



**CONTRALORÍA**  
General del Departamento de Sucre  
*Control fiscal, con educación y transparencia*

RESOLUCION #: 245  
FECHA: 19 Mayo de 2015

**“Por la cual se definen los factores que se aplicarán a los Servidores Públicos inscritos en carrera administrativa y/o periodo de prueba, para acceder al nivel sobresaliente producto de la Evaluación del Desempeño Laboral”.**

**EL CONTRALOR GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SUCRE** en ejercicio de sus atribuciones Constitucionales, Legales, en especial las conferidas por los artículos 268 y 272 de la Constitución Nacional, la ley 330 de 1996 , la Ordenanza 064 de 2012 , y art 40 de la ley 909 de 2004

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 40 de la ley 909 de 2004, en su inciso segundo determina que “Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos”, siendo así que de conformidad con dicha preceptiva la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC- expidió el Acuerdo 137 de enero de 2010, mediante la cual establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral.

Que mediante Resolución N° 408 del 13 de Noviembre de 2014 la Contraloría General del Departamento de Sucre adoptó el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral establecido por la CNSC mediante el citado acuerdo.

Que el literal f, ítem 41, del artículo 4 del Acuerdo 137 de 2010, señala que la entidad debe determinar mediante acto administrativo, si la evaluación de gestión realizada por la Oficina Asesora de Control Interno, será tenida en cuenta como referente orientador de la evaluación de desempeño laboral o si hará parte de la misma como factor de calificación.

Que el ítem 4.2.2, literal b, del artículo 4 del Acuerdo 137 de 2010 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 concertados y demuestre que genera un valor agregado a partir del cumplimiento de algunos factores previamente definidos.

Que en consecuencia de lo expuesto, este despacho

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Establecer como referente orientador de la evaluación de desempeño laboral de los Servidores Públicos inscritos en carrera administrativa y/o periodo de prueba, la evaluación de gestión efectuada por la Oficina Asesora de Control Interno, indicando esto que la evaluación mencionada no será factor de calificación para acceder al nivel sobresaliente.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Adoptar los siguientes factores mediante los cuales el evaluado deberá demostrar la generación de un valor agregado en su actividad para acceder al nivel sobresaliente en la calificación por evaluación de desempeño laboral, siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y sean validados por el evaluador.



RESOLUCION #: 245  
FECHA: 19 Mayo de 2015

**1. Factor Uno: Por calidad y oportunidad.** Se refiere a la entrega anticipada de 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.

**2. Factor Dos: Aportes, propuestas o iniciativas adicionales:** Que demuestren mayor economía y celeridad, cuenten con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad. Estos aportes propuestas o iniciativas se deben presentar formalmente al evaluador, ser medibles, contener elementos adicionales que mejoren la gestión y contribuyan al cumplimiento de los objetivos y funciones de la institución o dependencia, ser evidenciados por el evaluador, registrados en el formato de portafolio de evidencias y haberse realizado durante el periodo de evaluación.

**3. Factor Tres: Participación y aprovechamiento de la capacitación relacionada con las actividades del empleo:** Relacionada con las actividades propias del empleo, que haya generado un valor agregado para la entidad o la dependencia, expresado en mejora del servicio y en logro de las metas con la aplicación de los conocimientos adquiridos. Evaluado y evaluador deberán aportar las evidencias de la incorporación de los nuevos conocimientos a las actividades del empleo y cómo la aplicación de lo aprendido generó mejora en el servicio y contribuyó al logro de las metas establecidas durante el periodo de evaluación. Tanto la capacitación como la forma de aplicación deberá registrarse de manera concreta en el formato de portafolio de evidencias y haberse realizado durante el periodo de evaluación.

**4. Factor Cuatro: Por Participación activa y demostrable en grupos o actividades que requieran de disposición voluntaria:** Que fomenten el compromiso social, el sentido de pertenencia, los principios y valores éticos de la Entidad y/o el desarrollo de las competencias comportamentales de los servidores públicos durante el periodo de evaluación; que el servidor participe en Comités, Brigadas de Salud y Emergencias, Comisión de Personal, COPASO, Comité de Convivencia Laboral, Grupos de Apoyo, Grupos de Investigación, Implementación de Sistemas de Calidad, Grupos debidamente constituidos en donde el servidor público participe activamente en algún plan, programa o proyecto que adelanta la sed para facilitar el cumplimiento de los objetivos y fines de la Entidad, siempre y cuando su participación activa pueda demostrarse y el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo.

**ARTÍCULO TERCERO:** Una vez que el evaluador establezca el factor o factores definidos en el artículo anterior como valores agregados, deberá verificar que las pruebas de cumplimiento se encuentren registradas en el formato de Portafolio de Evidencias de la respectiva Evaluación del Desempeño Laboral, requisito sin el cual el Empleado no podrá acceder al nivel sobresaliente.

**ARTÍCULO CUARTO:** Para acceder al nivel sobresaliente el evaluado que alcance entre el 95% y el 99% del cumplimiento de los compromisos laborales fijados, deberá cumplir por lo menos con dos (2) de los factores definidos en el artículo segundo y cuando alcance el 100%, deberá cumplir con por lo menos uno (1) de estos factores.



**CONTRALORÍA**  
General del Departamento de Sucre  
*Control fiscal, con educación y transparencia*

**RESOLUCION #: 245**  
**FECHA: 19 Mayo de 2015**

**ARTÍCULO QUINTO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Sincelejo, a los diecinueve (19) días del mes de mayo de 2005

(ORIGINAL FIRMADA POR)  
**JAIME DEL CRISTO MUÑOZ FORTICH**  
Contralor General del Departamento de Sucre

Proyecto: Zaida M-Jefe gestión administrativa  
Reviso: Natalia F. Asesora de Despacho  
Publicación: Página [www.contraloriasucre.gov.co](http://www.contraloriasucre.gov.co)