



201611110825682654285076
 resoluciones
 Noviembre 11, 2016 8:25
 Radicado 201600005076



JJ-SC-CER143688

SC-CER143688

GP-CER143681

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL ESTABLECIDO POR LA CNSC PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERIODO DE PRUEBA EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE BELLO"

EL ALCALDE MUNICIPAL

En ejercicio de sus facultades Constitucionales y Legales, en especial las conferidas en la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Decreto 1227 de 2005 y Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC, y

CONSIDERANDO

Que de conformidad con el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, 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. En ese orden de ideas, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

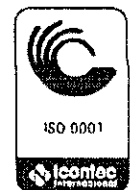
Que la Ley 909 de 2004, en el artículo 39 dispone: *"Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida"*.

Que el artículo 40 ibídem establece: *"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."*

Que mediante Acuerdo No.137 del 14 de enero de 2010 expedido por la CNSC, se estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba. No obstante, luego de su aplicación y conforme al estudio técnico realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se identificó la necesidad de actualizar dicha reglamentación, con el fin que la Evaluación del Desempeño Laboral fuera una herramienta de Gestión del Talento Humano.



201611110825682654285076
 resoluciones
 Noviembre 11, 2016 8:25
 Radicado 201600005076



C-CER143686

SC-CER143688

GP-CER143691

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba"

Que la Administración Central del Municipio de Bello, aplicará en su totalidad el "Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral" adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, así como los formatos aprobados, que hacen parte integral del Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 para los empleados Públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba y 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 565 de 2016 y demás disposiciones que lo modifiquen, adicionen o complementen, para los empleados Públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba y libre nombramiento y remoción diferentes a los de Gerencia Pública, mientras se desarrolla el Sistema Propio.

ARTÍCULO 2º. Para la instrumentalización del proceso de evaluación se aplicarán y diligenciarán los formatos para el Sistema Tipo aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cuales hacen parte integral del Acuerdo 565 de 2016.

ARTÍCULO 3º. La administración e implementación del sistema de evaluación del desempeño que se adopta involucra todas las instancias de la Entidad, vincula de manera activa a la alta dirección y hace partícipes directos del proceso a la Dirección Administrativa de Talento Humano, a la Secretaría de Planeación y a la Secretaría de Control Interno como ejes del sistema.

ARTÍCULO 4º. La Dirección Administrativa de Talento Humano liderará las acciones necesarias para la implementación del Sistema Tipo en la Entidad, para lo cual divulgará el sistema, coordinará la capacitación de los responsables del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y supervisará que el proceso se cumpla de acuerdo con los criterios legales y las directrices contenidas en el ordenamiento jurídico y ajustará el procedimiento para la evaluación del desempeño de los funcionarios de la Administración Central del Municipio de Bello.



201611110825682654285076
 resoluciones
 Noviembre 11, 2016 8:25
 Radicado 201600005076



ARTÍCULO 5°. La Secretaría de Planeación, dará a conocer a los responsables del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, durante los primeros treinta (30) días del mes de enero de cada año, la información relativa a las metas por áreas o dependencias de acuerdo con los requerimientos para la concertación de los compromisos laborales, las cuales serán referente obligatorio en el Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, además; deberá proporcionar la información del avance logrado por las áreas o dependencias en la ejecución de sus metas, para que los evaluadores puedan efectuar el seguimiento a los evaluados en sus compromisos laborales.

ARTÍCULO 6°. La Secretaría de Control Interno, pondrá bajo conocimiento a los responsables de la Evaluación del Desempeño, el resultado de la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias, de acuerdo con los términos establecidos para tal fin en el literal a) del artículo 26 del Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 y lo dispuesto por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno de las entidades del orden nacional o territorial; evaluación que hace parte de la calificación definitiva de la Evaluación del Desempeño Laboral.

ARTÍCULO 7°. En virtud de lo establecido en el parágrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, los empleados de Libre Nomenclatura 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 Administrativa.

ARTÍCULO 8°: La presente Resolución entrará en vigencia a partir del periodo anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral que inicia el 1° de febrero de 2017, fecha a partir de la cual quedarán derogadas las Resoluciones Municipales Nos. 048 de 2010, 20141966 de 2014 y demás disposiciones que le sean contrarias.

Dada en la Alcaldía Municipal de Bello el día

COMUNIQUESE Y CUMPLASE


CÉSAR AUGUSTO SUÁREZ MIRA
 Alcalde Municipal

Revisó: María Cecilia Aguirre Quintero, Directora Administrativa de Talento Humano (E) *Plata Caquime*
 Proyectó: Diana María Posada Moreno, Profesional Universitaria (Carrera Administrativa)