



DECRETO 039 de 2.014

POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS INSTRUMENTOS ESPECÍFICOS Y LA METODOLOGÍA PARA LA MEDICIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO DIFERENTES A LOS DE NATURALEZA GERENCIAL

La Alcaldesa Distrital de Barranquilla en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, especialmente las otorgadas a través de la Ley 87 de 1993, la Ley 489 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005, y

CONSIDERANDO:

Que es función de los alcaldes municipales y distritales entre otros, velar por el cumplimiento de las funciones de los empleados oficiales municipales y dictar los actos necesarios para su administración, de conformidad a la Ley 1551 de 2012.

Que los literales b) y l) del artículo 4 de la Ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio de control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones", indican que se debe implementar como elementos del Sistema de Control Interno Institucional, la definición de políticas como guías de acción y procedimientos para la ejecución de procesos, así como, la simplificación y actualización de normas y procedimientos.

Que la Ley 489 de 1998, establece que en cumplimiento de los principios de la función pública, se debe evaluar el desempeño de las entidades y de manera concomitante el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos, lo que implica que todos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño laboral, por lo que el cumplimiento de las metas institucionales es el resultado del desempeño de los empleados, el cual debe garantizar el logro de los fines misionales.

Que el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, señala los principios de la función pública y se determinan criterios básicos a través de los cuales se garantiza la prestación de servicios, sin distinción del nivel ocupacional o del tipo de vinculación laboral.

Que el párrafo 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 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



DECRETO 039 de 2014

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 dentro del Plan Estratégico Barranquilla Florece para Todos, vigencia de 2012 – 2015, se formuló el artículo 27 el Programa: Mejor Desempeño Institucional con el objetivo de *“Fortalecer el diseño de un moderno y eficiente sistema de administración que permita el seguimiento de la gestión, la evaluación objetiva del desempeño de servidores y dependencias, la identificación y control de bienes e inmuebles de la Administración de la ciudad y una reorganización de competencias y funciones para ganar en eficiencia a través de la desconcentración de la gestión pública local”*; en consecuencia, esta medición se genera como política institucional, dentro del marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad.

Que según lo contemplado en 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...”*

Por lo tanto, para la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción diferentes a los de nivel gerencial, es necesario contar con instrumentos y parámetros previamente establecidos que permitan igualmente fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

Que la Ley 909 de 2004, en su 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 en el artículo 40 ídem establece: *“Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos”*.

¡Barranquilla florece para todos!



DECRETO 039 de 2014

Que la Norma Técnica de la Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009, en su numeral 6.2.2 establece los lineamientos para determinar la Competencia, Formación y Toma de conciencia de los funcionarios públicos y específicamente en el literal C) establece que se deben evaluar las acciones tomadas, en términos de su efecto sobre la eficacia, eficiencia o efectividad del Sistema de Gestión de la Calidad de la entidad.

Que la Norma Técnica de la Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000: 2009, en su numeral 7.5.1, considera que la Entidad debe planificar y llevar a cabo la producción y la prestación del servicio bajo condiciones controladas y estas deben incluir cuando sea aplicable, la implementación del seguimiento y de la medición.

Que en mérito de lo expuesto,

DECRETA

ARTÍCULO 1. Establézcanse los instrumentos y metodología para la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados en la modalidad Libre Nombramiento Y Remoción diferentes a los del nivel gerencial, la cual se aplicará a partir de la vigencia de 2014 en adelante.

ARTÍCULO 2. Adóptense los Formatos 01, 02 como Instrumentos para la Evaluación del Rendimiento Laboral de Servidores Públicos Vinculados por la modalidad de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a los del nivel gerencial, con las instrucciones de diligenciamiento, los cuales hacen parte integral del presente Decreto.

ARTÍCULO 3. Los instrumentos que se adoptan para la administración e implementación de la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados a la Entidad de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a los del nivel gerencial, involucra de manera activa al personal del nivel directivo de la Entidad en todas sus dependencias.

ARTICULO 4. La Gerencia de Gestión Humana liderará las acciones necesarias para su implementación, para lo cual divulgará los instrumentos establecidos y su metodología.

ARTÍCULO 5. Para La Medición del rendimiento laboral de funcionarios vinculados de libre nombramiento y remoción diferentes a los de nivel gerencial, el evaluador debe cumplir con las siguientes etapas:

1. **Comunicación de Funciones.** La Gerencia de Gestión Humana comunicará las funciones a los servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a los del nivel gerencial, que se encuentran actualmente vinculados a



DECRETO 039 de 2014

- la entidad. Para las nuevas vinculaciones en calidad de provisionalidad, serán comunicadas al momento de realizar la inducción.
- 2. Comunicación del Plan de Acción.** El Directivo de cada dependencia de la Entidad, en coordinación con la Secretaría de Planeación y la Oficina de Control Interno comunicará a los empleados de su dependencia el Plan de Acción de la vigencia con las metas e indicadores establecidos para la vigencia.
 - 3. Establecimiento de Responsabilidades y Compromisos Laborales.** El personal directivo como agente evaluador establecerá las responsabilidades y compromisos en el instrumento de medición adoptado con este Decreto, dentro de los cinco (5) días siguientes a la realización del evento de Inducción General Institucional o durante los primeros quince (15) días del mes de febrero de cada año. Dichas responsabilidades o compromisos deben ser coherentes con las funciones comunicadas, con los objetivos de la dependencia a la cual pertenece y a los objetivos y metas establecidos en el Plan de Acción de la vigencia.
 - 4. Medición y Seguimiento Semestral.** Realizar la medición semestralmente, lo cual debe ser dentro de los primeros quince (15) días siguientes al vencimiento semestral.
 - 5. Medición del Rendimiento Anual Semestral.** Realizar la medición del rendimiento laboral en los casos expresamente citados en el presente Decreto.
 - 6. Notificación de Evaluación y Calificación.** Notificar al evaluado el resultado de la medición en el Formato establecido para tal fin.

ARTÍCULO 6. Periodicidad. La medición del rendimiento laboral del personal vinculado en la modalidad de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a los del nivel gerencial, se debe realizar al presentarse cualquiera de los siguientes casos:

1. Por traslado del funcionario
2. Por cambio de jefe.
3. Por medición del periodo semestral.
4. Por terminación del periodo de vinculación.
5. Por medición anticipada del rendimiento. En los casos en que se evidencie deficiencias en su desempeño laboral, el evaluador debe solicitar al nominador autorización para efectuar una medición anticipada, siempre y cuando existan evidencias en su Historia Laboral con anterioridad a la fecha de la solicitud, respecto de las deficiencias de rendimiento laboral que haya presentado.
6. Por cualquiera de las situaciones administrativas señaladas en el Decreto 1950 de 1973, y que sean superiores a treinta (30) días y correspondan a estas modalidades de empleo. Si la situación administrativa es previsible, la medición se debe hacer en los cinco (5) días hábiles antes de generarse la situación, de lo contrario, debe darse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de aquella.

ARTÍCULO 7. Establézcanse los siguientes niveles de cumplimiento en la medición del rendimiento laboral del servidor público vinculado en la modalidad de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a los del nivel gerencial:



DECRETO 039 de 2.014

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

ARTÍCULO 8. Se establece la siguiente escala de cumplimiento de los compromisos laborales fijados y con los siguientes intervalos y valores porcentuales, así:

1. Nivel Destacado de 90% a 100%.
2. Nivel Satisfactorio de 66% a 89%.
3. Nivel No Satisfactorio menor o igual al 65%.
4. Nivel Sobresaliente debe estar por encima del 95% y cumplir con los factores establecidos para los funcionarios de carrera administrativa.

ARTÍCULO 9. Responsabilidades. La responsabilidad de la medición del rendimiento laboral de los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a los del nivel gerencial, es del jefe inmediato; sin embargo, la responsabilidad del cumplimiento oportuno de lo establecido en la presente es compartida entre las partes intervinientes –evaluador y evaluado.

Los responsables y sus obligaciones frente al Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral son:

9.1 Alcaldesa Distrital.

1. Garantizar que la evaluación del rendimiento laboral de los funcionarios con vinculación de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a los del nivel gerencial se efectúe 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
2. Designar el empleado que realizará la evaluación a los servidores por retiro del evaluador cuando este no la haya efectuado, o cuando se presente impedimento o recusación debidamente comprobada.
3. Adoptar las medidas necesarias para mantener los registros y documentos requeridos para asegurar la efectividad de la Evaluación del Rendimiento Laboral

9.2 Secretaria de Planeación.

1. Divulgar en la entidad el plan de desarrollo, el plan estratégico institucional y los planes operativos anuales por Secretarías, Gerencias o Grupos internos de trabajo, los cuales serán el referente para la fijación de los compromisos laborales.



DECRETO 039 de 2.014

2. Proporcionar a la Oficina de Control Interno, los resultados de la ejecución por dependencias según lo programado en la planeación institucional y el contenido de los informes de seguimiento, para que sirvan como referente de la evaluación institucional a la gestión de las áreas o dependencias.

9.3 Gerencia de Gestión Humana.

1. Liderar en la Alcaldía Distrital la implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores.
2. Coordinar la capacitación a evaluadores, evaluados y grupos de multiplicadores sobre las normas y procedimientos que rigen la materia.
3. Suministrar oportunamente los formularios, que hacen parte integral del presente Decreto, así como los documentos y demás apoyos que sean necesarios para proceder a la evaluación del rendimiento laboral de los servidores con vinculación de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a los del nivel gerencial.
4. Presentar al jefe de la entidad informes sobre los resultados obtenidos en las evaluaciones y calificaciones del servicio, con base en los informes de evaluación dispuestos por cada una de las Secretarías, Gerencias u Oficinas.

9.4 Comisión de Personal

1. Verificar que el proceso de evaluación del rendimiento laboral se realice según lo establecido en este Decreto.
2. Proponer, con base en los resultados de la evaluación del desempeño del rendimiento laboral, la inclusión de acciones para su mejoramiento en el programa anual de capacitación y formación de la Alcaldía Distrital.
3. Determinar, cuando el evaluado presente reclamación en única instancia, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fijación de los compromisos y en un plazo máximo de quince (15) días calendario para la evaluación anual, si los compromisos fijados corresponden a los criterios establecidos en el presente Decreto.

9.5 Oficina de Control Interno

Remitir el informe sobre los resultados de la evaluación de gestión por áreas o dependencias de la entidad para que sean tomadas como criterio o factor en la evaluación del desempeño laboral de los servidores.

9.6. Jefe del Evaluado

1. Implementar el proceso de medición del rendimiento laboral en el área o dependencia a su cargo.
2. Si el funcionario es de libre nombramiento y remoción, debe realizar la evaluación del rendimiento laboral de los servidores que el presente decreto le



DECRETO 039 de 2.014

- señale dentro de los plazos y casos establecidos en las normas y participar en la Comisión Evaluadora cuando a ello haya lugar.
3. Si es de carrera o provisional integrará una Comisión Evaluadora con un funcionario de libre nombramiento y remoción y en este caso, actuarán como un solo evaluador.
 4. Establecer con el servidor a evaluar, dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento del período evaluado, los compromisos laborales teniendo en cuenta los plazos establecidos según el tipo de evaluación.
 5. Realizar el seguimiento permanente al desempeño laboral de los servidores a su cargo y formular los correctivos y recomendaciones que se requieran para el mejoramiento de su desempeño, a través de las reuniones de retroalimentación definidas.
 6. Acatar las instrucciones recibidas del Jefe de la entidad para que los resultados por dependencia, procesos y proyectos se tengan en cuenta en la evaluación del rendimiento laboral de los servidores con vinculación de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a los del nivel gerencial y guarden relación con el resultado de la evaluación emitida por la Oficina de Control Interno.
 7. Comunicar al servidor el resultado de las evaluaciones y notificarle las calificaciones definitivas de servicio obtenidas.
 8. Mantenerse actualizado en las normas, procedimientos e instrumentos relativos al proceso de evaluación del rendimiento laboral y asumir su responsabilidad en el mismo.

9.7. Evaluado

1. Cumplir con las normas, responsabilidades, funciones y metas asignadas al empleo y participar de manera activa en el proceso de evaluación del rendimiento laboral, establecido en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y las instrucciones impartidas por la entidad.
2. Ser consciente de que la permanencia en el empleo y su desarrollo en la institución se fundamentan en el mérito, los resultados y metas alcanzadas como contribución a los fines institucionales y en la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio del empleo.
3. Solicitar ser evaluado, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar o a la ocurrencia del hecho que la motiva.
4. Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud el servidor o servidores responsables de evaluar no lo hicieren, la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el porcentaje mínimo. La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria.
5. Presentar, contra la calificación definitiva de la evaluación del rendimiento laboral, los recursos de reposición y de apelación, cuando estos resulten procedentes.



DECRETO 039 de 2.014

9.8. Superior jerárquico del evaluador

1. Resolver los recursos de apelación que se interpongan contra la calificación de servicios, notificar al interesado y comunicar por escrito su decisión al jefe inmediato del evaluado y a la Gerencia de Gestión Humana.
2. Hacer seguimiento en su área al cumplimiento del proceso de Evaluación del rendimiento laboral.

ARTICULO 10. En todos los casos los responsables de evaluar deben ser funcionarios de libre nombramiento y remoción y deben estar ocupando empleos de grado o nivel superior al del empleado a evaluar.

ARTICULO 11. Los resultados de la medición del rendimiento laboral deben ser notificados personalmente al servidor público con vinculación de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a los del nivel gerencial en los términos previstos en el Código Contencioso Administrativo. El resultado, será susceptible de impugnación en vía gubernativa a través del recurso de reposición, que se debe interponer ante el evaluador, y directamente o en subsidio, el de apelación que deberá interponerse ante el superior inmediato de éste. Para el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo.

ARTICULO 12. La evaluación del rendimiento laboral de los servidores públicos con vinculación de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a los del nivel gerencial, no otorga derechos de carrera; ni de inscripción en el registro público. La calificación sobresaliente de los servidores públicos con nombramiento de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a los del nivel gerencial le permitirá tener derechos a los incentivos de la entidad según lo estipulado en la ley.

ARTICULO 13. El nivel de excelencia de los empleados con vinculación de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a los del nivel gerencial se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del rendimiento laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

ARTICULO 14. Usos del Resultado de la Evaluación. El resultado de la evaluación del rendimiento laboral deberá tenerse en cuenta, además de los usos señalados en la ley, como indicador de gestión, para revisar o modificar los Manuales de Funciones y Competencias Laborales, para diseñar o reorientar planes, programas y proyectos del área o de la entidad, para validar procesos de selección de personal y de formación y capacitación, para tomar acciones de mejoramiento del desempeño personal e institucional y para adoptar planes y programas de bienestar e incentivos para los servidores.



ALCALDÍA DE
BARRANQUILLA
Distrito Especial, Industrial y Portuario

DESPACHO DE LA ALCALDESA



DECRETO 039 de 2.014

ARTICULO 15. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su comunicación y deroga los decretos que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Barranquilla, D.E.I.P a los catorce (14) días del mes de enero de 2014.

ELSA NOGUERA DE LA ESPRIELLA
ALCALDESA DISTRITAL DE BARRANQUILLA

Proyectó: aprada

Revisó: lbudez

Aprobó: ariquett

¡Barranquilla florece para todos!

Calle 34 No. 43 - 31 • barranquilla.gov.co • atencionalciudadano@barranquilla.gov.co • Barranquilla, Colombia



ALCALDÍA DE
BARRANQUILLA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA

FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESARROLLO
LABORAL Y PERSONAL PARA SERVIDORES
PÚBLICOS CON NOMBRAMIENTO PROV. Y/O
DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

FECHA:

CODIGO:

MAGHED

Nombre Evaluado:	Identificación:		Cargo:	Dependencia:			
Nombre Evaluador:	Identificación:		Cargo:	Dependencia:			
Fecha de Trámite: Día Mes Año	Primer Semestre: Día Mes Año	Segundo Semestre: Día Mes Año					
No.	Metas del Plan de Acción	Compromiso de Desarrollo Laboral	Evidencia de Desarrollo	% Pactado	Sem. I	Sem. II	TOTAL
1							
2							
3							
4							
TOTAL							

FIRMA EVALUADOR - FECHA: Día: ___ Mes ___ Año ___

FIRMA EVALUADO - FECHA: Día: ___ Mes ___ Año ___

Elaboró: Gerencia de Gestión Humana

Versión: 1.0

Página: 1 de 1

Este documento es propiedad de la Alcaldía Distrital de Barranquilla y su reproducción está prohibida.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA

FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESARROLLO
LABORAL Y PERSONAL PARA SERVIDORES
PÚBLICOS CON NOMBRAMIENTO PROV. Y/O
DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

FECHA:

CODIGO:

MAGHED

Nombre Evaluado: Identificación: Cargo: Dependencia:
Nombre Evaluador: Identificación: Cargo: Dependencia:

Fecha de Trámite: Día: Mes: Año: Primer Semestre: Día: Mes: Año: Segundo Semestre: Día: Mes: Año:

No.	Competencia	Conducta Asociada	Evidencia de Desarrollo de la Conducta		Primer Semestre		Segundo Semestre		
			Fortalezas	Aspectos a mejorar	Fortalezas	Aspectos a mejorar	Fortalezas	Aspectos a mejorar	
1									
2									
3									
4									
5									

COMPROMISO DE MEJORAMIENTO:

FIRMA EVALUADOR - FECHA: Día: Mes: Año:

FIRMA EVALUADO - FECHA: Día: Mes: Año:

Elaboró: Gerencia de Gestión Humana

Versión: 1.0

Página: 1 de 1

Este documento es propiedad de la Alcaldía Distrital de Barranquilla y su reproducción está prohibida.