



RESOLUCIÓN 1100-56.14-929 DE 2016

"Por medio de la cual se adoptan los factores para acceder al Nivel Sobresaliente en el período anual de evaluación de desempeño, comprendido entre el 1 de febrero de 2016 a 31 de enero de 2017, para los empleados de Carrera Administrativa y en período de prueba"

LA SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

En uso de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el Decreto 195 de 2016, y

CONSIDERANDO:

Que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba, es evaluado por medio de instrumentos que permiten verificar, valorar y calificar de acuerdo al propósito principal del empleo, las funciones y responsabilidades establecidas en la etapa de fijación de los compromisos laborales, aplicando el principio de objetividad sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

Que el Acuerdo 137 de 2010, en su artículo 4, numeral 4.2.2 ítem b), establece que el evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de alguno de los siguientes factores, los cuales se evaluarán como CUMPLE o NO CUMPLE:

1. Evaluación de la gestión por dependencias
2. Por calidad y oportunidad
3. Por aportes, propuestas, o iniciativas adicionales
4. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla
5. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la entidad o la dependencia.
6. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria
7. Por cumplimiento de competencias comportamentales

Que de conformidad con el párrafo del artículo 4, del Acuerdo 137 de 2010, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece claramente que: "para cada período anual de evaluación y antes del 1 de abril de cada año, la entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres (3) factores para el acceso al nivel sobresaliente"

Que en consecuencia de lo anterior, corresponde a la administración central establecer la definición y características de los factores de calificación para acceder al nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en período de prueba, mediante los cuales se establece el valor agregado o la contribución adicional según las necesidades de fortalecimiento de la gestión institucional.

Que por lo tanto, se hace necesario definir los factores que se tendrán en cuenta para acceder al nivel de cumplimiento sobresaliente en el período anual de evaluación de desempeño

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar como factores para el acceso al Nivel Sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa, y en período de prueba, de la Alcaldía de Villavicencio, los siguientes:

FACTORES	DESCRIPCIÓN
Calidad y Oportunidad	Se refiere a la entrega anticipada de los resultados en términos inferiores a los legalmente establecidos, satisfaciendo los requerimientos de los usuarios a través del mejoramiento en la prestación del servicio y en los productos obtenidos; es necesario evidenciarla mediante certificación expedida por el evaluador
Participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la entidad o dependencia	Se expresa entre otros, en la mejora del servicio, logro de las metas y aplicación de los conocimientos adquiridos. Es muy importante verificar la asistencia continua a la capacitación y la generación del valor agregado. La capacitación se debe realizar en la vigencia de la fijación de compromisos y es necesario evidenciarla mediante constancia de asistencia, certificación o diploma.
Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía, celeridad y realización, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad	Para que se califique su cumplimiento, deben darse propuestas creativas, aportes o iniciativas tendientes al mejoramiento o productividad de su gestión y de la dependencia, en términos de calidad. La evidencia debe haberse entregado previamente al jefe inmediato, dentro del período a evaluar, por medio escrito, digital, u otro y ser avalado por el mismo

ARTÍCULO SEGUNDO: Acceso al nivel sobresaliente: El evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de cumplimiento de los compromisos laborales en la Evaluación de Desempeño Laboral Definitiva, y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de alguno de los factores adoptados en el artículo primero, los cuales se evaluarán como CUMPLE o NO CUMPLE en la evaluación definitiva.

Parágrafo 1: Cuando el evaluado alcance el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente, deberá cumplir por lo menos dos (2) de los factores adoptados en el artículo 1º de la presente resolución,

Parágrafo 2: Cuando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente, deberá cumplir por lo menos uno (1) de los factores adoptados en el artículo 1º. de la presente resolución.



Parágrafo 3: En ningún caso, los resultados de la evaluación podrán superar el 100% establecido como límite en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.

ARTÍCULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Villavicencio, a los Veintinueve (29) días del mes de Abril de Dos mil Dieciséis (2016).

JENNY ANDREA AGUIRRE MORALES
Secretaria de Desarrollo Institucional

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
V'B: DIANA MARCELA BAQUERO	Directora de Personal	
Reviso: N/A.		
Elaboro: Mireya Baquero Rojas	Profesional Universitario	