



## MINISTERIO DEL TRABAJO

## RESOLUCION NÚMERO 0000272 DE 2012

(24 FEB.) 2012

*“Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para los servidores públicos de carrera administrativa y los nombrados en período de prueba, y se fijan los factores para acceso al nivel sobresaliente”.*

**EL MINISTRO DEL TRABAJO**

En ejercicio de sus atribuciones 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 el artículo 39 de la Ley 909 de 2004, establece que la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá hacerse siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida.

Que el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, dispone que mientras las entidades desarrollan su propio sistema de evaluación del desempeño laboral, deberán adoptar el Sistema de Evaluación Tipo diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que mediante el Acuerdo No. 137 del 14 de enero de 2010, la Comisión Nacional del Servicio Civil estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa y en período de prueba, que rige a partir del período anual u ordinario de evaluación del desempeño que inició el 1º de febrero de 2011.

Que el numeral 5.2 del artículo 5 del mencionado Acuerdo No. 137 de 2010, establece que corresponde al Nominador adoptar el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral que diseñe la Comisión Nacional del Servicio Civil, mientras se aprueba y adopta en la Entidad un sistema propio.

Que el Acuerdo 137 de 2010, en el literal b) del numeral 4.2.2, señala que 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.

Que sobre el valor agregado, el párrafo del literal b) del numeral 4.2.2 del Acuerdo 137 de 2010, dispone que para cada período anual de evaluación y antes del 1º de abril de cada año, la entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres (3) factores de los contemplados en dicho literal, factores que determinan el acceso al nivel sobresaliente.

Que en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE**

**ARTÍCULO 1.- ADOPCIÓN DEL SISTEMA TIPO.** Adoptar para el Ministerio del Trabajo el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, contenido en el Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de evaluar a los servidores públicos de carrera administrativa y los nombrados en período de prueba.

**ARTÍCULO 2.- ADOPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.** Adoptar los instrumentos de evaluación que integran el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño, establecido por la

“Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para los servidores públicos de carrera administrativa y los nombrados en período de prueba, y se fijan los factores para acceso al nivel sobresaliente”.

Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010, los cuales serán aplicados de acuerdo con las directrices impartidas por esta Entidad.

### ARTÍCULO 3.- DEFINICIÓN DE FACTORES PARA EL ACCESO AL NIVEL SOBRESALIENTE.

Establecer los siguientes factores para acceder al nivel sobresaliente:

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 cada uno de los criterios tenga un logro superior a 95%.
2. **Por 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 usuarios a través del mejoramiento en la prestación del servicio y en los productos obtenidos.
3. **Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales:** Estas deben lograr mayor economía, celeridad y realización de los objetivos de la dependencia y la Entidad, con elementos que mejoren y enriquezcan los procedimientos establecidos.
4. **Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla:** Las iniciativas deben ser útiles y aplicables a la Entidad y, en todo caso, estar descritas en el portafolio de evidencias.
5. **Por participación y aprovechamiento de la capacitación:** La capacitación debe estar relacionada con las actividades propias del empleo y generar un valor agregado para la dependencia y la Entidad.
6. **Por participación en grupos o en actividades que requieran disposición voluntaria:** Se refiere a la participación en Comités de Convivencia, Comisiones de Personal, COPASO, Grupos de Apoyo, Grupos de Investigación, Grupos de Implementación de Sistemas de Calidad, entre otros. Dicha participación debe ser activa y demostrable, y el tiempo de dedicación no afectar el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo

**ARTÍCULO 4.-** El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC, mediante Acuerdo 137 de 2010, comenzará a regir para el Ministerio del Trabajo a partir del período anual u ordinario de evaluación del desempeño que inicia el 1 de febrero de 2012.

**ARTÍCULO 5.-** Conforme a lo establecido en el párrafo del artículo 78 del Decreto 1227 de 2005, la evaluación del desempeño de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción que no sean de gerencia pública, se hará con los instrumentos del Sistema Tipo adoptado por la presente Resolución.

**ARTÍCULO 5. VIGENCIA.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los

24 FEB. 2012

*Rafael Pardo Rueda*

**RAFAEL PARDO RUEDA**  
Ministro del Trabajo