



DECRETO	Código: AP-GJ-RG-02	Tabla de Retención Documental:	Versión: 1	Pág. 1 de 1
---------	------------------------	--------------------------------	------------	-------------

DECRETO No. 0008 DE 2014 14 ENE 2014

Por el cual se adopta el Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral, los criterios del nivel sobresaliente y se incorporan competencias comportamentales en la evaluación de desempeño laboral para los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba.

EL GOBERNADOR DE SANTANDER

En uso de sus facultades Legales y en especial las Conferidas en el Artículo 305 de la Constitución Política, y

CONSIDERANDO

- Que la Ley 909 de 2004, establece la evaluación de desempeño laboral como uno de los principios que orientan la permanencia en el servicio, exigiendo del empleado público de carrera administrativa colaboración activa en el proceso de evaluación personal e institucional de conformidad con los criterios definidos por la entidad o autoridad competente; así mismo determina que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en los parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de sus metas institucional.
- Que el acuerdo 137 de enero 14 de 2010, emanado de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral de carrera administrativa y periodo de prueba y ordena incorporar los compromisos comportamentales en dicha evaluación.
- Que se hace necesario adoptar factores para acceder al nivel sobresaliente establecido en el Artículo 4 Numeral 4.2.2. literal B del Acuerdo 137 de 2010 de CNSC, para ser tenidos en cuenta en la evolución de desempeño laboral de carrera administrativa y de periodo de prueba de la administración departamental.
- En el párrafo del artículo 4 del Acuerdo 137 de 2010, se señala lo siguiente: "cumplimiento de los factores. Para cada periodo anual de evaluación y antes de 01 de abril de cada año, la entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres factores... para el acceso al nivel sobresaliente....".
- De mediante decreto 006 de 2014 se definieron criterios de desempeño laboral que deben cumplir los funcionarios de carrera administrativa y de periodo de prueba de la administración departamental.
- Que la administración departamental requiere adoptar los formatos definidos para el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral creados por la CNSC, adoptar criterios para acceder al nivel sobresaliente e incorporar competencias comportamentales en la evaluación de desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba para la vigencia del 01 de febrero de 2014 hasta 31 enero de 2015.

En merito de lo expuesto,

[Firma]

[Iniciales]



DECRETO	Código: AP-GJ-RG-02	Tabla de Retención Documental:	Versión: 1	Pág. 1 de 1
---------	------------------------	--------------------------------	------------	-------------

DECRETO No. 0008 DE 2014

DECRETA:

ARTÍCULO 1º. Adoptar el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral establecido en el Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC, para que sea aplicado a los funcionarios en carrera administrativa y en periodo de prueba de la administración departamental, a partir del periodo que se inicia el 01 de Febrero de 2014 hasta el 31 de Enero de 2015.

ARTÍCULO 2º. Adoptar cinco criterios para acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando el evaluado haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales demostrados y que generen un valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores, los cuales se evaluarán como CUMPLE o NO CUMPLE:

1. Por calidad y oportunidad
2. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales
3. Por iniciativas tendiente a acciones proactivas en las actividades que cumpla
4. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo o que generen un valor agregado para la entidad o dependencia.
5. Por participación en grupos de trabajo o en actividades que requieran disposición voluntaria.

ARTÍCULO 3º. Incorporar, además de las competencias comunes que deben poseer y evidenciar los servidores públicos, las competencias comportamentales por nivel jerárquico requeridas para el desempeño laboral, que se encuentran establecidas en el decreto 2539 de 2005; las cuales se deben tener en cuenta en la Evaluación de Desempeño Laboral que se inicia el 01 de febrero de 2014 hasta el 31 de enero de 2015, para los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Administración Departamental.

ARTÍCULO 4º. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga el decreto 006 de 10 de enero de 2014 y demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE,

Expedida en Bucaramanga a,

14 ENE 2014

RICHARD ALFONSO AGUILAR VILLA
Gobernador

Revisó: Jorge Céspedes Camacho, Jefe Oficina Asesora Jurídica
Ivonne Marcela Rondón Prada – Directora Administrativa de Talento Humano.

Proyectó: Eliecer Delgado Jiménez / Líder de Programa Grupo Talento Humano/