

DECRETO No. 0593 DE 2.016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

EL ALCALDE DISTRITAL DE BARRANQUILLA, EN EJERCICIO DE LAS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES, LEGALES Y REGLAMENTARIAS, ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA LEY 909 DE 2004 Y EL ACUERDO 137 DE 2010 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y,

**CONSIDERANDO:**

Que los artículos 37 al 40 de la Ley 909 de 2004, establecen los principios que orientan la permanencia en el servicio público y la evaluación del desempeño.

Que los artículos 33 al 43 del Decreto – Ley 760 de 2005, señalan el procedimiento para la notificación de la calificación de los empleados de carrera.

Que los artículos 50 al 64 del Decreto 1227 de 2005, reglamentan la evaluación del desempeño y calificación de servicios.

Que el Decreto 2539 de 2005, establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Alcaldía Distritales.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010 "Por el cual establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de Carrera y en Periodo de Prueba" el cual derogó los Acuerdos 18 y 27 de 2008 y 116 de 2009 y rige para todas las entidades a partir del período anual u ordinario de evaluación del desempeño que inicia el 1 de febrero de 2011.

Que en ese mismo Acuerdo la CNSC estableció los principios rectores, componentes e instrumentos de evaluación del desempeño y, le definió a los nominadores de las entidades la responsabilidad en esta materia.

Que así mismo, la CNSC expidió el Acuerdo 138 del 14 de enero de 2010 el cual establece los criterios técnicos y legales que fundamentan el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en período de prueba y determina los elementos mínimos para el desarrollo de un Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral Propios, el cual derogó el Acuerdo 17 de 2008 y rige desde la fecha de su publicación.

Que mediante concepto de la Comisión Nacional del Servicio Civil, No. 02. 17189 de Diciembre 31 de 2008, se indica que el desempeño laboral de los servidores públicos, tiene como propósito fundamental el cumplimiento de los fines del Estado a partir de la entrega de productos y servicios en el marco de los planes y la misión propia de cada institución, y que la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral no está sujeta al tipo de vinculación que ostente el servidor público, ya que la responsabilidad social es inherente al servicio público y el marco normativo que regula su ejercicio, no prevé ningún tipo de excepción sobre el seguimiento o la valoración de los resultados, el cumplimiento de sus deberes y su desempeño laboral; por consiguiente, el cumplimiento de las metas institucionales es el resultado del desempeño laboral de los empleados, el cual debe garantizar el logro de los fines del Estado.

Que mediante Decreto 0405 del 5 de abril de 2.013 la Alcaldía Distrital de Barranquilla adopto el Sistema Distrital de Evaluación del Desempeño para los empleados públicos de carrera administrativa o en periodo de prueba de la administración central distrital emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que mediante Decreto 039 del 14 de Enero de 2.014 la Alcaldía Distrital de Barranquilla estableció los instrumentos específicos para la medición de la evaluación del rendimiento laboral

DECRETO No. 0593 DE 2.016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

de los servidores públicos vinculados de libre nombramiento diferente a los de naturaleza gerencial.

Que el parágrafo del artículo 78 del Decreto 1227 de 2005 establece que:

*"El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera."*

Que dentro del programa de gobierno "Mas Barranquilla, Mas para la gente", se formuló en el eje temático 10: Mejor Desempeño Institucional Continuo "En este esfuerzo por modernizar la administración pública, implementaremos los mejores estándares a nivel internacional para consolidar un gobierno local confiable, con ciudadanos confiables y servidores públicos confiables, para una ciudad sana y segura. En la misma dirección, mantendremos las certificaciones de calidad obtenidas por la administración en el pasado.", lo cual indica que si se genera la evaluación de desempeño como política institucional permitirá saber que tan confiables son los funcionarios de la entidad, dentro del marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad.

Que la Norma Técnica de la Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000, en su numeral 6.2.2 establece los lineamientos para determinar la Competencia, Formación y Toma de conciencia de los funcionarios públicos y específicamente en el literal a) establece que se debe determinar la competencia necesaria de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas o que realizan trabajos que afectan la conformidad con los requisitos del producto y/o servicio.

Que la Norma Técnica de la Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000, en su numeral 7.5.1, considera que la Entidad debe planificar y llevar a cabo la producción y la prestación del servicio bajo condiciones controladas y estas deben incluir cuando sea aplicable, la implementación del seguimiento y de la medición.

Que le corresponde al Alcalde Distrital de Barranquilla determinar los criterios orientadores para que la evaluación emitida por la Oficina de Control Interno sobre la gestión de las dependencias sea tenida en cuenta en la evaluación individual de desempeño laboral del servidor, la cual se constituye en un factor de la calificación de servicios.

Que, de conformidad con el artículo 3 del Acuerdo 137 de 2010, le corresponde al Distrito de Barranquilla y a sus empleados asumir la implementación y desarrollo de los principios rectores de la evaluación del desempeño.

Que en mérito de lo anterior este Despacho,

**DECRETA:**

**CAPITULO I**  
**PRINCIPIOS, COMPONENTES E INSTRUMENTOS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

**Artículo 1. Principios.** El Sistema de Evaluación del Desempeño de la Alcaldía Distrital de Barranquilla se fundamenta en la aplicación y desarrollo de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, transparencia, imparcialidad, objetividad y mérito los cuales

DECRETO No. 0593 DE 2.016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

orientan la función pública, así como en la demostración continua del desempeño de las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Barranquilla.

**Artículo 2. Componentes de la Evaluación.** El Sistema de Evaluación del Desempeño de la Alcaldía Distrital de Barranquilla incluye los siguientes componentes:

- a. **Metas Institucionales, por Secretarías, Gerencias, Oficinas o Grupos Internos de Trabajo.** Son las establecidas por la Alcaldía Distrital de Barranquilla, Secretarías, Gerencias, Oficinas o Grupos Internos de Trabajo, en los planes de acción encaminados al cumplimiento de la planeación estratégica de la Alcaldía Distrital de Barranquilla para el logro de los fines del Estado en cabeza de este ente territorial.
- b. **Compromisos Laborales.** Son productos, servicios o resultados susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que el servidor público evaluado deberá alcanzar en el periodo a evaluar.
- c. **Condiciones de Resultado.** Son los requisitos o factores previamente acordados entre el evaluador y el evaluado que dan cuenta del desempeño del empleado y que deben reunir los compromisos laborales establecidos, haciendo referencia al resultado esperado.
- d. **Evidencias o Soportes.** Son los fundamentos que permiten establecer objetivamente el avance o cumplimiento de los resultados frente a los compromisos pactados y constituyen los hechos o elementos que sirven de base para determinar la validez de las evidencias. Estas podrán ser aportadas tanto por el evaluador, como por el evaluado como responsables directos de su recolección o quienes se definan al momento de la fijación de los compromisos laborales.

Una vez finalizado el periodo de evaluación, la custodia del soporte documental que integra el portafolio de evidencias corresponde al evaluador y su posterior archivo deberá efectuarse de acuerdo con lo señalado en las tablas de retención documental de la entidad.

- e. **Compromisos Comportamentales.** Son los acuerdos relacionados con las conductas o comportamientos que debe poseer y demostrar el servidor público en el ejercicio de su labor encaminada al mejoramiento individual, que se reflejará en la gestión institucional.
- f. **Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias.** De acuerdo con lo señalado en el inciso 2º del Artículo 39 de la Ley 909 de 2004, la evaluación anual emitida por la Oficina de Control Interno sobre la gestión de las áreas o dependencias de la Alcaldía Distrital contenidas en los Planes de Acción y presentadas a la Secretaría de Planeación Distrital será tomada en cuenta como criterio orientador de la evaluación individual de desempeño laboral del servidor.

**Artículo 3. Instrumentos de la Evaluación del Desempeño.** Los instrumentos de la Evaluación del Desempeño son: los Niveles de Cumplimiento, las escalas de calificación y los formatos emitidos por el Sistema de Evaluación del Desempeño de la Alcaldía Distrital ordenados de la siguiente manera:

**3.1 Niveles de Cumplimiento.** El cumplimiento en la evaluación del desempeño laboral se enmarcará dentro de los siguientes niveles:

**DECRETO No. 0593 DE 2.016**

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

1. Sobresaliente
2. Destacado
3. Satisfactorio
4. No Satisfactorio

**3.2 Escalas de Calificación.** La calificación de la evaluación del desempeño laboral del Sistema de Evaluación del Desempeño de la Alcaldía Distrital de Barranquilla se adopta mediante dos escalas:

**3.2.1 Escala de cumplimiento de los compromisos laborales.** Ésta se encuentra definida en relación con los compromisos laborales fijados y con los siguientes intervalos a los cuales se les asigna un valor porcentual:

- |                           |                     |
|---------------------------|---------------------|
| 1. Nivel Destacado        | de 90% a 100%       |
| 2. Nivel Satisfactorio    | de 66% a 89%        |
| 3. Nivel No Satisfactorio | menor o igual a 65% |

**3.2.2 Escala para acceder al Nivel Sobresaliente.** El evaluado 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 algunos de los siguientes factores, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple:

- I. Evaluación de la gestión por dependencias.
- II. Por calidad y oportunidad.
- III. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.
- IV. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la Alcaldía Distrital o dependencia en la que se encuentra asignado.
- V. Por participación en Grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria.

**Parágrafo. Cumplimiento de los factores.**

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 Alcaldía Distrital.

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 Alcaldía Distrital.

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 Alcaldía Distrital de Barranquilla; sin embargo, para acceder al nivel sobresaliente deberán hallarse dentro de lo previsto en los dos incisos anteriores.

**3.2.3 Formatos del Sistema de Evaluación.** Los formatos que se emplearan para la Evaluación de Desempeño de los funcionarios inscritos en carrera administrativa en la Alcaldía Distrital de Barranquilla serán los dados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cuales deberán diligenciarse en la página web de la entidad, en el link de recursos humanos.

Los funcionarios de libre nombramiento y remoción diferentes a los de naturaleza gerencial

**DECRETO No. 0593 DE 2.016**

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

deberán emplear los mismos formatos que los funcionarios inscritos en carrera administrativa, sin que el diligenciamiento de los mismos le conceda los derechos de carrera que solo se adquieren por concurso de méritos tal como lo estipula la Ley 909 de 2.005.

**CAPITULO II**

**RESPONSABLES Y PARTICIPANTES EN EL SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LA ALCALDIA DISTRITAL**

**Artículo 4. Responsables en el Sistema de Evaluación del Desempeño.** En el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral son responsables quienes por mandato legal, estén obligados a adoptar, administrar y vigilar el proceso. Las obligaciones serán las establecidas en el artículo 5 del Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC. Los siguientes son los responsables y sus obligaciones frente al Sistema de Evaluación del Desempeño de la Alcaldía Distrital de Barranquilla:

**4.1. Comisión Nacional del Servicio Civil**

- a) Solicitar informes, ordenar visitas de inspección y si fuere el caso, adoptar los mecanismos que le permitan verificar la aplicación correcta de los procedimientos de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios inscritos en carrera administrativa o en periodo de prueba.
- b) Absolver consultas que se le formulen sobre el proceso de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera o en período de prueba.

**4.2. Alcalde Distrital.**

- a) Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para la entidad.
- b) Implementar y desarrollar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral orientado al desarrollo integral de los servidores públicos, enfocado a los procesos de desarrollo institucional permanente.
- c) 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.
- d) Conformar e instruir grupos de multiplicadores internos que se encarguen de capacitar e informar a evaluados y evaluadores, quienes actuarán como facilitadores en el Sistema de Evaluación del Desempeño.
- e) Ordenar por escrito y de manera inmediata, la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios extraordinaria de un empleado de carrera, cuando reciba información soportada sobre su desempeño deficiente.
- f) Resolver, dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario a su presentación, el recurso de reposición interpuesto, dentro del término legal, contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento de un empleado de carrera o en período de prueba por calificación No Satisfactoria.
- g) Declarar dentro de un término no superior a tres (3) días la insubsistencia del nombramiento del empleado, cuando la calificación de servicios No Satisfactoria esté en firme.
- h) Adoptar las medidas necesarias para mantener los registros y documentos requeridos para asegurar la efectividad del sistema de Evaluación del Desempeño Laboral en la

DECRETO No. 0593 DE 2.016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

Alcaldía Distrital.

- i) Designar el empleado que realizará la evaluación a los servidores por retiro del evaluador cuando éste no la haya efectuado, o cuando se presente impedimento o recusación debidamente comprobada.

**4.3. De la Gerencia de Gestión Humana.**

- a) Liderar en la Alcaldía Distrital la implementación del Sistema Distrital de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos.
- b) Coordinar la capacitación a evaluadores, evaluados y grupos de multiplicadores sobre las normas y procedimientos que rigen la materia.
- c) Suministrar oportunamente los formularios, que hacen parte integral del presente Decreto, así como los documentos y demás apoyos que sean necesarios para proceder a la evaluación del desempeño laboral de los servidores.
- d) Presentar al Alcalde Distrital informes sobre los resultados obtenidos en las evaluaciones y calificaciones del servicio, con base en los informes de evaluación dispuestos por cada una de las Secretarías, Gerencias, Oficinas o Grupos Internos de Trabajo.
- e) Dar a conocer a la Comisión Nacional del Servicio Civil el incumplimiento de las obligaciones legales y reglamentarias relacionadas con la evaluación del desempeño laboral.
- f) Proyectar, al día siguiente de recibir el expediente y para la firma del Alcalde Distrital, el acto administrativo que declare insubsistente el nombramiento del empleado de carrera o en periodo de prueba que haya obtenido calificación No Satisfactoria de su desempeño laboral.
- g) Reportar a la Comisión Nacional del Servicio Civil los retiros del servicio mediante declaratoria de insubsistencia del nombramiento de los empleados de carrera y de los empleados en periodo de prueba, generados por la evaluación no satisfactoria del desempeño laboral, así como de quienes superen el periodo de prueba.

**4.4. De la Secretaría de Planeación Distrital.**

- a) Divulgar en la Alcaldía Distrital el plan de desarrollo, el plan estratégico institucional y los planes operativos anuales por Secretarías, Gerencias, Oficinas o Grupos Internos de Trabajo, los cuales serán el referente para la fijación de los compromisos laborales.
- b) Proporcionar a la Oficina de Control Interno, los resultados de la ejecución por dependencias según lo programado en la planeación institucional y el contenido de los informes de seguimiento, para que sirvan como referente de la evaluación institucional a la gestión de las áreas o dependencias.

**4.5. Jefe Inmediato del Evaluado.**

- a) Implementar el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral en la dependencia o Grupo Interno de Trabajo a su cargo.
- b) Si el funcionario es de libre nombramiento y remoción, realizar la evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera o en periodo de prueba dentro de los plazos y casos establecidos en las normas y participar en la Comisión Evaluadora cuando a ello haya lugar.
- c) Si es de carrera o provisional integrará una Comisión Evaluadora con un funcionario de libre nombramiento y remoción y en este caso, actuarán como un solo evaluador en el proceso de evaluación del desempeño laboral de los empleados que la ley o el reglamento señale dentro de los plazos y casos establecidos en las normas.
- d) Establecer con el servidor a evaluar, dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento del periodo evaluado, los compromisos laborales teniendo en cuenta los plazos establecidos

DECRETO No. 0593 DE 2016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

- según el tipo de evaluación.
- e) Realizar el seguimiento permanente al desempeño laboral de los servidores a su cargo y formular los correctivos y recomendaciones que se requieran para el mejoramiento de su desempeño, a través de las reuniones de retroalimentación definidas.
  - f) Acatar las instrucciones recibidas del Alcalde Distrital para que los resultados por dependencia, procesos y proyectos se tengan en cuenta en la evaluación del desempeño laboral de los servidores y guarden relación con el resultado de la evaluación emitida por la Oficina de Control Interno.
  - g) Registrar las evidencias con sus respectivos soportes e incluir las observaciones sobre las mismas en el Portafolio de Evidencias cuando sea necesario.
  - h) Comunicar al servidor el resultado de las evaluaciones parciales del desempeño laboral y notificarle las calificaciones definitivas de servicio obtenidas.
  - i) Mantenerse actualizado en las normas, procedimientos e instrumentos relativos al sistema de evaluación del desempeño y asumir su responsabilidad en el mismo.
  - j) Ajustar los compromisos laborales, de conformidad con las causales establecidas y en el momento que se presente la situación.
  - k) Declararse impedido teniendo en cuenta las causales establecidas en la ley.

**4.6. Servidor Público Evaluado.**

Son también responsables los evaluados, quienes deberán participar activa, permanente y constructivamente en las diferentes etapas o fases del proceso de evaluación y deberán:

- a) Cumplir con las normas, responsabilidades, funciones y metas asignadas al empleo y participar de manera activa en el proceso de evaluación del desempeño personal e institucional, establecido en el Sistema Distrital de Evaluación del Desempeño Laboral y las instrucciones impartidas por la Alcaldía Distrital.
- b) Ser consciente de que la permanencia en el empleo y su desarrollo en la Alcaldía Distrital se fundamentan en el mérito, los resultados y metas alcanzadas como contribución a los fines institucionales y en la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio del empleo.
- c) Tener en cuenta que la declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado No Satisfactorio en la calificación de servicios, implica el retiro del servicio, la separación de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos inherentes a ella para los funcionarios que se encuentren inscritos en el escalafón de carrera administrativa.
- d) Solicitar ser evaluado, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar o a la ocurrencia del hecho que la motiva.
- e) Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud el servidor o servidores responsables de evaluar no lo hicieron, la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el porcentaje mínimo. La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria.
- f) Obtener, como mínimo, calificación de servicios satisfactoria para permanecer en el empleo, lo cual aplica solo a los funcionarios inscritos en carrera administrativa.
- g) Los funcionarios de carrera administrativa al obtener calificación de servicios sobresaliente tendrán el derecho preferencial para recibir encargos, comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período.
- h) Presentar, contra la calificación definitiva de servicios, los recursos de reposición y de apelación, cuando estos resulten procedentes.
- i) Recusar a los evaluadores cuando advierta alguna de las causales de impedimento o recusación y allegar las pruebas que pretenda hacer valer.

DECRETO No. 0593 DE 2.016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

**4.7. Superior jerárquico del evaluador.**

- a) Resolver los recursos de apelación que se interpongan contra la calificación de servicios, notificar al interesado y comunicar por escrito su decisión al jefe inmediato del evaluado y a la Gerencia de Gestión Humana.
- b) Hacer seguimiento en su área al cumplimiento del Sistema Distrital de Evaluación del Desempeño Laboral.

**4.8. Comisión de Personal.**

- a) Verificar que el proceso de evaluación del desempeño laboral se realice según lo establecido en este Decreto.
- b) Participar en la elaboración y seguimiento del plan anual de formación y capacitación y constatar que se incorporen los requerimientos derivados de la evaluación del desempeño laboral.
- c) Proponer, con base en los resultados de la evaluación del desempeño y la medición del clima organizacional, la inclusión de acciones para su mejoramiento en el Plan Institucional de Capacitación y Formación de la Alcaldía Distrital cada año.
- d) Informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil las incidencias que afecten el proceso de evaluación del desempeño laboral.
- e) Informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, trimestralmente y por el medio que ésta establezca, sobre sus actuaciones y el cumplimiento de sus funciones en los asuntos relacionados con la evaluación del desempeño.
- f) Declararse impedidos cuando se presenten las causales previstas en la ley referidas a uno o varios de los integrantes de la comisión.
- g) Determinar, cuando el evaluado presente reclamación en única instancia, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fijación de los compromisos, y en un plazo máximo de quince (15) y diez (10) días calendario para la evaluación anual y para el período de prueba respectivamente, si los compromisos fijados corresponden a los criterios establecidos en el presente Decreto.

**4.9. Oficina del Control Interno.**

- a) Remitir el informe sobre los resultados de la evaluación de gestión por áreas o dependencias de la Alcaldía Distrital para que sean tomadas como criterio o factor en la evaluación del desempeño laboral de los servidores.
- b) Efectuar el seguimiento para que la evaluación del desempeño laboral de los empleados tenga en cuenta las evaluaciones de gestión.

**Artículo 5°. Participantes de la Evaluación del Desempeño.** Participarán en la evaluación todas las personas que aporten información comprobada que sirva como evidencia del desempeño laboral del evaluado y del funcionamiento de la institución, siempre y cuando la información aportada cumpla las condiciones definidas en la etapa de fijación de los compromisos laborales y comportamentales y sean registradas por los responsables en cumplimiento de los criterios previamente establecidos en este Decreto.



DECRETO No. 0593 DE 2016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

**Artículo 6°. Obligación de Evaluar.** Tendrán la obligación de evaluar:

- a) El jefe inmediato del evaluado.
- b) La Comisión Evaluadora, la cual se conformará únicamente cuando el jefe inmediato del evaluado sea un servidor con derechos de carrera o con nombramiento provisional. Éste y un funcionario de libre nombramiento y remoción actuarán como un solo evaluador. De esta comisión podrán hacer parte quienes, siendo empleados de carrera, se encuentren desempeñando cargos de libre nombramiento y remoción.
- c) La Comisión Evaluadora asumirá las responsabilidades que corresponden al jefe inmediato del evaluado, en los términos del presente Decreto.
- d) En los casos en que actúe la Comisión Evaluadora el recurso de reposición será resuelto por ésta y el de apelación por el superior jerárquico del jefe inmediato del evaluado.
- e) Para efectos de la evaluación del desempeño laboral, los servidores de período y los directivos docentes se asimilarán a empleados de libre nombramiento y remoción.

**CAPITULO III**

**CLASES Y PERÍODOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

**Artículo 7°. Clases de Evaluación:** El Sistema de Evaluación incluye tres (3) clases de evaluación, así: Evaluaciones Definitivas, Evaluaciones Parciales Semestrales y Evaluaciones Parciales Eventuales.

**7.1 Evaluaciones Definitivas:** Son Evaluaciones definitivas para el sistema general de carrera las siguientes:

- a. **Evaluación del Período de Prueba:** La evaluación del período de prueba, cuyo objetivo se enmarca en establecer las competencias del servidor para desempeñarse en el empleo para el cual concursó, se realiza una vez concluido el término de seis (6) meses y se debe producir a más tardar quince (15) días después de finalizado. Durante el período de prueba, sólo es procedente fijar al empleado compromisos relacionados con el propósito principal del empleo y las funciones descritas en el manual respectivo.
- b. **Evaluación Anual u Ordinaria:** La evaluación anual u ordinaria abarca el período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente; se debe producir a más tardar el quince (15) de febrero de cada año e incluye dos evaluaciones parciales semestrales.
- c. **La evaluación extraordinaria:** Se realizará cuando el Alcalde Distrital la ordene por escrito, basado en información soportada sobre el presunto desempeño deficiente del servidor. Esta evaluación sólo podrá ordenarse después de que hayan transcurrido, por lo menos, tres (3) meses desde la última evaluación definitiva y comprenderá todo el período no evaluado, teniendo en cuenta las evaluaciones parciales que se hayan realizado.

Si la evaluación extraordinaria del desempeño laboral resultare satisfactoria, el lapso comprendido entre la fecha de dicha evaluación y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente constituirá un nuevo período de evaluación. Durante este período se podrán realizar las evaluaciones parciales eventuales a que hubiere lugar.

En todos los casos, las evaluaciones definitivas deberán ser motivadas.



DECRETO No. **0593** DE 2.016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

**7.2 Evaluaciones Definitivas:** Son Evaluaciones definitivas para los funcionarios de libre nombramiento y remoción diferentes a los del nivel gerencial la Evaluación Anual u Ordinaria y la Evaluación extraordinaria y se regirán por los mismos parámetros que los funcionarios inscritos en carrera administrativa.

**7.3 Evaluaciones Parciales Semestrales:** Aplican para funcionarios de carrera administrativa y para funcionarios de libre nombramiento y remoción diferentes a los de naturaleza gerencial. Son aquellas que permiten evidenciar el porcentaje de avance en que se encuentra el servidor en relación con el cumplimiento de los compromisos fijados. Las evaluaciones parciales semestrales conforman la evaluación anual u ordinaria.

- a) **Primera evaluación parcial:** Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año, período que debe ser evaluado a más tardar el quince (15) de agosto del mismo año, y
- b) **Segunda evaluación parcial:** Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, período que debe ser evaluado a más tardar el quince (15) de febrero de cada año.

El resultado obtenido durante cada semestre se evalúa de acuerdo con el porcentaje de avance fijado para los respectivos compromisos y proporcional con el tiempo establecido para su cumplimiento.

**7.4 Evaluaciones Parciales Eventuales:** Aplican para funcionarios de carrera administrativa y para funcionarios de libre nombramiento y remoción diferentes a los de naturaleza gerencial. Son evaluaciones parciales eventuales del desempeño laboral de los empleados, las que deben realizarse en los siguientes casos y circunstancias:

- a) Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus subalternos antes de retirarse del empleo. También se produce cuando cambie uno de los integrantes de la Comisión Evaluadora.
- b) Por cambio definitivo de empleo del evaluado, como resultado de traslado.
- c) Cuando el servidor deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones administrativas sea superior a treinta (30) días calendario.
- d) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.

Estas evaluaciones deberán realizarse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, que deberá realizarse antes del retiro de éste.

Las evaluaciones parciales eventuales que se realicen tendrán un valor porcentual correspondiente al avance obtenido en proporción a los días del período evaluado o de los efectivamente laborados. Por cada evaluación semestral eventual se diligenciará un formato diferente y como resultado final se deberá sumar el porcentaje obtenido en cada una de las evaluaciones parciales realizadas.

Cuando el servidor no haya laborado la totalidad del año, se calificarán los servicios correspondientes al período laboral cuando éste sea superior a treinta (30) días. Los períodos inferiores a este lapso serán calificados conjuntamente con el período siguiente.

DECRETO No. 9593 DE 2016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

#### CAPITULO IV

#### PERÍODO DE PRUEBA

**Artículo 8°. Fases para la Evaluación del Periodo de Prueba:** En el Sistema Distrital de Evaluación del Desempeño, las fases de la evaluación del desempeño laboral del período de prueba son:

a) **Fase Previa. Preparación:** El principal propósito de la Evaluación del Desempeño en el Período de Prueba es comprobar que el servidor posee las competencias requeridas para el ejercicio del empleo para el cual concursó, enmarcadas dentro del propósito principal del empleo y funciones del mismo, teniendo en cuenta el desarrollo de las competencias ocupacionales que buscan verificar el saber hacer del nuevo servidor.

Para el desarrollo de ésta Fase la Gerencia de Gestión Humana establecerá en el Programa de Inducción y/o Reinducción, el entrenamiento en el puesto de trabajo y el suministro tanto al evaluado como al evaluador de los insumos necesarios para la formulación de los compromisos, además del inventario de los elementos que le permitan el desempeño adecuado, como base del proceso de adaptación a la Alcaldía Distrital.

Es obligación de la Alcaldía Distrital proporcionar las herramientas necesarias para garantizar el buen desempeño al servidor recién vinculado y la objetividad en la verificación y evaluación de las competencias laborales.

**Parágrafo 1°. Impedimento para Conformar la Comisión Evaluadora.** Los servidores posesionados en Período de Prueba no pueden formar parte de ninguna Comisión Evaluadora.

b) **Primera Fase. Fijación de Compromisos.** En esta fase deberán fijarse compromisos funcionales que sean medibles, cumplibles, alcanzables, realizables, demostrables y verificables con los resultados o productos, en el tiempo que dure el período de prueba; en lo posible en un número no superior a tres (3), y que permitan evidenciar las competencias para el ejercicio del empleo en el cual se posesionó un servidor. Los compromisos deberán estar enmarcados dentro del propósito principal del empleo, las competencias requeridas en el respectivo manual de funciones que permitan evaluar el desempeño laboral del empleado durante el término que dure el período de prueba (seis -6- meses).

Los compromisos laborales que se fijan deben hacer referencia a hechos concretos y a comportamientos demostrados; estos serán inmodificables, salvo que no estén relacionados con el propósito principal del empleo. Sin embargo es procedente ajustar los compromisos fijados en caso de situaciones comprobables que lo ameriten.

Durante el período de prueba, los empleados no podrán ser trasladados del empleo en el cual fueron posesionados; por tanto, no se les podrá efectuar cambio de ubicación geográfica o ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de un empleo cuyo perfil sea distinto al señalado en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento. Durante el periodo de prueba, solo es procedente fijar al empleado compromisos relacionados con el propósito principal del empleo y las funciones descritas en el manual respectivo. No se podrá hacer modificación a las funciones para el desempeño en el puesto de trabajo.

Para la fijación de los compromisos comportamentales, la Alcaldía Distrital tendrán como referente la normatividad vigente para el tema, y deberán establecer máximo tres (3) para la evaluación del período respectivo. Por lo tanto, deberán seleccionarse aquellos aspectos que coincidan con la cultura y necesidades organizacionales. Los Compromisos comportamentales

DECRETO No. 0593 DE 2016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

no causan efecto en la escala de cumplimiento porcentual obtenida por el evaluado.

Los compromisos laborales deberán fijarse dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la posesión en período de prueba del servidor público, y en éste mismo término remitir copia a la Gerencia de Gestión Humana para que repose en la historia laboral del servidor.

**Parágrafo 1º. Reclamación por inconformidad del evaluado en los compromisos establecidos.** El servidor inconforme con los compromisos fijados, ante la imposibilidad de cumplirlos, podrá presentar dentro de los cinco (5) días siguientes a la fijación, reclamación en única instancia ante la Comisión de Personal de la Alcaldía Distrital.

La Comisión de Personal determinará si los compromisos son realizables o no, lo cual deberá definirse en un plazo máximo de diez (10) días calendario contados a partir de la fecha de radicación de la reclamación, documentación que debe formar parte integral de los soportes de la evaluación.

Si prospera la reclamación hecha por el servidor, el evaluador deberá ajustar los compromisos. Si la decisión es contraria al reclamante, éste deberá asumir el cumplimiento de los mismos en los términos y condiciones previamente establecidas.

En todo caso la presentación de reclamación y su trámite no suspenden el desarrollo de los compromisos fijados ni el período de prueba.

**Parágrafo 2º. Renuencia del evaluado para firmar el formulario.** El evaluado siempre debe firmar el formulario de la Fijación de Compromisos Laborales; en caso de no hacerlo, el evaluador deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo de la misma área a que pertenece el evaluado y si no lo hubiere a un servidor de una dependencia relacionada o cercana.

**Parágrafo 3º. No fijación de compromisos.** La no Fijación de los Compromisos, determinará que al concluir el mismo, el empleado obtuvo al menos calificación en el porcentaje mínimo satisfactorio.

**c) Segunda Fase. Seguimiento y Conformación del Portafolio de Evidencias.** En esta fase el evaluador deberá hacer seguimiento al desempeño laboral del empleado como mínimo cada dos (2) meses y acopiar las evidencias fijadas y adicionales que permitan validar el cumplimiento de los compromisos laborales previamente establecidos con el evaluado, en términos de oportunidad, calidad, pertinencia, claridad, veracidad, suficiencia y actualización y de esto dejará registro. En las mismas reuniones o encuentros, si a ello hubiere lugar se establecerán mecanismos de mejoramiento por el tiempo restante para culminar los seis (6) meses, el anterior registro constituye una constancia de seguimiento y no una evidencia del desempeño.

Harán parte del portafolio de evidencias los documentos que demuestren el desempeño del servidor a lo largo del período, haciendo la retroalimentación de los hallazgos, los cuales quedarán registrados en documento que forma parte integral de la evaluación.

**d) Tercera Fase. Verificación del Cumplimiento de Compromisos.** En esta fase se constatarán los resultados obtenidos por el evaluado de acuerdo con las evidencias de producto, desempeño o conocimiento y comprensión.

**e) Cuarta Fase. Resultado de la Evaluación.** En esta fase el evaluador, previa verificación del cumplimiento de los compromisos y con base en el portafolio de evidencias y reuniones de retroalimentación, asignará el puntaje que corresponda al cumplimiento de las metas con

**DECRETO No. 0593 DE 2016**

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

relación a los compromisos fijados al inicio del período de prueba. Este resultado deberá señalarse dentro de los Niveles de cumplimiento establecidos que corresponden a Sobresaliente, Destacado, Satisfactorio o No Satisfactorio, en la escala de calificación señalada en el artículo 3 del presente Decreto.

**Parágrafo 1º. De la calificación.** La calificación obtenida en el Período de Prueba es independiente, por tanto se considera definitiva y no se pondera con resultados obtenidos con anterioridad o posterioridad a ésta.

**Parágrafo 2º. Evaluaciones Parciales Eventuales.** Durante el período de Prueba pueden presentarse tres causales que dan lugar a la aplicación de Evaluaciones Parciales Eventuales:

- a) Por Cambio de Evaluador. Situación en la cual el evaluador saliente debe dejar la evaluación realizada, y expresando el resultado proporcional al tiempo laborado. El resultado deberá ser comunicado al servidor. De igual forma el nuevo evaluador de manera inmediata procederá a ratificar los compromisos fijados o a fijar nuevos compromisos laborales por el tiempo que faltare para culminar el Período de Prueba.
- b) Por interrupción del período de prueba por un término igual o superior a veinte (20) días calendario. Caso en el cual se realiza la evaluación hasta el momento de la interrupción, y una vez se reintegre el empleado se continúa con el tiempo que le faltare para culminar el Período de Prueba.
- c) Por el lapso comprendido entre la última evaluación parcial, si la hubiere, y el final del período. Cuando el tiempo faltante sea igual o superior a treinta (30) días.

Las Evaluaciones parciales eventuales que se realicen tendrán un valor ponderado dentro de la evaluación, en proporción a los días correspondientes al período evaluado.

Estas Evaluaciones deberán realizarse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la que deberá realizarse al retiro de éste.

**CAPITULO V**

**EVALUACIÓN ANUAL U ORDINARIA**

**Artículo 9º. Fases para la Evaluación Anual u Ordinaria.** En la Alcaldía Distrital de Barranquilla las fases del proceso de la evaluación anual son:

a. **Fase Previa. Preparación:** Esta fase comprende todas las actividades que garanticen la ejecución y el desarrollo del proceso de evaluación del desempeño laboral y exige el compromiso institucional de la alta dirección y de manera transversal el de todas las instancias de la Alcaldía Distrital.

Las actividades tendientes a garantizar este proceso deben incluir la capacitación que requieren tanto evaluados como evaluadores y versar sobre los planes, programas, proyectos y metas institucionales, así como sobre la reglamentación, instrumentos, procedimientos, deberes, responsabilidades y derechos inherentes al proceso de evaluación del desempeño laboral. Para la realización de estas actividades deberá contarse con la activa participación de la Gerencia de Gestión Humana, la Secretaría de Planeación Distrital y la Oficina de Control Interno.

DECRETO No. 0593 DE 2.016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

b. **Primera Fase. Fijación de Compromisos Laborales:** En esta fase se concretan los acuerdos sobre los productos o resultados finales esperados que debe entregar el servidor en el marco de sus funciones, los planes de desarrollo, planes institucionales, planes operativos anuales, planes por dependencia, objeto de la dependencia, propósito principal del empleo y demás herramientas con que cuente la Alcaldía Distrital, los cuales deben establecerse mediante un proceso de construcción participativa.

Los compromisos laborales deben ser ponderados teniendo en cuenta el impacto y relevancia de cada uno de ellos y la responsabilidad del servidor para desarrollarlos, ésta ponderación debe hacerse en números exactos.

Corresponde en esta fase definir los compromisos y el cumplimiento de los mismos, las evidencias requeridas que darán cuenta de los avances y las condiciones que deberán reunir los productos o resultados esperados.

Los formatos necesarios para la fijación de compromisos laborales deberán ser suministrados en su oportunidad por la Gerencia de Gestión Humana. Una vez diligenciado el instrumento, firmado tanto por el evaluado como por el evaluador, deberá entregarse copia del mismo al evaluado.

Para la escogencia de los compromisos comportamentales a pactar, se utilizarán los determinados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**Parágrafo 1º.** Reclamación por inconformidad del evaluado en los compromisos establecidos. El servidor inconforme con los Compromisos Fijados, ante la imposibilidad de cumplirlos, podrá presentar dentro de los cinco (5) días siguientes a la fijación, reclamación en única instancia ante la Comisión de Personal de la Alcaldía Distrital.

La Comisión de Personal determinará si los compromisos son realizables o no, lo cual deberá definirse en un plazo máximo de quince (15) días calendario contados a partir de la radicación de la reclamación, documentación que debe formar parte integral de los soportes de la evaluación.

Si prospera la reclamación hecha por el servidor, el evaluador deberá ajustar los compromisos. Si la decisión es contraria al reclamante, éste deberá asumir el cumplimiento de los mismos en los términos y condiciones previamente establecidas.

En todo caso la presentación de reclamación y su trámite no suspenden el desarrollo de los compromisos fijados ni el período de evaluación.

**Parágrafo 2º.** Renuencia del evaluado para firmar el formulario. El evaluado siempre deberá firmar el formulario de la Fijación Compromisos Laborales, en caso de no hacerlo, el evaluador deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo de la misma área a que pertenece el evaluado y si no lo hubiere a un servidor de una dependencia relacionada o cercana.

**Parágrafo 3º.** No fijación de compromisos. La no Fijación de los Compromisos, determinará que al concluir el período, el empleado obtuvo al menos calificación en el porcentaje mínimo satisfactorio.

**Ajustes a los Compromisos Fijados.** Los compromisos establecidos podrán ajustarse cuando se presenten las siguientes situaciones:

1. Si durante el período a evaluar se producen cambios en los planes, programas o proyectos que sirvieron de base para la fijación de los compromisos, se efectuarán los respectivos

DECRETO No. 0593 DE 2016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

ajustes cuando fuere necesario.

2. Cuando el servidor cambie de empleo por traslado, caso en el cual la nueva fijación se hará sobre el porcentaje faltante para cumplir el 100% total de la expectativa laboral.
3. Cuando el servidor cambie de empleo por encargo en otro nivel, la nueva fijación se hará sobre el porcentaje faltante para cumplir el 100% total de la expectativa laboral, bajo la nueva responsabilidad.
4. Cuando el servidor cambie de evaluador o cuando se reintegre a su empleo luego de una separación del cargo superior a treinta (30) días.

**c) Segunda Fase. Seguimiento al Desempeño Laboral y Registro de Evidencias para el Primer Semestre:**

**Seguimiento al Desempeño Laboral:** Esta fase se inicia inmediatamente después de la fijación de compromisos y vincula tanto al evaluado como al evaluador. Es una labor conjunta en la cual el evaluador deberá orientar, estimular y apoyar el desempeño de los servidores a su cargo con el fin de reconocer los avances y aportes en el ejercicio laboral de los mismos e introducir las mejoras y correctivos que se requieran para el cumplimiento de los compromisos previamente acordados.

Por su parte, el evaluado deberá suministrar de manera oportuna los avances o resultados esperados que respalden el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

**Registro de Evidencias:** El evaluador, como resultado del seguimiento continuo, deberá acopiar las evidencias sobre el desempeño de los empleados a su cargo que permitan la verificación del cumplimiento de los compromisos fijados. Así mismo y de acuerdo con lo acordado en la primera fase, podrá solicitar a terceros la entrega de evidencias que soporten la entrega de productos o resultados suministrados por el evaluado.

**d) Tercera Fase. Primera Evaluación Parcial Semestral:** Corresponde a la evaluación que deberá efectuar el evaluador entre el 1º de febrero y el 31 de julio de cada año y que se realizará a más tardar el 15 de agosto; en la cual se constatan y verifican los logros alcanzados y el cumplimiento de los compromisos y condiciones acordadas en la fijación de los mismos. Al evaluar se tendrán en cuenta los imprevistos surgidos durante el período y su incidencia en el cumplimiento de los compromisos fijados.

La evaluación obtenida deberá ser comunicada al evaluado junto con el plan de mejoramiento y las acciones correctivas o preventivas que se requieran. Así mismo, se indicarán los aspectos destacables de su desempeño. Copia de la evaluación será entregada por el evaluador al evaluado. Contra ésta evaluación no procede recurso alguno, por tratarse de una etapa de retroalimentación.

**e) Cuarta Fase. Seguimiento al Desempeño Laboral y Registro de Evidencias para el Segundo Semestre:** De manera similar al seguimiento y registro de evaluación que debe surtir en la primera fase, deberá acompañarse el desempeño laboral del empleado y acopiarse las evidencias que resulten pertinentes al segundo período de evaluación.

**f) Quinta Fase. Segunda Evaluación Parcial Semestral:** Deberá surtir de manera similar a la evaluación correspondiente al primer semestre y de manera independiente a aquel, corresponde a la evaluación que deberá efectuar el evaluador entre el 1º de agosto y el 31 de enero de cada año y que se realizará a más tardar el 15 de febrero; en esta evaluación sólo

DECRETO No. DE 2.016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

deberán ser tenidas en cuenta las evidencias relacionadas con lo acaecido en el período respectivo.

g) **Sexta Fase. Calificación Definitiva del Período Evaluado:** Corresponde a la sumatoria de los porcentajes de avance obtenidos durante las dos evaluaciones semestrales o de las evaluaciones eventuales surtidas en el período de evaluación.

h) **Séptima Fase. Acceso al Nivel Sobresaliente.** El evaluado podrá acceder al nivel Sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% de cumplimiento de los compromisos laborales en la Evaluación Definitiva y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los factores establecidos en el numeral 3.2.2 del presente Decreto:

- i. Evaluación de Gestión por Dependencias. Se realiza para la verificación de cumplimiento de metas institucionales por cada dependencia. La Alcaldía Distrital, deberá establecerla mediante acto administrativo al inicio del período a evaluar y como máximo en el mes de abril, y solo beneficiará a los evaluados si la dependencia alcanza al menos el noventa por ciento (90%) de cumplimiento en las metas fijadas en el Plan operativo Anual o su equivalente, de acuerdo con los parámetros establecidos en el instrumento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

En este caso, la Alcaldía Distrital establecerá las condiciones para aplicar el informe de la Oficina de Control Interno en el proceso de evaluación.

- ii. 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.
- iii. 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 Alcaldía Distrital.
- iv. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la Alcaldía Distrital o la dependencia, expresado entre otros en mejora del servicio, logro de las metas y aplicación de los conocimientos adquiridos.
- v. Por participación en los Grupos Internos de Trabajo o en actividades que requieren de disposición voluntaria como Comités, Brigadas de Salud, Grupos de Apoyo, Grupos de Investigación, Implementación de Sistemas de Calidad entre otros; siempre y cuando su participación activa pueda demostrarse y el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo.

**CAPÍTULO VI**

**NOTIFICACIÓN, COMUNICACIÓN Y RECURSOS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

**Artículo 10°. Oportunidad para Evaluar:** Los responsables de evaluar a los servidores de carrera, en período de prueba y de libre deberán hacerlo dentro de los plazos y casos establecidos en el reglamento.

Los servidores objeto de evaluación tienen la obligación de solicitarla, dentro de los cinco (5)



DECRETO No. 0593 DE 2016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

días siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar, si el evaluador no lo hubiere hecho; o a la ocurrencia del hecho que la motiva.

Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud el servidor o servidores responsables de evaluar no lo hicieron, la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el porcentaje mínimo. La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria.

**Parágrafo.** En caso de obtener el porcentaje mínimo satisfactorio por omisión del evaluador, el evaluado podrá obtener un porcentaje superior, siempre y cuando presente las evidencias soporte del cumplimiento de los compromisos, sin tener bajo ninguna circunstancia la opción de acceso al Nivel Sobresaliente.

**Artículo 11°. Notificación y Comunicación de los Resultados en la Evaluación del Desempeño Laboral:** La calificación definitiva anual, en período de prueba o la extraordinaria se notificarán personalmente dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se produzcan.

Si no pudiere hacerse la notificación personal al cabo del término previsto en el inciso anterior, se enviará por correo certificado una copia de la misma a la dirección que obre en la hoja de vida del evaluado y se dejará constancia escrita de ello, caso en el cual la notificación se entenderá surtida en la fecha en la cual aquella fue entregada.

Las evaluaciones parciales y semestrales serán comunicadas por escrito al evaluado, dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se produzcan.

**Artículo 12°. Recursos Contra la Calificación Definitiva:** Contra la calificación definitiva expresa o presunta podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación ante el inmediato superior de éste, cuando considerare que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan.

Los recursos se presentarán personalmente ante el evaluador por escrito y sustentados en la diligencia de notificación personal o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella. En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo.

**Artículo 13°. Improcedencia de Recursos Contra Evaluaciones Parciales:** Contra las evaluaciones parciales expresas o presuntas no procederá recurso alguno.

**Artículo 14°. Trámite para la Insubsistencia del Nombramiento:** Ejecutoriada la calificación definitiva, el evaluador al día siguiente remitirá el respectivo expediente al Gerente de Gestión Humana.

Si la calificación del servidor de carrera es insatisfactoria, el Gerente de Gestión Humana al día siguiente proyectará para la firma del Alcalde Distrital el acto administrativo que declare insubsistente el nombramiento, el cual deberá expedirse en un término no superior a tres (3) días, salvo lo establecido en el numeral 3 del artículo 51 de la Ley 909 de 2004.

El acto administrativo que declare insubsistente el nombramiento del empleado en período de prueba se notificará y contra él procede el recurso de reposición, en los términos del Código Contencioso Administrativo.

**Artículo 15°. Declaratoria de Insubsistencia del Nombramiento por Calificación No Satisfactoria:** El nombramiento del servidor de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por el Alcalde Distrital, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral.

DECRETO No. **0593** DE 2016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento procederá recurso de reposición.

Esta decisión se entenderá revocada, si al interponer los recursos en el término legal, la administración no se pronuncia dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendarios siguientes a la presentación de los recursos. En este evento la calificación que dio origen a la declaratoria de insubsistencia del nombramiento se considerará satisfactoria en el porcentaje mínimo.

La autoridad competente que no resuelva el recurso respectivo dentro del plazo previsto, será sancionada de conformidad con la Ley 734 de 2002 y las normas que la modifiquen o adicionen. (L. 909 de 2004, art. 43).

**Artículo 16°. Impedimentos para los evaluadores:** Los responsables de evaluar el desempeño laboral de los servidores de carrera, en período de prueba y de libre nombramiento y remoción deberán declararse impedidos cuando se encuentren vinculados con estos por matrimonio o por unión permanente o tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil o exista enemistad grave con el empleado a evaluar o cuando exista cualquier causal de impedimento o hecho que afecte su objetividad.

**Artículo 17°. Tramite del Impedimento:** El evaluador al advertir alguna de las causales de impedimento, inmediatamente la manifestará por escrito motivado al Alcalde Distrital, quien mediante acto administrativo motivado, decidirá sobre el impedimento, dentro de los cinco (5) días siguientes. De aceptarlo designará otro evaluador y en el mismo acto ordenará la entrega de los documentos que hasta la fecha obren sobre el desempeño laboral del empleado a evaluar.

El empleado a ser evaluado podrá recusar al evaluador ante el Alcalde Distrital cuando advierta alguna de las causales de impedimento, para lo cual allegará las pruebas que pretenda hacer valer. En tal caso se aplicará el procedimiento descrito en el inciso anterior en lo que sea pertinente. En todo caso la recusación o el impedimento deberán formularse y decidirse antes de iniciarse el proceso de evaluación.

**Artículo 18°. Impedimentos Para Miembros de la Comisión de Personal:** Para todos los efectos, a los miembros de las Comisiones de Personal se les aplicarán las causales de impedimento y recusación previstas en la normatividad vigente.

Los representantes del Alcalde Distrital en la Comisión de Personal al advertir una causal que les impida conocer del asunto objeto de decisión, deberán comunicarla inmediatamente por escrito motivado al Alcalde Distrital, quien decidirá dentro de los dos (2) días siguientes, mediante acto administrativo motivado y designará al empleado que lo ha de reemplazar si fuere el caso.

Cuando el impedimento recaiga sobre alguno de los representantes de los empleados así lo manifestará a los demás miembros de la Comisión de Personal, quienes en la misma sesión decidirán si el impedimento es o no fundado. En caso afirmativo, declararán probado el impedimento y el integrante de la comisión será separado del conocimiento del asunto y reemplazado por el suplente. Si fuere negativa, podrá participar en la decisión del asunto.

**Artículo 19°. Recusación de Miembros de la Comisión de Personal:** Cuando exista una causal de impedimento en un miembro de la Comisión de Personal y no fuere manifestada por él, podrá ser recusado por el interesado en el asunto a decidir, caso en el cual allegará las pruebas que fundamentan sus afirmaciones.

DECRETO No. 0593 DE 2016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

**Artículo 20°. Trámite de Impedimento de Miembros de la Comisión de Personal:** Cuando la recusación se refiera a alguno de los representantes del Alcalde Distrital en la Comisión de Personal, el escrito contentivo de ella se dirigirá al Alcalde Distrital.

Cuando la recusación afecte a alguno de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal, se propondrá ante los demás miembros a través del secretario de la misma.

Las recusaciones de que trata esta disposición se decidirán de conformidad con el procedimiento señalado en el Decreto 760 de 2005.

**Artículo 21°. Improcedencia de Recursos contra el acto que resuelve el impedimento o la recusación:** Contra las decisiones que resuelven el impedimento o la recusación no procederá recurso alguno.

**Artículo 22°. Disposiciones adicionales de procedimiento.** Las normas sobre procedimiento señaladas en este Capítulo deberán ser adicionadas con las demás disposiciones legales vigentes en la materia.

## CAPÍTULO VII

### CONSECUENCIAS Y USOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

**Artículo 23°. Usos del resultado de la evaluación para funcionarios inscritos en carrera administrativa y en periodo de prueba:** El resultado de la evaluación del desempeño laboral deberá tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

- Adquirir los derechos de carrera.
- Ascender en la carrera como resultado del periodo de prueba.
- Otorgar incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- Planificar la capacitación y la formación.
- Determinar la permanencia en el servicio.
- Acceder a encargos.
- Otorgar comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo.

Además de los usos señalados en la Ley, la evaluación del desempeño laboral de los servidores debe tenerse en cuenta como indicador de gestión, para revisar o modificar los Manuales de Funciones y Competencias Laborales, para diseñar o reorientar planes, programas y proyectos del área o de la Alcaldía Distrital, para validar procesos de selección de personal y de formación y capacitación, para tomar acciones de mejoramiento del desempeño personal e institucional y para adoptar planes y programas de bienestar e incentivos para los servidores.

Adicionalmente la Alcaldía Distrital, podrá establecer los usos que considere indispensables para mejorar el desempeño institucional, la gestión del talento humano, el suministro de bienes y la prestación de servicios.

**Parágrafo.** Con base en los resultados obtenidos en la calificación definitiva, la Alcaldía Distrital procederá a seleccionar a los mejores empleados por nivel jerárquico y al mejor de la Alcaldía Distrital, con el fin de asignar los incentivos adoptados por la entidad de acuerdo con el procedimiento establecido para tal fin. Así mismo, se establecerán las acciones de mejoramiento que se consideren necesarias y se incorporarán a los planes de capacitación en las áreas y temas que resulten pertinentes.

**DECRETO No. 0593 DE 2016**

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

**Artículo 24. Usos de la evaluación y calificación sobresaliente para funcionarios inscritos en carrera administrativa:** Se requiere **Calificación Sobresaliente** para adquirir derechos de carrera, para acceder a encargos, tener derecho a comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período, recibir incentivos institucionales o acceder a becas y comisiones de estudio para programas de educación formal que hagan parte de los programas de bienestar social de la Alcaldía Distrital.

Para efecto del reconocimiento de incentivos, se entenderá la evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1567 de 1998 o disposiciones que lo modifiquen. El nivel de excelencia de los empleados de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a los del nivel gerencial se establecerá con base en la calificación definitiva.

**Artículo 25°. Usos de la evaluación y calificación satisfactoria para funcionarios inscritos en carrera administrativa:** Se requiere **Calificación Satisfactoria** para adquirir los derechos de carrera, ascender en la carrera, solicitar comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período y para permanecer en el servicio.

**Artículo 26°. Consecuencias de la evaluación no satisfactoria para funcionarios inscritos en carrera administrativa:** La **Calificación Definitiva No Satisfactoria** trae como consecuencia el retiro del servicio, la separación de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos inherentes a ella.

**Artículo 27. Usos del Resultado de la Evaluación de los empleados de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a los del nivel gerencial.** El nivel de excelencia de los empleados de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a los del nivel gerencial se establecerá con base en la calificación definitiva y su resultado deberá tenerse en cuenta, además de los usos señalados en la ley, como indicador de gestión, para revisar o modificar los Manuales de Funciones y Competencias Laborales, para diseñar o reorientar planes, programas y proyectos del área o de la entidad, para validar procesos de selección de personal y de formación y capacitación, para tomar acciones de mejoramiento del desempeño personal e institucional y para adoptar planes y programas de bienestar e incentivos para los servidores con este tipo de vinculación previstos por la ley.

**CAPÍTULO IIX**

**APLICACIÓN DE LA EVALUACION DISTRITAL DEL DESEMPEÑO LABORAL**

**Artículo 28°.** La evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a los del nivel gerencial, no le otorga derechos de carrera; ni de inscripción en el registro público. La calificación sobresaliente de los servidores públicos con nombramiento de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a los del nivel gerencial le permitirá tener derechos a los incentivos de la entidad según lo estipulado en la ley.

**Artículo 29°. Difusión y capacitación.** Durante el año 2016 todas las dependencias de la Alcaldía Distrital en coordinación con la Gerencia de Gestión Humana, harán difusión, brindarán capacitación y pedagogía para su conocimiento y aplicación.

**Artículo 30°. Vigilancia y control:** La Gerencia de Gestión Humana responderá por la entrega de los informes que sean solicitados por la Comisión Nacional del Servicio Civil en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, atender las visitas de inspección y, adoptar los mecanismos que le permitan verificar la aplicación correcta de las normas y procedimientos de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera o en período de prueba por parte

DECRETO No. **0593** DE 2.016

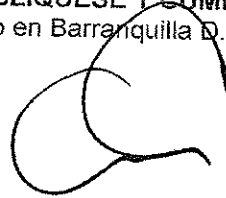
**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O EN PERIODO DE PRUEBA Y LOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DIFERENTES AL NIVEL GERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

de las diferentes dependencias de la Alcaldía Distrital y demás destinatarios de este Decreto.

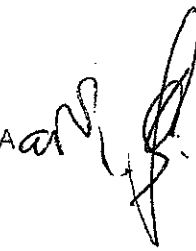
**Artículo 31°. Derogatorias:** El presente Decreto deroga el Decreto 0405 del 5 de abril del 2.013 y las disposiciones que le sean contrarias.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**  
Dado en Barranquilla D.E.I.P, el

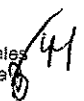
**27 JUL. 2016**



**ALEJANDRO CHAR CHALJUB**  
ALCALDE DISTRITAL DE BARRANQUILLA



Proyecto: Ymorales  
Reviso: EMunera



DECRETO No. 0594 DE 2.016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

EL ALCALDE DISTRITAL DE BARRANQUILLA, EN EJERCICIO DE LAS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES, LEGALES Y REGLAMENTARIAS, ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA LEY 909 DE 2004,

**CONSIDERANDO:**

Que conforme lo señala la Ley 489 de 1998, el cumplimiento de los principios de la función pública, se debe evaluar el desempeño de las entidades y de manera concomitante el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos, lo que implica que todos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño laboral, por lo que el cumplimiento de las metas institucionales es el resultado del desempeño de los empleados, el cual debe garantizar el logro de los fines misionales.

Que así mismo, el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, señala los principios de la función pública y determina los criterios básicos a través de los cuales se garantiza la prestación de servicios, sin distinción del nivel ocupacional o del tipo de vinculación laboral.

Que la Ley 909 de 2004 en el artículo 40 establece: "Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos".

Que es la CNSC la entidad encargada de establecer los principios rectores, componentes e instrumentos del proceso de evaluación del desempeño y, los nominadores de las entidades los encargados de hacer cumplir con la responsabilidad en esta materia.

Que mediante concepto de la Comisión Nacional del Servicio Civil, No. 02. 17189 de Diciembre 31 de 2008, se indica que el desempeño laboral de los servidores públicos, tiene como propósito fundamental el cumplimiento de los fines del Estado a partir de la entrega de productos y servicios en el marco de los planes y la misión propia de cada institución, y que la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral no está sujeta al tipo de vinculación que ostente el servidor público, ya que la responsabilidad social es inherente al servicio público y el marco normativo que regula su ejercicio, no prevé ningún tipo de excepción sobre el seguimiento o la valoración de los resultados, el cumplimiento de sus deberes y su desempeño laboral; por consiguiente, el cumplimiento de las metas institucionales es el resultado del desempeño laboral de los empleados, el cual debe garantizar el logro de los fines del Estado.

Que dentro del programa de gobierno "Mas Barranquilla, Mas para la gente", se formuló en el eje temático 10: Mejor Desempeño Institucional Continuo "*En este esfuerzo por modernizar la administración pública, implementaremos los mejores estándares a nivel internacional para consolidar un gobierno local confiable, con ciudadanos confiables y servidores públicos confiables, para una ciudad sana y segura. En la misma dirección, mantendremos las certificaciones de calidad obtenidas por la administración en el pasado.*"; lo cual indica que si se genera la evaluación de desempeño como política institucional permitirá saber que tan confiables son los funcionarios de la entidad, dentro del marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad.

Que la Norma Técnica de la Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009, en su numeral 6.2.2 establece los lineamientos para determinar la Competencia, Formación y Toma de conciencia de los funcionarios públicos y específicamente en el literal C) establece que se deben evaluar las acciones tomadas, en términos de su efecto sobre la eficacia, eficiencia o efectividad del Sistema de Gestión de la Calidad de la entidad.

Que la Norma Técnica de la Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000: 2009, en su numeral 7.5.1, considera que la Entidad debe planificar y llevar a cabo la producción y la prestación del servicio bajo condiciones controladas y estas deben incluir cuando sea aplicable, la implementación del seguimiento y de la medición.

DECRETO No. 0594 DE 2.016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

Que mediante Circular 001 del 2.014 del Despacho del Alcalde, la Alcaldía Distrital de Barranquilla estableció los instrumentos específicos y la metodología para la medición de la evaluación del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional en la alcaldía distrital.

Así las cosas, se hace necesario que la entidad disponga de los instrumentos y metodología para la medición de los servidores públicos nombrados en provisionalidad en cargos cuya naturaleza es de carrera administrativa.

**DECRETA:**

**CAPITULO I  
PRINCIPIOS, COMPONENTES E INSTRUMENTOS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

**Artículo 1. Principios.** El Sistema de Evaluación del Desempeño de la Alcaldía Distrital de Barranquilla se fundamenta en la aplicación y desarrollo de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, transparencia, imparcialidad, objetividad y mérito los cuales orientan la función pública, así como en la demostración continua del desempeño de las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Barranquilla.

**Artículo 2. Componentes de la Evaluación.** El Sistema de Evaluación del Desempeño de la Alcaldía Distrital de Barranquilla incluye los siguientes componentes:

- a. **Metas Institucionales, por Secretarías, Gerencias, Oficinas o Grupos Internos de Trabajo.** Son las establecidas por la Alcaldía Distrital de Barranquilla, Secretarías, Gerencias, Oficinas o Grupos Internos de Trabajo, en los planes de acción encaminados al cumplimiento de la planeación estratégica de la Alcaldía Distrital de Barranquilla para el logro de los fines del Estado en cabeza de este ente territorial.
  - b. **Compromisos Laborales.** Son productos, servicios o resultados susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que el servidor público evaluado deberá alcanzar en el periodo a evaluar.
  - c. **Condiciones de Resultado.** Son los requisitos o factores previamente acordados entre el evaluador y el evaluado que dan cuenta del desempeño del empleado y que deben reunir los compromisos laborales establecidos, haciendo referencia al resultado esperado.
  - d. **Evidencias o Soportes.** Son los fundamentos que permiten establecer objetivamente el avance o cumplimiento de los resultados frente a los compromisos pactados y constituyen los hechos o elementos que sirven de base para determinar la validez de las evidencias. Estas podrán ser aportadas tanto por el evaluador, como por el evaluado como responsables directos de su recolección o quienes se definan al momento de la fijación de los compromisos laborales.
- Una vez finalizado el periodo de evaluación, la custodia del soporte documental que integra el portafolio de evidencias corresponde al evaluador y su posterior archivo deberá efectuarse de acuerdo con lo señalado en las tablas de retención documental de la entidad.
- e. **Compromisos Comportamentales.** Son los acuerdos relacionados con las conductas o comportamientos que debe poseer y demostrar el servidor público en el ejercicio de su labor

*[Faint handwritten text, possibly a signature or title, oriented vertically.]*



DE 2.016

**POR EL CUAL S  
DESEMPEÑO PARA EL  
PROVISIONAL DE LA ADMINIS.**

**DISTRITAL DE EVALUACION DEL  
PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO  
CENTRAL DISTRITAL**

encaminada al mejoramiento individual, que se reflejará en la gestión institucional.

f. **Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias.** De acuerdo con lo señalado en el inciso 2° del Artículo 39 de la Ley 909 de 2004, la evaluación anual emitida por la Oficina de



DECRETO No. 0594 DE 2016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

**4.3. De la Secretaría de Planeación Distrital.**

- a) Divulgar en la Alcaldía Distrital el plan de desarrollo, el plan estratégico institucional y los planes operativos anuales por Secretarías, Gerencias, Oficinas o Grupos Internos de Trabajo, los cuales serán el referente para la fijación de los compromisos laborales.
- b) Proporcionar a la Oficina de Control Interno, los resultados de la ejecución por dependencias según lo programado en la planeación institucional y el contenido de los informes de seguimiento, para que sirvan como referente de la evaluación institucional a la gestión de las áreas o dependencias.

**4.4. Jefe Inmediato del Evaluado.**

- a) Implementar el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para los funcionarios con nombramiento provisional en la dependencia o Grupo Interno de Trabajo a su cargo.
- b) Si el funcionario es de libre nombramiento y remoción, realizar la evaluación del desempeño laboral de los servidores con nombramiento provisional dentro de los plazos y casos establecidos en las normas.
- c) Si es de carrera o provisional integrará una Comisión Evaluadora con un funcionario de libre nombramiento y remoción y en este caso, actuarán como un solo evaluador en el proceso de evaluación del desempeño laboral de los empleados que la ley o el reglamento señale dentro de los plazos y casos establecidos en las normas.
- d) Establecer con el servidor a evaluar, dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento del período evaluado, los compromisos laborales teniendo en cuenta los plazos establecidos según el tipo de evaluación.
- e) Realizar el seguimiento permanente al desempeño laboral de los servidores a su cargo y formular los correctivos y recomendaciones que se requieran para el mejoramiento de su desempeño, a través de las reuniones de retroalimentación definidas.
- f) Acatar las instrucciones recibidas del Alcalde Distrital para que los resultados por dependencia, procesos y proyectos se tengan en cuenta en la evaluación del desempeño laboral de los servidores y guarden relación con el resultado de la evaluación emitida por la Oficina de Control Interno.
- g) Registrar las evidencias con sus respectivos soportes e incluir las observaciones sobre las mismas en el Portafolio de Evidencias cuando sea necesario.
- h) Comunicar al servidor el resultado de las evaluaciones parciales del desempeño laboral y notificarle las calificaciones definitivas de servicio obtenidas.
- i) Mantenerse actualizado en las normas, procedimientos e instrumentos relativos al sistema de evaluación del desempeño y asumir su responsabilidad en el mismo.
- j) Ajustar los compromisos laborales, de conformidad con las causales establecidas y en el momento que se presente la situación.
- k) Declararse impedido teniendo en cuenta las causales establecidas en la ley.

**4.5. Servidor Público Evaluado.**

Son también responsables los evaluados, quienes deberán participar activa, permanente y constructivamente en las diferentes etapas o fases del proceso de evaluación y deberán:

- a) Cumplir con las normas, responsabilidades, funciones y metas asignadas al empleo y participar de manera activa en el proceso de evaluación del desempeño personal e institucional, establecido en el Sistema Distrital de Evaluación del Desempeño Laboral y las instrucciones impartidas por la Alcaldía Distrital.
- b) Ser consciente de que la permanencia en el empleo y su desarrollo en la Alcaldía Distrital se fundamentan en el mérito, los resultados y metas alcanzadas como contribución a los fines institucionales y en la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio del empleo.
- c) Solicitar ser evaluado, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo

DECRETO No. 0594 DE 2.016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

EL ALCALDE DISTRITAL DE BARRANQUILLA, EN EJERCICIO DE LAS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES, LEGALES Y REGLAMENTARIAS, ESPECIALMENTE LAS CONTENIDAS EN LA LEY 909 DE 2004,

**CONSIDERANDO:**

Que conforme lo señala la Ley 489 de 1998, el cumplimiento de los principios de la función pública, se debe evaluar el desempeño de las entidades y de manera concomitante el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos, lo que implica que todos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño laboral, por lo que el cumplimiento de las metas institucionales es el resultado del desempeño de los empleados, el cual debe garantizar el logro de los fines misionales.

Que así mismo, el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, señala los principios de la función pública y determina los criterios básicos a través de los cuales se garantiza la prestación de servicios, sin distinción del nivel ocupacional o del tipo de vinculación laboral.

Que la Ley 909 de 2004 en el artículo 40 establece: "Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos".

Que es la CNSC la entidad encargada de establecer los principios rectores, componentes e instrumentos del proceso de evaluación del desempeño y, los nominadores de las entidades los encargados de hacer cumplir con la responsabilidad en esta materia.

Que mediante concepto de la Comisión Nacional del Servicio Civil, No. 02. 17189 de Diciembre 31 de 2008, se indica que el desempeño laboral de los servidores públicos, tiene como propósito fundamental el cumplimiento de los fines del Estado a partir de la entrega de productos y servicios en el marco de los planes y la misión propia de cada institución, y que la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral no está sujeta al tipo de vinculación que ostente el servidor público, ya que la responsabilidad social es inherente al servicio público y el marco normativo que regula su ejercicio, no prevé ningún tipo de excepción sobre el seguimiento o la valoración de los resultados, el cumplimiento de sus deberes y su desempeño laboral; por consiguiente, el cumplimiento de las metas institucionales es el resultado del desempeño laboral de los empleados, el cual debe garantizar el logro de los fines del Estado.

Que dentro del programa de gobierno "Mas Barranquilla, Mas para la gente", se formuló en el eje temático 10: Mejor Desempeño Institucional Continuo *"En este esfuerzo por modernizar la administración pública, implementaremos los mejores estándares a nivel internacional para consolidar un gobierno local confiable, con ciudadanos confiables y servidores públicos confiables, para una ciudad sana y segura. En la misma dirección, mantendremos las certificaciones de calidad obtenidas por la administración en el pasado."*, lo cual indica que si se genera la evaluación de desempeño como política institucional permitirá saber que tan confiables son los funcionarios de la entidad, dentro del marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad.

Que la Norma Técnica de la Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009, en su numeral 6.2.2 establece los lineamientos para determinar la Competencia, Formación y Toma de conciencia de los funcionarios públicos y específicamente en el literal C) establece que se deben evaluar las acciones tomadas, en términos de su efecto sobre la eficacia, eficiencia o efectividad del Sistema de Gestión de la Calidad de la entidad.

Que la Norma Técnica de la Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000: 2009, en su numeral 7.5.1, considera que la Entidad debe planificar y llevar a cabo la producción y la prestación del servicio bajo condiciones controladas y estas deben incluir cuando sea aplicable, la implementación del seguimiento y de la medición.

DECRETO No. 0594 DE 2.016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

Que mediante Circular 001 del 2.014 del Despacho del Alcalde, la Alcaldía Distrital de Barranquilla estableció los instrumentos específicos y la metodología para la medición de la evaluación del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional en la alcaldía distrital.

Así las cosas, se hace necesario que la entidad disponga de los instrumentos y metodología para la medición de los servidores públicos nombrados en provisionalidad en cargos cuya naturaleza es de carrera administrativa.

**DECRETA:**

**CAPITULO I  
PRINCIPIOS, COMPONENTES E INSTRUMENTOS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

**Artículo 1. Principios.** El Sistema de Evaluación del Desempeño de la Alcaldía Distrital de Barranquilla se fundamenta en la aplicación y desarrollo de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, transparencia, imparcialidad, objetividad y mérito los cuales orientan la función pública, así como en la demostración continua del desempeño de las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Barranquilla.

**Artículo 2. Componentes de la Evaluación.** El Sistema de Evaluación del Desempeño de la Alcaldía Distrital de Barranquilla incluye los siguientes componentes:

- a. **Metas Institucionales, por Secretarías, Gerencias, Oficinas o Grupos Internos de Trabajo.** Son las establecidas por la Alcaldía Distrital de Barranquilla, Secretarías, Gerencias, Oficinas o Grupos Internos de Trabajo, en los planes de acción encaminados al cumplimiento de la planeación estratégica de la Alcaldía Distrital de Barranquilla para el logro de los fines del Estado en cabeza de este ente territorial.
  - b. **Compromisos Laborales.** Son productos, servicios o resultados susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que el servidor público evaluado deberá alcanzar en el periodo a evaluar.
  - c. **Condiciones de Resultado.** Son los requisitos o factores previamente acordados entre el evaluador y el evaluado que dan cuenta del desempeño del empleado y que deben reunir los compromisos laborales establecidos, haciendo referencia al resultado esperado.
  - d. **Evidencias o Soportes.** Son los fundamentos que permiten establecer objetivamente el avance o cumplimiento de los resultados frente a los compromisos pactados y constituyen los hechos o elementos que sirven de base para determinar la validez de las evidencias. Estas podrán ser aportadas tanto por el evaluador, como por el evaluado como responsables directos de su recolección o quienes se definan al momento de la fijación de los compromisos laborales.
- Una vez finalizado el periodo de evaluación, la custodia del soporte documental que integra el portafolio de evidencias corresponde al evaluador y su posterior archivo deberá efectuarse de acuerdo con lo señalado en las tablas de retención documental de la entidad.
- e. **Compromisos Comportamentales.** Son los acuerdos relacionados con las conductas o comportamientos que debe poseer y demostrar el servidor público en el ejercicio de su labor

DECRETO No. 0594 DE 2.016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

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 Alcaldía Distrital de Barranquilla; sin embargo, para acceder al nivel sobresaliente deberán hallarse dentro de lo previsto en los dos incisos anteriores.

**3.2.3 Formatos del Sistema de Evaluación.** Los formatos que se emplearan para la Evaluación de Desempeño de los funcionarios con nombramiento provisional en la Alcaldía Distrital de Barranquilla serán los Formatos 01 y 02 los cuales hacen parte integral de este Decreto y que se aplicaran a partir de la vigencia 2016 -2017 en adelante. La Gerencia de Gestión Humana deberá liderar las acciones necesarias para su implementación, para lo cual divulgará los instrumentos establecidos y su metodología.

**CAPITULO II**

**RESPONSABLES Y PARTICIPANTES EN EL SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LA ALCALDIA DISTRITAL**

**Artículo 4. Responsables en el Sistema de Evaluación del Desempeño.** Los responsables de evaluar el rendimiento laboral del personal vinculado mediante nombramiento provisional, estará a cargo de un funcionario de libre nombramiento y remoción perteneciente a un nivel superior al del evaluado, y deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el presente Decreto y en los tiempos estipulados para tal fin

**4.1. Alcalde Distrital.**

- a) Garantizar que la evaluación del desempeño laboral de los servidores con nombramiento provisional 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.
- b) Conformar e instruir grupos de multiplicadores internos que se encarguen de capacitar e informar a evaluados y evaluadores, quienes actuarán como facilitadores en el Sistema de Evaluación del Desempeño.
- c) Adoptar las medidas necesarias para mantener los registros y documentos requeridos para asegurar la efectividad del sistema de Evaluación del Desempeño Laboral en la Alcaldía Distrital.
- d) Designar el empleado que realizará la evaluación a los servidores por retiro del evaluador cuando éste no la haya efectuado, o cuando se presente impedimento o recusación debidamente comprobada.

**4.2. De la Gerencia de Gestión Humana.**

- a) Liderar en la Alcaldía Distrital la implementación del Sistema Distrital de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos con nombramiento provisional.
- b) Coordinar la capacitación a evaluadores, evaluados y grupos de multiplicadores sobre las normas y procedimientos que rigen la materia.
- c) Suministrar oportunamente los formularios, que hacen parte integral del presente Decreto, así como los documentos y demás apoyos que sean necesarios para proceder a la evaluación del desempeño laboral de los servidores.
- d) Presentar al Alcalde Distrital informes sobre los resultados obtenidos en las evaluaciones y calificaciones del servicio, con base en los informes de evaluación dispuestos por cada una de las Secretarías, Gerencias, Oficinas o Grupos Internos de Trabajo.

DECRETO No. 0594 DE 2.016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

- previsto para evaluar o a la ocurrencia del hecho que la motiva.
- d) Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud el servidor o servidores responsables de evaluar no lo hicieren, la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el porcentaje mínimo. La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria.
  - e) Presentar, contra la calificación definitiva de servicios, los recursos de reposición y de apelación, cuando estos resulten procedentes.

**4.6. Superior jerárquico del evaluador.**

- a) Resolver los recursos de apelación que se interpongan contra la calificación de servicios, notificar al interesado y comunicar por escrito su decisión al jefe inmediato del evaluado y a la Gerencia de Gestión Humana.
- b) Hacer seguimiento en su área al cumplimiento del Sistema Distrital de Evaluación del Desempeño Laboral.

**4.7. Comisión de Personal.**

- a) Verificar que el proceso de evaluación del desempeño laboral se realice según lo establecido en este Decreto.
- b) Proponer, con base en los resultados de la evaluación del desempeño y la medición del clima organizacional, la inclusión de acciones para su mejoramiento en el Plan Institucional de Capacitación y Formación de la Alcaldía Distrital cada año.
- c) Determinar, cuando el evaluado presente reclamación en única instancia, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fijación de los compromisos, y en un plazo máximo de quince (15) días calendario para la evaluación anual, si los compromisos fijados corresponden a los criterios establecidos en el presente Decreto.

**4.8. Oficina del Control Interno.**

- a) Remitir el informe sobre los resultados de la evaluación de gestión por áreas o dependencias de la Alcaldía Distrital para que sean tomadas como criterio o factor en la evaluación del desempeño laboral de los servidores.

**Artículo 5°. Participantes de la Evaluación del Desempeño.** Participarán en la evaluación todas las personas que aporten información comprobada que sirva como evidencia del desempeño laboral del evaluado y del funcionamiento de la institución, siempre y cuando la información aportada cumpla las condiciones definidas en la etapa de fijación de los compromisos laborales y comportamentales y sean registradas por los responsables en cumplimiento de los criterios previamente establecidos en este Decreto.

DECRETO No. **0594** DE 2.016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

**CAPITULO III**

**CLASES Y PERÍODOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

**Artículo 6º. Clases de Evaluación:** El Sistema de Evaluación incluye tres (3) clases de evaluación, así: Evaluaciones Definitivas, Evaluaciones Parciales Semestrales y Evaluaciones Parciales Eventuales.

**6.1. Evaluaciones Definitivas:** La evaluación anual u ordinaria abarca el período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente; se debe producir a más tardar el quince (15) de febrero de cada año e incluye dos evaluaciones parciales semestrales

**6.2. Evaluaciones Parciales Semestrales:** Son aquellas que permiten evidenciar el porcentaje de avance en que se encuentra el servidor en relación con el cumplimiento de los compromisos fijados. Las evaluaciones parciales semestrales conforman la evaluación anual u ordinaria.

a) **Primera evaluación parcial:** Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año, período que debe ser evaluado a más tardar el quince (15) de agosto del mismo año, y

b) **Segunda evaluación parcial:** Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, período que debe ser evaluado a más tardar el quince (15) de febrero de cada año.

El resultado obtenido durante cada semestre se evalúa de acuerdo con el porcentaje de avance fijado para los respectivos compromisos y proporcional con el tiempo establecido para su cumplimiento.

**6.3. Evaluaciones Parciales Eventuales:** Son evaluaciones parciales eventuales del desempeño laboral de los empleados, las que deben realizarse en los siguientes casos y circunstancias:

- a) Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus subalternos antes de retirarse del empleo.
- b) Por cambio definitivo de empleo del evaluado, como resultado de traslado.
- c) Cuando el servidor deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones administrativas sea superior a treinta (30) días calendario.
- d) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.

Estas evaluaciones deberán realizarse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, que deberá realizarse antes del retiro de éste.

Las evaluaciones parciales eventuales que se realicen tendrán un valor porcentual correspondiente al avance obtenido en proporción a los días del período evaluado o de los efectivamente laborados. Por cada evaluación semestral eventual se diligenciará un formato diferente y como resultado final se deberá sumar el porcentaje obtenido en cada una de las evaluaciones parciales realizadas.

Cuando el servidor no haya laborado la totalidad del año, se calificarán los servicios correspondientes al período laboral cuando éste sea superior a treinta (30) días. Los períodos

DECRETO No. **0594** DE 2.016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

inferiores a este lapso serán calificados conjuntamente con el período siguiente.

**CAPITULO IV**

**EVALUACIÓN ANUAL U ORDINARIA**

**Artículo 7º. Fases para la Evaluación Anual u Ordinaria.** En la Alcaldía Distrital de Barranquilla las fases del proceso de la evaluación anual son:

a. **Fase Previa. Preparación:** Esta fase comprende todas las actividades que garanticen la ejecución y el desarrollo del proceso de evaluación del desempeño laboral y exige el compromiso institucional de la alta dirección y de manera transversal el de todas las instancias de la Alcaldía Distrital.

Las actividades tendientes a garantizar este proceso deben incluir la capacitación que requieren tanto evaluados como evaluadores y versar sobre los planes, programas, proyectos y metas institucionales, así como sobre la reglamentación, instrumentos, procedimientos, deberes, responsabilidades y derechos inherentes al proceso de evaluación del desempeño laboral. Para la realización de estas actividades deberá contarse con la activa participación de la Gerencia de Gestión Humana, la Secretaría de Planeación Distrital y la Oficina de Control Interno.

b. **Primera Fase. Fijación de Compromisos Laborales:** En esta fase se concretan los acuerdos sobre los productos o resultados finales esperados que debe entregar el servidor en el marco de sus funciones, los planes de desarrollo, planes institucionales, planes operativos anuales, planes por dependencia, objeto de la dependencia, propósito principal del empleo y demás herramientas con que cuente la Alcaldía Distrital, los cuales deben establecerse mediante un proceso de construcción participativa.

Los compromisos laborales deben ser ponderados teniendo en cuenta el impacto y relevancia de cada uno de ellos y la responsabilidad del servidor para desarrollarlos, ésta ponderación debe hacerse en números exactos.

Corresponde en esta fase definir los compromisos y el cumplimiento de los mismos, las evidencias requeridas que darán cuenta de los avances y las condiciones que deberán reunir los productos o resultados esperados.

Los formatos necesarios para la fijación de compromisos laborales deberán ser suministrados en su oportunidad por la Gerencia de Gestión Humana. Una vez diligenciado el instrumento, firmado tanto por el evaluado como por el evaluador, deberá entregarse copia del mismo al evaluado.

Para la escogencia de los compromisos comportamentales a pactar, se utilizarán los determinados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**Parágrafo 1º.** Renuencia del evaluado para firmar el formulario. El evaluado siempre deberá firmar el formulario de la Fijación Compromisos Laborales, en caso de no hacerlo, el evaluador deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo de la misma área a que pertenece el evaluado y si no lo hubiere a un servidor de una dependencia relacionada o cercana.

**Parágrafo 2º.** No fijación de compromisos. La no Fijación de los Compromisos, determinará que al concluir el período, el empleado obtuvo al menos calificación en el porcentaje mínimo satisfactorio.

**Ajustes a los Compromisos Fijados.** Los compromisos establecidos podrán ajustarse cuando se presenten las siguientes situaciones:

DECRETO No. **0594** DE 2.016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

1. Si durante el periodo a evaluar se producen cambios en los planes, programas o proyectos que sirvieron de base para la fijación de los compromisos, se efectuarán los respectivos ajustes cuando fuere necesario.
2. Cuando el servidor cambie de empleo por traslado, caso en el cual la nueva fijación se hará sobre el porcentaje faltante para cumplir el 100% total de la expectativa laboral.
3. Cuando el servidor cambie de empleo por encargo en otro nivel, la nueva fijación se hará sobre el porcentaje faltante para cumplir el 100% total de la expectativa laboral, bajo la nueva responsabilidad.
4. Cuando el servidor cambie de evaluador o cuando se reintegre a su empleo luego de una separación del cargo superior a treinta (30) días.

**c) Segunda Fase. Seguimiento al Desempeño Laboral y Registro de Evidencias para el Primer Semestre:**

**Seguimiento al Desempeño Laboral:** Esta fase se inicia inmediatamente después de la fijación de compromisos y vincula tanto al evaluado como al evaluador. Es una labor conjunta en la cual el evaluador deberá orientar, estimular y apoyar el desempeño de los servidores a su cargo con el fin de reconocer los avances y aportes en el ejercicio laboral de los mismos e introducir las mejoras y correctivos que se requieran para el cumplimiento de los compromisos previamente acordados.

Por su parte, el evaluado deberá suministrar de manera oportuna los avances o resultados esperados que respalden el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

**Registro de Evidencias:** El evaluador, como resultado del seguimiento continuo, deberá acopiar las evidencias sobre el desempeño de los empleados a su cargo que permitan la verificación del cumplimiento de los compromisos fijados. Así mismo y de acuerdo con lo acordado en la primera fase, podrá solicitar a terceros la entrega de evidencias que soporten la entrega de productos o resultados suministrados por el evaluado.

**d) Tercera Fase. Primera Evaluación Parcial Semestral:** Corresponde a la evaluación que deberá efectuar el evaluador entre el 1º de febrero y el 31 de julio de cada año y que se realizará a más tardar el 15 de agosto; en la cual se constatan y verifican los logros alcanzados y el cumplimiento de los compromisos y condiciones acordadas en la fijación de los mismos. Al evaluar se tendrán en cuenta los imprevistos surgidos durante el periodo y su incidencia en el cumplimiento de los compromisos fijados.

La evaluación obtenida deberá ser comunicada al evaluado junto con el plan de mejoramiento y las acciones correctivas o preventivas que se requieran. Así mismo, se indicarán los aspectos destacables de su desempeño. Copia de la evaluación será entregada por el evaluador al evaluado. Contra ésta evaluación no procede recurso alguno, por tratarse de una etapa de retroalimentación.

**e) Cuarta Fase. Seguimiento al Desempeño Laboral y Registro de Evidencias para el Segundo Semestre:** De manera similar al seguimiento y registro de evaluación que debe surtir en la primera fase, deberá acompañarse el desempeño laboral del empleado y acopiarse las evidencias que resulten pertinentes al segundo periodo de evaluación.

**f) Quinta Fase. Segunda Evaluación Parcial Semestral:** Deberá surtir de manera similar a la evaluación correspondiente al primer semestre y de manera independiente a aquel,



DECRETO No. 0594 DE 2.016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

corresponde a la evaluación que deberá efectuar el evaluador entre el 1° de agosto y el 31 de enero de cada año y que se realizará a más tardar el 15 de febrero; en esta evaluación sólo deberán ser tenidas en cuenta las evidencias relacionadas con lo acaecido en el período respectivo.

g) **Sexta Fase. Calificación Definitiva del Período Evaluado:** Corresponde a la sumatoria de los porcentajes de avance obtenidos durante las dos evaluaciones semestrales o de las evaluaciones eventuales surtidas en el período de evaluación.

h) **Séptima Fase. Acceso al Nivel Sobresaliente.** El evaluado podrá acceder al nivel Sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% de cumplimiento de los compromisos laborales en la Evaluación Definitiva y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los factores establecidos en el numeral 3.2.2 del presente Decreto:

i. **Evaluación de Gestión por Dependencias.** Se realiza para la verificación de cumplimiento de metas institucionales por cada dependencia. La Alcaldía Distrital, deberá establecerla mediante acto administrativo al inicio del período a evaluar y como máximo en el mes de abril, y solo beneficiará a los evaluados si la dependencia alcanza al menos el noventa por ciento (90%) de cumplimiento en las metas fijadas en el Plan operativo Anual o su equivalente, de acuerdo con los parámetros establecidos en el instrumento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

En este caso, la Alcaldía Distrital establecerá las condiciones para aplicar el informe de la Oficina de Control Interno en el proceso de evaluación.

- ii. 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.
- iii. 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 Alcaldía Distrital.
- iv. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la Alcaldía Distrital o la dependencia, expresado entre otros en mejora del servicio, logro de las metas y aplicación de los conocimientos adquiridos.
- v. Por participación en los Grupos Internos de Trabajo o en actividades que requieren de disposición voluntaria como Comités, Brigadas de Salud, Grupos de Apoyo, Grupos de Investigación, Implementación de Sistemas de Calidad entre otros; siempre y cuando su participación activa pueda demostrarse y el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo.

DECRETO No 0594 DE 2.016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

**CAPÍTULO V**

**NOTIFICACIÓN, COMUNICACIÓN Y RECURSOS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

**Artículo 8º. Notificación y Comunicación de los Resultados en la Evaluación del Desempeño Laboral:** La calificación definitiva anual y Parcial se notificarán personalmente dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se produzcan.

Si no pudiere hacerse la notificación personal al cabo del término previsto en el inciso anterior, se enviará por correo certificado una copia de la misma a la dirección que obre en la hoja de vida del evaluado y se dejará constancia escrita de ello, caso en el cual la notificación se entenderá surtida en la fecha en la cual aquella fue entregada.

**Artículo 9º. Recursos Contra la Calificación Definitiva:** Contra la calificación definitiva expresa o presunta podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación ante el inmediato superior de éste, cuando considerare que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan.

Los recursos se presentarán personalmente ante el evaluador por escrito y sustentados en la diligencia de notificación personal o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella. En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo.

**Artículo 10º. Improcedencia de Recursos Contra Evaluaciones Parciales:** Contra las evaluaciones parciales expresas o presuntas no procederá recurso alguno.

**Artículo 11º. Impedimentos para los evaluadores:** Los responsables de evaluar el desempeño laboral de los servidores con nombramiento provisional deberán declararse impedidos cuando se encuentren vinculados con estos por matrimonio o por unión permanente o tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil o exista enemistad grave con el empleado a evaluar o cuando exista cualquier causal de impedimento o hecho que afecte su objetividad.

**Artículo 12º. Tramite del Impedimento:** El evaluador al advertir alguna de las causales de impedimento, inmediatamente la manifestará por escrito motivado al Alcalde Distrital, quien mediante acto administrativo motivado, decidirá sobre el impedimento, dentro de los cinco (5) días siguientes. De aceptarlo designará otro evaluador y en el mismo acto ordenará la entrega de los documentos que hasta la fecha obren sobre el desempeño laboral del empleado a evaluar.

**Artículo 13º. Improcedencia de Recursos contra el acto que resuelve el impedimento o la recusación:** Contra las decisiones que resuelven el impedimento o la recusación no procederá recurso alguno.

**Artículo 14. Disposiciones adicionales de procedimiento.** Las normas sobre procedimiento señaladas en este Capítulo deberán ser adicionadas con las demás disposiciones legales vigentes en la materia.

**CAPÍTULO VI**

**CONSECUENCIAS Y USOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

**Artículo 15º. Usos del resultado de la evaluación para funcionarios con nombramiento provisional:** El resultado de la evaluación de desempeño laboral deberá tenerse en cuenta, además de los usos señalados en la ley, como indicador de gestión, para revisar o modificar los Manuales de Funciones y Competencias Laborales, para diseñar o reorientar planes, programas y proyectos del área o de la entidad, para validar procesos de selección de personal y de

DECRETO No. 0594 DE 2016

**POR EL CUAL SE AJUSTA EL SISTEMA DISTRITAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DISTRITAL**

formación y capacitación, para tomar acciones de mejoramiento del desempeño personal e institucional y para adoptar planes y programas de bienestar e incentivos para los servidores

**Artículo 16. Usos de la evaluación y calificación sobresaliente para con nombramiento provisional:** Se requiere **Calificación Sobresaliente** le permitirá tener derechos a los programas de bienestar de la entidad según lo estipulado en la ley

**CAPÍTULO VII**

**APLICACIÓN DE LA EVALUACION DISTRITAL DEL DESEMPEÑO LABORAL**

**Artículo 17°.** La evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos con nombramiento provisional, no le otorga derechos de carrera; ni de inscripción en el registro público. La vinculación y permanencia de personal provisional está regulada por los artículos 25 de la Ley 909 de 2004; 8°, 9°, 10, y 37 del Decreto 1227 de 2005. Sin perjuicio de lo estipulado en normas superiores, la medición del rendimiento laboral se deberá tener en cuenta para:

1. Establecer y desarrollar acciones de mejoramiento.
2. Contribuir con la mejora del clima laboral y la cultura organizacional.
3. Valorar la gestión de la Dependencia en la cual se encuentre ubicado.

**Artículo 29°. Difusión y capacitación.** Durante el año 2016 todas las dependencias de la Alcaldía Distrital en coordinación con la Gerencia de Gestión Humana, harán difusión, brindarán capacitación y pedagogía para su conocimiento y aplicación.

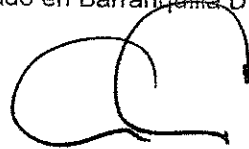
**Artículo 30°. Vigilancia y control:** La Gerencia de Gestión Humana responderá por la entrega de los informes que sean solicitados por la Comisión Nacional del Servicio Civil en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, atender las visitas de inspección y, adoptar los mecanismos que le permitan verificar la aplicación correcta de las normas y procedimientos de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera o en periodo de prueba por parte de las diferentes dependencias de la Alcaldía Distrital y demás destinatarios de este Decreto.

**Artículo 31°. Derogatorias:** El presente Decreto rige a a partir de la fecha de su comunicación y deroga los decretos que le sean contrarias.

**COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Barranquilla D.E.I.P, el

27 JUL. 2016



**ALEJANDRO CHAR CHALJUB**  
ALCALDE DISTRITAL DE BARRANQUILLA



Proyecto: Ymorales  
Reviso: EMunera