

RESOLUCIÓN No 029

(1 de febrero de 2022)

“Por medio de la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Provisionales”

EL DIRECTOR GENERAL INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE DE SOACHA,

En uso de sus facultades legales y estatutarias, especialmente las conferidas por la Ley 181 de 1995 y el Acuerdo Municipal No. 19 del 11 de diciembre de 1995, y,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia establece como fines esenciales del Estado, servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en ella, así como facilitar la participación de todos en las decisiones que les afecten en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación.

Que la Ley 87 de 1993 conmina a las Entidades para que, en el marco del Sistema de Control Interno, se implementen métodos de evaluación que contribuyan a fortalecer la gestión institucional y con ello, la prestación del servicio.

Que la Ley 489 de 1998, establece que, en cumplimiento de los principios de la función pública, se debe evaluar el desempeño de las entidades el cual es concomitante y derivado de la gestión de los servidores públicos, quienes están llamados a responder y demostrar los resultados de su propio desempeño y su aporte a la gestión institucional y con ello al logro de los fines del Estado.

Que a Ley 909 de 2004, señala como principios de la función pública, el logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, a través de criterios básicos dentro de los cuales se encuentra “La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretara a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión”.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del Concepto 02-16516 del 16 de diciembre de 2008 manifestó que la medición de los empleados en provisionalidad, debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la

Nit. 832.000.906-6

gestión de la entidad, para lo cual deberán desarrollarse los instrumentos específicos para tal fin sin que puedan corresponder con los determinados por la Comisión para funcionarios de carrera o en periodo de prueba y en los que deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni concede los privilegios que la ley establece para los empleados públicos que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los empleados públicos de carrera administrativa.

Que así mismo, en el Concepto 02-17189 radicado 02-2008-30200 del 31 de diciembre de 2008, la Comisión Nacional del Servicio Civil ha señalado que “Es innegable que la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral no está sujeta al tipo de vinculación que ostente el empleado, ya que la responsabilidad social es inherente al servicio público y al 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”.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el Concepto referenciado con No. 2014 EE 6577 del 27 de febrero de 2014, indica que “En cuanto a lo evaluación de los funcionarios provisionales, esta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por lo entidad, 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 lo 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 ostenten 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” (Subrayado y negrilla fuera del texto).

Que, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, entre las que se destacan las Sentencias SU 250 de 1998, T 031 de 2005 y C 431 de 2010, T 147 de 2013, la permanencia en el servicio de los servidores públicos 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 el Artículo 2.2.4.7. del título 4 del Decreto 1083 de 2015, los servidores públicos deberán poseer y evidenciar las competencias comunes relacionadas con: Orientación a Resultados, Orientación al Usuario y al Ciudadano, Transparencia y Compromiso con la Organización.

Que el desempeño laboral de los empleados públicos del Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte de Soacha, vinculados mediante nombramiento provisional contribuye al cumplimiento de los fines del Estado y es deber de la entidad y de sus empleados públicos garantizar la eficiente prestación del servicio, por lo que resulta

Nit. 832.000.906-6

procedente realizar el seguimiento al desempeño o gestión a través de la Evaluación de lo Gestión, mediante instrumentos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su desempeño y determinar el aporte al cumplimiento de las metas institucionales.

Que, conforme a lo anterior, como política institucional de medición y seguimiento, se hace necesario adoptar el Sistema de Evaluación de la Gestión de los empleados públicos nombrados en provisionalidad e implementar los instrumentos y parámetros para el correcto funcionamiento y, así, establecer objetivamente el desempeño laboral y los aportes que cada uno hace al alcance de la misión y metas institucionales.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Provisionales cuya estructura, desarrollo y procedimiento han sido definidos por el Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte de Soacha, junto con el Instructivo del mismo nombre, el cual hace parte de la política Institucional de Medición y Seguimiento que determina su implementación y ejecución.

ARTÍCULO SEGUNDO: La adopción y aplicación de este Sistema de gestión, no otorga derechos de carrera, ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostente 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.

ARTICULO TERCERO: El Sistema de Evaluación de la Gestión es el proceso mediante el cual se verifican, valoran y califican las competencias laborales en el logro de las metas establecidas en el Plan de Acción del Instituto, enmarcados en sus funciones y responsabilidades, garantizando la buena prestación del servicio público, en busca de incrementar la eficacia, eficiencia, evaluando el impacto de la labor en los planes y programas del Instituto.

ARTÍCULO CUARTO: Escala de Cumplimiento: Para la Evaluación de la Gestión de los empleados provisionales, se define la siguiente escala de cumplimiento, mediante los siguientes porcentajes de acuerdo al grado de cumplimiento obtenido en la evaluación anual, el cual quedará consignado en el Formato Consolidado de la Evaluación Anual.

Nivel Destacado	De 80% o 100%
Nivel satisfactorio	Superior al 60a) e inferior al 80%
Nivel no satisfactorio	Menor o igual al 60P<

Nit. 832.000.906-6

ARTÍCULO QUINTO: La implementación de esta herramienta de gestión se iniciará en los términos definidos en el Protocolo de Evaluación de la Gestión para Empleados Provisionales.

ARTÍCULO SEXTO: Socialización: Talento Humano del IMRDS, divulgará los instrumentos establecidos y su metodología.

ARTÍCULO SEPTIMO: Vigencia, modificaciones y derogatorias: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Soacha Cundinamarca, al 1 día del mes de febrero de 2022

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



ALEJANDRO LOPEZ TORRES
Director General

Proyectó: Karen Mora Cruz – Profesional MIPG IMRDS
Revisó: Efraín Yesid López Gómez - Abogado IMRDS
Revisó: Camilo Andrés Vásquez - subdirector Administrativo y Financiero.