

RESOLUCIÓN RECTORAL No. 641

20 de septiembre de 2021

“Por la cual se establece el procedimiento para la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios provisionales de la Institución Universitaria Digital de Antioquia”

EL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN UNIVERISTARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA

En uso de las atribuciones constitucionales, legales, reglamentarias y estatutarias conferidas a él, además en cumplimiento de la Ley 909 de 2004, reglamentado por el Decreto Nacional 1228 de 2005, el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 498 de 2020, la Ley 489 de 1998 y según lo establecido en el artículo 39 del Acuerdo Directivo No. 087 de 2021; demás normas concordantes vigentes, adscritas a nuestro ordenamiento jurídico y,

CONSIDERANDO:

1. Que el desempeño laboral de los funcionarios públicos tiene como propósito fundamental el cumplimiento de los fines del Estado y la mejora en calidad de la gestión propia de la Institución Universitaria Digital de Antioquia. El seguimiento del rendimiento laboral para el personal con nombramiento provisional tiene como propósito cumplir con el deber que las entidades y los servidores públicos tienen que garantizar la buena presentación del servicio público, a través de la observancia de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios; que conllevan a demostrar los resultados de su desempeño y que la sumatoria de su gestión contribuya al logro de los fines, metas y resultados institucionales.
2. Que en la Ley 909 de 2004 se señalan los principios de la función pública y se determinan criterios básicos para la evaluación de la gestión institucional a través de los cuales se garantiza la prestación del servicio, sin distinción del nivel ocupacional o de tipo de vinculación laboral.
3. Que la Ley 489 de 1998 en su artículo 3 establece que en cumplimiento de los principios de la función pública debe evaluar el desempeño de las entidades y de manera concomitante, el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos, lo cual implica que todos los servidores públicos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño ya que la sumatoria de su gestión determinará el logro de los fines, metas y resultados institucionales.
4. Que la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, regulan la provisión de vacantes temporales mediante nombramiento provisional.
5. Que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC – ha emitido conceptos

expresando a los funcionarios provisionales en cargos de carrera administrativa, haciendo hincapié en los fines y principios constitucionales ya que el cumplimiento de las metas institucionales es el resultado del desempeño laboral de sus funciones y por ende el logro de los fines del Estado, siendo el más importante entre ellos el criterio unificado sobre “Evaluación funcionarios vinculados en nombramiento provisional” del 5 de julio de 2016, que señala:

“La evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral es una herramienta de carácter estratégico, la cual aplica a todos los servidores públicos independientemente del tipo de vinculación, o el empleo que desempeñen, ya que la responsabilidad es inherente al servicio público y al marco normativo que regula su ejercicio, que no prevén ningún tipo de excepción sobre el seguimiento o la valoración de resultados, en el cumplimiento de los deberes y/o desempeño laboral. En cuanto a la evaluación de los servidores públicos que ocupan empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y se encuentran vinculados mediante un nombramiento provisional, es necesario destacar que no existe norma expresa que lo prohíba, por tanto la evaluación resulta procedente como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad.

(...) para la evaluación de los servidores públicos provisionales, las entidades pueden hacerlo por medio de instrumentos específicos diseñados al interior de la misma, los cuales harían parte de la política institucional y de la administración del talento humano; o, si bien la Administración considera pertinente, podrá tomar como referente los formatos establecidos por esta Comisión Nacional a través del Sistema Tipo de Evaluación de desempeño Laboral, como guía de orientación (...)

Finalmente, se deberá establecer que en ningún caso, la evaluación del desempeño realizada a personal vinculado, con carácter provisional, genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los servidores escalafonados”

6. Que por todo lo anterior, es necesario establecer criterios de valoración que permitan medir el cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas a los servidores nombrados en provisionalidad, así como sus competencias comportamentales, con el fin de determinar si las actividades ejecutadas satisfacen realmente las necesidades del servicio.
7. Que, teniendo en cuenta el aludido concepto de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se encuentra pertinente que la Institución Universitaria Digital de Antioquia acoja esta herramienta de gestión que permite dirigir y realizar el seguimiento al desempeño institucional en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a su cargo.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 y su Anexo Técnico, para el seguimiento del rendimiento laboral de los funcionarios provisionales de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

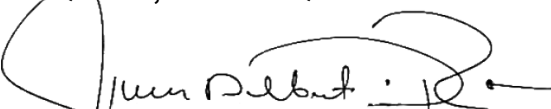
ARTÍCULO 2. Adelantar el seguimiento del rendimiento laboral para los funcionarios en provisionalidad, mediante el proceso de verificación, valoración y medición de su aporte al logro de las metas y objetivos institucionales de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, en el marco de las funciones que le fueron encomendadas a cada funcionario, conforme al Manual de Funciones, Requisitos y Competencias laborales.

ARTÍCULO 3. Diseñar los instrumentos para el seguimiento del rendimiento laboral del personal provisional dando aplicación y haciendo uso de los criterios técnicos definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018.

ARTÍCULO 4. Remitir copia de la presente Resolución de la Oficina de Control Interno y a la Dirección de Recursos Humanos para lo de su competencia.

ARTÍCULO 5. La presente Resolución Rectoral rige a partir de expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



JASSON ALBERTO DE LA ROSA ISAZA
Rector

Acción	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó y Elaboró	Patricia Elena Soto Marín		06-09-2021
Revisó	Luz Ofelia Rivera Restrepo		06-09-2021
Revisó	Luz Gladys Tamayo Jaramillo		06-09-2021
Revisó	Camilo Alexander Hurtado Castaño		17-09-2021
Revisó	Jessica Andrea Agudelo Vélez		20-09-2021
Aprobó	Leonardo Marulanda Londoño		20-09-2021

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.