

RESOLUCION 1053 DE 2019

(mayo 9)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

Por la cual se adopta el sistema tipo, se establecen los criterios de aplicación de la evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de libre nombramiento y remoción en el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.”

LA MINISTRA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Constitución Política, la Ley No. [489](#) de 1998, la Ley No. [909](#) de 2004, el Decreto No. [1083](#) de 2015, el Decreto No. [1338](#) de 2015, el Decreto No. [648](#) de 2017, el Decreto [1414](#) de 2017, 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 laboral y adoptar el sistema tipo de evaluación del desempeño desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, mientras se desarrolla un sistema propio. Que el artículo [47](#) de la Ley 909 de 2004 Indica “Empleados 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 el artículo [2.2.10.10](#) del Decreto 1083 de 2015, establece que, para el otorgamiento de 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 emitió el Acuerdo 617 de 2018, “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”, haciendo de esta una herramienta de gestión del talento humano.

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 la Comisión Nacional del Servicio Civil, desarrolló una nueva herramienta web para la gestión de la evaluación del desempeño laboral, la cual funciona a partir del 1o de febrero de 2019.

Que mediante la Resolución [746](#) del 31 de marzo de 2017, se adoptó el sistema tipo, se establecieron criterios para la evaluación de desempeño laboral para los funcionarios de libre nombramiento y remoción y se conformaron las comisiones evaluadoras para dicha evaluación.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1o. ADOPCIÓN DEL SISTEMA TIPO. Adoptar transitoriamente para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el Sistema Tipo, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo 617 de 2018, el cual se aplicará en la entidad hasta tanto el Ministerio TIC cuente con un sistema propio de evaluación.

ARTÍCULO 2o. SUJETOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. Todos los funcionarios cuya vinculación sea de libre nombramiento y remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública.

ARTICULO 3o. PARTICIPANTES DE LA IMPLEMENTACIÓN. La administración e implementación del sistema de evaluación del desempeño laboral que se adopta, involucra todas las instancias de la entidad, vincula de manera activa a la alta dirección y hace partícipes directos del proceso a la Subdirección Administrativa y de Gestión Humana y a la Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales, como ejes del sistema.

ARTÍCULO 4o. RESPONSABILIDAD DEL PROCESO. La Subdirección Administrativa y de Gestión Humana a través del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, liderará las acciones necesarias para la implementación del Sistema Tipo en la entidad, para lo cual divulgará el sistema, coordinará la capacitación de los evaluadores y evaluados, recibirá los formatos diligenciados y supervisará que el proceso se cumpla de acuerdo con los criterios legales y las directrices contenidas en el ordenamiento jurídico y ajustará el procedimiento para la evaluación de desempeño de los funcionarios de libre nombramiento y remoción de Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. En todo caso los responsables directos de la elaboración de la evaluación del desempeño laboral serán los evaluadores y los evaluados quienes responderán disciplinariamente en caso de incumplimiento.

PARÁGRAFO: La calificación de la evaluación de desempeño cubre el período del 1o de febrero al 31 de enero del año siguiente y se deberá realizar en las siguientes fechas; Compromisos, del 1o al 15 de febrero de cada año, primera evaluación parcial semestral, del 1o al 15 de agosto, segunda evaluación parcial semestral y evaluación final del 1o al 15 de febrero de cada año. En el caso que un evaluado o evaluador Ingrese a la entidad, deberá realizar sus compromisos dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de su posesión.

ARTÍCULO 5o. RESPONSABILIDAD DE LA OFICINA DE PLANEACIÓN Y ESTUDIOS

SECTORIALES. La Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales divulgará junto con los jefes de cada área o dependencia al interior de la entidad, el Plan estratégico, el plan de acción de cada vigencia y demás planes institucionales, los cuales serán el referente para la fijación de los compromisos funcionales.

ARTÍCULO 6o. NIVELES DE CUMPLIMIENTO. Es el rango de calificación en donde se enmarca la calificación definitiva obtenida por el funcionario sujeto a evaluación y corresponde a las siguientes denominaciones: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio.

Los porcentajes para los niveles son los siguientes:

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o Igual a 90%	Sobresaliente
Mayor a 65% y menor a 90%	Satisfactorio
Menor o igual a 65%	No Satisfactorio.

ARTÍCULO 7o. PORCENTAJE DE LOS COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. La calificación definitiva de los funcionarios sujetos a la evaluación de desempeño laboral del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, será el resultado de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los compromisos funcionales y si aplica en el formato, el desarrollo de las competencias comportamentales, de acuerdo con la siguiente proporción:

Compromisos Funcionales 85%

Compromisos Comportamentales 15%

Total 00%

En caso de no aplicar los compromisos comportamentales en el formato, los compromisos funcionales tendrán un peso del 100%

ARTÍCULO 8o. ESCALAS DE CALIFICACIÓN. Son los instrumentos que permiten ubicar cuantitativamente el resultado de la evaluación del desempeño laboral del funcionario evaluado y que está Integrada por:

1. Compromisos Funcionales: Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados que deberá cumplir el servidor en el período de evaluación respectivo de conformidad con los plazos y condiciones establecidas en la fase de concertación. Se fijarán cuatro (4) compromisos funcionales que serán calificados en un rango de uno (1) a cien (100), calificación que posteriormente será ponderada de acuerdo con la tabla de pesos porcentuales del artículo precedente, sin importar el periodo laborado.

2. Competencias Comportamentales: Son las habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones que debe tener el funcionario evaluado y que permiten hacer una mejor labor. Se fijarán cuatro (4) compromisos comportamentales definidos a través de las competencias que se describen en el Decreto 815 de 2018 y que, basado en este, el Ministerio estableció los siguientes:

1. Dos (2) Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos que son: Orientación a resultados y Orientación al Usuario y el Ciudadano.

2. Dos (2) competencias comportamentales por nivel jerárquico así:
- a. NIVEL ASISTENCIAL: Manejo de la información y relaciones Interpersonales.
 - b. NIVEL TÉCNICO: Confiabilidad técnica y responsabilidad
 - c. NIVEL PROFESIONAL: Aporte técnico profesional y la instrumentación de decisiones
 - d. NIVEL PROFESIONAL CON PERSONAS A CARGO: Dirección y desarrollo de personal, esta competencia irá a cambio de alguna de las del nivel profesional.
 - e. NIVEL ASESOR: Confiabilidad técnica y creatividad e innovación
 - f. NIVEL DIRECTIVO: Visión estratégica y liderazgo efectivo.

La calificación de los compromisos comportamentales se encuentra programada en el aplicativo que para la evaluación del desempeño laboral tiene la Comisión Nacional del Servicio Civil en su página web, así como la calificación de los compromisos funcionales.

ARTÍCULO 9o. COMISIONES EVALUADORAS. La comisión evaluadora se conformará cuando el jefe inmediato del evaluado sea un servidor de carrera, provisional o se encuentre en período de prueba, en estos casos dicha comisión será conformada por el jefe inmediato junto el superior jerárquico de este, entre los dos deberán calificar al evaluado y tienen las mismas responsabilidades.

PARÁGRAFO: En caso de existir comisión evaluadora y se presente recurso contra la calificación definitiva, este se deberá hacer en primera instancia a la comisión evaluadora (reposición) y en subsidio de Apelación al jefe inmediato de dicha comisión.

ARTÍCULO 10o. APLICATIVO DE LA CNSC. Teniendo en cuenta que la Comisión Nacional del Servicio Civil, estableció que a partir del año 2019, la evaluación del desempeño laboral se diligenciará a través de su aplicativo el cual se encuentra en la página web de esa entidad www.cnsc.gov.co, Sin embargo si la CNSC define que no se incluirá el nivel directivo en dicho aplicativo, se hará en los formatos adoptados por la entidad para tal fin, en todo caso, los formatos se imprimirán y se firmarán por las partes involucradas y se entregarán de forma física al Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano

ARTÍCULO 11o. SUJECCIÓN A RESERVA. Por tratarse de documentación que reposa en la historia laboral de cada funcionario, los formatos de la evaluación de desempeño laboral son consideradas con sujeción a reserva, por lo anterior se deberán presentar directamente al Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, sin ser registrados en el área de correspondencia.

ARTÍCULO 12o. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga aquellas disposiciones que le sean contrarias, en especial las Resoluciones [746](#) del 31 de marzo de 2017.

Dada en Bogotá D. C., a los 9 MAY2019

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

SYLVIA CONSTAÍN

Ministra de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Compilación Jurídica MINTIC

n.d.

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)



MINTIC