

RESOLUCIÓN No. 0049
(Febrero 10 de 2015)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL, PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, PARA EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL 01 DE FEBRERO DE 2015 Y EL 31 DE ENERO DE 2016

LA CONTRALORA DISTRITAL DE BUENAVENTURA,

en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas por la Ley 909 de 2004 y los Acuerdos de la Comisión Nacional del Servicio Civil Nos. 137 y 138 del 14 de enero de 2010, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 de 2004, señala los principios de la función pública, determina criterios básicos a través de los cuales se garantiza la prestación de servicios sin distinción del nivel ocupacional o del tipo de vinculación laboral y prevé que el desempeño laboral de los servidores públicos tiene como propósito fundamental el cumplimiento de los fines del Estado, a partir de la entrega de productos y servicios en el marco de los planes y la misión propia de cada institución.

Que, así mismo, la Ley 489 de 1998 destaca que, en cumplimiento de dichos principios debe evaluarse el desempeño de las entidades y de manera concomitante el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos, lo cual implica que éstos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño, toda vez que la sumatoria de su gestión determinará el logro de los fines, metas y resultados de la Entidad.

Que, el parágrafo del artículo 78 del Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, dispone en su parágrafo que el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Que las entidades y servidores públicos están obligados a evaluar y calificar a los empleados, con base en metodologías y parámetros previamente establecidos y la evaluación del desempeño laboral de los empleados debe realizarse en función de las metas previstas en los planes institucionales.

Que, en desarrollo de dichos preceptos, la Comisión Nacional del Servicio Civil, emite el 14 de enero de 2010, el Acuerdo No. 137, definiendo, 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.

En el Artículo 4, numeral 4.2 del anterior Acuerdo, 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 dispone 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 algunos de los siguientes factores, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple:

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.

La entidad deberá definir, como mínimo, la utilización de tres (3) factores de los antes enumerados para el acceso al nivel sobresaliente.

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.

El articulado 3º. del Acuerdo 138 DE 2010 consagra que la finalidad de la evaluación del desempeño es la obtención de información necesaria para decidir en diferentes áreas de la gestión; validar políticas y prácticas de gestión de talento humano, contrastando y valorando su impacto sobre el comportamiento humano en el trabajo; propiciar el crecimiento profesional; mejorar la motivación y el rendimiento de las personas en el puesto de trabajo; como también, las fortalezas y debilidades del evaluado, referirse a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el período de evaluación y considerar las circunstancias y condiciones en que ejerza su labor o desempeño integral.

Que bajo estos lineamientos, es preciso señalar que la evaluación del desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción adscritos a la Contraloría Distrital de Buenaventura, tiene un carácter legal y vinculante, debiéndose evaluar a través de los parámetros previstos para los empleados de carrera, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes al Nominador, en relación con la naturaleza que entraña el empleo de libre nombramiento y remoción.

Que, en razón a que los servidores públicos adscritos a este Ente de Control fiscal se rigen, transitoriamente, por la Ley 909 de 2004 y que, en la actualidad, no se han dispuesto parámetros 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 para los servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción, como se dispondrá en la parte resolutive del presente proveído.

Que por las consideraciones anteriores, este Despacho,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción de la Contraloría Distrital de Buenaventura, acogiendo los criterios que sobre el particular ha expedido la Comisión Nacional del Servicio Civil para los empleados de carrera administrativa, a través de los Acuerdos Nos. 137 y 138 del 14 de enero de 2010, para el período comprendido entre el 01 de febrero de 2015 y el 31 de enero de 2016, de conformidad con el formato e instructivo establecido.

ARTÍCULO SEGUNDO: Tener en cuenta, al efectuar las evaluaciones del desempeño laboral de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción adscritos a este Organismo de Control, los siguientes elementos: El plan estratégico de la entidad y el plan de acción, toda vez, que los compromisos previamente fijados deben formularse en función de las metas institucionales, con base en los manuales de funciones, requisitos y competencias laborales.

ARTÍCULO TERCERO: Adoptar, para el período comprendido entre el 01 de febrero de 2015 y el 31 de enero de 2016, 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 presentado por la oficina de Control Interno: 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, el cual tiene una calificación de 2 puntos
2. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades, que contribuyan a mejorar los servicios que presta la entidad, el cual tiene una calificación de 2 puntos
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. El cual tiene una calificación de 2 puntos

ARTÍCULO CUARTO: 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 diez (10) días del mes de febrero de 2015

ROSA BELISA GONGORA GARCIA
Contralora Distrital de Buenaventura

Proyecto: wgc

Reviso: Viviana González Directora Administrativa, Financiera y de Gestión Humana