



**RESOLUCION No. 010.17.01.10.055**  
(MARZO 01 DE 2010)

*“Por medio de la cual se establece el mecanismo para adelantar la evaluación de desempeño de la vigencia 2010 a los funcionarios de carrera administrativa del Inciva y poder acceder al nivel sobresaliente*

Página 1 de 3

**El Director del INSTITUTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y LA PRESERVACIÓN DEL PATRIMONIO CULTURAL Y NATURAL DEL VALLE DEL CAUCA-INCIVA-** en uso de sus facultades legales y

**CONSIDERANDO**

Que conforme a lo establecido en el literal d) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, corresponde a la CNSC establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación de desempeño de los empleados de carrera administrativa.

Que los Acuerdos 017 y 018 de enero 28 de 2008 y el Acuerdo 116 de octubre 1 de 2009 establecen los lineamientos para las calificaciones de los empleados de carrera administrativa en una escala de 1 a100 puntos.

Que el Acuerdo 116 de octubre 1 de 2009 en su artículo tercero indica que el funcionario podrá acceder al nivel sobresaliente, siempre y cuando se encuentre en el máximo satisfactorio.

Que el Acuerdo 027 de diciembre 28 de 2008 establece que la superación de la expectativa planteada en los compromisos laborales o entrega de aportes, productos o servicios adicionales a los establecidos en la evaluación del desempeño, y que contribuyan al cumplimiento de la metas de la dependencia de la entidad, son junto con la evaluación de gestión por dependencias, efectuada por las oficinas o Áreas de Control Interno, los criterios que permiten al evaluado acceder al nivel sobresaliente o determinar una calificación no satisfactoria.

Que el Acuerdo 27 de 2007 en sus considerandos establece que ante las diversas interpretaciones dadas en las entidades por los evaluados, evaluadores y demás responsables del proceso, se hace necesario formalizar el procedimiento que determina las condiciones para acceder al nivel sobresaliente, como de hecho se realiza en el citado Acuerdo.

Que el artículo 3º del Acuerdo 116 de octubre 1 de 2009 establece la evaluación de gestión por dependencias para verificar el cumplimiento de metas institucionales, que debe adoptarse mediante actos administrativo.

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** Adoptar el procedimiento y criterios para el acceso al nivel sobresaliente en el sistema de evaluación de desempeño laboral definidos en el Acurdo 27 y su instructivo 01 de 2008 de la CNSC para la evaluación de los servidores públicos de carrera administrativa y los nombrados en período de prueba, para la vigencia del primero de febrero de 2010 al 31 de enero de 2011.



**RESOLUCION No. 010.17.01.10.055**  
(MARZO 01 DE 2010)

*“Por medio de la cual se establece el mecanismo para adelantar la evaluación de desempeño de la vigencia 2010 a los funcionarios de carrera administrativa del Inciva y poder acceder al nivel sobresaliente*

Página 2 de 3

**ARTÍCULO SEGUNDO:** El artículo 10 del Acuerdo 18 de 2008 estableció la escala de calificación de uno (1) a cien (100) puntos y discriminó los rangos de calificación, así:

Sobresaliente	90 a 100 puntos
Satisfactoria	70 a 89 puntos
No satisfactoria	69 puntos o menos.

Para acceder al nivel sobresaliente, se precisa que el cumplimiento del 100% de los compromisos establecidas en una escala de uno (1) a cien (100) determinará una calificación en el nivel satisfactorio equivalente a 89 puntos. Para esto se podrá hacer uso de una regla de tres simple como se indica en el siguiente ejemplo:

GRADO O CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS LABORALES ESTABLECIDOS	CALIFICACIÓN EQUIVALENTE EN PUNTOS	NIVEL
100%	89 puntos	Satisfactorio
90%	80 puntos	Satisfactorio
80%	71 puntos	Satisfactorio
70%	62 puntos	No satisfactorio

**ARTICULO TERCERO:** Se establecerán los compromisos laborales fijando como límite el nivel satisfactorio en una escala de uno (1) a ochenta y nueve (89) puntos.

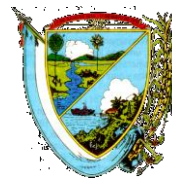
**ARTICULO CUARTO:** La evaluación de gestión que realiza la Oficina de Control Interno de cada una de las dependencias del INCIVA, se tomará como factor de evaluación que afectará numéricamente la calificación anual del servidor público, en un valor hasta de cinco (5) puntos. De esta calificación se beneficiarán en igualdad de condiciones todos los integrantes del equipo de trabajo.

**ARTICULO QUINTO:** La evaluación de la gestión de hasta cinco 5 puntos de las dependencias, certificada por la Oficina de Control Interno a mas tardar el 15 de febrero de cada año, será el resultado del porcentaje de cumplimiento de las actividades del plan anual de gestión, para lo que se tendrá la siguiente escala de asignación de los 5 puntos:

% de cumplimiento

- |                 |                    |
|-----------------|--------------------|
| 1. De 92 al 100 | Cinco (5) puntos.  |
| 2. De 84 a 91   | Cuatro (4) puntos. |
| 3. De 76 a 83   | Tres (3) puntos.   |
| 4. De 68 a 75   | Dos (2) puntos.    |
| 5. De 60 a 67   | Un (1) punto.      |

**ARTICULO SEXTO:** Los servidores públicos podrán recibir hasta seis (6) puntos por parte del evaluador, como reconocimiento de contribuciones o aportes adicionales a los compromisos laborales establecidos los cuales deberán ser soportados mediante las siguientes evidencias y clasificados mediante los siguientes factores:



**RESOLUCION No. 010.17.01.10.055**  
**(MARZO 01 DE 2010)**

*“Por medio de la cual se establece el mecanismo para adelantar la evaluación de desempeño de la vigencia 2010 a los funcionarios de carrera administrativa del Inciva y poder acceder al nivel sobresaliente*

Página 3 de 3

- a) Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía y celeridad y realización con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad (3 puntos).
- b) Por iniciativas tendientes a una acción proactiva en las actividades que cumplió, las cuales deben ser útiles y aplicables en la entidad (1 punto).
- d) Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que haya generado un valor agregado para la entidad o la dependencia, expresado entre otros, en mejora de servicios, logros de las metas y aplicación de los conocimientos adquiridos (1 punto).
- d) Por participación en grupos o en actividades que requieran 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 (1 punto).

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Santiago de Cali el primero (01) de marzo de dos mil diez (2010).

**JAIRO ESCOBAR FERNÁNDEZ**  
Director