



**MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS
COMUNICACIONES**

RESOLUCIÓN NÚMERO **0000182** DE 2015 **12 FEB 2015**

Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral para los empleados de libre nombramiento y remoción diferentes a los Gerentes Públicos, para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

**EL MINISTRO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS
COMUNICACIONES**

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las que le confiere el artículo 40 de la ley 909 de 2004, el artículo 78 del Decreto 1227 de 2005, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 establece la obligatoriedad de las entidades de la administración pública de desarrollar sus sistemas de evaluación del desempeño y adoptar el sistema tipo desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil mientras se desarrolla el sistema propio.

Que Artículo 47 de la Ley 909 de 2004, indica "Empleos de naturaleza gerencial.

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"

Que de acuerdo con el alcance del Instructivo interno del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones número GTH-TIC-IN-001, Suscripción, Concertación y Evaluación de Acuerdos de Gestión, los acuerdos de gestión aplica a los Gerentes públicos incluyendo a los Jefes de Oficina y los Jefes de Oficina Asesora.

Que el artículo 78 del decreto 1227 de 2005 establece que, para el otorgamiento de



“Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral para los empleados de libre nombramiento y remoción diferentes a los Gerentes Públicos, para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones”

incentivos, "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."

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo número 137 del 14 de enero de 2010 en el cual establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa y en período de prueba.

Que según lo dispuesto en el numeral 5 del artículo 48 de la Ley 909 de 2004, "Los gerentes públicos están sujetos a la responsabilidad de la gestión, lo que significa que su desempeño será valorado de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia. El otorgamiento de incentivos dependerá de los resultados conseguidos en el ejercicio de sus funciones".

Que mediante Resolución 3174 de 2014, se adopta el reglamento para los programas de capacitación, bienestar social, educación y estímulos para los servidores del MINTIC.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1º. Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo 137 de 2010, para evaluar a los servidores públicos que ocupan cargos de **libre nombramiento y remoción** diferentes a los de Gerencia Pública, para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

ARTÍCULO 2º. Corresponde a la Subdirección Administrativa y de Gestión Humana, del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, a través de Coordinador del Grupo de Transformación Organizacional, liderar en la entidad la implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción, diferentes a los Gerentes Públicos, para el otorgamiento de estímulos e incentivos.

ARTÍCULO 3º. Niveles de Cumplimiento. El cumplimiento en la evaluación del desempeño laboral para asignación de incentivos, se enmarcará dentro de los siguientes niveles:

1. Sobresaliente.
2. Destacado.

“Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral para los empleados de libre nombramiento y remoción diferentes a los Gerentes Públicos, para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones”

3. Satisfactorio.

ARTÍCULO 4º. Escalas de Calificación. Se establece la siguiente escala de cumplimiento de los compromisos laborales fijados y con los siguientes intervalos y valores porcentuales, así:

1. Sobresaliente

2. Nivel Destacado de 90% a 100%.

3. Nivel Satisfactorio de 66% a 89%.

ARTÍCULO 5º. Escala para acceder al Nivel Sobresaliente. 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 factores que se enuncian en el Artículo Sexto de la presente Resolución, los que se evaluarán como Cumple o No cumple.

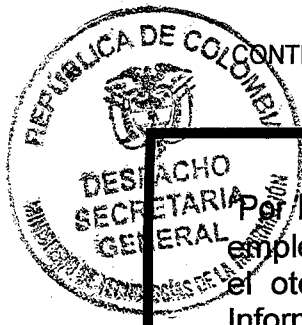
ARTÍCULO 6º. Los factores a utilizar como valor agregado para acceder al nivel sobresaliente, serán los siguientes:

1. Evaluación de 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 requieran de disposición voluntaria.

ARTÍCULO 7º. Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder a nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos con dos (2) de los factores enunciados en el artículo anterior.

Cuando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder a nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos con uno (1) de dichos factores.

ARTÍCULO 8º. Las comisiones evaluadoras establecidas en el Ministerio, evaluarán en los casos en que el jefe inmediato del evaluado sea un empleado de carrera administrativa o esté vinculado a través de nombramiento provisional. En todos los casos los responsables de evaluar deben estar ocupando empleos de grado o nivel superior al del empleado a evaluar.



Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral para los empleados de libre nombramiento y remoción diferentes a los Gerentes Públicos, para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones”

ARTICULO 9º. Para efecto del reconocimiento de estímulos e incentivos para los empleados de libre nombramiento y remoción del MINTIC, según lo establece el Acuerdo 137 de 2010, se entenderá la evaluación **sobresaliente** como equivalente al nivel de **excelencia** de que trata el Decreto 1567 de 1998 o las disposiciones que lo modifiquen.

ARTÍCULO 10º. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los estímulos e incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en el Ministerio no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

ARTÍCULO 11º. El resultado de la Calificación de Desempeño Laboral generada para los empleados de libre nombramiento y remoción pertenecientes los niveles de Asesor, Profesional, Técnico, y Asistencial del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, para el otorgamiento de estímulos e incentivos, no les confiere derechos de carrera administrativa, ni de inscripción en el registro público de carrera.

ARTÍCULO 12º. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a 12 FEB 2015

El Ministro de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones,

DIEGO MOLANO VEGA

Elaboró: Yesid Mazo – Cristian Correa

Revisó: Oscar G Niño del Rio, Hugo Armando Pérez B.

