



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

RESOLUCIÓN SC Nº 0535

(**31 MAR. 2014**)

Por la cual se establecen los factores para acceder al nivel Sobresaliente en la Evaluación de Desempeño

LA DIRECTORA NACIONAL DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En ejercicio de las facultades Constitucionales y legales,

CONSIDERANDO

Que la Ley 909 de 2004 en el artículo 38 establece que 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 Decreto 1227 de 2005 en su Título IV, Capítulo I regula la Evaluación del Desempeño y Calificación de Servicios para los empleados de carrera y en período de prueba.

Que el Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño de los servidores de carrera administrativa y en período de prueba, para las entidades que se rigen por la Ley 909 de 2004, entre ellas la Escuela Superior de Administración Pública.

Que el artículo 4 del mencionado Acuerdo, trata sobre los componentes e instrumentos de la evaluación. Los componentes de la evaluación son las metas institucionales por áreas o dependencias, los compromisos laborales, condiciones de resultado, las evidencias o soportes, los compromisos comportamentales y la evaluación de gestión por dependencias. Los instrumentos definidos en el numeral 4.2 son los niveles de cumplimiento, las escalas de calificación y los formatos definidos por el sistema tipo.

Que el numeral 4.2.1 determina que el cumplimiento en la evaluación del desempeño laboral se enmarcará dentro de los siguientes niveles:

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

Que el numeral 4.2.2. establece que la calificación de la evaluación del desempeño laboral del Sistema Tipo se adopta mediante dos escalas:



“Continuación de la Resolución SC N°”
Sobresaliente en la Evaluación de Desempeño

Por la cual se establecen los factores para acceder al nivel

a) Escala de cumplimiento de los compromisos laborales. Ésta se encuentra definida en relación con los compromisos laborales fijados y con los siguientes intervalos a los cuales se les asigna un valor porcentual:

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

b) Escala para acceder al Nivel Sobresaliente. 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 siguientes factores, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple:

1. Evaluación de la 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. 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.

Que la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP- a través del presente acto administrativo pretende establecer los factores para acceder al nivel sobresaliente en la Evaluación de Desempeño Laboral de conformidad con los lineamientos establecidos en el Acuerdo 137 de 2010.

Que de conformidad con el literal f) numeral 4.1 del Artículo 4° del Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010, emanado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad tomará la evaluación de gestión realizada a cada área o dependencia por la Oficina de Control Interno, como criterio orientador de la evaluación individual del desempeño laboral.

Que se requiere determinar los factores para que los funcionarios de carrera administrativa y en período de prueba de la ESAP, puedan acceder al nivel sobresaliente en su evaluación de desempeño laboral.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Los resultados de la evaluación de gestión efectuada a cada área o dependencia por la Oficina de Control Interno de la ESAP, se tomará como criterio orientador de



"Continuación de la Resolución SC N°"
Sobresaliente en la Evaluación de Desempeño

Por la cual se establecen los factores para acceder al nivel

la Evaluación de Desempeño Laboral, es decir que no será factor de calificación y no dará lugar a la asignación de puntos adicionales dentro de la evaluación total.

ARTÍCULO SEGUNDO: Adoptar los siguientes factores mediante los cuales el evaluado deberá demostrar la generación de un valor agregado en su actividad laboral, para poder acceder al nivel sobresaliente en la calificación por evaluación del desempeño laboral, siempre y cuando el evaluado 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 siguientes factores, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple:

FACTORES DE CUMPLIMIENTO	EVIDENCIAS
1. Por calidad y oportunidad, de conformidad con los indicadores de Eficacia, Eficiencia y Efectividad que demuestren que los recursos fueron utilizados para satisfacer evidentemente a los usuarios.	<ul style="list-style-type: none">• La gestión del funcionario contribuyó con calidad y oportunidad al cumplimiento de las actividades relacionadas con sus funciones en el Plan de Acción de la dependencia. <p>Lo anterior se debe soportar en una constancia del superior inmediato donde se haga el cruce de las funciones del servidor con las actividades del Plan de Acción de la Dependencia. Ó</p> <ul style="list-style-type: none">• El funcionario realizó con calidad y oportunidad las funciones propias de su cargo. Lo anterior se debe soportar en el portafolio de evidencias del funcionario, específicamente en el cumplimiento de aporte de las mismas en las fechas pactadas en el formato de fijación de compromisos laborales. <p>Utilización de recursos: Forma como emplea los equipos y elementos dispuestos para el desempeño de sus funciones. Calidad: Realiza sus trabajos de acuerdo con los requerimientos en términos de contenido, exactitud, presentación y atención. Oportunidad: Entrega los trabajos de acuerdo con la programación previamente establecida.</p>
2. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía, celeridad y realización con	Constancia del superior inmediato que describa puntualmente el aporte, propuesta o



"Continuación de la Resolución SC N° 0535"
Sobresaliente en la Evaluación de Desempeño

Por la cual se establecen los factores para acceder al nivel

<p>elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad.</p>	<p>iniciativa del funcionario para mejorar procesos ya establecidos.</p>
<p>3. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla, en las que se evidencie el mejoramiento de su desempeño, de la dependencia o de la entidad.</p>	<p>Constancia del superior inmediato que describa puntualmente la iniciativa del funcionario para el mejoramiento de su desempeño, de la dependencia o de la entidad. Dicha iniciativa debe corresponder a una situación realmente novedosa, es decir diferente a los procesos previamente establecidos o aportar certificación de su participación en un proceso de innovación.</p>
<p>4. Por participación y aprovechamiento de la capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que haya generado un valor agregado para la entidad o la dependencia expresado entre otros en mejora del servicio, logro de las metas y aplicación de los conocimientos adquiridos.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Copia de la certificación de asistencia a una de las capacitaciones establecidas en el PIC (Plan Institucional de Capacitación)• Copia de la certificación de asistencia a un curso para el cual el funcionario hizo el trámite pertinente ante la Comisión de Personal conforme al PIC. Lo anterior debe ir acompañado por una certificación del superior inmediato o de un tercero en la cual se acredite la fecha y duración de la socialización que hizo el funcionario en su dependencia sobre la capacitación recibida.
<p>5. Por participación activa y demostrable en grupos o actividades que requieran de disposición voluntaria y que fomenten el compromiso social, siempre y cuando el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo.</p>	<p>Constancia de su inscripción y participación en grupos que contribuyan a la gestión institucional:</p> <ul style="list-style-type: none">• Proyectos de Aprendizaje en Equipo• Comisión de Personal• Comité de Convivencia Laboral• COPASO• Los demás comités que estén conformados por Resolución de los cuales hagan parte funcionarios de carrera. <p>Las constancias de participación se evidenciarán mediante las actas o listados de asistencia.</p>



"Continuación de la Resolución SC N° 313" Por la cual se establecen los factores para acceder al nivel Sobresaliente en la Evaluación de Desempeño

6. Por cumplimiento de competencias comportamentales bien sean de orden jerárquico de acuerdo con el nivel del cargo que desempeña o comunes a los servidores públicos de conformidad con el Decreto 2539 de 2005.	Formato de fijación de compromisos comportamentales debidamente diligenciado con las fortalezas, aspectos a corregir, las sugerencias de mejoramiento y la verificación del cumplimiento. Sólo se deberán tener en cuenta aquellos que tengan registradas las propuestas de acciones de mejoramiento.
--	---

ARTÍCULO TERCERO: Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% del cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos con dos (2) de los factores definidos en el artículo anterior y cuando alcance el 100%, deberá cumplir por lo menos uno (1) de estos factores.

ARTÍCULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga en todas sus partes la Resolución 1518 de 2012.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, a los

31 MAR. 2014

La Directora Nacional,


ELVIA MEJIA FERNANDEZ

Revisó: Ximena Moreno Mateus/Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano
Proyectó: Olga Pinzón/Grupo de Gestión del Talento Humano
Revisó: Nelson Daniel Alvarez Ospina/Jefe Oficina Jurídica
Lirp- 392 - 490