

RESOLUCIÓN 547 DE 2014

(febrero 11)

Diario Oficial No. 49.068 de 18 de febrero de 2014

INSTITUTO COLOMBIANO DE DESARROLLO RURAL

<Resolución derogada por el artículo [3](#) de la Resolución 1418 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.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [3](#) de la Resolución 1418 de 2014, 'por la cual se establecen los factores de calificación para acceder al nivel sobresaliente para los servidores de carrera administrativa del Instituto Colombiano de Desarrollo Rural (Incoder)', publicada en el Diario Oficial No. 49.484 de 16 de abril de 2015.

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

en uso de sus facultades legales y en especial la que le confiere los artículos [38](#) y [40](#) de la Ley 909 de 2004, el Decreto Reglamentario número [1227](#) de 2005 y el Acuerdo [137](#) de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley [909](#) de 2004, en el Capítulo II del Título VI, establece lineamientos que orientan la evaluación del desempeño.

Que en el artículo [38](#) de la Ley 909 de 2004 se estableció que “El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

Que el artículo [40](#) de la Ley 909 de 2004, establece que “Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos”.

Que, la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo [137](#) del 14 de enero de 2010 estableció que para cada periodo anual de evaluación y antes del 1o de abril de cada año la entidad deberá definir como mínimo la utilización de 3 factores para el acceso al nivel sobresaliente.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. <Resolución derogada por el artículo [3](#) de la Resolución 1418 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 número [137](#) del 14 de enero de 2010, por la Comisión Nacional del Servicio Civil.



ARTÍCULO 2o. <Resolución derogada por el artículo [3](#) de la Resolución 1418 de 2014> Establecer como factores de calificación para acceder al nivel sobresaliente en el periodo de evaluación del desempeño 2014-2015 de los servidores de carrera y en periodo de prueba los siguientes factores:

1. Por calidad y oportunidad: El servidor proporciona productos y/o servicios que responden a las necesidades y expectativas de sus usuarios y los procedimientos que ejecuta están enmarcados en el ciclo P.H.V.A (planear, hacer, verificar y actuar)

-- Las actividades responden a una planeación.

-- Hace seguimiento y control a las actividades ejecutadas.

-- Identifica y conoce cómo los procedimientos que realiza hacen parte y afectan el macrosistema.

-- Identifica y gestiona de manera eficaz, las actividades relacionadas entre sí.

-- Entrega los productos y/o servicios en los tiempos establecidos y/o reduce los tiempos de respuesta.

2. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales: se evidencia en propuestas orientadas a desarrollar acciones creativas, preventivas y aplicables para generar mejoras en su puesto de trabajo, en la dependencia y/o en el Instituto.

-- Presenta propuestas e iniciativas que enriquecen y mejoran los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad. Detecta el problema e identifica la solución o busca la persona o personas que pueden diseñar un programa tendiente a resolver el problema, logrando una mayor productividad en su puesto de trabajo lo cual redunde en el área.

-- Presenta y promueve programas conducentes a conservar el medio ambiente y además evidencia su responsabilidad con este, vinculándose activamente a las campañas para la racionalización del uso del agua, la luz, el papel, etc.

-- Asume responsabilidades dentro de proyectos diferentes a los acordados dentro de la fijación de sus compromisos laborales para la vigencia.

3. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla: el servidor identifica las debilidades en los procedimientos que maneje así como las del proceso en el cual se encuentran inmersos los procedimientos de los cuales es responsable.

-- Sus acciones y/o propuestas contribuyen en la celeridad y economía del Instituto para mejorar los parámetros establecidos en el Sistema Integrado de Gestión.

-- El servidor detecta con anticipación una anomalía en las actividades propias de los procedimientos y modifica la situación de manera que no se vea afectado el producto o servicio.

-- Las acciones contribuyen al mejor y mayor cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Acción del proceso.

4. Por participación y aprovechamiento de capacitación: como resultado a la capacitación, el servidor genera un valor agregado para su puesto de trabajo, la dependencia y/o la entidad.

-- Sus logros van más allá de lo establecido en las metas.

-- Propone un plan de mejoramiento de los procedimientos del área.

-- Interviene en la organización produciendo cambios positivos sobre la cultura y el clima de esta, por ejemplo mejoramiento de la comunicación, disminución de conflictos entre servidores, etc.

-- El capacitado debe asumir un compromiso del rol de mentor con sus compañeros.

-- Cuando transfiere el conocimiento adquirido en la capacitación mediante la conformación grupos de pares con el objeto de desarrollar las competencias relacionadas.

5. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria: el servidor debe demostrar participación voluntaria en grupos institucionales como: los comités existentes en la entidad (Brigadas de Emergencia, Copaso, Comité de Convivencia, Comisión de Personal, auditores de calidad, Grupos de investigación y/o como capacitadores, Equipos Deportivos, Grupos Recreativos y Culturales de carácter institucional.

-- El servidor participa como mínimo en el 90% de las actividades de cada uno de los grupos institucionales.

-- Hace propuestas para el mejorar el desempeño y las actividades del grupo al cual pertenece.

-- Hace entrega de productos frutos de investigaciones relacionadas con la misión del Instituto.

6. Evaluación de gestión por dependencias: es el informe anual elaborado por la Oficina de Control Interno, sobre los resultados de la evaluación de las dependencias según los porcentajes cumplidos frente al Plan de Acción de cada una de las dependencias del Instituto, y el cual se considerará como un insumo de la Evaluación del Desempeño Laboral.

La dependencia debe alcanzar como mínimo el 90% de cumplimiento de las metas fijadas en el plan de acción para el periodo evaluado.

PARÁGRAFO. Dado que la Evaluación de Desempeño Laboral es individual, adoptar este factor de cumplimiento busca estimular entre los servidores del Instituto el trabajo en equipo y el cumplimiento de metas conjuntas.



ARTÍCULO 3o. <Resolución derogada por el artículo 3 de la Resolución 1418 de 2014>
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 (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

(1) de los factores definidos por la entidad.

En todo caso, los evaluados podrán agregar valor a la gestión y resultados institucionales, mediante el cumplimiento de factores diferentes a los señalados para el periodo por la entidad; sin embargo, para acceder al nivel sobresaliente deberán hallarse dentro de lo previsto en el inciso anterior, de conformidad con el Acuerdo número [137](#) de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.



ARTÍCULO 4o. <Resolución derogada por el artículo [3](#) de la Resolución 1418 de 2014> La presente resolución deroga las Resolución número [315](#) de 2010.



ARTÍCULO 5o. <Resolución derogada por el artículo [3](#) de la Resolución 1418 de 2014> Lo no previsto se seguirá manteniendo de conformidad, al Acuerdo número [137](#) de 2010 de la CNSC.

Comuníquese, publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 11 de febrero de 2014.

El Gerente General,

REY ARIEL BORBÓN ARDILA.



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

