

RESOLUCIÓN 13750 DE 2012

(octubre 29)

Diario Oficial No. 48.647 de 17 de diciembre de 2012

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

Por la cual se modifica parcialmente la Resolución número 920 del 2010, a través de la cual se reglamentó la prima técnica, y se establece un sistema especial de evaluación de desempeño laboral para los Gerentes Públicos del Ministerio de Educación Nacional para la asignación y conservación de la prima técnica por este concepto.

LA MINISTRA DE EDUCACIÓN NACIONAL,

en ejercicio de sus facultades legales, en especial las consagradas en los Decretos números 1164 del 1o de junio de 2012, [1661](#) del 27 de junio de 1991, [2164](#) del 17 de septiembre de 1991, [2177](#) del 29 de junio de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo [47](#) de la Ley 909 define los empleos de naturaleza gerencial así:

“1. Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán, a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública.

2. Los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. No obstante, en la provisión de tales empleos, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes a su naturaleza, los nominadores deberán sujetarse a las previsiones establecidas en el presente título.

3. La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos a los cuales se les aplica la presente ley, diferentes de:

- a) En el nivel nacional a aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República;
- b) En el nivel territorial, a los empleos de Secretarios de Despacho, de Director, Gerente. Rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos.

Estos empleos comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados;

Que mediante Resolución número 920 del 18 de febrero del 2010, el Ministerio de Educación Nacional, reglamentó la asignación de prima técnica;

Que de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 3o de la Resolución número 920 del 18 de febrero de 2010 para la asignación de prima técnica por evaluación del desempeño para los empleados de libre nombramiento y remoción que tengan calidad de Gerentes Públicos se aplicará el sistema de evaluación de los acuerdos de gestión así:

- a) El cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica para los servidores que obtengan un puntaje igual o superior al 95% en la evaluación de los acuerdos de gestión, que se realice para resolver la solicitud;

b) El treinta por ciento (30%) de la asignación básica para los servidores que obtengan un puntaje igual o superior al 90% e inferior al 95% en la evaluación de los acuerdos de gestión, que se realice para resolver la solicitud;

Que mediante Decreto número 1164 del 1o de junio del 2012, se modificó el artículo [5o](#) del Decreto número 2164 del 1991, en relación a la prima técnica por evaluación de desempeño, señalando en su inciso 3o que: “Para la asignación y conservación de la prima técnica por este criterio, cada entidad deberá adoptar un sistema especial de calificación, diferente a los Acuerdos de Gestión, en el cual se establecerán los criterios de desempeño, las escalas y los períodos mínimos a evaluar”;

Que de conformidad con la anterior disposición, se hace necesario modificar el numeral 1 del artículo 3o de la Resolución número 920 del 18 de febrero de 2010;

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. Modificar el numeral 1 del artículo 3o de la Resolución número 920 del 18 de febrero de 2010, el cual quedará así:

1. El porcentaje de prima técnica por evaluación de desempeño al que pueden aspirar los servidores que tengan la calidad de Gerentes Públicos será el siguiente:

a) El cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica para los servidores que obtengan un puntaje igual o superior al 95% en la evaluación contemplada en el sistema especial de calificación diferente a los Acuerdos de Gestión;

b) El treinta por ciento (30%) de la asignación básica para los servidores que obtengan un puntaje igual o superior al 90% e inferior al 95%, en la evaluación contemplada en el sistema especial de calificación diferente a los Acuerdos de Gestión.



ARTÍCULO 2o. Adoptar el siguiente sistema especial de evaluación de desempeño laboral para los Gerentes Públicos del Ministerio de Educación Nacional para la asignación y conservación de la prima técnica por este concepto.

2.1 Periodo de evaluación. Se establece el siguiente periodo para la realización de la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos del Ministerio de Educación Nacional que tengan calidad de Gerentes Públicos con fines de asignación y conservación de prima técnica por este concepto.

a) Evaluación de asignación: Abarca el periodo comprendido entre la fecha de posesión y los tres meses siguientes; esta debe ser generada y remitida a la Subdirección de Talento Humano junto con la solicitud escrita del estudio de asignación de prima técnica;

b) Evaluación anual: Abarca el periodo comprendido entre la última evaluación realizada y el 31 de enero del año siguiente.

PARÁGRAFO. La evaluación anual deberá realizarse y remitirse a la Subdirección de Talento Humano entre el 1o y el 10 de febrero.

2.2 Fases de la evaluación. Se definen las siguientes fases dentro del proceso de evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos del Ministerio de Educación Nacional que tengan calidad de Gerentes Públicos con fines de asignación de prima técnica por este concepto.

- a) Comunicación de funciones: Esta deberá ser realizada el día de la posesión del Gerente Público para lo cual, la Subdirección de Talento Humano informará por escrito las funciones descritas en el manual específico vigente para el cargo en el que fue nombrado;
- b) Información de responsabilidades: Esta actividad será realizada por el superior inmediato del Gerente Público, dentro del proceso de inducción al puesto de trabajo una vez se encuentre posesionado, y estarán enmarcadas en las actividades descritas en el manual de funciones del cargo y en las metas de la dependencia;
- c) Seguimiento al desempeño: El superior inmediato del Gerente Público como responsable de la evaluación de desempeño, deberá realizar un seguimiento permanente al cumplimiento de las responsabilidades de los servidores a su cargo que tengan calidad de Gerentes Públicos, la documentación de este seguimiento será el principal insumo para la medición del desempeño laboral para la asignación y conservación de la prima técnica por este concepto;
- d) Medición del desempeño laboral: Esta fase será realizada de acuerdo a los periodos establecidos en el numeral 2.1 de la presente resolución;
- e) Comunicación del resultado de la evaluación: Deberá ser realizada por el superior inmediato del Gerente Público, inmediatamente finalizada la fase de medición de desempeño laboral, para lo cual deberá utilizar el instrumento establecido en el numeral 2.4 de la presente resolución.

2.3 Escala de valoración. Se establecen los siguientes rangos de calificación del desempeño laboral, teniendo en cuenta, i) el nivel de cumplimiento de las responsabilidades asignadas a los servidores públicos del Ministerio de Educación Nacional que sean Gerentes Públicos; ii) los niveles de calidad, cantidad y oportunidad en la entrega de los productos acordados.

Estos rangos son:

2.3.1 Bajo: El resultado de la evaluación es inferior al 90% de cumplimiento.

2.3.2 Bueno: El resultado de la evaluación se encuentra en los rangos comprendidos entre el 90% y el 95% de cumplimiento.

2.3.3 Destacado: El resultado de la evaluación es igual o superior al 95% de cumplimiento.

PARÁGRAFO. Para efectos del cálculo de los valores obtenidos, se establecerán cifras máximo con dos decimales.

2.4 Instrumento de evaluación de desempeño laboral. Se establece el siguiente instrumento para la realización de la evaluación de desempeño laboral de los servidores que tengan calidad de Gerentes Públicos con fines de asignación y conservación de prima técnica por este concepto.

CONSULTAR FORMULARIO EN EL ORIGINAL IMPRESO O EN FORMATO PDF.



ARTÍCULO 3o. La presente resolución dispone el procedimiento de evaluación de desempeño laboral para los servidores de Libre Nombramiento y Remoción que tengan calidad de Gerentes Públicos, únicamente con fines de seguimiento de compromisos laborales para el

estudio, asignación y conservación de prima técnica por este concepto; por lo cual no elimina la responsabilidad de realizar los acuerdos de gestión, atendiendo las disposiciones determinadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



ARTÍCULO 4o. Las demás disposiciones de la Resolución número 920 del 18 de febrero de 2010, se mantienen vigentes en todo aquello que no sea contrario con la presente resolución.



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.

Expedida en Bogotá, D. C., a 29 de octubre de 2012.

La Ministra de Educación Nacional,

MARÍA FERNANDA CAMPO SAAVEDRA.



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

