

RESOLUCIÓN No.

DE

“Por la cual se establece el sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores públicos que desempeñan cargos de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a Gerencia Pública del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social”

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las establecidas en el numeral 3 del artículo 59 y literal g) del artículo 61 de la Ley 489 de 1998, el artículo 2.2.10.10. del Decreto 1083 de 2015, el artículo 10 del Decreto 2094 de 2016, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, con excepción de los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Que de conformidad con el parágrafo del 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 que prime el interés colectivo sobre el particular.

Que el literal c del numeral 3 del artículo 2 de la Ley 909 de 2004 menciona como principios de la función pública, entre otros, que la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión, siendo necesario evaluar y calificar a los servidores públicos, con base en las metodologías y parámetros previamente establecidos, con el fin de dar cumplimiento a las metas institucionales.

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, establece que, para el otorgamiento de incentivos, el nivel de excelencia de los empleados de libre nombramiento y remoción se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, conforme a los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Que conforme a lo enunciado en el Concepto 85761 del 18 de marzo de 2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública *“(...) las autoridades competentes de las correspondientes entidades y organismos del Estado, en el ejercicio de sus facultades, podrán ordenar la evaluación de los servidores de libre nombramiento y remoción, utilizando instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, o podrá emplear formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera, en período de prueba; si se considera que dicha evaluación se requiere para obtener mejores resultados en la satisfacción del cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.”*

Que el sistema de evaluación del desempeño de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, que no pertenecen a la gerencia pública, se establecerá como política institucional, dentro del marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad y la misma no generará los derechos ni las garantías que la ley establece para los empleados de carrera administrativa, pero sí el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los mismos.

Que en virtud de lo expuesto, es pertinente establecer un sistema de evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a gerencia pública, como parte de la política institucional y para darle trámite o desarrollo a las normas orientadoras del proceso.

RESOLUCIÓN No. DE

Continuación de la resolución “Por la cual se establece el sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores públicos que desempeñan cargos de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a Gerencia Pública del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social”

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

Artículo 1. Objeto. Establecer en el Departamento Administrativo para Prosperidad Social – Prosperidad Social el sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores públicos que ocupen empleos de Libre Nombramiento y Remoción que no pertenecen a Gerencia Pública y cuya vinculación sea en propiedad, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 2. Finalidad de la evaluación. Contar con una herramienta de gestión objetiva encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado con el fin de acceder a los incentivos no pecuniarios de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, así como participar en las convocatorias que realice la entidad en el marco de los convenios de crédito educativo. Esta evaluación de tipo individual permite además medir el desempeño institucional y propiciar una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.

Parágrafo. La Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores públicos que desempeñan cargos de Libre Nombramiento y Remoción que no pertenecen a Gerencia Pública del Departamento Administrativo para Prosperidad Social – Prosperidad Social, no genera derechos de carrera administrativa, 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 servidores públicos de carrera administrativa. Esta evaluación no afecta la discrecionalidad que ostenta el Director del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social sobre los servidores de Libre Nombramiento y Remoción.

Artículo 3. Definiciones. Para la presente resolución se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

Calificación: La calificación corresponde a la asignación del porcentaje alcanzado por el evaluado, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento. El puntaje obtenido en la calificación definitiva corresponde a los siguientes niveles de cumplimiento: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, determinados de acuerdo con la escala de calificación.

Calificación definitiva: Es el resultado de ponderar la calificación obtenida en el cumplimiento de los compromisos al finalizar el periodo de evaluación.

Competencias funcionales: Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel. (Artículo 2.2.4.5 del Decreto 815 de 2018).

Competencias comportamentales: Son las características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionadas con el desempeño observado del servidor público y que le permiten alcanzar las metas institucionales, cumplir con los compromisos funcionales e interactuar con efectividad en los equipos de trabajo a los que pertenece. Éstas deberán ser propuestas teniendo en cuenta las comunes a los servidores públicos y por nivel jerárquico dependiendo del empleo que desempeña en propiedad.

RESOLUCIÓN No. DE

Continuación de la resolución “Por la cual se establece el sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores públicos que desempeñan cargos de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a Gerencia Pública del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social”

Las competencias comportamentales serán las señaladas en el Decreto 815 de 2018 o la que la modifique, adicione o sustituya. En todo caso, se concertarán entre tres (3) y cinco (5) compromisos comportamentales y se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Responsabilidad por personal a cargo.
2. Habilidades y aptitudes laborales.
3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.
4. Iniciativa de innovación en la gestión.
5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad. (Artículo 2.2.4.5 del Decreto 815 de 2018).

Compromisos laborales: Son aquellos que evidencian las competencias funcionales del empleo y las competencias comportamentales que debe acreditar todo servidor público en el ejercicio del empleo.

Empleos de gerencia pública: Son cargos del nivel directivo, de libre nombramiento y remoción que conllevan el ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.

Evaluación: Consiste en estimar los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el período respectivo. Las evaluaciones son anuales.

Evaluado: Para la aplicación de la presente resolución, corresponde al servidor público que desempeña en propiedad un cargo de libre nombramiento y remoción que no pertenece a Gerencia Pública y que presta sus servicios en el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social.

Evaluador: El jefe inmediato del servidor público que desempeña un cargo de libre nombramiento y remoción que no pertenece a Gerencia Pública, será el responsable de evaluar su desempeño siguiendo la metodología aquí contenida.

Evidencias: Son las pruebas que permiten establecer objetivamente el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados y que se han generado durante el período de evaluación, como producto o resultado del desempeño del empleado evaluado y que deben corresponder a los compromisos laborales y al desarrollo de las competencias comportamentales, las cuales le permitirán al evaluador verificar el porcentaje de avance de los compromisos concertados, con el fin que se pueda efectuar una evaluación objetiva y transparente.

Metas institucionales: Para los fines de la evaluación del desempeño laboral, las metas son las establecidas por la alta dirección de la entidad, de conformidad con los planes, programas, proyectos, o planes operativos anuales por área o dependencia, encaminadas al cumplimiento de los objetivos y propósitos de la entidad.

Artículo 4. Actores del proceso de evaluación del desempeño laboral y sus obligaciones. De forma adicional a las obligaciones previstas por la ley, a los actores que intervienen en el proceso de evaluación del desempeño laboral, les corresponden las siguientes:

Jefe de la entidad. Desarrollar y establecer un sistema de evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción que no ejercen Gerencia Pública en el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social.

Jefe de la Oficina Asesora de Planeación o quien haga sus veces. Publicar a más tardar el treinta y uno (31) de enero de cada año, las metas por áreas o dependencias de cada vigencia. (Artículo 74

RESOLUCIÓN No.

DE

Continuación de la resolución “Por la cual se establece el sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores públicos que desempeñan cargos de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a Gerencia Pública del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social”

de la Ley 1474 de 2011). Publicar los avances logrados por las áreas o dependencias en la ejecución de sus metas de la vigencia inmediatamente anterior conforme lo determina la ley.

Jefe de la Oficina de Control Interno. Dar a conocer a los evaluadores el resultado de la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias del año inmediatamente anterior, para que se tenga como uno de los criterios en la concertación de los compromisos del siguiente período de evaluación.

Subdirector de Talento Humano o quien haga sus veces. Diseñar y poner en funcionamiento el sistema de evaluación del desempeño laboral al interior de la entidad, divulgar las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la Evaluación del Desempeño Laboral. Diseñar y administrar el programa de capacitación en materia de Evaluación del Desempeño Laboral. Tener en cuenta los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral, para formular los planes de: Estímulos, Capacitación y Bienestar de la entidad. Monitorear y acompañar el proceso asegurando la calidad y oportunidad de este, en los términos de la ley.

Evaluados y evaluadores. Participar de manera activa en el proceso de evaluación del desempeño laboral: concertar compromisos y presentar las evidencias que se generen durante el período de evaluación. Corresponde al evaluador validar las evidencias en términos de oportunidad y calidad, y otorgar la calificación correspondiente en los formatos de evaluación establecidos en la presente resolución.

Artículo 5. Concertación de compromisos. El evaluado y el evaluador deberán concertar los compromisos, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la vinculación en propiedad del servidor público, según corresponda, teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la entidad, dentro del que se encuentran definidos el propósito del empleo, las funciones, competencias y conocimientos esenciales.
- Planes institucionales o metas por áreas, dependencias, objetivos de grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.
- El resultado de la evaluación de áreas o dependencias expedida por la Oficina de Control Interno del año inmediatamente anterior.
- El resultado de la última calificación definitiva del desempeño laboral en caso de haberse producido.

Los compromisos para concertar son:

A. Funcionales: Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados, que deberá cumplir el servidor público en el período de evaluación respectivo, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas en la fase de concertación.

El número de compromisos funcionales a concertar para el período anual será entre tres (3) y cinco (5) y a cada uno se le asignará un porcentaje de cumplimiento en números enteros, de manera que entre todos totalicen el 100%. Los compromisos serán evaluados según su cumplimiento en un rango del uno (1) al cien (100).

Para la concertación de estos compromisos, evaluado y evaluador partirán de la siguiente estructura:

Verbo + objeto + condición de resultado (oportunidad y calidad)

RESOLUCIÓN No. DE

Continuación de la resolución “Por la cual se establece el sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores públicos que desempeñan cargos de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a Gerencia Pública del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social”

Así mismo, se precisa que los compromisos tienen que ser medibles y realizables. Estos tendrán un peso porcentual del ochenta y cinco por ciento (**85%**) de la calificación definitiva anual.

B. Comportamentales: Son las competencias comportamentales definidas por el evaluador y evaluado. Estas pueden ser comunes a los servidores públicos y por nivel jerárquico; las comunes hacen referencia a las competencias que debe acreditar todo servidor público, independientemente de la función, y por nivel jerárquico las establecidas para cada uno de los niveles propios de los empleos (Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial - Decreto 815 de 2018).

El número de compromisos Comportamentales a concertar para el período anual, serán cuatro (4) y tendrán un peso porcentual del quince por ciento (**15%**) de la calificación definitiva anual del evaluado.

Para la evaluación de los **compromisos comportamentales**, el evaluador tendrá en cuenta los siguientes niveles de desarrollo, con base en la siguiente escala:

Niveles de desarrollo, descripción y resultados numéricos

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS NUMÉRICOS
BAJO	El nivel de desarrollo de la competencia no se evidencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados	6
ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia con mediana frecuencia, con un mediano impacto en la obtención de metas y logros esperados.	9
ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados	12
MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados	15

Parágrafo: En concordancia con la política institucional, el plan estratégico y el Código de Integridad de la entidad, los evaluadores y evaluados incluirán dos (2) compromisos comportamentales los cuales se consideran convenientes para la consecución de las metas institucionales, a saber: “Trabajo en Equipo y Orientación a Resultados”, contenidos en el Decreto 815 de 2018.

RESOLUCIÓN No. DE

Continuación de la resolución “Por la cual se establece el sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores públicos que desempeñan cargos de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a Gerencia Pública del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social”

Artículo 6. Calificación definitiva del período anual. Comprende el período entre el primero (1) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente; corresponde a la suma de los porcentajes obtenidos por el evaluado en el cumplimiento de sus compromisos funcionales y comportamentales. Atiende a uno de los niveles previstos en la escala definida en la presente resolución. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo.

Para poder acceder a la calificación definitiva anual, el servidor público deberá acreditar como mínimo tres (3) meses de vinculación a la entidad, es decir, haberse posesionado en el empleo a más tardar el primero (1) de noviembre de cada periodo de evaluación.

Parágrafo transitorio. Para la evaluación del desempeño laboral del periodo anual 2021-2022, la calificación definitiva anual corresponderá al resultado ponderado de la evaluación realizada durante el periodo comprendido entre la fecha expedición de la presente resolución y el treinta y uno (31) de enero de 2022, siempre y cuando la vinculación del servidor público se haya producido a más tardar el primero (1) de noviembre de 2021.

Artículo 7. Escala de calificación. La calificación del desempeño anual corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador, en un rango del uno (1) al cien (100), así:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%

Artículo 8. Notificaciones. La evaluación definitiva anual será notificada por el evaluador al evaluado, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que se produzca.

Artículo 9. Recurso contra la calificación definitiva. Contra la calificación definitiva anual podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador o jefe inmediato y el de apelación ante el inmediato superior de este, cuando considere que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan. Los recursos se presentarán ante el evaluador por escrito y debidamente sustentados, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación.

Si el director del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social es el evaluador o jefe inmediato, no procederá el recurso de apelación.

Para el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo CPACA - o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

Artículo 10. Formatos. Hacen parte integral de esta resolución los formatos anexos, los cuales deben ser diligenciados en cada etapa del proceso de evaluación y reportados, en original firmado, a la Subdirección de Talento Humano, los cuales se incorporarán a la historia laboral del servidor público.

- a) **Formato 1. Evaluación del desempeño laboral servidores públicos de libre nombramiento y remoción:** contiene la información general del evaluado, la concertación de los compromisos laborales y las competencias comportamentales y permite realizar la evaluación definitiva anual. Igualmente, mediante este formato, el evaluador notifica los resultados de esta.

RESOLUCIÓN No.

DE

Continuación de la resolución “Por la cual se establece el sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores públicos que desempeñan cargos de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a Gerencia Pública del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social”

- b) **Formato 2. Evidencias servidores públicos de libre nombramiento y remoción:** describe la información relacionada con los soportes que demuestran el nivel de cumplimiento o incumplimiento de los compromisos y/o competencias, los cuales deben ser registrados por el evaluado teniendo en cuenta todo el periodo de evaluación. Se debe diligenciar un formato como soporte de evidencias para su verificación por parte del evaluador, previo a la calificación definitiva.

Artículo 11. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PÚBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C. a los

SUSANA CORREA BORRERO

Aprobó: Tatiana Buelvas Ramos
Aprobó: Edward K. Fuentes Pérez.
Revisó: Jorge Duarte B.
Proyectó: Marlene Triviño B.