

RESOLUCIÓN No. 0065
22 de enero de 2019

“Por medio de la cual, se adopta el Sistema Tipo para la evaluación del desempeño laboral, del Acuerdo 617 de 2018 para la Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados públicos de carrera administrativa y/o en periodo de prueba de la Institución Universitaria ITSA, y se conforman las Comisiones Evaluadoras”

El Rector de la Institución Universitaria ITSA, en el ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y normativas vigentes, en especial las conferidas por la ley 909 de 2004, el acuerdo 617 de 2018 de la Comisión Nacional de Servicio Civil y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 38 de la ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” dispone sobre la evaluación del desempeño: “Evaluación del desempeño. 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. El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata”.

Que el literal d del artículo 11 ibídem establece como función 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 artículo 56 decreto 1227 de 2005, por “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998” prevé: “Artículo 56. 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. Cuando la función de evaluar se asigne a más de un empleado deberá determinarse quién tendrá la responsabilidad de notificar la calificación y resolver los recursos que sobre esta se interpongan”.

Que de acuerdo a lo establecido en el Parágrafo único del artículo 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, a los empleados de libre nombramiento y remoción que no ostenten la calidad de gerentes públicos se les evaluará de acuerdo a los mismos criterios e instrumentos con los que son evaluados los empleados de Carrera Administrativa al interior de la entidad.



Que de acuerdo a lo establecido en el Título 4 del Decreto 1083 de 2015 se aplica "Competencias Laborales Generales para los Empleos Públicos de los Distintos Niveles Jerárquicos" para el proceso de evaluación del Desempeño de Carrera Administrativa.

Que con la expedición del acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, la Comisión Nacional de Servicio Civil estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba., para el año 2017.

Que de acuerdo a lo establecido en el Anexo Técnico del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en Período de prueba reza. " Comisión evaluadora: En el evento que el jefe inmediato sea de carrera, provisional o se encuentre en periodo de prueba, se deberá conformar una Comisión Evaluadora, la cual estará integrada por el jefe inmediato del evaluado y un servidor de libre nombramiento y remoción. La Comisión Evaluadora deberá ser conformada al inicio del proceso de evaluación del desempeño laboral y actuará como un solo evaluador hasta la culminación del mismo, esto es cuando la calificación se encuentre en firme. En el caso que el empleado de carrera, provisional o en periodo de prueba pierda la calidad de jefe inmediato del evaluado, la responsabilidad recaerá en el servidor de libre nombramiento y remoción que integraba con aquel la comisión evaluadora".

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil en sesión 4 de octubre de 2018, aprobó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, acuerdo 617 de 2018.

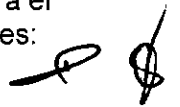
Que conforme a lo normado en el ARTÍCULO VENTRITRES del acuerdo 617 de 2018 "VIGENCIA. El presente Acuerdo fue aprobado en sesión de Comisión del 4 de octubre de 2018; entra en vigencia desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial y rige para todas las entidades a partir del periodo anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral que inicia el 1° de febrero de 2019 y deroga el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC" La Institución Universitaria ITSA acoge el nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados de carrera Administrativa.

Por lo expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Adóptese íntegramente el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño, así como, el anexo técnico, " SEDEL- Sistema Tipo para la Evaluación de Desempeño Laboral", establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Acuerdo 617 del 2018 y demás disposiciones que las adiciones, modifiquen o complementen, como instrumento de evaluación de los empleados de carrera administrativa y los empleados libre nombramiento y remoción que no tengan la calidad de Gerentes Públicos, al interior de la Institución Universitaria ITSA.

ARTÍCULO SEGUNDO: FASES. El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo anual y el periodo de prueba se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases:



PRIMERA	Concertación de Compromisos
SEGUNDA	Seguimiento
TERCERA	Evaluaciones parciales
CUARTA	Calificación definitiva.

ARTÍCULO TERCERO: CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS. Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda. Durante esta primera fase se pueden presentar situaciones especiales, tales como:

Ausencia de concertación. Si vencido el término establecido para realizar la concertación de los compromisos no existe consenso, el evaluador procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Para ello deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo que desempeñe un empleo igual o superior al del evaluado. Lo anterior se comunicará al evaluado quien podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

Omisión del evaluador. De no ser posible la concertación de los compromisos por omisión del evaluador, el evaluado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho término, le remitirá una propuesta de compromisos, respecto de la cual el evaluador hará observaciones y le presentará una propuesta ajustada. De no existir consenso, el evaluador procederá a fijarlos y el evaluado podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

PARÁGRAFO. La Comisión de Personal de la entidad conocerá y decidirá en única instancia, las reclamaciones que promuevan los evaluados por inconformidad frente a los compromisos. La decisión deberá proferirse en un término máximo de diez (10) días hábiles tanto para el período anual como para el período de prueba. Si prospera la reclamación, el evaluador deberá ajustarlos, teniendo en consideración los parámetros señalados por la Comisión de Personal.

ARTÍCULO CUARTO SEGUIMIENTO. Consiste en la verificación que realiza el evaluador del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del periodo de evaluación.

ARTÍCULO QUINTO: EVALUACIONES PARCIALES Y EVENTUALES EN EL PERÍODO ANUAL. Durante el período anual de Evaluación del Desempeño Laboral se deberán efectuar las siguientes evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran:

Evaluación parcial del primer semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá



producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Evaluación parcial del segundo semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Evaluaciones parciales eventuales. En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen por las siguientes situaciones:

- a) Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.
- b) Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.
- c) Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro cargo o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
- d) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.
- e) Por separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en período de prueba, la cual surtirá efectos sólo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo o no supere el período de prueba.

Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste.

ARTÍCULO SEXTO: EVALUACIONES PARCIALES EN EL PERÍODO DE PRUEBA.

Durante el período de prueba se pueden presentar las siguientes situaciones que generan evaluaciones parciales eventuales.

- a) Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar al empleado público en período de prueba antes de retirarse del empleo.
- b) Por interrupción del período de prueba por un lapso igual o superior a 20 días continuos, caso en el cual el período de prueba se prolongará por el término que dure la interrupción.
- c) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación parcial si la hubiere y el final del período de prueba.

ARTÍCULO SÉPTIMO: COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO. Si durante el período de



evaluación, el evaluador evidencia que existen aspectos a mejorar, podrá suscribir compromisos de mejoramiento individual basados en el seguimiento a los avances de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión y las evidencias sobre el desarrollo de los compromisos concertados.

ARTÍCULO OCTAVO: CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO ANUAL. Comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

PARÁGRAFO. En el caso de los sistemas específicos, la calificación definitiva se llevará a cabo conforme a los términos establecidos en las normas que los rigen.

ARTÍCULO NOVENO: CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO DE PRUEBA. Una vez culmine el período de prueba del empleado público, el evaluador efectuará la calificación definitiva dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

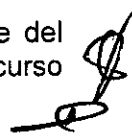
ARTICULO DÉCIMO: ESCALA DE CALIFICACIÓN. La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%.

ARTICULO ONCE: CALIFICACIÓN EXTRAORDINARIA. Durante el período anual, si el jefe de la entidad recibe información debidamente soportada sobre el desempeño deficiente de un empleado de carrera, podrá ordenar por escrito a su evaluador que lo califique de forma inmediata. Esta calificación sólo podrá ordenarse después de transcurridos tres (3) meses desde la última calificación definitiva y comprenderá todo el período no evaluado hasta el momento de la orden, para lo cual se tendrán en cuenta las evaluaciones parciales que se hayan efectuado. Esta calificación corresponderá a uno de los niveles establecidos en el presente acuerdo.

ARTÍCULO DOCE: USOS DE LA CALIFICACIÓN EN NIVEL SOBRESALIENTE.

a) Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del Período de Prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.



- b) Acceder a encargos cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.
- c) Acceder a comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período fijo en los términos del artículo 26 de la Ley 909 de 2004.
- d) Acceder a los beneficios contenidos en el plan de estímulos de la entidad. Para efecto del reconocimiento de incentivos institucionales se entenderá la calificación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

ARTÍCULO TRECE: USOS DE LA CALIFICACIÓN EN NIVEL SATISFACTORIO.

- a) Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del Período de Prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.
- b) Permanecer en el servicio y conservar los derechos de carrera.
- c) Posibilidad de ser encargado, a discrecionalidad del nominador, cumpliendo con los demás requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004. Siempre que no exista en la planta de personal, un servidor con derecho preferencial a ser encargado.

ARTICULO CATORCE: USOS COMPLEMENTARIOS DE LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.

- a) Planificar la capacitación y la formación de los servidores públicos.
- b) Conceder becas o comisiones de estudio.
- c) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

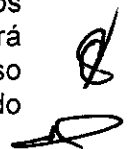
ARTÍCULO QUINCE: CONSECUENCIAS DE LA CALIFICACIÓN EN EL NIVEL NO SATISFACTORIO.

- a) Separación de a carrera administrativa y pérdida de los derechos inherentes a ella.
- b) Retiro del servicio.
- c) Pérdida del encargo y la obligación de regresar al empleo en el cual ostenta derechos de carrera.
- d) En firme la calificación no satisfactoria del periodo de prueba, el empleado debe regresar al cargo en que ostenta derechos de carrera.

PARÁGRAFO. Ejecutoriada la calificación no satisfactoria, se aplicará el procedimiento administrativo consagrado en la Ley 909 de 2004 el Decreto Ley 760 de 2005 o las y disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

ARTÍCULO DIECISEIS: COMUNICACIONES Y NOTIFICACIONES. Las comunicaciones y notificaciones se llevarán a cabo en los términos de los artículos 33 y 34 del Decreto Ley 760 de 2005 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

ARTÍCULO DIECISIETE: RECURSOS CONTRA LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA. Los recursos en contra de la calificación definitiva se adelantarán en los términos de los artículos 35, 36 y 37 del Decreto Ley 760 de 2005 y en el trámite y decisión de los mismos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo OPACA - o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan En todo



caso, en contra de las evaluaciones parciales semestrales y eventuales no procede recurso alguno.

ARTICULO DIECIOCHO: IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES. Los impedimentos y recusaciones se tramitarán y decidirán en los términos previstos en el artículo 38 siguientes del Decreto y Ley 760 de 2005 y en lo no previsto, se aplicará el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - CPACA - o las disposiciones que lo modifiquen aclaren o sustituyan.

ARTÍCULO DIECINUEVE: EVALUACIÓN DEL TELETRABAJADOR. De conformidad con lo establecido en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015, los servidores de carrera administrativa y en período de prueba serán evaluados con base en los parámetros establecidos por la CNSC en el presente Acuerdo, su anexo técnico y los instrumentos de evaluación.

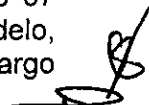
ARTÍCULO VEINTE: EVALUACION DE SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR EDUCATIVO. Corresponderá al Secretario de Educación o quien haga sus veces, fijar uno de los compromisos para todos los servidores públicos que hacen parte de la planta administrativa de las instituciones educativas; los compromisos deberán ser evaluados por el rector o director rural, según el caso, al final del periodo de evaluación. Los compromisos serán concertados entre el rector o director rural, según el caso, y el servidor evaluado.

ARTICULO VEINTIUNO: ANEXO TÉCNICO. Las condiciones técnicas de la evaluación del desempeño laboral se encuentran contenidas en el documento denominado: 'Anexo técnico sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba', el cual hace parte del presente acuerdo.

ARTÍCULO VENTIDOS: INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN. Se utilizarán los medios o instrumentos que defina la Comisión Nacional del Servicio Civil, " SEDEL- Sistema Tipo para la Evaluación de Desempeño Laboral".

ARTICULO VENTICUATRO: Confórmese al interior de la Institución Universitaria ITSA dos Comisiones Evaluadoras, para evaluar el desempeño laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en periodo de prueba de la Institución Universitaria ITSA, cuyos responsables tendrán a su cargo la obligación de evaluar a los funcionarios de carrera y en periodo de prueba, mientras se mantenga vigente el acuerdo 617 de 2018, de acuerdo a todas las consideraciones expuesta en la parte motiva del presente acto administrativo que estarán organizadas así:

PARAGRAFO 1°. Comisión para evaluar al funcionario Alfonso Suarez Serna identificado con la cédula 98547103 quien ocupa el cargo de Técnico Administrativo, de Código 367 Grado 05, conformada por su jefe Inmediato la Funcionaria Lorena Barros Moreno identificada con la cédula 22.736.325, Profesional Especializado, Código 222 grado 07 quien ostenta tal cargo en Provisionalidad y el funcionario Arcesio Julián Castro Agudelo, identificado con el número de cédula 8.785.198, Código 098 Grado 4 quien ocupa el cargo



de Vicerrector Académico dentro de la Institución Universitaria ITSA, y es un servidor de Libre Nombramiento y Remoción.

PARAGRAFO 2°. Comisión para evaluar al funcionario Jose Jaider Ramírez Rojas quien ocupa el cargo de Profesional Universitario, de Código 219 Grado 03, conformada por su jefe Inmediato el Funcionario Carlos Javier Prasca Aya, identificado con el número de cédula 72.285.988, Profesional Especializado, Código 222 grado 08 quien ostenta tal cargo en Provisionalidad y Shirley María Urdaneta Cuesta, identificada con el número de cédula 22.642. 324, Código 098 Grado 4 quien ocupa el cargo de Vicerrectora de Extensión e Investigación dentro de la Institución Universitaria ITSA y es un servidor de Libre Nombramiento y Remoción.

ARTÍCULO VENTICINCO: Comuníquese el contenido del presente acto administrativo a los evaluados, y a los designados evaluadores, y comisiones evaluadoras respectivas.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Barranquilla, a los ventidós (22) días del mes de enero de 2019.



EMILIO ARMANDO ZAPATA
Rector