

RESOLUCIÓN 593 DE 2012

(Julio 13)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA

"Por la cual se establecen los factores y criterios de aplicación para acceder al Nivel Sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral en la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia."

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA MIGRACION COLOMBIA,

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las que le confiere el artículo [40](#) de la ley 909 de 2004 y el numeral 5.2 del Acuerdo [137](#) de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y

CONSIDERANDO:

Que mediante la Resolución No 00[454](#) de mayo 31 de 2012 la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia adoptó el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral, previsto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el Acuerdo [137](#) de 14 de enero de 2010 para los servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

Que el artículo [10](#) literal h) del Acuerdo [137](#) del 14 de enero de 2010, establece, que el evaluado puede acceder al Nivel Sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales en la Evaluación Definitiva y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple:

- a) Evaluación de Gestión por Dependencias
- b) Por calidad y oportunidad
- c) Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales
- d) Por iniciativas
- e) Por participación y aprovechamiento de capacitación
- f) Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria.

Que la entidad debe definir como mínimo la utilización de tres (3) factores de los antes señalados para acceder al nivel sobresaliente y su aplicación teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento de los compromisos laborales.

Que de conformidad con el artículo [4](#) literal f) de dicho acuerdo, la evaluación de gestión por áreas o dependencias se constituye en fuente de información objetiva para la evaluación del desempeño laboral de los empleados, con el fin de que la evaluación sea consistente con la planeación institucional y los resultados de las áreas o dependencias.

Que de acuerdo con la norma antes señalada, cada entidad podrá determinar si la evaluación emitida por la Oficina de Control Interno sobre la gestión de las áreas o dependencias será tenida en cuenta como criterio orientador de la evaluación individual de desempeño laboral del servidor o si ésta constituye un factor de la calificación de servicios, decisión que debe adoptarse mediante acto administrativo.

Que el parágrafo del artículo [78](#) del Decreto 1227 de 2005 establece que el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en dicho decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Que en mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. FACTORES PARA ACCEDER A NIVEL SOBRESALIENTE. Los factores para acceder a nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y demás empleados de libre nombramiento y remoción que no sean Gerentes Públicos para el periodo a evaluar de 2011 a 2012 y siguientes, serán los siguientes:

- a) Evaluación de Gestión por Dependencias. Se realiza para la verificación de cumplimiento de metas institucionales por cada dependencia. Beneficiará a los evaluados si la dependencia alcanza al menos el noventa por ciento (90%) de cumplimiento en las metas fijadas en el Plan Operativo Anual o su equivalente, de acuerdo con los parámetros establecidos en el instrumento expedido por el Departamento Administrativo de la Punción Pública - DAFP.
- b) Por calidad y oportunidad. 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.
- c) Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales y que demuestren mayor economía y celeridad y realización, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad.
- d) Por iniciativas tendientes a una acción proactiva en las actividades que cumplió, las cuales deben ser útiles y aplicables en la entidad.
- e) Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que haya generado 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.
- f) 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.

PARÁGRAFO PRIMERO: ACCESO A NIVEL SOBRESALIENTE:

El evaluado podrá acceder al Nivel Sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado en la

evaluación del desempeño el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales acordados con su superior inmediato y haya demostrado que generó valor agregado a través del logro de algunos de los factores descritos anteriormente, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple.

Cuando 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 en el artículo [1o.](#)

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 en el artículo [1o.](#)

PARÁGRAFO SEGUNDO: INFORME DE GESTION POR DEPENDENCIAS:

El informe de Gestión por dependencias presentado por la Oficina de Control Interno, será factor de calificación de servicios en la evaluación individual del desempeño laboral del servidor público.



ARTÍCULO 2o. PARÁMETROS DE EVALUACIÓN. Los responsables de evaluar a los servidores públicos que cumplan con los requisitos para acceder al nivel sobresaliente aplicarán los siguientes parámetros de evaluación de los factores señalados en el artículo 1o de esta resolución:

No.	FACTORES	DESCRIPCIÓN	CRITERIOS	EVIDENCIAS	PARAMETROS DE EVALUACIÓN CUMPLE, NO CUMPLE
1	Evaluación de Gestión por Dependencias	Se realiza por la Oficina de Control Interno para la verificación de cumplimiento de Metas institucionales por cada dependencia. Sólo beneficiará a los evaluados si la dependencia alcanza al menos el noventa por ciento (90%) de cumplimiento en las metas fijadas en el Plan Operativo Anual o su equivalente	Nivel de Cumplimiento de metas (Planes Misionales plan operativo anual, proyectos de inversión acuerdos de gestión)	Informe de Gestión por Dependencias	Cumple :nivel de cumplimiento >= al 90% No cumple : nivel de cumplimiento < al 90%
2	Calidad y oportunidad	Se refiere a la entrega anticipada de los resultados o en términos inferiores a los legalmente	Acuerdos Compromisos Laborales Cronogramas	Portafolio de evidencias	Cumple: Cumplimiento anticipado de las fechas programadas de

		establecidos satisfaciendo los requerimientos de los usuarios a través del mejoramiento en la prestación de servicio y en los productos obtenidos	Plazos establecidos en las normas Actas de seguimiento Satisfacción de los requisitos del usuario en la prestación del servicio o producto entregado (por ejemplo: encuestas, listas de chequeo)		entrega de productos o servicios acordados y cumplimiento \geq al 90% de los requisitos de los usuarios No cumple: Extemporaneidad en la entrega de los productos o servicios acordados y cumplimiento $<$ al 90% de los requisitos del usuario.
3	Aportes, propuesta o iniciativas adicionales.	Demuestran mayor economía, celeridad y realización, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros u establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad.	Propuesta de procesos y/o procedimientos que mejoren los parámetros establecidos en el Sistema Integrado de Gestión Acciones que contribuyan al mejoramiento de la gestión institucional.	Propuesta de proceso y/o procedimiento documentado. Propuesta de Plan de Mejoramiento institucional o por proceso. Portafolio de evidencias (actas, Subcomités de Autocontrol, actas de seguimiento)	Cumple : Propuesta de proceso y/o procedimiento de plan de mejoramiento aprobada por el superior inmediato. No cumple : Propuesta de proceso y/o procedimiento de plan de mejoramiento NO aprobada por el superior inmediato
4	Iniciativas	Acciones proactivas en las actividades que cumplan, las cuales deben ser útiles y aplicables en la entidad.	Propuestas que contribuyan al mejoramiento del desempeño de los procesos y de la dependencia en el marco del Sistema Integrado de Gestión. Acciones que contribuyan al servidor a controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar	Planes de mejoramiento individual o por proceso desarrollado. Indicadores de desempeño del proceso (eficacia, eficiencia y efectividad) Portafolio de evidencias.	Cumple : Si el indicador refleja mejoramiento en el desempeño individual o de los procesos de la dependencia. No cumple: Si el indicador no refleja mejoramiento en el desempeño individual o de los procesos de la dependencia

			correctivos para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en ejercicio de su función.		
5	Participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias de empleo.	La capacitación debe generar 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	Plan de acción de cómo aplicar los conceptos y habilidades aprendidas. Guía de apoyo - Evaluación del plan Institucional de capacitación (Mayor responsabilidad del servidor en el desarrollo de las actividades de su puesto de trabajo, aumento en la productividad, mejora en el desempeño laboral, aplicación de lo aprendido en el puesto de trabajo con resultados medibles)	Portafolio de evidencias. Resultados del análisis de los criterios.	Cumple: Cumplimiento del plan de acción para la aplicación de conceptos y habilidades aprendidas. No cumple : Inexistencia o incumplimiento del plan de acción.
6	Participación en grupos o actividades	Disposición voluntaria, demostrable y que el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de obligaciones propias del empleo.	Participación voluntaria entre otros en: Comité (Emergencia, Copaso, Convivencia y/o Comisión de Personal). Grupos de apoyo (Gestores de ética, gestores y/o auditores de calidad) Grupos de investigación Como capacitadores de la Unidad	Actas Comité Control de asistencia y Portafolio de evidencias de aportes	Cumple : Con la participación \geq al 80% en las actividades del respectivo comité o grupo. En el caso de capacitación= 100% No cumple: Con la participación $<$ 80% en las actividades del respectivo comité o grupo



ARTÍCULO 3o. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D. C., a los 13 JUL.2012

IAN SERGIO BUENO AGUIRRE

DIRECTOR

Unidad Administrativa Especial Migración Colombia



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 30 de septiembre de 2024 - (Diario Oficial No. 52.869 - 4 de septiembre de 2024)

