



ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL
Establecimiento Público de Educación Superior

RESOLUCIÓN NÚMERO **231** DE

(**21 JUN 2017**)

“Por la cual se establece un sistema de equivalencias en las escalas de calificación previstas para los docentes de conformidad con el Acuerdo No. 09 de 2015 del Consejo Directivo de la ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL y el Sistema de Evaluación de Desempeño para Servidores Públicos de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016 establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil”

EL RECTOR DE LA ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL,

en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas en el artículo 24º, literal k) del Acuerdo 05 de 2013 Estatuto General, y

CONSIDERANDO

Que la Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003, suscrita por el Gobierno de Colombia, señala los criterios orientadores, principios rectores, conceptos, consideraciones y requerimientos en relación con la función pública, los cuales están definidos como un marco de referencia genérico en esta materia.

Que la Constitución Política de Colombia en el artículo 125, establece como causal del retiro del servicio, entre otros, la calificación definitiva y en firme en el nivel no satisfactorio en el desempeño del empleo.

Que la Ley 489 de 1998, establece en su artículo 15º el Sistema de Desarrollo Administrativo como un conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos y financieros de las entidades de la Administración Pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno nacional.

Que las entidades y empleados están obligados a evaluar y calificar a los servidores, con base en las metodologías y parámetros previamente establecidos, con el fin de dar cumplimiento a las metas institucionales.

Que la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

Que en el artículo 38º *ejusdem* dispone que 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 sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales; e igualmente señala que los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

- a) Adquirir los derechos de carrera;
- b) Ascender en la carrera;
- c) Conceder becas o comisiones de estudio;
- d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;
- e) Planificar la capacitación y la formación;
- f) Determinar la permanencia en el servicio.

El Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, define en su artículo 50° que la evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

En el artículo 52°, ibídem, se estipula que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos, y que, para tal efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional.

La Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo No. 565 de 2016, por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, definió en su artículo 1° que la Evaluación del Desempeño Laboral es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

El Acuerdo 565 de 2016 señala en el artículo 8° que el Jefe de la Entidad es el responsable de adoptar mediante acto administrativo el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de que trata el presente acuerdo, mientras se aprueba y se adopta en su entidad el sistema propio.

Y en su artículo 6°, *eiusdem*, ordenó que la normatividad recogida en dicho Acuerdo, aplica a los empleados de carrera administrativa y en período de prueba que presten sus servicios en las entidades que se rigen por la Ley 909 de 2004 de 2004; y de otro lado, establece en su artículo 15° que los “Niveles de Cumplimiento” es un rango de cualificación en donde se enmarca la calificación definitiva obtenida por el empleado sujeto de evaluación y corresponde a los siguientes: Sobresaliente, Destacado, Satisfactorio y No Satisfactorio, y que de acuerdo con el porcentaje o puntaje de la calificación obtenida, se ubican en los siguientes niveles:

COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Acuerdo 565 de 2016	
Mayor o igual al 95%	Sobresaliente
Mayor o igual al 80% y menor del 95%	Destacado
Mayor del 65% y menor del 80%	Satisfactorio
Menor o igual del 65%	No Satisfactorio

Que mediante Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios vigentes sobre la materia.

Que conforme a lo consagrado en el artículo 8° del Acuerdo 565/16, la Rectoría de la **ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL** expidió la Resolución No. 022 del 17 de enero de 2017, mediante se adoptó en la ETITC el sistema de evaluación de desempeño para los servidores públicos de carrera administrativa y en período de prueba, y los empleados de libre nombramiento y remoción, distintos a los de Gerencia Pública en cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo 565 de 2016, artículo 8°; y realizar la evaluación del desempeño laboral en el formato Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que la estructura de la **ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL** está organizada en virtud del Decreto 758 de 1988 como establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente.

Que a través de las resoluciones números 7772 de 2006 y 2779 de 2007 proferidas por el Ministerio de Educación Nacional, la entidad se constituyó como Escuela Tecnológica, ello amparado en el parágrafo del artículo 57º de la Ley 30 de 1992, en los artículos 13 y 18 de la Ley 749 de 2002 y en el Decreto 2216 de 2003 (derogado y compilado en el Decreto 1075 de 2015)

Que de acuerdo con el parágrafo del artículo 62º de la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior, la dirección de las instituciones estatales de educación superior que no tengan el carácter de universidad, "corresponde al Rector, al Consejo Directivo y al Consejo Académico".

Que la Ley 30 de 1992 en su artículo 80 preceptúa "El régimen del personal docente y administrativo de las demás instituciones estatales u oficiales que no tienen el carácter de universidades de acuerdo con la presente ley, será establecido en el Estatuto General y reglamentos respectivos, preservando exigencias de formación y calidad académica, lo mismo que la realización de concursos para la vinculación de los docentes.

Que de conformidad con lo anterior, el Consejo Directivo de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central expidió el Acuerdo 09 del 23 de julio de 2015, mediante el cual se reformó el Estatuto de Profesores de Educación Superior, lo cual rige las relaciones entre la entidad y los profesores de educación superior y regula las condiciones de ingreso, derechos y deberes, funciones, escalafón, evaluación, desarrollo, distinciones y estímulos, situaciones administrativas, inhabilidades, incompatibilidades, entre otros aspectos.

Que en ese dispositivo normativo, esto es, el Acuerdo 09 de 2015, en su artículo 36º y siguientes se reguló específicamente la Evaluación de Desempeño de los Profesores, estableciendo que la evaluación del desempeño es el proceso permanente, sistemático y objetivo mediante el cual se analiza, valora y verifica que los profesores, cualquiera sea su categoría, demuestran o mantienen niveles de idoneidad, calidad y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones; que justifican su vinculación, la permanencia en el cargo, la inclusión en planes o programas de mejoramiento continuo y la promoción en el escalafón; y de manera específica, en el artículo 46º ibídem, estableció las escalas de calificación del desempeño de los profesores.

Que la correcta y efectiva aplicación de los procedimientos de Evaluación del Desempeño Laboral, son el principal medio para controlar y eliminar las distorsiones derivadas de la estabilidad laboral que brinda la carrera.

Que el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, reglamentario único del Sector de la Función Pública, dispone en su artículo 2.2.5.2 que sus disposiciones regirán los empleos públicos pertenecientes a la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial y a las entidades que se regulen por las disposiciones señaladas en el Decreto Ley 2400 de 1968 y en la Ley 909 de 2004.

El artículo 2.2.5.5.31 ibídem prevé que las comisiones de estudios se pueden conferir al interior o al exterior del país, para que el empleado reciba formación, capacitación o perfeccionamiento en el ejercicio de las funciones propias del empleo del cual es titular, o en relación con los servicios o competencias a cargo del organismo o entidad donde se encuentre vinculado el empleado. Para el otorgamiento de la comisión de estudios, el empleado deberá cumplir los siguientes requisitos: 1. Estar vinculado en un empleo de libre nombramiento o remoción o acreditar derechos de carrera administrativa. 2. Acreditar por lo menos un (1) año continuo de servicio en la respectiva entidad. 3. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.



Que con el fin de garantizar los derechos y deberes de todos los servidores de la **ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL**, se hace necesario establecer un sistema de equivalencias en las escalas de calificación previstas para los docentes de conformidad con el Acuerdo No. 09 de 2015 del Consejo Directivo de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central y el Sistema de Evaluación de desempeño para servidores públicos adoptado por la Entidad de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016 establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. Establecer un sistema de equivalencias en las escalas de calificación previstas para los docentes de conformidad con el Estatuto de Profesores, Acuerdo No. 09 de 2015 del Consejo Directivo de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central y el Sistema de Evaluación de desempeño para servidores establecido en el Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil; de conformidad con la siguiente tabla de equivalencias:

CUADRO DE EQUIVALENCIAS ESCALAS DE CALIFICACION			
COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Acuerdo 565 de 2016		ESCUELA TECNOLOGICA INSTITUTO TECNICO CENTRAL - Estatuto Docente Acuerdo 09 DE 2015	
Mayor o igual al 95%	Sobresaliente	Igual o superior a 85 puntos (de 100 puntos posibles).	Excelente
Mayor o igual al 80% y menor del 95%	Destacado	Entre 75 y 84 puntos	Bueno
Mayor del 65% y menor del 80%	Satisfactorio	Entre 60 y 74 puntos	Aceptable
Menor o igual del 65%	No Satisfactorio	Igual o Menor a 59 puntos	Deficiente

ARTÍCULO 2º. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a 21 JUN 2017

El Rector,

HNO. JOSÉ GREGORIO CONTRERAS FERNÁNDEZ

Proyectó: Félix Jorge Zea Arias, Profesional Gestión Talento Humano
Revisó: Edgar Mauricio López Lizarazo, Secretario General