	DESPACHO ALCALDE	CÓDIGO: FO-DIE-001
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	VERSIÓN: 1.0
	SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA	FECHA: 04-29-2011
ALCALDÍA DE PALMIRA (V) NIT: 891.380.007-3	ACTO ADMINISTRATIVO – RESOLUCIÓN No. 173	TRD: 1141.13

## RESOLUCIÓN No. 173

27 de Marzo de 2013

**“POR MEDIO DE LA 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 EN PERIODO DE PRUEBA Y SE ESTABLECEN LOS FACTORES PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE, PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 01 DE FEBRERO DE 2013 Y EL 31 DE ENERO DE 2014, DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PALMIRA”**

El Alcalde Municipal de Palmira – Valle del Cauca, en uso de sus facultades Constitucionales y Legales y en especial las conferidas en el artículo 15 y 40 de la Ley 909 de 2004, y el Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, 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 del 14 de enero de 2010, por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa y en período 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 de la evaluación del desempeño laboral se adopta mediante dos escalas, la de cumplimiento de compromisos laborales y la escala para acceder al nivel sobresaliente.


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

Que por lo anteriormente expuesto, se

### RESUELVE:

**ARTÍCULO 1°. ADOPCION 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, en periodo de prueba, de la Alcaldía Municipal de Palmira, mientras se desarrolla el sistema propio.

	EDIFICIO CAMP CALLE 30 CON CARRERA 29 ESQUINA PBX: 2709500	Página 1 de 3
	<a href="http://www.palmira.gov.co">www.palmira.gov.co</a>	

	DESPACHO ALCALDE	CÓDIGO: FO-DIE-001
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	VERSIÓN: 1.0
	SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA	FECHA: 04-29-2011
ALCALDÍA DE PALMIRA (V) NIT: 891.380.007-3	ACTO ADMINISTRATIVO – RESOLUCIÓN No. 173	TRD: 1141.13

**ARTÍCULO 2°. PARAMETROS DE EVALUACION:** Establecer los factores para el acceso al nivel sobresaliente de la evaluación del desempeño laboral para empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba, de la Alcaldía Municipal de Palmira, 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, Brigada de Emergencia, Grupos de apoyo, Grupos de investigación, Implementación de sistemas de calidad, equipos de mejoramiento, auditores y grupos 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.

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 3°. 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 algunos de los factores.

Parágrafo 1°. Cuando el evaluado alcance entre el 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 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.

 ALCALDÍA DE PALMIRA (V) NIT: 891.380.007-3	DESPACHO ALCALDE	CÓDIGO: FO-DIE-001
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	VERSIÓN: 1.0
	SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA	FECHA: 04-29-2011
	ACTO ADMINISTRATIVO – RESOLUCIÓN No. 173	TRD: 1141.13

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 del Desempeño Laboral.

**ARTICULO 4°. INFORME DE GESTION POR DEPENDENCIAS:** Utilizar los resultados de La evaluación de gestión por áreas o dependencias realizada por la Oficina de Control Interno de la Administración Municipal de Palmira, solo como criterio orientador de la evaluación del desempeño laboral de cada servidor y no constituye factor de calificación de servicios.

**ARTÍCULO 5°:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en el Despacho de la Alcaldía a los veintisiete (27) días del mes de marzo de dos mil trece (2013).

  
**JOSE RITTER LÓPEZ PEÑA**  
 Alcalde Municipal