



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
DIRECCIÓN DE DESARROLLO
ADMINISTRATIVO

RESOLUCION No. 4122.0.21. ✓→→ DE 2016
(junio 16)

“POR LA CUAL SE ADOPTAN LOS FACTORES Y CRITERIOS PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE EN EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LA VIGENCIA 2016-2017.

EL DIRECTOR DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO DE SANTIAGO DE CALI, en ejercicio de sus atribuciones Legales y reglamentarias y en concordancia con la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, el Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Decreto Municipal 411.0.20.0141 de 2013, y

CONSIDERANDO:

Que mediante el Decreto Municipal 411.0.20.0141 de 2013, se delegó en el Director Administrativo de la Dirección de Desarrollo Administrativo, unas obligaciones relativas a la Evaluación del Desempeño Laboral, en especial las conferidas en el Artículo Primero, (...)

“Numeral 1. Implementar y Desarrollar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, orientado al desarrollo integral de los servidores públicos, enfocados a los procesos de desarrollo institucional permanente.

Numeral 3. Garantizar que la evaluación del desempeño laboral de los servidores se efectúe con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre el desempeño laboral y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales y de la dependencia (...).”

Que la Ley 909 de 2004, en los Títulos VI y VIII, estableció disposiciones que regulan la Evaluación del Desempeño en la Administración.

Que la Comisión Nacional de Servicio Civil, mediante el Acuerdo 137 de 2010, estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

Que el Decreto 1083 de 2015, en el Título 8, Capítulos 1 y 2, reglamentó la Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba.

Que mediante los Decreto 411.0.20.0910 de 2011 y 411.0.20.0559 de 2015, se adopta y se actualiza el Modelo de Operación por Procesos y el Mapa de Procesos de la Alcaldía de Santiago de Cali.

Que mediante el Decreto Municipal 411.0.20.0010 de 2013, se adoptó en la Alcaldía del Municipio de Santiago de Cali el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo 137 de 2010, modificado por los Acuerdos 176 y 294 de 2012.

Que el artículo 4 numeral 4.2.2 literal b) del Acuerdo 137 de 2010, estableció la escala para acceder al nivel sobresaliente y determinó que el evaluado podrá acceder a este nivel 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

[Firma manuscrita]



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
DIRECCIÓN DE DESARROLLO
ADMINISTRATIVO

RESOLUCION No. 4122.0.21. 577 DE 2016

(Junio 16)

“POR LA CUAL SE ADOPTAN LOS FACTORES Y CRITERIOS PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE EN EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LA VIGENCIA 2016-2017.

logro de algunos 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 del empleo y que genere un valor agregado para la entidad o dependencia.
6. Por participación en grupos o en actividades que se requieren disposición voluntaria

Que el inciso primero del párrafo único, del literal b) de la norma en mención, estableció que para cada periodo anual de evaluación la entidad deberá definir como mínimo la utilización de (3) tres factores de los antes enumerados para el acceso a nivel sobresaliente.

Que por lo anterior, se hace necesario adoptar y desarrollar los factores que deberá cumplir el evaluado para poder acceder al nivel sobresaliente, durante el periodo 2016-2017, siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales.

Que en mérito de lo expuesto

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: ACCESO AL NIVEL SOBRESALIENTE.- Los empleados públicos de Carrera Administrativa, los de Libre Nombramiento y Remoción diferente a Gerentes Públicos y quienes culminen periodo de prueba durante el periodo de evaluación 2016-2017, accederán al Nivel Sobresaliente de la siguiente manera:

- Cuando el cumplimiento de los compromisos laborales fijados se encuentren entre el 95% y el 99% y acredite el cumplimiento mínimo de (2) factores descritos en el siguiente artículo.
- Cuando el cumplimiento de los compromisos laborales fijados sea el 100% y acredite el cumplimiento mínimo de uno (1) de los factores descritos en el siguiente artículo.

ARTÍCULO SEGUNDO: FACTORES PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE.- Establecer como factores para el acceso al nivel sobresaliente de los empleados públicos de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción diferente a Gerentes públicos y quienes culminen periodo de prueba durante el periodo de

[Handwritten signature and initials]



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
DIRECCIÓN DE DESARROLLO
ADMINISTRATIVO

RESOLUCION No. 4122.0.21. 577 DE 2016
(Junio 16)

“POR LA CUAL SE ADOPTAN LOS FACTORES Y CRITERIOS PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE EN EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LA VIGENCIA 2016-2017.

evaluación 2016--2017, los siguientes:

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: Demuestra 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, las cuales deben ser útiles y aplicables en la entidad.
4. Por la participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo: la capacitación debe generar valor agregado para la entidad o dependencia, expresado entre otros, en mejora del servicio, logro de las metas y aplicación de los conocimientos adquiridos.
5. Por la participación en grupos o actividades: que requieran de disposición voluntaria, demostrable y que el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de obligaciones propias del empleo.

ARTÍCULO TERCERO: EVIDENCIAS, CRITERIOS Y PARAMETROS PARA RECONOCER LOS FACTORES.- Para el reconocimiento de los factores adicionales enunciados en el artículo anterior, es necesario que se cumplan los criterios, evidencias y parámetros que se relacionan a continuación:

No	FACTORES	CRITERIOS	EVIDENCIAS	PARAMETROS DE EVALUACION
1	Por Calidad y Oportunidad	Acuerdos Compromisos Laborales Cronogramas Plazos establecidos en las normas Actas de seguimiento Satisfacción de los requisitos del usuario en la prestación del servicio o producto entregado (por ejemplo: encuestas, listas de chequeo)	Portafolio de evidencias	CUMPLE: cumplimiento anticipado de las fechas programadas de entrega de productos o servicios acordados y cumplimiento mayor o igual al 90% de los requisitos de los usuarios. NO CUMPLE: Extemporaneidad en la entrega de los productos o servicios acordados y cumplimiento menor al 90% de los requisitos del usuario.

3
M
P
CST
CAB



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
DIRECCIÓN DE DESARROLLO
ADMINISTRATIVO

RESOLUCION No. 4122.0.21. *577* DE 2016
(*Junio 16*)

“POR LA CUAL SE ADOPTAN LOS FACTORES Y CRITERIOS PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE EN EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LA VIGENCIA 2016-2017.

No	FACTORES	CRITERIOS	EVIDENCIAS	PARAMETROS DE EVALUACION
2	Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales	Presentación de un aporte, propuesta o iniciativa adicional que contribuya al mejoramiento de la gestión institucional	-Propuesta de proceso y/o procedimiento documentado. -Propuesta de plan de mejoramiento institucional o por proceso. -portafolio de evidencias (Actas de seguimiento)	CUMPLE: Propuesta de proceso y/o procedimiento aprobada por el superior inmediato. Propuesta de plan de mejoramiento aprobada por el superior inmediato. NO CUMPLE: Propuesta de proceso y/o procedimiento NO aprobada por el superior inmediato. Propuesta de plan de mejoramiento NO aprobada por el superior inmediato.
3	Por iniciativas: tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla, las cuales deben ser útiles y aplicables en la entidad	-Propuestas que contribuyan al mejoramiento del desempeño de los procesos y de la dependencia. -Acciones que contribuyan al servidor a controlar su trabajo y a detectar correctivos para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función.	Planes de mejoramiento individual o por proceso desarrollado. Indicadores de desempeño de proceso (eficacia, eficiencia y efectividad) -portafolio de evidencias.	CUMPLE: Si el indicador refleja mejoramiento en el desempeño individual o de los procesos de la dependencia. NO CUMPLE: Si el indicador no refleja mejoramiento en el desempeño individual o de los procesos.

4
21
de
2016
CSB



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
DIRECCIÓN DE DESARROLLO
ADMINISTRATIVO

RESOLUCION No. 4122.0.21. *✓ 77* DE 2016
(*junio 16*)

"POR LA CUAL SE ADOPTAN LOS FACTORES Y CRITERIOS PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE EN EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LA VIGENCIA 2016-2017.

No	FACTORES	CRITERIOS	EVIDENCIAS	PARAMETROS DE EVALUACION
4	Por la participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo	Participar en eventos de capacitación y multiplicar los conocimientos o habilidades adquiridas en temas relacionados con la misión de la Entidad a los funcionarios del Ente Territorial.	-Acta de capacitación. -Listado de asistencia a la capacitación. -Presentación de la metodología de capacitación. -formato de evaluación de la eficacia de la capacitación	CUMPLE: La dedicación no puede ser inferior a 16 horas en el caso que sea presencial y 48 horas si es virtual en el periodo de la evaluación vigente. -Socialización por parte del evaluado de capacitación recibida con servidores publicos de la Entidad. NO CUMPLE: inexistencia de acta y listado de asistencia de capacitación impartida por el evaluado.
5	Por la participación en grupos o actividades: que requieran de disposición voluntaria, demostrable y que el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de obligaciones propias del empleo	Participación voluntaria en: -Comisión de personal -Comité de Convivencia Laboral -Comité Paritario de Salud Ocupacional -Brigada de Emergencia. -Facilitadores Evaluación del Desempeño Laboral. -Equipo Técnico de Gestión de Calidad -Integrantes de Círculos de cultura, calidad y control. -Diferentes comités y grupos de apoyo.	-Actas -Listado de asistencia -Evidencia de capacitación brindada por los facilitadores. -Portafolio de evidencia de aportes	CUMPLE: Con participación mayor al 80% en las actividades en las actividades del respectivo comité o grupo. NO CUMPLE: Con participación menor al 80% en las actividades del respectivo comité o grupo

Handwritten signature and initials



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
DIRECCIÓN DE DESARROLLO
ADMINISTRATIVO

RESOLUCION No. 4122.0.21. 577 DE 2016

(Junio 16)

"POR LA CUAL SE ADOPTAN LOS FACTORES Y CRITERIOS PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE EN EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LA VIGENCIA 2016-2017.

ARTICULO CUARTO: Los factores adicionales enunciados en el artículo anterior cobijan a todas las Evaluaciones del Desempeño Laboral de servidores públicos de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción diferente a Gerentes Publicos y de quienes culminen periodo de prueba durante el periodo comprendido entre el 01 de Febrero de 2016 y el 31 de Enero de 2017.

ARTICULO QUINTO: Para la verificación del cumplimiento de los factores para acceder al Nivel Sobresaliente, se utilizara el Formato *MATH02.06.03.18.P01.F06 CONTROL DE REQUISITOS PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE*, el cual se encuentra determinado en el procedimiento EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL ANUAL U ORDINARIA código: MATH02.06.03.18.P01, en el cual se establece como actividad : "Revisar en el *MATH02.06.03.18.P01.F06 CONTROL DE REQUISITOS PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE si accede al nivel sobresaliente*". Dicho formato hace parte integral del formato de Evaluación del Desempeño Laboral y su presentación es requisito indispensable para el acceso al Nivel Sobresaliente.

ARTICULO SEXTO: La presente Resolución rige a partir de su expedición, y se publicará en el Boletín Oficial del Municipio de Santiago de Cali.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santiago de Cali a los 16 días del mes de Junio de dos mil dieciséis (2016)

HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID
Director Desarrollo Administrativo

Reviso: Dr. Álvaro David Adarve-Subdirector Administrativo del Recurso Humano- Dirección Desarrollo Administrativo
Dr. Carlos A. Burgos- Asesor- Jurídica-Dirección de Desarrollo Administrativo
Dr. Nayib Yaber Enciso -Asesor Contratista-Jurídica-Dirección de Desarrollo Administrativo
Dra. Beatris Eugenia Orosco Parra – Profesional Especializado-Proceso de Gestión y Desarrollo Humano
Proyecto: Ángela María Herrera Calero - Profesional Universitario – Proceso de Gestión y Desarrollo Humano