

RESOLUCIÓN 170 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 modifican los factores de acceso al nivel sobresaliente para los funcionarios de carrera administrativa y en período de prueba del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para el período de evaluación respectivo.

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, artículo [40](#) de la Ley 909 de 2004, artículo [78](#) del Decreto número 1227 de 2005 y el artículo [5o](#), numeral 5.2, del Acuerdo número 137 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 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 artículo [39](#) de Ley 909 de 2004, señala que: “(...) Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado”;

Que el artículo [40](#) de la ley en cita determina que: “(...) es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable”;

Que el Acuerdo número [137](#) de enero 14 de 2010 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en Período de Prueba;

Que de conformidad con lo señalado en el literal b) numeral 4.2.2 del artículo [4o](#) del acuerdo en mención, “(...) 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 factores, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple:

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”;

Que en el citado acuerdo se establece que “(...) para cada período de evaluación y antes del 1o de abril de cada año, la entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres (3) factores de los antes enumerados para el acceso al nivel Sobresaliente”.

Que mediante Resolución número 0154 del 21 de marzo de 2013, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los funcionarios de carrera administrativa y en período de prueba y estableció los factores para el acceso al nivel sobresaliente;

Que en mérito de lo expuesto, se hace necesario modificar los factores de acceso al nivel sobresaliente para el período de evaluación respectivo,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. Modificar el artículo 7o de la Resolución número 154 del 21 de marzo de 2013 el cual quedará así:

“Artículo 7o. Escala para acceder 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.



ARTÍCULO 2o. DIVULGACIÓN. 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 3o. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y modifica en lo pertinente la Resolución número 0154 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

