

RESOLUCIÓN No. 0000230

20 FEB 2015

**POR LA CUAL SE ADOPTAN LOS FACTORES QUE PERMITIRAN QUE LOS EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA PUEDAN ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

**EL RECTOR DEL TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA - INSTITUCIÓN UNVERSITARIA**

En ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, y en especial las conferidas en el Acuerdo 3 de 2014, artículo 23, literales a), d), y e), la Ley 909 del 2004, Decreto 1227 de 2005 y Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y

**CONSIDERANDO:**

1. Que el Tecnológico de Antioquia es una institución Universitaria de carácter público del orden departamental, regida por la Ley 909 de 2004
2. Que la Comisión Nacional del Servicio Civil es el órgano constitucional responsable de la administración y vigilancia de los sistemas de carrera administrativa.
3. Que la Comisión Nacional del Servicio Civil diseñó los criterios legales y directrices para la adopción del sistema de evaluación del desempeño laboral y la calificación de servicios de los empleados de carrera o en periodo de prueba.
4. Que la evaluación del desempeño laboral se aplica a los empleados de carrera o en período de prueba de las entidades y organismos del Estado que se rigen por la Ley 909 de 2004.
5. Que el Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, definió los factores por medio de los cuales los empleados de carrera administrativa pueden acceder a una calificación sobresaliente.
6. Que en el artículo 10, literal h) del mencionado Acuerdo, se establece que:

*"El evaluado podrá acceder al nivel Sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% de cumplimiento de los compromisos laborales en la Evaluación Definitiva y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores:*

- *Evaluación de Gestión por Dependencias. Se realiza para la verificación de cumplimiento de metas institucionales por cada dependencia. La entidad, deberá establecerla mediante acto administrativo al inicio del período a evaluar y como máximo en el mes de abril, y solo beneficiará a los evaluados si la dependencia alcanza al menos el noventa por ciento (90%) de cumplimiento en las metas fijadas en el Plan operativo Anual o su equivalente, de acuerdo con los parámetros establecidos en el instrumento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. En este caso, la entidad establecerá las condiciones para aplicar el informe de la Oficina de Control Interno en el proceso de evaluación.*
- *Por calidad y oportunidad. Se refiere a la entrega anticipada de los resultados o en términos inferiores a los legalmente establecidos satisfaciendo los requerimientos de los usuarios a través del mejoramiento en la prestación del servicio y en los productos obtenidos.*
- *Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía, celeridad y realización, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad.*
- *Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla, las cuales deben ser útiles y aplicables en la entidad.*

- 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, expresado entre otros en mejora del servicio, logro de las metas y aplicación de los conocimientos adquiridos.
  - Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria como Comités, Brigadas de Salud, Grupos de Apoyo, Grupos de Investigación, Implementación de Sistemas de Calidad entre otros; siempre y cuando su participación activa pueda demostrarse y el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo.
7. Que según el precitado Acuerdo, para cada período de evaluación, la entidad debe seleccionar los factores para que los empleados de carrera administrativa puedan alcanzar el nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño, considerando que dichos factores adoptados en la Resolución 174 del 18 de febrero de 2013, tendrán un carácter de permanentes, mientras no se adopten unos diferentes.

En mérito de lo anterior:

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Establecer que los factores para alcanzar el nivel de sobresaliente en la evaluación de los empleados de carrera administrativa del Tecnológico de Antioquia, siempre y cuando el aspirante haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestren que generan un valor agregado a través de su logro, siendo ellos:

- **Evaluación de la gestión por dependencias:** Beneficiará a los evaluados si la dependencia alcanza al menos el noventa por ciento (90%) de cumplimiento en las metas fijadas en el Plan de Acción Anual.
- **Calidad y oportunidad:** En este factor se evalúa la oportunidad (Si al menos un objetivo se entrega antes de la fecha programada) y la calidad (Si se entrega con base en los parámetros previamente establecidos). Para cumplir con el factor se debe entregar las evidencias de ambas condiciones.
- **Participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria:** Hacer parte en la Institución de cualquier comité, comisión o grupo representativo de cultura y/o deportes o participar activamente en grupos de investigación institucional. Con pertenecer a uno de ellos, se cumple con el factor; se debe entregar evidencia que describa el grupo o actividad a la que se pertenece.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Los factores en mención, se evaluarán como cumple o no cumple y regirán para todos los periodos siguientes a la comunicación del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO TERCERO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la resolución 000174 del 18 de febrero de 2013.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dada en Medellín a, 26 FEB 2015

  
**LORENZO PORTOCARRERO SIERRA**  
Rector