



RESOLUCIÓN No. **030** Del **23 ENE 2017**

**“Por la cual se adopta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral del Sector Presidencia para la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional APC - COLOMBIA”**

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE COLOMBIA, APC-COLOMBIA,**

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, el artículo 7 del Acuerdo No. 2016100000816 de 2016, el artículo 29 de la Resolución No. 0010 de fecha 6 de enero de 2017 emitida por el DAPRE y

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia señala como responsabilidad de las entidades públicas adelantar procesos de evaluación del desempeño a los servidores públicos para garantizar el cumplimiento de los principios de la función administrativa y del mérito como el eje medular del sistema de carrera administrativa.

Que la Carta Iberoamericana de la Función Pública señala con respecto a la Evaluación del Rendimiento Laboral que: “...debe formar parte de las políticas de gestión de recursos humanos incorporadas por todo sistema de servicio civil...” Determina que a través de esta evaluación se puede obtener información importante para desarrollar planes de remuneración, promoción o capacitación; de igual forma, permite la validación de las políticas del área de talento humano con el fin de valorar su impacto; así mismo, permite la orientación del desarrollo personal y de crecimiento profesional; y finalmente ayuda a incrementar la motivación y el rendimiento de los funcionarios.

Que de conformidad con el 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 el logro de los fines esenciales del Estado.

Que el artículo 27 de la Ley 909 de 2004 define a la carrera administrativa como un “Sistema técnico de administración del personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer, estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito”.

Que el capítulo II de la Ley 909 de 2004 determina los principios que orientan la permanencia en el servicio y la evaluación del desempeño de los servidores públicos, entre los cuales se encuentra que los servidores públicos deben ser evaluados y calificados 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. Por lo que se busca que los métodos de evaluación y calificación del desempeño, se diseñen en función de la plataforma estratégica así como de los planes, programas y proyectos de las entidades públicas.

Que el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 señala que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa 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”.

Que el literal d) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, determina como una de las funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC “Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa”.

Que de acuerdo con el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 las entidades podrán desarrollar sistemas propios de evaluación del desempeño, de acuerdo con los criterios establecidos por la Ley y las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, la cual deberá aprobarlos.

Que de conformidad con el decreto 2145 del 2015 y 2204 de 2016 el sector administrativo de la Presidencia de la República se encuentra conformado por las siguientes entidades: El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas- ACR, la Unidad Nacional para la Gestión de Desastres, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-COLOMBIA, la Agencia Nacional Inmobiliaria Virgilio Barco Vargas y la Agencia para la Renovación del Territorio - ART.

Que el título 8° del Decreto 1083 de 2015 reglamenta todo lo relacionado con el desarrollo del sistema de evaluación del desempeño para las entidades que conforman el sector público.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, estableció el Sistema Tipo de Evaluación el Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en Período de prueba mediante Acuerdo número 565 del 25 de enero de 2016, en el cual señala la metodología de evaluación que será aplicable para todos los funcionarios de carrera administrativa, hasta tanto las entidades públicas no desarrollen sus sistemas propios de evaluación del Desempeño Laboral.





**APO** Colombia | Agencia  
Presidencial  
de Cooperación  
Internacional  
de Colombia



RESOLUCIÓN No. **030** Del **23** ENE 2017

**“Por la cual se adopta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral del Sector Presidencia para la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional APC - COLOMBIA”**

Que el Acuerdo número 2016100000816 del 13 de Julio de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, establece los criterios y define los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral, entre los cuales se encuentra la facultad de las entidades para presentar sistemas propios por niveles o por sectores, en cumplimiento de los principios de eficacia, economía y celeridad.

Que en virtud de todo lo anterior, el sector Presidencia de la República consciente de la importancia de establecer un sistema propio de evaluación del desempeño que permita dar cumplimiento al plan estratégico así como a los diferentes planes de acción de las entidades adscritas, adelantó reuniones desde el año 2015 con los jefes de talento humano en el cual se planteó la necesidad de adoptar un sistema de evaluación sectorial. No obstante no existía la suficiente claridad sobre los fundamentos legales para la presentación.

Que en virtud de las competencias definidas en el Acuerdo número 2016100000816 del 13 de julio de 2016 expedido por la CNSC, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República mediante Oficio No. OF116-001012001 JMSC 110000 del 01 de noviembre de 2016, radicó a esta Comisión la solicitud de aprobación del sistema propio de evaluación de desempeño para las entidades del sector, atendiendo los lineamientos y directrices señaladas por la normatividad vigente en la materia.

Que en sesión celebrada el día 20 de diciembre de 2016, la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, revisó y estudió el sistema propio de evaluación del desempeño para los empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción que no ocupen cargos de gerencia pública de las entidades del sector Presidencia de la República así como los instrumentos diseñados. Para lo cual decidió aprobar por unanimidad el sistema de evaluación sometido a su consideración.

Que mediante Resolución No. 20161010047335 de fecha 23 de diciembre de 2016, la Comisión Nacional del Servicio Civil, aprobó el sistema propio de evaluación del desempeño para los empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción que no ocupen cargos de gerencia pública de las entidades del sector Presidencia de la República, luego de verificar que el modelo de evaluación presentado, cumple a cabalidad con los lineamientos y directrices generales fijadas por esa Comisión.

Que mediante Resolución No. 0010 de fecha 6 de enero de 2017, “Por la cual se establece el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral para las Entidades del Sector Presidencia de la República y se dictan otras disposiciones”, el Director del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República dio cumplimiento del artículo segundo de la Resolución No. 20161010047335 de fecha 23 de diciembre de 2016.

Que así mismo en el artículo veintinueve de la Resolución 0010 de 2017, se obliga a las entidades adscritas al Departamento Administrativo de Presidencial de la República, adoptar el Sistema Propio de Evaluación de Desempeño laboral de los servidores públicos del Sector Presidencia de acuerdo con los criterios legales y directrices señaladas por la CNSC y las definidas en la misma Resolución.

Que mediante sentencias Nos. C-279 de 2007 y SU-917 de 2010, la Corte Constitucional se ha pronunciado al respecto del retiro de los empleados provisionales de la siguiente manera; “sólo es constitucionalmente admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria “u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto”.

Que mediante sentencia unificada SU556 de 2014, la Corte Constitucional reitera “que la inexistencia de motivación razonable del acto administrativo que retira a un funcionario que ha ejercido un cargo de carrera en provisionalidad, conlleva la nulidad del mismo (...). El desconocimiento del deber de motivar el acto es una violación del debido proceso del servidor público afectado por tal decisión, en tanto la naturaleza del cargo le reconoce una estabilidad relativa que en los eventos de desvinculación se materializa en el derecho a conocer las razones por las cuales se adoptó tal determinación”.

Que teniendo en cuenta el Criterio Unificado “Evaluación Funcionarios Vinculados en Nombramiento Provisional”, de fecha 5 de julio de 2016, con ponencia de la Directora de Administración de Carrera Administrativa de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la cual se aborda el siguiente problema jurídico: “¿Es viable realizar la evaluación de desempeño laboral a funcionarios nombrados con carácter provisional?, ¿Se debe aplicar el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil para evaluar a los servidores vinculados en provisionalidad?”.

Que en el mencionado criterio unificado se aclara que la evaluación de los servidores públicos que ocupan empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y que se encuentran vinculados mediante un nombramiento provisional, no está prohibida en el marco normativo de manera expresa y por lo tanto resulta procedente, toda vez que para la alta dirección de APC-Colombia, es importante evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, dentro de un marco de seguimiento a la gestión institucional en la cual la totalidad de servidores aportan en el cumplimiento de las mismas.





RESOLUCIÓN No. **030** Del 23 ENE 2017

**“Por la cual se adopta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral del Sector Presidencia para la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional APC - COLOMBIA”**

Que de lo anterior se precisa que, para la evaluación de los servidores públicos provisionales, las entidades pueden hacerlo por medio de instrumentos específicos diseñados al interior de la misma, las cuales deben hacer parte de la política institucional y de la administración del talento humano.

Que la evaluación del desempeño realizada al personal vinculado de manera provisional no genera los privilegios que la ley otorga a los servidores que ostentan derechos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los servidores escalafonados.

Que en virtud de lo anteriormente expuesto;

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- ADOPCIÓN.** Adoptar el sistema propio de evaluación del desempeño laboral establecido mediante Resolución No. 0010 de fecha 6 de enero de 2017, emitida por el DAPRE y aprobado mediante Resolución No. 20161010047335 de fecha 23 de diciembre de 2016, emitida por la CNSC.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- APLICACIÓN.** El sistema de evaluación del desempeño laboral adoptado en el artículo anterior se aplicara a los servidores públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba, de libre nombramiento y remoción que no ocupen cargos de gerencia pública y los servidores públicos nombrados con carácter provisional.

**PARAGRAFO.- ALCANCE.** Para los servidores públicos nombrados con carácter provisional la aplicación del sistema propio de evaluación del desempeño laboral adoptado en el artículo primero del presente acto administrativo, no genera derechos de carrera, ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios escalafonados, ni de inscripción en el registro público, ni da lugar a planes de capacitación.

**ARTÍCULO TERCERO.- RESPONSABILIDAD.** Los servidores que sean responsables de evaluar el desempeño laboral de los empleados de carrera y en periodo de prueba de la Agencia, deberán hacerlo en las fechas establecidas por la CNSC y siguiendo la metodología contenida en el instrumento aprobado por dicha Comisión. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.

**ARTÍCULO CUARTO.-** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Bogotá, D.C., a los **23 ENE 2017**

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,**

  
**ALEJANDRO GAMBOA CASTILLA**  
DIRECTOR GENERAL

Aprobó: Marcela Niño  
VoBo: Julio Cadavid  
Elaboro: David López



2