

RESOLUCIÓN N° 000005 06 DE ENERO DE 2022

()

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ASIGNA LA PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO A UN SERVIDOR PÚBLICO”

El Director Ejecutivo de la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA, en uso de sus facultades legales y estatutarias, y en especial en las conferidas en el Decreto 790/95, y el Decreto Ley 1661 de 1991, artículos 4º del Decreto Ley 1661 de 1991 y el artículo 10 del Decreto Reglamentario 2164 de 1991, Decreto 1624 de 1991, Decreto 1335 de julio 22 de 1999, Decreto 1336 de 27 de mayo de 2003, Decreto 2177 de 29 de junio de 2006, Resolución No 000201 del 21 de junio de 2009; Decreto 330/2018, Acuerdo de Junta Directiva No 208 de 2019, y demás que lo reglamenta,

CONSIDERANDO

En aras del reconocimiento de dicho beneficio en cada Entidad de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, el Gobierno ordenó a cada una de éstas en el artículo 9° del Decreto 1661 de 1991 y su reglamentario (artículo 7°) la expedición, dentro de los límites consagrados en dicha normativa general, de regulaciones internas (resoluciones o acuerdos de juntas, consejos directivos o consejos superiores) dirigidas a adoptar las medidas pertinentes para aplicar el régimen de prima técnica para sus empleados de acuerdo con las necesidades específicas de cada Entidad u Organismo y la política de personal que adopten.

Asimismo, en los artículos 5° y 6° del Decreto 2164 de 1991 se estableció como competente para asignar dicho beneficio al Jefe de cada Organismo, quien luego de la solicitud y verificación de los requisitos exigidos según el criterio respectivo, debe proferir la Resolución de asignación debidamente motivada, previa expedición del respectivo certificado de disponibilidad presupuestal.

Que la PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, es la que se otorga a los empleados que desempeñen en propiedad, los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito a los Despachos de los siguientes empleados: Ministro, Viceministro, Director de Departamento Administrativo, Subdirector de Departamento Administrativo, Superintendente, Director de Establecimiento Público, Director de Agencia Estatal y Director de Unidad Administrativa Especial o sus equivalentes en los diferentes órganos y Ramas del Poder Público, y que obtuvieren un porcentaje correspondiente como mínimo al noventa por ciento (90%) del total de la última evaluación del desempeño, correspondiente a un periodo no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad⁵. Su regulación se encuentra en el Decreto ley 1661 de 1991 y los Decretos 2164 de 1991, 1336 de 2003, 2177 de 2006 y 1164 de 2012. Una vez otorgada la prima técnica, el servidor deberá ser evaluado anualmente. Será causal de pérdida de la misma obtener una calificación definitiva inferior al noventa por ciento (90%).

Que el Decreto 1083 de 2015 que contiene los Decretos 1661/91, el Decreto 2177/06; y la Resolución No 000201/2009, prevén los criterios para asignación de Prima Técnica, entre los que se cuenta la Evaluación del Desempeño.

La cuantía de la prima técnica por evaluación del desempeño no podrá ser superior al 50% de la asignación básica mensual que corresponda al cargo del empleado al que se asigna. Así mismo, su valor se reajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que decrete el Gobierno Nacional.

La prima técnica por evaluación del desempeño no constituye factor salarial para ningún efecto.

Que la servidora pública **LINA MARIA GARCIA CORRALES**, identificada con cédula de ciudadanía No 50.929.819, se desempeña comisión de servicios en el cargo de Asesor, Código 1020, Grado 16; adscrito a la Dirección Ejecutiva, se nombró mediante resolución No 000322 del 24 de Noviembre de 2020, y tomó posesión con Acta No 268 del 24 de noviembre de 2020.

Que el Director Ejecutivo evaluó el desempeño del funcionario anteriormente mencionado quien obtuvo puntaje sobresaliente, encontrándose viable la asignación de prima técnica por Evaluación del Desempeño, hasta el 50% de la asignación básica mensual.

En merito de lo expuesto, El Director Ejecutivo,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Asignar prima técnica por evaluación del desempeño a la servidora pública **LINA MARIA GARCIA CORRALES**, quien se desempeña comisión de servicios en el cargo de Asesor, Código 1020, Grado 16; adscrito a la Dirección Ejecutiva; en una cuantía del 50% del valor de la asignación salarial mensual, la cual no constituye factor salarial.

ARTICULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Barrancabermeja a los 06 días del mes de enero de 2022.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

MARCELA GUEVARA OSPINA
Encargada de las funciones de Dirección Ejecutiva
según Acuerdo No 257 del 28 de diciembre De 2021

Elaboró Melva Inés Rojas Arcella. Profesional Especializado Talento Humano 

PARA: MELVA INES ROJAS ARCELLA
Secretaria General

ASUNTO: Formatos prima técnica

Cordial saludo,

Con mis mejores deseos para el nuevo año 2022.

Comedidamente, me permito solicitar la prima técnica, conforme a los formatos correspondientes que remito adjunto.

Agradezco mucho su apoyo y colaboración.

Cordialmente,

Lina María García C.

LINA MARIA GARCIA CORRALES

Encargado Funcional

Subdirección de Desarrollo Sostenible y Navegación

Elaboró: LINA MARIA GARCIA CORRALES



Revisó:

Aprobó: LINA MARIA GARCIA CORRALES



Anexos: Formatos A1, A2-A3, A4-5, A6-7-8

INFORMACIÓN GENERAL

Entidad. CORMAGDALENA	Dpto: SANTANDER		
E V A L U A D O	Nombres: Lina María	Apellidos García Corrales	C.C. 50.929.819
	Dependencia: Dirección Ejecutiva		
E V A L U A D O R	Nombres: Pedro Pablo	Apellidos Jurado Duran	C.C. 79.937.871
	Cargo: Asesor Dirección Ejecutiva		
PERIODO EVALUADO			
DESDE: DIA01 MES01 AÑO 2021 HASTA: DIA31 MES12 AÑO 2021			

MOTIVO DE LA CALIFICACIÓN

CAMBIO DE JEFE <input type="checkbox"/>	ASIGNACIÓN PRIMA <input checked="" type="checkbox"/>	TECNICA PERIODO ANUAL <input type="checkbox"/>
FECHA DE EVALUACIÓN: 31/12/2021		
FIRMA DEL EVALUADOR:	 <p>Firmado digitalmente por PEDRO PABLO</p>	
FIRMA DEL EVALUADO <u>Lina María García C.</u>		

EVALUACIÓN ANUAL....

EVALUDOR: Pedro Pablo Jurado Duran **CARGO:** 79.937.871

EVALUADO: Lina María García Corrales **CARGO:** 50.929.819

INSTRUCCIONES

1. Informe al funcionario que la Evaluación es anual, pero con revisión semestral.
2. Haga una valoración del avance hacia el logro del desempeño concertado.
3. Identifique las limitaciones técnicas y/o administrativas para el logro del desempeño.
4. De ser necesario informe al funcionario en que debe mejorar el desempeño.
5. Señale los aspectos que se deben mejorar, indicando los factores en los que el evaluado esté más débil. Consulte los factores que se encuentran a continuación.
6. Señale los factores y aspectos en los que el evaluado sobresale.

LOGRO ALCANZADO CON EL DESEMPEÑO:

EVALUACIÓN DE MITAD DE PERIODO Y SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO

LIMITACIONES TECNICAS Y/O ADMINISTRATIVAS EN EL DESEMPEÑO

Planeación de actividades.

P
R
O
D
U
C
T
I
V
I
D
A
D

FACTORES Y ASPECTOS QUE DEBEN MEJORAR

Oportunidad de entrega de requerimientos.

FACTORES EN LOS QUE SOBRESALE EL EVALUADO

Responsabilidad en cumplimiento de deberes.

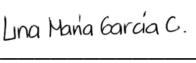
A D M I N I S T R A C I O N	<p>LIMITACIONES TECNICAS Y/O ADMINISTRATIVAS EN EL DESEMPEÑO Organización y delegación.</p> <p>FACTORES Y ASPECTOS QUE SE DEBEN MEJORAR Liderazgo del equipo.</p> <p>FACTORES EN LOS QUE SOBRESALE EL EVALUADO Toma de decisiones y valoración de información. .</p>
--	---

C O N D U C T A L	<p>LIMITACIONES TECNICAS Y/O ADMINISTRATIVAS EN EL DESEMPEÑO Iniciativa en el trabajo.</p> <p>FACTORES Y ASPECTOS QUE SE DEBEN MEJORAR Actitud frente al trabajo.</p> <p>FACTORES EN LOS QUE SOBRESALE EL EVALUADO Compromiso institucional y relaciones interpersonales.</p>
--	--

FECHA DE DILIGENCIAMIENTO: 31/12/2021

FIRMA DEL EVALUADOR: 

Firmado
digitalmente por
PEDRO PABLO

FIRMA DEL EVALUADO: 

**FACTORES DE DESEMPEÑO
AREA DE PRODUCTIVIDAD**

PLANEACIÓN: Capacidad para promover, diseñar e implementar planes y programas en un tiempo determinado que permitan el logro de los objetivos y políticas de CORMAGDALENA.

OPORTUNIDAD: Realización y entrega de los tiempos, teniendo en cuenta los requerimientos del servicio y la optimización del mismo.

DIRECCIÓN: Capacidad para orientar y coordinar la realización de planes y programas teniendo en cuenta las habilidades y condiciones del personal bajo su mando.

CONOCIMIENTO DEL AREA DE TRABAJO. Manejo y aplicación de conocimientos técnicos y profesionales de su especialidad, lo que se debe evidenciar pro la calidad de las soluciones dadas a los problemas y situaciones que se presentan para su consideración.

RESPONSABILIDAD: Capacidad de cumplir con las funciones, deberes y compromisos inherentes al cargo.

EVALUACIÓN ANUAL....

EVALUDOR: Pedro Pablo Jurado Duran CARGO: 79.937.871

EVALUADO: Lina María García Corrales CARGO: 50.929.819

FACTORES DE DESEMPEÑO

AREA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

LIDERAZGO: Capacidad para orientar, conducir y obtener la realización de actividades de personal, teniendo en cuenta sus habilidades y conocimientos y la naturaleza de las funciones y del trabajo a cargo de la dependencia.

TOMA DE DECISIONES: Facilidad para analizar cada tema con la suficiente claridad, valorar la información antes de tomar una decisión, elegir la alternativa más acertada teniendo en cuenta los objetivos de la Corporación.

EVALUACIÓN Y CONTROL AL PERSONAL Y A LOS PROCESOS: Capacidad para verificar periódicamente el grado de ejecución y cumplimiento de los planes y programas: analizar los resultados para confrontarlos con los objetivos propuestos con el fin de establecer y desarrollar oportunamente las acciones correctivas necesarias.

ORGANIZACIÓN: Capacidad para disponer, ordenar, programar y delegar las actividades necesarias, combinando eficazmente el recurso humano, los recursos asignados, información y el tiempo para cumplir los objetivos que se hayan establecido en el plan de Acción de la Corporación.

CANTIDAD DE TRABAJO. Relación cuantitativa entre las tareas actividades y trabajos realizados y los asignados tanto en condiciones ordinarias como especiales de la prestación de servicios.

INDICADORES COMPORTAMENTALES

AREA DE CONDUCTA LABORAL

INICIATIVA: Habilidad demostrada para actuar sin necesidad de directrices permanentes, utilizando los recursos novedosos y aportando ideas que faciliten el trabajo.

ACTITUD FRENTE AL TRABAJO: Interés, entusiasmo y disposición para ejercer las funciones del cargo y para adquirir los conocimientos que permitan orientar, y mejorar la ejecución y el rendimiento.

RELACIONES INTERPERSONALES Habilidad para establecer y mantener relaciones adecuadas con superiores, compañeros, subalternos y usuarios del servicio y disposición para dar y recibir colaboración de manera que contribuya a establecer un ambiente laboral de cordialidad y respeto.

COMPROMISO INSTITUCIONAL Genera asume y trasmite el conjunto de valores y principios organizaciones. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad.

INFORMACIÓN GENERAL

Entidad. CORMAGDALENA	Dpto.: SANTANDER		
E V A L U A D O	Nombres: Lina María Apellidos García Corrales C.C. 50.929.819		
Dependencia: Asesor Dirección Ejecutiva			
E V A L U A D O R	Nombres: Pedro Pablo Apellidos Jurado Duran C.C 79.937.871		
Cargo: Director Ejecutivo			

CLASE DE EVALUACIÓN

EVALUACIÓN PARCIAL Cambio de % de Prima Técnica _____	EVALUACIÓN ANUAL Anual _____
Cambio de Jefe _____	Asignación de Prima Técnica X

INSTRUCCIONES

Teniendo en cuenta el desempeño y el nivel de ejecución de los indicadores de este formato, califique así:

1. Lea detenidamente la definición de cada indicador.
2. Determine el grado que refleje con mayor proximidad el desempeño del empleado.
3. Escriba en la casilla, puntos de acuerdo con el grado de valoración escogido, la puntuación correspondiente dentro del rango estipulado para el mismo.
4. Sume los puntajes asignados a los factores.

GRADOS DE VALORACIÓN

La valoración de los indicadores se hará con base en los siguientes grados.

POR ENCIMA: Durante el periodo el indicador se presenta de manera tal que supera ampliamente los patrones y niveles establecidos.

ADECUADO: Durante el periodo el indicador se presenta en los niveles y patrones establecidos.

POR DEBAJO: Durante el periodo el indicador se presenta de forma tal que no alcanza los niveles y patrones establecidos. Requiere aplicar esfuerzos para satisfacer las exigencias mínimas de empleo.

MUY POR DEBAJO: Durante el periodo el indicador no se presenta o su presencia dista mucho de los niveles y patrones establecidos

INTERPRETACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

SOBRESALIENTE: DE 960 A 1000 PUNTOS **SUPERIOR:** De 930 a 959 **ADECUADO:** De 900 a 929
INSATISFACTORIO Menos de 900 puntos

PERIODO EVALUADO

DESDE: DIA01MES01AÑO 2021

HASTA: DIA31MES12 AÑO 2021

P R O D U C T I V I D A D	DESCRIPCIÓN Y PESO DE FACTORES	M.PD	P.D	ADEC.	P.ENC.	PUNTOS
	<p>PLANEACIÓN: Capacidad para promover, diseñar e implementar planes y programas en un tiempo determinado que permitan el logro de los objetivos y políticas de CORMAGDALENA.</p> <p>OPORTUNIDAD: Realización y entrega de los tiempos, teniendo en cuenta los requerimientos del servicio y la optimización del mismo.</p> <p>DIRECCIÓN: Capacidad para orientar y coordinar la realización de planes y programas teniendo en cuenta las habilidades y condiciones del personal bajo su mando.</p> <p>CONOCIMIENTO DEL AREA DE TRABAJO. Manejo y aplicación de conocimientos técnicos y profesionales de su especialidad, lo que se debe evidenciar pro la calidad de las soluciones dadas a los problemas y situaciones que se presentan para su consideración.</p> <p>RESPONSABILIDAD: Capacidad de cumplir con las funciones, deberes y compromisos inherentes al cargo.</p>	8-29	30-51	52-65	66-80	78
		8-29	30-51	52-65	66-80	78
		6-21	22-38	39-49	50-60	58
		4-14	15-25	26-32	33-40	37
		4-14	15-25	26-32	33-40	37
						288
						SUBTOTAL

P R O D U C T I V I D A D	DESCRIPCIÓN Y PESO DE FACTORES	M.PD	P.D	ADEC.	P.ENC.	PUNTOS
	<p>LIDERAZGO: Capacidad para orientar, conducir y obtener la realización de actividades de personal, teniendo en cuenta sus habilidades y conocimientos y la naturaleza de las funciones y del trabajo a cargo de la dependencia.</p> <p>TOMA DE DECISIONES: Facilidad para analizar cada tema con la suficiente claridad, valorar la información antes de tomar una decisión, elegir la alternativa más acertada teniendo en cuenta los objetivos de la Corporación.</p> <p>EVALUACIÓN Y CONTROL AL PERSONAL Y A LOS PROCESOS: Capacidad para verificar periódicamente el grado de ejecución y cumplimiento de los planes y programas: analizar los resultados para confrontarlos con los objetivos propuestos con el fin de establecer y desarrollar oportunamente las acciones correctivas necesarias.</p> <p>ORGANIZACIÓN: Capacidad para disponer, ordenar, programar y delegar las actividades necesarias, combinando eficazmente el recursos humano, los recursos asignados, información y el tiempo para cumplir los objetivos que se hayan establecido en el plan de Acción de la Corporación.</p> <p>CANTIDAD DE TRABAJO. Relación cuantitativa entre las tareas actividades y trabajos realizados y los asignados tanto en condiciones ordinarias como especiales de la prestación de servicios.</p>	10-36	37-64	65-82	83-100	93
		10-36	37-64	65-82	83-100	93
		8-29	30-51	52-65	66-80	95
		6-21	22 -38	39-49	50-60	58
		6-21	22 -38	39-49	50-60	58
						397
						SUBTOTAL

A-7

C O N D U C T A L	<p>INICIATIVA: Habilidad demostrada para actuar sin necesidad de directrices permanentes, utilizando los recursos novedosos y aportando ideas que faciliten el trabajo.</p> <p>ACTITUD FRENTE AL TRABAJO: Interés, entusiasmo y disposición para ejercer las funciones del cargo y para adquirir los conocimientos que permitan orientar, y mejorar la ejecución y el rendimiento.</p> <p>RELACIONES INTERPERSONALES Habilidad para establecer y mantener relaciones adecuadas con superiores, compañeros, subalternos y usuarios del servicio y disposición para dar y recibir colaboración de manera que contribuya a establecer un ambiente laboral de cordialidad y respeto.</p> <p>COMPROMISO INSTITUCIONAL Genera asume y transmite el conjunto de valores y principios organizaciones. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad.</p>	M.PD	P.D	ADEC.	P.ENC.	PUNTOS
		6-21	22 -38	39-49	50-60	57
		6-21	22 -38	39-49	50-60	53
		8-29	30 -51	52-65	65-80	75
		10-36	37-64	65-82	83-100	95
SUBTOTAL						280

CALIFICACIÓN DE SERVICIOS

EVALUACIÓN DE FACTORES DE DESEMPEÑO	<input type="text"/>	100%	<input type="text"/>
CALIFICACIÓN	965	SATISFACTORIA	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> INSATISFACTORIA <input type="text"/>

MEJORAMIENTO Y DESARROLLO PUNTOS FUERTES

<u>Compromiso Institucional</u>

PUNTOS DEBILES

<u>Ninguno</u>

NOTIFICACIÓN

Contra esta calificación procede el recurso de reposición y en subsidio el de apelación interpuestos ante el evaluador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación. Los Recursos deben presentarse por escrito, personalmente o mediante apoderado y exponiendo los motivos de inconformidad.

Firma del Evaluador



Firmado
digitalmente por
PEDRO PABLO

Firma del Evaluado



Ciudad y Fecha:

31/12/2021

RECURSOS

Interpuso Recurso de Reposición

Interpuso Recurso de Apelación