

RESOLUCIÓN DE RECTORIA No. 1-18-0362-2010
Santiago de Cali, 28 de Julio de 2010

"Por medio de la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba en la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte".

EL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL DEL DEPORTE, En uso de sus atribuciones legales y estatutarias y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia dispone en su artículo 125 que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa y establece unas excepciones, por su parte el artículo 130 establece que habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos

Que según lo contemplado en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, 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.

Que, como consecuencia, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se deben diseñar en función de las metas institucionales.

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

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo 137 de 2010, desarrolló un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo para ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas de evaluación.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió por Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010, el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, que rige para todas las entidades a partir del período anual u ordinario de evaluación del desempeño que inicia el 1 de febrero de 2011 y Acuerdo 138 de la misma fecha que establecen los criterios técnicos y legales que fundamentan el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en periodo de prueba y se determinan los elementos mínimos para el desarrollo de Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral Propios.

Que en mérito de lo expuesto,

RESOLUCIÓN DE RECTORIA No. 1-18-0362-2010
Santiago de Cali, 28 de Julio de 2010

"Por medio de la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba en la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte".

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO. Los formatos definidos para el sistema tipo, serán los aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, los cuales hacen parte integral del Acuerdo 137 de 2010 y su aplicación debe efectuarse en cumplimiento a las directrices y mecanismos adoptados por la CNSC.

ARTÍCULO TERCERO. La administración e implementación del sistema de evaluación del desempeño laboral que se adopta involucra todas las instancias de la Entidad, vincula de manera activa a la alta dirección y hace partícipes directos del proceso a la Oficina Asesora de Planeación, la División de Desarrollo Humano, el Jefe Inmediato del evaluado, el Evaluado, el Superior Jerárquico del evaluador, La Comisión de Personal y la Oficina de Control Interno como ejes del sistema.

ARTÍCULO CUARTO. La Oficina Asesora de Planeación, además de divulgar al interior de la Entidad el Plan Indicativo vigente, el Plan Anual de Acción y otros que llegaren a formularse, que servirán como referente para la fijación de los compromisos laborales; la Oficina de Control Interno deberá proporcionar los resultados de la ejecución por proceso según lo programado en la planeación institucional y el contenido de los informes de seguimiento serán tenidos en cuenta como referentes para la evaluación de gestión de las dependencias.

ARTÍCULO QUINTO. La División de Desarrollo Humano liderará las acciones necesarias para la implementación del Sistema Tipo en la Institución, para lo cual divulgará el sistema, coordinará la capacitación de los evaluadores y evaluados y supervisará que el proceso se cumpla de acuerdo con los criterios legales y las directrices contenidas en el ordenamiento jurídico y ajustará el procedimiento para la evaluación del desempeño de los funcionarios de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte

ARTÍCULO SEXTO. La Oficina de Control Interno remitirá el informe sobre los resultados de la evaluación de gestión de las dependencias de la Entidad, la cual se basará en la evaluación cuantitativa y cualitativa del grado de ejecución de los compromisos establecidos en las metas institucionales o por dependencias.

ARTÍCULO SÉPTIMO. El cumplimiento en la evaluación del desempeño laboral se enmarcará dentro de los siguientes niveles:

RESOLUCIÓN DE RECTORIA No. 1-18-0362-2010
Santiago de Cali, 28 de Julio de 2010

"Por medio de la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba en la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte".

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

ARTÍCULO OCTAVO. Se establece la siguiente Escala de Cumplimiento de los compromisos laborales fijados y con los siguientes intervalos y valores porcentuales, así:

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

ARTÍCULO NOVENO. 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 factores que se enuncian en el Artículo Décimo de la presente Resolución, los que se evaluarán como Cumple o No cumple.

ARTÍCULO DÉCIMO. Los factores a utilizar como valor agregado para acceder al nivel sobresaliente, son los siguientes:

1. Evaluación de gestión por dependencias.
2. Por calidad y oportunidad.
3. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales
4. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla.
5. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la entidad o la dependencia.
6. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria
7. Por cumplimiento de competencias comportamentales

PARÁGRAFO. Para la interpretación del logro de los factores mencionados en este artículo se tendrá en cuenta lo establecido en el literal h, Séptima Fase, artículo 10 del Acuerdo 137 de la CNSC.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder a nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos con dos (2) de los factores enunciados en el artículo anterior.

Quando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder a nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos con uno (1) de dichos factores.

RESOLUCIÓN DE RECTORIA No. 1-18-0362-2010
Santiago de Cali, 28 de Julio de 2010

"Por medio de la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba en la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte".

ARTICULO DÉCIMO SEGUNDO. Las comisiones evaluadoras se conformarán en los casos en que el Jefe inmediato del evaluado sea un empleado de carrera administrativa o esté vinculado a través de nombramiento provisional. En todos los casos los responsables de evaluar deben estar ocupando empleos de grado o nivel superior al del empleado a evaluar.

ARTICULO DÉCIMO TERCERO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE



JOSE FERNANDO ARROYO VALENCIA
Rector

Revisó: María Isabel Andrade, Vicerrectora Administrativa

Revisó: María del Carmen Ramírez Jiménez, Jefe Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: Ana Patricia García, Profesional Universitario (P)