

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DE TRANSPORTE

INSTITUTO NACIONAL DE CONCESIONES

RESOLUCIÓN No. ( 043 )

02 FEB 2010

*“Por la cual se establecen los puntajes para acceder al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral”*

**EL GERENTE GENERAL (E) DEL INSTITUTO NACIONAL DE CONCESIONES – INCO**

En ejercicio de las atribuciones legales contenidas en el numeral 8.15 del artículo 8 del Decreto 1800 de 2003 y el artículo 2 del Acuerdo 27 de 2008, proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y

**CONSIDERANDO**

Que el inciso primero del artículo 38 de la Ley 909 de 2004 establece que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

Que a su vez el inciso segundo del artículo 39 de la Ley 909 de 2004 prevé que el Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica dicha ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento.

Que el artículo 52 del Decreto 1227 de 2005 contempla que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces.

Que el artículo 1º del Acuerdo 27 de 2008 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, precisa que la calificación sobresaliente sólo será aquella obtenida una vez alcanzadas las contribuciones que permitan la obtención de calificación satisfactoria en el máximo puntaje, atendiendo el procedimiento que deben seguir las entidades y organismos del Estado regidos por la Ley 909 de 2004.

Que el artículo 2º del Acuerdo 27 de 2008 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, prevé que las entidades que a la fecha de su expedición (diciembre 18/08) no hayan establecido para el período 2008-2009 el uso que se dará a la evaluación de gestión que realiza Control Interno, deberán determinar mediante acto administrativo expedido por el nominador, si ésta se tomará como factor de evaluación afectando numéricamente la calificación anual del evaluado o si por el contrario, será tenida en cuenta sólo como criterio cualitativo orientador.

Que el Instructivo No.1 elaborado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y que hace parte integral del Acuerdo 27 de 2008 precisa que el cumplimiento del 100% de los compromisos establecidos en una escala de 1 a 100 determinará una calificación en el nivel satisfactorio, equivalente a 89 puntos.

*Por la cual se establecen los puntajes para acceder al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral.*

Que el Artículo 3º del Acuerdo 116 de 2009 de la Comisión Nacional del Servicio Civil establece los factores a tener en cuenta para acceder al nivel sobresaliente cuya escala es de 90 a 100 puntos.

Que se hace necesario establecer los mecanismos para acceder al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral en el INCO de acuerdo con las normas vigentes.

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1.** El Instituto Nacional de Concesiones otorgará cinco (5) puntos, en la calificación final de la evaluación del desempeño laboral, por la evaluación de la gestión por dependencias que realice el Grupo de Control Interno, siempre y cuando ésta haya alcanzado al menos el 90% de cumplimiento en las metas fijadas en el Plan de Acción, de acuerdo con los parámetros establecidos en el instrumento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. De esta calificación se beneficiarán en igualdad de condiciones todos los integrantes del área o dependencia.

**ARTÍCULO 2.** El Instituto Nacional de Concesiones otorgará dos (2) puntos, en la calificación final de la evaluación del desempeño laboral, por 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.

**ARTÍCULO 3.** El Instituto Nacional de Concesiones otorgará tres (3) puntos, en la calificación final de la evaluación del desempeño laboral, por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía y celeridad y realización con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la Entidad.

**ARTÍCULO 4.** El Instituto Nacional de Concesiones otorgará cinco (5) puntos, en la calificación final de la evaluación del desempeño laboral, por iniciativas tendientes a una acción proactiva en las actividades que cumplió, las cuales deben ser útiles y aplicables en la Entidad. Entiéndase por proactividad la actitud del funcionario o empleado de tomar la iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras para la Entidad o la dependencia.

**ARTÍCULO 5.** El Instituto Nacional de Concesiones otorgará dos (2) puntos, en la calificación final de la evaluación del desempeño laboral, por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que haya generado un valor agregado para la Entidad o la dependencia expresado entre otros en mejora del servicio, logro de metas y aplicación de los conocimientos adquiridos.

**ARTÍCULO 6.** El Instituto Nacional de Concesiones otorgará un (1) punto, en la calificación final de la evaluación del desempeño laboral, por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria como comités, brigadas de salud, grupos de apoyo, grupos de investigación, implementación de sistemas de calidad entre otros.

**PARÁGRAFO:** Las pruebas de dichos aportes adicionales deberán conformar el portafolio de evidencias de la respectiva evaluación del desempeño, requisito sin el cual el empleado no podrá acceder a la calificación en el nivel sobresaliente.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los

**02 FEB 2010**

*David Eduardo Villalba Escobar*  
**DAVID EDUARDO VILLALBA ESCOBAR**

Subgerente de Estructuración y Adjudicación con funciones de Gerente General

Proyectó: Ingrid Caicedo Beltrán/Contratista SAF  
Revisó: Omar Augusto Camargo Moreno/ Contratista SAF  
Aprobó: María Clara Garrido Garrido/Subgerente Administrativa y Financiera