

Resolución No. 0 2 2 2 4 ENE 2017

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público”

EL DIRECTOR (E) DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA DEFENSORIA DEL ESPACIO PÚBLICO DE BOGOTA D.C.

En uso de sus facultades legales, en especial de las previstas en el numeral 14 artículo 2 del Decreto 138 de 2001, el Decreto, Ley 909 de 2004 y Decreto 1227 de 2005 y

C O N S I D E R A N D O:

Que la Constitución Política de Colombia dispone en el artículo 25 que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de Carrera Administrativa y establece unas excepciones.

Que de conformidad con lo previsto 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.

Que como consecuencia, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se deben diseñar en función 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 el artículo 40 ibídem establece *“Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos”*

Que el inciso tercero del artículo 40 idem determina que es función de la Comisión Nacional de Servicio Civil desarrollar un sistema de evaluación del Desempeño como Sistema Tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan un sistema propio.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrolló un sistema de Evaluación del Desempeño como Sistema Ttipo para ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.

Que el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público no cuenta con un instrumento propio para evaluar a los funcionarios que se encuentran en Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.



Continuación de la Resolución No. 0 2 2 2 4 ENE 2017

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público”

Que mediante Acuerdo 137 de 2010, se estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño de los empleados de Carrera y en Periodo de Prueba. No obstante, se identificó por parte de la CNSC la necesidad de actualizar dicha reglamentación con el fin que la Evaluación del Desempeño Laboral sea una herramienta de gestión del Talento Humano.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil en sesión del 19 de enero de 2016 aprobó el sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos en Carrera y en Periodo de Prueba.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió, el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, *“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del desempeño laboral de los servidores de Carrera Administrativa y el Periodo de Prueba”*, el cual derogó los acuerdos 137 de 2010, 176 de 2012, 294 de 2012 y 561 de 2016 y rige para todas las entidades a partir del período anual de evaluación que inicia el 1° de febrero de 2017.

Que para determinar los niveles de cumplimiento, las escalas de calificación y los formatos definidos para el sistema tipo la Defensoría del Espacio Público aplicara en su totalidad el sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y los formatos EDL aprobados que hacen parte del Acuerdo 565 de 2016.

Que mediante Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015, se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública que copila los Decretos Reglamentarios sobre la materia.

En mérito de lo expuesto,

R E S U E L V E:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, el Sistema Tipo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 y las normas que lo adicionen o modifiquen, hasta tanto la entidad desarrolle un sistema propio de evaluación.

ARTÍCULO SEGUNDO: Para la instrumentalización del proceso de Evaluación del Desempeño se aplicarán y diligenciarán los formatos del Sistema Tipo aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cuales hacen parte del Acuerdo 565 de 2016.

Continuación de la Resolución No. 022 24 ENE 2017

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público”

ARTÍCULO TERCERO: El desarrollo e implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral que se adopta incluye a todas las instancias de la entidad. Participan de manera directa dentro del proceso la Dirección, el área de Talento Humano, la Oficina Asesora de Planeación, la Oficina de Control Interno y la comisión de personal.

ARTICULO CUARTO: El rango de Calificación definitiva del empleado sujeto de la Evaluación del desempeño laboral se enmarca dentro de los siguientes niveles:

PORCENTAJE	NIVEL
1. Mayor o igual al 95% Nivel	Sobresaliente
2. Mayor o igual a 80% y menor de 95% Nivel	Destacado
3. Mayor del 65% y menor que el 80% Nivel	Satisfactorio
4. Menor o igual a 65%: Nivel	No Satisfactorio

ARTICULO QUINTO: La calificación definitiva de los empleados sujetos de la Evaluación del Desempeño Laboral, se obtiene de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los compromisos laborales, el desarrollo de las competencias comportamentales y la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias efectuada por la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces.

Debe tenerse en cuenta que los porcentajes son diferentes si se trata del periodo anual u ordinario, del periodo de prueba o de la evaluación extraordinaria, acorde con las siguientes tablas:

CALIFICACIÓN PARA EL PERIODO ANUAL U ORDINARIA	PESO PORCENTUAL
Compromisos laborales	80%
Competencias comportamentales	10%
Evaluación de gestión por áreas o dependencias	10%
Total	100%



Continuación de la Resolución No. 022 24 ENE 2017

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público”

CALIFICACIÓN PARA EL PERIODO DE PRUEBA	PESO PORCENTUAL
Compromisos laborales	85%
Competencias comportamentales	15%
Total	100%

CALIFICACIÓN PARA LA EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA	PESO PORCENTUAL
Compromisos laborales	85%
Competencias comportamentales	15%
Total	100%

ARTICULO SEXTO: El evaluador asignará el valor que le corresponda de acuerdo al nivel de desarrollo de las competencias comportamentales, con base en la siguiente escala:

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA	Resultados cuantitativos Periodo	
		Anual u ordinario	Periodo de Prueba y Extraordinaria
BAJO	El nivel de desarrollo de la competencia no se presenta con un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.	4	6
ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera intermitente, con un mediano impacto en la obtención de metas y logros esperados.	6	9
ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera permanente e impacta significativamente de manera positiva la obtención de metas y logros esperados.	8	12
MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera permanente, impactando significativamente la obtención de metas y logros esperados y agrega valor a los procesos generando un alto nivel de confianza.	10	



Continuación de la Resolución No. 022 24 ENE 2017

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público”

ARTICULO SÉPTIMO: Con base en el resultado obtenido de la Evaluación del Área o Dependencia realizado por parte de la Oficina de Control Interno, el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces remitirá la calificación de 1 a 10 de este componente, la cual se trasladará al evaluador para la respectiva calificación del evaluado.

ARTICULO OCTAVO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución No 060 del 2014, 031 de 2015 y las normas que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., a los **24 ENE 2017**


GUILLERMO ENRIQUE AVILA BARRAGAN
Director (E)

Elaboro: Julio Acosta Monroy
Revisó: Sandra Bautista López
Aprobó: Halma Zoe Rodríguez Gómez
Fecha: Enero 2017
Código de archivo: 4003301