

RESOLUCION NUMERO 001016 DEL 09 ABR. 2015

«Por medio de la cual se establecen los factores y criterios de aplicación para acceder al Nivel Sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral para el personal administrativo y del cuerpo de custodia y vigilancia con derecho de carrera y en periodo de prueba, en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC, periodo 2015»

**EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO
(INPEC)**

En ejercicio de las facultades que le confieren el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 y el numeral 2 del artículo 8 del Decreto 4151 de 2011, y

CONSIDERANDO

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010, por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Que mediante Resolución 000624 del 12 de marzo de 2013 el INPEC adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el personal administrativo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, inscrito en carrera administrativa y en periodo de prueba

Que mediante Resolución 001117 del 26 de abril de 2013, el INPEC adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, inscrito en carrera administrativa y en periodo de prueba del sistema específico de Carrera Penitenciaria.

Que de conformidad con el literal b del numeral 4.2.2 del artículo 4 del Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010, establece la escala para acceder a nivel sobresaliente:

“Cuando el evaluado haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestren que generan un valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple.

1. *Evaluación de 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*
6. *Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria*
7. *Por cumplimiento de competencias comportamentales”.*

Que el párrafo del citado artículo indica:

“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 de los antes enumerados para el acceso al nivel sobresaliente.

Quando el evaluado alcance entre 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 definidos por la entidad.

«Por medio de la cual se establecen los factores y criterios de aplicación para acceder al Nivel Sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral para el personal administrativo y del cuerpo de custodia y vigilancia con derecho de carrera y en período de prueba, en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC, periodo 2015»

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 por la entidad».

Que en virtud de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. FACTORES PARA ACCEDER A NIVEL SOBRESALIENTE: Los factores para acceder a nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos administrativos y del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC, en período de prueba o inscritos en carrera administrativa para el período de calificación del año 2015 son:

1. **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 en la prestación del servicio y en los productos obtenidos.
2. **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.
3. **Por participación y aprovechamiento de capacitación** relacionada con las actividades propias del empleo y así generar un valor agregado para la entidad o la dependencia, expresado entre otros en mejora del servicio, logro de las metas y aplicación de los conocimientos adquiridos.
4. **Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria** como: Comités, Brigadas de Salud, Grupos de Apoyo, Grupos de Investigación, Implementación de Sistemas 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.

No	FACTORES	CRITERIOS	EJEMPLO EVIDENCIAS
1	Por calidad y oportunidad.	Acciones que contribuyan con calidad y oportunidad al mejoramiento de la gestión institucional.	Documentos anexos en el Portafolio de evidencias (actas, Subcomités de Autocontrol, actas de seguimiento, folio de seguimiento.) Reconocimientos o estímulos a la labor. Aumento de cobertura en la prestación del servicio. Cumplimiento al Plan de Acción.

«Por medio de la cual se establecen los factores y criterios de aplicación para acceder al Nivel Sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral para el personal administrativo y del cuerpo de custodia y vigilancia con derecho de carrera y en periodo de prueba, en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC, periodo 2015»

No	FACTORES	CRITERIOS	EJEMPLO EVIDENCIAS
2	Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.	Innovación a través de la presentación pertinente de: propuestas, proyectos, procedimientos, protocolos, planes, estrategias y/o programas de autoría que aporten a la optimización de los recursos de la dependencia y/o la Entidad.	Presentación documentada de la propuesta aprobada por el jefe inmediato. Propuesta de Plan de Mejoramiento institucional o por proceso aprobada por la oficina de planeación del INPEC. Previa revisión de derechos de autor.
3	Por participación y aprovechamiento de capacitación.	Fortalecimiento, adquisición o multiplicación del conocimiento relacionado con las actividades propias del Empleo y que genere un valor agregado para la entidad o la dependencia.	Diploma o Certificaciones de Capacitación y Actas de multiplicación de los conocimientos adquiridos. Constancia del Jefe Inmediato de la aplicación de los conocimientos adquiridos en el desarrollo del empleo, o tareas propias del cargo, adjuntando Diploma o Certificación.
4	Participación en grupos o en actividades que requieran disposición voluntaria	Participación Voluntaria en: <ul style="list-style-type: none"> • COPASO • Comité de Convivencia • Comisión de Personal • Brigadas de Emergencia • Grupos de Apoyo: <ul style="list-style-type: none"> • Gestores de ética. • Cónsul de Derechos Humanos. • Auditores de calidad. • Multiplicadores EDL. <p>Esta participación será tenida en cuenta si está acreditada por el jefe o líder del grupo o actividad.</p> <p>Acreditación que debe estar registrada en el portafolio de evidencias antes de ser evaluado.</p>	Actas Listado de asistencia. Asignación de funciones adicionales que estén directamente relacionadas con el empleo. Propuestas de mejoramiento del desempeño del grupo al cual pertenece. Constancia de la participación por parte del responsable del grupo. Las cuales deben estar soportadas en el Portafolio de Evidencias

«Por medio de la cual se establecen los factores y criterios de aplicación para acceder al Nivel Sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral para el personal administrativo y del cuerpo de custodia y vigilancia con derecho de carrera y en período de prueba, en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC, periodo 2015»

No	FACTORES	CRITERIOS	EJEMPLO EVIDENCIAS
		<p>Desempeño de responsabilidad adicional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación activa en planes de contingencia y/o brigadas de trabajo. • Grupos de Investigación e innovación de servicios 	

PARAGRAFO 1: Las evidencias deben ser acopiadas en el portafolio durante el período comprendido desde el primero (1) de febrero de 2015 al treinta y uno (31) de enero de 2016.

ARTÍCULO 2º. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedida en Bogotá, D.C. a los **09 ABR. 2015**


 Brigadier General **JORGE LUIS RAMÍREZ ARAGÓN**
 Director General Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario


BEATRIZ EUGENIA ALZATE GARCÍA
 Subdirectora Talento Humano


EFRAIM MORENO ALBARÁN
 Jefe Oficina Asesora Jurídica

Elaborado por: Fabián Sánchez C. / Ana María Guerrero F. / In. Gustavo Torres P. / Grupo Prospectiva del Talento Humano
 Revisado por: Angélica Rodríguez B. / Coordinadora Grupo Prospectiva del Talento Humano
 Fecha elaboración: 19/03/2015
 Archivo: D:\EDL Trabajo\EDL Resolución