



RESOLUCIÓN No. 108 del 30 MAR. 2016

“Por medio de la cual se determinan los factores para acceder al nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores con derechos de carrera en la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, para el período 2016 – 2017”

El Director Nacional de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

En uso de las facultades legales en especial las contenidas en la Ley 909 de 2004, el Acuerdo 137 de 2010, y

CONSIDERANDO:

Que la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, adoptó mediante la Resolución No 154 del 29 de marzo de 2012, el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en periodo de prueba para los servidores públicos de la entidad, establecido en el Acuerdo 137 de 2010.

Que de conformidad con lo dispuesto en el literal b) del numeral 4.2.2 del artículo 4º del Acuerdo 137 de 2010, para cada período anual, se debe definir como mínimo tres (3) factores para acceder al nivel sobresaliente dentro de los niveles de cumplimiento en la Evaluación del Desempeño laboral, entre los siguientes:

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 4º del Acuerdo 137 de 2010,

1. Evaluación de la 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 relacionada 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 disposición voluntaria.
7. Por cumplimiento de competencias comportamentales

Que en virtud de lo anterior, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias estudió para la presente vigencia cada uno de los factores definidos y estableció aquellos que guardan pertinencia con las condiciones al interior de la Unidad.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Definir para el período 2016 – 2017, los siguientes factores, para acceder al nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores inscritos en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, que alcancen el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales:

1. **Evaluación de la gestión por dependencias.** Para este factor se tendrá en cuenta la verificación de cumplimiento de metas institucionales por cada dependencia en el Plan de Acción de la vigencia 2016, de acuerdo al informe emitido por la Oficina de Control Interno, si la dependencia alcanza al menos el noventa por ciento (90%) del cumplimiento en las metas fijadas en el Plan de Acción.
2. **Por calidad y oportunidad.** Para este factor se considerará el tiempo de entrega respecto del máximo acordado o establecido por la ley y la calidad de los productos, concertados y definidos en los compromisos laborales de cada servidor; sin que ello implique reproceso de



RESOLUCIÓN No. **108** del **30 MAR. 2016**

“Por medio de la cual se determinan los factores para acceder al nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores con derechos de carrera en la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, para el período 2016 – 2017”

los mismos, los cuales deben ser registrados en el portafolio de evidencias y los resultados deben satisfacer los requerimientos de los usuarios a través del mejoramiento y la prestación de servicios de los productos obtenidos.

- 3. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genera un valor agregado para la entidad o dependencia.** Para este factor se requiere que el servidor público haya participado en las capacitaciones programadas por la Unidad en virtud del fortalecimiento de competencias en el puesto de trabajo o las gestionadas por el Grupo de Gestión Humana, previa inscripción y validadas en los respectivos registros de asistencia.

El valor agregado para la entidad o dependencia, se entenderá como:

La socialización y aplicación de las capacitaciones recibidas a los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial; evidenciadas a través de proyectos, actividades e iniciativas puestas en práctica en cumplimiento a los objetivos institucionales.

- 4. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria.** Este factor se validará siempre y cuando la participación del funcionario evaluado pueda demostrarse sin que haya afectado el cumplimiento de sus funciones y obligaciones en actividades convocadas por la Unidad Administrativa Especial, Equipos Deportivos, Comités y Brigada de Emergencias.

ARTÍCULO SEGUNDO. Para acceder al nivel sobresaliente 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 definidos por la entidad.

Cuando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente, deberá cumplir por lo menos con uno (1) de los factores definidos por la Unidad Administrativa Especial.

PARAGRAFO: Para acceder al nivel sobresaliente el evaluado deberá acreditar el valor agregado de su gestión e incluir las evidencias respectivas en el portafolio que sustenta su desempeño laboral.

ARTÍCULO TERCERO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE,

Dada en Bogotá D.C. a los **30 MAR. 2016**

RAFAEL ANTONIO GONZÁLEZ GORDILLO
Director Nacional

Proyectó:
Revisó:

Carmen Julia Lizarazo Mojica - Coordinadora Grupo de Gestión Humana
Miembros Comisión de Personal – César A. Vanegas G.; Rosa Yelena Granja; Gloria Inés Lache