



**RESOLUCIÓN No. 0080**  
(05 DE Febrero DE 2014)

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL, PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, PARA EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL 01 DE FEBRERO DE 2014 Y EL 31 DE ENERO DE 2015”**

**LA CONTRALORA DISTRITAL DE BUENAVENTURA**

en ejercicio de sus facultades Legales y Constitucionales , en especial las contenidas por la Ley 909 de 2.004 y los Acuerdos de la Comisión Nacional del Servicio Civil Nos. 137 y 138 del 14 de enero de 2010, y

**CONSIDERANDO:**

Que el Artículo 38 de la Ley 909 de 2.004, dispone 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.

Que el Artículo 39 ibídem, señala que los empleados responsables de evaluar el desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, emite el 14 de enero de 2010, el Acuerdo No. 137, determinando en el Artículo 5, numeral 5.2, las responsabilidades del jefe de la entidad, entre ellas, la de *“Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de que trata el presente Acuerdo, mientras se aprueba y adopta en su entidad el sistema propio”*, estableciendo, igualmente, que la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos se realice con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre el desempeño laboral y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales y de la dependencia.

El Artículo 4, numeral 4.2 del Acuerdo No 137 establece que los instrumentos de la evaluación son: los niveles de cumplimiento, las escalas de calificación y los formatos definidos para el Sistema Tipo, en el cual se determina lo siguiente:

**Niveles de Cumplimiento:** El cumplimiento de la evaluación laboral se enmarcará de la siguiente manera:

1. Sobresaliente
2. Destacado
3. Satisfactorio
4. No Satisfactorio

**Escalas de Calificación:** La calificación de la evaluación del desempeño laboral del Sistema Tipo se adopta mediante dos (2) escalas:

**a) Escala de cumplimiento de los compromisos laborales.** Ésta se encuentra definida en relación con los compromisos laborales fijados y con los siguientes intervalos a los cuales se les asigna un valor porcentual:

1. Nivel Destacado de 90% a 100%
2. Nivel Satisfactorio de 66% a 89%.
3. Nivel No Satisfactorio menor o igual al 65%

**b) Escala para acceder al Nivel Sobresaliente.** El evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de varios de los siguientes factores, los cuales se califican como Cumple o No cumple

La entidad deberá establecer como mínimo la utilización de tres (3) factores para el acceso al nivel sobresaliente.

1. Evaluación de la gestión por dependencias.
2. Por calidad y oportunidad.
3. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.
4. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla.
5. 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.
6. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria.
7. Por cumplimiento de competencias comportamentales.

Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos dos (2) de los factores definidos por la entidad.

Cuando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos uno (1) de los factores definidos por la entidad.

En el Artículo 10 del Acuerdo en mención, en relación con el acceso al nivel sobresaliente, establece en su numeral h) 1. Como uno de sus factores, la evaluación de gestión por dependencias, la cual debe establecerse mediante acto administrativo al inicio del período a evaluar y como máximo en el mes de abril y sólo beneficiará a los evaluados, si la dependencia alcanza al menos el 90% del cumplimiento en las metas fijadas en el Plan de Acción, de acuerdo con los parámetros establecidos en el instrumento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP.

El Artículo 28 ibídem, dice que las entidades que a la fecha de fijación de los compromisos laborales no cuenten con la aprobación de su Sistema Tipo de Evaluación Propio, aplicarán, en su totalidad, el Sistema Tipo adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El Acuerdo No. 138 de 2010, determina los criterios técnicos y legales que fundamentan el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en período de prueba, en aras de dar aplicación al



Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos y se determinan los elementos mínimos para el desarrollo de Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral Propio.

Que, en razón a que los servidores públicos adscritos a este Organismo de Control se rigen por la Ley 909 de 2004 y que, en la actualidad, no se han dispuesto parámetros legales distintos a los trazados sobre el particular por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se hace necesario adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño, aprobado por dicho Órgano de Vigilancia, como se dispondrá en la parte resolutive del presente proveído.

Que por las consideraciones anteriores,

#### RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO:** Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante los Acuerdos Nos. 137 y 138 del 14 de enero de 2010, para el período comprendido entre el 01 de febrero de 2014 y el 31 de enero de 2015.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Aplicar los formatos definidos para el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante los Acuerdos Nos. 137 y 138 de 2010, los cuales hacen parte integral de este Acto Administrativo.

**ARTÍCULO TERCERO:** Cuando se realicen las evaluaciones del desempeño laboral de los servidores públicos en carrera administrativa, de este Organismo de Control, se tendrá en cuenta los siguientes elementos: El plan estratégico de la entidad y el plan de acción, y los compromisos laborales deben concertarse en función de las metas institucionales, con base en los manuales de funciones, requisitos y competencias laborales, debiéndose ajustar, si es del caso, a la normatividad vigente.

**ARTÍCULO CUARTO:** ADOPTAR, para el período comprendido entre el 01 de febrero de 2014 y el 31 de enero de 2015, los siguientes factores de evaluación para acceder al nivel sobresaliente, siempre y cuando el evaluado haya alcanzado el 95% de cumplimiento de los compromisos laborales en la Evaluación Definitiva y demuestre que genera un valor agregado, así:

1. Evaluación de Gestión por Dependencias: Sólo beneficiará a los evaluados si la dependencia alcanza al menos el noventa por ciento (90%) de cumplimiento en las metas fijadas en el Plan de Acción, 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.
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 activa pueda demostrarse y el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo.

**ARTICULO QUINTO:** La evaluación del período de prueba de los empleados que se nombren con ocasión de los concursos que viene adelantando la Comisión Nacional del Servicio Civil, se llevará a cabo atendiendo los lineamientos que sobre la materia expida la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**ARTICULO SEXTO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE:**

Dada en Buenaventura, a los cinco (05) días del mes de febrero de 2014.

**ROSA BELISA GONGORA GARCIA**  
**CONTRALORA DISTRITAL**