

RESOLUCIÓN DE
EL INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE BOLÍVAR

155
15 OCT. 2014

Por la cual se establecen los lineamientos para conformar la Comisión Evaluadora del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa, periodo de prueba y libre nombramiento y remoción del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar.

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE BOLÍVAR,
en uso de sus facultades legales y en especial las Ordenanza N° 035 de 2013, el Decreto 498 y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 establece la obligatoriedad de las entidades de la administración pública de desarrollar sus sistemas de evaluación del desempeño y adoptar el sistema tipo desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil mientras se desarrolla el sistema propio.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo número 137 del 14 de enero de 2010 en el cual establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa y en período de prueba.

Que el párrafo del artículo 78 del Decreto número 1227 del 21 de abril de 2005 prevé la evaluación del desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción diferentes a los de Gerencia Pública, de acuerdo con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Que el artículo 39 de la citada Ley 909 de 2004 establece:

***"Obligación de Evaluar.** 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 expidan. (...)*
Subrayado fuera de texto.

Que el artículo 5o del citado Acuerdo número 137 del 14 de enero de 2010, en relación con los responsables en la evaluación del desempeño laboral, establece lo siguiente:

"Artículo 5o. Responsables en la evaluación del desempeño laboral.

Son responsables quienes, por mandato legal, estén obligados a adoptar, administrar y vigilar el sistema y a cumplir las funciones que su empleo o condición señale.

Los siguientes son los responsables y sus obligaciones frente al Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño:

(...) 5.5. Jefe Inmediato del Evaluado.

1. Implementar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño laboral en el área o dependencia a su cargo.

2. Si el funcionario es de libre nombramiento y remoción, realizar la evaluación del desempeño laboral de los servidores que la ley o el reglamento señale dentro de los plazos y casos establecidos en las normas y participar en la Comisión Evaluadora cuando a ello haya lugar.

3. Si es de carrera o provisional integrará una Comisión Evaluadora con un funcionario de libre nombramiento y remoción y en este caso, actuarán como un solo evaluador en el proceso de evaluación del desempeño laboral de los empleados que la ley o el reglamento señale dentro de los plazos y casos establecidos en las normas. (...).

Que en el mismo Acuerdo número 137 de 2010, numerales 1 y 2, artículo 7o, se señala:

“Artículo 7o. **Obligación de Evaluar.** Tendrán la obligación de evaluar:

1. El jefe inmediato del evaluado.

2. La Comisión Evaluadora, la cual se conformará únicamente cuando el jefe inmediato del evaluado sea un servidor con derechos de carrera o con nombramiento provisional. Este y un funcionario de libre nombramiento y remoción actuarán como un solo evaluador.

De esta comisión podrán hacer parte quienes, siendo empleados de carrera, se encuentren desempeñando cargos de libre nombramiento y remoción.

La Comisión Evaluadora asumirá las responsabilidades que corresponden al jefe inmediato del evaluado, en los términos del presente acuerdo.

En los casos en que actúe la Comisión Evaluadora el recurso de reposición será resuelto por esta y el de apelación por el superior jerárquico del jefe inmediato del evaluado”.

Que en consonancia, en el artículo 5o numeral 6 del Acuerdo número 00138 del 14 de enero de 2010 expedido igualmente por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se establece que cada entidad, para diseñar su sistema propio de evaluación del desempeño laboral (EDL), en cumplimiento de su obligación de adoptarlo, debe tener en cuenta como mínimo los siguientes elementos:

“(...) 6. Conformar la Comisión Evaluadora que actuará como un solo evaluador, integrada por dos (2) empleados, entre quienes en todo caso habrá uno de libre nombramiento y remoción. Esta Comisión actuará cuando el jefe inmediato sea un empleado de carrera administrativa o esté vinculado mediante nombramiento provisional. De esta comisión podrán hacer parte quienes siendo funcionarios de carrera se encuentren desempeñando cargos de libre nombramiento y remoción (...).”

Que en la Normatividad y Doctrina en Empleo Público y Carrera Administrativa de octubre de 2011 compilada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, señala en el acápite de Evaluación de Desempeño Laboral que los responsables de evaluar deben estar en nivel y grado igual o superior al del empleado por evaluar.

Que de acuerdo con el Acto Administrativo emanado de la Comisión Nacional del Servicio Civil, identificado con el radicado de salida: 2014EE6577 que da respuesta a la consulta de la Procuraduría General de la Nación, con respecto a el establecimiento de un instrumento de evaluación del desempeño para servidores públicos vinculados en provisionalidad o en empleos de libre nombramiento y remoción, se estableció lo siguiente:

“En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, esta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle **a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad** para tal fin, 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 la 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 ostentan ésta condición**, la cual en cumplimiento de

1 5 5 14
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 los requisitos y condiciones del empleo, las calidades y la demostración del mérito, pilares fundamental de los sistemas de carrera del país.”

Que se hace necesario de acuerdo a la normatividad precedente fijar los lineamientos para la conformación de la Comisión Evaluadora del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa, periodo de prueba y libre nombramiento y remoción del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. Para la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa, en período de prueba y libre nombramiento y remoción del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, cuando el jefe inmediato del evaluado sea un servidor público con derechos de carrera administrativa o con nombramiento provisional, conformará Comisión Evaluadora con un funcionario de libre nombramiento remoción y actuarán como un solo evaluador. De esta comisión podrán hacer parte quienes, siendo empleados de carrera, se encuentren desempeñando cargos de libre nombramiento y remoción.

PARÁGRAFO 1o. No será necesario conformar Comisión Evaluadora cuando el jefe inmediato del servidor público por evaluar sea de libre nombramiento y remoción.

PARÁGRAFO 2o. El superior jerárquico del jefe inmediato del evaluado no podrá formar parte de la Comisión Evaluadora, por cuanto debe resolver el recurso de apelación de conformidad con lo establecido en el inciso 3o del numeral 2 del artículo 7o del Acuerdo número 000137 de 2010.

ARTÍCULO 2o. Los responsables de evaluar el desempeño laboral deben estar ocupando empleos de grado y nivel igual o superior al del empleado por evaluar.

ARTÍCULO 3o. Contra la calificación definitiva otorgada por la Comisión Evaluadora, procederá el recurso de reposición ante la misma y el de apelación ante el superior jerárquico del jefe inmediato del evaluado; estos recursos deberán ser presentados personalmente ante el evaluador por escrito y sustentados en la diligencia de notificación personal o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella.


ARTÍCULO 4o. Que en cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales específico se deberá señalar de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan ésta condición.

ARTICULO 5o. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Cartagena a los del mes de 2014

15 OCT. 2014


MARGARITA DÍAZ CASAS
Directora General