



**MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO**

**RESOLUCIÓN NÚMERO 0366 DE**

**( -)7 ABR. 2021**

“Por medio de la cual se modifica la Resolución 0275 del 8 de marzo de 2021”

**EL MINISTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO,**

En uso de sus facultades constitucionales y legales, y en especial las conferidas en la Ley 489 de 1998, el Decreto 210 de 2003, La Ley 909 de 2004, el Capítulo 1 del Título 8 del Decreto 1083 de 2015, y

**CONSIDERANDO**

Que mediante Resolución 0275 del 8 de marzo de 2021, se adoptó el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos Provisionales del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

Que el artículo 11 de la citada Resolución regula los porcentajes de los componentes de la evaluación del desempeño laboral, de la siguiente manera:

**“ARTÍCULO 11. PORCENTAJE DE LOS COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL”** La calificación definitiva de los empleados públicos provisionales sujetos de la evaluación del desempeño laboral, se obtiene de la sumatoria de los porcentajes obtenidos en los acuerdos funcionales y de la competencia comportamental común.

Teniendo en cuenta lo anterior, se definen los siguientes porcentajes para la evaluación del desempeño así:

PERIODO ANUAL, EXTRAORDINARIO	
Acuerdos Funcionales	90%
Competencias Comportamentales	10%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

COMPONENTES EDL PROVISIONALES	
Mínimo Acuerdos Funcionales	2
Máximo Acuerdos Funcionales	3
Competencia Comportamental Común a todos los servidores públicos.	1

(...)”

Que el numeral 1 del artículo 12 de la Resolución 0275 de 2021 dispone:

**ARTICULO 12. METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.** El proceso de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos provisionales del

Continuación de la Resolución, "Por medio de la cual se modifica la Resolución 0275 del 8 de marzo de 2021"

*Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, se desarrollará siguiendo la metodología que se describe a continuación:*

**1. Concertación de los acuerdos funcionales.**

*Máximo hasta el último día hábil del mes de febrero los evaluadores deberán concertar con los evaluados los acuerdos funcionales.*

*Para los casos de cambio de evaluador, de dependencia o de empleo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al hecho que genera dicho cambio.*

*Para llevar a cabo la concertación de los acuerdos funcionales, se deben realizar acuerdos sobre los productos o resultados finales esperados que debe entregar el empleado en el marco de sus funciones, Plan Estratégico Sectorial, Plan Estratégico Institucional, Proyectos de Inversión, Plan Anual de Adquisiciones, planes por dependencia, objetivos de la dependencia, propósito principal del empleo y demás herramientas con que cuente la entidad, los cuales deben establecerse mediante un proceso de construcción participativa.*

*Los acuerdos funcionales, deberán corresponder a acciones concretas que pueden ser medibles y observables. El número de acuerdos, **mínimo dos (2) y máximo tres (3)**, deberá garantizar el cumplimiento del propósito y de los fines del empleo y evidenciar la participación del empleado en el logro de las metas institucionales o de la dependencia.*

*Es importante que estos acuerdos funcionales sean: realizables, medibles, cuantificables, verificables y ajustados al direccionamiento estratégico de la Entidad.*

*Los acuerdos funcionales deben ser ponderados teniendo en cuenta el impacto y relevancia de cada uno de ellos y la responsabilidad del empleado para desarrollarlos, esta ponderación debe hacerse en números exactos, no ser inferior a diez por ciento (10%) o superior al cuarenta por ciento (40%) y su sumatoria debe ser equivalente al cien por ciento (100%).*

*Los acuerdos funcionales se concertarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:*

- *El propósito principal y las funciones esenciales del empleo, definidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente.*
- *Identificar los productos, servicios o resultados esperados respecto a las metas establecidas para el área o la dependencia, con base en los planes institucionales, teniendo en cuenta el marco de los contenidos funcionales que corresponden al empleo, definidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad.*
- *Asignar a cada uno de los acuerdos funcionales un peso porcentual de cumplimiento esperado, de acuerdo con la contribución del evaluado al desarrollo de las metas del área o la dependencia, la responsabilidad, impacto y relevancia de cada una de ellas. La sumatoria de los porcentajes asignados a cada uno de los acuerdos funcionales deberá corresponder al cien por ciento (100%).*

*Los acuerdos funcionales se concertarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:*

- *El propósito principal y las funciones esenciales del empleo, definidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente.*
- *Identificar los productos, servicios o resultados esperados respecto a las metas establecidas para el área o la dependencia, con base en los planes institucionales, teniendo en cuenta el marco de los contenidos funcionales que corresponden al empleo, definidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad.*
- *Asignar a cada uno de los acuerdos funcionales un peso porcentual de cumplimiento esperado, de acuerdo con la contribución del evaluado al desarrollo de las metas del área o la dependencia, la*

Continuación de la Resolución, "Por medio de la cual se modifica la Resolución 0275 del 8 de marzo de 2021"

*responsabilidad, impacto y relevancia de cada una de ellas. La sumatoria de los porcentajes asignados a cada uno de los acuerdos funcionales deberá corresponder al cien por ciento (100%)."*

Que en el numeral 1 del artículo 12 se estableció que los acuerdos funcionales deben ser ponderados teniendo en cuenta el impacto y relevancia de cada uno de ellos y la responsabilidad del empleado para desarrollarlos. Esta ponderación debe hacerse en números exactos, no ser inferior a diez por ciento (10%) o superior al cuarenta por ciento (40%) y su sumatoria debe ser equivalente al cien por ciento (100%).

Que teniendo en cuenta que la sumatoria de los porcentajes asignados a cada uno de los acuerdos funcionales deberá corresponder al 100%, es necesario establecer la obligatoriedad de concertar **tres (3) Acuerdos Funcionales**. Por lo tanto deberán eliminarse del acto administrativo las expresiones consignadas en la tabla **COMPONENTES EDL PROVISIONALES** del artículo 11 de la Resolución 0275 del 8 de marzo de 2021.

Que una vez revisada la Resolución 0275 del 8 de marzo de 2021, se hace necesario establecer la concertación de tres (3) acuerdos funcionales y una competencia comportamental común asociada con dos (2) conductas, ya que si se concertan dos (2) acuerdos funcionales esto superaría en el tope máximo establecido en aquella.

Que en el numeral 1 literal a del artículo 14 respecto de los casos y periodos de evaluación del desempeño laboral, se cita lo siguiente sobre la calificación del primer año de vigencia de la Resolución:

- a. "Evaluación del Periodo Ordinario:** *La evaluación del periodo será anual, es decir, comprendida entre 1 de febrero al 31 de enero de cada vigencia, de forma excepcional para el primer año de vigencia de esta Resolución el periodo estará comprendido entre el 15 de marzo de 2021 y el 31 de enero del 2022. La calificación definitiva de dicho periodo se debe hacer a más tardar el último día hábil del mes de febrero de cada año".*

Que teniendo en cuenta la evaluación del período ordinario señalado en el literal a, se hace necesario ampliar el término de la calificación definitiva para el primer año de vigencia, la cual se debe hacer a más tardar el **15 de abril de 2021**, dado que se debe estructurar la plataforma de evaluación del desempeño laboral.

Que sobre la misma base, se requiere ajustar el inicio del término de calificación que correspondería al primer año de vigencia del acto administrativo para que sea también el 15 de abril de 2021.

Que el artículo 45 de la Ley 1437 de 2011 establece que la administración puede corregir los errores formales en los actos administrativos, como lo es el período de vigencia de la evaluación del desempeño período ordinario teniendo en cuenta la fecha de expedición de la Resolución 0275 del 8 de marzo de 2021, y las expresiones señaladas en la tabla COMPONENTES EDL PROVISIONALES, en los cuales sólo se concertarán tres (3) acuerdos funcionales y una competencia comportamental común asociada con dos (2) conductas.

Que, en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE**

**ARTÍCULO 1.** Modificar el artículo 11 de la Resolución 0275 del 8 de marzo de 2021, el cual quedará de la siguiente manera:

Continuación de la Resolución, "Por medio de la cual se modifica la Resolución 0275 del 8 de marzo de 2021"

**ARTÍCULO 11. PORCENTAJE DE LOS COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.** La calificación definitiva de los empleados públicos Provisionales sujetos de la evaluación del desempeño laboral, se obtiene de la sumatoria de los porcentajes obtenidos en los acuerdos funcionales y de una competencia comportamental común.

Teniendo en cuenta lo anterior, se definen los siguientes porcentajes para la evaluación del desempeño así:

PERIODO ANUAL, EXTRAORDINARIO	
Acuerdos Funcionales	90%
Competencias Comportamentales	10%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

COMPONENTES EDL PROVISIONALES	
Acuerdos Funcionales	3
Competencia Comportamental Común a todos los servidores públicos.	1

**ARTÍCULO 2.** Modificar el artículo 12 de la Resolución 0275 del 8 de marzo de 2021, el cual quedará así

**ARTÍCULO 12. METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.** El proceso de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos provisionales del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, se desarrollará siguiendo la metodología que se describe a continuación:

**1. Concertación de los Acuerdos Funcionales.**

Para el primer año de vigencia de la Resolución, la concertación deberá realizarse máximo **hasta 15 de abril de 2021**, de ahí adelante deberá realizarse el último día hábil del mes de febrero de cada vigencia, los evaluadores deberán concertar con los evaluados los acuerdos funcionales.

Para los casos de cambio de evaluador, de dependencia o de empleo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al hecho que genera dicho cambio.

Para llevar a cabo la concertación de los acuerdos funcionales, se deben realizar acuerdos sobre los productos o resultados finales esperados que debe entregar el empleado en el marco de sus funciones, Plan Estratégico Sectorial, Plan Estratégico Institucional, Proyectos de Inversión, Plan Anual de Adquisiciones, planes por dependencia, objetivos de la dependencia, propósito principal del empleo y demás herramientas con que cuente la entidad, los cuales deben establecerse mediante un proceso de construcción participativa.

Los acuerdos funcionales, deberán corresponder a acciones concretas que pueden ser medibles y observables. El número de **acuerdos deben ser tres (3)**, deberá garantizar el cumplimiento del propósito y de los fines del empleo y evidenciar la participación del empleado en el logro de las metas institucionales o de la dependencia.

Es importante que estos acuerdos funcionales sean: realizables, medibles, cuantificables, verificables y ajustados al direccionamiento estratégico de la Entidad.

Continuación de la Resolución, "Por medio de la cual se modifica la Resolución 0275 del 8 de marzo de 2021"

Los acuerdos funcionales deben ser ponderados teniendo en cuenta el impacto y relevancia de cada uno de ellos y la responsabilidad del empleado para desarrollarlos, esta ponderación debe hacerse en números exactos, no ser inferior a diez por ciento (10%) o superior al cuarenta por ciento (40%) y su sumatoria debe ser equivalente al cien por ciento (100%).

Los acuerdos funcionales se concertarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- El propósito principal y las funciones esenciales del empleo, definidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente.
- Identificar los productos, servicios o resultados esperados respecto a las metas establecidas para el área o la dependencia, con base en los planes institucionales, teniendo en cuenta el marco de los contenidos funcionales que corresponden al empleo, definidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad.
- Asignar a cada uno de los acuerdos funcionales un peso porcentual de cumplimiento esperado, de acuerdo con la contribución del evaluado al desarrollo de las metas del área o la dependencia, la responsabilidad, impacto y relevancia de cada una de ellas. La sumatoria de los porcentajes asignados a cada uno de los acuerdos funcionales deberá corresponder al cien por ciento (100%).

Los acuerdos funcionales se concertarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- El propósito principal y las funciones esenciales del empleo, definidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente.
- Identificar los productos, servicios o resultados esperados respecto a las metas establecidas para el área o la dependencia, con base en los planes institucionales, teniendo en cuenta el marco de los contenidos funcionales que corresponden al empleo, definidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad.
- Asignar a cada uno de los acuerdos funcionales un peso porcentual de cumplimiento esperado, de acuerdo con la contribución del evaluado al desarrollo de las metas del área o la dependencia, la responsabilidad, impacto y relevancia de cada una de ellas. La sumatoria de los porcentajes asignados a cada uno de los acuerdos funcionales deberá corresponder al cien por ciento (100%).

**ARTÍCULO 3.** Modificar el numeral 1 del literal a. del artículo 14 de la Resolución 0275 del 8 de marzo de 2021, el cual quedará así:

**a. Evaluación del Periodo Ordinario:** La evaluación del periodo anual, para el primer año de vigencia de la presente resolución está comprendida **entre el 15 de abril de 2021 y el 31 de enero del 2022**, de ahí adelante el período de evaluación será del 31 de enero al último día hábil del mes de febrero de cada año.

La evaluación definitiva corresponde a la sumatoria de la calificación de los acuerdos funcionales y del desarrollo de la competencia comportamental común, según los siguientes pesos porcentuales:

Continuación de la Resolución, "Por medio de la cual se modifica la Resolución 0275 del 8 de marzo de 2021"

- Acuerdos funcionales :90%
- Competencia Comportamental Común: 10%

La consolidación de la evaluación definitiva para el período ordinario, se hará mediante el registro de los resultados de los acuerdos funcionales y de la competencia comportamental común establecidos en el Sistema Propio adoptado en el presente documento.

La evaluación definitiva correspondiente a la evaluación ordinaria será notificada personalmente por el evaluador al evaluado, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que se produzca.

Una vez realizada la evaluación y calificación del período correspondiente, el empleado podrá acceder al nivel sobresaliente si su evaluación definitiva se encuentra ubicada en un rango igual o mayor a noventa y cinco por ciento (95%), y de esta manera obtener el resultado definitivo de la evaluación del desempeño laboral.

Si como resultado de la evaluación definitiva la calificación se ubica en el nivel satisfactorio (mayor a 70% y menor a 85%), el empleado público deberá suscribir un plan de mejoramiento para iniciar el periodo de evaluación siguiente, es decir que el plan de mejoramiento se constituirá en insumo para la concertación de compromisos del siguiente periodo.

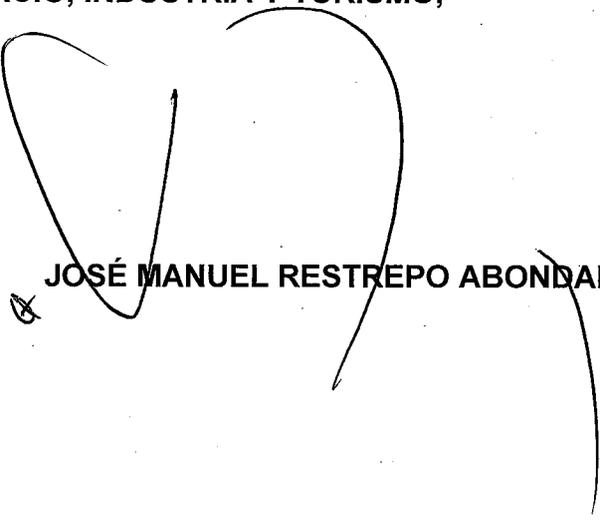
**ARTÍCULO 4. VIGENCIA.** La presente resolución rige a partir de su expedición y modifica lo pertinente de la Resolución 0275 del 8 de marzo de 2021,

**COMUNIQUESE Y CÚMPLASE,**

Dada en Bogotá D.C., a los

**- 7 ABR. 2021**

**EL MINISTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO,**

  
**JOSÉ MANUEL RESTREPO ABONDANO**

Proyectó: Luz Amparo Betancourt Hernández  
Revisó: Karol Lizeth López Reyes  
Diana Durán Mejía  
Ivett Sanabria Gaitán  
Aprobó: Juan Carlos Rondón Avendaño