

RESOLUCIÓN 996 DE 2011

(abril 8)

Diario Oficial No. 48.039 de 11 de abril de 2011

MINISTERIO DE TRANSPORTE

Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- para los empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción diferentes a los de Gerencia Pública, del Ministerio de Transporte y se dictan otras disposiciones.

EL MINISTRO DE TRANSPORTE,

en ejercicio de las facultades constitucionales y legales y en especial las conferidas en los artículos [40](#) de la Ley 909 de 2004, [78](#) parágrafo del Decreto 1227 de 2005 y [4o](#) del Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y

CONSIDERANDO:

Que el inciso 3o del artículo [40](#) de la Ley 909 de 2004, establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación de desempeño como sistema tipo que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo [137](#) del 14 de enero de 2010, por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa y en período de prueba.

Que el inciso 2o del literal f) del artículo [4o](#) del Acuerdo 137 de 2010, estableció que cada entidad podrá determinar si la evaluación emitida por la Oficina de Control Interno sobre la gestión de las áreas o dependencias será tomada en cuenta como criterio orientador de la evaluación individual de desempeño laboral del servidor o si esta constituye un factor de la calificación de servicios.

Que el numeral 4.2.2 del artículo 4o del citado en el acuerdo, establece que la calificación de la evaluación del desempeño laboral se adopta mediante dos escalas, la de cumplimiento de compromisos laborales y la escala para acceder al nivel sobresaliente.

Que el parágrafo del literal b) del numeral 4.2.2 del artículo [4o](#) del citado acuerdo, establece que la entidad debe fijar para cada período anual de evaluación como mínimo la utilización de tres (3) factores de la escala para acceder al nivel Sobresaliente.

Que el parágrafo del artículo [78](#) de Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, dispone que: “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”.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- en el Acuerdo [137](#) de 2010 y demás disposiciones que la modifiquen, adicionen o complementen, para los empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción diferentes a los de gerencia pública, del Ministerio de Transporte, mientras se desarrolla el sistema propio.



ARTÍCULO 2o. Establecer los factores para el acceso al nivel sobresaliente de la evaluación del desempeño laboral para empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción diferentes a los de gerencia pública, del Ministerio de Transporte, los cuales se evaluarán como cumple o no cumple, así:

1. 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.
2. 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.
3. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla, relacionadas con los compromisos laborales establecidos o contingencias de la dependencia, tendientes a una acción proactiva en las actividades que cumplió, las cuales deben ser útiles y aplicables en la entidad; que demuestren mayor economía, celeridad y realización con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad.
4. 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.
5. Por participación voluntaria en alguno de los siguientes grupos: Brigada General de Emergencia, equipos de investigación y facilitadores y/o auditores de calidad, siempre y cuando su participación activa pueda demostrarse y el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo.
6. Por cumplimiento de competencias comportamentales.

PARÁGRAFO 1o. Los jefes inmediatos de los funcionarios que participen en los equipos de investigación remitirán a la Subdirección de Talento Humano, antes del 15 de enero de cada vigencia, la lista de participación del funcionario y cumplimiento del rol como miembro del equipo.

El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, remitirá a la Subdirección de Talento Humano, antes del 15 de enero de cada vigencia, la lista de participación de los funcionarios y el cumplimiento del rol como facilitador y/o auditor.

PARÁGRAFO 2o. La Subdirección de Talento Humano remitirá al Jefe de cada dependencia a más tardar el 25 de enero de cada vigencia el listado de asistencia y participación de los funcionarios que sean parte de la brigada de emergencia, de los equipos de investigación y facilitadores y/o auditores, así como el listado de asistencia de los funcionarios a las capacitaciones.

PARÁGRAFO 3o. El acceso a estos criterios debe estar soportado en el portafolio de evidencias que debe reposar en el archivo de cada Dependencia.



ARTÍCULO 3o. El evaluado podrá acceder al nivel de 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 factores.

PARÁGRAFO 1o. 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 por la entidad.

PARÁGRAFO 2o. 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 por la entidad.

PARÁGRAFO 3o. En ningún caso, los resultados de la evaluación podrán superar el ciento por ciento (100%) establecido como límite en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.



ARTÍCULO 4o. La evaluación de gestión por áreas o dependencias realizada por la Oficina de Control Interno, será tenida en cuenta como criterio orientador de la evaluación del desempeño laboral de cada servidor y no constituye factor de calificación de servicios.



ARTÍCULO 5o. La presente resolución rige a partir de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 8 de abril de 2011.

GERMÁN CARDONA GUTIÉRREZ.



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

