



“Por medio de la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Provisionales”

LA PERSONERA DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el Decreto Ley 1421 de 1993, el Acuerdo 34 del mismo año y las Leyes 489 de 1998 y 909 de 2004,

CONSIDERANDO

Que conforme al artículo 104 del Decreto Ley 1421 de 1993, en concordancia con el artículo 1° del Acuerdo 34 del mismo año, expedido por el Concejo de Bogotá, D.C., la Personería Distrital, como órgano de control goza de autonomía administrativa y financiera lo cual faculta a la Personera de Bogotá, D.C., para dictar los actos necesarios para el normal funcionamiento de la Entidad.

Que la Ley 87 de 1993 conmina a las Entidades para que en el marco del Sistema de Control Interno, se implementen métodos de evaluación que contribuyan a fortalecer la gestión institucional y con ello, la prestación del servicio.

Que la Ley 489 de 1998, establece que en cumplimiento de los principios de la función pública, se debe evaluar el desempeño de las entidades el cual es concomitante y derivado de la gestión de los servidores públicos, quienes están llamados a responder y demostrar los resultados de su propio desempeño y su aporte a la gestión institucional y con ello al logro de los fines del Estado.

Que la Ley 909 de 2004, señala en el marco de los principios de la función pública que la responsabilidad de los servidores públicos, sin distinción del tipo de vinculación, deberá concretarse a través de instrumentos de evaluación, con miras al logro de la satisfacción de los intereses generales y la efectiva prestación del servicio.

Que la Norma Técnica de Calidad en Gestión Pública NTCGP-1000 establece en el Numeral 6.2.2, que es necesario “determinar la competencia necesaria de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas o que realizan trabajos que afectan la conformidad con los requisitos del producto y/o servicio” y “evaluar las acciones tomadas, en términos de su efecto sobre la eficacia,

Al servicio de la ciudad



eficiencia o efectividad del Sistema de Gestión de la Calidad de la entidad” (Numeral 6.2.2., literales a y c)

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública en apartes del concepto 20166000016871 de 2016 ha indicado, “(...) la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral debe hacerse independientemente del tipo de vinculación que tenga el personal en su organización”.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil en concepto 02-17189 radicado 02-2008-30200 ha señalado, “Ante esta situación es innegable que la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral no está sujeta al tipo de vinculación que ostente el empleado, ya que la responsabilidad social es inherente al servicio público y al marco normativo que regula su ejercicio no prevé ningún tipo de excepción sobre el seguimiento o la valoración de los resultados, el cumplimiento de sus deberes y su desempeño laboral”.

Que respecto a los empleos provisionales la Honorable Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia, entre las que se pueden citar las siguientes sentencias: C-640 del 22 de agosto de 2012, T-569 del 21 de julio de 2011, T-829 del 22 de octubre de 2012 y T-147 del 13 de marzo de 2013, ha sostenido:

“En conclusión, los cargos provisionales no son asimilables a los cargos de carrera administrativa, y es por ello que a los primeros no le son aplicables los derechos que se derivan de ella, ya que quienes se hallan vinculados en provisionalidad no agotaron los requisitos que exige la Constitución y la ley para gozar de tales beneficios, es decir, superar exitosamente el concurso de méritos y el período de prueba, entre otros. (...)”

Que de lo anterior se concluye que la evaluación de desempeño laboral a los funcionarios nombrados con carácter de PROVISIONALIDAD no genera derechos de carrera administrativa al no haber participado en un concurso de méritos.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1°: Adoptar el Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Provisionales cuya estructura, desarrollo y procedimiento han sido definidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, junto con el Protocolo del mismo nombre, el cual hace parte integral de la presente Resolución y determina su implementación y ejecución.

Al servicio de la ciudad



Continuación de la Resolución

ARTÍCULO 2º- La adopción y aplicación de este Sistema de gestión, no otorga derechos de carrera o de permanencia en el servicio, ni habilita el acceso a encargos o incentivos.

ARTÍCULO 3º- La implementación de esta herramienta de gestión se iniciará en los términos definidos en el Protocolo de Evaluación de la Gestión para Empleados Provisionales.

Dada en Bogotá, D.C., con fecha 03 MAR 2017

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

CARMEN TERESA CASTAÑEDA VILLAMIZAR
Personera de Bogotá D.C.

Proyectó: David Fernando Cortés Amador – Profesional Especializado 222-07
Proyectó: Maritza Guerrero Díaz Profesional Universitario 219-01 (e)
Revisó: Maryemelina Daza Mendoza – Secretaria General
Revisó: Dairo Giraldo Velásquez – Director de Talento Humano
Revisó: Manuel Dagoberto Caro Rojas – Jefe de la Oficina Asesora de Jurídica

Al servicio de la ciudad