



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto para la protección de la
Niñez y la Juventud

RESOLUCIÓN No. 103 de 2016

“Por la cual se adoptan los Factores para Acceder al Nivel Sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, durante el período 2016-2017”

El Director General del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud IDIPRON, en uso de sus facultades legales conferidas mediante el Artículo 7 del Acuerdo 80 de 1967 y el Artículo 59 del Decreto Ley 1421 de 1993

CONSIDERANDO:

Que el inciso tercero del artículo 40 de la Ley 909 de 2004, establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación de desempeño como sistema tipo que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.

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 de los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

Que el inciso segundo del literal f) del artículo 4° del Acuerdo 137 de 2010, estableció que cada entidad podrá determinar si la evaluación emitida por la Oficina de Control Interno sobre la gestión de las áreas o dependencias será tomada en cuenta como criterio orientador de la evaluación individual de desempeño laboral del servidor o si ésta constituye un factor de calificación de servicios.

Que el numeral 4.2.2 del artículo 4° del Acuerdo 137 de 2010, establece que la calificación de la evaluación del desempeño laboral se adopta mediante dos escalas, la de cumplimiento de compromisos laborales y la escala para acceder al nivel sobresaliente.

Que el párrafo del literal b) del numeral 4.2.2 del artículo 4 del Acuerdo 137 de 2010, establece que la entidad debe citar para cada periodo anual de evaluación como mínimo la utilización de tres (3) factores de la escala para acceder al nivel sobresaliente.

Que mediante la Resolución No. 054 del 3 de febrero de 2010, la Dirección General adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON.

Que los factores que se tengan en cuenta para acceder al nivel sobresaliente en el período anual 2016-2017, deben promover sustancialmente el fortalecimiento institucional y el alcance de los diferentes planes propuestos para la entidad.

Que en mérito de lo expuesto;

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Adoptar en el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, los siguientes factores para acceder al Nivel Sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral, durante el período comprendido entre el 1° de febrero de

RESOLUCIÓN N° 003 DE 2016 HOJA No. 2 de 4

Continuación de la Resolución

“Por la cual se adoptan los Factores para Acceder al Nivel Sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, durante el período 2016-2017”

2016 y el 31 de enero de 2017, mediante los cuales el evaluado deberá demostrar la generación de un valor agregado en su actividad laboral, siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y sean validados por el evaluador, los cuales se estimarán como **“cumple”** o **“no cumple”**:

- 1. 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.

Para evidenciar el cumplimiento de este factor, el jefe del área o de la dependencia deberá expedir una certificación donde conste que el funcionario cumplió con calidad y oportunidad el 100% de los compromisos laborales previamente acordados, fortaleciendo la gestión de la dependencia y de su puesto de trabajo. Esta certificación debe ser incluida en el portafolio de evidencias y avalada por el Evaluador.

- 2. Aportes, Propuestas o Iniciativas Adicionales:** Estos deberán lograr mayor economía, celeridad y realización de los objetivos del área o la dependencia, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad.

Durante el primer trimestre del periodo a evaluar, el evaluado deberá definir cuáles serán sus aportes, propuestas o iniciativas adicionales, que mejoren la gestión de las funciones, contribuyan al cumplimiento de los objetivos de la institución y que generen impacto en la misma. Estas deberán ser presentadas formalmente al jefe de área o dependencia, estableciendo los indicadores que den cuenta de su cumplimiento.

El plan de acción del área o dependencia puede constituirse en una evidencia relacionada con el cumplimiento de este factor, dado que dicho plan busca que la dependencia realice, adicional a sus funciones, aportes que redunden en el mejoramiento de la entidad a lo largo de la vigencia. El evaluado deberá participar activamente en el alcance de las metas establecidas en el plan de acción.

De igual manera, el evaluado podrá evidenciar el cumplimiento de este factor integrando un equipo de trabajo, establecido en el Capítulo II del Decreto 1227 de 2005, entendido éste como el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la **consecución de un resultado concreto** en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. Para acreditar este factor, el integrante del equipo de trabajo, debe demostrar los resultados de excelencia con efectos en el mejoramiento del servicio.

Para evidenciar el cumplimiento de este factor, el jefe del área o de la dependencia deberá expedir una certificación indicando la propuesta, iniciativa o aporte adicional realizado por el evaluado durante el periodo de evaluación y el impacto causado en la entidad, la cual deberá ser avalada por el Evaluador e incorporada en el portafolio de evidencias.

RESOLUCIÓN N° 103 DE 2016 HOJA No. 3 de 4

Continuación de la Resolución

“Por la cual se adoptan los Factores para Acceder al Nivel Sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, durante el período 2016-2017”

3. Por Participación y Aprovechamiento de la Capacitación: Este factor se refiere a la participación y aprovechamiento de la capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la entidad o la dependencia, expresado en la mejora del servicio y en el logro de las metas de la dependencia con la aplicación de los conocimientos adquiridos.

El cumplimiento de este factor se puede evidenciar acreditando por lo menos dos (2) de las siguientes condiciones:

- a) Asistir y participar activamente en cursos, seminarios y demás eventos de capacitación, relacionados directamente con la naturaleza y funciones del cargo, cuya sumatoria anual no se inferior a 30 horas en el caso de que sea presencial o 50 horas si son desarrolladas en ambiente virtual; bien sean gestionadas por la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, o que no sean imputables a los recursos de la entidad, o gestionadas por el mismo evaluado.
- b) El evaluado debe multiplicar los conocimientos o habilidades adquiridas en los eventos de capacitación en los que participó, funcionarios de otras áreas, sobre temas de su dominio, complementarios a sus funciones y relacionados con IDIPRON, en coordinación con la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano. Este evento se realizará en un tiempo no menor a 2 horas y con una asistencia de por lo menos 15 servidores del Instituto.
- c) Hacer parte de un proyecto de aprendizaje en equipo, acorde con el Modelo de Aprendizaje Institucional, desarrollando un proyecto que le permita abordar una de las problemáticas específicas, de interés para su área o para la entidad, de acuerdo con el Plan Institucional de Capacitación (PIC), formulado para la vigencia a evaluar.

Este factor se evidencia con la inclusión del Formato “Informe de Capacitación” A- GDH-FT-075 en el portafolio de evidencias.

4. Por participación activa y demostrable en grupos o actividades que requieran disposición voluntaria: La participación en grupos o actividades que requieren disposición voluntaria, será aquella que fomente el compromiso social, el sentido de pertenencia, los principios y valores éticos de la Entidad y/o el desarrollo de las competencias comportamentales de los servidores públicos durante el periodo de evaluación.

La participación requiere pertenecer activamente en uno de los siguientes grupos y cumplir las siguientes condiciones: Comisión de Personal, Comité de Convivencia Laboral, Comité Paritario de Salud Ocupacional, Equipo Coordinador de Teletrabajo, Brigadas de Emergencia, Grupo de Gestores Éticos, Grupo de Auditores Internos, Grupo de Facilitadores del Sistema de Gestión Integrado, entre otros, siempre y cuando su participación activa se demuestre y el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de

RESOLUCIÓN N° 103 DE 2016 HOJA No. 4 de 4

Continuación de la Resolución

“Por la cual se adoptan los Factores para Acceder al Nivel Sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, durante el período 2016-2017”

las obligaciones propias del empleo. La participación en actividades de bienestar social, no será válida para el cumplimiento de este factor.

Para evidenciar el cumplimiento de este factor, el evaluado deberá asistir y participar activamente en por lo menos el 90% de las reuniones realizadas y deberá presentar copias de las actas de reunión y listado de asistencia. Estos documentos deberán reposar en el portafolio de evidencias y deben ser validados por el Evaluador.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Una vez el evaluador establezca el cumplimiento del factor o factores definidos en el artículo anterior, como valores agregados, deberá verificar que las pruebas de cumplimiento se encuentren incluidas en el portafolio de evidencias del respectivo período de evaluación del desempeño laboral, requisito sin el cual el empleado no podrá acceder al nivel sobresaliente. Así mismo, deberán ser registradas en el formato **FACTORES PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE A-GDH-FT-069**, el cual deberá ser remitido a la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, dentro de los primeros 15 días del mes de febrero de 2017.

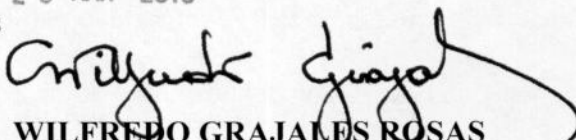
ARTÍCULO TERCERO.- La evaluación de gestión por áreas o dependencias realizada por la Oficina de Control Interno, será tomada en cuenta como criterio orientador de la evaluación del desempeño laboral de cada servidor y no se constituye factor de calificación de servicios.

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

28 MAR 2016

Dada en Bogotá D.C. a los


WILFREDO GRAJALES ROSAS
Director General

Proyectó:	Liliana Janette Barbosa García – Técnico Administrativo Código 367 Grado 01
	Mónica Patricia Rincón Velandía – Profesional Universitario Código 219 Grado 03
Revisión Técnica:	Patricia Rodríguez Bernal – Asesor Código 105 Grado 01
	Lemmy Humberto Solano Julio – Subdirector Código 070 Grado 02
Revisión Jurídica	Mónica Constanza Guerrero Zambrano – Jefe Oficina Asesora de Jurídica