

**RESOLUCIÓN NÚMERO 00000294 DE 23 FEB 2017**

*“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados de carrera y en periodo de prueba de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP y se establece los criterios para el acceso al nivel sobresaliente.*”

**EL DIRECTOR DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA  
AUNAP**

En uso de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 4181 de 2011 y

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 38 de la ley 909 de 2004 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”

Que el artículo 38 de la ley 909 de 2004 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”

Que mediante el Acuerdo 565 de 2016 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC, se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, cambiando así los instrumentos de evaluación (los niveles de cumplimiento, porcentaje de los componentes, escala de calificación y los formatos) previamente establecidos en el acuerdo 137 de 2010 y en los acuerdos que lo modificaban y adicionaban.

Que de conformidad con el artículo 40 de la ley 909 de 2004 y el acuerdo 565 de 2016, mientras las entidades desarrollan sus sistemas propios de evaluación del desempeño, deberán adoptar el sistema tipo de evaluación desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC, entidad competente en la materia.

Que en virtud del Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.10 y el Acuerdo 565 de 2016, Artículo seis, los empleados de Libre Nombramiento y Remoción que no ocupen empleos de Gerencia Pública, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la Entidad para los empleados de Carrera Administrativa.

Que según el acuerdo 565 de 2016, Artículo 16, “la calificación definitiva de los empleados sujetos a evaluación se obtiene de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los compromisos laborales, el desarrollo de las competencias comportamentales y la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias efectuada por la oficina de Control Interno o quien haga sus veces”.

Que de acuerdo a dicho artículo, debe tenerse en cuenta que los porcentajes son diferentes si se trata del periodo anual u ordinario, del periodo de prueba o de la evaluación extraordinaria. Para las evaluaciones del desempeño del periodo anual u ordinario, el peso porcentual de los compromisos laborales es del 80%, el de las competencias comportamentales es del 10% y el de la evaluación de Gestión por Área o Dependencia es del 10%. Adicionalmente, para las evaluaciones del desempeño del periodo de prueba

"Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados de carrera y en periodo de prueba de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP y se establece los criterios para el acceso al nivel sobresaliente"

y extraordinaria, el peso porcentual de los compromisos laborales es del 85%, el de las competencias comportamentales es del 15%.

Que conforme con el Acuerdo 565 de 2016, Artículo 15, el evaluado accede al nivel sobresaliente cuando haya alcanzado una calificación definitiva mayor o igual al 95%.

En merito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTICULO 1°.** Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, así como los formatos que esta entidad determine para la evaluación de empleados con derechos de carrera, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción que no ocupen empleos de Gerencia de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP.

**ARTICULO 2°.** El evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado en la evaluación definitiva un porcentaje mayor o igual al 95%

**ARTÍCULO 3°.** La presente resolución entra en vigencia a partir de la fecha de expedición y se implementará a partir del periodo anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral que inicia el 1° de Febrero de 2017, fecha a partir de la cual quedará derogado la resolución 191 de 2013 y resolución 1012 de 2013, expedidas por la AUNAP.

**PARAGRAFO TRANSITORIO.** Para la evaluación del desempeño laboral del segundo semestre y definitiva del periodo 1° de febrero 2016 al 31 de enero de 2017, se aplicarán las disposiciones contenidas en la resolución 191 de 2013 y se accederá al nivel sobresaliente según las disposiciones contenidas en la resolución 1012 de 2013

**COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C.,

**23 FEB 2017**

**OTTO POLANCO RENGIFO**  
Directora General

Elaboró: Luisa Fernanda Salazar // Profesional Especializado Talento Humano  
Revisó: Martha Janeth Mogollon // Coordinadora de Talento Humano