

RESOLUCIÓN 153 DE 2013

(marzo 21)

Diario Oficial No. 48.762 de 15 de abril de 2013

MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [4](#) de la Resolución 169 de 2014>

Por la cual se ajusta el Sistema de Seguimiento y Evaluación al Cumplimiento de Compromisos Laborales y Comportamentales para los Empleados de Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [4](#) de la Resolución 169 de 2014, 'por la cual se ajusta el Sistema de Seguimiento y Evaluación al Cumplimiento de Compromisos Laborales y Comportamentales para los Empleados de Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio', publicada en el Diario Oficial No. 49.112 de 3 de abril de 2014.

EL MINISTRO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO,

en ejercicio de sus facultades constitucionales y 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 y el artículo [78](#) del Decreto número 1227 de 2005, 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 se señalan en la Constitución Política y demás disposiciones legales dirigir las funciones de administración de personal conforme a las normas sobre la materia;

Que el párrafo del artículo [78](#) del Decreto número 1227 de 2005 señala que los empleados de libre nombramiento y remoción que no ocupen empleos de Gerencia Pública serán evaluados con base en los criterios e instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera;

Que mediante Resolución número 0120 del 1o de diciembre de 2011, se estableció el Sistema de Seguimiento y Evaluación al Cumplimiento de Compromisos Laborales y Competencias Comportamentales para los empleados de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio;

Que mediante Resolución número 0481 del 12 de julio de 2011, se modificó el artículo séptimo de la Resolución número 0120 del 01 que estableció el Sistema de Seguimiento y Evaluación al Cumplimiento de Compromisos Laborales y Competencias Comportamentales para los empleados de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio;

Que el Decreto número 1164 de 2012 por el cual se reglamenta el otorgamiento de la prima técnica por evaluación del desempeño establece en el artículo 1o: “(...) 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 en el artículo 5o de la Resolución número 0120 del 1o de diciembre de 2011, se establecieron como niveles de cumplimiento para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción los niveles Destacado, Satisfactorio y No Satisfactorio; por esta razón, se hace necesario incluir dentro de los niveles de cumplimiento el nivel sobresaliente así como especificar las escalas de calificación enmarcadas en el proceso de evaluación;

Que en mérito de lo expuesto, se hace necesario que el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio ajuste en lo pertinente el Sistema de Seguimiento y Evaluación establecido mediante Resoluciones números 0120 del 1o de diciembre de 2011 y 0481 del 12 de julio de 2012,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. <Resolución derogada por el artículo [4](#) de la Resolución 169 de 2014> Ajustar los numerales 5.1 y 5.2 del artículo 5o de la Resolución número 0120 del 1o de diciembre de 2011, los cuales quedarán así:

“5.1. Niveles de Cumplimiento. El cumplimiento en la evaluación del desempeño laboral se enmarcará dentro de los siguientes niveles:

1. Sobresaliente
2. Destacado
3. Satisfactorio
4. No Satisfactorio

5.2. Escalas de Calificación. La calificación a los empleados de libre nombramiento y remoción se adopta mediante dos (2) escalas:

a) Escala de cumplimiento de los compromisos laborales. De acuerdo con el cumplimiento de los compromisos laborales fijados al inicio del período de evaluación respectivo, los niveles de calificación son:

- Nivel Destacado, del 90% al 100% de cumplimiento.
- Nivel Satisfactorio, de 66% a 89%.
- Nivel No Satisfactorio, menor o igual al 65%;

b) Escala para el Acceso al Nivel Sobresaliente. Podrán acceder al nivel sobresaliente los empleados de libre nombramiento y remoción que cumplan con alguna de estas dos (2) condiciones:

- Obtener como resultado de la calificación definitiva de los compromisos laborales pactados al inicio del período de evaluación, entre el 95% al 99% y demostrar el cumplimiento de mínimo dos (2) factores de acceso al nivel sobresaliente.

-- Obtener como resultado de la calificación definitiva de los compromisos laborales pactados al inicio del período de evaluación, el 100% y demostrar el cumplimiento de mínimo uno (1) de los factores de acceso al nivel sobresaliente.

Los factores de cumplimiento para el acceso al nivel sobresaliente para el período de evaluación respectivo son:

1. Evaluación de la Gestión por Dependencias. La evaluación de la gestión por dependencias será tomada en cuenta como Criterio Orientador de la evaluación individual del desempeño laboral de los funcionarios sujetos de evaluación. De acuerdo con los resultados que arroje dicha evaluación, los funcionarios podrán acceder al nivel sobresaliente demostrando el cumplimiento de este factor así:

-- Si el aporte o contribución individual del funcionario al cumplimiento de la(s) meta(s) por dependencia establecida(s) en la herramienta de planeación definida por la Oficina Asesora de Planeación (Plan de Acción Institucional) para la vigencia respectiva, se encuentra evaluado entre el 90% y el 100% de cumplimiento al finalizar el período de evaluación, se verificará el porcentaje de cumplimiento de las metas asociadas a cada uno de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación establecidos en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio a través del Mapa de Procesos, las cuales deben estar dentro de los límites referenciados, 90% - 100%; en caso de encontrarse las metas del área por debajo del 90%, no será posible acceder a este porcentaje en forma individual.

-- Si en desarrollo del Plan Anual de Incentivos y Estímulos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, el funcionario formó parte del Mejor Equipo de Trabajo, de acuerdo con lo señalado en los artículos [79](#) y [80](#) del Decreto número 1227 de 2005 o normas que las modifiquen, sustituyan o reglamenten.

2. Por Calidad y Oportunidad. Para el cumplimiento de este factor se tendrán en cuenta:

-- Los resultados que arrojen las auditorías internas y externas, la revisión por la dirección, el seguimiento a la gestión de riesgos y los informes de gestión efectuados durante el período de evaluación respectivo, en términos del cumplimiento por parte de cada dependencia en los procesos estratégicos, misionales, de apoyo o de evaluación asignados a su cargo. Se accederá a este factor si el área a la que pertenece el funcionario, obtiene resultados satisfactorios en las auditorías y revisiones referidas.

-- Si el área a la que pertenece el funcionario sujeto de evaluación, fue incluida en el plan de mejoramiento institucional o se vio obligada a implementar acciones correctivas, se podrá acceder al factor de cumplimiento, siempre que se demuestre haber cumplido con las observaciones del plan de mejoramiento o acciones correctivas, según el caso.

3. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía, celeridad y realización, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos. El cumplimiento de este factor deberá ser debidamente sustentado y documentado, determinando en todo caso:

-- El alcance, importancia e impacto en la implementación del aporte, propuesta o iniciativa para la dependencia y/o entidad.

-- El % de ejecución del aporte, propuesta o iniciativa presentada durante el período de

evaluación respectivo.

-- La mejora en la prestación de los bienes y servicios que presta el Ministerio, de acuerdo con los informes históricos sobre la gestión impactada.

Este factor deberá ser debidamente comprobado por el responsable de efectuar la evaluación con base a los criterios anteriormente señalados y al momento de evaluar la pertinencia de la asignación de incentivos, el Comité encargado de tal función, podrá citar al respectivo evaluador y evaluado, con el fin de que sustente y aporte las pruebas que sirvieron para otorgar el punto adicional en la calificación del funcionario.

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. Para el cumplimiento de este factor, los funcionarios sujetos de evaluación podrán acceder siempre y cuando cumplan con una de las siguientes condiciones y el jefe del área respectiva allegue los formatos de seguimiento de impacto de las capacitaciones efectuadas, al área o al Ministerio, según corresponda.

-- Cuando participen en un programa de formación o capacitación en el marco del Plan de Capacitación Institucional (PIC) durante el período de evaluación respectivo, actuando como Multiplicador del conocimiento adquirido en la dependencia a la cual se encuentra adscrito o en la Entidad de ser un tema institucional (capitaciones que deben ser canalizadas a través de la Coordinación de Talento Humano).

-- Cuando el funcionario (a) actúe como capacitador de temas específicos relacionados con la misión del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio al interior de la entidad contribuyendo con dicha acción en el mejoramiento de la gestión institucional (capitaciones que deben ser canalizadas a través de la Coordinación de Talento Humano).

Para este factor de cumplimiento, será necesario aportar por parte de los funcionarios sujetos de evaluación los respectivos soportes que permitan demostrar el proceso de socialización efectuado y el formato de seguimiento a las capacitaciones, suscrito por el jefe respectivo.

PARÁGRAFO. Los funcionarios de libre nombramiento y remoción que cumplan con los criterios para la asignación de la Prima Técnica por Evaluación del Desempeño Laboral deberán acreditar un cumplimiento correspondiente al noventa por ciento (90%) como mínimo del total de la última evaluación del desempeño laboral, el cual será equivalente al Nivel Sobresaliente”.



ARTÍCULO 2o. <Resolución derogada por el artículo 4 de la Resolución 169 de 2014> Adicionar al artículo 1o de la Resolución número 0481 del 12 de julio de 2012:

“Parágrafo. Los funcionarios de libre nombramiento y remoción que ocupen empleos de naturaleza gerencial, cuyos cargos sean susceptibles de prima técnica por evaluación de desempeño, serán evaluados durante el primer trimestre previa solicitud del funcionario. Culminado este período, continuarán siendo evaluados a través de los formatos definidos para el Sistema de Seguimiento y Evaluación para los empleados de libre nombramiento y remoción y deberán suscribir igualmente los respectivos Acuerdos de Gestión en los términos y condiciones establecidas en la regulación vigente aplicable”.



ARTÍCULO 3o. <Resolución derogada por el artículo 4 de la Resolución 169 de 2014> El

Grupo de Trabajo de Talento Humano será responsable de divulgar el contenido de la presente resolución a través de los medios electrónicos que dispone la entidad.



ARTÍCULO 4o. <Resolución derogada por el artículo [4](#) de la Resolución 169 de 2014> La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y modifica en lo pertinente las Resoluciones números 0120 del 1o de diciembre de 2011 y 0481 del 12 de julio de 2012.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 21 de marzo de 2013.

El Ministro de Vivienda, Ciudad y Territorio,

GERMÁN VARGAS LLERAS.



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

