



RESOLUCIÓN No 400

(02 AGO 2018)

"Por medio de la cual se adopta el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, el procedimiento y formatos"

EL DIRECTOR GENERAL

En uso de sus atribuciones legales, y en especial las conferidas en la Ley 909 de 2004, y los Decretos 4085 de 2011 y 1083 de 2015

CONSIDERANDO

Que el desempeño laboral de los servidores públicos tiene como propósito fundamental el cumplimiento de los fines del Estado a partir de la entrega oportuna de productos y servicios en el marco de los planes y la misión propia de cada institución.

Que el Sistema de Medición de Desempeño Laboral para los empleados públicos, tiene fundamento constitucional en lo previsto en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, que prevé la evaluación del servidor, como un requisito de permanencia y retiro del mismo.

Que en el artículo 3º de la Ley 909 de 2004 se señalan los principios de la función pública y se determinan criterios básicos a través de los cuales se garantiza la prestación de servicios, sin distingo del nivel ocupacional y del tipo de vinculación laboral.

Que el artículo 3º de la Ley 489 de 1998 establece que los principios de la función pública deben tenerse en cuenta al evaluar el desempeño laboral de las entidades y al juzgar la legalidad de la conducta de los servidores públicos en el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos, lo cual implica que todos ellos deben estar en condición de demostrar los resultados de su desempeño ya que la sumatoria de su gestión determinará el logro de los fines, metas y resultados institucionales.

Que en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto 1083 de 2015 se regula la provisión de cargos de carrera administrativa mediante nombramiento provisional.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- ha emitido conceptos, entre otros, el 2014 EE6577 del 27 de febrero de 2014, en el cual se indicó:

"En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, ésta 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"

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se adopta el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, el procedimiento y formatos"

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 esta condición**, la cual en cumplimiento de 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 de los requisitos y condiciones del empleo, las calidades y la demostración del mérito, pilares fundamentales de los sistemas de carrera del país."

Así mismo, en el concepto número 02-16516 del 1 de diciembre del 2008, en relación a la evaluación de desempeño laboral de servidores provisionales, la Comisión Nacional del Servicio Civil, manifestó lo siguiente:

"(...) En cuanto a la evaluación de funcionarios provisionales, esta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados para tal fin, sin que estos puedan corresponder a los establecidos por esta Comisión para los funcionarios de carrera o en periodo de prueba. Esta debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la Entidad para lo cual, 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 esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios escalafonados (...)" (Subraya fuera de texto);

Que de conformidad con la jurisprudencia constitucional, entre las que se destacan las sentencias SU-250 de 1998, T-031 de 2005 y C-431 de 2010, T-147 de 2013, la permanencia en el servicio de los servidores públicos en provisionalidad, debe atender a razones objetivas que puedan ser justificadas en las decisiones que sobre este punto adopte la Entidad, en aras de garantizar los principios de publicidad y del debido proceso que rigen todas las actuaciones administrativas.

Que el Artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 indica:

"ARTICULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación de desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados carrera"

Que por lo anterior, es necesario establecer criterios de valoración que permitan medir y hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas a los servidores nombrados en provisionalidad de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, en ejercicio de sus respectivos cargos.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,



Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se adopta el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, el procedimiento y formatos"

RESUELVE

Artículo 1.- Adopción del sistema. Adoptar el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, el procedimiento y formatos en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.

Artículo 2.- Definición. El Sistema de Medición del Desempeño Laboral que implementa la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado para valorar el rendimiento de los servidores vinculados con nombramiento provisional; está enmarcado en una administración por metas, con un enfoque que busca incrementar la eficacia, eficiencia e impacto de la labor de los empleados en los planes y programas de la entidad.

Se establece como propósito de la evaluación del desempeño laboral de los servidores vinculados con nombramiento provisional de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, el proceso mediante el cual se verifica, valora y cuantifica su aporte al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones que le fueron asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público, a través de la observancia de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios; que conlleven a demostrar los resultados de su desempeño laboral.

Este sistema se basa, para los servidores públicos vinculados en provisionalidad a la Entidad, en la comparación semestral entre los resultados esperados para cada empleado, y los resultados efectivamente alcanzados.

Las conclusiones de dicha valoración permiten identificar que el servidor público cuenta con las habilidades y destrezas para el cumplimiento de las funciones del empleo que ocupa.

Artículo 3.- Principios del Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores con nombramiento provisional. Se establecen los siguientes principios en la medición de desempeño laboral para los servidores con nombramiento provisional de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado:

3.1 La medición de desempeño laboral, es una forma de valoración del aporte realizado por los empleados con nombramiento provisional, por lo cual deberá realizarse en forma transparente, basándose en evidencias objetivas y respetando los principios constitucionales de buena fe, transparencia, debido proceso e igualdad.

3.2 La medición de desempeño laboral de los provisionales en el Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado se deberá realizar en aplicación de los principios y valores del Sistema Integrado de Gestión Institucional que son los establecido en el Código de Integridad, que rigen el actuar de los servidores públicos y los adoptó a través de la Resolución 108 del 28 de febrero de 2018.

Artículo 4.- Responsables de la implementación del Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores con nombramiento provisional. Son responsables de administrar y participar en la aplicación y ejecución de la implementación del Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, el procedimiento y formatos en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, los siguientes servidores públicos:

4.1 El Director de la Entidad o Nominador que debe:

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se adopta el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, el procedimiento y formatos"

- a) Implementar en la entidad el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, el procedimiento y formatos, para valorar la productividad de los mismos, como un método de optimización de la prestación de los servicios de la entidad, enmarcado en una administración por metas o resultados.
- b) Establecer el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, el procedimiento y formatos, como un estilo de dirección orientado al desarrollo integral de los servidores públicos vinculados en provisionalidad, con un enfoque que busca incrementar la eficacia, eficiencia, oportunidad y el impacto de la labor de los servidores públicos en los planes y programas de la Entidad.
- c) Garantizar que el desarrollo y aplicación del Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, el procedimiento y formatos, se efectúe con base en parámetros previamente establecidos en el presente acto administrativo y permitan obtener conclusiones fundamentadas en un juicio objetivo sobre el rendimiento laboral de dichos servidores públicos, así como los aportes al cumplimiento de las metas institucionales.
- d) Expedir el acto administrativo de terminación de la provisionalidad o la no prórroga del nombramiento del funcionario vinculado en provisionalidad, debidamente justificado, cuando quede en firme la medición realizada y este no alcance los estándares mínimos al efecto.

4.2 El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, debe:

- a) Comunicar a los responsables del proceso de evaluación del desempeño laboral, durante el mes de enero de cada año, la información de cumplimiento de las metas por áreas o dependencias, como insumo para la concertación de los objetivos laborales.
- b) Establecer estrategias que permitan la divulgación entre los servidores públicos de la Entidad de: el plan de desarrollo, el plan estratégico institucional y los planes de acción, los cuales serán referente para la fijación de los compromisos laborales.
- c) Apoyar al evaluador en la definición y aplicación de indicadores porcentuales reales y medibles, con el fin de facilitar la valoración de los servidores públicos vinculados en provisionalidad.

4.3 El Jefe de la Oficina de Control Interno, debe:

- a) Comunicar a los responsables del proceso de evaluación del desempeño laboral, el resultado de la evaluación por áreas o dependencias, de acuerdo con lo dispuesto por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de control interno de las entidades del orden nacional o territorial; evaluación que hace parte de la calificación definitiva de la evaluación de desempeño laboral.

4.4 El Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano, debe:

- a) Liderar y regularizar, la implementación y aplicación del Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, el procedimiento y formatos.
- b) Preparar y coordinar las jornadas de socialización dirigidas a evaluadores y evaluados sobre el método a aplicar en la valoración de los servidores públicos vinculados en provisionalidad, sobre los lineamientos establecidos en el presente acto administrativo y del instrumento diseñado para tal fin.
- c) Publicar y actualizar de ser necesario en la intranet, el presente acto administrativo y el instrumento diseñado para tal fin.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se adopta el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, el procedimiento y formatos"

- d) Archivar en los expedientes de historias laborales de los evaluados, los soportes enviados por los evaluadores, así como las respectivas notificaciones.
- e) Proyectar para la firma del Director de la Entidad, el acto administrativo que termina la provisionalidad o la no prórroga de la misma para el funcionario que no obtenga el porcentaje mínimo de cumplimiento, señalado en el presente acto administrativo.

4.5 El Jefe Inmediato del Evaluado, debe:

- a) Implementar el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, el procedimiento y formatos, en el área o dependencia a su cargo.
- b) Establecer con el servidor a evaluar, dentro de los 5 días calendario, siguientes al vencimiento del periodo evaluado, los compromisos laborales teniendo en cuenta los plazos establecidos en el presente acto administrativo.
- c) Realizar la valoración del desempeño laboral de los servidores públicos dentro de los plazos y casos establecidos en el presente acto administrativo.
- d) Realizar el seguimiento permanente al desempeño laboral de los servidores a su cargo y formular acciones que permitan mejorar la ejecución de las actividades con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas propuestas para el área o la dependencia, e informar de ellas a los evaluados a través de reuniones de retroalimentación definidas.
- e) Notificar al evaluado, el respectivo resultado obtenido de la valoración, entregándole una copia del formato de medición.
- f) Resolver de ser necesario el recurso de reposición, en los términos que establece la Ley para tal fin.
- g) Remitir de manera oportuna y dentro de los plazos establecidos por el Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano los formatos debidamente diligenciados y notificados.

4.6 El Evaluado. Son también responsables los provisionales, quienes deberán participar de forma permanente y constructivamente en las diferentes etapas o fases del proceso de valoración y deberán:

- a) Cumplir con las normas, reglas internas, responsabilidades, funciones y metas asignadas al empleo y participar de manera activa en el proceso de valoración del rendimiento laboral establecido en el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, el procedimiento y formatos, y las instrucciones impartidas por la Entidad.
- b) Tener presente que la permanencia en el empleo y su desarrollo en la institución se fundamentan en el mérito, los resultados y metas alcanzadas como contribución a los fines institucionales y en la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio del empleo.
- c) Superar el porcentaje mínimo establecido en el instrumento de medición para permanecer en el empleo y tener en cuenta que la terminación de la provisionalidad o la no prorroga del nombramiento del funcionario vinculado en provisionalidad, como consecuencia de no obtener dicho porcentaje requerido en la valoración, implica el retiro del servicio.
- d) Contar con las evidencias de su desempeño laboral.

Artículo 5.- Período de medición del desempeño laboral de los servidores con nombramiento provisional. Abarca el periodo comprendido entre el 1ro de febrero al 31 de enero del año siguiente, e incluye las dos evaluaciones parciales semestrales.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se adopta el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, el procedimiento y formatos"

La evaluación definitiva para el periodo anual u ordinario se realizará dentro de los (15) días hábiles siguientes al vencimiento del periodo de evaluación del desempeño laboral, previa consolidación de las evaluaciones parciales semestrales.

Parágrafo. El evaluador debe imprimir, firmar, notificar y entregar copia de los documentos correspondientes al servidor provisional enviando el original al Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano.

Artículo 6.- Eventos extraordinarios de la evaluación de desempeño laboral para el servidor provisional. La medición del Desempeño Laboral se debe realizar de manera extraordinaria cuando ocurra cualquiera de los siguientes casos:

- a) Por cambio de jefe inmediato.
- b) Por reubicación o traslado.
- c) Por las siguientes situaciones administrativas, siempre y cuando sean superiores a (30) días: En uso de licencia no remunerada o por enfermedad; suspendido en ejercicio de sus funciones y las demás establecidas en la normatividad vigente.
- d) Por medición anticipada. Cuando existan indicios razonables y objetivos sobre el posible incumplimiento sustancial de un deber funcional sin justificación alguna por parte del servidor público nombrado en provisionalidad, el evaluador deberá proceder a adelantar la medición de desempeño laboral, la medición debe ser por un periodo no inferior a (3) meses.

Parágrafo: Cuando el evento sea previsible, la medición de desempeño laboral deberá realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles anteriores al mismo. En caso contrario, deberá realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación del evento.

Artículo 7.- Procedimiento de Medición de Desempeño Laboral de los servidores con nombramiento provisional

7.1 Responsables de la Medición del Desempeño laboral. La medición de los resultados obtenidos por el servidor se efectuará por parte del jefe inmediato.

7.2 Fases del procedimiento. Se definen las siguientes fases dentro del proceso de Medición de Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional:

- a) **Fijación de compromisos laborales.** En esta fase se concretan los acuerdos sobre los productos o resultados finales esperados que debe entregar el servidor en el marco de sus funciones, los planes de desarrollo, los planes institucionales, planes de acción, objeto de la dependencia, propósito principal del empleo y demás herramientas con que cuente la entidad, los cuales deben establecerse mediante un proceso de construcción participativa.

Los compromisos que se deben fijar son mínimo tres (3) máximo cinco (5), tendrán en total un peso porcentual de 70 y deben ser ponderados teniendo en cuenta el impacto y relevancia de cada uno de ellos y la responsabilidad del servidor para desarrollarlos. Esta ponderación deberá hacerse en números exactos.

Corresponde en esta fase definir los compromisos y el cumplimiento de los mismos, las evidencias requeridas que darán cuenta de los avances y las condiciones que deberán reunir los productos o resultados esperados.



Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se adopta el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, el procedimiento y formatos"

Una vez diligenciado el instrumento, firmado tanto por el evaluado como por el evaluador, deberá entregarse copia del mismo al evaluado.

- b) **Fijación de competencias comportamentales a evaluar.** Se evaluarán las competencias comportamentales establecidas en el artículo 2.2.4.7 del Decreto 1083 de 2015. Estos tendrán un peso total porcentual de 30. Para un total del 100 %.
- c) **Seguimiento al desempeño laboral.** El jefe inmediato como responsable de la medición del desempeño laboral, deberá realizar seguimiento cada trimestre al cumplimiento de las responsabilidades de los servidores a su cargo vinculados mediante nombramiento provisional. La documentación de este seguimiento será el principal insumo para la medición del mismo.

El jefe inmediato realizará por lo menos un seguimiento trimestral.

En esta etapa el jefe inmediato como encargado de la medición debe efectuar una entrevista con el servidor provisional sobre su desempeño laboral, la cual le facilitará al evaluado determinar acciones que mejoren su desempeño laboral.

El seguimiento será formalizado con la firma del provisional y del jefe inmediato encargado de la medición.

- d) **Medición del desempeño laboral.** Esta fase será realizada por cada periodo semestral de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de la presente resolución.
- e) **Las evaluaciones parciales.** Se realizarán de acuerdo con los eventos extraordinarios que se presenten. Estas evaluaciones deberán realizarse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se produzca el evento extraordinario. Las cuales procederán siempre y cuando hayan transcurrido más de treinta (30) días calendario a partir de la última evaluación realizada.

Parágrafo 1. El evaluador debe imprimir, firmar, notificar y entregar copia de los documentos correspondientes al servidor provisional enviando el original al Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano.

Parágrafo 2. Contra las evaluaciones semestrales y parciales, no procederá recurso alguno.

- f) **Notificación del resultado de la calificación.** Esta deberá ser realizada por el evaluador al servidor evaluado, inmediatamente finalizada la fase de medición de desempeño laboral, para lo cual deberá utilizar el instrumento establecido para tal fin, al cual se hace referencia en el artículo 8 de la presente resolución.

Parágrafo. Los compromisos deben guardar estrecha relación con las funciones del empleo y con los objetivos estratégicos a los cuales aporta la dependencia donde labora el servidor con nombramiento provisional.

- g) El jefe inmediato como responsable de la medición del desempeño laboral, deberá realizar seguimiento permanente al cumplimiento de las responsabilidades de los servidores a su cargo vinculados mediante nombramiento provisional. La documentación de este seguimiento será el principal insumo para la medición del mismo.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se adopta el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, el procedimiento y formatos"

Artículo 8.- Instrumento para la Medición del Desempeño Laboral. Se adopta para este procedimiento el formato Medición del Desempeño Laboral de los servidores vinculados en provisionalidad, que forma parte integral de esta resolución y que entra en vigencia a partir de la fecha de expedición del presente acto administrativo.

Artículo 9.- Escala de valoración para la Medición del Desempeño Laboral de los servidores con nombramiento provisional. Se establecen los siguientes rangos, teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento de las responsabilidades asignadas al servidor provisional, niveles de calidad y oportunidad en la entrega de los productos acordados:

9.1 Bajo: El resultado es inferior a 65% de los compromisos.

9.2 Medio: El resultado se encuentra en los rangos comprendidos entre el 65% al 94.99% de los compromisos.

9.3 Alto: El resultado es igual o superior al 95% de los compromisos.

Parágrafo- Para efectos de cálculo de los valores obtenidos, se establecerán cifras máximo con dos decimales.

Artículo 10.- Notificación y recursos a la Medición del Desempeño Laboral de los servidores con nombramiento provisional. Se establece que la medición del Desempeño Laboral será notificada personalmente al servidor provisional en los términos previstos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. El resultado de la medición será susceptible de impugnación a través del recurso de reposición, que deberá interponerse ante el evaluador y, directamente o en subsidio, el recurso de apelación que deberá interponerse ante el supervisor inmediato de este.

Para el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 11.- Usos y consecuencias de los resultados de la medición del desempeño laboral de los servidores vinculados con nombramiento provisional de la Agencia. Sin perjuicio de lo estipulado en normas superiores, los resultados de la medición del desempeño laboral de los servidores vinculados con nombramiento provisional, se deberán tener en cuenta para:

- a) Formular los planes de inducción y/o reintroducción y medir el impacto de los mismos.
- b) Orientar la cultura organizacional.
- c) Valorar el modelo de gestión de la Agencia.
- d) Retroalimentar los procesos de selección y vinculación para su mejoramiento continuo.
- e) Desarrollar e implementar acciones de mejoramiento en el desempeño laboral de los servidores vinculados con nombramiento provisional.
- f) Terminar el nombramiento provisional cuando se realice una medición y el resultado de la medición y el resultado de la medición en el desempeño laboral se ubique en el rango denominado "bajo" conforme a lo previsto en el artículo 9 de la presente resolución

Artículo 12.- No otorgamiento de derecho de carrera. La Medición del Desempeño laboral para los servidores públicos provisionales no otorga derechos de carrera; ni los privilegios que la ley establece para los servidores inscritos en carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos para estos.



Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se adopta el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, el procedimiento y formatos"

Artículo 13.- Socialización del sistema. El Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano liderará las acciones necesarias para la divulgación del presente acto administrativo, prestará asesoría directa a los evaluados y evaluadores en cuanto al manejo del instrumento adoptado y supervisará que el procedimiento se cumpla de acuerdo con los criterios legales y las directrices contenidas en esta Resolución.

El Asesor de comunicaciones prestará el apoyo que requiera el Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano para cumplir con esta labor.

Artículo 14.- Prueba Piloto: Sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 5º; el Secretario General propondrá una muestra del 3% del total de cargos de carrera administrativa, para que sean evaluados bajo lo establecido en el presente acto administrativo, para el periodo comprendido entre el 3 de septiembre de 2018 al 30 de noviembre de 2018.

Parágrafo 1º.- Para la implementación del Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, el procedimiento y formato, el Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano realizará jornadas informativas a partir de la expedición de este acto administrativo, con el fin de divulgar el instrumento utilizado, así como el procedimiento establecido en el presente acto administrativo

Parágrafo 2º.- Sin perjuicio de lo estipulado en normas superiores, los resultados de la medición del desempeño laboral en la modalidad de prueba piloto de los servidores vinculados con nombramiento provisional, se deberán tener en cuenta para:

- a) Formular los planes de inducción y/o reincidencia y medir el impacto de los mismos.
- b) Orientar la cultura organizacional.
- c) Valorar el modelo de gestión de la Agencia.
- d) Retroalimentar los procesos de selección y vinculación para su mejoramiento continuo.
- e) Desarrollar e implementar acciones de mejoramiento en el desempeño laboral de los servidores vinculados con nombramiento provisional.

Artículo 15.- La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en la ciudad de Bogotá D.C., el 02 AGO 2018

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



LUIS GUILLERMO VÉLEZ CABRERA
Director General

Proyectó: Diana Garavito y Catalina Rodríguez, Gestores
Revisó: Dalia Olarte, Coordinadora de Gestión de Talento Humano *Dalia*
Aprobó: Juan Pablo Marín Echeverry, Secretario General

