



**RESOLUCIÓN No. 0058**  
**26 de enero de 2016**

**“Por la cual se establecen los factores y criterios de aplicación para acceder al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño aboral de los empleados de carrera administrativa de la Institución Universitaria ITSA para el período 2016-2017 y siguientes”**

**El Rector de la Institución Universitaria ITSA, en uso de facultades legales y estatutarias especialmente las conferidas por la ley 909 de 2004, el acuerdo 137 de 2010 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil”**

**CONSIDERANDO:**

*Que el artículo 40 de la ley 909 prevé: “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 a través de la resolución 0705 del 28 de Julio de 2010, la institución adoptó el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño laboral establecido por la Comisión Nacional de Servicio Civil.*

*Que el acuerdo Que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010, por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.*

*Que el artículo 10 literal h) de la citada norma establece, que el evaluado puede acceder al Nivel Sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala 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 siguientes factores, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple:*

- a) Evaluación de Gestión por Dependencias*
- b) Por calidad y oportunidad*
- c) Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales*
- d) Por iniciativas*
- e) Por participación y aprovechamiento de capacitación*
- f) Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria*





**RESOLUCIÓN No. 0058**  
**26 de enero de 2016**

**“Por la cual se establecen los factores y criterios de aplicación para acceder al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño aboral de los empleados de carrera administrativa de la Institución Universitaria ITSA para el período 2016-2017 y siguientes”**

Que el Parágrafo del literal b del artículo 4.2.2 que establece las escalas de calificación prevé:  
“Cumplimiento de los factores. Para cada período anual de evaluación y antes del 1° de abril de cada año, la entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres (3) factores de los antes enumerados para el acceso al nivel sobresaliente.

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 entidad.

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 entidad.

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 entidad; sin embargo, para acceder al nivel sobresaliente deberán hallarse dentro de lo previsto en los dos incisos anteriores”  
(Subrayas fuera del texto)

Que la entidad debe definir como mínimo la utilización de tres (3) factores de los antes señalados para acceder al nivel sobresaliente y su aplicación teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento de los compromisos laborales, para el periodo 2016-2017.

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: FACTORES PARA ACCEDER A NIVEL SOBRESALIENTE:** Los factores para acceder a nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa de la Institución Universitaria ITSA y en periodo de prueba para el periodo a evaluar de 2016 – 2017 y siguientes, serán:

- 1) El evaluado en carrera administrativa que 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 siguientes factores: Por Calidad y Oportunidad; Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales y Por Iniciativas Tendientes a Acciones proactivas en las actividades que cumpla.

**a) Por Calidad y Oportunidad.**

Se logrará este factor si el empleado demuestra ante el evaluador o comisión evaluadora que los productos entregables del portafolio de evidencias fueron entregados y se cumplieron con calidad y en el tiempo planificado para tal Fin. Así mismo aportara valor agregado a las funciones de su cargo implementando en su desempeño, políticas y estrategias para cumplir indicadores y lineamientos institucionales establecidos en el Sistema de Gestión de Calidad de la Institución.

El evaluador o la comisión evaluadora del funcionario público de carrera administrativa, son los que examinan el factor para finalmente determinar si cumple con lo exigido.



**RESOLUCIÓN No. 0058**  
**26 de enero de 2016**

**“Por la cual se establecen los factores y criterios de aplicación para acceder al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño aboral de los empleados de carrera administrativa de la Institución Universitaria ITSA para el período 2016-2017 y siguientes”**

**b) Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.**

Se logrará este factor si el empleado demuestra ante el evaluador o comisión evaluadora que ha implementado o presentado aportes, propuestas o iniciativas adicionales y que demuestren mayor economía, celeridad y realización de competencias laborales, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad.

El servidor registra, en el Plan de Acción que establece la Rectoría mediante el Proceso de Planificación y Proyectos, aportes propuestas o iniciativas adicionales que mejoren los procesos establecidos tanto en la dependencia como en la entidad, los cuales deben ser reconocidos como pertinentes por el Comité de Evaluación de Planes de Acción y posteriormente por el proceso involucrado con su eventual implementación.

El cumplimiento del factor lo revisa y determina el concepto del jefe del área donde llegare a ser aplicado y el Evaluador o comisión evaluadora una vez verificados los requisitos antes citados.

**c) Por Iniciativas Tendientes a Acciones proactivas en las actividades que cumpla.**

Se logrará este factor si se demuestra ante el evaluador y/o la comisión evaluadora que el funcionario implementó Iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumplió, las cuales deben ser útiles y aplicables en la entidad.

El servidor implementa iniciativas innovadoras útiles y aplicables que generan un impacto benéfico en los procesos de servicios que presta a la entidad, las cuales son reconocidas por el jefe inmediato, deben ser registradas en formatos para establecer mejoras establecidos por el SGC en el jefe del proceso al que presta sus servicios y cuando aplique por los jefes de procesos involucrados durante su ejercicio.

**ARTICULO TERCERO. PARÁMETROS DE EVALUACIÓN:** Los responsables de evaluar a los servidores públicos que cumplan con los requisitos para acceder al nivel sobresaliente aplicarán los siguientes parámetros de evaluación:

| FACTORES                  | CRITERIOS  | EVIDENCIAS   | PARÁMETROS DE EVALUACIÓN   |
|---------------------------|--|--|--|
| Por Calidad y Oportunidad | Presentar los productos entregables del portafolio de evidencias del periodo evaluado cumplidos con calidad y en el tiempo planificado para tal Fin. | Registro o formatos para establecer mejoras, documentos, indicadores establecidos en el SGC que evidencie valor agregado a las funciones del empleo. Concepto de aprobación evaluador o comisión | Cumple:<br>Aporte de Registro o formatos para establecer mejoras, documentos, indicadores establecidos en el SGC aceptados y |





**RESOLUCIÓN No. 0058**  
**26 de enero de 2016**

**“Por la cual se establecen los factores y criterios de aplicación para acceder al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño aboral de los empleados de carrera administrativa de la Institución Universitaria ITSA para el período 2016-2017 y siguientes”**

| <b>FACTORES</b>   | <b>CRITERIOS</b>  | <b>EVIDENCIAS</b>   | <b>PARÁMETROS DE EVALUACIÓN</b>   |
|---|---|---|---|
|   | <i>Aporte de valor agregado a las funciones de su cargo implementando en su desempeño indicadores, documentos y estrategias para cumplir indicadores y lineamientos institucionales establecidos en el Sistema de Gestión de Calidad de la Institución.</i>     | <i>evaluadora.</i>  | <i>aprobados.<br/>Concepto positivo de evaluador o comisión evaluadora.</i>   |
| <b>Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.</b> | <i>Presentar iniciativas innovadoras útiles y aplicables que demuestren mayor economía, celeridad y realización de competencias laborales, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad.</i> | <i>Registro iniciativas innovadoras útiles y aplicables que demuestren mayor economía, celeridad y realización de competencias laborales, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos. Concepto de aprobación del área donde llegare a ser aplicado y el Evaluador o comisión evaluadora una vez revisado los requisitos antes citados.</i> | <i>Cumple:<br/>Aportes, iniciativas innovadoras útiles y aplicables que demuestren mayor economía, celeridad y realización de competencias laborales, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos. Concepto positivo del jefe del área donde llegare a ser aplicado y el Evaluador o comisión evaluadora una vez revisado los requisitos antes citados.</i> |





**RESOLUCIÓN No. 0058**  
**26 de enero de 2016**


**“Por la cual se establecen los factores y criterios de aplicación para acceder al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño aboral de los empleados de carrera administrativa de la Institución Universitaria ITSA para el período 2016-2017 y siguientes”**

| <b>FACTORES</b>  | <b>CRITERIOS</b>  | <b>EVIDENCIAS</b>   | <b>PARÁMETROS DE EVALUACIÓN</b>   |
|--|---|---|---|
| <b>Por Iniciativas Tendientes a Acciones proactivas en las actividades que cumpla.</b> | <i>Acciones voluntarias del servidor público tendientes a mejorar el cumplimiento de los resultados que se esperan del ejercicio de su función.</i> | <i>Concepto de aprobación por parte del jefe inmediato.<br/>Registro en formatos para establecer mejoras establecidos por el SGC con VoBo del jefe del proceso al que presta sus servicio y cuando aplique por los jefes de procesos involucrados durante su ejercicio.</i> | <i>Cumple:<br/>Iniciativa registrada en registros del SGC y que evidencia acciones proactivas para el cumplimiento de metas de la entidad.<br/>Concepto positivo por parte del jefe inmediato. Con VoBo del jefe del proceso al que presta sus servicio y cuando aplique por los jefes de procesos involucrados durante su ejercicio.</i> |

**ARTICULO CUARTO:** La presente resolución rige a partir de su publicación, y regirá para el periodo de evaluación 2016-2017 y siguientes hasta que se expida normatividad que obligue su derogación y/o modificación.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Soledad, a los veintiséis (26) días del mes de enero de 2016.

  
**EMILIO ARMANDO ZAPATA**  
Rector 