



**PROYECTO RESOLUCIÓN ADOPCIÓN DEL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
EMPLEADO PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERIDO DE PRUEBA
REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE
Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales**

AVISO

El Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, se permite publica por quince (15) días calendario, proyecto de adopción del Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral con el objeto de recibir opciones, sugerencias o propuestas alternativas al respecto.

Las observaciones podrán ser remitidas al correo electrónico talentohumano@ideam.gov.co a partir del dieciocho (18) de junio y hasta el tres (03) de julio de 2020





INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM

RESOLUCIÓN N.º _____ de _____

“Por la que se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en período de prueba, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y se establece la conformación de las Comisiones Evaluadoras”

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES- IDEAM

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales y en especial las conferidas en los artículos 40 de la ley 909 de 2004, numerales 2 y 8 del artículo 5 del Decreto 291 de 2004; artículo 78 del Decreto 1227 de 2005, Acuerdo 617 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y

CONSIDERANDO:

Que los numerales 2 y 8 del artículo 5 del Decreto 291 de 2004 establecen dentro de las funciones de la Dirección General la de ordenar los gastos, dictar los actos administrativos, realizar las operaciones y celebrar los contratos y convenios necesarios para el cumplimiento de los objetivos y funciones de la entidad, dentro de los límites legales y estatutarios y dictar las disposiciones que regulan los procedimientos y trámites administrativos internos.

Que el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 en relación con la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa, establece que 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. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

Que en consonancia con lo anterior, el artículo 40 ibidem señala:

“(...) Instrumentos de evaluación. De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión (...)”.

Que el literal d) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, prevé como una función a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018, estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, indicando así que su ámbito de aplicación se determina para las entidades públicas que se rigen por la Ley 909 de 2004 que no hayan adoptado su sistema propio de Evaluación del Desempeño Laboral.

Que el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, en igual medida señala que el jefe de la Entidad o Nominador, está obligado por mandato legal a adoptar mediante acto administrativo el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de que trata el presente acuerdo, mientras se aprueba y se adopta en su entidad el sistema propio.

Que en el anexo técnico del Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018, se define la Comisión Evaluadora y su conformación, así:

“(...) En el evento que el jefe inmediato sea de carrera, provisional o se encuentre





en período de prueba, se deberá conformar una Comisión Evaluadora, la cual estará integrada por el jefe inmediato del evaluado y un servidor de libre nombramiento y remoción.

La Comisión Evaluadora deberá ser conformada al inicio del proceso de evaluación del desempeño laboral y actuará como un solo evaluador hasta la culminación del mismo, esto es cuando la calificación se encuentre en firme.

En el caso que el empleado de carrera, provisional o en período de prueba pierda la calidad de jefe inmediato del evaluado, la responsabilidad recaerá en el servidor de libre nombramiento y remoción que integraba con aquel la comisión evaluadora”.

Que conforme a lo expresado se hace necesario que el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales-IDEAM adopte el sistema tipo, así como el mecanismo (instrumentos y plataformas) que se implementen para la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos en período de prueba, de carrera administrativa, distintos a los de Gerencia Pública, determinados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que en mérito de lo expuesto

RESUELVE:

Artículo 1º.- Adóptese el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido en el Acuerdo N.º 617 del 10 de octubre de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como sistema de evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de carrera administrativa, en período de prueba, distintos a los de Gerencia Pública del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - IDEAM.

Artículo 2º.- Adóptese el mecanismo (instrumentos y plataformas) establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de carrera administrativa, en período de prueba, distintos a los de Gerencia Pública del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - IDEAM.

Artículo 3º.- Serán sujetos de evaluación del desempeño laboral, todos los servidores públicos de carrera administrativa que se encuentren ejerciendo funciones del cargo del que son titulares, los que en virtud de la figura de encargo ejerzan otros de superior jerarquía, los que sean nombrados en período de prueba como resultado de un proceso de selección administrativa y los de libre nombramiento y remoción, distintos a los denominados Gerentes Públicos.

Parágrafo. La evaluación realizada a servidores públicos de libre nombramiento y remoción, distintos a los denominados Gerentes Públicos, no genera ningún derecho de carrera administrativa y tiene como finalidad el otorgamiento de los incentivos institucionales o el reconocimiento de la prima técnica por el criterio de evaluación del desempeño, la cual se realizará en los formatos de Evaluación de desempeño anexos en el Acuerdo 565 de 2016 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, o los que implemente y/o determine el Instituto.

Artículo 4º.- En el evento que el jefe inmediato del sujeto de evaluación, sea de carrera, provisional o se encuentre en período de prueba, se deberá conformar una Comisión Evaluadora.

Parágrafo. Los empleados de carrera que se encuentren en Comisión o en Encargo en un empleo de Libre Nombramiento y Remoción serán responsables de evaluar de manera directa al evaluado, sin que sea necesario conformar Comisión Evaluadora.

Artículo 5º.- La Comisión Evaluadora de que trata el artículo 4 del presente acto administrativo, para la planta de personal del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales-IDEAM, se conformará de la siguiente forma:





Subdirecciones:

Para los funcionarios ubicados en las subdirecciones, la Comisión Evaluadora estará conformada por el Coordinador del Grupo Interno de trabajo (siempre y cuando ocupe un empleo de igual o superior nivel jerárquico y grado del evaluado) al que pertenece y por el funcionario de libre nombramiento y remoción que ejerce funciones de subdirector de la dependencia.

Para el caso en que el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo no tenga un empleo igual o superior nivel jerárquico y grado que los evaluados, sólo evaluará el funcionario de libre nombramiento y remoción (subdirector)

Secretaría General:

Para los funcionarios ubicados en la Secretaría General, la Comisión Evaluadora estará conformada por el Coordinador del Grupo Interno de trabajo (siempre y cuando ocupe un empleo de igual o superior nivel jerárquico y grado al del evaluado) al que pertenece y por el funcionario que ejerce las funciones de Secretario General.

Para el caso en que el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo no tenga un empleo igual o superior nivel jerárquico y grado que los evaluados, sólo evaluará el funcionario de libre nombramiento y remoción (Secretario General)

Oficinas:

Para los funcionarios ubicados en las Oficinas, la Comisión Evaluadora estará conformada por el Coordinador del Grupo Interno de trabajo (siempre y cuando ocupe un empleo de igual o superior nivel jerárquico y grado al del evaluado) a la cual pertenece y por el funcionario de libre nombramiento y remoción que ejerce las funciones de Jefe de Oficina o Jefe de Oficina Asesora.

Parágrafo. - Cuando los coordinadores de los grupos Internos de trabajo, sean funcionarios de libre nombramiento y remoción, no operará la figura de comisión evaluadora.

Artículo 6º – En los eventos en que prospere el impedimento o recusación para la Evaluación de Desempeño, tendrá obligación de evaluar el servidor de libre nombramiento y remoción que sea designado por el nominador.

Artículo 7º – La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga la Resolución N.º 0012 del 08 de enero de 2014.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Directora General

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	María del Pilar Linares Herrera	Funcionaria Grupo de Talento Humano	
Revisó	Dora Lucía Molina Solanilla	Coordinadora Grupo de Talento Humano	
Revisó	Julián Roberto Pinto Malaver	Abogado Asesor del Grupo de Talento Humano	
Revisó	Gilberto Antonio Ramos Suárez	Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Aprobó	Gilberto Galvis Bautista	Secretario General	
Rad. Orfeo.	20202020002673		
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma de la Directora General del IDEAM.			

