

**RESOLUCIÓN NÚMERO 000 403**

**DE 19 MAR 2014**

*“Por la cual se definen los factores y criterios de aplicación para el acceso al nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP”*

**EL DIRECTOR DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA**

En ejercicio de las facultades establecidas en el Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005, el Decreto 4181 de 2011 y,

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 estableció que el desempeño laboral de los empleados de carrera debe ser evaluado conforme a criterios previamente establecidos, que permitan determinar la conducta laboral y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

Que de conformidad con el artículo 40 de la precitada ley, mientras las entidades desarrollan sus sistemas propios de evaluación del desempeño, deberán adoptar el sistema tipo de evaluación desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC-, entidad competente en la materia.

Que mediante la Resolución 000191 de 25 de febrero de 2013 se adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados de carrera y en periodo de prueba de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP.

Que de acuerdo con el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC, el evaluado puede acceder al nivel sobresaliente 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, que se evalúan como cumple o no cumple:

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 el Sistema Tipo determina que cada entidad deberá definir como mínimo tres (3) de los factores enunciados para el acceso al nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral.



*"Por la cual se definen los factores y criterios de aplicación para el acceso al nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP"*

Que el contenido de la presente resolución fue puesto a consideración y análisis de los miembros de la Comisión de Personal el día 21 de febrero de 2014.

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTICULO 1º.** Los factores para el acceso al nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP, son:

1. Por calidad y oportunidad. Es 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 participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere 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.
3. 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	FACTOR	CRITERIOS	EVIDENCIAS	PARÁMETROS DE EVALUACIÓN
1	Calidad y oportunidad	<p>Cumplimiento de cronogramas.</p> <p>Respuesta a peticiones y requerimientos de información antes del tiempo legal establecido.</p> <p>Expedición de actos administrativos conforme a los requisitos establecidos.</p> <p>Plazos establecidos en normas y procedimientos para atender las diferentes solicitudes de usuarios internos y externos.</p>	<p>Entrega de informes de gestión por dependencias.</p> <p>Indicadores de gestión.</p> <p>Proyección de oficios recibidos.</p> <p>Cumplimiento de actividades y tareas encomendadas.</p> <p>Bases de datos.</p> <p>Sistema de gestión documental.</p> <p>Actos administrativos devueltos vs los expedidos.</p> <p>PQR relacionadas con la prestación del servicio.</p>	<p><b>CUMPLE:</b> cumplimiento anticipado de las fechas programadas para la entrega de productos o servicios y reducción de las PQR.</p> <p><b>NO CUMPLE:</b> extemporaneidad en la entrega de productos o servicios y aumento de las PQR.</p>

"Por la cual se definen los factores y criterios de aplicación para el acceso al nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP"

2	Participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo	<p>Participación en el diagnóstico de necesidades de capacitación y en la formulación de los proyectos de aprendizaje en equipo.</p> <p>Multiplicadores de la capacitación.</p> <p>Aplicación de los conocimientos y habilidades en el desempeño de funciones.</p>	<p>Diplomas y certificados.</p> <p>Listados de asistencia.</p> <p>Evaluación de compromisos laborales y competencias comportamentales.</p>	<p>CUMPLE:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Obtención de diplomas y certificaciones.</li> <li>- Conformación de equipos de aprendizaje en equipo.</li> <li>- Fortalezas en los compromisos comportamentales fijados.</li> <li>- Socialización de conocimientos adquiridos.</li> </ul> <p>NO CUMPLE: No participación en actividades de capacitación.</p>
3	Participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria	<p>Participación en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Personal.</li> <li>- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>- Comité de Convivencia Laboral.</li> <li>- Brigada de Emergencia.</li> <li>- Comité Ambiental</li> </ul> <p>Grupos de apoyo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditores de calidad.</li> </ul>	<p>Actas.</p> <p>Listados de asistencia.</p> <p>Documentos y actividades realizadas por el respectivo comité.</p>	<p>CUMPLE: participación igual o mayor al 90% en las reuniones y capacitaciones del respectivo comité.</p> <p>NO CUMPLE: participación inferior al 90% en las reuniones y capacitaciones.</p>

**ARTÍCULO 2º.** El evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales construidos con su evaluador y haya demostrado que generó un valor agregado a través del logro de algunos de factores anteriormente enunciados, 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 establecidos.

fz

de

"Por la cual se definen los factores y criterios de aplicación para el acceso al nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP"

**ARTÍCULO 3º.** Los responsables de evaluar a los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba deberán verificar el cumplimiento de los factores descritos en el artículo 1º de esta resolución.

**ARTÍCULO 4º.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLÍQUESE y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D. C.,

19 MAR 2014



**JULIÁN BOTERO ARANGO**  
Director General

Elaboró: Yurany Tatiana Suárez Coronado / Profesional Especializado Talento Humano  
Revisó: Martha Mogollón Sanchez / Coordinadora del Grupo de Talento Humano  
Revisó: Lorena Velásquez Grajales / Jefe de Oficina Asesora Jurídica  
Y.B. Martha Lucy Cubillos Soto / Secretaria General