



**Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio**  
República de Colombia

**RESOLUCIÓN NÚMERO**

( 0796 ) 12 DIC. 2014

"Por la cual se establece el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio"

**EL MINISTRO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO**

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el literal g) del artículo 61 de la Ley 489 de 1998, y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 208 de la Constitución Política de Colombia establece que los Ministros son los jefes de la administración en su respectiva dependencia y bajo la dirección del Presidente de la República, formularán las políticas atinentes a su despacho, además de dirigir la actividad administrativa y ejecutar la ley.

Que los literales b), j) y l) del artículo 4 de la Ley 87 de 1993 "*Por la cual se establecen normas para el ejercicio de control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones*", indican que se deben implementar como elementos del Sistema de Control Interno Institucional la definición de políticas como guías de acción y procedimientos para la ejecución de procesos; la organización de métodos confiables para la evaluación de la gestión, así como, la simplificación y actualización de normas y procedimientos.

Que de acuerdo con lo establecido en el parágrafo del artículo 3º de la Ley 489 de 1998, "*Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones*", los principios de la función administrativa deben tenerse en cuenta para evaluar el desempeño de las entidades con el fin de determinar la conducta de los servidores públicos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios, garantizando en todo momento que prime el interés colectivo sobre el particular.

f

*"Por la cual se establece el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio".*

Que el literal g) del artículo 61 de la Ley 489 de 1998, establece que es función de los Ministros además de las que se señalan en la Constitución Política de Colombia y demás disposiciones legales, dirigir las funciones de administración de personal conforme a las normas sobre la materia.

Que el artículo 2º de la Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*, establece que la función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad. Además, establece criterios básicos a través de los cuales se garantiza la prestación de servicios sin distinción del nivel ocupacional o del tipo de vinculación laboral.

Que en la citada Ley, se plantea como uno de los criterios básicos para orientar el logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño.

Que el empleo público se define en el artículo 19 de la precitada Ley, como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Que la provisión de los empleos de carrera administrativa mediante nombramiento provisional se encuentra regulada mediante la Ley 909 de 2004, los Decretos 1227 de 2005 y 4968 de 2007.

Que el artículo 10 del Decreto 1227 de 2005 señala que: *"Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, **el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados**".* (Negrilla fuera de texto).

Que la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional en Sentencia T-007 del 17 de enero de 2008 dispuso que: *"(...) no existe para los funcionarios que ocupan cargos de carrera administrativa en provisionalidad, un fuero de estabilidad como el que le corresponde a quienes están debidamente inscritos en carrera administrativa y han sido elegidos mediante concurso. Sin embargo, esta Corporación estima que para los primeros existe un "cierto grado de protección", que consiste en la posibilidad de no ser removidos del empleo que ocupan, sino por causas disciplinarias, **bajo calificación en las funciones**, razones expresas atinentes al servicio, o por designación por concurso de quien ganó la plaza, conforme a la regla constitucional general*

*"Por la cual se establece el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio".*

*relativa con la provisión de los empleos de carrera (Art. 125 C.P). Así, los actos que deciden la desvinculación de los servidores en provisionalidad, deben contener las razones del servicio por las cuales se separa a un funcionario del cargo". (Negrilla fuera de texto).*

*Que la misma Corporación, mediante Sentencia SU-917 de 2010 se pronunció al respecto en los siguientes términos: "(...) Que de conformidad con la Jurisprudencia Constitucional enunciada mediante según la cual el acto administrativo por medio del cual se desvincula a una persona que viene ocupando provisionalmente un cargo de carrera debe ser motivado, en defensa de derechos fundamentales como el debido proceso y el acceso efectivo a la administración de justicia, así como para hacer prevalecer los principios que rigen la función administrativa tales como el de la igualdad, la transparencia y la publicidad, entre otros".*

*Que al respecto, la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado mediante fallo proferido el 23 de septiembre de 2011 señaló que : "(...) La motivación del acto de retiro del servicio frente a servidores que estén desempeñando en provisionalidad empleos de carrera administrativa, y que de manera expresa exige el legislador, luego de entrada en vigencia de la Ley 909 de 2004, obedece a razones de índole constitucional que ya la Corte había precisado, y se traduce en la obligación para la administración de prodigar un trato igual a quienes desempeñan un empleo de carrera, el que funcionalmente considerado determina su propio régimen, que para los efectos de los empleados provisionales hace parte de sus garantías laborales, entre ellas, la estabilidad relativa, en la medida en que su retiro del servicio se produce bajo una competencia reglada del nominador, por causales expresamente previstas (art. 41 de la Ley 909 de 2004, art. 10 Dec. 1227 de 2005), y que justifican la decisión que debe producirse mediante acto motivado".*

*Que conforme con la reiterada jurisprudencia recogida por la Circular Conjunta No. 00000032 del 03 de agosto de 2012 expedida por la Corte Constitucional y el Consejo de Estado, se ha expresado que "(...) sólo es constitucionalmente admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, **la calificación insatisfactoria** u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto". (Negrilla fuera del texto original).*

*Que el Decreto 943 de 2014, "Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)", establece que al definirse en el Sistema de Control Interno el módulo de Evaluación y Seguimiento, se constituye el*

*"Por la cual se establece el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio".*

*Componente Planes de Mejoramiento, a través del cual, se deben establecer las herramientas de evaluación para los planes de mejoramiento individual que se deberán establecer por el Evaluado y el Evaluador.*

Que la Secretaría General a través del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano inició en la vigencia 2013 el diseño y construcción del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral, con el cual, se elaboraron herramientas de medición del desempeño laboral para los funcionarios vinculados en provisionalidad.

Que mediante concepto No. 2014EE-17570 del 30 de mayo de 2014, la Comisión Nacional del Servicio Civil emitió respuesta respecto al procedimiento para la evaluación del desempeño laboral de las personas vinculadas en provisionalidad del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio en los siguientes términos:

*"(...) En cuanto a la evaluación de los servidores públicos vinculados mediante un nombramiento provisional, **ésta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin**, sin que estos puedan corresponder a los establecidos por la Comisión Nacional para los servidores de carrera o en período de prueba, esta evaluación debe generarse como política institucional, de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual, deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los servidores escalafonados.*

*Así mismo, es pertinente aclarar que la elaboración y diseño de los instrumentos a través de los cuales se efectúe la evaluación de este tipo de servidores, como ya se indicó anteriormente **no es competencia de esta Comisión Nacional y en consecuencia no está sujeta a nuestra aprobación o validación**". (Negrilla Subrayado fuera de texto).*

Que en mérito de lo expuesto, se hace necesario establecer un Sistema de Medición Laboral de los funcionarios que ocupan empleos en condición de provisionalidad en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, el cual, se constituye en una política institucional que contribuya en la medición individual de dichos funcionarios.

*"Por la cual se establece el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio".*

**RESUELVE:**

**CAPÍTULO I  
GENERALIDADES DEL SISTEMA DE MEDICIÓN LABORAL**

**Artículo 1. Objeto.** Establecer y adoptar el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, los componentes de medición, los instrumentos, las clases y los períodos de evaluación.

**Parágrafo.** La Medición Laboral efectuada a los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio no genera derechos de carrera, ni de inscripción en el registro público; ni los privilegios que la ley establece para los funcionarios de carrera administrativa, ni acceso a los incentivos y estímulos previstos por la Entidad para éstos; ni da lugar a planes de capacitación formal o no formal.

**Artículo 2. Ámbito de Aplicación.** Aplicar el Sistema de Medición Laboral contenido en la presente Resolución a los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio vinculados mediante nombramiento provisional en empleos de carrera administrativa.

**Artículo 3. Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad.** El Sistema de Medición Laboral se adoptará como una Política Institucional la cual se encuentra enmarcada dentro de los principios de la Función Pública: Igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, transparencia, imparcialidad, objetividad y publicidad. Su finalidad es la de establecer el grado de contribución individual de los funcionarios vinculados en provisionalidad durante el tiempo de prestación de sus servicios frente al quehacer de la Dependencia o del Grupo Interno de Trabajo del que hacen parte, garantizando en todo caso el debido proceso.

**Artículo 4. Medición Laboral.** La Medición Laboral es un proceso administrativo mediante el cual, se valoran las contribuciones individuales aportadas por los funcionarios nombrados en provisionalidad durante el tiempo de prestación del servicio frente a las metas establecidas para cada Dependencia o Grupo Interno de Trabajo.

Así mismo, se identifican las conductas asociadas a su desempeño durante el período de evaluación, a través del seguimiento efectuado por el Evaluador con base en la observación directa en el puesto de trabajo.

*"Por la cual se establece el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio".*

Esta medición debe ser objetiva e imparcial y fundada en principios de equidad al referirse a hechos concretos y comportamientos verificables del funcionario durante el período de evaluación respectivo. Por ello, a través de la misma, se busca la identificación de las fortalezas y debilidades de los funcionarios en sus puestos de trabajo así como los aportes que los mismos realizan en el cumplimiento de las metas institucionales, generando un Sistema de Evaluación objetivo, homogéneo y sistemático.

**Parágrafo.** Para efectos de la medición laboral se tendrán en cuenta los siguientes conceptos definidos para el Sistema de Medición Laboral:

- a. Evaluados.** Son los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio que serán evaluados en forma cuantitativa y cualitativa a través del logro de las contribuciones individuales y de las competencias comportamentales de acuerdo con los parámetros establecidos en la presente Resolución.
- b. Evaluadores.** De acuerdo con lo establecido en el artículo 7 de la presente Resolución, son los funcionarios responsables de efectuar la medición laboral de los servidores públicos vinculados en provisionalidad que estén a su cargo.
- c. Evaluaciones Definitivas.** Son evaluaciones definitivas en el Sistema de Medición Laboral la Evaluación de Período Inicial, la Evaluación de Período y la Evaluación Extraordinaria. Contra estas evaluaciones proceden los recursos de reposición y de apelación definidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo o normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten.
- d. Evidencias.** Se constituyen en los soportes físicos, digitales y / o virtuales que produce el funcionario vinculado en provisionalidad en relación con los resultados alcanzados durante el tiempo de prestación del servicio, los cuales deberán aportarse durante el período de evaluación respectivo.
- e. Portafolio de Evidencias.** Es la herramienta mediante la cual se administran las evidencias aportadas por el funcionario vinculado en provisionalidad y el Evaluador, respecto al desempeño del mismo durante el período de evaluación respectivo.
- f. Planes de Mejoramiento Individual.** Son herramientas de seguimiento a la gestión individual del funcionario vinculado en provisionalidad, mediante las cuales, se pueden identificar las

*"Por la cual se establece el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio".*

acciones de mejora requeridas por el mismo en relación con los componentes de medición establecidos en el artículo 8 de la presente Resolución. Éstos deberán suscribirse entre el evaluado y el evaluador en cualquiera de los siguientes casos:

- Cuando se evidencien observaciones sobre el desempeño del funcionario como resultado de la Evaluación de Período Inicial establecida en el artículo 10 de la presente Resolución, siempre y cuando el funcionario haya obtenido Evaluación en el Nivel Satisfactorio.
- Como resultado de la Evaluación de Período y / o la Evaluación Extraordinaria establecidas en el artículo 10 de la presente Resolución, siempre y cuando el funcionario haya obtenido Evaluación en el Nivel Satisfactorio.

**g. Instrumentos de Medición.** Los instrumentos de medición se constituyen en los formatos definidos por el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, los cuales se denominan -"Formatos de Medición – Sistema de Medición Laboral", y cuya aplicación deberá efectuarse en cumplimiento a las directrices y mecanismos adoptados por el Ministerio. Harán parte integral de la presente Resolución y estarán disponibles en el Sistema Integrado de Gestión.

**Artículo 5.** *Finalidad de la Medición Laboral.* Sin perjuicio de lo estipulado en normas superiores, la medición laboral de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional, se deberá tener en cuenta para:

1. Fomentar la mejora en la prestación de los servicios a cargo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
2. Establecer en el marco de un proceso de mejora continua, los planes de mejoramiento individual con los funcionarios vinculados en provisionalidad que hayan sido evaluados durante el período respectivo, de acuerdo con las condiciones señaladas en el artículo 10 de la presente Resolución.
3. Formular los planes de inducción y/o reinducción del personal vinculado en provisionalidad.
4. Mejorar el clima laboral y orientar la cultura organizacional del Ministerio al contar con un Sistema de Evaluación objetivo e integral.
5. Ajustar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales.
6. Declarar la insubsistencia del nombramiento provisional cuando el resultado de la medición laboral se ubique en el rango de 0% a

*"Por la cual se establece el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio".*

65% denominado "No Satisfactorio", conforme a lo previsto en el artículo 14 de la presente Resolución.

**Artículo 6. Principios de la Medición Laboral.** Se rige bajo los principios señalados para la función pública tales como igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, transparencia, imparcialidad, objetividad y publicidad.

**Artículo 7. Responsables de la Medición.** La responsabilidad de la medición laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad será así:

1. El jefe inmediato del evaluado, siempre y cuando el evaluador sea de libre nombramiento y remoción.

2. El Equipo Evaluador se conformará únicamente cuando el jefe inmediato del evaluado sea un servidor con derechos de carrera administrativa o con nombramiento provisional. En este caso, el Jefe Inmediato y el Superior Jerárquico del evaluador, que en todo caso debe ser de libre nombramiento y remoción, actuarán como un solo evaluador.

El Equipo Evaluador asumirá las responsabilidades señaladas en el numeral 15.5 del artículo 15 del presente acto administrativo.

En los casos en que actúe el Equipo Evaluador, el recurso de reposición será resuelto por este y el de apelación por el superior jerárquico del jefe inmediato del evaluador de libre nombramiento y remoción que haga parte del Equipo Evaluador.

**Parágrafo.** En todos los casos, los responsables de evaluar deben ser funcionarios públicos que estén ocupando empleos de grado o nivel superior al del funcionario a evaluar.

**Artículo 8. Componentes de Medición.** Los componentes para efectuar la medición laboral de los funcionarios en provisionalidad, los cuales serán objeto de evaluación durante el período respectivo son:

- 1. Contribuciones Individuales.** Corresponden a los aportes que realizan los funcionarios vinculados en provisionalidad en relación con el empleo que ejecutan, los planes, programas y proyectos de la Dependencia o del Grupo Interno de Trabajo al que hacen parte y las metas establecidas por el Ministerio en el marco de las herramientas de planeación definidas. Su medición se llevará a cabo en forma cuantitativa en una escala de 0% a 100%.

*"Por la cual se establece el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio".*

**2. Competencias Comportamentales.** Corresponden a las competencias establecidas en la normatividad vigente sobre la materia, las cuales se clasifican en: i) Competencias Comunes a los Servidores Públicos y ii) Competencias por Nivel Jerárquico. Su medición se llevará a cabo en forma cualitativa por parte del Evaluador, a través del mecanismo de observación directa en el puesto de trabajo o de cualquier otro mecanismo objetivo que permita la evaluación del evaluado, identificándose así las acciones de mejoramiento que se requieren para el cumplimiento de las conductas asociadas a las competencias.

## **CAPÍTULO II CLASES DE EVALUACIÓN**

**Artículo 9.** *Clases de Evaluación.* El Sistema de Medición Laboral incluye dos (2) clases de evaluaciones: Evaluaciones Definitivas y Evaluaciones Parciales Eventuales.

**Artículo 10.** *Evaluaciones Definitivas.* Son las siguientes:

**a) Evaluación de Período Inicial.** Esta evaluación corresponde al período comprendido entre la fecha de posesión del funcionario vinculado en provisionalidad y hasta por el término de duración del nombramiento siempre que corresponda a un período superior de treinta (30) días. Transcurrido dicho período, el evaluador deberá producir dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, la evaluación cuantitativa y cualitativa del período, en la cual se describirán los resultados alcanzados, las observaciones sobre el desempeño y las acciones de mejoramiento que sean requeridas para optimizar la gestión del funcionario en relación con las contribuciones individuales, las conductas y comportamientos demostrados por el funcionario sujeto de evaluación con base a las escalas de medición establecidas en el artículo 13 de la presente Resolución.

Los resultados de la Evaluación de Período Inicial deberán notificarse por parte del Evaluador al funcionario vinculado en provisionalidad dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo para evaluar.

Si el funcionario sujeto de evaluación se encuentra inconforme con el resultado de la Evaluación Definitiva del período inicial, podrá interponer en los plazos y condiciones establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo o normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten, los recursos de reposición y de apelación correspondientes.

*"Por la cual se establece el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio".*

En consecuencia, el evaluador deberá reportar al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano los formatos de medición debidamente diligenciados y firmados del período de evaluación respectivo, así como los demás documentos relacionados con el proceso de evaluación del funcionario en provisionalidad a su cargo, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de que haya quedado en firme la evaluación.

Luego de haberse surtido la evaluación del período inicial y en caso de haber obtenido una evaluación en el nivel satisfactorio o sobresaliente, el funcionario sujeto de evaluación será evaluado de acuerdo con los parámetros establecidos para la evaluación de período.

En el caso que el resultado corresponda a una Evaluación en el Nivel No Satisfactorio, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano procederá a proyectar el acto administrativo que declara la insubsistencia del nombramiento del funcionario sujeto de evaluación, para firma del Ministro.

**b) Evaluación de Período.** Esta evaluación corresponde a la efectuada por el Evaluador frente al cumplimiento de las contribuciones individuales y las competencias comportamentales demostradas por el funcionario vinculado en provisionalidad. Abarca dos (2) evaluaciones definitivas: i) del período comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de julio del año respectivo y ii) entre el 1 de agosto y el 31 de enero del año siguiente. Se deben producir a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al cierre del período correspondiente.

Cuando un funcionario en provisionalidad supere la evaluación de período inicial, deberá ser evaluado en el marco de la Evaluación de Período por el período restante; siempre y cuando este período no sea inferior a treinta (30) días; de lo contrario, este período se computará a la evaluación definitiva del siguiente período.

**Parágrafo.** En el caso de que un funcionario vinculado con nombramiento en provisionalidad cambie de empleo, este será evaluado definitivamente, siempre y cuando el período de evaluación sea superior a treinta (30) días.

**c) Evaluación Extraordinaria.** Se realizará cuando el Ministro de Vivienda, Ciudad y Territorio la ordene por escrito mediante acto administrativo motivado, basado en la información soportada sobre el presunto desempeño laboral deficiente del funcionario vinculado en provisionalidad. Esta evaluación podrá ordenarse en cualquier momento, siempre que haya transcurrido por lo menos, sesenta (60) días calendario desde la última evaluación definitiva realizada.

*"Por la cual se establece el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio".*

**Artículo 11.** *Evaluaciones Parciales Eventuales.* Son aquellas que se presentan con la ocasión de las siguientes situaciones administrativas:

1. Por Cambio de Evaluador. En este caso, el evaluador que cesa su responsabilidad para con el funcionario vinculado en provisionalidad, deberá efectuar en forma inmediata la evaluación del período respectivo. En todo caso, quien asuma dicha responsabilidad deberá proceder en forma inmediata a ajustar o ratificar los componentes de medición establecidos en el artículo 8 de la presente Resolución por el tiempo restante del periodo.
2. Por separación temporal del ejercicio de las funciones del empleo. Por suspensión, traslado, cambio de empleo, licencias, comisiones, vacaciones o incapacidades, siempre y cuando el término de duración de estas situaciones administrativas sea igual o superior a treinta (30) días calendario.
3. Cuando el funcionario sea reubicado en otra dependencia en el mismo empleo.

Estas evaluaciones deberán realizarse dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, que deberá realizarse al momento del retiro de éste.

Estas evaluaciones serán comunicadas por escrito al funcionario, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que se produzcan.

**Parágrafo 1.** Las evaluaciones parciales eventuales se calculan sobre la base del tiempo efectivamente laborado por parte del funcionario vinculado en provisionalidad, teniendo en cuenta para ello, el porcentaje pactado para cada una de las contribuciones individuales definidas por el Evaluado y el Evaluador en la fase de inicio y el número de días laborables dentro del período de evaluación que corresponde a ciento ochenta (180) días.

**Parágrafo 2.** Contra las evaluaciones parciales eventuales no procede recurso alguno, sin perjuicio de que puedan ser revisadas al momento de efectuarse la Evaluación definitiva del respectivo período.

### **CAPÍTULO III FASES DEL SISTEMA DE MEDICIÓN LABORAL**

**Artículo 12.** *Fases del Sistema.* Las fases constitutivas del Sistema de Medición Laboral son:

**1. Fase de Inicio.** En esta fase se definen las contribuciones individuales y las competencias comportamentales que deberá alcanzar

*"Por la cual se establece el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio".*

el funcionario vinculado en provisionalidad durante el período de evaluación respectivo, previo al cumplimiento por parte del Evaluado y del Evaluador de las siguientes etapas:

<b>Etapas</b>	<b>Descripción</b>
<b>1</b>	Revisar los planes definidos por el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio para la vigencia respectiva de la Dependencia o del Grupo Interno de Trabajo del que hace parte el funcionario sujeto de evaluación.
<b>2</b>	Definir los productos y/o servicios que espera alcanzar la Dependencia o Grupo Interno de Trabajo al que hace parte el funcionario vinculado en provisionalidad durante el período de evaluación respectivo.
<b>3</b>	Seleccionar los productos y/o servicios priorizados que alcanzará el funcionario vinculado en provisionalidad de la Dependencia o Grupo Interno de Trabajo durante el período de evaluación respectivo.
<b>4</b>	Establecer las contribuciones individuales y las competencias comportamentales del funcionario vinculado en provisionalidad de la Dependencia o Grupo Interno de Trabajo durante el período de evaluación respectivo.

Esta fase se desarrollará así:

- Para la Evaluación de Período Inicial, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al inicio del período.
- Para la Evaluación de Período, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al inicio del período.

**Parágrafo.** Las contribuciones individuales y las competencias comportamentales podrán ajustarse cuando se presenten algunas de las siguientes situaciones:

- Si durante el período a evaluar se producen cambios en los planes, programas o proyectos que sirvieron de base durante la fase de inicio.
- Por cambio de evaluador o cuando el funcionario vinculado en provisionalidad se reintegre a su empleo, luego de una separación del cargo por un término superior a treinta (30) días calendario.
- Cuando el funcionario cambie de Dependencia con el mismo empleo, caso en el cual, se establecerá el cumplimiento de las contribuciones individuales por el porcentaje restante.

*"Por la cual se establece el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio".*

**2. Fase de Seguimiento.** Durante esta fase, el funcionario vinculado en provisionalidad deberá ejecutar las acciones encaminadas al cumplimiento de las contribuciones individuales y las competencias comportamentales. Por su parte, el Evaluador deberá efectuar el seguimiento a la medición laboral del funcionario con base en el Portafolio de Evidencias que sea aportado tanto por el Evaluado como por el Evaluador.

Se deberá realizar un (1) seguimiento durante el período de evaluación respectivo, dejando para tales efectos las evidencias que acrediten el correspondiente cumplimiento de esta fase.

**3. Fase de Evaluación.** Una vez finalizado el período de evaluación respectivo, el Evaluador deberá proceder a analizar los productos y/o servicios entregados por el funcionario vinculado en provisionalidad y cuantificar el resultado final de la gestión individual del funcionario conforme a las escalas de medición establecidas en el artículo 13 de la presente Resolución.

Esta fase se desarrollará así:

- Para la Evaluación de Período Inicial, se debe producir a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al vencimiento del período.
- Para la Evaluación de Período, se debe producir a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del período.

Para el desarrollo de cada una de las fases señaladas, deberán participar activamente el Evaluado y el Evaluador de conformidad con las responsabilidades asignadas en el artículo 15 de la presente Resolución.

#### **CAPÍTULO IV ESCALA Y NIVELES DE MEDICIÓN**

**Artículo 13.** *Escala de Medición.* El Sistema de Medición Laboral se efectúa a través de la siguiente escala:

<b>Escala de Medición</b>	<b>Rango de Calificación</b>
Sobresaliente	De 90% a 100%
Satisfactorio	De 66% a 89%
No Satisfactorio	De 0% a 65%

**Artículo 14.** *Niveles de Medición.* El cumplimiento en la Medición Laboral se enmarcará dentro de los siguientes niveles:

*"Por la cual se establece el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio".*

1. **Sobresaliente:** Corresponde al desempeño esperado por el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio en relación con el cumplimiento de las contribuciones individuales y de las competencias comportamentales frente a las metas y objetivos institucionales establecidos para la vigencia respectiva.
2. **Satisfactorio:** Señala el desempeño promedio obtenido por el funcionario vinculado en provisionalidad que conlleva al establecimiento del respectivo Plan de Mejoramiento Individual de conformidad con los parámetros establecidos por el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
3. **No Satisfactorio:** Describe el desempeño deficiente del funcionario frente al cumplimiento de las metas establecidas por la entidad.

**Parágrafo 1.** De conformidad con lo establecido en el artículo 77 del Decreto 1227 de 2005 o normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen, los funcionarios en provisionalidad no son sujetos de los incentivos y estímulos establecidos para los funcionarios de Carrera Administrativa o de Libre Nombramiento y Remoción que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

**Parágrafo 2.** Cuando se dé como resultado una evaluación en el Nivel Satisfactorio, se deberá establecer el correspondiente Plan de Mejoramiento Individual en las condiciones señaladas en la presente Resolución.

**Parágrafo 3.** Cuando se dé como resultado una evaluación en el Nivel No Satisfactorio, el correspondiente acto administrativo que se produzca declarando la insubsistencia del nombramiento deberá ser motivado conforme a lo dispuesto en lo señalado en el artículo 10 del Decreto 1227 de 2005 o normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten.

## **CAPÍTULO V PARTICIPANTES Y RESPONSABLES EN EL SISTEMA**

**Artículo 15.** *Participantes y Responsables en el Sistema de Medición Laboral.* Son participantes en el Sistema de Medición Laboral:

### **15.1. Ministro de Vivienda, Ciudad y Territorio.**

- Garantizar la implementación y desarrollo del Sistema de Medición Laboral de conformidad con los parámetros establecidos en la presente Resolución, contribuyendo hacia el cumplimiento de las metas institucionales.

*"Por la cual se establece el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio".*

- Ordenar por escrito y de manera inmediata, la Evaluación Extraordinaria del funcionario vinculado en provisionalidad cuyo desempeño deficiente haya sido comprobado.
- Declarar dentro de un término no superior a cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de recibo de la Evaluación en el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, la insubsistencia del nombramiento del funcionario vinculado en provisionalidad cuando la Evaluación Definitiva sea No Satisfactoria y se encuentre en firme, mediante acto administrativo motivado.
- Resolver en los términos y plazos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo o normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten, el recurso de reposición interpuesto, contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento del funcionario vinculado en provisionalidad por Evaluación No Satisfactoria, en los casos que indique la ley.
- Designar el funcionario responsable de efectuar la medición laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad cuando se presente impedimento o recusación debidamente comprobada.

#### **15.2. Oficina Asesora de Planeación.**

- Divulgar los planes establecidos por el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, con el fin que el Evaluado y el Evaluador utilicen la información contenida en los mismos, como referencia para el establecimiento de las Contribuciones Individuales que serán objeto de evaluación durante el período respectivo.

#### **15.3. Secretaría General.**

La Secretaría General a través del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano o quien haga sus veces tiene las siguientes responsabilidades en el Sistema de Medición Laboral:

- Liderar la implementación del Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
- Suministrar oportunamente los Instrumentos de medición, material de apoyo y demás documentos anexos que se requieran durante el período de evaluación respectivo con el fin de orientar a los responsables del proceso.
- Proyectar el acto administrativo motivado que declare insubsistente el nombramiento del funcionario vinculado en provisionalidad con Evaluación Definitiva No Satisfactoria para la firma del Ministro de Vivienda, Ciudad y Territorio, una vez recibida la respectiva calificación en firme.

*"Por la cual se establece el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio".*

- Conformar, liderar e instruir al Grupo de Multiplicadores de acuerdo con los lineamientos señalados en la presente Resolución para la evaluación de los funcionarios en provisionalidad.

La Secretaría General a través del Grupo Interno de Trabajo de Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces tiene las siguientes responsabilidades en el Sistema de Medición Laboral:

- Iniciar las actuaciones que en materia disciplinaria se requieran, con ocasión de la omisión en la obligación de evaluar por parte del Evaluador, como también al funcionario vinculado en provisionalidad cuando éste no haya solicitado su evaluación en los términos y condiciones establecidas en la presente Resolución y las demás a las que haya lugar por incumplimiento de las disposiciones previstas en este acto administrativo

#### **15.4. Grupo de Multiplicadores.**

- Actuar como multiplicadores del conocimiento referente al proceso de evaluación de los funcionarios vinculados en provisionalidad en cada Dependencia o Grupo Interno de Trabajo del que hacen parte de conformidad con los plazos y condiciones establecidas en la presente Resolución. De este equipo podrán hacer parte funcionarios en provisionalidad, funcionarios de carrera administrativa y/o funcionarios de libre nombramiento y remoción que quieran actuar como facilitadores del Sistema de Medición Laboral al interior de la Dependencia o del Grupo Interno de Trabajo del que hacen parte.

Son responsables en el Sistema de Medición Laboral:

#### **15.5. Evaluadores.**

- Establecer durante la Fase de Inicio del Sistema de Medición Laboral, las contribuciones individuales y las competencias comportamentales de los funcionarios vinculados en provisionalidad en la Dependencia o Grupo Interno de Trabajo a su cargo, en los términos y condiciones señalados en el artículo 12 de la presente Resolución.
- Realizar el seguimiento al cumplimiento de las contribuciones individuales y de las competencias comportamentales de los funcionarios vinculados en provisionalidad en la Dependencia o Grupo Interno de Trabajo a su cargo, en los términos y condiciones señalados en el artículo 12 de la presente Resolución, aportando para tales efectos las evidencias que obren como soportes de dicho seguimiento.

*"Por la cual se establece el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio".*

- Establecer los Planes de Mejoramiento Individual que sean necesarios suscribir en los términos y condiciones señalados en el artículo 4 de la presente Resolución, con el fin de orientar las mejoras que sobre el desempeño se requieran para dar cumplimiento a las metas establecidas para la Dependencia o Grupo Interno de Trabajo a su cargo.
- Realizar la evaluación de los funcionarios vinculados en provisionalidad en los términos y condiciones señalados en el artículo 10, 12 y 13 de la presente Resolución.
- Actuar como único responsable de la custodia del Portafolio de Evidencias de los funcionarios vinculados en provisionalidad a su cargo.
- Notificar al funcionario vinculado en provisionalidad, el resultado de la Evaluación de Período Inicial, de Período o la Evaluación Extraordinaria en los términos y condiciones establecidos en el capítulo VII de la presente Resolución.
- Remitir al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la firmeza de la Evaluación Definitiva No Satisfactoria, los formatos de medición debidamente diligenciados y firmados del período de evaluación respectivo, así como los demás documentos relacionados con el proceso de evaluación del funcionario en provisionalidad a su cargo.
- Asistir y participar en las actividades de sensibilización y capacitación adelantadas por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano sobre el Sistema de Medición Laboral y demás Sistemas con los que se interrelaciona.
- Declararse impedido para efectuar la medición laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad, de conformidad con las causales establecidas en la normatividad sobre la materia.
- Indicar al evaluado los recursos de reposición y de apelación, cuando estos resulten procedentes, en los plazos y condiciones establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo o normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten.
- Resolver los recursos de reposición que se presentan contra las evaluaciones definitivas definidas en el artículo 10 de la presente Resolución en los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo o normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten.

#### **15.6. Evaluados (Funcionarios vinculados en provisionalidad).**

- Definir de manera concertada con el Evaluador en los términos y condiciones señalados en el artículo 12 de la presente Resolución, las contribuciones individuales y las competencias

*"Por la cual se establece el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio".*

comportamentales que serán objeto de evaluación durante el período de evaluación respectivo.

- Aportar en forma oportuna, las evidencias que sobre su desempeño se produzcan con el fin de documentar la gestión individual a su cargo y que las mismas, sean incluidas en el portafolio de evidencias, herramienta administrada por el Evaluador durante el período de evaluación respectivo.
- Cumplir con las acciones de mejora que hayan sido establecidas en el marco del Plan de Mejoramiento Individual que haya sido suscrito durante el período de evaluación respectivo.
- Solicitar de manera respetuosa al Evaluador, el resultado de la Evaluación de Período Inicial, la Evaluación de Período y/o la Evaluación Extraordinaria dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar o a la ocurrencia del hecho que la motiva, so pena de ser sujeto de investigación disciplinaria.
- Obtener, como mínimo, calificación en el Nivel Satisfactorio para continuar con la prestación de servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
- Recusar en los términos y plazos establecidos, al Evaluador cuando advierta alguna de las causales de impedimento o recusación y allegar las pruebas que pretenda hacer valer.

#### **15.7. Superior Jerárquico del Evaluador.**

- Resolver los recursos de apelación que se interpongan contra las Evaluaciones Definitivas en los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo o normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten; así como notificar al interesado.
- Realizar la medición laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad cuando el Evaluador se retire del Ministerio sin haber efectuado dicha evaluación, con base en el Portafolio de Evidencias aportado durante el período de evaluación respectivo.

### **CAPÍTULO VI OPORTUNIDAD PARA EVALUAR**

**Artículo 16.** *Oportunidad para Evaluar.* El Evaluador del funcionario vinculado en provisionalidad, deberá efectuar la evaluación dentro de los términos y condiciones establecidas en los artículos 10 y 12 de la presente Resolución.

A su vez, el funcionario vinculado en provisionalidad tiene la obligación de solicitar la evaluación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes

*"Por la cual se establece el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio".*

al vencimiento del término previsto para evaluar, cuando el Evaluador no lo hubiere hecho.

Si dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la solicitud del funcionario, el Evaluador no lo hiciera, la Evaluación de Período Inicial, la Evaluación de Período y/o las Evaluaciones Parciales se entenderán en el porcentaje mínimo definido para el Nivel Satisfactorio. La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria.

**Parágrafo.** En caso de obtener el porcentaje mínimo definido para el Nivel No Satisfactorio por omisión del evaluador, el evaluado podrá obtener un porcentaje superior, siempre y cuando presente las evidencias soporte del cumplimiento de las contribuciones individuales, sin tener bajo ninguna circunstancia la opción de acceso al Nivel Sobresaliente.

## **CAPÍTULO VII NOTIFICACIONES Y RECURSOS**

**Artículo 17.** *Notificación y comunicación de los resultados de la medición laboral.* La comunicación y notificación de los resultados de la medición laboral se efectuará con base a los plazos y condiciones establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo o normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

**Artículo 18.** *Recursos contra la calificación definitiva.* Contra las calificaciones definitivas (Evaluación de Período Inicial, Evaluación de Período y Evaluación Extraordinaria) expresa o presunta podrá interponerse el recurso de reposición ante el Evaluador y el de apelación ante el inmediato superior de éste.

Los recursos se presentarán personalmente ante el Evaluador por escrito y sustentados en la diligencia de notificación personal o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de comunicación de la respectiva Medición.

En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo o normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

**Artículo 19.** *Improcedencia de recursos contra evaluaciones parciales.* Contra las evaluaciones parciales expresas o presuntas no procederá recurso alguno.

"Por la cual se establece el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad que prestan sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio".

### **CAPÍTULO VIII CONSIDERACIONES FINALES**

**Artículo 20.** *Conflicto de intereses y causales de impedimento y recusación.* Los responsables y participantes del proceso de medición laboral estarán sujetos a lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo o normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen en lo relativo a causales y trámite de impedimentos y recusaciones.

**Artículo 21.** *Divulgación.* El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano o quien haga sus veces será responsable de divulgar el contenido de la presente Resolución a través de los diferentes medios de divulgación y comunicación con los que dispone el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio. De la misma manera, realizará jornadas de sensibilización al interior del Ministerio, con el fin de orientar a Evaluados, Evaluadores y participantes del Sistema en la comprensión y posterior aplicación del Sistema de Medición Laboral.

**Artículo 22.** *Vigencia.* La presente Resolución comenzará a regir a partir del primero (1) de febrero de 2015.

### **PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá, D. C., 12 DIC. 2014

  
**LUIS FELIPE HENAO CARDONA**  
Ministro de Vivienda, Ciudad y Territorio

Elaboró: María Alejandra Villegas Gil, Contratista Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano  
Revisó: Constanza Martínez Guevara, Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano / Lenin Alejandro Rodríguez, Asesor Despacho  
Secretaría General / Julian Andres Vasco Loaiza, Jefe de Oficina Asesora Jurídica / Equipo Interdisciplinario Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.  
Aprobó: José Vicente Casanova Roa- Secretario General