



UNIVERSIDAD DEL VALLE

R E C T O R Í A

RESOLUCIÓN No. 0945
Febrero 29 de 2016

“ Por la cual se adopta una metodología para la Evaluación de Desempeño de los Empleados Públicos Administrativos “

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE, en uso de las atribuciones que le confiere el literal q) del Artículo 25, del Estatuto General de la Universidad, y

CONSIDERANDO

1. Que mediante el Acuerdo No. 025 de diciembre 19 de 2014 del Consejo Superior *“Por el cual se expide el Estatuto de la Administración del Personal Administrativo y de la Carrera Administrativa Especial de la Universidad del Valle”*,
2. Que el Consejo Superior de la Universidad en el artículo 124º *“Reglamentación Para La Evaluación Del Desempeño Laboral.-* estableció que corresponde al Rector de la Universidad del Valle expedir mediante acto administrativo motivado la reglamentación para la evaluación del desempeño laboral de los Empleados Públicos Administrativos de la Universidad del Valle.
3. Que mediante el Acuerdo No. 025 de diciembre 19 de 2014, corresponde al Rector de la Universidad del Valle expedir mediante acto administrativo el Manual Único de Funciones, Requisitos Mínimos y Competencias Laborales y determinar las competencias laborales para desempeñar los empleos de los distintos niveles jerárquicos, los requisitos de estudios, de experiencia de cada uno de los grados de los cargos que defina el Consejo Superior en la nomenclatura y clasificación del personal administrativo de la Universidad del Valle.
4. Que para efectos de la administración del personal administrativo y mientras se establece la reglamentación a que haya lugar en el Estatuto de la Administración del Personal Administrativo y de la Carrera Administrativa Especial de la Universidad del Valle del Acuerdo No.025 de diciembre 19 de 2014, en lo concerniente a la Evaluación de Desempeño de los empleados públicos administrativos, se aplicará la metodología que se adjunta en la presente Resolución.
5. Que la metodología establecida en la presente Resolución será aplicada hasta el 30 de diciembre de 2017.

En mérito de lo anteriormente expuesto, el Rector

UNIVERSIDAD DEL VALLE

R E C T O R Í A

RESOLUCIÓN No. 0945-2016

2

R E S U E L V E:

T I T U L O I

PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y CALIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS

ARTÍCULO 1º Objetivos de la Evaluación del Desempeño.- 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 Públicos Administrativos de Carrera Administrativa Especial de la Universidad del Valle, Nombramientos Provisionales y en período de prueba al servicio de la Universidad del Valle, en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten la permanencia y el desarrollo en el servicio.

La Evaluación del Desempeño Laboral debe aplicarse obligatoriamente en la Universidad del Valle a los Empleados Públicos Administrativos que ocupan cargos de carrera administrativa especial de la Universidad del Valle con o sin personal a cargo, y a quienes desempeñan cargos en períodos de prueba o en nombramiento provisional.

Para los cargos de libre nombramiento y remoción, se pueden aplicar los instrumentos de la Evaluación del Desempeño, a criterio del Rector, en su calidad de Nominador de la Universidad.

ARTÍCULO 2º La evaluación de desempeño se deberá tener en cuenta para:

- a) Conceder estímulos a los Empleados Públicos Administrativos.
- b) Realizar movimientos internos de personal.
- c) Formular los programas de capacitación del Empleado Público Administrativo.
- d) Otorgar comisiones de estudio y
- e) Determinar la permanencia en el servicio.

ARTICULO 3º Criterios de la Evaluación del Desempeño laboral.- Estará basada en principios de equidad y estará referida a las funciones del cargo y a la programación y metas de la dependencia a la cual se está adscrito, teniendo en cuenta factores objetivos, medibles, cuantificables y verificables, expresados en una calificación.

UNIVERSIDAD DEL VALLE

R E C T O R Í A

RESOLUCIÓN No. 0945-2016

3

Como marco de referencia para la concertación de objetivos con cada empleado dentro del proceso de evaluación del desempeño, se debe consultar y ser concordante con el Plan de Desarrollo Institucional, con los planes de gestión establecidos por cada dependencia y con las funciones de cada cargo establecidas en el Manual Único de Funciones y Requisitos Mínimos para cargos de Empleados Públicos Administrativos.

ARTÍCULO 4º La calificación es el resultado de la evaluación del desempeño laboral de todo el período establecido o del promedio ponderado de las evaluaciones parciales que durante este período haya sido necesario efectuar.

ARTÍCULO 5º Se entenderá por evaluaciones parciales las que deben ser efectuadas en los siguientes casos:

- a) Por cambio del Jefe inmediato.
- b) Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo del que es titular, por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro, o con ocasión de licencia, en caso de que el término de duración de estos eventos sea superior a treinta (30) días calendario.

PARÁGRAFO 1º Estas evaluaciones parciales deberán realizarse dentro de los quince (15) días calendario siguiente a la fecha en que se produzca la situación que las origine.

PARÁGRAFO 2º Quien deba separarse temporalmente del ejercicio de sus funciones para asumir en calidad de encargado las funciones de otro cargo al que se le deba aplicar la Evaluación del Desempeño Laboral, serán evaluados y calificados por quien allí deba supervisarlos, en concordancia con los procedimientos establecidos en la presente Resolución.

ARTÍCULO 6º Si la fecha del vencimiento del período a calificar estuviere comprendida dentro del término de duración de alguna de las situaciones descritas en el artículo anterior, la calificación definitiva del período anual será la correspondiente al tiempo laborado hasta la fecha de iniciación de dicha situación administrativa.

UNIVERSIDAD DEL VALLE

R E C T O R Í A

RESOLUCIÓN No. 0945-2016

4

ARTÍCULO 7º Las evaluaciones del desempeño laboral deben ser:

- a) Objetivas, imparciales y fundadas en principios de igualdad;
- b) Equitativas, para lo cual debe tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas del funcionario en el período evaluado.
- c) Referidas a hechos concretos y a condiciones demostradas por el empleado durante el lapso evaluado y apreciadas dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.

ARTÍCULO 8º Los empleados públicos administrativos deberán ser calificados en los siguientes casos:

- a) Por período anual comprendido entre el 1º, de marzo y el último día de febrero del año inmediatamente siguiente, calificación que deberá producirse dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al vencimiento del período a calificar.

Cuando el empleado no haya servido la totalidad del año objeto de la calificación, se calificarán los servicios correspondientes al período laboral cuando éste sea superior a treinta (30) días calendario; los períodos inferiores a este lapso, serán calificados conjuntamente con el período siguiente.

- b) Cuando así lo ordene, por escrito el Rector de la Universidad, en caso de recibir la información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente. Esta calificación no podrá ordenarse antes de transcurridos tres (3) meses de efectuada la última calificación y deberá comprender todo el período no calificado hasta el momento de la orden.

ARTÍCULO 9º Competencia para Evaluar .- La evaluación del desempeño laboral será de competencia del superior funcional directo del empleado público administrativo a evaluar o quien conozca en primera instancia de las realizaciones de la persona, el cumplimiento del ejercicio de las funciones y responsabilidades del empleo.

El resultado de la evaluación del desempeño laboral es susceptible de los recursos de ley reglamentarios y normativos ante las instancias correspondientes.

Lo estipulado en este artículo también se aplicará a los empleados públicos administrativos que deban evaluar cuando se encuentren en comisión de servicios.

UNIVERSIDAD DEL VALLE

R E C T O R Í A

RESOLUCIÓN No. 0945-2016

5

ARTÍCULO 10º Los funcionarios que deban evaluar y calificar el desempeño laboral de los empleados públicos administrativos, en período o en nombramiento provisional, tendrán la obligación de hacerlo en las fechas y en las circunstancias señaladas en la presente Resolución.

Los responsables de evaluar a los empleados deberán declararse impedidos cuando se encuentren vinculados por matrimonio o por unión permanente o tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil o exista enemistad grave con el empleado a evaluar o cuando por su información se hubiere iniciado acción disciplinaria contra éste.

El evaluador además, deberá declararse impedido cuando por información proveniente del empleado a evaluar se le hubiere iniciado acción disciplinaria.

El evaluador al advertir alguna de las causales de impedimento, inmediatamente la manifestará por escrito al Rector de la Universidad, haciendo la debida sustentación. El Rector mediante acto motivado decidirá sobre el impedimento, y de aceptarlo, designará como evaluador al superior jerárquico del impedido y en el mismo acto ordenará la entrega de los documentos que hasta la fecha obren sobre el desempeño laboral del empleado a evaluar. Cuando el superior jerárquico sea el Rector, este designará a un empleado de igual o superior jerarquía al impedido.

El evaluado podrá recusar al evaluador ante el Rector de la Universidad cuando advierta alguna de las causales de impedimento señaladas anteriormente, para lo cual allegará las pruebas que pretenda hacer valer. En tal evento se aplicará el procedimiento descrito en lo que sea pertinente. Contra las decisiones que resuelven el impedimento o la recusación procederá el recurso de reposición.

ARTÍCULO 11º Cuando el evaluador se retire de la Universidad sin efectuar las evaluaciones que le correspondían, éstas deberán ser realizadas por su superior inmediato o por el funcionario que para el efecto sea designado por el Rector de la Universidad.

En caso de que el evaluador sea trasladado a otro cargo en la Universidad, mantiene la obligación de efectuar las evaluaciones, sin perjuicio de las acciones disciplinarias a que hubiere lugar por el incumplimiento de esta obligación.

UNIVERSIDAD DEL VALLE

R E C T O R Í A

RESOLUCIÓN No. 0945-2016

6

Los Empleados Públicos Administrativos objeto de evaluación, tienen la obligación de solicitarla por escrito cuando ésta no se haya realizado en el término previsto. Esta solicitud debe hacerse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar o a la ocurrencia del hecho que la motiva. Si el empleado no solicita la calificación dentro de los términos señalados se le asignará una calificación del 70% del total posible, pero no podrá optar por el beneficio de la nivelación para el año siguiente al período calificado.

Si dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la solicitud que haya presentado el evaluado, el empleado responsable de evaluar no lo hiciere, la evaluación parcial o la calificación definitiva se entenderán satisfactorias con el 70 % del puntaje total posible. Con este puntaje, el Empleado Público Administrativo podrá optar al beneficio de Nivelación y participar en concursos de ascenso para cubrir cupos de la Planta de Cargos. En este caso, se aplicarán al funcionario evaluador las sanciones disciplinarias que se determinen por no cumplir con esta obligación.

ARTÍCULO 12º Notificación de la calificación.- La calificación definitiva deberá ser notificada personalmente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se produzca.

Si no pudiere hacerse la notificación personal al cabo del término previsto en el inciso anterior, se enviará por correo una copia de la misma a la dirección de la residencia registrada en la Historia Laboral del evaluado y se dejará constancia escrita de ello; caso en el cual la notificación se entenderá surtida en la fecha en la cual fue entregada.

El resultado de la evaluación y la consecuente calificación se entenderán notificados al funcionario evaluado cuando este suscriba con el evaluador el instrumento respectivo.

Una vez se encuentre en firme la calificación de evaluación de desempeño, el original del instrumento debe ser enviado a la Historia Laboral del Empleado en la División de Recursos Humanos, una copia de éste deberá ser entregada al Funcionario evaluado y otra se conservará en el archivo de la Dependencia.

UNIVERSIDAD DEL VALLE

R E C T O R Í A

RESOLUCIÓN No. 0945-2016

7

La calificación definitiva podrá ser recurrida por el evaluado por inconformidad con su resultado o cuando considerare que se produjo con violación de las normas que la regulan.

ARTICULO 13º. Recursos.- Contra la calificación de la evaluación de desempeño podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación ante el inmediato superior de éste.

En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en las normas que regulan la materia, en el Código de Procedimiento Administrativo de lo Contencioso Administrativo y demás normas consonantes.

ARTÍCULO 14º Corresponde al Jefe de la División de Recursos Humanos velar por la oportuna y adecuada aplicación del sistema de evaluación del desempeño. Para tal efecto deberá:

- a) capacitar a los evaluadores sobre las normas y procedimientos que rigen la materia;
- b) suministrar oportunamente los formularios y los demás apoyos necesarios para proceder a las evaluaciones y a las calificaciones;
- c) presentar al rector de la Universidad y a la Comisión de Personal informes periódicos sobre los resultados obtenidos y propuestas que mejoren la gestión del talento humano en la institución.

ARTÍCULO 15º La evaluación del desempeño se efectuará únicamente en los instrumentos adoptados por la Universidad del Valle en este reglamento.

ARTÍCULO 16º Evaluación del Período de Prueba: Para el Personal Administrativo, dentro de los quince (15) días anteriores al vencimiento del período de prueba, el superior inmediato del empleado enviará a la División de Recursos Humanos la evaluación del desempeño laboral para los Empleados Públicos de Carrera Administrativa Especial de la Universidad del Valle.

Una vez en firme la evaluación del desempeño laboral o la calificación de las labores y si la misma fuere satisfactoria, el empleado se entenderá confirmado en el cargo y cuando sea del caso, deberá ser inscrito en la Carrera Administrativa Especial de la Universidad del Valle. Si no fuera satisfactoria, el Rector de la Universidad del Valle declarará insubsistente el nombramiento.

UNIVERSIDAD DEL VALLE

R E C T O R Í A

RESOLUCIÓN No. 0945-2016

8

Durante el período de prueba se podrán hacer evaluaciones parciales.

PARAGRAFO 1º Cuando se trate de un nombramiento resultado de un concurso de ascenso se hará en período de prueba de tres (3) meses; de obtener calificación del desempeño laboral insatisfactoria durante dicho período de prueba, el nombramiento será declarado insubsistente mediante acto administrativo motivado expedido por el Rector de la Universidad del Valle, el empleado cesará automáticamente en el desempeño de las funciones del cargo para el cual había sido nombrado en período de prueba y recuperará la plenitud de las funciones del empleo del cual es titular.

PARAGRAFO 2º Para el caso de nombramiento provisional, el resultado de la evaluación del desempeño, si fuere satisfactoria, se podrá tener en cuenta para un nuevo nombramiento provisional. En caso que la Evaluación sea insatisfactoria, causará el retiro de la Universidad y no podrá ser tenido en cuenta para otro nombramiento provisional en el mismo cargo para el cual fue evaluado de manera insatisfactorio.

ARTÍCULO 17º La evaluación y calificación del período de prueba y del período de nombramiento provisional, se efectuará respecto del logro de los objetivos previamente concertados para dicho período entre evaluador y evaluado y, deberá responder a los criterios y principios que rigen para la evaluación de los empleados públicos administrativos de la Universidad del Valle.

ARTÍCULO 18º Durante el nombramiento provisional se efectuarán evaluaciones parciales en los siguientes casos:

- a) Por cambio de evaluador.
- b) Por interrupción de dicho período por término igual o superior a treinta (30) días calendario continuos.

PARÁGRAFO 1º Las evaluaciones parciales deberán producirse por cualquier lapso, de tal forma que la calificación definitiva comprenda la totalidad del período.

UNIVERSIDAD DEL VALLE

R E C T O R Í A

RESOLUCIÓN No. 0945-2016

9

TÍTULO II

INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

PARAGRAFO TRANSITORIO: Para los empleados públicos administrativos que sean evaluados para el periodo anual 2015-2016 en los formatos E1 y E2, ésta se considerará válida para presentar los recursos de ley a que haya lugar y las consecuencias jurídicas de la calificación de la evaluación de desempeño serán validas.

Las evaluaciones que se realicen ya sean parciales o totales a partir del 2 de mayo de 2016 utilizaran los formatos E-A y E-B reglamentados en esta resolución.

ARTÍCULO 19º Adoptase los formularios E-A y E-B adendados para la evaluación del desempeño parcial y las calificaciones definitivas que deben realizarse a los Empleados Públicos Administrativos de la Universidad del Valle, a los nombrados provisionalmente y a los nombrados en período de prueba.

ARTÍCULO 20º Para la utilización de estos formularios, los empleados administrativos se clasifican de acuerdo con la naturaleza de las funciones y de las responsabilidades asignadas así:

- Para la evaluación de los empleados públicos administrativos con personal a cargo se les aplicará el Formulario E-A.

- Para la evaluación de los empleados públicos administrativos sin personal a cargo se aplicará el Formulario E-B.

ARTÍCULO 21º La evaluación del desempeño comprenderá la valoración de los logros de las metas de desempeño previamente concertadas y de los factores que contribuyen al alcance de dichas metas.

ARTÍCULO 22º Para la valoración de los factores, se tendrán en cuenta las competencias laborales comunes para los empleos desempeñados por los empleados públicos administrativos.

UNIVERSIDAD DEL VALLE

R E C T O R Í A

RESOLUCIÓN No. 0945-2016

10

FORMULARIO E-A:

ORIENTACION A RESULTADOS

FACTORES: Liderazgo
Planeación evaluación y Control
Utilización de recursos

ORIENTACION AL USUARIO Y AL CIUDADANO

FACTORES: Trabajo en equipo
Calidad, competencia técnica y oportunidad
Relaciones interpersonales

TRANSPARENCIA

FACTORES: Toma de decisiones
Tratamiento de la información.

COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN

FACTORES: Delegación
Compromiso institucional

FORMULARIO E-B:

ORIENTACION A RESULTADOS

FACTORES: Organización y control
Oportunidad y cantidad
Iniciativa

ORIENTACION AL USUARIO Y AL CIUDADANO

FACTORES: Calidad y competencia técnica
Trabajo en equipo
Relaciones interpersonales
Colaboración y atención al usuario

UNIVERSIDAD DEL VALLE

R E C T O R Í A

RESOLUCIÓN No. 0945-2016

11

TRANSPARENCIA

FACTORES: Confiabilidad y tratamiento de la información
Cumplimiento del horario de trabajo

COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN

FACTORES: Compromiso institucional.

ARTÍCULO 23º. La fase de concertación de metas de desempeño debe realizarse durante los primeros quince (15) días del mes de marzo de cada año en el formulario diseñado para cada formulario E-A y E-B, para lo cual el evaluador y el evaluado acordarán las metas de desempeño a alcanzar.

ARTÍCULO 24º La fase de modificación de metas o seguimiento de cumplimiento deberá realizarse a los seis (6) meses de iniciado el proceso, es decir en el mes de agosto. Esta fase tiene como propósito que el evaluador y el evaluado hagan revisiones periódicas sobre el avance de las metas propuestas y tomar los correctivos que sean necesarios para garantizar su cumplimiento. Las metas iniciales pueden ser modificadas o replanteadas en su totalidad, así como el peso porcentual de su valoración.

ARTÍCULO 25º La Calificación Final del Desempeño determina el Puntaje Total de los factores evaluados y corresponde a la sumatoria de la calificación de las metas de desempeño y la calificación de los factores de desempeño.

ARTÍCULO 26º La valoración del logro de las Metas de Desempeño tendrá un peso del 65% del total de la calificación y la valoración de los factores del desempeño el 35% restante. La calificación definitiva será la sumatoria de estos dos valores y se expresará en una escala de 0 a 1.000 puntos y para efectos de las decisiones que se deriven de la evaluación de desempeño se tendrán en cuenta los siguientes grados:

-Sobresaliente:	de 884 a 1000	puntos
-Superior:	de 767 a 883	puntos
-Adecuado:	de 650 a 766	puntos
-Insatisfactorio:	de 100 a 649	puntos

ARTÍCULO 27º Para la puntuación tanto de las metas de desempeño como de los objetivos que contribuyen a su logro se procederá así:

- a) El logro de cumplimiento de cada una de las metas se valorará con un puntaje dentro de la escala de 1 a 100, y dicho puntaje se multiplicará por el peso asignado al objetivo. La sumatoria de estos resultados se multiplicará por 10 para convertirlo a escala de 1.000 y se ponderará por 65%, según lo previsto en el artículo 25º de esta Resolución
- b) Cada factor se calificará independientemente de los otros, con el puntaje que a juicio del evaluador mejor represente el desempeño del evaluado dentro del intervalo en que haya sido ubicado, de acuerdo con los siguientes grados de valoración:

- Bajo Desempeño	BJD	Hasta 30 puntos
- Insuficiente Desempeño	ID	Entre 31 y 60 puntos
- Satisfactorio Desempeño	SD	Entre 61 y 80 puntos
- Buen Desempeño	BD	Entre 81 y 100 puntos

La sumatoria de estos puntajes se ponderará por el 35%, de conformidad con lo estipulado en el artículo 25º de esta Resolución.

ARTÍCULO 28º Para todos los efectos, la calificación de la Evaluación del Desempeño se interpretará de la siguiente manera:

SATISFACTORIA: Cuando el resultado de la evaluación total sea igual o superior a 650 puntos.

INSATISFACTORIA: Cuando el resultado de la evaluación total sea inferior a 650 puntos.

PARÁGRAFO 1º Las calificaciones que se efectúen sin sujeción a los parámetros y fases del presente reglamento, no podrán tenerse en cuenta para actuaciones administrativas posteriores que tengan su fundamento en la Evaluación del Desempeño.

UNIVERSIDAD DEL VALLE

R E C T O R Í A

RESOLUCIÓN No. 0945-2016

13

ARTÍCULO 29º Los funcionarios responsables de evaluar y calificar el desempeño laboral deberán hacerlo en los términos señalados en esta Resolución. El incumplimiento de este deber será objeto de sanción disciplinaria, en concordancia con lo establecido en Estatuto de la Administración del Personal Administrativo y de la Carrera Administrativa Especial de la Universidad del Valle y el Estatuto Profesorial vigentes y sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de calificar.

TÍTULO III

EFFECTOS DE LA CALIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 30º Declaratoria de insubsistencia del nombramiento definitivo por calificación insatisfactoria. El nombramiento definitivo del Empleado Público Administrativo podrá declararse insubsistente por el Rector como autoridad nominadora de la Universidad, cuando se hayan obtenido dos (2) calificaciones consecutivas insatisfactorias como resultado de las Evaluaciones del Desempeño Laboral que se llevan a cabo anualmente, para lo cual deberá atenderse previamente el concepto de la Comisión de Personal.

Si la calificación de la Evaluación del Desempeño Laboral anual de un empleado público administrativo es insatisfactoria, el Jefe de la División de Recursos Humanos la enviará a la Comisión de Personal para que emita su concepto no vinculante al señor Rector.

Recibido el concepto de la Comisión de Personal de las evaluaciones insatisfactorias, el Rector declarará la insubsistencia del nombramiento si así lo considera.

Contra el acto administrativo que declara la insubsistencia del nombramiento de un empleado público administrativo, procede el recurso de reposición ante el Rector de la Universidad del Valle, el cual se debe interponer de acuerdo con los términos de ley.

PARÁGRAFO 1º Esta decisión se entenderá revocada si interpuesto el recurso dentro del término legal, la Universidad no se pronunciare dentro de los términos de ley. En este evento la calificación que dio origen a la declaratoria de insubsistencia del nombramiento se considerará satisfactorio en el puntaje mínimo.

UNIVERSIDAD DEL VALLE

R E C T O R Í A

RESOLUCIÓN No. 0945-2016

14

PARÁGRAFO 2. - La autoridad competente que no resuelva el recurso respectivo dentro del plazo previsto, será sancionada de conformidad con las normas que regulan el régimen disciplinario vigente en la Universidad del Valle.

ARTÍCULO 31º Programas de capacitación.- El Comité Paritario de Capacitación podrá incluir en su propuesta del Plan Institucional de Capacitación para todos los cargos, actividades orientadas al mejoramiento en la prestación de los servicios, y a desarrollar las potencialidades, competencias, destrezas y habilidades y de acuerdo con las necesidades consignadas en la Evaluación del Desempeño de los Empleados Públicos Administrativos.

ARTÍCULO 32º Selección de personal para movimientos internos de personal.- Para el movimiento interno de personal se tendrá en cuenta la última calificación anual de desempeño en el cargo.

ARTÍCULO 33º Promoción y nivelación.- Para participar en concursos de ascenso con el fin de cubrir cupos vacantes en la Planta de Empleados Públicos Administrativos, los candidatos deben tener una calificación satisfactoria en la última Evaluación del Desempeño Laboral anual.

ARTÍCULO 34º Vigencia: La presente metodología establecida en esta resolución rige a partir de la fecha de su expedición y hasta el 30 de diciembre de 2017.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Santiago de Cali, a los 29 días del mes de febrero del 2016.

EDGAR VARELA BARRIOS
Rector

LUIS CARLOS CASTILLO GÓMEZ
Secretario General