



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

RESOLUCIÓN NÚMERO **0000669**

**11 - ABR 2014**  
DE 2014

“Por la cual se establecen los factores y criterios de aplicación para acceder al Nivel Sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral 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 y el numeral 5.2 del artículo 5º del Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y

**CONSIDERANDO**

Que mediante Resolución 000656 del 31 de Marzo de 2014, se adoptó transitoriamente para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en periodo de prueba en el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el Sistema Tipo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que el artículo 10 literal h) del Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010, establece, que el evaluado puede acceder al Nivel Sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales en la Evaluación Definitiva y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores:

- 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 requieren de disposición voluntaria
- 7) Por cumplimiento de competencias comportamentales

Que la entidad debe definir como mínimo la utilización de tres (3) factores de los antes señalados para acceder al nivel sobresaliente y su aplicación teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento de los compromisos laborales.

Que de conformidad con el artículo 4 literal f) de dicho acuerdo, la evaluación de gestión por áreas o dependencias se constituye en fuente de información objetiva para la evaluación del desempeño laboral de los empleados, con el fin de que la evaluación sea consistente con la planeación institucional y los resultados de las áreas o dependencias.



"Por la cual se establecen los factores y criterios de aplicación para acceder al Nivel Sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral en el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones"

Que de acuerdo con la norma antes señalada, la entidad podrá determinar si la evaluación emitida por la Oficina de Control Interno sobre la gestión de las áreas o dependencias será tenida en cuenta como criterio orientador de la evaluación individual de desempeño laboral del servidor o si ésta constituye un factor de la calificación de servicios.

Que en mérito de lo expuesto,

### RESUELVE

**ARTÍCULO 1°. FACTORES PARA ACCEDER A NIVEL SOBRESALIENTE:** Definir para el periodo comprendido del 1 de febrero de 2014 y el 31 de enero de 2015, seis (6) factores dentro de los siete establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los evaluados que hayan obtenido un puntaje superior al noventa y cinco por ciento (95%) en la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestren que generan un valor agregado.

Los factores seleccionados y definidos por el Ministerio de Tecnologías de la información y las Comunicaciones son:

- 1) Evaluación de la gestión por dependencias
- 2) Calidad y oportunidad.
- 3) Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales
- 4) 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

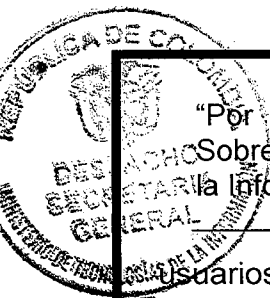
**ARTÍCULO 2°. Definiciones.** Para efectos de la siguiente resolución se entenderá por:

**1. Evaluación de la gestión por dependencias:** Se refiere a la evaluación anual de gestión por dependencias emitida por la Oficina de Control Interno, en la que los resultados obtenidos en el promedio total de los criterios tenga un logro igual o superior al 90% de cumplimiento de las metas fijadas en el Plan de Acción para el periodo evaluado.

Se refleja en el cumplimiento de metas institucionales (Iniciativas) definidas en: Acuerdos de Gestión a través de los siguientes medios de verificación: Mapa de Riesgos, Planes, Programas, informes de gestión, avances de los compromisos de planes de mejoramiento elaborados durante la vigencia evaluada y avance de cumplimiento de los elementos y requisitos del Modelo Integrado de Gestión MIG, MECI, Sistema de Calidad y SISTEDA, que realiza la Oficina de Control Interno.

**EVIDENCIA:** Para que el funcionario se califique como CUMPLE, la evidencia de este factor, que es el informe anual por dependencias que entrega la Oficina de Control Interno durante el primer mes del año, debe superar el 90% del cumplimiento de las metas, de lo contrario su calificación será NO CUMPLE.

**2. 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



“Por la cual se establecen los factores y criterios de aplicación para acceder al Nivel Sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral en el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones”

usuarios a través del mejoramiento en la prestación del servicio y en los productos obtenidos, certificados en documento independiente por el evaluador.

**EVIDENCIA:** Para que el funcionario se califique como CUMPLE, se debe certificar expresamente por parte del evaluador en constancia independiente las cualidades específicas, que sus entregas durante el periodo evaluado están de acuerdo con los términos legalmente establecidos, satisfaciendo los requerimientos de los usuarios a través de la prestación del servicio y el de los productos obtenidos, dentro de las condiciones y atributos definidos en cada caso. De lo contrario su calificación será NO CUMPLE.

**3. Aportes, propuestas o iniciativas adicionales.** Son todas aquellas que demuestren mayor economía, celeridad y realización, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos en el proceso del funcionario o en la dependencia que labora.

**EVIDENCIA:** Para que el funcionario se califique como CUMPLE, la evidencia (propuesta iniciativa o aporte) debe haber sido entregada previamente al jefe inmediato dentro del período evaluado por cualquier medio de correspondencia, donde demuestre que el aporte realizado, la sugerencia o iniciativa, busque fortalecer alguna de las cinco dimensiones del Modelo Integrado de Gestión (MIG) y tenga una base real de economía y celeridad en los procesos que impacta, se adjuntará el documento fuente o se detallará su ubicación digital, de lo contrario su calificación será NO CUMPLE.

**4. Iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla:** Son todas aquellas que demuestren mayor economía, celeridad y realización, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos de otra área o de la entidad.

**EVIDENCIA:** Para que el funcionario se califique como CUMPLE, la evidencia (propuesta iniciativa o aporte) debe haber sido entregada previamente al jefe inmediato dentro del período evaluado por cualquier medio de correspondencia, donde demuestre que el aporte realizado, la sugerencia o iniciativa, busque fortalecer alguna de las cinco dimensiones del Modelo Integrado de Gestión (MIG) y tenga una base real de economía y celeridad en los procesos que impacta, se adjuntará el documento fuente o se detallará su ubicación digital, de lo contrario su calificación será NO CUMPLE.

**5. Participación y aprovechamiento de capacitación presencial relacionada con las actividades propias del empleo:** Consiste en la participación en actividades de capacitación, que genere un valor agregado para la entidad o la dependencia, expresado entre otros en mejora del servicio o de procesos, logro de las metas, aplicación y la divulgación de los conocimientos adquiridos a los funcionarios del Ministerio.

**Se puede optar por una de las siguientes alternativas:**

**A.-** El funcionario debe cursar y aprobar mínimo un (1) curso presencial externo el cual debe estar incluido dentro del plan institucional de capacitación (PIC) del Ministerio, con intensidad académica de ocho (8) o más horas y que no sean dictados a todo el personal del Ministerio o a la totalidad de la dependencia, deberá gestionar la transferencia del conocimiento adquirido en el curso, en un Grupo de Comité Primario (GCP) para que quede



“Por la cual se establecen los factores y criterios de aplicación para acceder al Nivel Sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral en el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones”

en actas o hacer un ensayo escrito (papel y digital) de mínimo 5 y máximo 10 páginas tamaño carta, en letra arial 12 a espacio sencillo, que sirva como insumo para gestionar conocimiento e incorporar en un repositorio que pueda servir como insumo en la elaboración de cursos en la Escuela Corporativa, bien sea solo o en grupo con los demás asistentes al curso.

**B.-** El funcionario debe realizar mínimo un (1) Diplomado de la oferta académica ofrecida en la Escuela Corporativa del Ministerio TIC, cuya calificación final total supere el 70% de la nota máxima, certificada por la universidad que lo avala.

**EVIDENCIA:** Para que el funcionario se califique como CUMPLE, debe:

Para el punto A, El certificado de asistencia y/o aprobación de la entidad educativa así como el acta del GCP donde hizo la socialización del tema o el ensayo que debe ser radicado en el Punto de Atención al Ciudadano y Operador PACO, dirigido al jefe inmediato con copia a la Coordinación de Gestión Humana o quien haga sus veces, cualquiera de estas dos opciones se debe hacer dentro de los 30 días siguientes a la finalización del curso. De lo contrario su calificación será NO CUMPLE.

Para el punto B, El certificado de notas expedido por la universidad correspondiente. De lo contrario su calificación será NO CUMPLE.

**6. Participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria.**

Esta participación se puede dar en el Comité Paritario de Salud Ocupacional (Copaso), Brigada de Emergencias, Monitores de la Escuela Corporativa del Ministerio, Comité de Personal, Comité de Bienestar y Capacitación, Comité de Incentivos, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Teletrabajo, Auditores Internos de Calidad; siempre y cuando su participación activa pueda demostrarse con una asistencia mínima del 80% de las actividades durante el año y ese tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo.

**EVIDENCIA:** Para que el funcionario se califique como CUMPLE La evidencia será aportada por el líder del grupo al que pertenezca, certificando la correspondiente asistencia a las actividades de grupos. Para los monitores de la Escuela Corporativa, la evidencia será la certificación emitida por la Subdirección Administrativa y de Gestión Humana, donde apruebe mínimo con una nota del 80% de la calificación máxima, en la evaluación de percepción. De lo contrario su calificación será NO CUMPLE.

**ARTÍCULO 3º.** Los seis (6) factores establecidos por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y su respectiva evolución (presentación, seguimiento y resultados), deberán haber sido ejecutados durante el periodo evaluado, es decir entre el primero (1) de febrero de 2014 hasta el 31 de enero del 2015 y se presentarán ante el evaluador antes del 15 de febrero de 2015. Para que se pueda dar el cumplimiento de las actividades descritas, se debe aportar y describir las respectivas evidencias en una hoja independiente en el formato “Portafolio de Evidencias”, el cual hará parte del paquete de la evaluación de desempeño que se entrega al finalizar el período evaluado.

**ARTÍCULO 4º.** Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los

“Por la cual se establecen los factores y criterios de aplicación para acceder al Nivel Sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral en el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones”

compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos dos (2) de los factores definidos en el artículo primero de la presente Resolución, establecidos por el Ministerio.

**ARTÍCULO 5º.** 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 en el artículo primero de la presente Resolución, establecidos por el Ministerio.

**ARTÍCULO 6º** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá, D.C., a los **1 - ABR 2014**

Del Ministro de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones,



*Diego Molano Vega*

**DIEGO MOLANO VEGA**  
Ministro

Proyectó: Yesid Mazo  
Revisó: Oscar Guillermo Niño del Rio / Hugo Armando Pérez / Beatriz Elena Cárdenas Casas  
Revisó: Héctor Julio Quiñonez

