

RESOLUCIÓN No. 126 DEL 31 DE ENERO DEL 2020

Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC para los empleados públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba de la Planta Global de la Corporación Autónoma Regional del Quindío

El Director General de la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUÍNDIO, en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el numeral 5 del artículo 29 de la Ley 99 de 1993, la Ley 909 de 2004 y el Acuerdo 617 de 2018 y,

CONSIDERANDO

Que, según lo contemplado en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y su aporte al cumplimiento de las metas institucionales.

Que la Ley 909 de 2004 en su artículo 39 dispone: *“Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expidan”*.

Que el artículo 40 ídem señala *“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”*.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil en sesión del 4 de octubre de 2018, aprobó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba como Sistema Tipo para ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.

Que en consecuencia con lo acordado en sesión del 4 de octubre de 2018, la Comisión Nacional del Servicio Civil, emitió el Acuerdo 617 de octubre 10 de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, el cual registrará para todas las entidades a partir del periodo anual ordinario de evaluación del desempeño laboral que inicia el 01 de febrero de 2019 y deroga el Acuerdo 565 de 2016 expedido por la CNSC.

Que frente a los instrumentos para realizar la evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba de la Corporación Autónoma Regional del Quindío - CRQ, se utilizarán los medios e instrumentos que señalen la Comisión Nacional del Servicio Civil y aquellas herramientas propias definidas por el Director General de la entidad.

RESOLUCIÓN No. 126 DEL 31 DE ENERO DEL 2020

Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC para los empleados públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba de la Planta Global de la Corporación Autónoma Regional del Quindío

Que en el marco de la facultad concedida a los nominadores en el acuerdo 617 de 2018 proferido por la CNSC, el Director General podrá sugerir a los evaluadores la concertación de dos compromisos comportamentales.

Por lo expuesto anteriormente,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar para la evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba de la Planta Global de la Corporación Autónoma Regional del Quindío, el **Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC**, el cual se aplica desde la entrada en vigencia del Acuerdo 617 de 2018 y hasta tanto la entidad desarrolle su propio Sistema de Evaluación.

ARTICULO SEGUNDO. El resultado de la Evaluación del Desempeño laboral será la base para el otorgamiento de incentivos y estímulos de la entidad, y estará ligado a planes de capacitación, e intervenciones individuales o grupales para el desarrollo y mejoramiento gradual de las competencias comportamentales impactando favorablemente la cultura organizacional de la entidad.

ARTICULO TERCERO. Para la instrumentalización y puesta en marcha del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba de la Planta de la Corporación Autónoma Regional del Quindío, se utilizarán los medios e instrumentos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo 617 de 2018, así como los instrumentos, formatos, guías de seguimiento definidos por el Director General de la entidad con el fin de garantizar una valoración laboral y comportamental basada en evidencias objetivas, observables y concretas objeto medición e intervención.

Parágrafo. La Subdirección Administrativa y Financiera a través del Área de Talento Humano realizará la creación y administración de los usuarios, con sus respectivos perfiles de evaluador y evaluado, información que socializará a través de los correos electrónicos con el fin de que se desarrollen dentro de los términos cada una de las fases del proceso de evaluación del desempeño laboral.

ARTICULO CUARTO. Exhortar a los evaluadores para que incorporen en la concertación individual hasta dos compromisos comportamentales referidos a la oportunidad y pertinencia de respuesta a las solicitudes presentadas por los usuarios y a la orientación y buen trato al ciudadano y usuario de la entidad.

RESOLUCIÓN No. 126 DEL 31 DE ENERO DEL 2020

Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC para los empleados públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba de la Planta Global de la Corporación Autónoma Regional del Quindío

ARTÍCULO QUINTO. La administración e implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral que se adopta mediante la presente resolución involucra a todas las dependencias, áreas y oficinas de la entidad, vinculando de manera activa a la Alta Dirección, y hace partícipes directos del proceso a la Subdirección Administrativa y Financiera a través del Área de Talento Humano, la Oficina Asesora de Planeación, y la Oficina Asesora de Control Interno como bases fundamentales del Sistema de Evaluación.

ARTÍCULO SEXTO. La Subdirección Administrativa y Financiera a través del Área de Talento Humano, liderará las acciones necesarias para la implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, para lo cual socializará el Sistema, coordinará y/o efectuará las capacitaciones con los evaluadores y evaluados y verificará que el proceso de evaluación del desempeño laboral se lleve a cabo de acuerdo con los criterios legales, directrices señaladas en el ordenamiento jurídico y se ajuste a los procedimientos internos definidos por la entidad.

ARTÍCULO SÉPTIMO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Armenia, Quindío a los 31 días de Enero del 2020


JOSE MANUEL CORTÉS OROZCO.
Director General

Proyectó/elaboró: Teresa L. R.
Revisó: Gloria E. O.