



Libertad y Orden

República de Colombia



Gobernación
de Norte de
Santander

Resolución No.

000 000 52

de 2018

(17 ENE 2018)

"POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y NOMBRADOS EN PERÍODO DE PRUEBA DEL NIVEL CENTRAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL"

LA SECRETARIA GENERAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER, en ejercicio de la facultad delegada mediante Decreto 000252 del 11 de febrero de 2016 dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2.2.1.2.1.4.11 del Decreto 1082 de 2015, y ,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política en su artículo 125 consigan que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera; por su parte, el artículo 130 ibídem, establece que habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras administrativas de los servidores públicos.

Que, conforme a las disposiciones constitucionales y legales, la permanencia y desarrollo integral de los servidores de carrera administrativa se cimienta en el principio del mérito, razón por la cual se estableció la evaluación del desempeño laboral como una herramienta de gestión que con fundamento en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrea y en período de prueba, busca garantizar dicho principio.

Que, conforme lo establece el literal d) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil, establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre Evaluación de Desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa.

Que, de acuerdo con lo ordenado por el artículo 40 de la ley 909 de 2004, es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos.

Que, el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 modifica el Acuerdo No. 137 y 138 del 14 de enero de 2010, considerando necesario adoptar el nuevo sistema tipo de evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

Que, la Gobernación de Norte de Santander considera necesario adoptar el nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral junto con los instrumentos de evaluación que lo integran, acogido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante los Acuerdos No. 137 y 138 del 14 de enero de 2010.

Que, mediante Resolución No.000062 del 26 de enero de 2017, se actualizó el sistema de tipo de evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos de carreras



Libertad y Orden

República de Colombia



Gobernación
de Norte de
Santander

Resolución No. **00000052** de 2018

(**17 ENE 2018**)

"POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y NOMBRADOS EN PERÍODO DE PRUEBA DEL NIVEL CENTRAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL"

administrativas y nombradas en periodo de prueba del nivel central de la Administración Departamental en la vigencia 2017.

Que, se requiere implementar la actualización del sistema de tipo de evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos de carreras administrativas y nombradas en periodo de prueba del nivel central de la Administración Departamental en la vigencia 2018.

Que, en virtud de lo precedente, LA SECRETARIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER,

DECRETA

ARTICULO PRIMERO. Adoptar el Sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores de carrera administrativa y en período de prueba del Nivel central de esta Administración, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 y sus respectivos formatos, mientras se desarrolla y establece un sistema propio de evaluación del desempeño.

ARTICULO SEGUNDO. FUENTE NORMATIVA Y PROCEDIMIENTO APLICABLE AL SISTEMA TIPO. El marco legal y el procedimiento para la evaluación de los servidores de carrera y en período de prueba del Nivel Central de la administración departamental, que debe aplicarse para efectos de implementar y aplicar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, será el contenido en la Ley 909 de 2004, sus decretos reglamentarios, en especial los Decretos 760 y 1227 de 2005, y las demás normas vigentes del ordenamiento jurídico, así como las directrices contenidas en el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, emanados de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ARTICULO TERCERO. NIVELES DE CUMPLIMIENTO. La calificación de la evaluación de desempeño laboral del Sistema Tipo se adopta mediante niveles de cumplimiento:

a) **NIVELES DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS LABORALES.** Se encuentra definida en relación con los compromisos laborales fijados y con los siguientes intervalos a los cuales se le asigna un valor porcentual:

1. Nivel sobresaliente mayor o igual al 95%
2. Nivel Destacado mayor o igual a 80% y menor de 95%
3. Nivel Satisfactorio mayor del 65% y menor que el 80%
4. Nivel No Satisfactorio menor o igual al 65%

ARTICULO CUARTO. La Oficina de Control Interno de Gestión deberá remitir ante del 30 de enero las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias de esta



Libertad y Orden

República de Colombia



Gobernación
de Norte de
Santander

Resolución No. 000 000 52 de 2018

(17 ENE 2018)

"POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y NOMBRADOS EN PERÍODO DE PRUEBA DEL NIVEL CENTRAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL"

Gobernación, a fin de que sean tomadas como criterio evaluador del desempeño individual de los empleados:

EVALUACION DE GESTION POR AREAS O DEPENDENCIAS: Con base en el resultado obtenido de la Evaluación del Área o Dependencia por la Oficina de Control Interno, el Jefe de la oficina de Control Interno o quien haga sus veces remitirá la calificación de 1 a 10 de este componente, la cual se trasladará al evaluador para la calificación del evaluado.

ARTICULO QUINTO. PORCENTAJE DE LOS COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. La calificación definitiva de los empleados sujetos de la Evaluación del Desempeño laboral, se obtiene de la sumatoria de las competencias comportamentales y la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias efectuada por la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces.

Debe tenerse en cuenta que los porcentajes son diferentes si se trata del período anual u ordinario, del periodo de prueba o de la evaluación extraordinaria, acorde con las siguientes tablas:

CALIFICACIÓN PARA EL PERIODO ANUAL U ORDINARIA	PESO PORCENTUAL
Compromisos laborales	80%
Competencias comportamentales	10%
Evaluación de gestión por Áreas o Dependencias	10%
TOTAL	100%

CALIFICACIÓN PARA EL PERÍODO DE PRUEBA	PESO PORCENTUAL
Compromisos laborales	85%
Competencias comportamentales	15%
Total	100%

CALIFICACIÓN PARA LA EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA	PESO PORCENTUAL
Compromisos laborales	85%
Competencias comportamentales	15%
Total	100%

ARTICULO SEXTO: ESCALAS DE CALIFICACIÓN. Son los instrumentos públicos que permiten ubicar cuantitativamente el resultado de la EDL de un empleado y está integrada por:

Resolución No. 000 000 52 de 2018

(17 ENE 2018)

“POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y NOMBRADOS EN PERÍODO DE PRUEBA DEL NIVEL CENTRAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL”

1. Compromisos laborales: Los compromisos laborales serán calificados según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1-100), calificación que posteriormente será ponderada para hacerla corresponder con los pesos porcentuales establecidos en las tablas del artículo precedente.
2. Competencias comportamentales. El evaluador asignará el valor que le corresponda de acuerdo al nivel de desarrollo de las competencias, con base en la siguiente escala:

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA	Resultados cuantitativos	
		Periodo	
		Anual u ordinario	Periodo de Prueba y Extraordinaria
BAJO	El nivel de desarrollo de la competencia no se presenta con un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.	4	6
ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera intermitente, con un mediano impacto en la obtención de las metas y logros esperados.	6	9
ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera permanente e impacta significativamente de manera positiva la obtención de metas y logros esperados.	8	12
MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera permanente, impactando significativamente la obtención de metas y logros esperados y agrega valor a los procesos generando un alto nivel de confianza.	10	15

Evaluación de gestión por Áreas o Dependencias. Con base en el resultado obtenido de la Evaluación del Área o Dependencia por la Oficina de Control Interno, el Jefe de la oficina de Control Interno o quien haga sus veces remitirá la calificación de 1 a 10 de este componente, la cual se trasladará la calificación del evaluado.

ARTÍCULO SEPTIMO. Remitir copia del presente acto administrativo a la Comisión Nacional del Servicio Civil para su conocimiento.

ARTICULO OCTAVA. El presente acto administrativo rige a partir del período anual u ordinario de evaluación del desempeño que inicia el 1º de febrero de 2012, y deroga las





Libertad y Orden

República de Colombia



Gobernación
de Norte de
Santander

Resolución No. 000 000 52 de 2018

(17 ENE 2018)

"POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y NOMBRADOS EN PERÍODO DE PRUEBA DEL NIVEL CENTRAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL"

disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución No. 000182 del 12 de Abril de 2011.

ARTICULO NOVENO. El presente acto administrativo tiene vigencia por el año 2018.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dado en San José de Cúcuta, a los


SONIA ARANGO MEDINA
Secretaria General

P/Andrea Fuentes Q.-Asesora jurídica externa *AF*

R/Nydia Leal -Apoyo gestión talento humano. *NYDIA LEAL*