



RESOLUCIÓN TH No. 0259 23 DE MAYO DE 2024

"Por medio de la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional en la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia"

EI RECTOR DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial de las que le confiere la Ley 909 de 2004, Decreto 648 de 2017, Acuerdo No. 002 de febrero 9 de 2007 - Estatuto General, Acuerdo 005 de 2024 - Nombramiento Rector, y

CONSIDERANDO

1. Que la Ley 909 de 2004 en su artículo 2, señala como principios de la función pública, el logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, a través de criterios básicos dentro de los cuales se encuentra *"La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión"*
2. Que la Ley 909 del 2004 y el Decreto 1083 del 2015, regulan la provisión de empleos mediante nombramiento provisional.
3. Que según indica el Artículo 2.2.4.7 del Título 4 del Decreto 1083 de 2015, los servidores públicos deberán poseer y evidenciar las competencias comunes relacionadas con: Orientación a Resultados, Orientación al Usuario y al Ciudadano, Transparencia y Compromiso con la Organización.
4. Que la CNSC manifestó a través del Concepto 02-16516 del 16 de diciembre de 2008 que la medición de los empleados en provisionalidad, debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual deberán desarrollarse los instrumentos específicos para tal fin sin que puedan corresponder con los determinados por la Comisión para funcionarios de carrera o en periodo de prueba y en los que deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni concede los privilegios que la Ley establece para los empleados públicos que ostentan esta

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO

Código: GD-FR-022
Versión: 08
Fecha: 27-07-2022



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación



condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los empleados públicos de carrera administrativa.

5. Que así mismo, en Concepto 02-17189 radicado 02-2008-30200 del 31 de diciembre de 2008, la Comisión Nacional del Servicio Civil ha señalado que *"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"*.
6. Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el Concepto referenciado con No. 2014 EE 6577 del 27 de febrero de 2014, indica que "En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, esta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad, lo cual debe generarse como parte integral de la política institucional y de administración del Talento Humano, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad para lo cual, **en el instrumento específico deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostenten ésta condición**, la cual en cumplimiento de los mandatos constitucionales, particularmente en lo dispuesto en el Artículo 125 de la Norma Superior, debe ser producto de un concurso público en el que se acrediten, además de los requisitos y condiciones del empleo, las calidades y la demostración del mérito, pilares fundamentales de los sistemas de carrera del país" (Subrayado y negrilla fuera del texto).
7. Que de conformidad con la jurisprudencia constitucional, entre las que se destacan las Sentencias SU 250 de 1998, T 031 de 2005 y C 431 de 2010, T 147 de 2013, la permanencia en el servicio de los servidores públicos en provisionalidad, debe atender a razones objetivas que puedan justificarse en las decisiones que sobre este punto adopte la entidad, en aras de garantizar los principios de publicidad y del debido proceso que rigen todas las actuaciones administrativas.
8. Que el desempeño laboral de los empleados públicos de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia vinculados mediante nombramiento provisional contribuye al cumplimiento de los fines del Estado y es deber de la entidad y de sus empleados públicos garantizar la eficiente prestación del servicio, por lo que





resulta procedente realizar el seguimiento al desempeño o gestión a través de la Evaluación de la Gestión, mediante instrumentos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su desempeño y determinar el aporte al cumplimiento de las metas institucionales.

9. Que de igual manera, dicha herramienta está encaminada a orientar a los servidores vinculados en provisionalidad, para mejorar el desempeño de sus funciones, contribuir al mejoramiento del clima laboral, reconocer los logros demostrados por dichos servidores y establecer acciones de mejora para el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales orientados al logro de los fines del Estado.
10. Que conforme a lo anterior, como política institucional de medición y seguimiento, se hace necesario adoptar el Sistema de Evaluación de la Gestión de los empleados públicos nombrados en provisionalidad e implementar los instrumentos y parámetros para el correcto funcionamiento y, así, establecer objetivamente el desempeño laboral y los aportes que cada uno hace al alcance de la misión y metas institucionales, con el fin de medir el cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas a estos servidores.
11. Que una de las funciones del Rector establecidas en el Estatuto General, Artículo 2 literal k es: "k) Reglamentar mediante los respectivos actos administrativos todos aquellos asuntos que se determinen por delegación del Consejo Directivo o ***que por su esencia lo requieran en su condición de máxima autoridad administrativa de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia***" (énfasis fuera de texto).

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR el Sistema de Evaluación de la Gestión de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional en la Planta de Empleos de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, como parte de la política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Sistema de Evaluación de la Gestión es el proceso mediante el cual se verifican, valoran y califican las competencias laborales, así como el aporte que hace cada uno de los empleados públicos vinculados mediante





nombramiento provisional al alcance de las metas establecidas en los planes y programas institucionales, enmarcados en sus funciones, responsabilidades y desempeño laboral, con debida administración de metas y resultados, en busca de incrementar eficacia, eficiencia, oportunidad y evaluar el impacto de la labor del empleado.

ARTÍCULO TERCERO: El Sistema de Evaluación de la Gestión de los servidores públicos nombrados en provisionalidad, **no genera derechos de carrera, ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostenten ésta condición**, la cual en cumplimiento de los mandatos constitucionales, particularmente en lo dispuesto en el Artículo 125 de la Norma Superior, debe ser producto de un concurso público en el que se acrediten, además de los requisitos y condiciones del empleo, las calidades y la demostración del mérito, pilares fundamentales de los sistemas de carrera del país.

ARTÍCULO CUARTO: Para la Evaluación de la Gestión de los empleados provisionales, se establecen los siguientes niveles de cumplimiento obtenido en la evaluación consolidada anual (promedio de la valoración del primer y segundo semestre).

Nivel sobresaliente	De 90% a 100%
Nivel satisfactorio	Superior al 65% e inferior al 90%
Nivel no satisfactorio	Menor o igual al 65%

ARTÍCULO QUINTO: RECURSOS: El consolidado anual de la Evaluación de la Gestión de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional, será objeto de los recursos de Ley por la vía Gubernativa establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, los cuales deberán ser presentados dentro de los términos y con las formalidades allí establecidas.

PARÁGRAFO: En caso de desacuerdo en la concertación de compromisos, ésta será objeto de reclamación administrativa únicamente ante el evaluador, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su formulación, por escrito que señale las razones o fundamentos del desacuerdo; debiendo ser resuelta por el evaluador dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles.

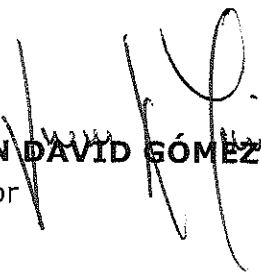


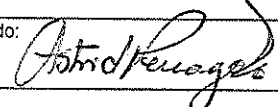
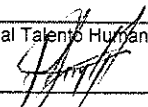
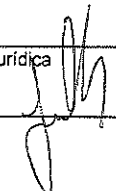


ARTÍCULO SEXTO. COMUNICAR la presente resolución al Proceso de Talento Humano, con el fin de adelantar las actuaciones pertinentes para implementar el Sistema de Evaluación de la Gestión de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional.

ARTÍCULO SÉPTIMO. La presente Resolución rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


JUAN DAVID GÓMEZ FLÓREZ
Rector

Elaborado: 	Aprobado: Profesional Talento Humano 	Revisado: Dirección Jurídica 
--	--	--

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO

Código: GD-FR-022
Versión: 08
Fecha: 27-07-2022



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

