

**Resolución 068 2017**

**Febrero 21 de 2017**

**“Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”**

**EL RECTOR DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE BELLAS ARTES**, en uso de sus facultades estatutarias y en especial las conferidas por el Acuerdo No. 016 de octubre 10 de 2016 Estatuto General y,

**CONSIDERANDO:**

Que la Ley 909 de 2004 en los Artículos 33 al 43 y los Decretos Reglamentarios, definen la importancia, los criterios y mecanismos, los responsables, los períodos y las fechas para la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil es la Entidad competente para ejercer las funciones de velar por la aplicación correcta de los procedimientos de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos y desarrollar el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño laboral, que deberá ser adoptado por las entidades.

Que el inciso tercero del artículo 40 de la Ley 909 de 2004, determina que es función de la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollar un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan su sistema propio de evaluación.

Que mediante Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010 La Comisión Nacional del servicio Civil, estableció el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba. No obstante, luego de su aplicación y conforme al estudio técnico realizado, se ha identificado la necesidad de actualizar dicha reglamentación, con el fin de que la evaluación del desempeño laboral sea una herramienta de gestión del talento humano.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo 565 de enero 25 de 2016 estableció el nuevo Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en periodo de Prueba.

Que las Entidades y los Servidores Públicos están obligados a evaluar y calificar a los Empleados con base en metodologías y parámetros previamente establecidos.

Que le corresponde al Nominador, adoptar el nuevo Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral STDEDL para el período 2017-2018 para el Instituto Departamental de Bellas Artes.

Que con base en lo anterior, el señor Rector del Instituto Departamental de Bellas Artes,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el nuevo Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Instituto Departamental de Bellas Artes, para el período 2017-2018, cumpliendo lo establecido en el Acuerdo 565 de enero 25 de 2016.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** La Evaluación del Desempeño Laboral será obligatoria para el personal de carrera administrativa y/o en período de prueba, el personal de libre nombramiento y remoción se someterá a la evaluación. A los funcionarios de Gerencia Pública se les aplicará la evaluación a través de los Acuerdos de Gestión, tal como lo define el Artículo 50 de la Ley 909 de 2004.

**ARTÍCULO TERCERO:** Definir como Componentes de la evaluación del desempeño laboral los siguientes:

- a) Las metas institucionales establecidas por la entidad y los resultados de su gestión.
- b) Competencias comportamentales.
- c) Los compromisos laborales.
- d) El portafolio de evidencias.
- e) Evidencias.
- f) La evaluación de gestión por áreas o dependencias.
- g) Los planes de mejoramiento individual.



**Resolución 068 2017**

**Febrero 21 de 2017**

**“Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”**

**ARTÍCULO CUARTO:** Niveles de cumplimiento. Es un rango de cualificación en donde se enmarca la calificación definitiva obtenida por el empleado sujeto de evaluación y corresponde a los siguientes: Sobresaliente, destacado, satisfactorio y no satisfactorio.

De acuerdo con el porcentaje o puntaje de la calificación obtenida, se ubican en los siguientes niveles:

Porcentaje	Nivel
Mayor o igual al 95% nivel	Sobresaliente
Mayor o igual a 80% y menor de 95% nivel	Destacado
Mayor del 65% y menor que el 80% nivel	Satisfactorio
Menor o igual a 65%: nivel	No satisfactorio

**ARTÍCULO 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 los porcentajes obtenidos respecto de los compromisos laborales, el desarrollo 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 periodo 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%
<b>Total</b>	<b>100%</b>
Calificación para el periodo de prueba	Peso porcentual
Compromisos laborales	85%
Competencias comportamentales	15%
<b>Total</b>	<b>100%</b>
Calificación para la evaluación extraordinaria	Peso porcentual
Compromisos laborales	85%
Competencias comportamentales	15%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**ARTÍCULO SEXTO:** Escalas de calificación para el Instituto Departamental de Bellas Artes. Son los instrumentos que permiten ubicar cuantitativa y cualitativamente el resultado de la Evaluación del Desempeño Laboral de un empleado y está integrada por:

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:



