

**RESOLUCIÓN No. 00003408  
(27/03/2017)**

Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa, en provisionalidad y en periodo de prueba del Instituto Colombiano Agropecuario -ICA, según lo consagrado en el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC mientras se desarrolla y se aprueba el Sistema Propio del Instituto.

---

**EL GERENTE GENERAL DEL INSTITUTO COLOMBIANO  
AGROPECUARIO ICA**

En uso de sus facultades legales y en especial las que le confiere el Artículo 40 de la Ley 909 de 2004 y el Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y

**CONSIDERANDO**

Que la Comisión Nacional de Servicio Civil mediante Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 establece el nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, en cumplimiento de lo dispuesto en el tercer inciso del artículo 40 de la Ley 909 de 2004.

Que el numeral 2 del Artículo 8 del Acuerdo 565 de 2016 determina que el Jefe de la Entidad o Nominador debe adoptar el Sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de que trata dicho Acuerdo mientras se aprueba y adopta en la entidad el sistema propio.

Que el numeral 3 del Artículo 8 del Acuerdo 565 de 2016 determina que el Jefe de la Oficina de Planeación o quien haga sus veces debe **dentro de los primeros treinta (30) días del mes de enero de cada año**, poner bajo conocimiento de los responsables del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral la información relativa a las metas por áreas o dependencias de acuerdo con los requerimientos para la concertación de los compromisos laborales, las cuales serán referente obligatorio en el Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.

Que el numeral 4 del Artículo 8 del Acuerdo 565 de 2016 determina que el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces debe dar a conocer a los responsables de la Evaluación del Desempeño, el resultado de la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias, de acuerdo con los términos establecidos para tal fin **en el literal a) del artículo 26 del mismo acuerdo**.

Que el Artículo 16 del Acuerdo 565 de 2016 establece los porcentajes de los componentes de la Evaluación del Desempeño Laboral en periodo anual u ordinario, del periodo de prueba o de la evaluación extraordinaria.

**RESOLUCIÓN No. 00003408  
(27/03/2017)**

Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa, en provisionalidad y en periodo de prueba del Instituto Colombiano Agropecuario -ICA, según lo consagrado en el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC mientras se desarrolla y se aprueba el Sistema Propio del Instituto.

Que el Artículo 17 del Acuerdo 565 de 2016 determina las escalas de calificación de los Compromisos Laborales, Competencias Comportamentales, y evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias.

Que el ICA debe garantizar que la Evaluación del Desempeño Laboral se efectúe con parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre el desempeño laboral de los funcionarios, alineados a los objetivos institucionales, estructura y cultura organizacional.

Que la Evaluación del Desempeño es una herramienta de gestión institucional por el cual se realiza seguimiento y valoración de resultados y también aplica para los empleos vinculados en carácter de provisionalidad.

Que según criterio unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil de fecha 05 de julio de 2016 se establece que en cuanto a la evaluación de los servidores públicos que ocupan empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y que se encuentran vinculados mediante un nombramiento Provisional, es necesario destacar que no existe norma expresa que lo prohíba, por tanto la evaluación resulta procedente como política institucional dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad.

Que el mismo criterio de la CNSC, establece que en ningún caso, la evaluación del desempeño realizada a personal vinculado con carácter provisional, genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previsto en la entidad para los servidores escalafonados.

Que en virtud de lo expuesto,

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa, en provisionalidad y en periodo de prueba del Instituto Colombiano Agropecuario – ICA, según lo consagrado en el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC mientras se desarrolla y se aprueba el Sistema Propio del Instituto.

**RESOLUCIÓN No. 00003408  
(27/03/2017)**

Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa, en provisionalidad y en periodo de prueba del Instituto Colombiano Agropecuario -ICA, según lo consagrado en el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC mientras se desarrolla y se aprueba el Sistema Propio del Instituto.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Involucrar a la Oficina Asesora de Planeación quien debe poner bajo conocimiento al interior de la entidad el plan estratégico, el plan de acción y demás planes institucionales, durante los primeros 30 días del mes de enero de cada año, los cuales servirán de referente para concertar los compromisos laborales.

**ARTÍCULO TERCERO:** Informar por parte de la Oficina de Control Interno el resultado de Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias a **los responsables del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral**, que será tenido en cuenta en la evaluación definitiva correspondiente al periodo anual u ordinario

**ARTÍCULO CUARTO:** Realizar la concertación de los compromisos laborales entre evaluadores y evaluados a más tardar el 28 de febrero de cada año y dar a conocer las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico para el desempeño del empleo, e informar el papel de la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencia.

**PARAGRAFO 1:** Para la Evaluación en Periodo de Prueba la concertación de los compromisos laborales se realiza los primeros diez (10) días hábiles de iniciado el periodo de prueba.

**PARAGRAFO 2:** Para seleccionar las competencias comportamentales el Evaluador debe escoger dos competencias comunes y dos competencias por nivel jerárquico señaladas en el Manual Especifico de Funciones y competencias Laborales.

| COMUNES                               | NIVEL JERARQUICO ASISTENCIAL | NIVEL JERARQUICO TECNICO | NIVEL JERARQUICO PROFESIONAL     |
|---------------------------------------|------------------------------|--------------------------|----------------------------------|
| Orientación a resultados              | Manejo De información        | Experticia Técnica       | Aprendizaje Continuo             |
| Orientación al usuario y al ciudadano | Disciplina                   | Trabajo en equipo        | Experticia Profesional           |
| Compromiso con la Organización        | Relaciones interpersonales   | Creatividad e innovación | Trabajo en equipo y colaboración |
|                                       | Adaptación al cambio         | Aprendizaje Continuo     | Creatividad e innovación         |
|                                       | Colaboración                 |                          |                                  |

**RESOLUCIÓN No. 00003408  
(27/03/2017)**

Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa, en provisionalidad y en periodo de prueba del Instituto Colombiano Agropecuario -ICA, según lo consagrado en el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC mientras se desarrolla y se aprueba el Sistema Propio del Instituto.

**ARTÍCULO QUINTO:** Establecer los niveles de cumplimiento según Artículo 15 del Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil

| PORCENTAJE                         | NIVEL            |
|------------------------------------|------------------|
| Mayor o igual a 95%                | SOBRESALIENTE    |
| Mayor o igual a 80% y menor de 95% | DESTACADO        |
| Mayor del 65% y menor que 80%      | SATISFACTORIO    |
| Menor o igual a 65%                | NO SATISFACTORIO |

**ARTÍCULO SEXTO:** Establecer porcentaje de los componentes de la Evaluación del Desempeño que se obtiene de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto los compromisos laborales, el desarrollo de las competencias comportamentales y la evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias **efectuado por la oficina de control interno o quien haga sus veces**; en periodo anual u ordinario, periodo de prueba y evaluación extraordinaria.

| COMPONENTE                                           | % EDL PERIODO ANUAL<br>U ORDINARIO | % EDL PERIODO DE<br>PRUEBA | % EDL<br>EXTRAORDINARIA |
|------------------------------------------------------|------------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| Compromisos laborales                                | 80%                                | 85%                        | 85%                     |
| Competencias<br>comportamentales                     | 10%                                | 15%                        | 15%                     |
| Evaluación de Gestión<br>por Áreas o<br>Dependencias | 10%                                | N/A                        | N/A                     |

**RESOLUCIÓN No. 00003408**  
**(27/03/2017)**

Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa, en provisionalidad y en periodo de prueba del Instituto Colombiano Agropecuario -ICA, según lo consagrado en el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC mientras se desarrolla y se aprueba el Sistema Propio del Instituto.

|       |      |      |      |
|-------|------|------|------|
| TOTAL | 100% | 100% | 100% |
|-------|------|------|------|

**ARTÍCULO SEPTIMO:** Establecer escalas de calificación según lo expuesto en el Artículo 17 del Acuerdo 565 de 2016 que está integrada por:

- Compromisos laborales se califican en un rango de uno a cien (1-100) y luego será ponderada para hacerla corresponder con los pesos porcentuales correspondientes que indica el Artículo anterior.
- Compromisos comportamentales se califican en un rango de uno a diez (1-10) **para el periodo Anual u ordinario y de uno a quince (1-15) para el Periodo de Prueba Y Extraordinaria**, según el nivel de desarrollo

| NIVEL DE DESARROLLO | Periodo Anual u ordinario | Periodo de Prueba Y Extraordinaria |
|---------------------|---------------------------|------------------------------------|
| BAJO                | 4                         | 6                                  |
| ACEPTABLE           | 6                         | 9                                  |
| ALTO                | 8                         | 12                                 |
| MUY ALTO            | 10                        | 15                                 |

- Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias, con base en el resultado obtenido de esta evaluación, el Jefe de la Oficina de control Interno o quien haga sus veces calificará en un rango de uno a diez (1-10) y la remitirá al evaluador para la calificación del evaluado

**PARAGRAFO:** La Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias sólo aplica para el periodo anual u ordinario.

**ARTICULO NOVENO:** Constituir como insumo el plan de mejoramiento al iniciar el periodo de evaluación siguiente, si como resultado de la evaluación definitiva correspondiente al periodo anual u ordinario, la calificación se ubica en el nivel satisfactorio (mayor a 65 % y menor 80%)

**ARTICULO DECIMO:** Aplicar los formatos y directrices definidas en la normatividad vigente en el

**RESOLUCIÓN No. 00003408  
(27/03/2017)**

Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa, en provisionalidad y en periodo de prueba del Instituto Colombiano Agropecuario -ICA, según lo consagrado en el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC mientras se desarrolla y se aprueba el Sistema Propio del Instituto.

---

Sistema Tipo del Desempeño establecido por la CNSC, a partir del periodo 2016-2017

**PARAGRAFO:** Aplican los mismos formatos de evaluación para los funcionarios vinculados en carácter de provisionalidad, mientras el ICA adopta su Sistema Propio de Evaluación del Desempeño

**ARTICULO DECIMO PRIMERO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 001971 del 6 de mayo del 2011 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Bogotá a los 27/03/2017



**LUIS HUMBERTO MARTÍNEZ LACOUTURE**  
Gerente General

Proyectó: Martha Ligia Campo Acosta - Grupo de Gestión del Talento Humano  
Revisado: Rafael Darío Mier Martínez - Grupo de Gestión del Talento Humano  
VoBo: Diana Demera Olaya - Grupo de Gestión del Talento Humano  
Victoria de Jesús Maduro Goenaga - Oficina Asesora Jurídica  
Teresa Moya Suta - Oficina Asesora Jurídica  
Livia Patricia Leal Maldonado - Subgerencia Administrativa y Financiera  
Luis Carlos Manjarres Hernández - Subgerencia Administrativa y Financiera  
Yenny Alexandra Solorzano Calderon - Gerencia General