



"Por la cual se establece el procedimiento para la evaluación del desempeño laboral de los servidores vinculados con nombramiento provisional en el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la Republica".

**LA GERENTE DEL FONDO DE BIENESTAR SOCIAL  
DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las conferidas por el Artículo 40 de la Ley 909 de 2004, y

**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 de productos y servicios en el marco de los planes y la misión propia de cada institución.

Que en la Ley 909 de 2004 se señalan 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 o del tipo de vinculación laboral.

Que la Ley 489 de 1998 establece que en cumplimiento de los principios de la función pública debe evaluarse el desempeño de las entidades y de manera concomitante el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos, lo cual implica que todos los servidores deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño ya que la sumatoria de su gestión determinara el logro de los fines, metas y resultados institucionales.

Que la Ley 909 de 2004 y en los Decretos 1227 de 2005 y 4968 de 2007, se regula la provisión de cargos de carrera administrativa mediante nombramiento provisional.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC ha emitido conceptos, entre otros, el N° 02-16516 del 16 de diciembre de 2008, en relación con la evaluación de desempeño de servidores provisionales manifestando que:

*"(...) En cuanto a la evaluación de funcionarios, esta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados para tal fin, sin que estos puedan corresponder a los establecidos por esta Comisión para los funcionarios de carrera o en periodo de prueba, esta 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 públicos que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios escalafonados(...)" (subrayado fuera de texto)*

Que en cumplimiento de la jurisprudencia constitucional, entre las que se destacan las sentencias SU 250 de 1998, T-031 de 2005 y C-341 de 2010 la permanencia en el servicio de los servidores públicos nombrados en provisionalidad, debe atender a razones objetivas que puedan ser justificadas en las decisiones que sobre este punto adopte la entidad, en aras de garantizar los principios de publicidad y del debido proceso que rigen todas las actuaciones administrativas.

Que dentro de la Política de Talento Humano del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la Republica se estableció que se debe gestionar el personal para que sea competente con base al perfil requerido por la Institución determinando las competencias necesarias para el desarrollo de actividades.

Que el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República para desarrollar el talento humano, como parte fundamental del logro misional, diseñará, planeará y ejecutará estrategias, planes y programas utilizando como referente el plan estratégico, optimizando los recursos financieros y humanos externos e internos con el fin de garantizar la disponibilidad de competencias y experticias necesarias, para el alineamiento de cada uno de los funcionarios con la institución.



"Por la cual se establece el procedimiento para la evaluación del desempeño laboral de los servidores vinculados con nombramiento provisional en el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República".

Que por lo anterior, es necesario establecer criterios de valoración que permitan medir el cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas a los servidores nombrados en provisionalidad, así como sus competencias comportamentales, con el fin de determinar si las actividades realizadas por tales servidores, en ejercicio de sus respectivos cargos, cumplen con las necesidades del servicio.

Que en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: PROPOSITO DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL:** Se define como propósito de la evaluación del desempeño laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional en el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República., el proceso mediante el cual se verifica y cuantifica su aporte al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones que le fueron asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público, a través de la observancia de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios, que conllevan a demostrar los resultados de su desempeño.

**ARTICULO SEGUNDO: PRINCIPIOS DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL:** Se establecen los siguientes principios en la evaluación de desempeño laboral para los servidores con nombramiento provisional del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República:

2.1. La evaluación de desempeño laboral, es una forma de valoración del aporte realizado por los servidores con nombramiento provisional, por lo cual deberá realizarse en forma transparente, basándose en evidencias objetivas y respetando los principios constitucionales de buena fe, transparencia, debido proceso e igualdad.

2.2. La evaluación de desempeño laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional en el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República se deberá realizar en aplicación de los principios del Sistema integrado de gestión de Calidad y Control Interno-: con enfoque basado en hechos para la toma de decisiones; enfoque de sistema de gestión y mejora continua.

**ARTÍCULO TERCERO: RESPONSABLES DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL:** Se establecen como responsables de la realización de la evaluación de desempeño laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional en el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República a la Gerente y Directores de las áreas en el cual se encuentran nombrado el servidor. Sin embargo, la responsabilidad en el cumplimiento oportuno de las obligaciones establecidas en esta resolución, es compartida entre evaluadores y evaluados.

El evaluador deberá realizar la evaluación, teniendo en cuenta las evidencias objetivas que tenga disponibles, tales como indicadores de gestión, productos entregados o servicios prestados, registros de control o seguimiento del procedimiento, entre otras.

**ARTÍCULO CUARTO: EVENTOS DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL:** La evaluación del desempeño laboral se debe realizar cuando ocurra cualquier de los siguientes casos:

- 4.1. Por seis (6) meses de evaluación periódica.
- 4.2. Por cambio de Jefe.
- 4.3. Por reubicación
- 4.4. Por las siguientes situaciones administrativas, siempre y cuando sean superiores a treinta (30) días.
  - 4.4.1. En uso de licencia no remunerada o por enfermedad.
  - 4.4.2. Prestación del Servicio Militar.
  - 4.4.3. Suspensión del Ejercicio de las funciones.
- 4.5. Por evaluación anticipada.



“Por la cual se establece el procedimiento para la evaluación del desempeño laboral de los servidores vinculados con nombramiento provisional en el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República”.

Parágrafo 1°. Cuando el evento sea previsible, la evaluación de desempeño deberá realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles anteriores al mismo. En caso contrario, deberá realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación del evento.

Parágrafo 2°. Cuando se evidencie incumplimiento de un deber funcional sin justificación alguna por parte del servidor público nombrado en provisionalidad, el evaluador previa autorización de la Gerente del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, deberá proceder a adelantar la evaluación de desempeño laboral, a pesar de que no se haya cumplido con el periodo de seis (6) meses consagradas en el numeral 4.1 del presente artículo.

**ARTICULO QUINTO: PERIODOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL.** Se establecen los siguientes periodos para la realización de la evaluación de desempeño laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional en el Ministerio de Educación Nacional.

**5.1 Primera evaluación periódica:** Abarca el periodo comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de la vigencia respectiva, y debe ser generada y remitida al área de Talento Humano a más tardar el quince (15) de Agosto de cada año.

**5.2 Segunda evaluación periódica:** Abarca el periodo comprendido entre el primero (1°) de Agosto y el treinta y uno (31) de enero de la vigencia respectiva, y debe ser generada y remitida al área de Talento Humano a más tardar el quince (15) de febrero de cada año.

**5.3 Evaluación consolidada:** Abarca los dos periodos semestrales mencionados en los anteriores numerales.

Parágrafo 1°. En cada una de los periodos descritos, el evaluador debe imprimir, firmar y entregar copia de los documentos correspondientes al servidor provisional, enviando el original y los soportes de cada fase al área de Talento Humano.

**ARTICULO SEXTO: FASES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL.** Se definen las siguientes fases dentro del proceso de evaluación de desempeño laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional en el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República:

**6.1 Comunicación de funciones:** Esta deberá ser realizada el día de la posesión del servidor provisional para lo cual, el área de Talento Humano realizará por escrito la notificación de las funciones descritas en el manual específico vigente para el cargo en el que fue nombrado el servidor.

**6.2 Información de responsabilidades:** Esta será realizada por el jefe del área respectiva, dentro del proceso de inducción al puesto de trabajo una vez el servidor provisional se encuentre posesionado y estarán enmarcadas en las actividades descritas en el manual de funciones del cargo.

**6.3 Seguimiento al desempeño:** El jefe del área, como responsable de la evaluación de desempeño, deberá realizar un seguimiento permanente al cumplimiento de las responsabilidades de los servidores a su cargo vinculados mediante nombramiento provisional, la documentación de este seguimiento será el principal insumo para la medición del mismo.

**6.4 Medición del desempeño laboral:** Esta fase será realizada por cada periodo semestral de vinculación de acuerdo a lo establecido en el artículo 8° de la presente resolución.

**6.5 Notificación del resultado de la calificación:** Esta deberá ser realizada por el evaluador al servidor evaluado, inmediatamente finalizada la fase de medición de desempeño, para lo cual deberá utilizar el instrumento establecido para tal fin, establecido en el artículo 8° de la presente resolución.







0357 19 AGO 2014

950

"Por la cual se establece el procedimiento para la evaluación del desempeño laboral de los servidores vinculados con nombramiento provisional en el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República".

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

**ARTICULO DECIMO:** USOS Y CONSECUENCIAS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL: Sin perjuicio de lo estipulado en normas superiores, los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los servidores con nombramiento provisional se deberá tener en cuenta para:

- a) Formular los planes de inducción y/o reinducción y medir el impacto de los mismos;
- b) Mejorar el clima laboral y orientarla cultura organizacional;
- c) Valorar el modelo de gestión del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República;
- d) Retroalimentar los procesos de selección y vinculación para su mejoramiento continuo;
- e) Desarrollar e implementar acciones de mejoramiento en el desempeño del servidor provisional;
- f) Declarar la insubsistencia del nombramiento provisional cuando se realice una evaluación anticipada y el servidor obtenga un resultado que se ubique en el rango denominado "bajo", conforme a lo previsto en el artículo 8° de la presente resolución;
- g) No realizar prórroga del nombramiento provisional cuando este se termine y el resultado de la medición en el rendimiento laboral se ubique en el rango denominado "bajo", conforme a lo previsto en el artículo 7° de la presente resolución.

**ARTICULO ONCE.** La evaluación del desempeño laboral no otorga derechos de carrera; ni de inscripción en el registro público; ni los privilegios que la ley establece para los servidores inscritos en carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos para estos; ni da lugar a planes de capacitación formal o no formal.

**ARTICULO DOCE.** VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá, D.C., a los

19 AGO 2014

GEMA VICTORIA TRUKE OSPINA

Gerente

Revisó: Fredy Alfaro Pérez/Director Administrativo y Financiero

Revisó: Yanet Sanabria Pérez/Asesora Control Interno

Revisó: Monica Beatriz Orozco Tello/Profesional Especializado Grupo Planeación

Revisó: Rosana Margarita Baños/Asesora Jurídica

Proyectó: Karol V. Silva Cadena - Profesional Especializado Talento Humano