



**DECRETO NÚMERO**

**0050-01-2015**

Por el cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera y Periodo de Prueba, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC y se fijan los factores y criterios de aplicación para acceder al Nivel Sobresaliente.

**EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DEL CAUCA**, en uso de sus atribuciones constitucionales y en especial las conferidas en el Artículo 305 numeral 2, artículo 40 de la Ley 909 de 2004 y numeral 5.2 del artículo 5 del Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión nacional del Servicio Civil, y

**CONSIDERANDO**

El inciso segundo del artículo 40 de la Ley 909 de 2004 establece que *“Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable”*. Inciso tercero: *“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”*.

Mediante el acuerdo No.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 y en periodo de prueba. En su artículo 28, el citado acuerdo menciona que *“Las entidades que a la fecha de fijación de los compromisos laborales no cuenten con la aprobación de su Sistema Propio, aplicarán en su totalidad el Sistema Tipo adoptado por la CNSC”*.

Así mismo, el artículo 4 numeral 4.2.2 literal a) del Acuerdo 137 de 2010 establece la escala de cumplimiento de los compromisos laborales, así: 1) Nivel Destacado, de 90% a 100% , 2) Nivel Satisfactorio, de 66% a 89%, 3) Nivel no Satisfactorio, menor o igual a 65%. El literal b) del citado artículo señala que el evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente, siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genere un valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores:

1. Evaluación de la gestión por dependencias.
2. Por calidad y oportunidad.



Continuación Decreto Número.

**0050-01-2015**

6. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria.
7. Por cumplimiento de competencias comportamentales.

Sobre el valor agregado, el párrafo del literal b) del numeral 4.2.2 del Acuerdo 137 de 2010, dispone que para cada periodo anual de evaluación y antes del 1 de Abril de cada año, la entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres (3) factores de los antes enumerados para el acceso al nivel sobresaliente. Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos dos (02) de los factores definidos por la entidad; cuando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos uno (1) de los factores definidos por la entidad.

**DECRETA:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar con carácter transitorio el sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de Carrera y en Periodo de Prueba de la Gobernación del Cauca, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil de conformidad con los criterios legales y las directrices señaladas en el Acuerdo 137 de 2010, con el fin de evaluar a los servidores de carrera y periodo de prueba.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Establecer los siguientes factores para acceder a Nivel Sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera, Periodo de Prueba y Libre Nombramiento y Remoción de la Gobernación del Departamento del Cauca, así: **a) 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 resultados obtenidos. **b). 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.** **c) 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.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos dos (2) de los factores definidos en el presente Decreto.

República de Colombia



Gobernación del Departamento del Cauca

Continuación Decreto Número. **0050-01-2015**

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** El cumplimiento de los factores del nivel sobresaliente, debe estar soportado en evidencias que debe recaudar tanto el evaluado como el evaluador y que al momento de valorarlas, se cuente con ellas en el portafolio.

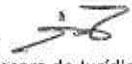
**ARTÍCULO TERCERO:** El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición y modifica las disposiciones que le sean contrarias.


**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**


**26 ENE 2015**


Dada en Popayán a los,

  
  
**TEMÍSTOCLES ORTEGA NARVÁEZ**  
Gobernador

Aprobó: Dr. Carlos Andrés López Muñoz- Secretario General 

Vo. Bo. Dr. Carlos Andrés Bolaños Guzmán –Jefe Oficina Asesora de Jurídica 

Revisó: Dra Nury Montaña Micolta – Profesional Universitario de Oficina Asesora de Jurídica 

Revisó: Dra. Gisela Díaz Fernández – Profesional Universitario Área Gestión del Talento Humano 

Proyectó: Margie Ruiz Gómez – Técnico Administrativo, Área Gestión del Talento Humano 