



Corpoguajira

RESOLUCION No. - 00647 DE 2016

(29 MAR 2016)

" Por la cual se adoptan los factores para acceder al nivel de sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral para los Empleados de Carrera Administrativa de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA".

EL DIRECTOR GENERAL DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA,
"CORPOGUAJIRA" en uso de sus facultades legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 establece 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.

Que el artículo 52 del Decreto número 1227 de 2005 señala que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.

Que el artículo 10 literal h) del Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010, establece, que el evaluado puede acceder al Nivel Sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales en la Evaluación Definitiva y demuestre que genere un valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores:

1. Evaluación de la gestión por dependencia.
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 capacitaciones relacionadas 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 disposiciones voluntarias.
7. Por cumplimiento de competencias comportamentales.

Que la entidad debe definir como mínimo la utilización de tres (3) factores de los antes señalados para acceder al nivel sobresaliente y su aplicación teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento de los compromisos laborales.

Que de conformidad con el artículo 4, numeral 4.1, literal f) del Acuerdo 137 de 2010, establece la evaluación de gestión por área o dependencias se constituye en fuente de información objetiva para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa, con el fin de que la evaluación sea consistente con la planeación institucional y los resultados de las áreas o dependencias.

Que en mérito de lo expuesto, se hace necesario que CORPOGUAJIRA Adopte los factores para acceder al nivel de sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. FACTORES PARA ACCEDER A NIVEL DE SOBRESALIENTE: Definir para el periodo comprendido del 1 de febrero de 2016 al 31 de enero de 2017, cinco (5) factores dentro de los siete establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los evaluados que hayan obtenido un puntaje superior al noventa y cinco por ciento (95%) en la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestren que generan un valor agregado.

Los factores seleccionados y definidos por CORPOGUAJIRA son:



Corpoguajira

RESOLUCIÓN No. - 00647 DE 2016
(29 MAR 2016)

" Por la cual se adoptan los factores para acceder al nivel de sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral para los Empleados de Carrera Administrativa de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA".

1. Evaluación de la gestión por dependencia.
2. Por calidad y oportunidad.
3. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.
4. Por participación y aprovechamiento de capacitaciones relacionadas con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la entidad o la dependencia.
5. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposiciones voluntarias.

ARTICULO 2º. DEFINICIONES. Para efectos de la siguiente resolución se entenderá por:

1. Evaluación de la Gestión por Dependencias. Se refiere a la evaluación anual de gestión por dependencias emitida por la oficina de control interno, en la que los resultados obtenidos en el promedio total de los criterios tenga un logro igual o superior al 90% de cumplimiento de las metas fijadas en el Plan de Acción para el periodo evaluado.

Se refleja en el cumplimiento de las metas institucionales definidas en: Acuerdos de Gestión a través de los siguientes medios de verificación: Mapas de Riesgos, Planes, Programas, Informes de Gestión, Avances de los compromisos de los Planes de Mejoramiento elaborados durante la vigencia evaluada y Avance de cumplimiento de los elementos y requisitos del Modelo Integrado de Gestión MIG, MECI, Sistema de Calidad y SISTEDA que realiza la Oficina de Control Interno.

EVIDENCIA: Para que el funcionario califique como CUMPLE, la evidencia de este factor, que es el informe anual por dependencias que entrega la Oficina de Control Interno durante el primer mes del año, debe superar el 90% del cumplimiento de las metas, de lo contrario su calificación será NO CUMPLE.

2. Por Calidad y Oportunidad. Se refiere a la entrega anticipada de los resultados o en términos inferiores a los legalmente establecidos, satisfaciendo los requerimientos de los usuarios a través del mejoramiento del servicio y en los productos obtenidos, certificados en documentos independientes por el evaluador.

Evidencia: Para que el funcionario se califique como CUMPLE se debe certificar por parte del evaluador en constancia independiente, que sus entregas durante el periodo evaluado están de acuerdo a los términos legalmente establecidos. A través de los siguientes medios de verificación: Los resultados que arrojen las auditorías internas y externas, la revisión por la dirección, cuadro de rendición de informe, informes a los órganos de control, cumplimiento de las repuesta PORSD, el seguimiento a la gestión de riesgos, el cierre de las observaciones y no conformidades, así como los informes de gestión efectuados durante el periodo de evaluación respectivo, en términos del cumplimiento por parte de cada dependencia en los procesos estratégicos, misionales, de apoyo o de evaluación asignados a su cargo. Se accederá a este factor si el área a la que pertenece el funcionario, obtiene resultados satisfactorios en las auditorías y revisiones referidas.

-- Si el área a la que pertenece el funcionario sujeto de evaluación, fue incluida en el plan de mejoramiento institucional o se vio obligada a implementar acciones correctivas, se podrá acceder al factor de cumplimiento, siempre que se demuestre haber cumplido con las observaciones del plan de mejoramiento o acciones correctivas, según el caso y dentro del periodo evaluado.

3. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía, celeridad y realización, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos. El cumplimiento de este factor deberá ser debidamente sustentado y documentado, determinando en todo caso:

Evidencias: Para que el funcionario se califique como CUMPLE,

-- El alcance, importancia e impacto en la implementación del aporte, propuesta o iniciativa para la dependencia y/o entidad.



Corpoguajira

RESOLUCIÓN N.º - 00647 DE 2016

(29 MAR 2016)

" Por la cual se adoptan los factores para acceder al nivel de sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral para los Empleados de Carrera Administrativa de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA".

-- El % de ejecución del aporte, propuesta o iniciativa presentada durante el período de evaluación respectivo.

-- La mejora en la prestación de los bienes y servicios que presta la CORPORACIÓN, de acuerdo con los informes históricos sobre la gestión impactada.

Este factor deberá ser debidamente comprobado por el responsable de efectuar la evaluación con base a los criterios anteriormente señalados y al momento de evaluar la pertinencia de la asignación de incentivos, el Comité de Bienestar encargado de tal función, podrá citar al respectivo evaluador y evaluado, con el fin de que sustente y aporte las pruebas que sirvieron para otorgar el punto adicional en la calificación del funcionario.

4. 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. Para el cumplimiento de este factor, los funcionarios sujetos de evaluación podrán acceder siempre y cuando cumplan con una de las siguientes condiciones y el jefe del área respectiva allegue los formatos de seguimiento de impacto de las capacitaciones efectuadas, al área o a la CORPORACIÓN, según corresponda.

Evidencia: Para que el funcionario se califique como CUMPLE,

-- Cuando participen en un programa de formación o capacitación en el marco del Plan de Capacitación Institucional (PIC) durante el período de evaluación respectivo, actuando como Multiplicador del conocimiento adquirido en la dependencia a la cual se encuentra adscrito o en la Entidad de ser un tema institucional (capitaciones que deben ser canalizadas a través de la Coordinación de Talento Humano).

-- Cuando el funcionario (a) actúe como capacitador de temas específicos relacionados con la misión de la CORPORACIÓN al interior de la entidad contribuyendo con dicha acción en el mejoramiento de la gestión institucional (capitaciones que deben ser canalizadas a través de la Coordinación de Talento Humano).

Para este factor de cumplimiento, será necesario aportar por parte de los funcionarios sujetos de evaluación los respectivos soportes que permitan demostrar el proceso de socialización efectuado y el formato de seguimiento a las capacitaciones, suscrito por el jefe respectivo.

5. Participación en grupos o en actividades que requieren de disposiciones voluntaria. Esta participación se puede dar en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), Brigada de Emergencia, Comisión de Personal, Comité de Bienestar y Capacitación, Comité de Incentivos, Comité de Convivencia Laboral, Auditores Internos de Calidad; siempre y cuando su participación activa pueda demostrarse con una asistencia mínima del 80% de las actividades durante el año y ese tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo.

EVIDENCIA: Para que el funcionario se califique como CUMPLE, la evidencia será aportada por el líder del grupo al que pertenezca, certificando la correspondiente asistencia a las actividades de grupo.

ARTÍCULO 3o. Los cinco (5) factores establecidos por CORPOGUAJIRA y su respectiva evolución (presentación, seguimiento y resultados), deberán haber sido ejecutados durante el periodo evaluado, es decir entre el primero (1) de febrero de 2016 hasta el 31 de enero del 2017 y se presentarán ante el evaluador antes del 15 de febrero de 2017. Para que se pueda dar el cumplimiento de las actividades descritas, se debe aportar y describir las respectivas evidencias en una hoja independiente al formato "Portafolio de Evidencias", el cual hará parte del paquete de la evaluación de desempeño que se entrega al finalizar el periodo evaluado.



Corpoguajira

RESOLUCIÓN N.º - 00647 DE 2016

(29 MAR 2016)

" Por la cual se adoptan los factores para acceder al nivel de sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral para los Empleados de Carrera Administrativa de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA".

ARTÍCULO 4o. Cuando el evaluado alcance entre el 95% al 99% de cumplimiento de sus compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos dos (2) factores definidos en el artículo primero de la presente Resolución, establecidos por CORPOGUAJIRA.

ARTÍCULO 5º. 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 definidos en el artículo primero de la presente Resolución, establecidos por CORPOGUAJIRA.

ARTÍCULO 6º. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Riohacha, a los

29 MAR 2016

LUIS MANUEL MEDINA TORO

Director General

Proyectó: F. Molina
Revisó: C. Robles
Aprobó: Y. Celedón