

RESOLUCIÓN 1418 DE 2015

(abril 16)

Diario Oficial No. 49.484 de 16 de abril de 2015

INSTITUTO COLOMBIANO DE DESARROLLO RURAL

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).

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 número [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 la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo número [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. Establecer como factores de calificación para acceder al nivel sobresaliente en el periodo de Evaluación del Desempeño Laboral 2015-2016 de los servidores de carrera y en período de prueba, los siguientes factores:

1. Por calidad y oportunidad: El servidor cumple con los procesos y procedimientos para la elaboración del producto y/o servicio en respuesta a las necesidades y expectativas de sus usuarios, enmarcados en el ciclo P.H.V.A (planear, hacer, verificar y actuar).

-- Las actividades responden a una planeación.

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

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

-- Entrega los productos y/o servicios con la calidad requerida, en los tiempos establecidos y/o reduce los tiempos de respuesta.

-- Hace seguimiento y control a las actividades ejecutadas.

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 productos y/o servicios, tanto en la dependencia como en la entidad.

-- 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.

-- El servidor asume actividades o tareas diferentes a las acordadas en la fijación de compromisos laborales para la vigencia 2015-2016:

-- El Servidor asume responsabilidades en planes, programas y proyectos que permiten una mejora continua en el Instituto, diferentes a las acordadas en la fijación de compromisos laborales para la vigencia 2015-2016:

-- El servidor lidera proyectos de aprendizaje en equipo, producto de la identificación de las situaciones problemáticas tipificadas en los procesos y procedimientos de su área de trabajo.

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

-- Las 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.

-- Detecta problemas 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 redundará en el área.

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.

-- El servidor genera aportes que se ven reflejados en la eficacia, transparencia y celeridad en los productos y/o servicios ofrecidos.

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

-- Propone un plan de mejoramiento de los procedimientos del área, producto de la capacitación recibida durante la vigencia del periodo evaluado.

-- 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 servidor transfiere el conocimiento adquirido a sus pares con el objeto de que ellos desarrollen las competencias relacionadas con la capacitación.

Nota: En la hoja de vida del servidor debe reposar la constancia de la capacitación. Las actividades que realice el servidor, producto de la capacitación deben corresponder a la vigencia de la evaluación de desempeño laboral.

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, COPASST, Comité de Convivencia, Comisión de Personal, auditores de calidad, Equipos de aprendizaje, Grupos de investigación y/o como capacitadores, Equipos Deportivos, Grupos Recreativos y Culturales de carácter institucional.

Nota: Para ser tenido en cuenta la participación en el grupo, como un factor para acceder a la Evaluación Sobresaliente, el servidor debe:

-- Evidenciar la participación, como mínimo en el 90% de las actividades de cada uno de los grupos institucionales.

-- Evidenciar las propuestas de mejoramiento en el desempeño del grupo al cual pertenece.

-- Evidenciar los productos y/o servicios, fruto de investigaciones relacionadas con la misión del Instituto.

PARÁGRAFO. Las evidencias relacionadas con los factores de cumplimiento deben quedar registradas en el formato de portafolio de evidencias.



ARTÍCULO 2o. 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 (Acuerdo número 137 del 2010 artículo [4o](#)).

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 período 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 3o. La presente resolución deroga la Resolución número [0547](#) de 2014.



ARTÍCULO 4o. 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 16 de abril de 2015.

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

