



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de Recreación y Deporte

INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 014

"Por la cual se adopta el Sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y se conforma La Comisión Evaluadora para el Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Instituto Distrital de Recreación y Deporte."

**EL DIRECTOR GENERAL
DEL INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE**

En ejercicio de las facultades estatutarias legales y en especial el numeral 8 del artículo 19 de la Resolución 05 de 1997 de la Junta Directiva del IDRD, el Acuerdo 565 de 2016 proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 38 de la Ley 909 de 2008 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*, establece: *"(...) El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales (...)".*

Que el artículo 39 de la citada Ley, señala que: *"(...) Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado (...)".*

Que el artículo 40 Ibidem, señala: *"Instrumentos de evaluación. De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.*

Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas (...)".

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*, dispone *"Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del*

Calle 63 No. 59A -06
Tel: 660 54 00
www.idrd.gov.co
Info: Línea 195
Código Postal: 111221



**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



"Por la cual se adopta el Sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y se conforma La Comisión Evaluadora para el Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Instituto Distrital de Recreación y Deporte."

desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

PARÁGRAFO. 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 Título. 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 la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC expidió el Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016, "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba".

Que el artículo 4º del Acuerdo 565 de 2016 define el Sistema Tipo como: "(...) una herramienta de gestión que contiene metodologías, procedimientos e instrumentos para la aplicación de normas sobre Evaluación del Desempeño Laboral (...)".

Que el artículo 57 del Acuerdo 565 de 2016, deroga el Acuerdo 137 de 2010 y demás disposiciones que lo modificaron o adicionaron y en su párrafo transitorio determina que para la Evaluación de desempeño laboral a realizar en los períodos de Evaluación febrero 2015 a enero de 2016 y febrero 2016 a enero 2017, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Artículo 137 de 2010 y en los Acuerdos que lo modifiquen o adicionen.

Que el artículo 8º numeral 2 del Acuerdo citado señala las funciones asignadas al jefe de la entidad, entre otras "(...) a) Adoptar mediante acto administrativo el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de que trata el presente Acuerdo, mientras se aprueba y adopta en su entidad, el sistema propio. b) Designar mediante acto administrativo a los empleados que conformarán las Comisiones Evaluadoras, cuando haya lugar a ello, para el período de evaluación correspondiente. (...)".

Que el artículo 11 del Acuerdo 565 de 2016 establece que la Comisión Evaluadora: "(...) Es aquella conformada mediante acto administrativo expedido por el nominador de la entidad y estará integrada por un empleado público de carrera, en período de prueba o un servidor nombrado en provisionalidad y un servidor público de Libre Nombramiento y Remoción. En todo caso el evaluador deberá ostentar un grado igual o superior al del evaluado para habilitarse dentro del proceso.

PARÁGRAFO 1: La Comisión Evaluadora se conformará únicamente cuando se identifique que el responsable de evaluar sea un empleado de carrera administrativa, en período prueba o un servidor público provisional. (...)".



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de Recreación y Deporte

"Por la cual se adopta el Sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y se conforma La Comisión Evaluadora para el Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Instituto Distrital de Recreación y Deporte."

Que el artículo 12º Ibídem, establece: "(...) La Comisión Evaluadora deberá ser conformada previamente a la concertación o fijación de los compromisos laborales, y actuará en el proceso hasta que la calificación se encuentre en firme.

PARÁGRAFO: El acto administrativo que conforma la Comisión Evaluadora debe ser comunicado a los participantes. Ésta actuará como un solo evaluador y en el evento de presentarse impedimentos o recusaciones se adelantará el trámite previsto en los artículos 48º y 49º del presente Acuerdo. (...)"

Que el numeral 8 del artículo 19 de la Resolución 05 de 1997, de la Junta Directiva del Instituto Distrital de Recreación y Deporte, dispone que es función del Director General: "Dirigir y coordinar las actividades del Instituto, recursos humanos, económicos y financieros de la entidad de acuerdo con la Ley, disposiciones de la Junta Directiva y los estatutos orgánicos."

Que en mérito de lo expuesto, se hace necesario adoptar en el Instituto Distrital de Recreación y el Deporte, el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral necesario conformar la Comisión Evaluadora para el Desempeño laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba en el Instituto Distrital de Recreación y el Deporte, de acuerdo con lo señalado en el Acuerdo 565 de 2016, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1º. ADOPTAR EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Adoptar a partir de la fecha en su integridad en el Instituto Distrital de Recreación y Deporte, el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, regulado mediante el Acuerdo 565 de 2016, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten, mientras que el IDRD constituye, valida y adopta el sistema propio de evaluación de desempeño laboral en los términos y condiciones señalados en la normatividad vigente sobre materia, para el período evaluable comprendido entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018 y en adelante.

Parágrafo: Hacen parte integral del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, los formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, que son actos administrativos, en el cual, se registra el proceso de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios, que no pueden ser modificados o alterados. Su aplicación se realizará en estricto cumplimiento a lo señalado en el Acuerdo 565 de 2016 o demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten.

Los formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, podrán ser consultados en el aplicativo Isolucion, Proceso Gestión del Talento Humano.





"Por la cual se adopta el Sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y se conforma La Comisión Evaluadora para el Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Instituto Distrital de Recreación y Deporte."

Artículo 2º. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Son funcionarios sujetos de evaluación en el Instituto Distrital de Recreación y Deporte, los siguientes:

1. Los empleados de carrera administrativa y en período de prueba.
2. Los funcionarios de libre nombramiento y remoción distintos a los de Gerencia Pública, señalados en el parágrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, el cual establece "(...) 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. (...)".
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 vinculados en forma permanente. Esta evaluación será remitida a la entidad de origen.

Artículo 3º. COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN. Los componentes de evaluación establecidos en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, definidos en el artículo 7º del Acuerdo 565 de 2016 son los siguientes:

- a) Las metas institucionales establecidas por la entidad y los resultados de su gestión.
- b) Competencias Comportamentales.
- c) Los Compromisos Laborales
- d) El Portafolio de Evidencias
- e) Evidencias
- f) La Evaluación de Gestión por Área o Dependencias.
- g) Los planes de mejoramiento individual.

Artículo 4º. PORCENTAJE DE LOS COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN. La calificación definitiva de los empleados sujetos de evaluación del Desempeño Laboral, se obtiene de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los compromisos laborales, el desarrollo de las competencias comportamentales y la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias, de acorde con la siguiente tabla:

COMPONENTES	DEFINICIÓN	PESO PORCENTUAL
Compromisos Laborales	Son los resultados, productos o servicios medibles, cuantificables y verificables, los cuales se construyen de manera participativa entre el Evaluado y su respectivo Evaluador o Comisión Evaluadora para el período anual de evaluación. Para la construcción se deberán tener en cuenta los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.	80% para la Calificación Anual. 85% para la Calificación en Período de Prueba o Extraordinaria.



"Por la cual se adopta el Sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y se conforma La Comisión Evaluadora para el Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Instituto Distrital de Recreación y Deporte."

COMPONENTE	DEFINICIÓN	PESO PORCENTUAL
Competencias Comportamentales	Se constituyen en las características relacionadas con las habilidades, actitudes y aptitudes que debe demostrar el funcionario sujeto de evaluación en el ejercicio de su empleo. Para su medición, deben estar asociadas con los compromisos laborales establecidos para el período de evaluación respectivo.	10% para la Calificación Anual. 15% para la Calificación en Período de Prueba o Extraordinaria.
Evaluación de Gestión por áreas o dependencias	Se realiza anualmente por parte del Jefe de la Oficina de Control Interno en relación con el cumplimiento de las metas institucionales por parte de las áreas o dependencias de la entidad.	10% para la Calificación Anual. 0% para la Calificación en Período de Prueba o Extraordinaria.
TOTAL		100%

Artículo 5º. CONDICIONES PARA EFECTUAR LA EVALUACIÓN. Para que se pueda llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño labora en el IDRD, se deberán tener en cuenta las siguientes condiciones:

- a) Si el Evaluado depende directamente de un funcionario de libre nombramiento y remoción en la Dirección General, Secretaría General, Oficinas, Subdirección Administrativa y Financiera y Subdirecciones Técnicas, no se deberá conformar Comisión Evaluadora y su evaluación del desempeño deberá efectuarla en forma directa y autónoma, el respectivo funcionario de libre nombramiento y remoción que ocupa el empleo del nivel directivo en propiedad, mediante comisión o encargo, en los términos y condiciones señaladas en el Acuerdo 565 de 2016 o demás normas que lo modifique, sustituyan o reglamente.
- b) Si el Evaluado hace parte de las Oficinas Asesoras o de un área interna de trabajo que dependa de un empleado de libre nombramiento y remoción del nivel asesor, en propiedad, mediante comisión o encargo, no se deberá conformar Comisión Evaluadora y su evaluación del desempeño deberá efectuarla en forma directa y autónoma, en los términos y condiciones señaladas en el Acuerdo 565 de 2016 o demás normas que lo modifique, sustituyan o reglamente.
- c) Para los funcionarios de carrera administrativa y en período de prueba sujetos de evaluación del desempeño, que pertenezcan a la Oficina Asesora de Planeación que dependan de un funcionario de carrera administrativa del nivel asesor, deberá conformarse Comisión Evaluadora y su evaluación del desempeño se efectuará en los términos y condiciones señaladas en el Acuerdo 565 de 2016 o demás normas que lo modifique, sustituyan o reglamente.
- d) Si el Evaluado hace parte de un área interna de trabajo de la estructura funcional del IDRD, se deberá conformar una Comisión Evaluadora en los términos y condiciones señaladas en el Acuerdo 565 de 2016 o demás normas que lo modifique, sustituyan o reglamente, la cual estará integrada por el profesional especializado responsable del



"Por la cual se adopta el Sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y se conforma La Comisión Evaluadora para el Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Instituto Distrital de Recreación y Deporte."

área y el funcionario de Libre Nombramiento y Remoción de la Dependencia a la que pertenezca el área interna de trabajo.

Parágrafo: Quienes hayan sido designados por el Director General del IDRD, como resultado de un proceso de impedimento, recusación o retiro del servicio sin haber cumplido el deber de evaluar, deberán realizar el proceso de evaluación de los funcionarios a su cargo en los términos y condiciones señalados en el Acuerdo 565 de 2016 o demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten.

Artículo 6°. CONFORMAR LA COMISIÓN EVALUADORA. En el Instituto Distrital de Recreación y Deporte, se conformarán las comisiones evaluadoras, para los funcionarios que hagan parte de un área interna de trabajo de la estructura funcional, la cual estará integrada por jefe de la dependencia o el profesional especializado responsable del área y el funcionario de Libre Nombramiento y Remoción de la Dependencia a la que pertenezca el área interna de trabajo.

Estas comisiones actuarán como responsables de la evaluación de los funcionarios sujetos de calificación, y cumplirán las funciones establecidas en el artículo 8° del Acuerdo 565 de 2016, las demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten.

Parágrafo 1: Cuando no exista consenso entre los miembros de la Comisión Evaluadora frente al desempeño de un funcionario sujeto de evaluación, el Director General del IDRD procederá a emitir un acto administrativo mediante el cual, se designa a un tercer miembro ad-hoc de Libre Nombramiento y Remoción o en su defecto, a un funcionario de carrera de igual o superior nivel jerárquico del evaluado de la respectiva área de trabajo, quien intervendrá para que se adopte una decisión.

Parágrafo 2: La función de evaluador de los profesionales con personal a cargo de las áreas de trabajo de la entidad y de los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción del Nivel Directivo y Asesor es indelegable.

Artículo 7°. IMPEDIMENTOS PARA EVALUADORES. En caso de presentarse impedimentos o recusaciones se adelantará el trámite previsto en los artículos 48° y 49° del Acuerdo 565 de 2016.

Artículo 8°. OBLIGACIONES DE LOS RESPONSABLES DEL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Las obligaciones que deben cumplir los responsables (Evaluado y Evaluador o Comisión Evaluadora) en el marco del proceso de evaluación del desempeño laboral serán las previstas en el artículo 8° del Acuerdo 565 de 2016 y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten.

Artículo 9°. MECANISMOS PARA LA GARANTÍA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN. La Comisión Nacional del Servicio Civil, ha previsto como garantía del proceso de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios sujetos de evaluación, la utilización de mecanismos tales como: recusación, interposición de recursos, doble instancia, reclamaciones y aporte de evidencias. Tanto evaluados como evaluadores deberán observar lo dispuesto por esa entidad a través del Acuerdo 565 de 2016 y demás normas que lo reglamenten, modifiquen o sustituyan, en caso que deban recurrir a alguno de los mecanismos enunciados con el fin de garantizar la objetividad en el proceso.



"Por la cual se adopta el Sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y se conforma La Comisión Evaluadora para el Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Instituto Distrital de Recreación y Deporte."

Artículo 10°. REGISTRO EN LAS HISTORIAS LABORALES. Los formatos que hacen parte de la evaluación de desempeño laboral deberán ser remitidos debidamente diligenciados y firmados una vez finalizado el período de evaluación correspondiente, al Área Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera, con el fin de proceder a su respectivo archivo en las historias laborales de los funcionarios sujetos de evaluación.

Parágrafo: Mientras se desarrolla el proceso de evaluación, de acuerdo con las fases, plazos y condiciones señaladas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la custodia de los formatos de evaluación diligenciados es de responsabilidad directa del Evaluador o Comisión Evaluadora, según sea el caso, hasta tanto no se culmine el período de evaluación respectivo y se haga la transferencia al Área Talento Humano de la entidad.

Artículo 11°. DIVULGACIÓN. El Área Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera, será la responsable de divulgar y dar a conocer a los funcionarios sujetos de evaluación, el contenido de la presente Resolución, así como a los funcionarios participantes de la Comisión Evaluadora, el contenido de la presente Resolución para su conocimiento y cumplimiento, a través de los diferentes medios internos de comunicación con los que cuenta la entidad, y se enviará copia del presente acto administrativo a cada uno de los evaluadores para su conocimiento y cumplimiento.

Artículo 12°. DEROGATORIA. Derogar en todas sus partes las Resoluciones 146 de 2010, "Por la cual se adopta en su totalidad el sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral contenido en el Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil" y 147 de 2010 "Por la cual se conforma la Comisión Evaluadora para el Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera y en Período de Prueba en el Instituto Distrital de Recreación y Deporte", y demás disposiciones que le sean contrarias; para efectos del artículo 8° de la Ley 1437 de 2011, publíquese en la página web del IDR.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, a los 21 FEB 2017

PEDRO ORLANDO MOLANO PÉREZ
Director General

Proyectó: Ingrid Zuleima López Pérez- Secretaria Ejecutiva 425-10 (E.)-Área Talento Humano
Revisó: Camilo Rojas Ospina- Profesional Especializado 222-05(E) -Área Talento Humano
Revisó: Yadima Díaz Ochoa- Profesional Especializada 222-11-Área Talento Humano
Aprobó: Liliana Díaz Poveda- Subdirectora Administrativa y Financiera

