



ALCALDIA DE PEREIRA

DECRETO "No." - 248

30 MAR 2015

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTAN LOS FACTORES PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE EN LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL 2015 -2016, DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DEL NIVEL CENTRAL DEL MUNICIPIO DE PEREIRA**

**EL ALCALDE DEL MUNICIPIO DE PEREIRA** en uso de sus facultades constitucionales y legales y en especial las conferidas en la ley 909 de 2004, decreto 1227 de 2005 y el acuerdos No 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y

**CONSIDERANDO**

Que según lo contemplado en la Ley 909 en su Artículo 38, que dice: "Evaluación del desempeño. 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. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales." y en su Artículo 39, que dice: "Obligación de evaluar. 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. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado."

Que el inciso segundo del Artículo 40 de la Ley 909 de 2004, señala que es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legales establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

Que el acuerdo numero 137 de 2010, señala en su numeral 4- "4.2.3. **FORMATOS DEFINIDOS PARA EL SISTEMA TIPO.** Serán los aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, los cuales hacen parte integral de este Acuerdo y su aplicación debe efectuarse en cumplimiento a las directrices y mecanismos adoptados por ésta Comisión".

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en el Acuerdo No 137 de 2010 precisa la escala para acceder al Nivel Sobresaliente y señala que la entidad para cada periodo anual de evaluación y antes del 1º de Abril de cada año, deberá definir como mínimo la utilización de tres (3) factores de los enunciados en su artículo 4,-4.2.2., ordinal b).

En merito de lo expuesto, EL ALCALDE DEL MUNICIPIO DE PEREIRA, en uso de sus atribuciones,

**DECRETA**

**ARTICULO PRIMERO.**

**ADOPCION DE FACTORES PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE.** El evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente para el periodo anual 2015 – 2016, con base en los siguientes tres (3) factores que se adoptan, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 4-4.2.2 del Acuerdo 137 de 2010:

**A.EVALUACION DE LA GESTION POR DEPENDENCIAS,** realizada por parte de la Oficina de Control Interno. Verificación del cumplimiento de metas institucionales por cada dependencia, solo beneficiaría a los evaluados si la dependencia alcanza al menos el 90% de cumplimiento en las metas fijadas en el plan operativo anual o su equivalente.

**B. 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.



ALCALDIA DE PEREIRA

30 MAR 2015

DECRETO No. 248

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTAN LOS FACTORES PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE EN LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL 2015 -2016, DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DEL NIVEL CENTRAL DEL MUNICIPIO DE PEREIRA**

**C. 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.

**PARAGRAFO UNO.**

Quando 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.

**PARAGRAFO DOS.**

Quando 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.

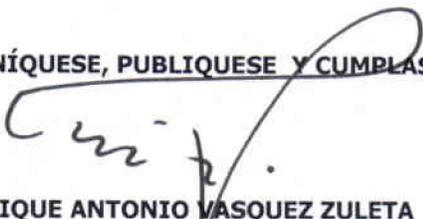
**PARAGRAFO TRES.**

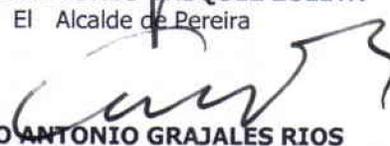
En todo caso los evaluados podrán agregar valor a la gestión y resultados institucionales, mediante el cumplimiento de factores diferentes a los señalados para el período por la entidad; sin embargo, para acceder al nivel sobresaliente deberán hallarse dentro de lo previsto en los dos incisos anteriores.

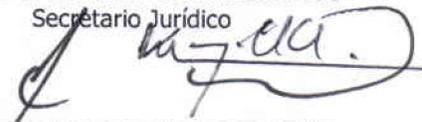
**ARTICULO SEGUNDO.**

El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición

**COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE**

  
**ENRIQUE ANTONIO VASQUEZ ZULETA**  
El Alcalde de Pereira

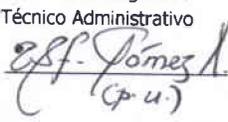
  
**EMILIO ANTONIO GRAJALES RIOS**  
Secretario Jurídico

  
**JESUS MARIA HERNANDEZ CRUZ**  
El Secretario de Desarrollo Administrativo

  
**MARIA ALBA MEJIA RINCON**  
Director Administrativo de Gestión del Talento Humano

Proyecto y Elaboro Lina María Raigosa R  
Técnico Administrativo

Revisión Legal

  
(p.u.)