



RESOLUCIÓN No. 174
(08 de Agosto de 2014)

"Por la cual se establecen los instrumentos específicos y la metodología para la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados Provisionalmente, en la Contraloría General del Departamento del Chocó".

EL CONTRALOR GENERAL DEL CHOCO.

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, y

CONSIDERANDO

Que los literales b) y l) del artículo 4 de la Ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones", se indica 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, así como, la simplificación y actualización de normas y procedimientos.

La Ley 489 de 1998, establece que en cumplimiento de los principios de la función pública, se debe evaluar el desempeño de las entidades y de manera concomitante el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos, lo que implica que todos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño laboral, por lo que el cumplimiento de las metas institucionales es el resultado del desempeño de los empleados, el cual debe garantizar el logro de los fines misionales.

El artículo 2, de la Ley 909 de 2004, señala los principios de la función pública y se determinan 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 Ley 909 de 2004, y en los Decretos 1227 de 2005, 765 de 2005 y 3626 de 2005, se regula la provisión de vacantes temporales mediante nombramiento provisional.

Que en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto 1227 de 2005, se regula la creación y provisión de empleos de planta temporal.

Que en concepto de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC– 02- 16516 de Diciembre 16 de 2008, se indica que la medición del rendimiento laboral de los funcionarios provisionales resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a



Contraloría General

Departamento del Chocó

Nit. 818.000.365-0

través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, sin que estos puedan corresponder a los establecidos por esta Comisión Nacional del Servicio Civil para los funcionarios de carrera o en período de prueba. Esta medición debe generarse como política institucional, dentro 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 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 de carrera administrativa.

Que en concepto de la Comisión Nacional del Servicio Civil, No. 02. 17189 de Diciembre 31 de 2008, se indica que el desempeño laboral de los servidores públicos tiene como propósito fundamental el cumplimiento de los fines del Estado a partir de la entrega de productos y servicios en el marco de los planes y la misión propia de cada institución, y que la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral no está sujeta al tipo de vinculación que ostente el servidor público ya que la responsabilidad social es inherente al servicio público y el marco normativo que regula su ejercicio, no prevé ningún tipo de excepción sobre el seguimiento o la valoración de los resultados, el cumplimiento de sus deberes y su desempeño laboral; por consiguiente, el cumplimiento de las metas institucionales es el resultado del desempeño laboral de los empleados, el cual debe garantizar el logro de los fines del Estado.

Que dentro del Plan estratégico de la Contraloría General del Chocó 2012-2015, Adoptado mediante Resolución N° 031 del 9 de marzo de 2012, se estableció como política de calidad de la entidad, orientar su desempeño al mejoramiento continuo de su gestión, al fomento de la participación ciudadana y al resarcimiento del daño patrimonial de Estado, a través de talento humano calificado, para satisfacer las expectativas de sus clientes en forma oportuna y eficaz.

Que según lo contemplado en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, 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.

Por lo tanto, para la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos en provisionalidad, es necesario contar con instrumentos y parámetros previamente establecidos que permitan igualmente fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

Que la Ley 909 de 2004, en su artículo 39 dispone: *“Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en*



todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida". Que en el artículo 40 ídem establece: "Es responsabilidad del Jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos".

Que la Norma Técnica de la Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009, en su numeral 7.5.1, considera que la Entidad debe planificar y llevar a cabo la producción y la prestación del servicio bajo condiciones controladas y estas deben incluir cuando sea aplicable, la implementación del seguimiento y de la medición.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Establecer los instrumentos y metodología para la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados provisionalmente en la Contraloría General del Departamento del Chocó, la cual se aplicará a partir de su publicación.

ARTÍCULO SEGUNDO. Adoptar los Formatos 01, 02, 03 y 04 con los anexos 1 y 2, como Instrumentos para la Medición del Rendimiento Laboral de Servidores Públicos Vinculados Provisionalmente, con las instrucciones de diligenciamiento, los cuales hacen parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. La administración e implementación de la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados a la entidad provisionalmente, que se adopta, involucra de manera activa a todas las instancias de la Entidad.

ARTICULO CUARTO. La Dirección de Talento Humano liderará las acciones necesarias para su implementación, para lo cual divulgará los instrumentos establecidos y su metodología.

ARTÍCULO QUINTO. Metodología. Para La Medición del rendimiento laboral de funcionarios vinculados provisionalmente, el evaluador debe cumplir con las siguientes etapas:

1. Comunicar las funciones a los servidores públicos provisionales que se encuentran actualmente vinculados a la entidad y para las nuevas vinculaciones en calidad de provisionalidad, serán comunicadas al momento de realizar la inducción.



2. Establecer las responsabilidades y compromisos en el instrumento de medición adoptado con esta resolución, dentro de los diez (10) días siguientes a la comunicación de las funciones. Dichas responsabilidades o compromisos deben ser coherentes con las funciones comunicadas, con los objetivos de la dependencia a la cual pertenece y a los institucionales.
3. Realizar la medición semestralmente, lo cual debe ser dentro de los primeros quince (15) días siguientes al vencimiento semestral.
4. Realizar la medición del rendimiento laboral en los casos expresamente citados en la presente resolución.
5. Notificar al evaluado el resultado de la medición en el Formato establecido para tal fin.

ARTÍCULO SÉXTO. Periodicidad. La medición del rendimiento laboral del personal vinculado provisionalmente, se debe realizar al presentarse cualquiera de los siguientes casos:

1. Por traslado del funcionario
2. Por cambio de jefe.
3. Por medición del periodo semestral.
4. Por terminación del período de vinculación.
5. Por medición anticipada del rendimiento. En los casos en que se evidencie deficiencias en su desempeño laboral, el evaluador debe solicitar al nominador autorización para efectuar una medición anticipada, siempre y cuando existan evidencias en su hoja de vida con anterioridad a la fecha de la solicitud, respecto de las deficiencias de rendimiento laboral que haya presentado.
6. Por cualquiera de las situaciones administrativas citadas en el artículo 61 del Decreto 1072 de 1999, y que sean superiores a treinta (30) días y correspondan a estas modalidades de empleo. Si la situación administrativa es previsible, la medición se debe hacer en los cinco (5) días hábiles antes de generarse la situación, de lo contrario, debe darse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de aquella.



ARTÍCULO SÉPTIMO. Se establecen los siguientes niveles de cumplimiento en la medición del rendimiento laboral del servidor público vinculado provisionalmente:

1. Destacado.
2. Satisfactorio.
3. No Satisfactorio.

ARTÍCULO OCTAVO. Se establece la siguiente escala de cumplimiento de los compromisos laborales fijados y con los siguientes intervalos y valores porcentuales, así:

1. Nivel Destacado de 90% a 100%.
2. Nivel Satisfactorio de 66% a 89%.
3. Nivel No Satisfactorio menor o igual al 65%.

ARTÍCULO NOVENO. La responsabilidad de la medición del rendimiento laboral del personal de planta provisional, es del Jefe inmediato; sin embargo, la responsabilidad del cumplimiento oportuno de lo establecido en la presente es compartida entre las partes intervinientes –evaluador y evaluado.

ARTICULO DÉCIMO. En todos los casos los responsables de evaluar deben ser funcionarios de libre nombramiento y remoción y deben estar ocupando empleos de grado o nivel superior al del empleado a evaluar.

ARTICULO DÉCIMO PRIMERO. Los resultados de la medición del rendimiento laboral deben ser notificados personalmente al servidor público provisional en los términos previstos en el Código Contencioso Administrativo.

El resultado será susceptible de impugnación en vía gubernativa a través del recurso de reposición, que se debe interponer ante el evaluador, y directamente o en subsidio, el de apelación que deberá interponerse ante el superior inmediato de éste.

Para el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código Administrativo y Contencioso Administrativo.

ARTICULO DÉCIMO SEGUNDO. La vinculación y permanencia de personal provisional está regulada por los artículos 25 de la Ley 909 de 2004; 8°, 9°, 10, y 37 del Decreto 1227 de 2005; 26 y 29 del Decreto 765 de 2005; y 6° del Decreto 3626 de 2005.



Contraloría General

Departamento del Chocó

Nit. 818.000.365-0

Sin perjuicio de lo estipulado en normas superiores, la medición del rendimiento laboral se deberá tener en cuenta para:

Establecer y desarrollar acciones de mejoramiento

Contribuir con la mejora del clima laboral y la cultura organizacional.

Valorar la gestión de la Dependencia en la cual se encuentre ubicado.

Declarar la insubsistencia del nombramiento provisional cuando el resultado de la medición del rendimiento laboral se ubique en el rango denominado "No satisfactorio", conforme a lo previsto en el artículo octavo de la presente resolución.

ARTICULO DÉCIMO TERCERO. La medición del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados provisionalmente, no otorga derechos de carrera, ni de inscripción en el registro público, ni los privilegios que la ley establece para los servidores de carrera, ni acceso a los incentivos previstos en la Entidad para estos, ni da lugar a planes de capacitación formal o no formal, ni estímulos a los empleados provisionales y temporales.

ARTICULO DÉCIMO CUARTO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las resoluciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Quibdó, a los 22 días del mes de Julio de 2014

MARCO ANTONIO SANCHEZ MENA
Contralor General del Chocó

Proyecto: Édison Blandón
Reviso: Ludilde Murillo M,