



RESOLUCIÓN NÚMERO D-

( 144 ) 24 MAR 2015

***“Por medio de la cual se reglamentan los factores para acceder al nivel sobresaliente en el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral”***

**EL DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO**

En uso de sus facultades legales y en especial la conferida en el artículo 10 del Decreto Ley 4131 del 3 de noviembre de 2011, el artículo 2 del Decreto 2703 del 22 de noviembre de 2013 y la Ley 909 de 2004.

**CONSIDERANDO:**

Que conforme a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo No.137 del 14 de enero de 2010, mediante el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Que el literal b) del numeral 4.2.2 del artículo 4 del Acuerdo No.137 de 2010, establece la escala para acceder al nivel sobresaliente y determina que el evaluado podrá acceder a este nivel 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 los factores definidos por la Entidad, los cuales se evalúan como cumple o no cumple.

Que los factores que generan el logro de un valor agregado son (i) evaluación de la gestión por dependencias, (ii) por calidad y oportunidad, (iii) por aportes, propuestas o iniciativas adicionales, (iv) por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla, (v) 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 y (vi) por participación en grupos o en actividades que requieran disposición voluntaria.

Que en el párrafo del artículo 4 del Acuerdo No. 137 de 2010, se dispone 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.

Que en el literal h) del artículo 10 del Acuerdo No.137 de 2010, se establece que el evaluado podrá acceder al nivel Sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% de cumplimiento de los compromisos laborales en la evaluación definitiva y demuestre que genera valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores:

- Evaluación de la gestión por dependencias. Se realiza para la verificación del cumplimiento de metas institucionales por cada dependencia.
- 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.



24 MAR 2015

- Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía, celeridad y realización, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad.
- Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla, las cuales deben ser útiles y aplicables en la entidad.
- 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.
- Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria como Comités, Brigadas de Salud, Grupos de Apoyo, Grupos de Investigación, Implementación de Sistemas de Calidad, entre otros, siempre y cuando su participación activa se pueda demostrar y el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo.

Que conforme a lo anterior, es necesario definir como mínimo tres (3) factores, para acceder al nivel sobresaliente durante el periodo comprendido entre el 1º de febrero de 2015 y 31 de enero de 2016.

Que en mérito de lo expuesto,

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO 1º.- FACTORES PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE.** Los factores para acceder a nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, durante el periodo comprendido entre el 1º de febrero de 2015 y 31 de enero de 2016, serán los siguientes:

- 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.
- Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía, celeridad y realización, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad.
- 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 del los conocimientos adquiridos.

**ARTÍCULO 2º.- ACCESO A NIVEL SOBRESALIENTE:** El evaluado podrá acceder al Nivel Sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado en la evaluación del desempeño el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales acordados con su superior inmediato y haya demostrado que generó valor agregado a través del logro de algunos de los factores descritos en el artículo 1º de la presente Resolución, de conformidad con lo establecido en Acuerdo 137 de 2010.



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 en el artículo 1° de la presente Resolución.

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 en el artículo 1° de la presente Resolución.

**ARTÍCULO 3°.-** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución No. 158 del 27 de marzo de 2014.

**COMUNÍQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., el día 24 MAR 2015

**OSCAR ELADIO PAREDES ZAPATA**  
Director General

Proyectó: Paula Andrea Lagos, Profesional Grupo de Trabajo Talento Humano  
Revisó: Maritza Gerardino, Coordinadora Grupo de Trabajo Talento Humano  
Ajustó: Abogado Oficina Asesora Jurídica  
Revisó: Lina Álvarez, Abogada Secretaría General  
Aprobó: Iván Sarmiento Galvis, Secretario General, encargado de las funciones Oficina Asesora Jurídica