



Despacho Alcalde
Oficina Jurídica

DECRETO Nro. 1000 **0545** de 2016

(05 MAY 2016)

"Por el cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y se fijan los criterios para el acceso al nivel sobresaliente 2016 – 2017 para los servidores de carrera administrativa y nombrados en periodo de prueba"

EL ALCALDE DEL MUNICIPIO DE IBAGUÉ

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia establece como causal de retiro del servicio, entre otras, la calificación definitiva y en firme en el nivel no satisfactorio en el desempeño del empleo.

Que la Ley 909 de 2004 determina 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 la conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales

Que por su parte el inciso 3 del artículo 40 de la Ley 909 de 2004 determina que es función de la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollar un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan su sistema propio de evaluación.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo 565 de fecha 25 de enero de 2016 estableció el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba que rige para todas las entidades a partir del periodo anual y ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral que inicia el 1º de febrero de 2017; motivo por el cual en el párrafo transitorio del artículo 57 ordena, que para la Evaluación del Desempeño Laboral a realizar en el periodo de evaluación del mes de febrero de 2016 a enero de 2017, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Acuerdo 137 de 2010 y en los Acuerdos que lo modifiquen o adicionen.

Que la implementación y desarrollo de la evaluación del desempeño laboral de los empleados debe ajustarse a las necesidades de la entidad y fomentar los procesos de desarrollo institucional, dando cumplimiento a lo establecido en el Plan de Desarrollo y la Misión Institucional

Que la evaluación del desempeño debe tenerse en cuenta, entre otros aspectos para el acceso, permanencia y ascenso en la carrera administrativa, para recibir incentivos y estímulos.

Que el Municipio de Ibagué no cuenta a la fecha con un sistema propio de evaluación de desempeño laboral, haciéndose necesario adoptar los parámetros señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral en los Acuerdos 137 y 138 de 2010, y demás normas que lo modifiquen o adicionen, así como adoptar los factores para acceder



Despacho Alcalde
Oficina Jurídica

1 0 0 0 - 0 5 4 5



0 5 MAY 2016

al nivel sobresaliente de acuerdo con lo establecido por el inciso primero del parágrafo único literal b) artículo 4 del Acuerdo 137 de 2010.

Que en mérito de lo expuesto,

DECRETA :

ARTÍCULO PRIMERO: CAMPO DE APLICACIÓN: Las disposiciones del presente acto administrativo se aplican a los servidores públicos inscritos en carrera administrativa y nombrados en periodo de prueba vinculados a la entidad a quienes se les aplica la ley 909 de 2004, incluido el personal administrativo de las instituciones educativas del municipio de Ibagué.

PARÁGRAFO: Conforme lo establecido en el parágrafo del artículo 78 del Decreto 1227 de 2005, la evaluación del desempeño de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción que no sean de gerencia pública se deberá realizar con los instrumentos del Sistema Tipo adoptado por la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil en los Acuerdos 137 y 138 de enero 14 de 2010 para el periodo de evaluación del mes de febrero de 2016 a enero de 2017

ARTICULO TERCERO: Adoptar los instrumentos de evaluación que integran el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño, establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Acuerdo 137 de 2010, los cuales serán aplicados de acuerdo con las directrices impartidas por esa entidad.

ARTICULO CUARTO: Que el evaluado, empleado de carrera administrativa y nombrado en periodo de prueba del nivel central y administrativo de las Instituciones Educativas del Municipio de Ibagué, 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 uno de los siguientes factores, los cuales se evaluarán como cumple o no cumple:

1. **Evaluación de la gestión por dependencias** - Se evaluará de acuerdo con el informe presentado por la Oficina de Control Interno, será factor de calificación en la evaluación individual del desempeño laboral del servidor público condicionada al cumplimiento de mínimo el 90% del total de la escala de calificación en las fijadas en el Plan Operativo Anual y beneficiará a todos los evaluados si la dependencia alcanza el porcentaje establecido.
2. **Por calidad y oportunidad.**- Entrega anticipada de los resultados o en términos inferiores a los legalmente establecidos satisfaciendo los requerimientos de los usuarios a través del mejoramiento en la prestación del servicio y en los productos obtenidos.
3. **Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.**- Que demuestren mayor economía y celeridad y realización con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos tanto en la dependencia como en la entidad.



Institución Educativa
Bogotá

Despacho Alcalde
Oficina Jurídica

1 0 0 0 - 0 5 4 5



0 5 MAY 2016

4. **Por iniciativas tendientes a acciones proactivas de las actividades que cumpla.-** Para aplicar este factor de evaluación el evaluado deberá evidenciar a través de un informe de impacto que contenga el análisis y evaluación de la situación existente para identificar el área de mejora, la implementación de la estrategia, la medición y certificado por el responsable de la dependencia o proceso correspondiente.
5. **Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionadas con las actividades propias de su empleo y que genere un valor agregado para la entidad o dependencia.-** Para evaluar éste factor se deberá evidenciar que existió socialización de los conocimientos adquiridos, que se implementaron los conceptos y herramientas metodológicas definida para el ajuste y mejora de los procesos a cargo de acuerdo con su nivel jerárquico y cumplimiento al plan de mejora individual suscrito para el periodo inmediatamente anterior en los aspectos relacionados con el fortalecimiento de capacidades.
6. **Por participación en grupos o actividades que requieren de disposición voluntaria.-** Como comités, brigadas, grupos de apoyo, grupos de investigación, implementación de Sistema de Calidad entre otros, siempre y cuando su participación activa en uno o varios grupos o comités pueda demostrarse y el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo.
7. **Por cumplimiento de competencias comportamentales.-** Serán tenidas en cuenta el cumplimiento de las competencias establecidas en el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales Vigente, que hayan sido definidas en la fase de fijación de los compromisos laborales determinados para el periodo.

Parágrafo Primero:- En todo caso el cumplimiento de los factores, debe estar soportado en evidencias que debe recaudar tanto el evaluado como el evaluador y que al momento de valorarlas, se cuente con ellas, es decir, queden registradas en el portafolio de evidencias.

Parágrafo Segundo:- Frente al personal administrativo de las Instituciones Educativas el criterio número uno (1.) "Evaluación de la gestión por dependencias", se reemplazará por un seguimiento al manejo administrativo contable y presupuestal de cada institución, a través de una matriz de seguimiento que contendrá los siguientes criterios de evaluación.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

ADMINISTRACIÓN DEL FSE: Manejo del presupuesto y tesorería, incluye flujo de caja menor, anexos presupuestales de modificación del mismo, conciliación bancaria actualizada con partidas conciliatorias de no más de un mes de vencidas, soportes contables archivados, pagos de retención en la fuente, para periodos semestrales la ejecución presupuestal, no puede ser inferior al 50% y al final del año el 100% del presupuesto. Para el personal de servicios generales (aseo y vigilancia) se tendrá en cuenta la eficiencia, calidad y oportunidad en la prestación del servicio, previa certificación del rector de la IE de la calidad del servicio prestado, expedido al final del periodo evaluado.

MANEJO DE LA CONTRATACIÓN: Plan de compras aprobados, carpetas

Puntos Obtenidos

20%

15%



Despacho Alcalde
Oficina Jurídica

1000 - 0545

05 MAY 2016

de contratos debidamente archivadas y foliadas cumpliendo la Ley de archivos, uso de bienes y servicios de la IE a título gratuito y oneroso.	
OPORTUNIDAD EN LA ENTREGA de reportes de información a los organismos de control. Oficina de nómina de la Secretaría de Educación Municipal y a la Oficina de Control Interno, DIAN y cualquier otro organismo o entidad que lo requiera.	15%
OPORTUNIDAD EN LA ENTREGA de la matrícula del sistema de registro de alumnos para reportar al MEN dentro de los tiempos legales.	10%
CUMPLIMIENTO DE LOS PM suscritos con los organismos de control.	10%
CUMPLIMIENTO DEL PEI distribuir la carga académica, entregar en forma oportuna la evaluación del desempeño del personal a cargo	20%
CUMPLIMIENTO Con los requerimientos de control interno frente al manejo de los elementos del MECI de la Alcaldía de Ibagué, en la IE.	10%
TOTAL CALIFICACIÓN	100%

ARTICULO QUINTO: El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

05 MAY 2016

GUILLERMO ALFONSO JARAMILLO MARTÍNEZ
Alcalde

VoBo

GLADYS GUTIERREZ UPEGUI
Jefe Oficina Jurídica