



AGENCIA DE DESARROLLO RURAL –ADR
RESOLUCIÓN NÚMERO 402 DE 2016
(22 NOV. 2016)

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral y se establecen los factores de calificación para acceder al nivel sobresaliente para los servidores públicos de carrera administrativa de la Agencia de Desarrollo Rural - ADR”

EL PRESIDENTE DE LA AGENCIA DE DESARROLLO RURAL -ADR

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 1227 de 2005, el numeral 23 del artículo 11 del Decreto 2364 de 2015, en cumplimiento del Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y

CONSIDERANDO

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 mediante el Acuerdo 137 de 2010 la Comisión Nacional del Servicio Civil, estableció el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

Que el numeral 5.2 del artículo 5 del Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010 establece que el jefe de la entidad debe adoptar el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mientras se aprueba el sistema propio de evaluación de la Entidad.

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 corresponde a las unidades de personal de las entidades públicas dar cumplimiento a lo establecido en el literal g) del Artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el sentido de implantar el Sistema de Evaluación de Desempeño al interior de la entidad de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

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 1° de abril de cada año la Entidad deberá definir como mínimo la utilización de 3 factores para el acceso al nivel sobresaliente.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral y se establecen los factores de calificación para acceder al nivel sobresaliente para los servidores públicos de carrera administrativa de la Agencia de Desarrollo Rural - ADR"

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO.- Adoptar para la Agencia de Desarrollo Rural – ADR, el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y el Periodo de prueba, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo No.137 del 14 de enero de 2010.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Establecer como factores de calificación para acceder al nivel sobresaliente en el periodo de evaluación del desempeño 2016-2017 de los servidores de carrera administrativa de la Agencia, los siguientes:

1. Por calidad y oportunidad: Se refiere a la entrega anticipada de los resultados o en términos inferiores a los legalmente establecidos, satisfaciendo los requerimientos de los usuarios a través del mejoramiento en la prestación del servicio y en los productos obtenidos.
2. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales: Se refiere a las propuestas adicionales viables y que puedan ser verificables.
3. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla: Las iniciativas deben ser útiles y aplicables a la Entidad.

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

ARTICULO TERCERO.- 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 137 de 2010, artículo 4).

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 No. 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

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

COMUNÍQUESE, Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los

22 NOV. 2016


CARLOS EDUARDO GECHÉM SARMIENTO
Presidente