

DECRETO No. 096 DE 2.017

POR EL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ALCALDIA DISTRITAL DE BARRANQUILLA

EL ALCALDE DISTRITAL DE BARRANQUILLA, EN EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES, LEGALES Y REGLAMENTARIAS ESPECIALMENTE LAS CONFERIDAS POR LA CONSTITUCION POLITICA EN SU ARTICULO 315, LA LEY 909 DE 2004 Y EL ACUERDO 565 DE 2016 DE LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia en el artículo 125, establece el uso de la evaluación del desempeño laboral como fundamento de ingreso, ascenso, permanencia y retiro en la carrera administrativa.

Que las entidades públicas están obligadas a evaluar y calificar a los servidores, con base en las metodologías y parámetros previamente establecidos, con el fin de dar cumplimiento a las metas institucionales, tal como lo indica el artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

Que el inciso tercero 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 propio sistema de evaluación.

Que mediante concepto de la Comisión Nacional del Servicio Civil, No. 02. 17189 de Diciembre 31 de 2008, se indica 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, y que la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral no está sujeta al tipo de vinculación que ostente el servidor público, ya que la responsabilidad social es inherente al servicio público y el marco normativo que regula su ejercicio, no prevé ningún tipo de excepción sobre el seguimiento o la valoración de los resultados, el cumplimiento de sus deberes y su desempeño laboral; por consiguiente, el cumplimiento de las metas institucionales es el resultado del desempeño laboral de los empleados, el cual debe garantizar el logro de los fines del Estado.

Que mediante Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios vigentes sobre la materia y en su artículo 2.2.8.1.1 define la evaluación del desempeño como *“una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio”*.

Que la Evaluación del Desempeño Laboral es una herramienta de gestión que debe ejecutarse de acuerdo con los principios de cumplimiento, evaluación y promoción de lo público y los de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, transparencia,

DECRETO No. 096 DE 2.017

POR EL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ALCALDIA DISTRITAL DE BARRANQUILLA

imparcialidad, objetividad y mérito, que rigen la función pública, así como en las evidencias objetivas del desempeño del empleado público.

Que el parágrafo del artículo 78 del Decreto 1227 de 2005 establece 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 mediante Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, se estableció el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba, Acuerdo que en su artículo 4 define el sistema tipo como *“una herramienta de gestión que contiene metodologías, procedimientos e instrumentos para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño laboral”* y su artículo 5 establece su ámbito de aplicación, en el cual se señala a *“las entidades públicas que se rigen por la Ley 909 de 2004 que no hayan adoptado su sistema propio de evaluación del desempeño laboral”*.

Que le corresponde al Alcalde Distrital de Barranquilla determinar los criterios orientadores para que la evaluación emitida por la Oficina de Control Interno de Gestión sobre la gestión de las dependencias, sea tenida en cuenta en la evaluación individual de desempeño laboral del servidor, la cual se constituye en un factor de la calificación de servicios.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto el Alcalde Distrital de Barranquilla,

DECRETA:

ARTÍCULO 1o. ADOPCIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACION. Adoptar a partir del 01 de febrero de 2017 el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral regulado mediante el Acuerdo 565 de 2016 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten, mientras que la Alcaldía Distrital de Barranquilla, construye, valida y adopta el sistema propio de evaluación de desempeño laboral en los términos y condiciones señaladas en la normatividad vigente sobre la materia.

PARÁGRAFO 1. Harán parte integral del Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño laboral, los formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC. Su aplicación se realizará en estricto cumplimiento a los lineamiento señalados en el acuerdo 565 de 2016 o demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten.

PARÁGRAFO 2. Se exceptúa la aplicación del capítulo VIII establecido en el acuerdo 565 de 2016.

ARTICULO 2o. SUJETOS DE EVALUACIÓN. Los funcionarios a los que se les

DECRETO No. 096 DE 2.017

POR EL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ALCALDIA DISTRITAL DE BARRANQUILLA

aplica el presente Decreto son:

1. Los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba.
2. Los empleados de Libre Nombramiento y Remoción, distintos a los de Gerencia Pública.
3. Los empleados de carrera administrativa que estén cumpliendo Comisión de Servicios en otra entidad, deberán ser evaluados y calificados por la entidad en la cual se encuentran en comisión, con base en el sistema que rija para la entidad en donde se encuentran vinculados en forma permanente. Esta evaluación será remitida a la Alcaldía Distrital de Barranquilla.

ARTICULO 3o. COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Los componentes de evaluación establecidos en el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral son los siguientes:

COMPONENTE	DEFINICIÓN	PESO PORCENTUAL
Compromisos laborales	Son los resultados, productos o servicios medibles, cuantificables y verificables, los cuales se construyen de manera participativa entre el evaluado y evaluador o comisión evaluadora teniendo en cuenta los objetivos y metas trazadas en el plan de acción de la dependencia.	80% para la calificación anual y 85% para la calificación en periodo de prueba o extraordinaria.
Competencias comportamentales	Son las habilidades, actitudes y aptitudes que debe demostrar el funcionario sujeto a evaluación. Para su medición, deben estar asociadas con los compromisos laborales establecidos.	10% para calificación anual y 15% para calificación en periodo de prueba o extraordinaria.
Evaluación de gestión por áreas o dependencias	Se realiza anualmente por parte del Gerente de Control Interno de Gestión en relación con las metas institucionales por parte de las áreas o dependencias de la entidad.	10% para la calificación anual u ordinaria
TOTAL DE LA CALIFICACIÓN		100%

ARTÍCULO 4o. NIVELES DE CUMPLIMIENTO. Es un rango de cualificación en donde se enmarca la calificación definitiva obtenida por el empleado sujeto de evaluación y corresponde a los siguientes: Sobresaliente (Mayor o igual al 95%), Destacado (Mayor o igual a 80% y menor de 95%), Satisfactorio (Mayor del 65% y menor que 80%) y No Satisfactorio (Menor o igual a 65%).

ARTÍCULO 5o. PROCESO DE EVALUACION. Para garantizar el cumplimiento del proceso de evaluación de desempeño laboral al interior de la Alcaldía Distrital de Barranquilla, se deberá tener en cuenta lo establecido en el acuerdo 565 de 2016 o demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten.

DECRETO No. 096 DE 2.017

POR EL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ALCALDIA DISTRITAL DE BARRANQUILLA

ARTÍCULO 6o. RESPONSABLES EN EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Las obligaciones que deben cumplir, quienes por mandato legal estén obligados a adoptar, administrar y vigilar el Sistema, serán las previstas en el artículo 8 del acuerdo 565 de 2016 o demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten.

ARTÍCULO 7o. PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Además de los responsables a que se hace referencia en el artículo precedente, podrán participar igualmente en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados sujetos de evaluación, las personas que aporten información verificable que sirva como evidencia del desempeño laboral del evaluado.

ARTÍCULO 8o. OBLIGACIÓN DE EVALUAR. Los responsables de evaluar el desempeño laboral de los empleados, entre quienes en todo caso, habrá un servidor público de Libre Nombramiento y Remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos señalados en el presente Decreto. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.

Tendrán la obligación de evaluar las siguientes personas:

- a) El jefe inmediato.
- b) La Comisión Evaluadora.

Para efectos de la Evaluación del Desempeño Laboral, los servidores de periodo y los directivos docentes se asimilarán a empleados de Libre Nombramiento y Remoción.

PARÁGRAFO 1o. Los Coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo podrán actuar como evaluadores conformando Comisión Evaluadora, siempre y cuando su empleo sea de igual o superior nivel jerárquico y grado que los evaluados; en caso contrario, podrán aportar, como terceros, evidencias para realizar la evaluación y esta deberá ser realizada por el superior jerárquico que desempeñe un empleo de Libre Nombramiento y Remoción.

PARÁGRAFO 2o. También tendrá obligación de evaluar el servidor de Libre Nombramiento y Remoción que sea designado por el nominador en los eventos en que prospere el impedimento o recusación.

PARÁGRAFO 3o. Los empleados de carrera que se encuentren en Comisión o en Encargo en un empleo de Libre Nombramiento y Remoción serán los responsables directos de evaluar sin que sea necesario conformar Comisión Evaluadora.

ARTÍCULO 9o. COMISIÓN EVALUADORA. Serán conformadas cumpliendo lo establecido en los artículos 11, 12 y 13 del acuerdo 565 de 2016 o demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten.

DECRETO No. 096 DE 2.017

POR EL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ALCALDIA DISTRITAL DE BARRANQUILLA

ARTICULO 10o. MECANISMOS PARA LA GARANTIA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN. Como garantía del proceso la CNSC ha previsto la utilización de mecanismos como la recusación, interposición de los recursos, doble instancia, reclamaciones y aporte de evidencias. Evaluados y evaluadores deberán observar lo dispuesto en el acuerdo 565 de 2016 o demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten, en caso que deban recurrir a alguno de los mecanismos mencionados con el fin de garantizar la objetividad en el proceso.

ARTICULO 11o. REGISTRO EN LAS HISTORIAS LABORALES. Los formatos que hacen parte de la evaluación del desempeño laboral deberán ser remitidos debidamente diligenciados y firmados una vez finalizado el período de evaluación correspondiente, a la Secretaría Distrital de Gestión Humana, con el fin de proceder a su respectivo archivo en las historias laborales.

PARAGRAFO. La custodia de los formatos de evaluación diligenciados durante el desarrollo de las fases, plazos y condiciones señaladas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, son de responsabilidad directa del evaluador o comisión evaluadora, según sea el caso, hasta tanto no se culmine el periodo de evaluación respectivo y se haga la remisión o transferencia a la Secretaria Distrital de Gestión Humana.


ARTICULO °. Derogatorias: El presente acto administrativo deroga el Decreto 0593 del 27 de julio de 2016. Así mismo, el artículo 57 del Acuerdo 565 de 2016, deroga los Acuerdos Nos. 137 de 2010, 176 de 2012, 294 de 2012 y 561 de 2016 expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y demás disposiciones que le sean contrarias y en su parágrafo transitorio determina que para la evaluación de desempeño laboral a realizar en los periodos de evaluación febrero 2016 a enero 2017, se aplicaran las disposiciones contenidas en el acuerdo 137 de 2010 y en los acuerdos que lo modifiquen o adicionen.


PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Barranquilla D.E.I.P, a los dieciocho (18) días del mes de enero de 2017



ALEJANDRO CHAR CHALJUB

Alcalde del Distrito Especial, Industrial y Portuario de Barranquilla

Proyectó: Yomaira Porras Ramos 
Profesional Especializado

Revisó: Salomón Mejía Sánchez 
Profesional Especializado

Giselle Torrecilla León 
Asesor

Aprobo: Eliana Redondo Peña 
Secretaria Distrital de Gestión Humana

Jorge Padilla Sandhein
Secretario Jurídico Distrital