

RESOLUCIÓN NÚMERO 2015011987 del 26 de Marzo de 2015

"Por la cual se establecen unos factores de calificación para el acceso al nivel sobresaliente dentro de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de carrera, periodo de prueba y libre nombramiento y remoción no gerentes públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos –INVIMA-"

LA DIRECTORA DEL INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS Y ALIMENTOS - INVIMA

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial de las conferidas por el Decreto 2078 de 2012, y

CONSIDERANDO:

Que mediante resolución número 2011000652 del 20 de enero de 2011, se adoptó en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA el sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado y establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de los acuerdos 137 y 138 de enero de 2010, para los Servidores de Carrera Administrativa y/o Período de Prueba de la entidad.

Que el Acuerdo 137 de 2010, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, estableció el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera y en periodo de prueba, señalando en el artículo 4, numeral 4.2 Instrumentos de la Evaluación "Los instrumentos son los Niveles de Cumplimiento, las escalas de calificación y los formatos definidos para el Sistema Tipo".

Que en el numeral 4.2.1. del mismo acuerdo establece: "Niveles de Cumplimiento El cumplimiento en la evaluación del desempeño laboral se enmarcará dentro de los siguientes niveles":

1. Sobresaliente
2. Destacado
3. Satisfactorio
4. No Satisfactorio

Que en el numeral 4.2.2. Escalas de Calificación: La calificación de la evaluación del desempeño laboral del Sistema Tipo se adopta mediante dos escalas:

a) **Escala de cumplimiento de los compromisos laborales.** Esta se encuentra definida en relación con los compromisos laborales fijados y con los siguientes intervalos a los cuales se les asigna un valor porcentual:

1. Nivel Destacado de 90% a 100%
2. Nivel Satisfactorio de 66% a 89%.
3. Nivel no Satisfactorio menor o igual al 65%

b) **Escala para acceder al Nivel Sobresaliente**

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 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:

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA
Carrera 10 N.º 64/28
PBX: 2948700

Bogotá - Colombia
www.invima.gov.co



Continuación Resolución Número 2015011987 del 26 de Marzo de 2015

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 disposición voluntaria.
7. Por cumplimiento de competencias comportamentales.

Que el párrafo del literal b, numeral 4.2.2 del acuerdo 137 de 2010, establece que la entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres (3) factores de los antes enumerados para el acceso al nivel sobresaliente.

Que de acuerdo con lo establecido en el párrafo del literal b, del numeral 4.2.2: inciso 1 *"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 por la entidad"*

Que el inciso 2 del mismo párrafo establece *"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 por la entidad"*.

Que con el objeto de definir los factores que correspondan a las necesidades del INVIMA y en pro de garantizar la participación de los funcionarios en la definición de los mismos, los Miembros de la Comisión de Personal en la cual se encuentran representantes de los empleados y de la Dirección General, en sesión de Comisión de Personal efectuada el 26 de Marzo de 2015, definieron los siguientes factores los cuales se evaluarán como Cumple o No Cumple

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

Que en mérito de lo expuesto, este despacho

RESUELVE:

- 1) **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 la mejora del servicio, logro de las metas y aplicación de los conocimientos adquiridos.

Se calificará la participación del funcionario en programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, adelantados por Instituciones legalmente reconocidas y autorizadas, relacionados con las actividades propias del empleo. La participación en la capacitación se acreditará con el certificado de asistencia o aprobación correspondiente.

Se tendrá en cuenta la aplicación y replica de los conocimientos adquiridos debidamente soportada mediante el registro de asistencia a la misma.

No se tendrá en cuenta el entrenamiento en el puesto de trabajo, como aporte a la capacitación recibida.

Continuación Resolución Número 2015011987 del 26 de Marzo de 2015

- 2) Por calidad y oportunidad. Se refiere a la entrega anticipada de los resultados...
3) Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía, celeridad y realización...

Se entenderá que existe un aporte adicional cuando conste por medio escrito, aprobada por el jefe y con una ejecución del 100% en el momento de la evaluación.

- 4) Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria como Comités, Brigadas de Salud, Grupos de Apoyo, Grupos de Investigación...

Entendida la participación activa (cumplimiento de tareas, roles, etc.) del funcionario en los grupos o actividades en las cuales el ingreso es voluntario y no obedece al cargo o funciones del evaluado...

El jefe inmediato del evaluado dejará constancia de que la participación activa en los grupos y/o actividades no afectó el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Los criterios establecidos en la presente resolución se aplicarán para el periodo de evaluación del Desempeño Laboral, comprendido entre el 1 de febrero de 2015 al 31 de enero de 2016.

ARTÍCULO TERCERO.- La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., el 26 de Marzo de 2015.

Blanca Elvira Cajigas de Acosta, Directora General

Proyecto: Gladys Montoya García, Revisó: Fabián Ricardo Romero Suárez, Aprobó: Jesús Alberto Namén Chavarro

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA

Bogotá - Colombia www.invima.gov.co

