



**Unidad Nacional para la Gestión de Riesgos de Desastres -UNGRD-
Resolución Número 077 del 26 de enero del 2017**

"Por el cual se 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"

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

En ejercicio de sus facultades legales y en especial de las que le confiere la Ley 909 de 2004, el numeral 10 del artículo 11° del Decreto 4147 del 3 de noviembre de 2011, el artículo 7 del Acuerdo número 20161000000816 del 13 de Julio de 2016 de la CNSC, artículos 2.2.2.6.1 y 2.2.2.6.2 del Decreto 1083 de 2015 y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia señala como responsabilidad de las entidades públicas adelantar procesos de evaluación del desempeño a los servidores públicos para garantizar el cumplimiento de los principios de la función administrativa y del mérito como el eje medular del sistema de carrera administrativa.

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

Que el Decreto-Ley 2400 de 1968, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 regulan todo lo relacionado con la vinculación al empleo público mediante nombramiento provisional.

Que el artículo 27 de la Ley 909 de 2004 define a la carrera administrativa como un *"Sistema técnico de administración del personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito"*.

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 909 de 2004 señala 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 el literal d) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, determina como una de las funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC *"Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa"*.

Que de acuerdo con el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 las entidades podrán desarrollar sistemas propios de evaluación del desempeño, de acuerdo con los criterios establecidos por la Ley y las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, la cual deberá aprobarlos.

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.

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 la Comisión Nacional del Servicio Civil, estableció el Sistema Tipo de Evaluación el Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en Período de prueba mediante Acuerdo número 565 del 25 de enero de 2016, en el cual señala la metodología de evaluación que será aplicable para todos los

funcionarios de carrera administrativa, hasta tanto las entidades públicas no desarrollen sus sistemas propios de evaluación del Desempeño Laboral.

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.

Que en virtud de todo lo anterior, el sector Presidencia de la República consciente de la importancia de establecer un sistema propio de evaluación del desempeño que permita dar cumplimiento al plan estratégico así como a los diferentes planes de acción de las entidades adscritas, adelantó reuniones desde el año 2015 con los jefes de talento humano en el cual se planteó la necesidad de adoptar un sistema de evaluación sectorial. No obstante no existía la suficiente claridad sobre los fundamentos legales para la presentación.

Que en virtud de las competencias definidas en el Acuerdo número 2016100000816 del 13 de julio de 2016 expedido por la CNSC, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República mediante Oficio No. OF116-001012001 JMSC 110000 del 01 de noviembre de 2016, radicó a la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC la solicitud de aprobación del sistema propio de evaluación de desempeño para las entidades del sector, atendiendo los lineamientos y directrices señaladas por la normatividad vigente en la materia.

Que en sesión celebrada el día 20 de diciembre de 2016, la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, revisó y estudió 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 así como los instrumentos diseñados. Para lo cual decidió aprobar por unanimidad el sistema de evaluación sometido a su consideración.

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 No. 0010 de fecha 6 de enero de 2017, "Por la cual se establece el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral para las Entidades del Sector Presidencia de la República y se dictan otras disposiciones", el Director del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República estableció el sistema para las entidades del sector de acuerdo con lo señalado en el artículo 2 de la Resolución No. 20161010047335 de fecha 23 de diciembre de 2016.

Que en el artículo 29 de la mencionada Resolución determina la responsabilidad de las entidades adscritas al Departamento Administrativo de Presidencial de la República en adoptar el Sistema Propio de Evaluación de Desempeño laboral de los servidores públicos del Sector Presidencia de acuerdo con los criterios legales así como con las directrices señaladas por la CNSC y las definidas en la misma Resolución.

Que teniendo en cuenta el Criterio Unificado "Evaluación Funcionarios Vinculados en Nombramiento Provisional", de fecha 5 de julio de 2016, la Directora de Administración de Carrera Administrativa de la Comisión Nacional del Servicio Civil, aborda el siguiente problema jurídico: "*¿Es viable realizar la evaluación de desempeño laboral a funcionarios nombrados con carácter provisional?, ¿Se debe aplicar el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil para evaluar a los servidores vinculados en provisionalidad?*".

Que en el criterio unificado mencionado, se aclara que la evaluación de los servidores públicos que ocupan empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y que se encuentran vinculados mediante un nombramiento provisional, no está prohibida en el marco normativo de manera expresa y por lo tanto resulta procedente. En tal sentido para la alta dirección de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, es importante evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, dentro de un marco de seguimiento a la gestión institucional en la cual la totalidad de servidores aportan en el cumplimiento de las mismas.

Que mediante Resolución No. 1091 del 2013 se adoptó la "*Medición del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados provisionalmente en la planta de personal de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres*", estableciendo el procedimiento así como los lineamientos técnicos que deberá seguir los evaluadores para calificar el desempeño de los servidores públicos con nombramiento en provisionalidad.

Que en el artículo 2° de la citada Resolución se adoptaron los instrumentos de medición del desempeño para los servidores públicos con nombramiento provisional de la Planta de Personal de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres.

Que de todo lo anterior, le corresponde a la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres adoptar internamente el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño para las Entidades del Sector Presidencia de la República de acuerdo con lo señalado en la parte motiva del presente acto administrativo así como dar alcance a la aplicación de los formatos de evaluación de desempeño que establece dicho sistema para la medición del desempeño de los servidores públicos con nombramiento provisional, manteniendo las disposiciones contenidas en la Resolución No. 1091 del 2013.

Que las disposiciones del presente acto administrativo para los servidores públicos con nombramiento provisional no generan los privilegios que la ley otorga a los servidores que ostentan derechos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción que no ocupen cargos de gerencia pública.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Adopción. Adoptar en la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral para las entidades del Sector Presidencia de la República establecido mediante Resolución No. 0010 de fecha 6 de enero de 2017 del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y aprobado mediante Resolución No. 20161010047335 de fecha 23 de diciembre de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC.

Artículo 2. Alcance. El Sistema Propio de Evaluación del Desempeño para las Entidades del Sector Presidencia de la República tendrá alcance en la Medición del Desempeño Laboral para los servidores públicos con nombramiento provisional adoptado por la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, únicamente en la aplicación de los instrumentos de evaluación dispuestos en la Resolución No. 0010 del 06 de enero de 2017, sin que las disposiciones contenidas en la Resolución No. 1091 del 2013 sean modificadas o ajustadas.

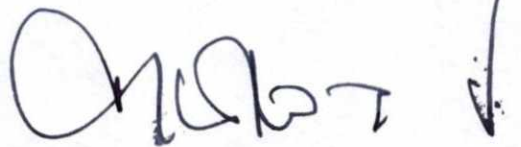
Parágrafo: Para los servidores públicos nombrados en provisionalidad los contenidos del presente acto administrativo no genera derechos de carrera, ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios, ni de inscripción en el registro público.

Artículo 3. Responsabilidad. Los servidores públicos que deban evaluar el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba, de libre nombramiento y remoción que no tengan carácter de gerentes públicos y servidores públicos con nombramiento provisional de la Unidad, deberán hacerlo en las fechas establecidas por la CNSC y siguiendo la metodología contenida en el instrumento aprobado por dicha Comisión.

Artículo 4. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los Veintiséis (26) días del mes de enero del 2017.



CARLOS IVÁN MÁRQUEZ PÉREZ
Director General