



## RESOLUCIÓN NRO 26-A DEL 05 DE FEBRERO DE 2015

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL ESTABLECIDO POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC- PARA LOS EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y SE ESTABLECEN LOS FACTORES PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE, PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 01 DE FEBRERO DE 2015 Y EL 31 DE ENERO DE 2016, PARA ALCALDÍA MUNICIPAL DE RIOSUCIO – CALDAS”.**

El Alcalde del Municipio de Riosucio, Caldas, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas por la en los artículos 15 y 40 de la Ley 909 del 2004, y el Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC, y

### CONSIDERANDO:

**Que**, el inciso 3° del artículo 40 de la Ley 909 de 2004, establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación de desempeño como sistema tipo que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.

**Que**, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo 137 de 14 de enero de 2010, por la cual establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba.

**Que**, la Alcaldía de Riosucio, no tiene funcionarios en periodo de prueba.

**Que**, el inciso 2° del literal f) del artículo 4° del Acuerdo 137 de 2010, estableció que cada entidad podrá determinar si la evaluación emitida por la Oficina de Control Interno sobre la gestión de las áreas o dependencias será tenida en cuenta como criterio orientador de la evaluación individual de desempeño laboral del servidor o si esta constituye un factor de la calificación de servicios.

**Que**, el numeral 4.2.2 del artículo 4° del citado en el acuerdo, establece que la calificación en la evaluación de desempeño laboral se adopta mediante dos escalas, la de cumplimiento de compromisos laborales y la escala para acceder al nivel sobresaliente.

**Que**, el parágrafo del literal b) del numeral 4.2.2 del artículo 4° del citado acuerdo, establece que la entidad debe fijar para cada periodo anual de evaluación como mínimo la utilización de tres (3) factores de la escala para acceder al nivel sobresaliente.

**Que**, en mérito de lo expuesto,

**POR EL RIOSUCIO QUE QUEREMOS ¡JUNTOS SI PODEMOS!**



**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. ADOPCIÓN SISTEMA TIPO:** Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC- en el acuerdo 137 de 2010 y demás disposiciones que la modifiquen, adicionen, o complementen, para los empleados de carrera administrativa de la Alcaldía Municipal de Riosucio – Caldas, mientras se desarrolla el sistema propio.

**ARTICULO SEGUNDO: PARÁMETROS DE EVALUACIÓN:** Establecer los factores para el acceso al nivel sobresaliente de la evaluación del desempeño laboral para empleados de carrera administrativa de la Alcaldía de Riosucio Caldas, los cuales se evaluarán como CUMPLE o NO CUMPLE, así:

1. Por calidad y oportunidad. Se refiere a la 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.
2. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía, celeridad y realización, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad.
3. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla, relacionadas con los compromisos laborales establecidos o contingencias de la dependencia, tendientes a una acción proactiva en las actividades que cumplió, las cuales deben ser útiles y aplicables en la entidad.
4. 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, expresado entre otros en mejora del servicio, logro de las metas y aplicación de los conocimientos adquiridos.
5. Por participación en grupos o actividades que requieren de disposición voluntaria como: Comités, Brigadas de Emergencia, Grupos de Apoyo, Grupos de Investigación, Implementación de Sistemas y Modelos, y Equipos de Mejoramiento que se conformen a nivel institucional; siempre y cuando su participación activa pueda demostrarse y el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo.
6. Por cumplimiento de Competencias Comportamentales, de acuerdo a las fijadas al inicio del periodo con el evaluador.

**POR EL RIOSUCIO QUE QUEREMOS ¡JUNTOS SI PODEMOS!**



Parágrafo 1°. El acceso a estos criterios debe estar soportado en el portafolio de evidencias que debe reposar en el archivo de cada dependencia.

**ARTICULO TERCERO. ACCESO AL NIVEL SOBRESALIENTE:** El evaluado podrá acceder al nivel de 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 alguno de los factores.

Parágrafo 1°. Cuando el Evaluado Alcance entre el 95 y el 99% de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente, deberá cumplir por lo menos dos (2) factores definidos por la entidad en el artículo anterior.

Parágrafo 2°. 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.

Parágrafo 3°. En ningún caso, los resultados de la evaluación podrán superar el ciento por ciento (100%) establecido como límite en el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral.

**ARTICULO CUARTO. INFORME DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS:**

No se utilizarán los resultados de la evaluación de gestión por áreas o dependencias realizadas por la Oficina de Control Interno de la Administración Municipal de Riosucio, como criterio orientador de la evaluación del desempeño laboral de cada servidor, en virtud de que existen áreas en las que sólo hay un servidor de carrera administrativa y los demás son contratistas, por lo tanto no hay un esfuerzo grupal y coordinado por alcanzar un resultado satisfactorio, que de manera conjunta los beneficie en la EDL.

**ARTÍCULO QUINTO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Riosucio - Caldas, a los cinco días (05) días del mes de febrero de 2015.



**ABEL DAVID JARAMILLO LARGO**  
Alcalde Municipal

**POR EL RIOSUCIO QUE QUEREMOS ¡JUNTOS SI PODEMOS!**