

RESOLUCIÓN NÚMERO 000232 DEL 06 ABR 2016

"Por la cual se adoptan los factores y procedimiento para el acceso al nivel sobresaliente del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos inscritos en Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC."

La Directora General (e) de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC

En uso de las facultades legales, y las conferidas en el párrafo del numeral 4.2.2 del artículo 4 y en el numeral 5.2 del artículo 5 del Acuerdo No. 137 del 14 de enero del 2010 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y el artículo 12 numeral 15 del Decreto No. 4150 del 3 de noviembre de 2011 y

CONSIDERANDO

Que en el artículo 39 de la Ley No. 909 del 23 de septiembre del 2004 se establece: "*Obligación de evaluar. 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 expida. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado. El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento*".

Que en el artículo 4 del Acuerdo No. 137 del 14 de enero de 2010, se encuentran los componentes e instrumentos para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos inscritos en carrera administrativa y de los nombrados en periodo de prueba, se identifican las escalas de calificación y se encuentran las escalas para acceder al nivel sobresaliente.

Que de conformidad con lo establecido en el párrafo del mencionado artículo 4, anualmente la entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres (3) factores para el acceso al nivel sobresaliente.

Que en el artículo 12 del Decreto 4150 del 3 de noviembre de 2011 numeral 15, se define como función del Director General "*Ejercer la facultad nominadora respecto de los empleados de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC*".

Que en el artículo 5 numeral 5.2 punto 3 (Ibidem) se establecen como responsabilidades del jefe de la entidad o nominador: "*Garantizar que la evaluación del desempeño laboral de los servidores se efectúe con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre el desempeño laboral y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales y de la dependencia*".

Que se hace necesario adoptar los factores de cumplimiento para acceder al nivel sobresaliente del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos inscritos en carrera administrativa y en periodo de prueba de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios. – USPEC, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2016 y el 31 de enero de 2017.

Que en virtud de lo anterior;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. - Adoptar como factores para el acceso al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios –USPEC para el periodo comprendido entre 1 de febrero de 2016 y el 31 de enero de 2017, los siguientes:

1.1. Por participación y aprovechamiento de capacitación. Se relaciona con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la entidad o la dependencia, expresado entre otros a mejorar el servicio, logro de las metas y aplicación de los conocimientos adquiridos.

RESOLUCIÓN NÚMERO 000232 DEL 06 ABR 2016

"Por la cual se adoptan los factores y procedimiento para el acceso al nivel sobresaliente del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos inscritos en Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC."

Criterios: Los conocimientos adquiridos se deben evidenciar mínimo en dos (2) de los siguientes criterios:

- a) Resultado de la evaluación mediante el formato del concepto de transferencia de conocimientos para ser aplicado de acuerdo a las capacitaciones realizadas a los funcionarios de cada área que han sido participes conforme al Plan Institucional de Capacitación, Formación y Entrenamiento. Este seguimiento se realiza por parte de los jefes de cada área junto con el funcionario evaluado a su cargo.

El formato establece un puntaje de 5 puntos a los funcionarios que mejoraron su desempeño totalmente, para los funcionarios que mejoran parcialmente su desempeño se otorga un puntaje de 3 puntos, y los funcionarios que no mejoran su desempeño la calificación es 0.

Nota: Para acreditar este factor, el funcionario deberá obtener un puntaje igual o superior a tres (3) puntos en el concepto de transferencia de conocimiento en la última capacitación que le haya sido evaluada.

- b) Verificación de participación a las capacitaciones a través de las respectivas actas o controles de registro con un porcentaje de asistencia no inferior al 90 %.
- c) Desarrollo de una actividad o proyecto aplicable en la dependencia o entidad a partir del conocimiento adquirido. Entiéndase por actividad, un conjunto de acciones que se llevan a cabo para cumplir las metas de la dependencia o de la entidad, que consiste en la ejecución de ciertos procesos o tareas mediante la utilización de los recursos conceptuales adquiridos en el proceso de formación, capacitación o entrenamiento al cual asiste el funcionario.

1.2. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria. Los referidos grupos o actividades podrán ser: Comités, Brigadas de Salud, Grupos de Apoyo, Grupos de Investigación, Implementación de Sistemas de Gestión de Calidad entre otros; siempre y cuando su participación activa pueda demostrarse y el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo.

Criterios: La participación activa y demostrable en los grupos de disposición voluntaria se evidenciará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) Participación activa en la brigada de emergencia, comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (copasst), comité de convivencia laboral y comisión de personal.
- b) Verificación de participación a las reuniones, comités o capacitaciones a través de las respectivas actas y controles de registro por un porcentaje de asistencia no inferior al 90%.

1.3. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales. Estas deben demostrar mayor economía, celeridad y realización, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia donde labora, como en la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC.

Criterios: Los aportes, propuestas o iniciativas debidamente documentados, deben contribuir al mejoramiento del desempeño a través de alguno de los siguientes criterios:

RESOLUCIÓN NÚMERO 000232 DEL 06 ABR 2016

"Por la cual se adoptan los factores y procedimiento para el acceso al nivel sobresaliente del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos inscritos en Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC."

- a) Propuesta de acciones preventivas o de mejora, relacionadas con actividades a cargo de la dependencia o entidad que sean implementados.
- b) Iniciativas en el marco del Sistema Integrado de Gestión Institucional que se implementen.

1.4. Evaluación de la gestión por dependencias. Se realiza para la verificación de cumplimiento de metas institucionales por cada dependencia.

Criterio: Para acreditar este factor la dependencia a la cual se encuentra adscrito el funcionario, deberá obtener un porcentaje igual o superior al 90%.

ARTÍCULO 2. - Escalas de Calificación. Serán las establecidas en el numeral 4.2.2 del artículo 4 del Acuerdo No.137 del 14 de enero del 2010, proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO 3. – Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, deberá cumplir por lo menos con dos (2) de los factores de cumplimiento adoptados.

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 formato de Consolidación de Resultados Evaluación Periodo Anual u Ordinario, aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el Sistema Tipo de Evaluación, el jefe inmediato evaluará como "CUMPLE" O "NO CUMPLE" los factores definidos por la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, para el acceso al nivel sobresaliente.

No obstante, en cualquier caso los evaluados podrán agregar valor a la gestión y resultados mediante el cumplimiento de factores diferentes a los señalados por la entidad en concordancia con el inciso 4 del párrafo del literal b del numeral 4.2.2 del artículo 4 del Acuerdo No. 137 del 2010.

PARÁGRAFO: Reposarán en el portafolio de evidencias de cada evaluado, al que hace referencia el artículo 9 párrafo 3 literal c) del Acuerdo No. 137 de 2010, los soportes que demuestren el cumplimiento de los factores para acceder al nivel sobresaliente.

ARTÍCULO 4. - Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los

06 ABR 2016


CLAUDIA ALEJANDRA GÉLVEZ RAMÍREZ

Directora General (e) de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios

Elaboro: Leonor Patricia Silva Vega – Profesional Especializado – Grupo de Gestión del Talento Humano
Revisó: Martha Villabona – Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano
Maribel Córdoba Guerrero – Directora Administrativa y Financiera
Control de Legalidad: Jorge Alirio Mancera Cortes – Jefe Oficina Asesora Jurídica
Ruta: \\192.168.70.20\gt_humano\2016\Patricia\Resolucion Factores de Resultados Sobresalientes 2016-2016.docx

