 <b>ISER</b>	<b>JURIDICA</b>	F-JR-22 Código
		01 Versión
	<b>RESOLUCIÓN</b>	03/11/2016 Fecha
		1 de 4 Página

**RESOLUCIÓN N° 045 DE 2017  
(Febrero 07)**

“Por medio de la cual, se adopta el Sistema Tipo para la evaluación de desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Instituto Superior de Educación Rural de Pamplona”

**LA RECTORA DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN RURAL ISER DE  
PAMPLONA**

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 22 del Acuerdo número 010 del 2 de diciembre de 1993 y,

**CONSIDERANDO**

Que, la Ley 489 de 1998, resalta que en cumplimiento de los principios de la función pública debe evaluarse el desempeño de las entidades y así mismo, los deberes legales o reglamentarios de los servidores públicos, lo cual se traduce en que el servidor debe estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño conforme a su gestión en el logro de las metas y resultados institucionales.

Que, de conformidad con 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, el literal d) del artículo 11 de la Ley en cita, incluye como función de 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 Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004, en su artículo 56, señala:

*"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."*


Que, mediante Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015, se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios vigentes sobre la materia.

Que, con el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, la Comisión Nacional del Servicio Civil establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

Que, conforme lo señalado en el artículo 17 del Acuerdo, se establece la escala de calificación del cumplimiento de compromisos laborales dentro de la evaluación de desempeño de los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba

Que, de acuerdo con lo señalado en el artículo 54 del mismo acuerdo, señala que a los empleados de libre nombramiento y remoción que no ocupen empleos de Gerencia Pública, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la Entidad para los empleados de Carrera Administrativa.

Que, se hace necesario adoptar el procedimiento, formatos y los criterios en el sistema tipo de evaluación de desempeño de empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción en el Instituto Superior de Educación Rural - ISER

 <p><b>ISER</b></p>	<b>JURIDICA</b>	F-JR-22 Código
		01 Versión
	<b>RESOLUCIÓN</b>	03/11/2016 Fecha
		2 de 4 Página

Que, en mérito de lo expuesto,

### RESUELVE

**ARTICULO PRIMERO: ADOPTAR.** El sistema tipo de evaluación de desempeño laboral definidos en el Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción diferentes a Gerentes Públicos de Instituto Superior de Educación Rural - ISER

**ARTICULO SEGUNDO: SUJETOS DE EVALUACIÓN.** Los empleados a los que se les aplica la presente Resolución, son;

1. Los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba que presten sus servicios en el Instituto Superior de Educación Rural - ISER
2. Los empleados de Libre Nombramiento y Remoción, distintos a los de Gerencia Pública
3. Los empleados que estén cumpliendo Comisión de Servicios en otra entidad, quienes serán evaluados y calificados por la entidad en la cual se encuentran en comisión, con base en el sistema que rija el Instituto Superior de Educación Rural - ISER. Esta evaluación será remitida por el evaluado a Talento Humano del ISER dentro de los términos establecidos.

**ARTICULO TERCERO: COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.** Los componentes de la Evaluación del Desempeño Laboral del Sistema Tipo que se adoptan mediante la presente resolución serán aplicados de acuerdo con las directrices impartidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

**ARTICULO CUARTO: RESPONSABLES EN EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.** Son responsables quienes por mandato legal estén obligados a adoptar, administrar y vigilar el Sistema, estos son: la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Rector(a) de la Institución, el Jefe de la Oficina de Planeación o quien haga sus veces, el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, el Profesional Universitario de Talento Humano o quien haga sus veces, la Comisión de Personal, los Evaluados, los Evaluadores o Comisiones Evaluadoras según sea el caso y el Superior Jerárquico del Evaluador.


**ARTICULO QUINTO: PARTICIPANTES EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.** Además de los responsables a que se hace referencia en el artículo precedente, podrán participar igualmente en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados sujetos de evaluación, las personas que aporten información verificable que sirva como evidencia del desempeño laboral del evaluado.

**ARTICULO SEXTO: OBLIGACIÓN DE EVALUAR.** Para ello se conformará la Comisión evaluadora cuando el evaluador sea un empleado público de carrera, en periodo de prueba o un servidor nombrado en provisionalidad y estará integrada por el evaluador y un servidor de libre nombramiento y remoción.

Los responsables de evaluar el desempeño laboral de los empleados, entre quienes, en todo caso, habrá un servidor público de Libre Nombramiento y Remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el procedimiento establecido por la entidad, El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado. Tendrán la obligación de evaluar las siguientes personas:

- a) El jefe inmediato
- b) La Comisión Evaluadora.

**PARÁGRAFO 1º.** También tendrá obligación de evaluar el servidor de Libre Nombramiento y Remoción que sea designado por el nominador en los eventos en que prospere el impedimento o recusación.


 <b>ISER</b>	<b>JURIDICA</b>	F-JR-22 Código
		01 Versión
	<b>RESOLUCIÓN</b>	03/11/2016 Fecha
		3 de 4 Página

*PARÁGRAFO 2º, Los empleados de carrera que se encuentren en Comisión o en Encargo en un empleo de Libre Nombramiento y Remoción serán los responsables directos de evaluar sin que sea necesario conformar Comisión.*

**ARTICULO SEPTIMO: FORMATOS.** Se adoptan Los formatos señalado en el artículo 18 del Acuerdo 565 de 2016, dentro del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral que hacen parte integral de la presente resolución, y su diligenciamiento deberá efectuarse en cumplimiento de las directrices y mecanismos adoptados por la CNSC, y estos son:

- a) **Formato 1. Información General:** consolida y detalla la información concerniente a los compromisos laborales, competencias comportamentales, evaluación de gestión por áreas o dependencias y la calificación correspondiente para el período semestral y anual
- b) **Formato 2. Compromisos Laborales y Competencias Comportamentales:** en este se identifica al evaluado y evaluador (es) y se establecen los compromisos laborales y las competencias comportamentales, corresponde a la segunda fase del proceso de evaluación
- c) **Formato 3. Evidencias:** describe la información relacionada con los soportes que demuestran el nivel de cumplimiento o incumplimiento de los compromisos o competencias, los cuales deben ser registrados durante todo el tiempo y período al que corresponde el proceso de evaluación.
- d) **Formato 4. Calificación de Competencias Comportamentales:** hace referencia a la valoración de los niveles de desarrollo de las competencias comportamentales objeto de evaluación.
- e) **Formato 5. Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias:** contiene la evaluación efectuada por el responsable de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, sobre la gestión anual de las áreas o dependencias, la cual solamente será tomada en cuenta en la evaluación definitiva correspondiente al período anual u ordinario.
- f) **Formato 6. Reporte Calificación Período Anual u Ordinario:** consolida los resultados de las evaluaciones parciales semestrales y la definitiva. Mediante este, el evaluador comunica o notifica las evaluaciones correspondientes
- g) **Formato 7. Plan de Mejoramiento:** permite registrar las acciones que se formulen para mejorar o superar brechas, así como su seguimiento durante todo el proceso de evaluación.
- h) **Formato 8. Evaluación Parcial Eventual:** se diligencia únicamente cuando se presente alguna de las causales establecidas en el numeral 2 del artículo 25 , en el período anual u ordinario y es proporcional al tiempo que se evalúa.
- i) **Formato 9. Evaluación Extraordinaria:** se diligencia únicamente cuando se presenta información soportada sobre el presunto desempeño deficiente del empleado con respecto a los compromisos concertados o fijados, según lo establecido en el artículo 27 del presente Acuerdo.
- j) **Formato 10. Evaluación Inferior a un año:** registra la calificación y consolida los resultados de la evaluación definitiva, en caso que el periodo de evaluación sea inferior a un año o al establecido,
- k) **Formato 11. Evaluación en Periodo de Prueba:** registra la calificación de los compromisos laborales y competencias comportamentales, y consolida los resultados de la evaluación del periodo de prueba. Igualmente, mediante este formato, el evaluador notifica los resultados de la misma.

**ARTICULO OCTAVO: EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.** En virtud de lo establecido en el párrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, los empleados de Libre Nombramiento y Remoción que no ocupen empleos de Gerencia Pública, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en La Entidad para los empleados de Carrera Administrativa.

 <p><b>ISER</b></p>	<b>JURIDICA</b>	F-JR-22 Código
		01 Versión
		03/11/2016 Fecha
	<b>RESOLUCIÓN</b>	4 de 4 Página

**ARTICULO NOVENO:** El resultado de la evaluación del desempeño laboral estará articulado con los Planes de Estímulos e Incentivos de la entidad, así como para el otorgamiento de encargos.

**ARTICULO DECIMO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición.

**ARTICULO DECIMO PRIMERO:** Copia del presente acto administrativo se enviarán a Talento Humano, Planeación, Control Interno y demás involucrados en el proceso de evaluación de desempeño laboral.

**COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Pamplona, a los siete (07) días del mes de febrero de dos mil diecisiete (2017).

La Rectora,



**LUDY ESPERANZA CARRILLO CANDELO**

Proyectó: Yuli Carrillo, P.U. Talento Humano