RESOLUCIÓN 5091 DE 2019

(septiembre 12)

Diario Oficial No. 51.079 de 17 de septiembre 2019

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Por la cual se adopta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para los funcionarios de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Relaciones Exteriores.

EL MINISTRO DE RELACIONES EXTERIORES,

en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el artículo 208 de la Constitución Política, el artículo 61 de la Ley 489 de 1998 y el artículo 40 de la Ley 909 de 2004,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, con excepción de los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Que de conformidad con el artículo 3o de la Ley 489 de 1998 el cumplimiento de los principios de la función administrativa deberá tenerse en cuenta al evaluar el desempeño de las entidades y organismos administrativos y al juzgar la legalidad de la conducta de los servidores públicos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios, garantizando en todo momento el logro de los fines esenciales del Estado.

Que el literal c) del artículo 2o de la Ley 909 de 2004 establece como criterio de la efectiva prestación del servicio y de la satisfacción del interés general la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión.

Que el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 establece que es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos.

Que el artículo 2.2.8.1.1 del Decreto número 1083 de 2015, define la evaluación del desempeño laboral como una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

Que de acuerdo con el artículo 2.2.8.1.2 del Decreto número 1083 de 2015, son características de la evaluación del desempeño laboral la objetivad y la imparcialidad y deben ser fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas y se deben referir a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el lapso evaluado y apreciados dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.

Que mediante Circular número 2018000000067 del 15 de junio de 2018, la Comisión Nacional del Servicio Civil informó que el 26 de abril de 2018, el Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo – Sección Segunda – Subsección A, mediante Sentencia 00920 de 2018 decretó la suspensión provisional del proceso de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción de todos los niveles, contenido en el numeral 2 del artículo 6o del Acuerdo número 565 de 2016, por cuanto dicho organismo no tiene competencia para hacer extensivo el sistema tipo de evaluación a los empleados de libre nombramiento y remoción porque estos no pertenecen al sistema de carrera administrativa.

Que sin perjuicio de lo anterior, el artículo 2.2.10.10 del Decreto número 1083 de 2015, establece que, para el otorgamiento de incentivos, el nivel de excelencia de los empleados de libre nombramiento y remoción se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, conforme a los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Que lo anteriormente citado permite concluir que si bien no es jurídicamente viable evaluar el desempeño laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción mediante el sistema tipo de la Comisión Laboral del Servicio Civil, sí existe un mandato legal para evaluar a los funcionarios con esta clase de vinculación, en aras a que puedan ser beneficiarios del otorgamiento de incentivos.

Que en virtud de lo anterior, el Ministerio de Relaciones Exteriores consciente de la importancia de establecer un sistema propio de evaluación del desempeño que permita dar cumplimiento al plan estratégico, adoptará el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para los funcionarios que ostentan cargos de libre nombramiento y remoción.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. ADOPCIÓN. Adoptar para el Ministerio de Relaciones Exteriores, las Misiones Permanentes, Embajadas y Oficinas Consulares de Colombia acreditadas en el exterior, el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción, que no ocupen cargos de gerencia pública, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.13.15 del Decreto número 1083 de 2015.

Concordancias

Circular MINRELACIONES 35 de 2023

Circular MINRELACIONES 63 de 2022

Circular MINRELACIONES 1 de 2022

Circular MINRELACIONES 84 de 2020

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.

PARÁGRAFO. Para los efectos de esta resolución, son empleos de gerencia pública aquellos a

los que se refiere el artículo 47 de la Ley 909 de 2004.

ARTÍCULO 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 partícipe directo del proceso a la Dirección de Talento Humano, como ejes del sistema.

ARTÍCULO 4o. RESPONSABILIDAD DEL PROCESO. La Dirección de Talento Humano a través del Grupo Interno de Trabajo de Carreras Diplomática y Administrativa, liderará las acciones necesarias para la implementación del sistema en la entidad, para lo cual lo divulgará, coordinará la capacitación de los evaluadores y evaluados, recibirá los formatos diligenciados y supervisará que el proceso se cumpla de acuerdo con los lineamientos contenidos en el ordenamiento jurídico y ajustará el procedimiento para la evaluación de desempeño de los funcionarios de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Relaciones Exteriores. En todo caso los responsables directos de la elaboración de la evaluación del desempeño laboral serán los evaluadores y los evaluados.

ARTÍCULO 5o. DEFINICIONES:

5.1. Competencias comportamentales:

Son las características relacionadas con las habilidades, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público, encaminadas al mejoramiento individual y requeridas para el desempeño de las funciones del empleo reflejadas en los compromisos laborales.

La evaluación del desarrollo de las competencias comportamentales se realizará en todos los casos en que deba producirse una evaluación.

5.2. Evaluador:

Es el servidor público que teniendo personal a su cargo, debe cumplir con la responsabilidad de efectuar la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de conformidad con el procedimiento y los parámetros establecidos por el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral del Ministerio de Relaciones Exteriores, y normas concordantes.

5.3. Evaluación definitiva del desempeño laboral:

Es aquella que resulta de ponderar las evaluaciones semestrales, es decir, se realizarán dos (2) evaluaciones del desempeño para cada vigencia a evaluar:

1. Del primero (1) de enero al treinta (30) de junio de la vigencia, y

2. Del primero (1) de julio al treinta y uno (31) de diciembre de la vigencia.

5.4. Evaluación insuficiente:

Es aquella que no alcanza el mínimo establecido como satisfactorio dentro de la escala vigente.

5.5. Plan de mejoramiento

Es la descripción de una secuencia de pasos o actividades que tienen como propósito indicar al evaluado el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales, así como las necesidades de fortalecimiento de las mismas. Con ello se promueve el cumplimiento de las competencias comportamentales establecidas orientadas a mejorar el desempeño individual. Este plan se produce a partir del seguimiento durante el primer semestre del año.

Se realiza entre evaluador y evaluado para hacer observaciones de avance y dificultades que permitan mejorar:

i) Las actitudes o conductas que inciden en el desarrollo de las competencias comportamentales;

ii) Superar las brechas presentadas en el logro de las metas individuales;

iii) Mejorar el área o dependencia a la que pertenece el evaluado.

ARTÍCULO 6o. EVALUACIONES DEFINITIVAS. Son evaluaciones definitivas del sistema de evaluación del desempeño laboral del Ministerio de Relaciones Exteriores, las Misiones Permanentes, Embajadas y Oficinas Consulares de Colombia acreditadas en el exterior, la evaluación por el periodo ordinario.

6.1 Evaluación por el periodo ordinario: Abarca el periodo comprendido entre el primero (1) de enero y el treinta de junio y del primero (1) de julio al y uno (31) de diciembre de la vigencia a evaluar.

La evaluación definitiva para el periodo anual u ordinario se realizará dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del periodo de evaluación del desempeño laboral, previa consolidación de las evaluaciones semestrales.

En esta evaluación el evaluador asignará la calificación que corresponda conforme con las escalas establecidas en el artículo 8o de la presente resolución.

La evaluación definitiva corresponde al desarrollo de las competencias comportamentales:

a) Competencias comportamentales 100%.

La consolidación de las evaluaciones definitivas para el periodo anual u ordinario se realizará de la siguiente manera:

1. Los evaluadores consolidarán el resultado de las evaluaciones parciales, si hubo lugar a ello, de las competencias comportamentales, mediante el registro de los resultados de dichas evaluaciones en los formatos que el Ministerio de Relaciones Exteriores destine para ello.

2. La evaluación definitiva correspondiente a la evaluación anual u ordinaria y será notificada personalmente por el evaluador al evaluado, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que se produzca.

3. Una vez realizada la evaluación y calificación del periodo correspondiente, el empleado podrá acceder al nivel Satisface Plenamente si su evaluación definitiva se encuentra ubicada en un rango igual o mayor a 37 puntos, y de esta manera obtener el resultado definitivo de la Evaluación del Desempeño Laboral.

4. Si como resultado de la evaluación definitiva correspondiente al periodo anual u ordinario, la

calificación se ubica en el nivel satisfactorio (mayor a 13 puntos y menor a 24 puntos), el empleado público deberá suscribir un plan de mejoramiento para iniciar el periodo de evaluación siguiente.

ARTÍCULO 7o. INSTRUMENTOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Son instrumentos del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral del Ministerio de Relaciones Exteriores, las Misiones Permanentes, Embajadas y Oficinas Consulares de Colombia acreditadas en el exterior, los siguientes:

a) Los niveles de cumplimiento.

b) Los porcentajes de los componentes.

c) Los niveles de calificación y los formatos.

ARTÍCULO 8o NIVELES DE CUMPLIMIENTO. Es un rango de cualificación en donde se enmarca la calificación definitiva obtenida por el empleado sujeto de evaluación y corresponde a los siguientes: Satisface Plenamente, Satisface, Cumple Parcialmente e Insuficiente, de acuerdo con el porcentaje o puntaje de la calificación obtenida, se ubican en los siguientes niveles:

NIVEL	CÓDIGO	CALIFICACIÓN
Satisface Plenamente	A	Entre 37 a 48 puntos
Satisface	B	Entre 25 a 36 puntos
Cumple Parcialmente	C	Entre 13 a 24 puntos
Insuficiente	D	Entre 0 a 12 puntos

ARTÍCULO 9o LOS NIVELES DE CALIFICACIÓN. Son los instrumentos que permiten ubicar cuantitativa y cualitativamente el resultado de la Evaluación del Desempeño Laboral de un empleado y está integrada por:

9.1 Competencias comportamentales. El evaluador asignará el valor que le corresponda de acuerdo con el nivel de desarrollo de las competencias, con base en la siguiente escala:

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
A = SP	Satisface plenamente los requerimientos: exhibe en la mayoría de los indicadores de los factores evaluados un puntaje igual o mayor a tres (3) puntos.
B = S	Satisface los requerimientos y expectativas planteadas: se encuentran algunas áreas susceptibles de mejora y de ajuste a los factores evaluados para alcanzar una adecuación a los requerimientos del cargo.
C = CP	Cumple parcialmente los requerimientos: la gestión observada y evaluada frente a las expectativas planteadas en los factores que se evalúan presenta cierta brecha, la cual debe ser desarrollada hasta alcanzar el ajuste esperado.
D = I	Insuficiente: Al observar la gestión frente a las expectativas planteadas presenta diferencias evidentes los factores evaluados, que requieren atención inmediata hasta lograr el nivel esperado y ser revisadas en el período siguiente.

EVALUACIÓN TOTAL

A	=	37	-	48
B	=	25	-	36
C	=	13	-	24
D	=	0	-	12

ARTÍCULO 10. PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL ANUAL. El proceso de evaluación del desempeño laboral del Ministerio de Relaciones Exteriores, las Misiones Permanentes, Embajadas y Oficinas Consulares de Colombia acreditadas en el exterior, se desarrollará siguiendo las etapas que se describen a continuación:

10.1. Primera Fase. Preparación del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para Periodo Anual u Ordinario. Esta fase comprende todas las actividades que garanticen la ejecución y desarrollo del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y exige el compromiso institucional de la Alta Dirección y de manera transversal el de todas las instancias de la Cancillería.

Las actividades que incluyen la Fase de Preparación son las siguientes:

a) Conocer y divulgar las normas actualizadas relacionadas con la Evaluación del Desempeño Laboral del Ministerio de Relaciones Exteriores.

b) Capacitar a los evaluadores y evaluados en el Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.

PARÁGRAFO. Información al evaluado. Al inicio del proceso de evaluación del periodo anual u ordinario, se debe informar a los empleados sujetos de evaluación que la evaluación definitiva es el resultado del 100% de las competencias comportamentales.

10.2. Segunda Fase. Competencias Comportamentales. Los desarrollos esperados de las competencias comportamentales comunes objeto de la evaluación, deberá contemplar los siguientes criterios:

a) El resultado de la última evaluación definitiva del desempeño laboral.

b) Características y condiciones del empleo.

c) Particularidades individuales del evaluado.

10.3. Tercera Fase. Seguimiento a las Competencias Comportamentales en el Periodo Anual u Ordinario. El seguimiento consiste en la verificación que realiza el evaluador del nivel de avance de las competencias comportamentales, de acuerdo con las siguientes directrices:

1. Se efectuará cada semestre.

3. El evaluador dará al evaluado la debida retroalimentación que oriente, estimule y apoye su desempeño, destacando los avances, aportes y debilidades o incumplimiento en las competencias comportamentales que se hayan identificado en el ejercicio de su empleo.

4. El resultado del seguimiento no genera calificación; sin embargo, es un aspecto fundamental que contribuye a fortalecer y potencializar las competencias del empleado y el cumplimiento de las metas institucionales.

ARTÍCULO 11. Usos y Consecuencias de la Evaluación del Desempeño Laboral para Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción.

11.1. Usos del nivel Satisface Plenamente. La calificación obtenida en este nivel permite:

a) Acceder a los beneficios contenidos en el Plan de Estímulos e Incentivos que determine la entidad, comisiones de estudio y beneficios educativos.

PARÁGRAFO. Para efectos del reconocimiento de incentivos se entenderá la evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto número 1083 de 2015 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

11.2. Consecuencias en el Nivel Insuficiente. La Evaluación Definitiva y en firme en el Nivel Insuficiente trae como consecuencias:

a) No acceder a la posibilidad de obtener incentivos, comisiones de estudio y beneficios educativos.

b) Adelantar Plan de Mejoramiento.

ARTÍCULO 12. USOS COMPLEMENTARIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Además de los usos anteriormente señalados, los resultados obtenidos en la calificación definitiva de la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados, deberán ser tenidos en cuenta para:

1. Revisar, ajustar o modificar los Manuales Específicos de Funciones y de Competencias Laborales.

2. Validar los procesos de selección del personal.

3. Planificar la capacitación y la formación de los empleados de Libre Nombramiento y Remoción.

4. Adoptar Planes y Programas de Bienestar e Incentivos.

5. Seleccionar a los mejores empleados por nivel jerárquico y al mejor de la entidad, con el fin de asignar los incentivos adoptados en el Plan Anual de Incentivos y Estímulos, de acuerdo con el procedimiento establecido para tal fin.

6. Diseñar o reorientar planes, programas y proyectos del área, dependencia y/o de la Cancillería.

ARTÍCULO 13. NOTIFICACIÓN Y COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. La evaluación definitiva se notificará personalmente al evaluado dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha en la que se produzca.

Las notificaciones se surtirán conforme a lo establecido en el artículo 66 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 14. RECURSOS CONTRA LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA. Contra la calificación definitiva expresa o presunta podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador, y el de apelación ante el inmediato superior de este, cuando considere que se produjo

con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan.

Los recursos se presentarán personalmente ante el evaluador por escrito y sustentados en la diligencia de notificación personal y/o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella.

Para el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 15. IMPROCEDENCIA DE RECURSOS CONTRA LAS EVALUACIONES PARCIALES. Contra las evaluaciones parciales semestrales expresas o presuntas no procederá recurso alguno, debido a que son estados de avance de la gestión del empleado.

ARTÍCULO 16. IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES. Los impedimentos y recusaciones se tramitarán y decidirán en los términos previstos en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 17. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR QUE SE ENCUENTRA EN TELETRABAJO. De conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Decreto número 884 del 30 de abril de 2012, reglamentario de la Ley 1221 de 2008, los empleados de Libre Nombramiento y Remoción cuyos empleos estén definidos en el Manual de Funciones bajo la modalidad de teletrabajo, deberán ser evaluados de conformidad con los parámetros establecidos en la presente resolución.

ARTÍCULO 18. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de su expedición.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 12 de septiembre de 2019.

El Ministro de Relaciones Exteriores,

Carlos Holmes Trujillo.

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores
ISSN 2256-1633
Última actualización: 30 de septiembre de 2024 - (Diario Oficial No. 52.869 - 4 de septiembre de 2024)

El futuro es de todos

Cancillería de Colombia