

**MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO****1686****RESOLUCION NUMERO DE 2007****(10 A60.2007**

Por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa o en Período de Prueba **STEDL 1000-2006**, aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y se dictan otras disposiciones.

EL MINISTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las que le confiere la Ley 909 de 2004, el Acuerdo N° 07 y la Resolución N° 1534 del 5 de diciembre de 2006 de la Comisión Nacional del Servicio Civil

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo señalado en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, los empleados de carrera administrativa deberán ser evaluados y calificados con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre la conducta laboral y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

Que el artículo 40 de la citada Ley señala que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC-desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo N° 07 del 5 de diciembre de 2006, “por la cual se señalan los criterios legales y se establecen las directrices de la CNSC para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera o en período de prueba”.

Que en el artículo 48 del citado Acuerdo se indica que mientras la entidad no cuente con un sistema de evaluación del desempeño laboral aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se presumirá que ha adoptado transitoriamente el Sistema Tipo desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, previa la realización de los ajustes y adecuaciones requeridas para su uso.

Que conforme a lo indicado en el artículo 12 del Acuerdo N° 07 de 2006, la calificación por el período anual comprendido entre el 1° de febrero y el 31 de enero del año siguiente, deberá producirse dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento de dicho período; ésta será el resultado de la sumatoria de las dos evaluaciones semestrales, realizadas una por el período comprendido entre el 1° de febrero y el 31 de julio y otra por el período comprendido entre el 1° de agosto y el 31 de enero del siguiente año.

Que en las evaluaciones semestrales se deberá contemplar las evaluaciones que se realicen por cambio de evaluador, por cambio definitivo de empleo como resultado de traslado, por separación temporal del ejercicio de las funciones del cargo, por suspensión o por asumir encargo de otro, o con ocasión de licencias, comisiones o vacaciones, en caso de que el término de duración de estas, sea superior a 30 días (en estos eventos, la

Continuación de la resolución Por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa o en Período de Prueba STEDL 1000-2006, aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y se dictan otras disposiciones.

evaluación debe realizarse dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que se produzca (la situación administrativa).

Que por lo anterior, se hace necesario adoptar transitoriamente el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para los funcionarios del Ministerio y dictar otras disposiciones.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Adoptar de manera transitoria el Sistema Tipo, para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa o en Período de Prueba - STEDL 1000-2006, del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el cual se aplicará de acuerdo con lo estipulado en el Acuerdo N° 07 de 2006, de la Comisión Nacional del Servicio Civil y en esta resolución.

ARTICULO SEGUNDO: El responsable de evaluar será el jefe inmediato del empleado a evaluar. En los Grupos de Trabajo, cuya coordinación no esté a cargo de un servidor público de Libre Nombramiento y Remoción, la responsabilidad de la evaluación del desempeño recaerá en el Coordinador de Grupo y en el Jefe Inmediato de éste último. Los responsables de evaluar deben estar ocupando un empleo de grado o nivel superior al del empleado a evaluar.

ARTICULO TERCERO: Serán objeto de evaluación del desempeño laboral los compromisos adquiridos por el empleado para el período objeto de evaluación, estipulados en términos de unidades y elementos de competencia en las siguientes áreas:

- a) Las contribuciones y metas individuales
- b) Las competencias comportamentales comunes
- d) Las competencias comportamentales del nivel jerárquico

ARTICULO CUARTO: Para la fijación de compromisos, de cada período anual, se deberá tener en cuenta los planes, programas o proyectos institucionales y al fijar los compromisos se deben establecer de manera clara, los elementos para la medición objetiva, cuantificable y verificable de su cumplimiento y estos compromisos deben tener cortes semestrales con indicadores claros para cada período a evaluar.

ARTICULO QUINTO: Durante la fase de fijación de compromisos, se deben establecer las competencias objeto de evaluación, junto con los criterios y evidencias de desempeño requeridas, que permitan establecer el cumplimiento de los compromisos y la conformación del portafolio de evidencias que debe reposar en los archivos de cada dependencia hasta que termine el proceso.

ARTICULO SEXTO: La evaluación de gestión del área realizada por la Oficina de Control Interno, se tomará como criterio para la evaluación de los empleados.

ARTICULO SEPTIMO: El valor asignado en el Sistema Tipo a los compromisos y metas individuales y a las competencias comportamentales comunes y de nivel jerárquico, de 60, 20 y 20 puntos respectivamente, se distribuirá internamente por el jefe inmediato, de acuerdo con el peso relativo de cada una de las unidades o elementos de competencia que las integren.

ARTICULO OCTAVO: Cuando en una evaluación definitiva resulten decimales al consolidar el total de puntos obtenidos por el evaluado, si estos son igual o mayor a 0.5, se aproximará al entero inmediatamente superior; si es inferior se desecha.

ARTICULO NOVENO: La comunicación del resultado de las evaluaciones parciales se realizará por escrito dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se produzcan. Contra las evaluaciones parciales no procede recurso alguno.

Continuación de la resolución Por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa o en Período de Prueba STEDL 1000-2006, aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y se dictan otras disposiciones.

ARTICULO DECIMO: La notificación del resultado de las evaluaciones definitivas se realizará personalmente dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se produzcan. Contra las evaluaciones definitivas proceden los recursos de reposición y de apelación.

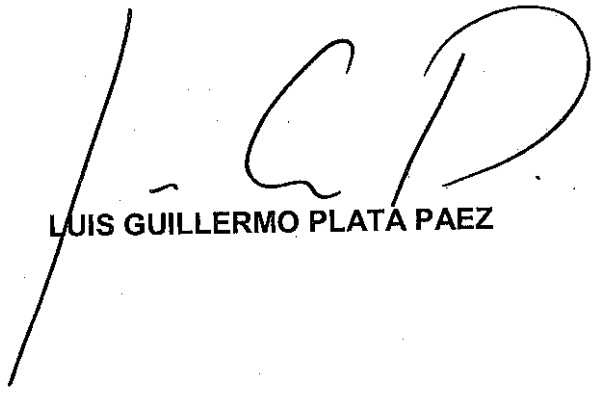
ARTICULO DECIMO PRIMERO: Cuando la función de evaluar corresponda al Coordinador de un Grupo de Trabajo y a un funcionario de Libre Nombramiento y Remoción, la obligación de notificar la calificación le corresponderá al Coordinador del Grupo de Trabajo; los recursos a que haya lugar serán interpuestos así: El de reposición ante el funcionario del Libre Nombramiento y Remoción que intervino en la evaluación y el de apelación ante el jefe inmediato del funcionario de Libre que intervino en el proceso.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO: Ejecutoriada la evaluación definitiva, el evaluador, al día siguiente remitirá el respectivo expediente para su archivo en la hoja de vida.

ARTICULO DECIMO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE,
Dada en Bogotá, D.C. 10 AGO. 2007

EL MINISTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO


LUIS GUILLERMO PLATA PAEZ

