

RESOLUCION 278 DE 2015

(marzo 27)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ICFES

<Vigente para el período de evaluación 2015 2016>

Por la cual se fija la escala para acceder al nivel sobresaliente, de los servidores públicos de Carrera Administrativa y de libre Nombramiento y Remoción que no son Gerentes Públicos, para el periodo de evaluación 2015 2016

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN — ICFES,

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas a través del artículo [40](#) de la Ley 909 de 2004, el Decreto [1227](#) de 2005. el numeral once del artículo [9](#) del Decreto 5014 de 2009 y el artículo [4](#) del Acuerdo 137 de 2010 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y

CONSIDERANDO

Que el artículo [40](#) de la Ley 909 de 2004, dispone que la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas de evaluación.

Que a través del 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 servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba, que rige a partir del periodo anual u ordinario de evaluación del desempeño que inició el 1o de febrero de 2011.

Que por medio de la Resolución 000096 del 02 de febrero de 2011, el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES. adoptó el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral previsto por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo [137](#) de 14 de enero de 2010, para los servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba

Que el Acuerdo 137 de 2010, en el artículo [4](#), numeral 4.2.2, literal b), señala que el evaluado podrá acceder a 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 de logro de algunos de los siguientes factores.

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

Que el párrafo del literal b) del numeral 4.4 2 del artículo [4](#) del Acuerdo 137 de 2010, señala que para cada periodo anual de Entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres (3) factores de los contemplados en dicho literal, factores que determinan el acceso al nivel sobresaliente.

Que en virtud de lo anterior, es necesario definir los factores que serán tenidos en cuenta, para que los servidores de carrera administrativa de! Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES, puedan acceder al nivel sobresaliente durante el período comprendido entre el 1 de febrero de 2015 y el 31 de enero de 2016

Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. Adoptar los siguientes factores para el acceso al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y los nombrados en período de prueba del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2015 y el 31 de enero de 2016. así

1. Por evaluación de la gestión por dependencias.
2. 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
3. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.
4. Por participación en grupos o en actividades que requieren disposición voluntaria.

ARTÍCULO SEGUNDO. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN POR DEPENDENCIAS. Este factor se constituye en fuente de información objetiva para la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y los nombrados en periodo de prueba, con el fin de que la evaluación sea consistente con la planeación institucional y los resultados de las áreas o dependencias.

Las Oficinas de Control Interno o quienes hagan sus veces, deberán evaluar la gestión de cada Dependencia en la Entidad de la cual forman parte los servidores de Carrera Administrativa, con el fin de evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional. Esto se efectúa en cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 2 del artículo [39](#) de la Ley 909 de 2004 y el artículo [52](#) del Decreto 1227 de 2005.

En tal sentido y de conformidad a lo dispuesto en numeral 1 del literal h) del artículo [10](#) del Acuerdo 137 de 2010. este factor beneficiará a los evaluados si la dependencia alcanza al menos un (90%) de las metas fijadas en el Plan Operativo Anual q su equivalente, de acuerdo con los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

ARTÍCULO TERCERO. PARTICIPACIÓN Y APROVECHAMIENTO DE CAPACITACIÓN RELACIONARLA CON LAS ACTIVIDADES PROPIAS DEL EMPLEO Y



QUE GENERE UN VALOR AGREGADO PARA LA ENTIDAD O LA DEPENDENCIA. Este factor se aplica cuando el servidor público de carrera administrativa o el nombrado en periodo de prueba, participa de la oferta de capacitaciones establecidas dentro del Plan Institucional de Formación y Capacitación realizado por la Subdirección de Talento Humano del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFFES, y/o en estudios formales, que tengan relación directa con las actividades propias del empleo y genere un valor agregado para la entidad o la dependencia, a través de la mejora del servicio, logro de las metas y aplicación de conocimientos adquiridos.

Para el cumplimiento de este factor, el evaluado debe aprobar la capacitación cuando así se exija y cumplir con la asistencia de al menos el ochenta por ciento (80%) de las actividades programadas en la capacitación durante el periodo de la evaluación anual u ordinaria, esto es, desde el 1o de febrero de 2015 y hasta el 31 de enero de 2016, este porcentaje se verificará a través de los listados de asistencia de los eventos

ARTICULO CUARTO. APORTES, PROPUESTAS O INICIATIVAS ADICIONALES. Este factor se aplica cuando el servidor público de carrera administrativa o el nombrado en periodo de prueba, presenta aportes o propuestas adicionales, para que el cumplimiento de los objetivos estratégicos y metas que componen el plan de acción o el plan estratégico definido por la dependencia en que se encuentre prestando sus funciones o de la Entidad, se efectúa de forma eficiente y eficaz, o cuando presenta iniciativas encaminadas a mejorar los procesos o procedimientos dentro de las mismas.

Estos aportes, propuestas o iniciativas adicionales no deberán tener origen desde la ejecución de las funciones propias del empleo y del cumplimiento de los compromisos laborales concertados para la vigencia evaluada, así mismo, el evaluado los deberá entregar por escrito al evaluador y registrarlos en el portafolio de evidencias

Es preciso señalar, que deberá ser verificable que dichos aportes, propuestas e iniciativas fueron presentadas y/o aplicadas durante el período anual, impactando de manera positiva a los objetivos estratégicos y metas del plan de acción o del plan estratégico definido por la dependencia en que se encuentre prestando sus funciones o de la Entidad.

ARTÍCULO QUINTO. PARTICIPACIÓN EN GRUPOS O EN ACTIVIDADES QUE REQUIEREN DISPOSICIÓN VOLUNTARIA. Este factor se aplica cuando el servidor público de carrera administrativa o el nombrado en periodo de prueba, participa activamente en los grupos que a continuación se relacionan o aquellos que con posterioridad se creen y que su participación sea voluntaria, siempre y cuando su dedicación no afecte el cumplimiento de las funciones propias del empleo:

- i) Brigada de emergencia: Se asignará a los evaluados que formen parte de la brigada y que hayan participado como mínimo en un ochenta por ciento (80%) de las actividades convocadas durante el período de evaluación.
- ii) Equipos de trabajo: Se asignará a los evaluados que participen en las comunidades de práctica. Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAF) y/o a los que integren los equipos de trabajo presentados dentro del plan de incentivos, siempre y cuando hayan concluido la totalidad del proceso.
- iii) Comités: Se asignará a los evaluados que hagan parte de los comités del Instituto, que sean

representantes de los funcionarios y elegidos por ellos. La asistencia en el Comité debe corresponder como mínimo al ochenta por ciento (80%) del periodo de evaluación.

iv) Auditores de calidad: Se otorgará a los evaluados cuyo cumplimiento del programa de auditorias asignado (capacitación y plan de auditorias) en el rol como auditor sea igual o superior a ochenta por ciento (80%). La Oficina de Control Interno realizará la evaluación del rol de Auditor teniendo en cuenta el cumplimiento del programa de auditorias asignadas.

Para acreditar este factor será necesario que el evaluado presente al evaluador. las actas de reunión, el control de asistencia y todos aquellos registros que evidencien la participación en las actividades que desarrollen los diferentes grupos antes relacionados.

PARÁGRAFO. En el evento que los servidores públicos de carrera administrativa y los nombrados en período de prueba del instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES, deseen acreditar alguno de los factores de nivel sobresaliente antes mencionados, para la calificación definitiva u ordinario del periodo 2015 - 2016, se requiere que se aporten las evidencias antes señaladas en el respectivo portafolio, del cual deberá tener conocimiento el evaluador como responsable del proceso de evaluación del desempeño del empleado. posibilitando que sea tenido en cuenta este factor para el acceso al nivel sobresaliente al momento de realizar la evaluación y calificación del desempeño laboral.

ARTÍCULO SEXTO. El acceso al nivel sobresaliente de conformidad con lo previsto en el literal b) del numeral 1.2.2 del artículo [4](#) del acuerdo 137 de 2010, solo será posible cuando al momento de realizar la evaluación y calificación definitiva se presenten cualquier de las siguientes situaciones.

1. Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, demostrándose con evidencias el cumplimiento de por lo menos dos (2) de los factores en los términos definidos en la presente resolución.
2. Cuando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados demostrándose con Evidencias el cumplimiento de por lo menos uno (1) de los factores definidos por la presente resolución.

En todo caso los evaluados podrán agregar valor a la gestión y resultados institucionales, mediante el cumplimiento de factores diferentes a los señalados para el periodo por la entidad; sin embargo, para acceder al nivel sobresaliente deberán hallarse dentro de lo previsto en la presente Resolución.

ARTÍCULO SÉPTIMO. De conformidad con lo establecido en el párrafo del Artículo [78](#) del Decreto 1227 de 2005. la aplicación del presente Acto Administrativo se hace extensivo a los demás empleados de libre nombramiento y remoción que no sean considerados de Gerencia Pública.

ARTICULO OCTAVO. La presente Resolución rige a partir de la fecha y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución No. 000191 del 28 de marzo de 2014

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los,

XIMENA DUEÑAS HERRERA

Directora General



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

