

República de Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA

RESOLUCION No. 2025003183 DEL 28 DE ENERO DE 2025

«Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a la Gerencia Pública, del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos Invima»

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

En uso de sus facultades legales y en especial de las conferidas en el artículo 78 de la Ley 489 de 1998, Ley 909 de 2004, el Decreto 2078 de 2012, Decreto 1083 de 2015, Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 209 la Constitución Política señala que la función administrativa se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, los cuales deberán ser tenidos en cuenta a evaluar el desempeño de las entidades y los servidores públicos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios.

Que el párrafo del artículo 3° de la Ley 489 de 1998, establece: *“Los principios de la función administrativa deberán ser tenidos en cuenta por los órganos de control y el Departamento Nacional de planeación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 343 de la Constitución Política, al evaluar el desempeño de las entidades y organismos administrativos y al juzgar la legalidad de la conducta de los servidores públicos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios, garantizando en todo momento que prime el interés colectivo sobre el particular*

Que el artículo 15 de la Ley 489 de 1998 define el Sistema de Desarrollo Administrativo como un conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos, y financieros de las entidades de la Administración Pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional”.

Que el inciso 3°, del artículo 40 de la Ley 909 de 2004 dispone: *“(…)La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.”*

Que mediante Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, el cual compila los Decretos reglamentarios vigentes sobre la materia.

Que el artículo 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015 establece que la evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, preceptúa: *“Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del 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(…)”.*

Que el párrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto señalado en precedencia, establece: *“(…)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 de carrera (…).”* Subrayado fuera del texto original.

Que el Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece que el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, se aplicará a los empleados públicos de carrera y en período de prueba que presten sus servicios en las entidades públicas que se rigen por la Ley 909 de 2004 y aquellas

República de Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA

RESOLUCION No. 2025003183 DEL 28 DE ENERO DE 2025

«Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a la Gerencia Pública, del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos Invima»
que cuenten con Sistemas de Carrera Específicos y Especiales de origen legal, mientras desarrollan sus propios sistemas de evaluación.

Que el artículo 1° del Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10 de octubre del 2018, determinó que la evaluación de desempeño es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

Que mediante Resolución No. 2019002790 del 30 de enero de 2019, la Entidad adopto el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba en cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10 de octubre del 2018.

Que, de lo anterior se puede concluir que la evaluación del desempeño laboral tiene como destinatarios a los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción, distintos a los de Gerencia Pública. Los empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos utilizados para los empleados de carrera en la Entidad. Que, el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante en Concepto No. 216781 de 2021 concluyó lo siguiente:

(...) “De acuerdo con lo indicado, en criterio de esta Dirección Jurídica, para evaluar a los empleados que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción, la entidad podrá hacerlo a través de instrumentos específicos diseñados para la evaluación de los empleados de carrera o en periodo de prueba.

No obstante lo anterior, se considera que las entidades y organismos del Estado, en el ejercicio de sus facultades, podrán ordenar la evaluación de los servidores de libre nombramiento y remoción, utilizando instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, o podrá emplear formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera, en periodo de prueba; si se considera que dicha evaluación se requiere para obtener mejores resultados en la satisfacción del cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Dicha 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 los derechos ni las garantías que la ley establece para los empleados de carrera administrativa pero si el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los mismos.(...)”. Subrayado fuera del texto original.

Que, de conformidad con lo expuesto, “es obligación de la entidad adoptar un instrumento de evaluación para los empleados de libre nombramiento y remoción, para efectos de contar con una herramienta de gestión que le permita a la administración con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de libre nombramiento y remoción en el desempeño de sus respectivos cargos, para lo cual serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera”¹.

Que, para ello, el Instituto aplicará los mismos criterios e instrumentos de evaluación, concertación de compromisos y seguimiento a las funciones, utilizados en la Entidad para los empleados de carrera establecidos en el procedimiento GTH-DPE-PR005-PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN SERVIDORES PÚBLICOS. - V9

Que, con el propósito de socializar el presente sistema, este deberá ser incluido en las capacitaciones sobre evaluación, para explicar detallada la implementación de este nuevo proceso tanto a jefes como a servidores públicos.

Que, es importante aclarar que la evaluación de desempeño para los servidores de libre nombramiento y remoción no gerentes públicos, mencionada en el presente acto administrativo es diferente a la evaluación de desempeño realizada para el reconocimiento de la prima técnica. La primera, como ya se expuso, es una herramienta de gestión que mide el

¹ Concepto No. 376761 de 2022 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública

República de Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA

RESOLUCION No. 2025003183 DEL 28 DE ENERO DE 2025

«Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a la Gerencia Pública, del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos Invima»

comportamiento y las contribuciones al cumplimiento de las metas institucionales de los servidores públicos y se tendrá en cuenta para el acceso a los incentivos previstos en la Entidad. De otra parte, el reconocimiento de la prima técnica por evaluación de desempeño corresponde a un reconocimiento económico que se otorga a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción que tengan este derecho, conforme lo establecido en las Resoluciones No. 201139765 del 18 de octubre de 2011 y 2013015895 del 7 de junio de 2023.

En mérito de lo expuesto, el Director General del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Implementar la evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción diferentes a los de la Gerencia Pública, en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima.

ARTÍCULO SEGUNDO: Adoptar en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima, el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establecido mediante Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10 de octubre del 2018, para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción diferentes a los de la Gerencia Pública, con los criterios y lineamientos que sobre el tema imparta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO: La evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción diferentes a los de la Gerencia Pública, se adopta como una política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, no genera los derechos de carrera ni las garantías que la ley establece para los empleados de carrera administrativa, pero si el acceso a los incentivos previstos en la entidad.

ARTÍCULO CUARTO: La evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción diferentes a los de la Gerencia Pública, será realizada por el servidor público de libre nombramiento y remoción de la dependencia o área a la cual se encuentren asignados.


ARTÍCULO QUINTO: Ordenar al Grupo de Talento Humano publicar el presente acto administrativo en la página web del Instituto, para lo de competencia, de conformidad a la parte motiva de la presente resolución.


ARTÍCULO SEXTO: La presente Resolución rige a partir de su expedición.


COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


Se expide en Bogotá D.C., el 28 de enero de 2025.


FRANCISCO A. G. ROSSI BUENAVENTURA
Director General..

Aprobó: Secretaria General - Sandra Yamile Herrera Quiceno 

Revisó: Contratista Despacho de Secretaria General, Dr. Edwin Alejandro Acevedo García 

Aprobó: Asesora de la Dirección General con Delegación de Funciones del Grupo de Talento Humano – Martha Liliana Soto Iguarán 

Revisó: Profesional Especializado Claudia Marcela Ayala Contreras 

Proyectó: Profesional Especializado Grupo de Talento Humano Liliana Jassir Murad 