



UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES

RESOLUCIÓN No. -0129

(11 FEB 2019)

“Por la cual se adoptan los ajustes al sistema propio de Evaluación de Desempeño a los funcionarios provisionales de la UNGRD”

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES

En ejercicio de las facultades legales otorgadas por el artículo 115 de la Ley 489 de 1998 y el artículo 11º numeral 13 del Decreto 4147 de 2011, Decreto 1536 del 10 de agosto de 2018

CONSIDERANDO:

Que el desempeño laboral de los servidores públicos tiene como propósito fundamental el cumplimiento de los fines del Estado a partir de la entrega oportuna de productos y prestación efectiva de servicios en el marco de la misionalidad, de los objetivos y planes de cada entidad.

Que la Carta Iberoamericana de la Función Pública Aprobada por la Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma al Estado en el año 2003 señala con respecto a la Evaluación del Rendimiento Laboral que: *“...Debe formar parte de las políticas de gestión de recursos humanos incorporadas por todo sistema de servicio civil (....) Requiere la utilización de instrumentos fiables y válidos. Cuando la Evaluación se centre en resultados, deberá basarse en la previa estandarización de éstos mediante el señalamiento de objetivos congruentes con las finalidades del puesto ocupado, y la identificación de indicadores precisos. Cuando la evaluación mida el comportamiento en el trabajo, deberá fundamentarse en la aplicación de escalas de conducta adecuadas, u otros instrumentos técnicamente probado...”*

Que en cumplimiento de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, entre las cuales se encuentran las Sentencias SU-250 de 1998 y C-431 de 2010, la permanencia en el servicio de los servidores públicos nombrados en provisionalidad, deben atender razones objetivas que puedan ser justificadas en las decisiones que sobre este punto determine la Entidad, esto en cumplimiento de los principios de la publicidad y del debido proceso.

Que la Ley 909 de 2004 determina que el ejercicio de la función pública se ejerce atendiendo al principio de eficacia administrativa en el cual se responsabiliza a los servidores públicos para ofrecer un servicio de calidad.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adoptan los ajustes al sistema propio de Evaluación de Desempeño a los funcionarios provisionales de la UNGRD"

Que el literal c del inciso 3 del artículo 2 de la Ley 909 de 2004 determina que: "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 capítulo II de la Ley 909 de 2004 determina los principios que orientan la permanencia en el servicio y la evaluación del desempeño de los servidores públicos, entre los cuales se encuentra que los servidores públicos deben ser evaluados y calificados 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. Por lo que se busca que los métodos de evaluación y calificación del desempeño, se diseñen en función de la plataforma estratégica, así como de los planes, programas y proyectos de las entidades públicas.

Que el artículo 38 de la ley en mención señala: *"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. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales"*.

Que de conformidad con lo anterior y en aplicación a los artículos 39 y 40 de la Ley en comento, las entidades públicas tienen la obligación de desarrollar e implementar sistemas de evaluación con instrumentos que les permitan hacer la medición de aporte a la gestión institucional de sus funcionarios.

Que el artículo 3 de la ley 489 de 1998 establece que los principios de la función pública deben 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 que prime el interés colectivo sobre el particular.

Que el título 8° del Decreto 1083 de 2015 reglamenta todo lo relacionado con el desarrollo del sistema de evaluación del desempeño para las entidades que conforman el sector público y en especial en su artículo 2.2.8.1.1 señala que: *"La evaluación del desempeño laboral es 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 la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC como máximo órgano de orden constitucional responsable de la administración y vigilancia de los sistemas generales y específicos de orden legal de carrera administrativa según lo dispuesto por el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia, ha emitido conceptos, entre el que se encuentra el No. 2014 EE6577 del 27 de febrero de 2014, en el cual señala respecto a la evaluación del desempeño de los servidores

Continuación de la Resolución "Por la cual se adoptan los ajustes al sistema propio de Evaluación de Desempeño a los funcionarios provisionales de la UNGRD"

públicos que tienen una vinculación mediante nombramiento provisional lo siguiente:

" (.....) . En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, ésta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, la cual debe generarse como parte integral de la Política Institucional y de Administración del Talento Humano, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual, en el instrumento específico deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, la cual en cumplimiento de los mandatos constitucionales, particularmente en lo dispuesto en el Artículo 125 de la Norma Superior, debe ser producto de un concurso público en el que se acrediten, además de los requisitos y condiciones del empleo, las calidades y la demostración del mérito, pilares fundamentales de los sistemas de carrera del país. (...) "

Que mediante criterio unificado del 5 de julio de 2016, la CNSC estableció que la evaluación para los servidores provisionales es procedente como política institucional dentro del marco de apoyo y seguimiento a la gestión de las entidades y al respecto señaló: *"La evaluación de la gestión institucional o de desempeño laboral es una herramienta de carácter estratégico, la cual aplica a todos los servidores públicos independientemente del tipo de vinculación o el empleo que desempeñe, ya que la responsabilidad es inherente al servicio público y al marco normativo que regula su ejercicio, que no prevén ningún tipo de excepción sobre el seguimiento o la valoración de resultados en cumplimiento de los deberes y/o desempeño laboral.*

En cuanto a la evaluación de los servidores públicos que ocupan empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y que se encuentran vinculados mediante un nombramiento provisional, es necesario destacar que no existe norma expresa que lo prohíba, por tanto, la evaluación resulta procedente como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad".

Que el numeral 10 del artículo 11° del Decreto 4147 del 3 de noviembre de 2011 señala que corresponde al Director de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres *"Expedir los actos administrativos, realizar las actividades y celebrar los contratos, acuerdos y convenios que se requieran para el buen funcionamiento de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, de acuerdo con las normas vigentes".*

Que de conformidad con el decreto 2145 del 2015 la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres se encuentra adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

Que el Acuerdo número 2016100000816 del 13 de Julio de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, establece los criterios y define los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral, entre los cuales se encuentra la facultad de las entidades para presentar sistemas propios por niveles o por sectores, en cumplimiento de los principios de eficacia, economía y celeridad.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adoptan los ajustes al sistema propio de Evaluación de Desempeño a los funcionarios provisionales de la UNGRD"

Que mediante Resolución No. 20161010047335 de fecha 23 de diciembre de 2016, la Comisión Nacional del Servicio Civil, aprobó el sistema propio de evaluación del desempeño para los empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción que no ocupen cargos de gerencia pública de las entidades del sector Presidencia de la República, luego de verificar que el modelo de evaluación presentado, cumple a cabalidad con los lineamientos y directrices generales fijadas por esa Comisión.

Que mediante resolución 077 del 26 de enero 2017 la UNGRD "Adopta el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral para las entidades del Sector Presidencia de la República en la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones".

Que el artículo 2.2.22.1.1 del Decreto 1499 de 2017 crea el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG como un Sistema de Gestión "cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad".

Que dentro del MIPG Talento Humano se constituye como la primera dimensión cuyo propósito principal es ofrecerle a una entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano y así fortalecer la calidad, eficiencia y eficacia del servicio público, a través de la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para ello es necesario que desde el plan estratégico de Talento Humano se adelanten mecanismos y herramientas que permitan a la entidad realizar seguimientos periódicos del desempeño institucional de las personas.

Que en virtud de todo lo anterior, le corresponde a la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres adoptar los diferentes instrumentos y definir los criterios para valorar el desempeño de los servidores públicos que fueron nombrados provisionalmente en la planta de personal de la entidad, así como el seguimiento a sus competencias comportamentales que sean insumo para la formulación e implementación de los planes de mejoramiento y el clima organizacional. Esto con el propósito de determinar el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades en el cargo para garantizar una óptima prestación del servicio.

Que en mérito de lo expuesto;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar los ajustes al sistema propio de Evaluación de Desempeño a los funcionarios provisionales de la UNGRD.

PARÁGRAFO. La medición de aporte a la gestión de los funcionarios provisionales se genera como política institucional dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la UNGRD.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adoptan los ajustes al sistema propio de Evaluación de Desempeño a los funcionarios provisionales de la UNGRD"

ARTÍCULO SEGUNDO: Las acciones necesarias para el diseño e implementación de los instrumentos de medición de aporte a la gestión de los servidores públicos vinculados provisionalmente, estarán lideradas por el Grupo de Talento Humano de la UNGRD, para lo cual se divulgarán los instrumentos establecidos.

ARTÍCULO TERCERO: Para los efectos de la presente Resolución, el propósito y finalidad de la medición de aporte a la gestión para los servidores públicos nombrados provisionalmente en la planta de personal de la UNGRD es determinar el rendimiento, la eficacia y la calidad en el desarrollo de sus funciones, así como el desarrollo de competencias, habilidades y aportes que contribuyan al cumplimiento de las metas institucionales de los planes, programas y proyectos definidos por parte de la Entidad, los cuales están enmarcados en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

ARTÍCULO CUARTO: La fijación de compromisos del personal con vinculación provisional deberá efectuarse durante el mes de febrero de cada anualidad.

ARTÍCULO QUINTO: La medición de aporte a la gestión para provisionales se efectuará de manera anual, con dos periodos de evaluación: 1. Evaluación Parcial del 1 de febrero al 31 de julio de cada anualidad y 2. Evaluación Final del 1 de agosto al 31 de enero del año siguiente.

PARÁGRAFO: Podrán existir mediciones extraordinarias a solicitud del jefe inmediato en los eventos en que el desempeño del funcionario público provisional sea deficiente, ello a discreción del Director.

Esta calificación no podrá ordenarse antes de transcurridos tres (3) meses de la última medición de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, y deberá comprender todo el período no calificado hasta el momento de la orden. De esta calificación harán parte las mediciones parciales en caso de haberse producido.

ARTÍCULO SEXTO: El sistema propio de evaluación de desempeño, incluye la medición de desempeño para provisionales de la UNGRD y modifica el artículo segundo de la resolución No. 077 de 2017 en el sentido de indicar que la medición de aporte a la gestión de los servidores provisionales se registrará por la presente resolución.

ARTÍCULO SÉPTIMO. La UNGRD para efectos de la medición de aporte a la gestión de los provisionales establecerá las escalas que se mencionarán a continuación, teniendo en cuenta las evidencias claras y objetivas que se presenten, así como los productos y servicios que se hayan prestado en niveles de calidad, cantidad, y oportunidad y celeridad de su entrega. Estas serán las siguientes:

- Nivel de cumplimiento bajo. Corresponde con la medición de aporte a la gestión que sea inferior al 70% del cumplimiento de los compromisos laborales.
- Nivel de cumplimiento medio. Es el resultado de la medición que se encuentra en los rangos comprendidos entre el 70% y el 84.99% de los compromisos.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adoptan los ajustes al sistema propio de Evaluación de Desempeño a los funcionarios provisionales de la UNGRD"

- Nivel de cumplimiento medio alto. Es el resultado de la medición que se encuentra en los rangos comprendidos entre el 85% y el 94.99% de los compromisos.
- Nivel de cumplimiento alto. Es el resultado de la medición que se encuentra en los rangos comprendidos entre el 95% y el 100% de los compromisos.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para efectos de la medición que se realice, se establecerán cifras máximo con dos decimales.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La calificación se realizará en el formato de medición de aporte a la gestión, tomando en cuenta el rango de cero (0%) a cien por ciento (100%) que será establecido en los instrumentos dispuestos, el cual corresponderá a las mediciones con las que cuente el evaluador una vez verifique el cumplimiento de los compromisos.

El porcentaje final será el resultado del total de cumplimiento por cada semestre el cual se promediará en la anualidad para determinar la calificación del evaluado.

PARÁGRAFO TERCERO: La medición de aporte a la gestión del funcionario provisional estará sujeta a la sumatoria de los siguientes porcentajes:

- Compromisos con la gestión: 80%
- Compromisos Comportamentales: 10%
- Compromiso asociado a valor institucional: 10%

ARTÍCULO OCTAVO: En el sistema de medición de aporte a la gestión para funcionarios en provisionalidad se realizarán mediciones eventuales en los siguientes casos:

- a. Cambio del evaluador
- b. Cambio del empleo.
- c. Separación del cargo por un tiempo superior a 30 días calendario.
- d. Por licencia de maternidad o incapacidad de carácter permanente.

ARTÍCULO NOVENO: En caso de existir un conflicto entre el evaluador y el evaluado este será dirimido por la Comisión evaluadora la cual será conformada para cada caso en concreto.

PARÁGRAFO PRIMERO: La comisión evaluadora es aquella conformada mediante acto administrativo expedido por el nominador de la entidad o quien este delegue y estará integrada por un servidor público de carrera, o un servidor nombrado en provisionalidad (representante de los trabajadores ante la comisión de personal) y un servidor de Libre Nombramiento y Remoción. Ésta actuará como un solo evaluador y en el evento de presentarse impedimentos o recusaciones se adelantará el trámite previsto en el artículo 25 de la Resolución No. 0010 de 2017.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adoptan los ajustes al sistema propio de Evaluación de Desempeño a los funcionarios provisionales de la UNGRD"

Los responsables de la medición del aporte a la gestión de los servidores provisionales deberán declararse impedidos cuando se encuentren vinculados con estos por matrimonio o por unión permanente o tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil o exista enemistad grave con el servidor a evaluar o cuando exista cualquier causal de impedimento o hecho que afecte su objetividad del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

ARTÍCULO DÉCIMO: Contra la calificación definitiva expresa o presunta se podrá interponer el recurso de reposición ante el evaluador o la comisión evaluadora y el de apelación ante el Director de la UNGRD si es del caso, cuando considere que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan. El recurso se presentará personalmente ante el evaluador por escrito y sustentado en la diligencia de notificación personal y/o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: Para la medición de aporte a la gestión del personal en provisionalidad también serán aplicables los artículos 2, 3, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, literales C,D,F,G del artículo 5.8, literales A,B,C,D del artículo 5.9, literal E del artículo 6, 7.2, 7.3, y literales B,C,D y E del artículo 16 de la resolución No. 0010 del 2017 del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República adoptada mediante resolución interna 077 de enero de 2017.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: Para los empleados en provisionalidad que se encuentren en la modalidad de teletrabajo, la medición y la concertación de compromisos se sujetará a lo dispuesto en la presente resolución.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: La Secretaría General a través del Grupo de Talento Humano de la UNGRD liderará las acciones necesarias para la divulgación del presente acto administrativo, suministrará asesoría y acompañamiento directo tanto a evaluadores como evaluados y supervisará que el procedimiento se cumpla de acuerdo con los presupuestos definidos por la Constitución Política de Colombia y la normatividad vigente en la materia.

PARÁGRAFO: La responsabilidad de la concertación, seguimiento y medición es de cada uno de los jefes inmediatos y de los respectivos evaluados, los cuales deberán ser entregados en los términos establecidos en la presente resolución.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: La UNGRD deja claro que la medición de aporte a la gestión para los provisionales no genera derechos de carrera, ni inscripción en el registro público, como tampoco generará privilegios y beneficios de los contenidos para los empleados públicos de carrera administrativa.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: La medición de provisionales de la UNGRD se efectuará por medio del Formato de Medición de Aporte a la Gestión Institucional, el cual se encontrará en Neogestión o la plataforma dispuesta para tal fin.

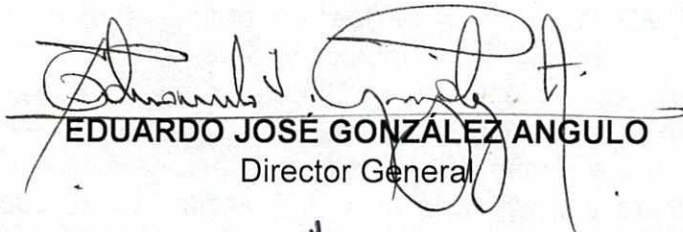
ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: La presente resolución deroga en su totalidad la resolución No. 1091 del 15 de marzo de 2013.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adoptan los ajustes al sistema propio de Evaluación de Desempeño a los funcionarios provisionales de la UNGRD"

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., **11 FEB 2019**


EDUARDO JOSÉ GONZÁLEZ ANGULO
Director General

Elaboró:
Revisó:
Bevisó y aprobó:

Mariana Urrego Yepes / Abogada Talento Humano
Karen Villarreal / Coordinadora GHT
Gerardo Jaramillo Montenegro / Secretario General