

RESOLUCIÓN 712 DE 2012

(diciembre 11)

Diario Oficial No. 48.657 de 28 de diciembre de 2012

CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Por la cual se establece el procedimiento para la evaluación del rendimiento laboral del personal Provisional en la Unidad Administrativa Especial - Contaduría General de la Nación (CGN).

EL CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN,

en ejercicio de sus atribuciones Constitucionales y legales, en especial de las que le confiere la Ley [298](#) de 1996, Ley [909](#) de 2004 y,

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 de productos y servicios en el marco de los planes y la misión propia de cada institución;

Que en 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 distinguir el nivel ocupacional o del tipo de vinculación laboral;

Que la Ley [489](#) de 1998 establece que en cumplimiento de los principios de la función pública debe evaluarse 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;

Que en la Ley [909](#) de 2004, y en el Decreto [1227](#) de 2005, se regula la provisión de vacantes mediante nombramiento provisional;

Que la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009, en su numeral 7.5.1, considera que la Entidad debe planificar y llevar a cabo la producción y la prestación del servicio bajo condiciones controladas y estas deben incluir cuando sea aplicable, la implementación del seguimiento y de la medición;

Que de acuerdo al Sistema de Gestión de Calidad, la Misión de la Contaduría General de la Nación es: “La Contaduría General de la Nación es el organismo técnico de regulación de la contabilidad para el sector público en el país, que en desarrollo del mandato constitucional y legal es responsable de: Determinar las políticas, principios y normas de la contabilidad que deben regir en el país para el sector público, unificar, centralizar y consolidar la información contable, y elaborar el Balance General Consolidado de la Nación de esta forma contribuye a la ejecución del Plan Nacional de Desarrollo y a modernizar la administración financiera estatal”;

Que de acuerdo al Sistema de Gestión de Calidad, la Visión de la Contaduría General de la Nación es: “En el año 2019, la CGN en su calidad de organismo técnico regulador estará posicionada como una entidad receptora, consolidadora, generadora y proveedora de información

financiera, económica, social y ambiental de alta calidad, para lo cual fomentará la cultura contable y el proceso de rendición de cuentas en el sector público; entregará información oportuna con amplia cobertura y accesibilidad para apoyar a los gobiernos nacional y territorial en sus propósitos de gestión y transparencia, y será reconocida nacional e internacionalmente en materia de regulación y desarrollo contable público”;

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) ha emitido conceptos en el sentido que, la evaluación de los funcionarios provisionales resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, sin que estos puedan corresponder “...a los establecidos por esta Comisión para los funcionarios de carrera o en período de prueba y, que esta evaluación 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 de carrera...”;

Que por las consideraciones anteriores, la Unidad Administrativa Especial - Contaduría General de la Nación CGN;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. Establecer la siguiente metodología para la evaluación del rendimiento laboral para el personal provisional en la Unidad Administrativa Especial - Contaduría General de la Nación (CGN), y adoptar el Formato de evaluación del rendimiento laboral de los provisionales, como instrumento de medición con sus instrucciones y actualizaciones, anexo a esta Resolución, el cual hace parte integral de la misma.



ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y PROPÓSITO. La evaluación del rendimiento laboral para el personal provisional, es el proceso mediante el cual se verifica, valora y mide su aporte al logro de las metas y objetivos institucionales de la Contaduría General de la Nación, en el marco de las funciones que le fueron comunicadas.

La evaluación del rendimiento laboral para el personal con nombramiento provisional tiene como propósito cumplir con el deber que las entidades y los servidores públicos tienen de garantizar la buena prestación 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 contribuyen al logro de los fines, metas y resultados institucionales.



ARTÍCULO 3o. PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL PARA EL PERSONAL PROVISIONAL. La evaluación del rendimiento laboral, es una forma de valoración del aporte realizado por el personal provisional, debe realizarse en forma transparente, basándose en evidencias objetivas y respetando los principios constitucionales de buena fe, transparencia, debido proceso e igualdad.

Así mismo, dicha evaluación se debe realizar en aplicación de los principios del Sistema de Gestión de Calidad y Control Interno (SGCCI): Enfoque basado en hechos para la toma de decisiones; enfoque de sistema de gestión y mejora continua.



ARTÍCULO 4o. COMUNICACIÓN DE FUNCIONES. Dentro de los quince (15) días

calendario siguiente a la vinculación, se realizará por escrito la comunicación de funciones al personal con nombramiento provisional.

PARÁGRAFO. Contra dicha comunicación de funciones no procede recurso alguno.



ARTÍCULO 5o. FASES DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL PARA EL PERSONAL PROVISIONAL. Para desarrollar la evaluación del rendimiento laboral, el evaluador deberá cumplir con lo siguiente:

1. Comunicación de funciones, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a su vinculación.
2. Definición de responsabilidades y compromisos dentro del instrumento de evaluación, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a su vinculación.
3. Seguimiento permanente de los compromisos. Como mínimo se deberá realizar un seguimiento trimestral por cada período semestral de vinculación.

Este seguimiento se realizará dentro de los primeros diez (10) días calendario siguientes al vencimiento trimestral.

4. Evaluación del rendimiento laboral en los eventos establecidos en el artículo 6o de la presente Resolución.
5. Notificación del resultado de la evaluación.

PARÁGRAFO. Las responsabilidades o compromisos deben guardar estrecha relación con las funciones comunicadas y con los objetivos tácticos a los cuales aporta la dependencia donde labora el empleado provisional.



ARTÍCULO 6o. EVENTOS DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL PARA EL PERSONAL PROVISIONAL. La evaluación del rendimiento laboral se debe realizar cuando ocurra cualquiera de los siguientes casos:

1. Por cambio de jefe.
2. Por reubicación.
3. Por evaluación semestral a partir de la fecha de su vinculación.
4. Por terminación del período de vinculación.
5. Por evaluación del rendimiento extraordinaria.

PARÁGRAFO 1o. Cuando el evento sea previsible, la evaluación del rendimiento debe hacerse dentro de los cinco (5) días hábiles anteriores al mismo. En caso contrario, debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación del evento.

PARÁGRAFO 2o. Cuando se presente desempeño deficiente por parte del empleado provisional, se podrá efectuar una evaluación extraordinaria previa autorización del Contador General, quien con antelación, deberá ser informado por los funcionarios con personal a cargo, respecto del rendimiento insatisfactorio que evidencia el empleado o grupo de empleados.



ARTÍCULO 7o. RANGOS DE EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL.

Teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento de las responsabilidades asignadas al personal de planta provisional, el nivel de calidad, cantidad y oportunidad en la entrega del producto acordado, la evaluación arrojará resultados dentro de los siguientes rangos:

1. Bajo: el resultado es inferior al 66% de los compromisos.
2. Bueno: el resultado se encuentra en los rangos comprendidos entre el 67% al 89% de los compromisos.
3. Destacado: el resultado es igual o superior al 90% de los compromisos.



ARTÍCULO 8o. RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. La responsabilidad de la evaluación del rendimiento laboral para el personal provisional, es del jefe inmediato; sin embargo, la responsabilidad en el cumplimiento oportuno de las obligaciones establecidas en esta resolución, es compartida entre sus intervinientes.

El jefe inmediato debe realizar la evaluación, teniendo en cuenta las evidencias objetivas que tenga disponibles. Algunas de estas evidencias pueden ser: indicadores de gestión, productos entregados o servicios prestados, registros de control o seguimiento del procedimiento, lo anterior con base a los compromisos laborales.



ARTÍCULO 9o. NOTIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. Los resultados de la evaluación del rendimiento laboral se notificarán personalmente al empleado provisional en los términos previstos en la Ley [1437](#) de 2011. El resultado de la evaluación será susceptible de impugnación a través del recurso de reposición, que deberá interponerse ante el evaluador, y directamente o en subsidio, el de apelación que deberá interponerse ante el superior inmediato de este.

Para el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en la Ley [1437](#) de 2011.

En cada una de las fases descritas en el artículo [5o](#) de esta Resolución, el jefe debe imprimir, firmar y entregar copia de los documentos correspondientes al empleado provisional, manteniendo el original de los documentos en la respectiva dependencia.



ARTÍCULO 10. EFECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. La vinculación y permanencia de personal provisional está regulada por los artículos [25](#) de la Ley 909 de 2004; [8o](#), [9o](#), [10](#), y [37](#) del Decreto 1227 de 2005.

Sin perjuicio de lo estipulado en normas superiores, la evaluación del rendimiento laboral se deberá tener en cuenta para:

1. Formular los planes de inducción y/o reinducción y medir el impacto de los mismos.
2. Mejorar el clima laboral y orientar la cultura organizacional.
3. Valorar el modelo de gestión de la Unidad Administrativa Especial-Contaduría General de Nación.

4. Facilitar el mejoramiento de los procesos de selección y ajustes al manual de funciones.
5. Desarrollar e implementar acciones de mejoramiento.
6. Declarar la insubsistencia del nombramiento provisional cuando el resultado de la evaluación del rendimiento laboral se ubique en el rango denominado “bajo”, conforme a lo previsto en el artículo [7o](#) de la presente Resolución.



ARTÍCULO 11. La evaluación de rendimiento laboral no otorga derechos de carrera; ni de inscripción en el registro público; ni los privilegios que la ley establece para los servidores de carrera, ni acceso a los incentivos previstos en la Entidad para estos; ni da lugar a planes de capacitación formal o no formal; ni estímulos a los empleados provisionales.



ARTÍCULO 12. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 11 de diciembre de 2012.

El Contador General de la Nación,

PEDRO LUIS BOHÓRQUEZ RAMÍREZ.

EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL PARA EL PERSONAL CON NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD		La medición de rendimiento laboral no otorga derecho de carrera, ni de inscripción en el registro público, ni los privilegios que la ley establece para los servidores de carrera, ni acceso a los incentivos previstos en la Entidad para estos, ni da lugar a planes de capacitación formal o no formal, ni estímulos a los empleados provisionales.				 CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN
		EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA				
		FECHA EMISIÓN: Octubre 2012				
EVALUADOR	Nombre Completo			Documento de Identidad		
	Nivel Jerárquico y Denominación			Dependencia o Área Funcional		
EVALUADO	Nombre Completo			Documento de Identidad		
	Nivel Jerárquico y Denominación			Dependencia o Área Funcional		
Compromisos Laborales Pactados		Compromisos Laborales Pactados		Evidencias	Porcentaje de Cumplimiento Pactado (Entre 1% y 100%)	Porcentaje Obtenido (Entre 1% y 100%)
0		0		0	0%	
0		0		0	0%	
0		0		0	0%	
0		0		0	0%	
0		0		0	0%	
0		0		0	0%	
TOTAL						0%
MOTIVACIÓN DE LA CALIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DEFINITIVA						Firma del Evaluador y Fecha de la Evaluación Extraordinaria DIA MES AÑO
NOTIFICACIÓN						RECURSO SI NO
Nombre del Evaluado			Nombre del Jefe Inmediato			FECHA Y NUMERO DE RADICACIÓN DEL RECURSO
Firma del Servidor Público Evaluado			Firma del Jefe Inmediato			
RECURSOS						
PRIMERA INSTANCIA			SEGUNDA INSTANCIA			
CONFIRMA		(admonite)	MOTIVACIÓN	CONFIRMA		(admonite)
MODIFICA				MODIFICA		
REVOCA				REVOCA		
NOMBRE DEL SERVIDOR PÚBLICO NOTIFICADO			NOMBRE DEL SERVIDOR PÚBLICO NOTIFICADO			
FIRMA DEL SERVIDOR PÚBLICO NOTIFICADO			FIRMA DEL SERVIDOR PÚBLICO NOTIFICADO			
NOMBRE DEL NOTIFICADOR			NOMBRE DEL NOTIFICADOR			
FIRMA DEL NOTIFICADOR			FIRMA DEL NOTIFICADOR			
CALIFICACIÓN DEFINITIVA						
CALIFICACIÓN DEFINITIVA EN FIRME		FIRMA DEL NOTIFICADO		FIRMA DEL NOTIFICADOR		



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
 Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones
 ISSN 2256-1633
 Última actualización: 31 de agosto de 2019

