

 República de Colombia Gobernación de Santander	DECRETO	CÓDIGO	AP-JC-RG-70
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	22/05/2017
		PÁGINA	1 de 6

DECRETO N.º [REDACTED] - 2322019

“Por medio de la cual se fijan los instrumentos específicos y establece la metodología para la medición de la Evaluación de Desempeño Laboral, Comportamental que aplica para los servidores públicos vinculados mediante nombramiento Provisional que devengan prima técnica por evaluación del Desempeño Laboral del Sector Educativo pagos con recursos del S.G.P.”

EL GOBERNADOR DE SANTANDER

En uso de sus facultades legales en especial las conferidas por el artículo 305 de la Constitución Política 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 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 distinción del nivel ocupacional o del tipo de vinculación laboral.
- Que la Ley 489 de 1998 en el parágrafo del artículo 3°, destaca 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 estos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño, ya que la sumatoria de su gestión determina el logro de los fines, metas y resultados institucionales.
- Que de conformidad al criterio unificado “Evaluación Funcionarios Vinculados en Nombramiento Provisional” de julio 5 de 2016 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, no existe norma expresa que lo prohíba, por lo tanto la evaluación resulta procedente como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, ya sea a través de instrumentos diseñados por la entidad o tomando como referente los establecidos por la CNSC y aclarando que dicha evaluación en ningún caso genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para servidores escalonados.
- Que teniendo en cuenta que existen algunos funcionarios vinculados con carácter provisional en la planta de empleos del Sector Educativo pago con recursos del Sistema General de Participaciones (S.G.P), que devengan prima técnica por evaluación del desempeño, se hace necesario fijar **LOS INSTRUMENTOS O FORMATOS ESPECÍFICOS PARA MEDICIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL** a estos funcionarios, lo cual no otorga derechos de carrera administrativa, ni inscripción en el registro público de carrera.

16 JUL 2019

CÓDIGO	AP-JC-RG-70
VERSIÓN	3
FECHA DE APROBACIÓN	22/05/2017
PÁGINA	2 de 6

- Que por lo anterior se hace necesario establecer criterios de valoración que permitan medir el cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas a los funcionarios nombrados en provisionalidad que devengan prima técnica por evaluación de desempeño pertenecientes a la planta de empleos del sector educativo pago con recursos propios del Sistema General de Participaciones (S.G.P.) , así como sus competencias comportamentales, con el fin de determinar si las actividades realizadas por tales servidores, en ejercicio de sus respectivos cargos, satisfacen realmente las necesidades del servicio.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. SE FIJA LOS INSTRUMENTOS O FORMATOS ESPECÍFICOS PARA MEDICIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL QUE DEVENGAN PRIMA TECNICA POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, PERTENECIENTES A LA PLANTA DE EMPLEOS DEL SECTOR EDUCATIVO, PAGO CON RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES (S.G.P.), CONTENIDO EN EL DOCUMENTO ANEXO, EL CUAL HACE PARTE INTEGRAL DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN Y EL CUAL CONSTA DE DIEZ (10) FOLIOS.

ARTÍCULO 2°. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL QUE DEVENGAN PRIMA TECNICA PERTENECIENTE A LA PLANTA DE EMPLEOS DEL SECTOR EDUCATIVO PAGO CON RECURSOS DEL S.G.P., : Se define como propósito de la evaluación de desempeño laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional que devengan prima técnica pertenecientes a la planta de empleos del sector educativo pagos con recursos S.G.P, 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 conllevan a demostrar los resultados de su desempeño.

El objetivo de la evaluación de desempeño para este caso, es el pago de la prima técnica, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la calificación definitiva.

ARTÍCULO 3°. PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL QUE DEVENGAN PRIMA TECNICA PERTENECIENTE A LA PLANTA DE EMPLEOS DEL SECTOR EDUCATIVO RECURSOS DEL S.G.P.: Se establecen los siguientes principios en la evaluación de desempeño laboral:

3.1. La evaluación de desempeño laboral, es una forma de valoración del aporte realizado por funcionarios administrativos del sector educativo pagos con recursos del S.G.P. con nombramiento provisional que devenguen prima técnica, 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 evaluación de desempeño laboral de los funcionarios administrativos con nombramiento provisional del sector educativo pagos con recursos del S.G.P. que devenguen prima técnica, se deberá realizar en aplicación de los principios del Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Control Interno – SGCCI -; con enfoque basado en hechos para la toma de decisiones; enfoque de sistema de gestión y mejora continua.

16 JUL 2019

ARTÍCULO 4°. RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL QUE DEVENGAN PRIMA TECNICA PERTENECIENTE A LA PLANTA DE EMPLEOS DEL SECTOR EDUCATIVO PAGO CON RECURSOS DEL S.G.P.: Se establecen como responsables de la realización de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios administrativos con nombramiento provisional que devengan prima técnica pertenecientes a la planta de empleos del sector educativo pagos con recursos del S.G.P., a los rectores de las Instituciones educativas de los municipios no certificados y Directores Técnicos y Directores Administrativos y Coordinadores de Grupo. Sin embargo, la responsabilidad en el cumplimiento oportuno de las obligaciones establecidas en esta resolución, es compartida entre evaluadores y evaluados.

El evaluador deberá realizar la evaluación, teniendo en cuenta las evidencias objetivas que tenga disponibles, tales como indicadores de gestión, productos entregados o servicios prestados, registros de control o seguimiento del procedimiento, entre otras.

ARTÍCULO 5°. OBLIGACIÓN DE EVALUAR. Los responsables de evaluar el desempeño laboral de los empleados, entre quienes, en todo caso, habrá un servidor público 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 expidan. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.

ARTÍCULO 6°. NIVELES DE CUMPLIMIENTO. Es un rango de cualificación en donde se enmarca la calificación definitiva obtenida por el empleado sujeto de evaluación y corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio.

De acuerdo con el porcentaje o puntaje de la calificación obtenida, se ubican en los siguientes niveles:

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o igual al 90%	Nivel Sobresaliente
Mayor del 65% y menor que el 90%	Nivel Satisfactorio
Menor o igual a 65%:	Nivel No Satisfactorio.

ARTÍCULO 7°. PORCENTAJE DE LOS COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. La calificación definitiva de los empleados sujetos de la Evaluación del Desempeño Laboral, se obtiene de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los compromisos laborales, el desarrollo de las competencias comportamentales, así:

CALIFICACIÓN PARA EL PERIODO ANUAL U ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA.	PESO PORCENTUAL
Compromisos laborales	85%
Competencias comportamentales	15%
 Total	100%

 República de Colombia Gobernación de Santander	DECRETO  - 232	CÓDIGO	AP-JC-RG-70
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	22/05/2017
		PÁGINA	4 de 6

ARTÍCULO 8º. ESCALAS DE CALIFICACIÓN. Son los instrumentos que permiten ubicar cuantitativa y cualitativamente el resultado de la EDL de un empleado y está integrada por:

- a. **Compromisos laborales.** Los compromisos laborales serán calificados según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1 – 100), calificación que posteriormente será ponderada para hacerla corresponder con los pesos porcentuales establecidos en las tablas del artículo precedente.
- b. **Competencias comportamentales.** El evaluador asignará el valor que le corresponda de acuerdo al nivel de desarrollo de las competencias, con base en la siguiente escala:

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA	Resultados cuantitativos	
		Anual u ordinario	Período Evaluación Extraordinaria
BAJO	El nivel de desarrollo de la competencia no se evidencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros.	4	6
ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta con mediana frecuencia con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados.	7	9
ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva en la obtención de metas y logros esperados.	10	12
MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados, igualmente agregando valor en los procesos y resultados.	13	15

ARTÍCULO 9º. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES Y COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES EN PERIODO ANUAL U ORDINARIO. 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, planes institucionales, planes operativos anuales, planes por área o dependencia, propósito principal del empleo y demás herramientas con que cuente la entidad, los cuales deben establecerse mediante un proceso de construcción participativa.

A más tardar durante los primeros quince (15) días hábiles del mes febrero de cada año los evaluadores deberán concertar con el evaluado los compromisos laborales, dar a conocer las competencias comportamentales establecidas para el empleo respectivo en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales o en su defecto las definidas en el Decreto 815 del 8 de mayo 2018, comunes y por nivel jerárquico para el desempeño del empleo objeto de evaluación durante el periodo.

 República de Colombia Gobernación de Santander	DECRETO  - 232	CÓDIGO	AP-JC-RG-70
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	22/05/2017
		PÁGINA	5 de 6

ARTÍCULO 10º. PERÍODO DE LA CALIFICACIÓN. Abarca el periodo comprendido entre el primero (1o) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente e incluye las dos (2) evaluaciones parciales semestrales realizadas a 31 de julio y a 31 de enero respectivamente.

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

ARTÍCULO 11º. PARTICULARIDADES DE LAS EVALUACIONES PARCIALES EVENTUALES:

Las evaluaciones parciales eventuales del desempeño laboral son aquellas que se calculan sobre la base del tiempo efectivamente laborado por parte del empleado sujeto de evaluación, cuando se presentan algunos de los siguientes casos, correspondiéndole un porcentaje proporcional al tiempo de duración y al porcentaje fijado, dentro del periodo de evaluación:

- a) Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.
- b) Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.
- c) Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de sus funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo otro cargo o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
- d) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del periodo semestral a evaluar.

En lo que se refiere al periodo anual, la regla comprendida en el numeral 3 del artículo 2.2.8.1.5 del Decreto 1083 del 2015, "Evaluación definitiva, evaluaciones semestrales y evaluaciones eventuales", que hace referencia a la evaluación que procede por separación temporal del evaluado por un término superior a treinta (30) días calendario, se aclara que este lapso no puede tenerse en cuenta para las demás causales contenidas en ese precepto.

Se deben realizar por un porcentaje proporcional al tiempo de duración y al porcentaje fijado para cada compromiso dentro del periodo de evaluación.

En la evaluación parcial semestral se tendrán en cuenta las evaluaciones parciales eventuales.

Estas evaluaciones deberán realizarse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, con excepción de la ocasionada por el cambio de evaluador que deberá realizarse antes del retiro de este.

Los periodos inferiores a este lapso, antes de finalizado el primer periodo parcial semestral, serán calificados conjuntamente con el periodo siguiente.

Estas evaluaciones serán comunicadas por escrito al evaluado, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que se produzcan.

En las evaluaciones parciales eventuales se calificarán los compromisos laborales y el desarrollo de las competencias comportamentales, pero no se tendrá en cuenta la evaluación de gestión por áreas o dependencias.

16 JUL 2019

	DECRETO 017 - 232	CÓDIGO	AP-JC-RG-70
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	22/05/2017
		PÁGINA	6 de 6

ARTÍCULO 12º. USOS Y CONSECUENCIAS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS QUE DEVENGAN PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PERTENECIENTES A LA PLANTA DE EMPLEOS DEL SECTOR EDUCATIVO, PAGO CON RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES (S.G.P.):

Sin perjuicio de lo estipulado en las normas superiores, los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios administrativos del sector educativo pagos recursos del Sistema General de Participaciones (S.G.P.), que devenguen prima técnica, se deberá tener en cuenta para:

- a.) Formular los planes de inducción y/o re-inducción y medir el impacto de los mismos.
- b.) Mejorar el clima laboral y orientar la cultura organizacional.
- c.) Valorar el modelo de gestión de la entidad.
- d.) Desarrollar e implementar acciones de mejoramiento en el desempeño del servidor provisional.
- e.) Pago de la Prima Técnica por evaluación del desempeño.

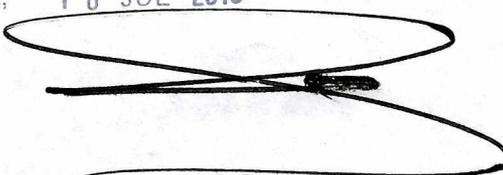
ARTÍCULO 13º. La evaluación del desempeño laboral a los funcionarios administrativos vinculados con nombramiento provisional, que devenguen prima técnica del sector educativo pago con recursos del Sistema General de Participaciones (S.G.P.) *"NO OTORGA DERECHOS DE CARRERA; NI DE INSCRIPCIÓN EN REGISTRO PÚBLICO, NI A LOS PRIVILEGIOS QUE LA LEY LE ESTABLECE PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y PERIODO DE PRUEBA"*.

ARTÍCULO 14º. Se derogan las disposiciones que le sean contrarias al presente Decreto en especial el artículo tercero del Decreto 017 del 15 de enero de 2019.

ARTICULO 15º- Vigencia. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, Y CÚMPLASE,

Expedido en Bucaramanga, **16 JUL 2019**


DIDIER ALBERTO TAVERA AMADO
 Gobernador de Santander

Revisó,  Luis Alberto Flórez Chacón – Jefe Oficina Jurídica.

Proyectó: Emiro Celis Villamizar – Director Administrativo de Talento Humano 
 Luz M. Rodríguez / Ligia Báez 