

RESOLUCIÓN 169 DE 2014

(marzo 31)

Diario Oficial No. 49.112 de 3 de abril de 2014

MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO

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”.

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 <sic, es 2012>, se modificó el artículo 7o 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 mediante Resolución número [0153](#) del 21 de marzo de 2013, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio ajustó el Sistema de Seguimiento y Evaluación al Cumplimiento de Compromisos Laborales y Comportamentales en relación a las escalas de calificación y los factores de acceso al nivel sobresaliente para los funcionarios del nivel asistencial, técnico y profesional que presten sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio;

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. 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. Para acceder al nivel sobresaliente, los funcionarios sujetos de evaluación deberán cumplir con alguna de las siguientes 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. 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. Para el cumplimiento de este factor se deberán cumplir con las condiciones que se enuncian a continuación:

- Entrega de los productos pactados al inicio del período de evaluación en un término inferior a quince (15) días calendario.
- Entrega de las respuestas a las solicitudes, derechos de petición y demás documentos solicitados a la Dependencia, antes del vencimiento del término legal.
- Entrega de los productos pactados al inicio del período de evaluación en condiciones de calidad de acuerdo con los requerimientos definidos por el Jefe Inmediato durante la fase de fijación de los compromisos laborales.

2. 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 debe ser producto de la iniciativa del funcionario sujeto de evaluación, siendo debidamente sustentado y documentado y determinando en todo caso:

-- El alcance, importancia e impacto en la implementación del aporte, propuesta o iniciativa para la Dependencia, siempre y cuando se demuestre el valor agregado al cumplimiento de las metas definidas en el Plan de Acción.

-- 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 de acuerdo con el portafolio de evidencias entregado por el funcionario sujeto de evaluación al momento de producirse la evaluación.

3. 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:

-- Participación y socialización al interior de la Dependencia, el Grupo Interno de Trabajo, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y/o Entidades Externas, en relación a los contenidos de los Programas de Formación o Capacitación establecidos en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la vigencia respectiva cuyas temáticas serán definidas por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. La socialización se deberá realizar a través de medios presenciales, virtuales o por los diferentes métodos pedagógicos que se establezca, dentro de los tres (3) meses siguientes a la terminación de la capacitación respectiva.

-- Aplicación de los conocimientos y competencias del ser adquiridos de las temáticas ejecutadas en el marco del Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia en el ejercicio de sus funciones.

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 así como los que demuestren la aplicación del conocimiento adquirido en el desempeño de sus funciones.

4. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria. Podrán acceder los funcionarios que demuestren la asistencia, participación y aplicación de los conocimientos adquiridos en las actividades programadas durante la vigencia respectiva de cualquiera de los siguientes Comités o Grupos de Disposición Voluntaria:

a) Comités o Grupos de Apoyo Institucionales. Podrán acceder los funcionarios que sean integrantes de los siguientes Comités:

-- Comisión de Personal.

-- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

-- Comité de Convivencia Laboral;

b) Grupos de Disposición Voluntaria. Podrán acceder los funcionarios que de manera voluntaria y en cumplimiento de las condiciones mínimas exigidas para cada uno de los Grupos cumplan durante el período de evaluación respectivo:

-- **Formadores Internos.** Los funcionarios que actúen como agentes multiplicadores de conocimientos, habilidades o destrezas en temas misionales y/o administrativos a funcionarios de diferentes dependencias tanto del Ministerio o de otras entidades públicas cuya asistencia sea mínima de veinte (20) personas y una duración no menor a dos (2) horas, previa coordinación con el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. Igualmente, deberán acreditar la certificación en el Seminario – Formación Pedagógica Básica ejecutado a través del Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la vigencia.

-- **Multiplicadores Internos de Evaluación del Desempeño Laboral.** Los funcionarios que actúen al interior de la Dependencia o el Grupo Interno de Trabajo al que pertenecen como multiplicadores del conocimiento adquirido a través de las capacitaciones del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral efectuadas por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, quienes contribuirán en la aplicación del proceso de evaluación de conformidad con la normatividad y procedimientos vigentes.

-- **Brigadistas.** Los funcionarios que actúen como integrantes de la Brigada de Emergencias del Ministerio que demuestren asistencia y participación activa en mínimo el 80% de las actividades programadas por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y su evaluación haya sido calificada como Alta, de conformidad con la valoración efectuada por el Instructor que organiza los respectivos eventos.

-- **Auditores Internos.** Los funcionarios que actúen como Auditores Internos dentro del Plan de Auditoría efectuado por la Oficina de Control Interno durante el período de evaluación respectivo, teniendo en cuenta para tales efectos, la evaluación que se efectúe al Auditor dentro de los procesos de las auditorías en las que participe, siempre y cuando el promedio obtenido en las mismas sea igual o superior a 4 puntos, dentro de una escala de 1 a 5.

-- **Facilitadores de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE).** Los funcionarios que actúen como facilitadores de enlace en la detección de necesidades de capacitación en la Dependencia y/o Grupo Interno de Trabajo para la vigencia respectiva, quienes deberán participar activamente en el desarrollo de un (1) Proyecto de Aprendizaje en Equipo, el cual se deberá evidenciar en el formato definido en el Sistema Integrado de Gestión así como en la información que reposa en el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

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



ARTÍCULO 4o. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y modifica en lo pertinente las Resoluciones número 0120 del 1o de diciembre de 2011 y 0481 del 12 de julio de 2012 y deroga expresamente la Resolución número [0153](#) del 21 de marzo de 2013.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 31 de marzo de 2014.

El Ministro de Vivienda, Ciudad y Territorio,

LUIS FELIPE HENAO CARDONA.



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

