

RESOLUCIÓN NÚMERO 2016005932 DEL 23 DE FEBRERO DE 2016

“Por la cual se adopta el instrumento específico y metodología para la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados provisionalmente al INVIMA”

EL DIRECTOR GENERAL (E) DEL INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS Y ALIMENTOS – INVIMA

En uso de sus facultades legales y en especial de las conferidas por la Ley 489 de 1998, Decreto 2078 de 2012, Decreto 1632 de 2015, y,

CONSIDERANDO:

Que los literales b) y l) del artículo 4 de la Ley 87 de 1993, indican que se deben implementar como elementos del Sistema de Control Interno Institucional la definición de políticas como guías de acción y procedimientos para la ejecución de procesos, así como, la simplificación y actualización de normas y procedimientos.

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 y de manera concomitante el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos, lo que implica que todos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño laboral, por lo que el cumplimiento de las metas institucionales es el resultado del desempeño de los empleados, el cual debe garantizar el logro de los fines misionales

El artículo 2 de la Ley 909 de 2004, señala 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 o del tipo de vinculación laboral.

Que en atención a lo contemplado en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, 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 en su artículo 39 la Ley 909 de 2004, dispone: *“Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida”*.

Que en el artículo 40 ídem establece: *“Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos”*.

Que el concepto emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil evaluación de desempeño de los empleados nombrados en forma provisional con radicado 2015-206-017512-2 del 24 de septiembre de 2015, la Comisión Nacional del Servicio Civil se pronunció frente al tema de la consulta realizada por el INVIMA a través del radicado 20156000005771 del 16 de enero de 2015, del cual se concluyó lo siguiente *“ De acuerdo con lo expuesto, es viable concluir que la entidad puede hacerle seguimiento a las funciones desarrolladas por los empleados en provisionalidad, evaluando su desempeño, para lo cual puede establecer instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin o recurrir formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera, para lo cual deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera administrativa ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición.*

Es decir, que la entidad u organismos público debe indicar de manera clara que la medición o evaluación del desempeño no modifica o muta la naturaleza de la vinculación, ni confiera derechos de carrera a quienes se vinculan de forma provisional en estos cargos”

Que así mismo, mediante oficio 102-8470-15 la Oficina Asesora Jurídica del INVIMA, se pronunció frente a la solicitud de concepto realizada por parte del Grupo de Talento Humano, acerca de la viabilidad de medir el

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA
Carrera 10 N.º 64/28
PBX: 2948700

Bogotá - Colombia
www.invima.gov.co



RESOLUCIÓN NÚMERO 2016005932 DEL 23 DE FEBRERO DE 2016

“Por la cual se adopta el instrumento específico y metodología para la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados provisionalmente al INVIMA”

rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados provisionalmente, en cumplimiento al concepto emitido por Comisión Nacional del Servicio Civil radicado 2-2009-07345 de mayo de 2009, que indica: *“en cuanto a la evaluación de los servidores públicos provisionales, ésta 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 servidores públicos provisionales de carrera o en período de prueba, 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 servidores públicos provisionales escalafonados”*.

Que en el concepto mencionado, se indica que: *“De otra parte, se debe tener en cuenta que los instrumentos de evaluación para los empleados provisionales y temporales que diseñe la entidad deben establecer claramente que dicha evaluación no otorga derechos de carrera, ni inscripción en el registro público, ni da lugar a planes de capacitación, ni estímulos a los empleados provisionales y temporales”*.

Que en el mismo sentido, la Comisión Nacional del Servicio Civil 02-17189 radicado 02-2008-30200 del 31 de diciembre de 2008, enunció *“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 el 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 la norma técnica de calidad en la gestión pública NTCGP 1000:2009, contempla en su numeral 6.2.1: *“Los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas que realicen trabajos que afecten la conformidad con los requisitos del producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas”*.

Que por lo expuesto, se hizo necesario adoptar un instrumento para la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados de libre nombramiento y remoción y provisionales con o sin personal a cargo, a través de la Resolución 2014034154 del 20 de octubre de 2014, modificada por la Resolución No. 2015006996 del 24 de febrero de 2015.

Que en procura de lograr la implementación de un instrumento específico para la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos provisionales con las especificaciones requeridas, mediante Resolución número 2015017497 del 6 de mayo de 2015, se suspendieron los términos de la adopción del instrumento específico y metodología para la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados provisionalmente al INVIMA

Que dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, se han venido realizando los cambios requeridos para lograr este objetivo y lograr la implementación de un instrumento específico para la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos provisionales.

Que en mérito de lo expuesto, este despacho

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Adoptar los Formatos (01, 02 y 03, con las instrucciones de diligenciamiento, los cuales hacen parte integral de la presente resolución) para la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados al Instituto en nombramiento provisional.

ARTICULO SEGUNDO.- La medición del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados al Instituto en provisionalidad no otorga derechos de carrera, ni de inscripción en el registro público, ni acceso a incentivos, ni a los planes de capacitación, ni a los privilegios que la Ley establece para los servidores públicos de carrera.

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA
Carrera 10 N.º 64/28
PBX: 2948700

Bogotá - Colombia
www.invima.gov.co



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

RESOLUCIÓN NÚMERO 2016005932 DEL 23 DE FEBRERO DE 2016

“Por la cual se adopta el instrumento específico y metodología para la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados provisionalmente al INVIMA”

ARTÍCULO TERCERO – La implementación del instrumento específico y metodología para la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados al Instituto de manera provisional que se adopta mediante esta resolución, involucra de manera activa a la alta dirección y a todas las dependencias del INVIMA.

ARTÍCULO CUARTO – El Grupo de Talento Humano liderará las acciones necesarias para la implementación del sistema de medición, la Oficina de Control Interno remitirá la evaluación sobre la gestión de las áreas o dependencias a las mismas y la Oficina de Planeación guiará la ejecución de las metas institucionales o por dependencias.

ARTÍCULO QUINTO– Metodología. Para la medición del rendimiento laboral del servidor público vinculado provisionalmente se debe seguir las siguientes instrucciones:

- Cerciorarse que el servidor público vinculado provisionalmente conozca las funciones que le han sido asignadas y notificadas en el momento de su vinculación.
- Definir las actividades a desempeñar (relacionadas con las funciones) en el instrumento de medición, las cuales deben ser medibles, cuantificables y verificables de acuerdo con el manual de funciones, planes de (Desarrollo, institucionales, operativos anuales, por dependencia), propósito principal del empleo y demás herramientas con que cuenta la entidad, dentro de los 10 días siguientes a la comunicación de las funciones.
- Concertar las evidencias o soportes que permitan establecer objetivamente el avance o cumplimiento de las actividades a desempeñar (relacionadas con las funciones) pactadas en el periodo anual de medición (entre el 1 de abril de 2016 al 31 de marzo de 2017 y así sucesivamente) sobre los resultados esperados que debe cumplir el servidor en el periodo a medir.
- Informar al Grupo de Talento Humano de la concertación de las actividades a desempeñar (relacionadas con las funciones), dentro de los 15 primeros días del mes de abril y cuando hayan ajustes a las responsabilidades laborales dentro de los siguientes 10 días calendario a la situación que genera la modificación de las responsabilidades laborales.

Nota: En el evento en que se presente alguna de las siguientes situaciones, cambios en los planes, programas o proyectos, cambio de empleo por traslado, cambio definitivo del Jefe Inmediato, separación del cargo superior a treinta (30) días calendario, se modificarán las actividades por el porcentaje que falte para cumplir el 100%.

- El jefe inmediato realizará la medición semestralmente, lo cual debe ser dentro de los primeros quince (15) días siguientes al vencimiento semestral e incentivará la consolidación del resumen de evidencias fijadas que permitan validar el cumplimiento de actividades a desempeñar (relacionadas con las funciones) previamente establecidas en términos de oportunidad, calidad, pertinencia, claridad, veracidad, suficiencia y actualización.

✓ **Primera Medición Parcial Semestral:**

Corresponde al periodo comprendido entre el 1º de abril y el 30 de septiembre de cada año y se debe realizar a más tardar el 15 de octubre, posteriormente se deben entregar los soportes al Grupo de Talento Humano.

✓ **Segunda Medición Parcial Semestral:**

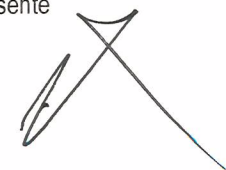
Corresponde al periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de marzo del año siguiente y se debe realizar a más tardar el 15 de abril, posteriormente se deben entregar los soportes al Grupo de Talento Humano.”

- O cuando se presente alguna situación administrativa definida en el artículo sexto de la presente resolución.



Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA
Carrera 10 N.º 64/28
PBX: 2948700

Bogotá - Colombia
www.invima.gov.co



RESOLUCIÓN NÚMERO 2016005932 DEL 23 DE FEBRERO DE 2016

“Por la cual se adopta el instrumento específico y metodología para la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados provisionalmente al INVIMA”

- g) Entregar dentro de los quince días calendario después de finalizar el periodo anual, los formatos originales de las actividades a desempeñar (relacionadas con las funciones), competencias comportamentales, resumen de evidencias, mediciones parciales, consolidados definitivos y planes de mejoramiento individual del periodo.

ARTÍCULO SEXTO- Periodicidad. La medición del rendimiento laboral del servidor público vinculado provisionalmente, se debe realizar al presentarse cualquiera de los siguientes casos:

1. Por traslado del servidor público
2. Por cambio definitivo de jefe inmediato.
3. Por medición del periodo semestral.
4. Por terminación del periodo de vinculación o retiro del empleo.
5. Por medición anticipada del rendimiento. En los casos en que se evidencie deficiencias en su desempeño laboral, el evaluador debe solicitar al nominador autorización para efectuar una medición anticipada, siempre y cuando existan evidencias en su hoja de vida con anterioridad a la fecha de la solicitud, respecto de las deficiencias de rendimiento laboral que haya presentado.
6. Cuando el servidor público deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones administrativas sea superior a treinta (30) días calendario. Si la situación administrativa es previsible, la medición se debe hacer en los cinco (5) días hábiles antes de generarse la situación, de lo contrario, debe darse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de aquella.

ARTÍCULO SÉPTIMO- Se establecen los siguientes niveles de cumplimiento en la medición del rendimiento laboral del servidor público vinculado provisionalmente:

1. Cumple
2. Cumplimiento aceptable
3. No cumple

ARTÍCULO OCTAVO- Se establece la siguiente escala de cumplimiento de las responsabilidades laborales fijados y con los siguientes intervalos y valores porcentuales, así:

1. Cumple: De 86% a 100%
2. Cumplimiento aceptable: Entre 60 % a 85%
3. No cumple: 59% o menos

ARTÍCULO NOVENO- La responsabilidad de la medición del rendimiento laboral del servidor público provisional, es del jefe inmediato; sin embargo, la responsabilidad del cumplimiento oportuno de lo establecido en la presente es compartida entre las partes intervinientes.

ARTÍCULO DÉCIMO- En todos los casos los responsables de realizar el seguimiento al rendimiento laboral, deben ser servidores públicos provisionales, de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción y deben estar ocupando empleos de grado o nivel superior al del funcionario al cual se le va a realizar la medición del rendimiento laboral.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO- Los resultados de la medición del rendimiento laboral deben ser comunicados personalmente al servidor público provisional, en caso de no ser posible se informará al Grupo de Talento Humano para que se proceda a notificar por correo certificado.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO- La vinculación y permanencia del servidor público provisional está regulada por la Ley 909 de 2004; sin perjuicio de lo estipulado en normas superiores, y la medición del rendimiento laboral se deberá tener en cuenta para:

- Establecer y desarrollar acciones de mejoramiento
- Contribuir con la mejora del clima laboral y la cultura organizacional.

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA
Carrera 10 N.º 64/28
PBX: 2948700

Bogotá - Colombia
www.invima.gov.co



RESOLUCIÓN NÚMERO 2016005932 DEL 23 DE FEBRERO DE 2016

“Por la cual se adopta el instrumento específico y metodología para la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados provisionalmente al INVIMA”

- Valorar la gestión de la Dependencia en la cual se encuentre ubicado.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO - Ante la renuencia de la fijación de actividades a Desempeñar (relacionadas con las funciones), el jefe inmediato enviará un oficio dentro de los dos (2) días hábiles siguientes adjuntando los actividades a Desempeñar (relacionadas con las funciones) fijados a la Oficina de Control Interno, junto con la copia del manual de funciones del servidor público provisional, sustentando la fijación de los actividades a Desempeñar (relacionadas con las funciones) en la metas institucionales, de las áreas, y procesos de las mismas. La Oficina de Control Interno revisará dentro de los quince (15) días hábiles siguientes si dichas actividades, se deben ajustar. Mientras se recibe comunicación de la Oficina de Control Interno, el servidor público provisional continuará laborando normalmente para el cumplimiento de las actividades a Desempeñar (relacionadas con las funciones) y acumulando las evidencias respectivas.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO – La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición, y deroga las Resoluciones Nos. 2015014060 del 14 de abril de 2015 y 2015017497 del 6 de mayo de 2015.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., el 23 de febrero de 2016

JAVIER HUMBERTO GUZMAN CRUZ
Director General (E)

Proyectó: Gladys Montoya García
Revisó: Sandra Cárdenas
Revisó: Fabián Ricardo Romero Suárez / Raúl Esteban García
Aprobó: Jesús Alberto Namén Chavarro

