

RESOLUCIÓN No. 155 2016

(14 MAR 2016)

"Por la cual se adoptan los 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 Unidad de Planeación Minero Energética"

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA,
en uso de las facultades legales,

CONSIDERANDO:

Que el inciso segundo del artículo 40 de la Ley 909 de 2004, determina que es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos;

Que el párrafo del artículo 4 del Acuerdo 137 de 2010, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil determina que para cada periodo anual de evaluación, la entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres (3) factores para el acceso al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral;

Que el ítem 4.2.2, literal b, del artículo 4 del Acuerdo 137 de 2010 señala 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 concertados y demuestre que genera un valor agregado a partir del cumplimiento de algunos factores previamente definidos.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: Adoptar los siguientes factores mediante los cuales el evaluado de la Unidad de Planeación Minero Energética deberá demostrar la generación de un valor agregado en su actividad para acceder al nivel sobresaliente en la calificación por evaluación de desempeño laboral

1. Factor Uno: Por calidad y oportunidad: Se refiere a la entrega anticipada de resultados o 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.

2. Factor Dos: Aportes, propuestas o iniciativas adicionales: Que demuestren mayor economía y celeridad, cuenten con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad. Estos aportes propuestas o iniciativas se deben presentar formalmente al evaluador, ser medibles, contener elementos adicionales que mejoren la gestión y contribuyan al cumplimiento de los objetivos y funciones de la institución o dependencia, ser evidenciados por el evaluador, registrados en el formato de portafolio de evidencias y haberse realizado durante el periodo de evaluación.

3. Factor Tres: Participación y aprovechamiento de la capacitación relacionada con las actividades del empleo: Relacionada con las actividades propias del empleo, que haya generado un valor agregado para la entidad o la dependencia, expresado en mejora del servicio y en logro de las metas con la aplicación de los conocimientos adquiridos. Evaluado y evaluador deberán aportar las evidencias de la incorporación de los nuevos conocimientos a las actividades del empleo y cómo la aplicación de lo aprendido generó mejora en el servicio y contribuyó al logro de las metas establecidas durante el periodo de evaluación. Tanto la capacitación como la forma de aplicación deberá registrarse de manera concreta en el formato de portafolio de evidencias y haberse realizado durante el periodo de evaluación.

