



DESPACHO

DECRETO No.

100070220

( 21 ABR 2015 )

**"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SE FIJAN LOS CRITERIOS PARA EL ACCESO AL NIVEL SOBRESALIENTE 2015-2016 PARA LOS SERVIDORES DE CARRERA Y EN PERIODO DE PRUEBA QUE PERTENENCEN AL NIVEL CENTRAL Y A LOS ADMINISTRATIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL MUNICIPIO DE IBAGUE"**

**EL ALCALDE DEL MUNICIPIO DE IBAGUE**

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por la ley 909 de 2004 y

**CONSIDERANDO:**

Que el inciso 3 del artículo 40 de la ley 909 de 2004, determina como función de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) desarrollar el sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.

Que en cumplimiento de las funciones asignadas, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), expidió los Acuerdos 137 y 138 de enero 14 de 2010, por medio de los cuales se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba y se establecen los criterios técnicos y legales que fundamentan el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en periodo de prueba y se determinan los elementos mínimos para el desarrollo de Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral propios.

Que el artículo 5, Ordinal 5.2 del Acuerdo 137 de 2010 y el artículo 8 del Acuerdo 138 de 2010, establecen que las entidades que a la fecha de fijación de compromisos laborales no cuenten con sistema propio de Evaluación de Desempeño Laboral aplicaran el sistema de Evaluación tipo, adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que el artículo 52 numeral 1 del Acuerdo 137 de 2010 dispone que son responsables quienes por mandato legal, estén obligados a adoptar, administrar y vigilar el sistema y a cumplir las funciones que su empleo o condición señale: el Jefe de la unidad o nominador, a quien corresponde adoptar el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de que trata el Acuerdo 137 de 2010, mientras se desarrolla y le es aprobado el sistema propio de su entidad.

Que el artículo 33 del Acuerdo No. 137 de 2010, señala que el mismo rige para todas las entidades a partir del periodo anual u ordinario de evaluación del desempeño que inicia el 01 de febrero de 2012.

Que el Municipio de Ibagué, no cuenta a la fecha con un sistema propio de evaluación del desempeño laboral, haciéndose necesario adoptar los parámetros señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, contemplados en los Acuerdos 137 y 138 de 2010.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en su Acuerdo 137 de 2010 Artículo 4, Ordinal 4.1, Literal F, Inciso 2, dispone 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 ésta constituye un factor de la calificación de servicios, decisión que debe adoptarse mediante acto administrativo. Para ello, se tomará como criterio de referencia para efectuar el proceso de evaluación del desempeño individual, la evaluación institucional a la gestión de las áreas o dependencias que efectúe la Oficina de Control Interno o quienes hagan sus veces, la cual se basa en la evaluación cuantitativa y cualitativa del grado de ejecución de los compromisos establecidos en las metas institucionales o por dependencias, liderado por las Oficinas de Planeación o las que hagan sus veces, de acuerdo con lo señalado en el inciso 2º del Artículo 39 de la Ley 909 de 2004.



DESPACHO

DECRETO No. 1000-0220  
( 21 ABR 2015 )

**"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SE FIJAN LOS CRITERIOS PARA EL ACCESO AL NIVEL SOBRESALIENTE 2015-2016 PARA LOS SERVIDORES DE CARRERA Y EN PERIODO DE PRUEBA QUE PERTENENCEN AL NIVEL CENTRAL Y A LOS ADMINISTRATIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL MUNICIPIO DE IBAGUE"**

Que la evaluación del desempeño debe tenerse en cuenta para el acceso, permanencia, y ascenso en la carrera, para recibir incentivos y estímulos, para la planificación del desarrollo de los empleados y la institución y para la mejora en el suministro de bienes y servicios a los ciudadanos y a las demás instituciones, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Que los criterios establecidos en el presente decreto tendrán cubrimiento a los empleados de carrera y en periodo de prueba del nivel central a los administrativos de las Instituciones Educativas.

Con la participación del Secretario de Planeación, el Jefe de Oficina de Control Interno y la Directora del Grupo de Gestión del Talento Humano, se establecieron los criterios de calificación para acceder al nivel sobresaliente, determinando adicionalmente que la evaluación emitida por la Oficina de Control Interno sobre la gestión de las áreas o dependencias se constituye como factor de calificación para el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2015 y el 31 de Enero de 2016 de los empleados de carrera administrativa y periodo de prueba del Nivel Central y de los Administrativos de las Instituciones Educativas de la Administración Municipal de Ibagué, criterios que se detallan en la parte resolutive del presente acto.

Que de conformidad con los aspectos analizados para determinar los criterios, se formalizan con el presente acto administrativo y los Acuerdos 137 y 138 de 14 de enero de 2010 y se establecen los criterios para el acceso al nivel sobresaliente en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño laboral 2015 - 2016.

Que por lo anteriormente expuesto,

**DECRETA:**

**ARTICULO PRIMERO:** Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil en sus Acuerdos 137 y 138 de enero 14 de 2010, el cual será aplicable para los empleados de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

**ARTICULO SEGUNDO:** 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.

**ARTICULO TERCERO:** Que el evaluado, empleado de carrera administrativa y 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
2. Por calidad y oportunidad
3. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales
4. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla.
5. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias de su empleo y que genere un valor agregado para la entidad o dependencia.
6. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria.
7. Por cumplimiento de competencias complementarias

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*



DESPACHO

DECRETO No.

100070220

( 21 ABR 2015 )

**"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SE FIJAN LOS CRITERIOS PARA EL ACCESO AL NIVEL SOBRESALIENTE 2015-2016 PARA LOS SERVIDORES DE CARRERA Y EN PERIODO DE PRUEBA QUE PERTENENCEN AL NIVEL CENTRAL Y A LOS ADMINISTRATIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL MUNICIPIO DE IBAGUE"**

Cuando el evaluado alcance entre 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos dos (2) de los factores definidos por la entidad.

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.

Finalmente los evaluados podrán agregar valor a la gestión y resultados institucionales, mediante el cumplimiento de factores diferentes a los señalados para el periodo por la entidad, sin embargo para acceder al nivel sobresaliente deberán hallarse dentro de lo previsto en los dos párrafos anteriores.

**Parágrafo Primero.-** De conformidad con el Acuerdo 137, Capítulo II, Artículo 4, 4.1 Componentes de la Evaluación y 4.2 Instrumentos de la Evaluación 4.2.2 b) Escala para acceder al Nivel Sobresaliente 1. Evaluación de la gestión por dependencias, el factor numero uno (1) Evaluación de la gestión por dependencias beneficiará a los evaluados de carrera administrativa de la administración central y a los administrativos de las Instituciones Educativas, siempre y cuando su dependencia haya alcanzado al menos el noventa por ciento (90%) de cumplimiento en las metas fijadas en el plan de acción o su equivalente, de acuerdo con los parámetros establecidos en el instrumento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

**Parágrafo Segundo.-** Teniendo en cuenta las sugerencias del Jefe de la Oficina de Control Interno, frente a la evaluación al personal administrativo de las Instituciones Educativas el criterio numero uno (1) Evaluación de la gestión por dependencias, se remplazará 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 EVALUACION	Puntos Obtenidos
<b>ADMINISTRACION DEL FSE:</b> 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.	20%
<b>MANEJO DE LA CONTRATACION:</b> Plan de compras aprobados, carpetas de contratos debidamente archivadas y foliadas cumpliendo la Ley de archivos, uso de bienes y servicios de la IE a título gratuito y oneroso.	15%
<b>OPORTUNIDAD EN LA ENTREGA</b> de reportes de información a los organismos de control. Oficina de nómina de la Secretaria de Educación Municipal y a la Oficina de Control Interno, DIAN y cualquier otro organismo o entidad que lo requiera.	15%
<b>OPORTUNIDAD EN LA ENTREGA</b> de la matricula del sistema de registro de alumnos para reportar al MEN dentro de los tiempos legales.	10%
<b>CUMPLIMIENTO DE LOS PM</b> suscritos con los organismos de control.	10%



DESPACHO

DECRETO No. 1000-1 0220  
( 21 ABR 2015 )

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SE FIJAN LOS CRITERIOS PARA EL ACCESO AL NIVEL SOBRESALIENTE 2015-2016 PARA LOS SERVIDORES DE CARRERA Y EN PERIODO DE PRUEBA QUE PERTENECEN AL NIVEL CENTRAL Y A LOS ADMINISTRATIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL MUNICIPIO DE IBAGUE"

CUMPLIMIENTO DEL PEI distribuir la carga académica, entregar en forma oportuna la evaluación de 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 CALIFICACION	100%

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

COMUNIQUESE Y CUMPLASE,

Dado en Ibagué, a los

21 ABR 2015

LUIS HERNANDO RODRIGUEZ RAMIREZ  
Alcalde

VoBo, SANDRA MARITZA GÓMEZ MURILLO  
Jefe Oficina Jurídica

JOSE ADRIAN MONROY IJAFUR  
Secretario Administrativo

Proyectó Sandra Milena Vélez B. Directora Grupo de Gestión del Talento Humano.