



**El progreso  
es de todos**

## CUESTIONARIO DE PLANEACIÓN NORMATIVA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE DECRETO Y RESOLUCIÓN

### Datos de Identificación

|   |   |
|---|---|
| No. de radicación:                              | Área responsable:<br>Grupo de Talento Humano      |
| Fecha de la solicitud:<br>05 de febrero de 2020 | Persona Responsable:<br>Alejandra Mogollón Bernal |

Los datos solicitados en este cuestionario responden en su totalidad a los exigidos en el Decreto 1081 de 2015, Decreto Único del Sector Presidencia de la República y su Manual para la Elaboración de Textos Normativos Proyectos de Decreto y Resolución

### Fase de Planeación

Con fundamento en los aspectos relacionados a continuación, de manera atenta solicito autorización para iniciar los trámites para la elaboración de un proyecto de: **(Marque X, según el caso)**

|          |  |
|----------|--|
| Decreto: | Resolución: <span style="float: right;">X</span> |
|----------|--|

#### 1. ¿Cuál es la finalidad de la norma que se va a expedir?

**Nota:** Precisar una sola finalidad

“Adoptar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo”.

#### 2. Identifique la problemática y el objetivo que persigue la emisión de la norma.

De conformidad con las disposiciones legales y lo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la evaluación es un proceso mediante el cual se verifican, valoran y califican las realizaciones de una persona en el marco de las funciones y responsabilidades de su desempeño laboral, de acuerdo con las condiciones previas establecidas en la etapa de concertación de acuerdos funcionales, su aporte al logro de las metas institucionales y la generación del valor agregado de los principios que orientan la permanencia en el servicio de los empleados públicos a quienes se les aplica, la formulación de planes de incentivos, estímulos y de capacitación y las demás acciones de mejoramiento individual e institucional a que haya lugar.

La evaluación del desempeño laboral debe ser fundada en principios de Objetividad, Mejora Continua, Trabajo en Equipo, Imparcialidad y Flexibilidad. Para realizarla deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas del evaluado, referirse a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el periodo de evaluación y considerar las circunstancias y condiciones en que ejerza su labor. La evaluación del desempeño laboral se soporta en evidencias.

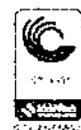
En este contexto, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo expidió la Resolución N° 0236 del 31 de enero de 2018, “Por la cual adopta el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba, libre nombramiento y remoción diferentes a los de gerencia pública”.

Sin embargo, el 22 de febrero de 2019, la Asociación Sindical de Empleados Públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y sus entidades adscritas y vinculadas (ASEMEXT) presentó una propuesta para modificar los pesos porcentuales para los acuerdos funcionales y para las competencias comportamentales para el periodo anual ordinario.

El Grupo de Talento Humano del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo desarrolló con presencia de funcionarios y la Asociación Sindical de Empleados Públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y sus entidades adscritas y vinculadas (ASEMEXT) mesas de trabajo los días 5 y 9 de abril y 30 de mayo de 2019, con el fin de revisar las posibilidades de mejoramiento del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral.

Como resultado de las mesas de trabajo contenidas en la ayuda de memoria elaborada se propuso como ajuste del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral:

- Eliminar el componente denominado “Evaluación de la gestión por dependencias” que realiza anualmente la Oficina de Control Interno, que corresponde al 10% de la evaluación.





**El progreso  
es de todos**

## CUESTIONARIO DE PLANEACIÓN NORMATIVA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE DECRETO Y RESOLUCIÓN

- Como consecuencia de la anterior eliminación, modificar los Porcentajes de los Componentes de la Evaluación del Desempeño Laboral para periodo anual ordinario, quedando así:
  - Valoración de los Acuerdos Funcionales: 90%
  - Valoración de las Competencias Comportamentales: 10%
- Modificación de los rangos de frecuencia y calificación de las competencias comportamentales.
- Eliminar las 13 comisiones evaluadoras de manera que en las dependencias donde el coordinador y/o jefe del área tenga inferior grado que los evaluados, será el funcionario de libre nombramiento y remoción del área y/o jefe de la dependencia el que ostente la calidad de evaluador. Las comisiones evaluadoras seguirán funcionando exclusivamente para casos de recusaciones e impedimentos.

De otra parte, de conformidad con lo establecido en la Ley 1960 de 2019, que modificó el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, debe ajustarse los usos de la evaluación del desempeño para el nivel satisfactorio respecto del trámite de los encargos teniendo en cuenta que el mismo ya no es una facultad discrecional del nominador.

De conformidad con lo señalado en el artículo 5° del Acuerdo N° 20190100000026 del 9 de enero de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, "por la cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba", los sistemas propios podrán ajustarse en cualquier momento siempre y cuando estas modificaciones sean revisadas y aprobadas por la CNSC las cuales no serán de adopción inmediata, sino a partir del periodo ordinario siguiente de evaluación, después de su adopción por parte de la respectiva entidad.

Así las cosas, una vez sometido a consideración de la CNSC, y aprobado mediante resolución N° 20194000125565 del 30 de diciembre de 2019, y comunicado al representante legal mediante oficio N° 202040000081711 del 28 de enero de 2020, le corresponde al Ministerio adoptar los ajustes autorizados por la CNSC.

### 3. ¿Existe alguna norma vigente que regule el mismo tema?

Sí X (pase a la pregunta 4)

No \_\_\_ (pase a la pregunta 6)

### 4. Si ya existe una norma, explique por qué resulta insuficiente:

Resultan insuficiente, teniendo en cuenta las posibilidades de mejoramiento del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral, las cuales fueron presentados por funcionarios del Ministerio y la Asociación Sindical de Empleados Públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y sus entidades adscritas y vinculadas (ASEMEXT).

### 5. Si ya existe una norma que regule el mismo tema, especifique según sea el caso si el proyecto: Deroga, modifica, sustituye y/o es nuevo. (Marque X, y complete según el caso)

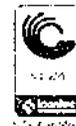
5.1. Deroga X  
Norma: Resolución No. 0236  
Fecha de expedición: 31 de enero de 2018  
Vigencia: se encuentra vigente desde el 31 de enero de 2018

5.2. Modifica.  
Norma: \_\_\_\_\_  
Fecha de expedición: \_\_\_\_\_  
Vigencia: \_\_\_\_\_

5.3. Sustituye  
Norma: \_\_\_\_\_  
Fecha de expedición: \_\_\_\_\_  
Vigencia: \_\_\_\_\_

5.4. Es nuevo:

Calle 28 N° 13A -15 / Bogotá, Colombia  
Conmutador (571) 6067676  
[www.mincit.gov.co](http://www.mincit.gov.co)





**El progreso  
es de todos**

## CUESTIONARIO DE PLANEACIÓN NORMATIVA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE DECRETO Y RESOLUCIÓN

**6. Indique la(s) disposición(es) de orden constitucional o legal que otorga la competencia, facultad o atribución para expedir el Decreto o Resolución**

Si no existe una disposición de orden constitucional o legal, no podrá continuar con el trámite de elaboración de texto normativo.

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial la que le confiere la Ley 489 de 1998, el Decreto 210 de 2003, Ley 909 de 2004, el Capítulo 1 del Título 8 del Decreto 1083 de 2015, el artículo 5 del Acuerdo N° CNSC 2019000000026 del 9 de enero de 2019 y la Resolución N° CNSC 20109400012565 del 30 de diciembre de 2019.

### Definiciones Previas

**7. Definir el propósito que se quiere materializar con la norma ¿Para qué?**

Definir lo que se quiere y qué hará el destinatario con las disposiciones contenidas en el texto del documento normativo

Teniendo en cuenta que la CNSC mediante Resolución No. 20194000125565 de fecha 30 de diciembre de 2019, aprobó los ajustes al Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, se contará con un único acto administrativo que contenga la totalidad de elementos del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral, dando alcance a la normatividad vigente y las necesidades del Ministerio.

**8. Identifique el destinatario del proyecto de norma ¿A quién se aplica?**

El proyecto de Resolución es aplicable a todos los empleados públicos excepto Ministro, con excepción de quienes son nombrados por el Presidente y los Gerentes Públicos.

**9. Estudio de Impacto Normativo ¿Qué impacto se espera obtener?**

**9.1. OPORTUNIDAD DEL PROYECTO**

Debe identificar los objetivos de la propuesta, el análisis de las alternativas existentes, tanto normativas como de cualquier otra naturaleza, todo con el fin de sustentar la necesidad de su expedición

Con el presente acto administrativo se pretende atender las siguientes disposiciones normativas: la Ley 489 de 1998, el Decreto 210 de 2003, la Ley 909 de 2004, el Capítulo 1 del Título 8 del Decreto 1083 de 2015, el Artículo 5 del acuerdo N° CNSC 2019000000026 del 9 de enero de 2019 y la Resolución N° CNSC 20109400012565 del 30 de diciembre de 2019, comunicada al representante legal mediante oficio N° 202040000081711 del 28 de enero de 2020 por lo que le corresponde al Ministerio adoptar los ajustes autorizados por la CNSC.

Es importante mencionar que la aprobación de la CNSC es requisito indispensable para su aprobación, de conformidad con lo previsto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004.

Adaptar el sistema propio de evaluación del desempeño laboral, se justifica en la medida que este debe adaptarse y actualizarse al que hacer institucional y a las disposiciones normativas vigentes.

**9.2. IMPACTO JURÍDICO**

Debe verificarse que la norma que se pretende expedir propenda por la coherencia del ordenamiento jurídico, así como evitar problemas de interpretación y aplicación de los preceptos normativos que se proyectan frente a las disposiciones vigentes.

**9.2.1. Supremacía constitucional y jerarquía normativa:**

Toda norma jurídica, para su validez, debe estar fundada en la Constitución Política.

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del estado son de carrera, el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se hará previo a los requisitos y condiciones que fije la Ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes, y su retiro se hará, entre otras por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo.

**9.2.2. Legalidad:**

Se debe señalar las atribuciones constitucionales y las facultades legales que sirven para su expedición.

La Ley 489 de 1998, el Decreto 210 de 2003, la Ley 909 de 2004, el Capítulo 1 del Título 8 del Decreto 1083 de 2015, el Artículo 5° del Acuerdo N° CNSC 2019000000026 del 9 de enero de 2019 y la Resolución N° 20194000125565 del 30 de diciembre de 2019, comunicada al Representante Legal mediante oficio No.202040000081711 del 28 de enero de 2020.

**9.2.3. Seguridad jurídica:**

Se debe señalar las modificaciones sobre la situación jurídica que la disposición causará sobre los





**El progreso  
es de todos**

## CUESTIONARIO DE PLANEACIÓN NORMATIVA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE DECRETO Y RESOLUCIÓN

|  |  |
|--|--|
|  | <p style="text-align: center;">particulares considerando las normas preexistentes.<br/>Realizar un estudio sobre la vigencia y derogatoria que se producirá con su expedición.</p> <p>El proyecto de resolución mediante la cual se adopta el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, no genera ninguna inseguridad jurídica, dado que el proyecto deroga en su integridad la Resolución N° 0236 de 2018 y demás disposiciones que le sean contrarias.</p> <p>Sus efectos se producirán a partir del 1 de febrero del 2020, una vez culmine el periodo de evaluación comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, garantizando así la calificación de los empleados públicos del Ministerio.</p> <p style="text-align: center;"><b>9.2.4. Reserva de ley:</b></p> <p>Se entiende por este principio la potestad que tiene el Poder Legislativo de regular ciertas materias por sí mismo, mediante Ley, y en consecuencia, la prohibición que tiene el Ejecutivo para su regulación mediante actos administrativos.</p> <p>El proyecto de ley corresponde a las facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en la Ley 489 de 1998, el Decreto 210 de 2003, la Ley 909 de 2004, el Capítulo 1 del Título 8 del Decreto 1083 de 2015 y el Artículo 5 del Acuerdo N° CNSC 20191000000026 del 9 de enero de 2019.</p> <p style="text-align: center;"><b>9.2.5. Eficacia o efectividad:</b></p> <p>El estudio de impacto y viabilidad jurídica del proyecto deberá contener, al menos, los siguientes elementos:</p> <p>a) Análisis de las normas que otorgan para la expedición del decreto o resolución, en especial de las atribuciones constitucionales o facultades legales del Presidente de la República; b) Vigencia de la ley a reglamentar; c) Listado de las disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas, si alguno o algunos de estos efectos se produce con la expedición del decreto o resolución; d) Cuando se vaya a reglamentar una materia a modificar la reglamentación vigente, verificar la inclusión de todos los aspectos necesarios para evitar modificaciones o correcciones posteriores que se hubieren podido prever; e) En caso de que dentro del año inmediatamente anterior ya se hubiere reglamentado la misma materia, explicar las razones para expedir un nuevo decreto o resolución, y el impacto que ello podría tener en la seguridad jurídica de los destinatarios.</p> <p>a) Las facultades constitucionales y legales, en especial las que le confiere la ley 489 de 1998, el Decreto 210 de 2003, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.</p> <p>b) La vigencia inicia a partir de su expedición.</p> <p>c) Deroga en su integridad la Resolución N° 0236 de 2018 y demás disposiciones que le sean contrarias.</p> <p>d) Se han considerado todos los aspectos necesarios para evitar futuras modificaciones.</p> |
| <p style="text-align: center;"><b>9.3. IMPACTO<br/>ECONÓMICO</b></p> <p>En el evento en que la naturaleza del decreto o resolución así lo amerite, deberá señalar el impacto económico que se producirá con la expedición del mismo.</p> | <p>El presente proyecto no tiene impacto económico.</p>  |





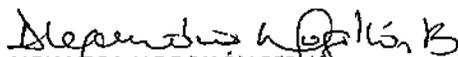
El progreso  
es de todos

## CUESTIONARIO DE PLANEACIÓN NORMATIVA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE DECRETO Y RESOLUCIÓN

|  |  |
|--|--|
| <p><b>9.4 IMPACTO PRESUPUESTAL</b></p> <p>Según el caso se debe identificar los costos fiscales del proyecto normativo y la fuente para la financiación de dicho costo, en este caso el proyecto será conciliado con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.</p>        | <p>El presente proyecto no tiene impacto presupuestal.</p>           |
| <p><b>9.5 IMPACTO AMBIENTAL Y ECOLÓGICO/ SOBRE EL PATRIMONIO DE LA NACIÓN</b></p> <p>Se debe identificar el impacto ambiental y ecológico y si fuere el caso sobre el patrimonio cultural de la Nación que se llegará a tener con la expedición del acto administrativo.</p> | <p>El presente proyecto no genera impacto ambiental y ecológico.</p> |

Nota: El jefe de la oficina jurídica, deberá verificar el cumplimiento de los pasos y requisitos en la etapa previa. Realizada dicha verificación, solicitará autorización a la Ministra para iniciar la etapa de redacción del decreto o resolución.

Los insumos generados en la etapa previa, en particular, el Estudio de Impacto Normativo, servirán no sólo para la redacción del decreto o resolución si no para la elaboración de la memoria justificativa que deberá acompañarse a todo proyecto de decreto o resolución si no para la elaboración de la memoria justificativa que deberá acompañarse a todo proyecto o resolución que sea sometido a la firma del Presidente de la República.

  
**ALEJANDRA MOGOLLÓN BERNAL**  
 Coordinadora Grupo de Talento Humano

Proyectó: Luz Amparo Betancourt Hernández  
 Revisó: Alejandra Mogollón Bernal  
 Aprobó: Alejandra Mogollón Bernal

Calle 28 N° 13A -15 / Bogotá, Colombia  
 Conmutador (571) 6067676  
[www.mincit.gov.co](http://www.mincit.gov.co)



