".
5. Que en el literal b) del artículo 41 de la Ley 909 de 2004 señaló que una de las causales para el retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
6. Que en aras de contribuir a la calidad en el servicio en la administración, la equidad en la medición de la eficiencia en el desempeño de las funciones y la igualdad en las exigencia y condiciones de los funcionarios públicos de la Administración Central del Municipio de Bello, se requiere adoptar el Sistema Tipo de

	RESOLUCIÓN Nro. 20141966	 <small>CO-SC-CER143686</small>	 <small>SC-CER143686</small>	 <small>GP-CER143691</small>
---	--	---	--	--

Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil para los empleados públicos de libre nombramiento y remoción diferentes a los de Gerencia Pública .

Qué en mérito de lo expuesto,





RESUELVE

ARTÍCULO 1º. Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- en el Acuerdo 137 de 2010 y demás disposiciones que lo modifiquen, adicionen o complementen, para los empleados de libre nombramiento y remoción diferente a los de Gerencia Pública, mientras se desarrolla el Sistema Propio.

ARTÍCULO 2º. Establecer los factores para el acceso al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral para los empleados de y remoción diferente a los de Gerencia Pública, los cuales se evaluarán como cumple o no cumple, así:

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.

	RESOLUCIÓN Nro. 20141966	 CO-SC-CER143688	 SC-CER143688	 GP-CER143691
---	--	--	---	---

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 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 surte efectos a partir del 1 de febrero del año 2014.

Dada en la Alcaldía Municipal de Bello el día

03 JUL 2014

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

CARLOS MUÑOZ LOPEZ
Alcalde Municipal

Revisó: 
Henry León Holguín Cuadros
Director de Talento Humano y Bienestar Laboral

Proyectó: Diana Pasada Moreno - Profesional Universitaria (Carrera Administrativa)