



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE –COLDEPORTES

RESOLUCIÓN No. 000144 DE 04 FEB 2019

"Por la cual se establece y se adopta el Sistema Tipo de evaluación del desempeño laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba de COLDEPORTES"

La Secretaria General (E) del Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre-COLDEPORTES, en ejercicio de las atribuciones legales, en especial las que le confiere la Ley 909 de 2004, el Decreto 4183 de 2011, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 815 de 2018, Resolución 000065 de 16 de enero de 2019 y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia señala como responsabilidad de las entidades públicas adelantar procesos de evaluación del desempeño a los servidores públicos para garantizar el cumplimiento de los principios de la función administrativa y del mérito como el eje medular del sistema de carrera administrativa.

Que el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, impone a las entidades el deber de desarrollar su sistema de evaluación del desempeño, el cual se presentará para aprobación de la Comisión Nacional del Servicio Civil y en ausencia de éste, las faculta para adoptar el sistema tipo adoptado por la Comisión.

Que el literal d) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, determina como una de las funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC *"Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa"*.

Que el título 8 del Decreto 1083 de 2015 consagró los elementos propios de la evaluación del desempeño y calificación de servicios de las entidades de la Rama Ejecutiva del poder público.

Que 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, mediante Acuerdo No. CNSC-2018000006176 del 10 de octubre de 2018.

Que el Decreto 815 de 2018, modificó el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Que en consecuencia y teniendo en cuenta que COLDEPORTES no cuenta con un sistema propio de evaluación del desempeño laboral, se hace necesario adoptar el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios del Departamento, los componentes, instrumentos y formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo No. CNSC-2018000006176 del 10 de octubre de 2018.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

REPÚBLICA DE COLOMBIA



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE –COLDEPORTES

RESOLUCIÓN No. 000144 DE 04 FEB 2019

"Por la cual se establece y se adopta el Sistema Tipo de evaluación del desempeño laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba de COLDEPORTES"

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Adopción del Sistema. Adoptar para el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACION, LA ACTIVIDAD FISICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE - COLDEPORTES, el Sistema Tipo de evaluación del desempeño laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, los componentes, base de datos, instrumentos y formatos, establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Acuerdo No. CNSC-2018000006176 del 10 de octubre de 2018, los cuales forman parte integral de esta Resolución y regirá hasta cuando la entidad adopte un sistema propio de evaluación.

Adoptar las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos establecidos en el Decreto 815 del 8 de mayo de 2018.

ARTÍCULO 2. Finalidad. El Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño laboral es *"una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales"*.

ARTÍCULO 3. Responsables de la implementación. El sistema de evaluación del desempeño laboral que se adopta a través del presente Acto Administrativo involucra a la Comisión Nacional del Servicio Civil, Jefe de la entidad, Jefe de la Oficina de Planeación o quien haga sus veces, Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, Comisión de personal, evaluados y evaluadores.

ARTÍCULO 4. Fases. Fases del proceso de evaluación. El proceso de evaluación, comprenderá:

FASES DEL PROCESO DE EVALUACION
Concertación de compromisos funcionales
Compromisos comportamentales
Seguimiento
Compromisos de Mejoramiento
Evaluaciones parciales y eventuales
Evaluación Definitiva



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE –COLDEPORTES

RESOLUCIÓN No. 000144 DE 04 FEB 2019

"Por la cual se establece y se adopta el Sistema Tipo de evaluación del desempeño laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba de COLDEPORTES"

ARTÍCULO 5. Concertación de compromisos Funcionales. Son los productos, servicios o resultados susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que el evaluado deberá alcanzar en el período a evaluar, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas.

Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del periodo de evaluación anual o de la posesión del servidor en periodo de prueba, según corresponda.

Competencias Comportamentales: Son las características relacionadas con las habilidades, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el servidor público, encaminadas al mejoramiento individual y requerido para el desempeño de sus funciones y reflejadas en los compromisos funcionales.

ARTÍCULO 6. Seguimiento. Consiste en la verificación que realiza el evaluador del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del periodo de evaluación.

ARTÍCULO 7. Evaluaciones parciales y eventuales en el periodo anual. Durante el periodo anual de Evaluación del Desempeño Laboral se deberán efectuar las siguientes evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran:

Evaluación parcial del primer semestre. Corresponde al periodo comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Evaluación parcial del segundo semestre. Corresponde al periodo comprendido entre el primero (1º) de agosto y el treinta y uno (31) de enero de cada año. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Evaluaciones parciales eventuales. En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen por las siguientes situaciones:

- a) Estas evaluaciones deberán realizarse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, con excepción de la ocasionada por el cambio de evaluador que deberá realizarse antes del retiro. Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.
- b) Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE -COLDEPORTES

RESOLUCIÓN No. 000144 DE 04 FEB 2019

"Por la cual se establece y se adopta el Sistema Tipo de evaluación del desempeño laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba de COLDEPORTES"

- c) Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio del empleo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
- d) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del periodo semestral a evaluar.
- e) Por ajuste en los compromisos.
- f) Por separación temporal del empleo con ocasión de un nombramiento en periodo de prueba en ascenso, la cual surtirá efectos solo en los eventos que el servidor decida regresar a su empleo o no supere el periodo de prueba de este.

ARTICULO 8. Evaluaciones parciales en periodo de prueba. Durante el periodo de prueba se pueden presentar las siguientes situaciones que generan evaluaciones parciales eventuales.

- 1) Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar al empleado público en periodo de prueba antes de retirarse del empleo.
- 2) Por interrupción del periodo de prueba por un lapso igual o superior a 20 días continuos, caso en el cual el periodo de prueba se prolongará por el término que dura la interrupción.
- 3) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación parcial si la hubiere y el final del periodo de prueba.

PARÁGRAFO PRIMERO. Una vez finalizado y aprobado el período de prueba se deben concertar nuevamente los compromisos funcionales y comportamentales, teniendo en cuenta el propósito principal y las funciones del empleo así como las metas del área o la dependencia a la cual se contribuirá con el cumplimiento de los compromisos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La calificación del periodo de prueba garantiza el ingreso a carrera administrativa y la adquisición de los derechos inherentes a ella, por lo tanto si la evaluación del periodo de prueba resultare satisfactoria, el lapso comprendido entre la fecha de dicha evaluación y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente constituirá un nuevo periodo de evaluación anual.

ARTICULO 9. Calificación definitiva del periodo anual. Comprende el periodo comprendido entre el 1º de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo.



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE –COLDEPORTES

RESOLUCIÓN No. 000144 DE 04 FEB 2019

“Por la cual se establece y se adopta el Sistema Tipo de evaluación del desempeño laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba de COLDEPORTES”

ARTÍCULO 10. Calificación definitiva del periodo de prueba. Una vez culmine el periodo de prueba del empleado público, el evaluador efectuará la calificación definitiva dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

ARTÍCULO 11. Instrumentos de la evaluación. Los instrumentos del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral son:

- a) Los niveles de cumplimiento.
- b) Porcentajes de los componentes.
- c) Escalas de calificación.
- d) Aplicativo SEDEL.
- e) Decreto 815 de 2018.

ARTÍCULO 12. Componentes de la evaluación del desempeño laboral. Los componentes de la Evaluación del Desempeño Laboral, son 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) Los planes de mejoramiento individual.

ARTÍCULO 13. Rangos de Calificación. Corresponde al nivel de calificación definitiva obtenida por el empleado sujeto de evaluación, así:

ESCALA DE CALIFICACIÓN	
PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o igual al 90%	SOBRESALIENTE
Mayor al 65% y menor al 90%	SATISFACTORIO
Menor o igual a 65%	NO SATISFACTORIO

ARTÍCULO 14. Instrumentos de la evaluación. Los instrumentos que permiten ubicar cuantitativa y cualitativamente el resultado de la EDL de un empleado se encuentran determinadas así:

- a) **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.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE –COLDEPORTES

RESOLUCIÓN No. 000144 DE 04 FEB 2019

"Por la cual se establece y se adopta el Sistema Tipo de evaluación del desempeño laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba de COLDEPORTES"

- b) **Competencias comportamentales.** Se regirá por lo establecido en el Decreto 815 de 2018. El evaluador asignará el valor que le corresponda de acuerdo al nivel de desarrollo de las competencias, con base en la siguiente escala de compromisos laborales:

ESCALA DE COMPROMISOS COMPORTAMENTALES		
NIVEL DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN	RESULTADO
BAJO:	El nivel de desarrollo de la competencia <u>no se evidencia</u> , ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.	4 A 6
ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia <u>se evidencia con mediana frecuencia</u> , con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados	7 A 9
ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia <u>se evidencia de manera permanente</u> e impacta ampliamente y de manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados.	10 A 12
MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia <u>se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados</u> , e igualmente agregando valor en los procesos y resultados.	13 A 15

ARTICULO 15. Concertación de compromisos funcionales. Los compromisos funcionales deberán concertarse de acuerdo con lo establecido en el Anexo Técnico del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, así:

El número de compromisos a concertar para el periodo anual no deberá ser superior a cinco (5) y para el periodo de prueba máximo podrán ser tres (3).

Adicionalmente, el nominador podrá proponer a los evaluadores la inclusión de máximo dos (2) compromisos comportamentales que él considere convenientes para la consecución de las metas institucionales.

ARTICULO 16 Sujetos de Evaluación. Los empleados a los que se les aplica la presente Resolución son: Los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba que



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE –COLDEPORTES

RESOLUCIÓN No. 000144 DE 04 FEB 2019

“Por la cual se establece y se adopta el Sistema Tipo de evaluación del desempeño laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba de COLDEPORTES”

presten sus servicios en la Coldeportes. Los empleados que ejerzan cargos de libre nombramiento y remoción que no tengan carácter de gerencia pública.

Artículo 16. Comisión Evaluadora. En el evento en que el jefe inmediato sea de carrera, provisional o se encuentre en período de prueba, se deberá conformar una Comisión Evaluadora, la cual estará integrada por el jefe inmediato del evaluado y un servidor de libre nombramiento y remoción.

La Comisión Evaluadora deberá ser conformada al inicio del proceso de evaluación del desempeño laboral y actuará como un solo evaluador hasta la culminación del mismo, esto es, cuando la calificación se encuentre en firme.

En el caso de que el empleado de carrera, provisional o en período de prueba pierda la calidad de jefe inmediato del evaluado, la responsabilidad recaerá en el servidor de libre nombramiento y remoción que integraba con aquel la comisión evaluadora.

Artículo 17. Calificación Definitiva. 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 y el desarrollo de las competencias comportamentales.

Artículo 18. De la comunicación y notificación del resultado de la evaluación del desempeño laboral. El resultado de la evaluación será notificada por escrito al evaluado, dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se produzca por parte del evaluador.

Si no pudiere hacerse la notificación personal al cabo del término previsto anteriormente, el evaluador enviará por correo electrónico o certificado una copia de la misma a la dirección que repose en la historia laboral del servidor y dejará constancia de esta actuación. En esta última eventualidad se entenderá que la notificación quedará surtida en la fecha en la cual fue entregada.

Las evaluaciones parciales y semestrales serán comunicadas por escrito al evaluado, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en la que se produzcan.

ARTÍCULO 19. Evaluación del desempeño laboral del servidor que se encuentra en teletrabajo. Los funcionarios de la entidad que se encuentre en teletrabajo serán evaluados con base en los parámetros establecidos por la CNSC en el Acuerdo No. CNSC-2018000006176 del 10 de octubre de 2018.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE –COLDEPORTES

RESOLUCIÓN No. 000144 DE 04 FEB 2019

"Por la cual se establece y se adopta el Sistema Tipo de evaluación del desempeño laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba de COLDEPORTES"

ARTÍCULO 20. Recursos contra los resultados de la evaluación definitiva. Contra la calificación definitiva expresa o presunta se podrá interponer el recurso de reposición ante el evaluador o la comisión evaluadora si es del caso, cuando considere que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan. El recurso se presentará personalmente ante el evaluador por escrito y sustentado en la diligencia de notificación personal y/o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella

El recurso de apelación aplica únicamente para las entidades que se rigen por la Ley 909 de 2004 y se interpondrá ante el superior inmediato del evaluador en los mismos términos mencionados anteriormente.

Artículo 21. Consecuencias de la evaluación en el nivel no satisfactorio.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley 909 de 2004, el funcionario cuya calificación de servicios en firme esté en el nivel no satisfactorio como resultado de la evaluación de carácter anual o extraordinario, deberá ser retirado del servicio y por lo tanto el nombramiento del empleado deberá declararse insubsistente, mediante resolución motivada expedida por el nominador de la entidad.

Artículo 22. Vigencia y Derogatoria. Atendiendo a que previo a la fase de concertación de compromisos laborales y comportamentales se debe adoptar el nuevo sistema de evaluación, socializarlo y capacitar a evaluadores y evaluados, se hace necesario establecer como fecha máxima de concertación para este año el día 15 de Marzo de 2019.

La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución No. 000552 de 30 de marzo de 2017-.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

VIVIANA FORERO ALVAREZ
Secretaría General (E)

Revisó	Doris Rocio Cardozo Avella	Coordinadora GIT Talento Humano	<i>[Firma]</i>
Proyectó	Hanna Ferrucho Rodríguez	Contratistas GIT Talento Humano	<i>[Firma]</i>

Anexos: Decreto 815 de 2018 y Anexo Técnico Acuerdo No: CNSC-2018000006176 del 10 de octubre de 2018