

RESOLUCIÓN 315 DE 2010

(febrero 18)

Diario Oficial No. 48.910 de 11 de septiembre de 2013

INSTITUTO COLOMBIANO DE DESARROLLO RURAL

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [4](#) de la Resolución 547 de 2014>

Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba y se dictan otras disposiciones.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [4](#) de la Resolución 547 de 2014, 'por la cual se establecen los factores de calificación para acceder al nivel sobresaliente para los funcionarios de carrera administrativa del Instituto Colombiano de Desarrollo Rural', publicada en el Diario Oficial No. 49.068 de 18 de febrero de 2014.

EL GERENTE GENERAL DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE DESARROLLO RURAL (INCODER),

en uso de sus facultades legales y en especial la que le confieren el artículo [40](#) de La Ley 909 de 2004, y del Acuerdo [137](#) de 2010, y

CONSIDERANDO:

Que el tercer inciso del artículo [40](#) de la Ley 909 de 2004, dispuso que es función de la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollar un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Acuerdo número [137](#) del 14 de enero de 2010, estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba, el cual se aplicará a los empleados que presten sus servicios en las entidades que se rigen por la Ley [909](#) de 2004, mientras dichas entidades adoptan su propio Sistema de Evolución del Desempeño Laboral.

Que el Acuerdo número [137](#) del 14 de enero de 2010, definió que los instrumentos de la evaluación del desempeño son:

a) Los Niveles de Cumplimiento

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

b) Las escalas de calificación

1. La Escala de cumplimiento de los compromisos laborales, que se miden 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%.

2. La Escala para acceder al Nivel Sobresaliente, Un servidor público para acceder al Nivel Sobresaliente lo podrá hacer 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 factores que determine la entidad.

c) Y los formatos definidos para el Sistema Tipo.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil definió en el párrafo del artículo 4o del Acuerdo número 137 de 2010m, que para cada período anual de evaluación y antes del 1o de abril de cada año, la entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres (3) factores para el acceso al nivel sobresaliente.

Que en virtud de lo anterior, el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa del Incoder deberá ser evaluado y calificado con base en los parámetros previamente establecidos en los instrumentos para la evaluación y calificación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. <Resolución derogada por el artículo 4 de la Resolución 547 de 2014> Adoptar para el Instituto Colombiano de Desarrollo Rural (Incoder), el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, establecidos mediante el Acuerdo No. 137 del 14 de enero de 2010, por la Comisión Nacional del Servicio Civil, anticipando su aplicación para el periodo que inicia el 1o de febrero de 2010.



ARTÍCULO 2o. <Resolución derogada por el artículo 4 de la Resolución 547 de 2014> Establecer como factor de calificación para acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando, un servidor 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:

Factores y calificación para acceder al Nivel Sobresaliente.

1. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales: Los aportes, propuestas o iniciativas adicionales deben demostrar mayor economía, celeridad y realización, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad.

Sumará hasta un 3% adicional de la calificación.

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.

Sumará hasta un 3% adicional de la calificación.

3. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria, como Comités de Ética, Brigadas de Salud y de Emergencias, Grupos de Apoyo como los facilitadores para la capacitación, inducción y reinducción, inducción en puesto de trabajo, Auditorías de Calidad, Apoyo al mantenimiento y mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Apoyo para la implementación del programa ambiental del instituto y el uso adecuada de los recursos agua, luz, elementos de oficina, contaminación atmosférica, auditiva y visual; siempre y cuando su participación activa pueda demostrarse y el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo.

Sumará hasta un 2% adicional de la calificación.

En cada caso los factores se evaluarán como Cumple o No cumple, con la respectiva evidencia en el formato que se diseñe para tal fin. La calificación máxima de un servidor público será del 100%.

PARÁGRAFO. Cumplimiento de los factores.

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.

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.



ARTÍCULO 3o. <Resolución derogada por el artículo [4](#) de la Resolución 547 de 2014> La presente Resolución rige a partir de la fecha de su comunicación y deroga las resoluciones que le sean contrarias, especialmente la Resolución número 364 de 2008.

Comuníquese, y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 18 de febrero de 2010.

El Gerente General,

RODOLFO JOSÉ CAMPO SOTO.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

