

RESOLUCIÓN 80 DE 2011

(noviembre 11)

Diario Oficial No. 48.274 de 5 de diciembre de 2011

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y se establecen algunas disposiciones para la evaluación de los funcionarios del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

EL MINISTRO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE,

en ejercicio de las facultades legales en especial las conferidas en el artículo [208](#) de la Constitución Política de Colombia, el literal g) del artículo [61](#) de la Ley 489 de 1998, el artículo [52](#) de la Ley 909 de 2004, el artículo [78](#) del Decreto 1227 de 2005 y los Acuerdos [137](#) y [138](#) de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y

CONSIDERANDO:

Que el literal g) del artículo [61](#) de la Ley 489 de 1998 establece que es función de los Ministros además de las que señalan la Constitución Política y demás disposiciones legales, dirigir las funciones de administración de personal conforme a las normas sobre la materia.

Que el artículo [38](#) de la Ley 909 de 2004 dispone 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 el artículo [40](#), de la precitada norma, establece lo siguiente: “Instrumentos de Evaluación. De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión”.

Que el artículo [1](#)o del Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010 prevé: “El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral contenido en el presente acuerdo se aplicará a los servidores de carrera administrativa y en período de prueba que presten sus servicios en las entidades que se rigen por la Ley [909](#) de 2004 o que hagan parte de los sistemas específicos y especiales de origen legal, mientras dichas entidades adoptan su propio Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral”.

Que el numeral 5.2 del artículo [5](#)o de la precitada norma señala respecto a los responsables y participantes en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, que corresponde al Jefe de la Entidad, entre otras, la de adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral consignada en el Acuerdo [137](#) de 2010, en tanto se aprueba y se adopta el sistema propio.

Que el artículo [78](#) del Decreto 1227 de 2005, establece que: “Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la

evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo. Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera”.

Que conforme al literal b) numeral 4.2.2 del Acuerdo [137](#) de 2010, el evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente 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 algunos factores, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple.

Que conforme a lo expuesto, se hace necesario que el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible adopte el instrumento de Evaluación del Desempeño Laboral de todos los funcionarios en período de prueba, de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, establecido en el Acuerdo [137](#) de 2010, de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. INSTRUMENTO. Adóptese como instrumento de Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible los formatos Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecidos en el Acuerdo [137](#) de enero 14 de 2010, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cuales harán parte integral de la presente Resolución.

PARÁGRAFO. Serán sujetos de Evaluación del Desempeño Laboral, todos los funcionarios de Carrera Administrativa que se encuentren ejerciendo las funciones del cargo del cual son titulares, o que en virtud de un encargo ejerzan otros de superior jerarquía y los que sean nombrados en período de prueba como resultado de un proceso de selección.



ARTÍCULO 2o. INSTRUMENTO. Adóptese como instrumento de Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, distintos a los denominados Gerentes Públicos, los formatos Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecidos en el Acuerdo [137](#) de enero 14 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, teniendo en cuenta que esta evaluación no generará en ningún caso derechos de carrera administrativa y que tiene como única finalidad el otorgamiento de los incentivos institucionales y el reconocimiento y otorgamiento de la prima técnica por el criterio de evaluación del desempeño .



ARTÍCULO 3o. ESCALA PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE. El evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente 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 algunos de los siguientes siete (7) factores, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple, en el formato Consolidación de Resultados:

1. Evaluación de la gestión por dependencias.
2. Por calidad y oportunidad.

3. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.
4. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla.
5. 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.
6. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria.
7. Por cumplimiento de competencias comportamentales.



ARTÍCULO 4o. RESPONSABLES DE EVALUAR. COMISIÓN EVALUADORA. El jefe inmediato del empleado es el responsable de evaluar y calificar su desempeño laboral. Se entiende por jefe inmediato, el empleado que ejerce las funciones de Dirección, Supervisión o Coordinación respecto del empleado a calificar, es decir, el superior jerárquico o el coordinador del grupo de trabajo formalmente designado.

PARÁGRAFO. Para el caso, en que el Jefe Inmediato del evaluado sea un Coordinador de Grupo Interno de Trabajo de Carrera Administrativa o vinculado a través de nombramiento provisional, la responsabilidad de evaluar será de la Comisión Evaluadora, que actuará como un solo evaluador, integrada por el Coordinador de Grupo y el Jefe Inmediato de este, que será un empleado de libre nombramiento y remoción.



ARTÍCULO 5o. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 11 de noviembre de 2011.

El Ministro de Ambiente y Desarrollo Sostenible,

FRANK PEARL.



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

