



DPS Departamento
para la Prosperidad
Social



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

RESOLUCION No 00315 DE 02 FEB. 2015

"Por medio de la cual se establecen y definen los factores para el acceso al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa"

LA DIRECTORA GENERAL DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL

En ejercicio de sus facultades legales y en especial de las que le confieren los artículos 40 de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005, artículo 4° del Acuerdo 137 de 2010 y el numeral 15° del artículo 10 del Decreto 4155 de 2011, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 39° de la Ley 909 de 2004, establece que la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá hacerse siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que se señale en el reglamento que para el efecto se expida.

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

Que a través del Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010, la Comisión Nacional del Servicio Civil estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa y en período de prueba, que rige a partir del período anual u ordinario de evaluación del desempeño que inició el 1° de febrero de 2011.

Que por medio de la Resolución 1098 de mayo 15 de 2012, el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social- DPS, adoptó el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral previsto por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010, para los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Que el Acuerdo 137 de 2010, en el artículo 4°, numeral 4.2.2, literal b), señala que el evaluado podrá acceder a nivel sobresaliente, siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores:

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.



DPS Departamento
para la Prosperidad
Social



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

RESOLUCION No 00315 DE 02 FEB. 2015

Continuación de la Resolución: "Por medio de la cual se establecen y definen los factores para el acceso al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa"

7. Por cumplimiento de competencias comportamentales.

Que el párrafo del literal b) del numeral 4.4.2 del artículo 4° del Acuerdo 137 de 2010, señala que para cada período anual de evaluación, la Entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres (3) factores de los contemplados en dicho literal, factores que determinan el acceso al nivel sobresaliente.

Que en virtud de lo anterior, es necesario definir los factores que serán tenidos en cuenta, para que los servidores de carrera del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, puedan acceder al nivel sobresaliente durante el período comprendido entre el 1° de febrero de 2015 y 31 de enero de 2016.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Establecer los siguientes factores para el acceso al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y los nombrados en período de prueba del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, para el período comprendido entre el 1 de febrero de 2015 y el 31 de enero de 2016, así:

1. Por calidad y oportunidad.
2. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.
3. 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.
4. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria.

Para el cumplimiento de los factores de nivel sobresaliente, se tendrán en cuenta los siguientes requisitos y evidencias:

Factor	Descripción	Requisitos	Evidencias
Calidad y Oportunidad	Este factor se aplica cuando el servidor público de carrera administrativa, realiza la entrega anticipada de los productos, en términos inferiores a los establecidos, cumpliendo con los estándares de calidad exigidos por su evaluador.	Para acceder al presente factor el servidor público de carrera administrativa, deberá acreditar que los compromisos pactados dentro de su evaluación de desempeño, se ejecutaron en un tiempo inferior al inicialmente pactado y que sus entregables o productos cumplen con los estándares de calidad exigidos por el evaluador.	Todos los registros que acrediten el cumplimiento de sus compromisos en las características exigidas por el factor de Calidad y Oportunidad



DPS Departamento
para la Prosperidad
Social



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

RESOLUCION No 00315 DE 02 FEB. 2015

Continuación de la Resolución: "Por medio de la cual se establecen y definen los factores para el acceso al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa"

Factor	Descripción	Requisitos	Evidencias
Aportes, propuestas o iniciativas adicionales	Este factor se aplica cuando el servidor público de carrera administrativa, presenta aportes o propuestas adicionales, para que el cumplimiento de los objetivos estratégicos, metas y líneas tácticas que componen el plan de acción definido para la dependencia en que se encuentra prestando sus funciones, se efectuó de forma eficiente y eficaz o cuando presenta iniciativas encaminadas a mejorar los procesos o procedimientos dentro de la misma.	Para acceder al presente factor el servidor público de carrera administrativa, deberá acreditar que los aportes, propuestas o iniciativas adicionales, tuvieron origen desde la ejecución de las funciones propias del empleo y que incidieron directamente y de manera positiva en el cumplimiento de las metas y líneas tácticas que componen el plan de acción definido para la dependencia o mejoraron sus procesos.	Estos aportes, propuestas o iniciativas adicionales deberán ser entregados por escrito al evaluador y consignados en el portafolio de evidencias. Así mismo, deberá ser verificable que dichos aportes, propuestas e iniciativas fueron aplicadas durante el período anual de evaluación en el grupo interno de trabajo, la dependencia o en la entidad, impactando de manera positiva bien sea los objetivos estratégicos, las metas o las líneas tácticas que componen el plan de acción.

Factor	Descripción	Requisitos	Evidencias
Participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la entidad o la dependencia	Este factor se aplica cuando el servidor público de carrera administrativa participa de la oferta de capacitaciones establecidas dentro del Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Entidad que tengan relación directa con el empleo, y que generen un valor agregado para la entidad	Para acceder al presente factor el servidor público de carrera administrativa, deberá asistir a capacitaciones ofertadas por la Entidad, tales como cursos, seminarios, talleres, entre otros, ya sean presenciales o virtuales. Además deberá acreditar que la asistencia al evento de capacitación genera un valor agregado para la dependencia o entidad.	Debe aportar la certificación o constancia que acredite la participación y aprobación de las capacitaciones brindadas por la entidad a las cuales asista, cuando a ello haya lugar. Adicional a lo anterior, se deben justificar las razones por las cuales considera que la asistencia a la capacitación ha generado un valor agregado para la dependencia o la entidad.



DPS Departamento para la Prosperidad Social



TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

RESOLUCION No 00315 DE 02 FEB. 2015

Continuación de la Resolución: "Por medio de la cual se establecen y definen los factores para el acceso al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa"

Factor	Descripción	Requisitos	Evidencias
<p>Participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria</p>	<p>Este factor se aplica cuando el servidor público de carrera administrativa participa en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria, siempre que se trate de grupos reconocidos en el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social o de actividades de carácter voluntario, convocadas por la Entidad u otras Entidades Públicas.</p>	<p>Para acceder al presente factor el servidor público de carrera administrativa, podrá participar entre otros en comités o comisiones, tales como: Comités (Emergencia, Copaso, de Convivencia, de Evaluación en procesos de contratación, de incentivos) Comisión de Personal, equipos interdependenciales (Auditores de Calidad y Equipos Deportivos que representen a la Entidad)</p> <p>Esta participación está sujeta a la asistencia activa, siempre y cuando el tiempo de dedicación a estas actividades, no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo. En caso de evidenciarse el retiro o la inasistencia reiterada en los grupos o en actividades que requieran disposición voluntaria, este factor no podrá ser tenido en cuenta para el acceso al nivel sobresaliente.</p>	<p>Actas de reunión, control de asistencia y todos aquellos registros que evidencien la participación en las actividades que desarrollen los diferentes grupos antes relacionados</p>

PARAGRAFO: En el evento que los servidores públicos de carrera administrativa del DPS, deseen acreditar alguno de los factores de nivel sobresaliente antes mencionados, para la calificación definitiva u ordinaria del período 2015 – 2016, se requiere que se aporten las evidencias antes señaladas en el respectivo portafolio, del cual deberá tener conocimiento el evaluador como responsable del proceso de evaluación del desempeño del empleado, posibilitando que sea tenido en cuenta el correspondiente factor para el acceso al nivel sobresaliente al momento de realizar la evaluación y calificación del desempeño laboral.

ARTÍCULO SEGUNDO. El acceso al nivel sobresaliente de conformidad con lo previsto en el literal b) del numeral 4.2.2 del artículo 4° del acuerdo 137 de 2010, solo será posible cuando al momento de realizar la evaluación y calificación definitiva se presente cualquiera de las siguientes situaciones:

1. Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, demostrándose con evidencias el cumplimiento de por lo menos dos (2) de los factores en los términos definidos en la presente resolución.
2. Cuando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, demostrándose con Evidencias el cumplimiento de por lo menos uno (1) de los factores definidos por la presente resolución.



DPS Departamento
para la Prosperidad
Social



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

RESOLUCION No 00315 DE 02 FEB. 2015

Continuación de la Resolución: "Por medio de la cual se establecen y definen los factores para el acceso al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa"

En todo caso, los evaluados podrán agregar valor a la gestión y resultados institucionales, mediante el cumplimiento de factores diferentes a los señalados para el período definido por la entidad; sin embargo, no podrán tenerse en cuenta para acceder al nivel sobresaliente de la evaluación del desempeño laboral, a que se refiere el presente artículo.

ARTÍCULO TERCERO. De conformidad con lo establecido en el parágrafo del Artículo 78 del Decreto 1227 de 2005, la aplicación del presente Acto Administrativo se hace extensiva a la evaluación del desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción que no sean considerados de Gerencia Pública.

ARTÍCULO CUARTO. La presente Resolución rige a partir de la fecha y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución No. 00659 del 28 de marzo de 2014.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C. a los

02 FEB. 2015

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO,

Tatiana Orozco
TATIANA OROZCO DE LA CRUZ

Aprobó: Carine Pening
Revisó: Lilian Hurtado - Luis Corredor
Proyectó: Gustavo Rojas