



**UNIVERSIDAD DE
CÓRDOBA**



Cartilla

Evaluación de desempeño

Oficina de Gestión de Talento Humano.

PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS PARA SERVIDORES PÚBLICOS NO DOCENTES.

Funcionario público no docente Unicordobés, te compartimos esta guía práctica que tiene el propósito de sensibilizarlos en la importancia de la realización de la evaluación de desempeño.

I. Generalidades del Proceso ¿Qué es 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 evaluados 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.

La obligatoriedad de realizar esta evaluación se fundamenta en el siguiente Marco Normativo:

- ✓ Normas de la función pública
- ✓ Estatuto de personal Administrativo de la Universidad de Córdoba-Acuerdo 006 de 2006
- ✓ Resoluciones 2145 de 2016 y 0880 de 2020
- ✓ Procedimiento Evaluación del Desempeño por Competencias para Servidores Públicos no Docentes (PGRH-012)

Periodos establecidos para evaluar el desempeño:

- ✓ **Evaluación parcial del primer semestre:**
Del 1 de febrero hasta el 31 de julio de cada año.
- ✓ **Evaluación parcial del segundo semestre:**
Del 1 de agosto hasta el 31 de enero del año siguiente.

La suma de las dos evaluaciones parciales es la calificación anual definitiva.

La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento. Es importante resaltar que para realizar la evaluación parcial del primer semestre de 2022 tuvimos que esperar la implementación de la nueva planta académico administrativa adoptada mediante Acuerdo 083 de 2019, en el software Kactus.

La evaluación de desempeño se compone de:

Competencias funcionales

Enmarcados en el Manual de Funciones y Competencias Laborales y las metas establecidas en los planes institucionales.

Competencias comportamentales

Las establecidas en el Decreto 815 de 2018

II. Fases del proceso de evaluación del desempeño laboral

1. Concertación de compromisos: en esta fase, evaluado y evaluador deberán concertar los compromisos funcionales y competencias comportamentales, para esto tenga en cuenta:

✓ El evaluado debe realizar la proyección de los compromisos funcionales, los cuales deben ser entre 3 y 5, y a cada uno se le debe dar un peso porcentual. La suma de los pesos porcentuales de todos los compromisos

proyectados debe ser igual a 100%.

✓ El evaluador aprueba los compromisos funcionales.

✓ El evaluado proyecta las competencias comportamentales, las cuales deben ser entre 3 y 5, se recomienda escoger dos comunes y dos específicas por nivel (recuerda que las competencias específicas están para cada nivel: directivo, profesional, técnico y asistencial).

✓ El evaluador aprueba las competencias comportamentales.

2. Seguimiento e ingreso de evidencias: el evaluador deberá realizar el

seguimiento del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos

concertados con cada evaluado, estos a su vez deben ingresar las evidencias de

cumplimiento de cada compromiso concertado.

3. Ajuste de compromisos en período anual: durante el período de evaluación

anual los compromisos podrán ajustarse de ser requerido.

4. Evaluaciones parciales semestrales: se realizan en los siguientes periodos:

Del 1 de febrero hasta el 31 de julio de cada año.

Del 1 de agosto hasta el 31 de enero del año siguiente.

Tenga en cuenta que al momento de calificar:

- ° Los compromisos funcionales serán evaluados según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1 – 100).
- ° Las competencias comportamentales se califican de acuerdo a los siguientes niveles de desarrollo:

NIVELES DE DESARROLLO	RESULTADOS NUMÉRICOS
Bajo	Calificar entre 4 y 6
Aceptable	Calificar entre 7 y 9
Alto	Calificar entre 10 y 12
Muy alto	Calificar entre 13 y 15

- 5. Calificación definitiva en período anual:** Corresponde a la sumatoria de los porcentajes obtenidos por el evaluado en las evaluaciones parciales semestrales y en las parciales eventuales cuando se hubieren presentado.



III. Compromisos funcionales obligatorios

Todos los servidores públicos no docentes deben incluir en su concertación el siguiente compromiso institucional el cual tiene un peso del 15% del total de los compromisos laborales proyectados y concertados:

Cumplir con las funciones y responsabilidades inherentes a la implementación, mantenimiento y mejoramiento del Sistema Integral de Gestión de Calidad de la Institución (SIGEC).

IV. Controles establecidos para garantizar la realización oportuna de la evaluación de desempeño

1. Remitir a la Oficina de Control Interno listado de jefes y funcionarios que no realicen su evaluación de desempeño.

2. Incluir como compromiso laboral **obligatorio** de todos los jefes de dependencia la evaluación del desempeño de todos los funcionarios adscritos a sus oficinas.

3. Enviar alertas a través de correo electrónico a los funcionarios que no han cumplido con este requisito.

4. En cada vigencia no se habilitará en el software Kactus a los funcionarios que no fueron calificados en el año anterior.

Por ultimo recuerda: Tu rol y responsabilidad en el proceso de Evaluación de Desempeño es vital para cumplir con este requisito normativo y compromiso institucional.