

# REGISTRO DISTRITAL

## RESOLUCIÓN DE 2017

SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL

### Resolución Número 083 (Febrero 24 de 2017)

**“Por la cual se adopta en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba”**

**EL SECRETARIO GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL  
En uso de las facultades legales, en especial las conferidas en el Decreto 101 de 2004, y el Decreto Nacional 1083 de 2015, y**

#### CONSIDERANDO:

Que la Ley 489 de 1998, resalta que en cumplimiento de los principios de la función pública debe evaluarse el desempeño de las entidades y así mismo, los deberes legales o reglamentarios de los servidores públicos, lo cual se traduce en que el servidor debe estar en condición de demostrar los resultados de su desempeño conforme a su gestión en el logro de las metas y los resultados institucionales.

Que de conformidad con el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 *“El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa debe ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar en un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales...”*

Que el literal d) del artículo 11 de la Ley en cita, incluye como función de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establecer los instrumentos necesarios

para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa.

Que el Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamentó parcialmente la ley 909 de 2004, señala en su artículo 56 que:

*“En el sistema tipo de calificación que diseñe la Comisión Nacional del Servicio Civil, se determinará el o los empleados responsables de evaluar el desempeño de los empleados de carrera, dentro de los cuales, en todo caso, habrá un empleado de libre nombramiento y remoción”.*

Que el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, Reglamentario del Sector Función Pública, compiló los decretos vigentes sobre la materia.

Que mediante el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, La Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

Que el artículo 17 del Acuerdo ibídem, señala las escalas de calificación como instrumentos que permiten ubicar cuantitativamente y cualitativamente el resultado de la Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

Que de acuerdo con lo señalado en el artículo 54 del mismo acuerdo, se tiene que a los empleados de libre nombramiento y remoción que no ocupen empleos de Gerencia Pública, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la Entidad para los empleos de Carrera Administrativa.

Que atendiendo al literal a) del numeral 2 del artículo 8 del Acuerdo 565 del 2016, se hace necesario adoptar el procedimiento, formatos y criterios en el sistema tipo de evaluación de desempeño de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción que no ocupen empleos de Gerencia Pública de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Que en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º-** Adoptar el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral definido en el Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para empleados públicos de carrera administrativa, en período de prueba y de libre nombramiento y remoción diferentes a Gerentes Públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

**ARTÍCULO 2º-** De conformidad con el artículo 6º del Acuerdo 565 del 2016, Son sujetos de evaluación:

1. Los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba que presenten sus servicios en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.
2. Los empleados de Libre Nombramiento y Remoción, distintos a los de Gerencia Pública.
3. Los empleados que estén cumpliendo Comisión de Servicios en otra entidad, quienes serán evaluados y calificados por la entidad en la cual se encuentran en comisión, con base en el sistema que rija a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., esta evaluación será remitida por el evaluado a la Dirección de Talento Humano de esta Secretaria dentro de los términos establecidos.

**ARTÍCULO 3º-** Designación de un evaluador por retiro, impedimento o recusación. Ante la declaratoria de un impedimento o recusación, o cuando el servidor público evaluador se haya retirado de la entidad, la evaluación del desempeño estará a cargo del superior jerárquico del servidor retirado, impedido o recusado.

**ARTÍCULO 4º-** Comunicar el presente acto administrativo a la Comisión de Personal y a la Dirección de Talento Humano por medio de la Subdirección de Servicios Administrativos.

**ARTÍCULO 5º-** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación, conforme a lo establecido en el Acuerdo 565 de 2016 y, deroga la Resolución 59 de 2010.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

**Dada en Bogotá, D. C., a los veinticuatro (24) días del mes de febrero de dos mil diecisiete (2017).**

**RAÚL JOSÉ BUITRAGO ARIAS**

Secretario General