



RESOLUCIÓN N. 0856 DE 19 AGO. 2016

“Por la cual se adopta el control y seguimiento a la gestión del personal nombrado con carácter provisional en la planta de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas”

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por el Artículo 41 de la ley 489 de 1998, el Artículo 7º numerales 19 y 20 del Decreto 4802 de 2014 y

CONSIDERANDO:

Que la gestión 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 489 de 1998 en el párrafo del artículo 3º, establece 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 éstos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño ya que la sumatoria de su gestión determinará el logro de los fines, metas y resultados institucionales.

Que la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009, en su numeral 7.5.1, considera que la Entidad debe planificar y llevar a cabo la producción y la prestación del servicio bajo condiciones controladas y estas deben incluir cuando sea aplicable, la implementación del seguimiento y de la medición.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC – mediante concepto CNSC-, 02- 16516 de Diciembre 16 de 2008, ratificado mediante Criterio Unificado en sesión del 05 de julio de 2016, ha emitido conceptos en el sentido que la evaluación de los funcionarios provisionales resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por cada entidad para tal fin, sin que estos puedan corresponder *“...a los establecidos por esta Comisión para los funcionarios de carrera o en período de prueba y, que 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 funcionarios de carrera...”*.

Que en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas existen en la planta cargos de carrera provistos con funcionarios nombrados con carácter provisional.

Que dentro de un marco de apoyo al que-hacer de la entidad, es conveniente diseñar un instrumento que permita realizar un continuo control y seguimiento a los resultados de la gestión de los funcionarios que redunde directamente en la gestión eficiente de la Unidad.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Establecer la siguiente metodología para realizar el control y seguimiento a la gestión del personal nombrado con carácter provisional en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y adoptar el “Formato de Control y Seguimiento a la Gestión de personal provisional”, como instrumento de medición con sus instrucciones y actualizaciones.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DEFINICIÓN Y PROPÓSITO. El control y seguimiento a la gestión para el personal provisional es el procedimiento mediante el cual se verifica, valora y mide su aporte al logro de las metas y objetivos institucionales de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, en el marco de las funciones que le fueron asignadas.

El control y seguimiento a la gestión de personal con nombramiento provisional tiene como propósito cumplir con el deber que le asiste a las entidades y a los servidores públicos de garantizar la eficiente prestación del servicio público, a través de la observancia de los deberes constitucionales, legales y reglamentarios; que conlleven a demostrar los resultados de su gestión y contribuyen al logro de los fines, metas y objetivos institucionales.

ARTÍCULO TERCERO.- PRINCIPIOS DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN PARA EL PERSONAL PROVISIONAL.- El control y seguimiento a la gestión, es una forma de valoración del aporte realizado por el personal provisional y debe realizarse en forma transparente y objetiva, basándose en hechos ciertos, medibles y respetando los principios constitucionales de buena fe, transparencia, debido proceso e igualdad.

Así mismo, el control y seguimiento debe realizarse en aplicación de los principios de los Sistemas de Gestión de Calidad y Control Interno: enfoque basado en hechos para la toma de decisiones; enfoque de sistema de gestión y mejora continua.

ARTÍCULO CUARTO.- ETAPAS DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL.- Para desarrollar el control y seguimiento a la gestión, el jefe inmediato deberá cumplir con las siguientes etapas:

1. Definir objetivos de acuerdo con el propósito y funciones del cargo, dentro del mes siguiente al ingreso del funcionario.
2. Establecer claramente los resultados esperados de la gestión, de conformidad con las funciones asignadas a cada funcionario, procedimiento que se deberá realizar dentro del mes siguiente al ingreso del funcionario y soportada en el manual de funciones y las metas.
3. Hacer seguimiento permanente al desarrollo de cada uno de los resultados establecidos en el formato, del cual se deberá dejar constancia si se encuentran incumplimientos o hacer las observaciones a que haya lugar.
4. Realizar el control y seguimiento a la gestión del personal provisional en los eventos establecidos en el artículo 5º de la presente Resolución.
5. Notificar el resultado del control y seguimiento a cada uno de los funcionarios que se encuentren bajo su coordinación y supervisión, haciéndole saber que contra ésta proceden los recursos de ley.

PARÁGRAFO. Las responsabilidades o compromisos deben guardar estrecha relación con el propósito y funciones del cargo y con los objetivos tácticos a los cuales aporta la dependencia donde labora el empleado provisional.

ARTÍCULO QUINTO.- MOMENTOS DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN PARA EL PERSONAL PROVISIONAL.- El control y seguimiento de la gestión se debe realizar cuando ocurra cualquiera de los siguientes casos:

1. Por vinculación.
2. Por reubicación.
3. Por cambio de jefe.
4. Por terminación del período de vinculación.
5. Por seguimiento periódico definido por la entidad.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Para el caso de los funcionarios provisionales que se encuentren vinculados al momento de entrada en vigencia de la presente resolución, se deberá iniciar la concertación de objetivos y la aplicación del instrumento de control y seguimiento a la gestión para realizar el respectivo control y seguimiento a la gestión de éstos, máximo el 18 de octubre de 2016.

ARTÍCULO SEXTO. - RANGOS DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LA GESTIÓN. Teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento de las responsabilidades asignadas al personal de planta provisional, el nivel de calidad, cantidad y oportunidad en la entrega del producto acordado, el control y seguimiento arrojará resultados dentro de los siguientes rangos:

1. Deficiente: Entre el 0% y menos del 60%
2. Aceptable: Entre el 60% y menos del 75%
3. Bueno: Entre el 75% y menos del 95%
4. Excelente: Más del 95%

ARTÍCULO SÉPTIMO. RESPONSABLES DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN. La responsabilidad de realizar el control y seguimiento a la gestión del personal provisional, es del jefe inmediato y del funcionario; así como el cumplimiento oportuno de las obligaciones establecidas en esta resolución, es compartida entre sus intervinientes.

El jefe inmediato debe realizar el control y seguimiento, teniendo en cuenta las pruebas objetivas que tenga disponibles. Algunas de estas pruebas pueden ser: indicadores de gestión, productos entregados o servicios prestados; registros de control o seguimiento del procedimiento, memorandos, informes, auditorías de Control Interno y/o de Organismos de Control, lo anterior con base en los objetivos pactados.

ARTÍCULO OCTAVO. NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN. Los resultados del control y seguimiento a la gestión se notificarán vía electrónica o personalmente al empleado provisional en los términos previstos en la Ley 1437 de 2011. El resultado del control y seguimiento será susceptible de recurso de reposición, que deberá interponerse ante el quien realizó el seguimiento, directamente o en subsidio, el de apelación que deberá interponerse ante el superior inmediato de éste.

Para el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en la Ley 1437 de 2011.

En cada una de las etapas descritas en el artículo 4° de esta Resolución, el jefe debe imprimir, firmar y entregar copia de los documentos correspondientes al empleado provisional, manteniendo el original de los documentos en la respectiva Historia Laboral y copia en el archivo de gestión de la respectiva dependencia.

ARTÍCULO NOVENO. EFECTOS DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN. La vinculación y permanencia de personal provisional está regulada por los artículos 21 y 25 de la Ley 909 de 2004 y artículos 3°, 9°, 10°, y 37° del Decreto 1227 de 2005.

Sin perjuicio de lo estipulado en normas superiores, el control y seguimiento a la gestión permitirá a la Entidad:

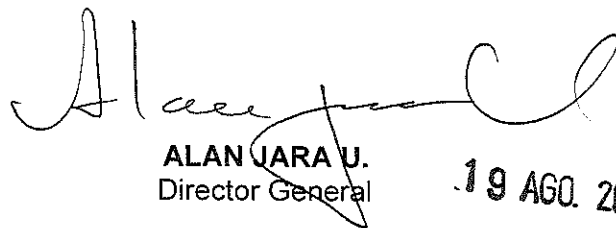
1. Formular los planes de inducción y/o reinducción y medir el impacto de los mismos.
2. Mejorar el clima laboral y orientar la cultura organizacional.
3. Valorar el modelo de gestión de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas
4. Facilitar el mejoramiento de los procesos de selección y ajustes al manual de funciones.
5. Desarrollar e implementar acciones de mejoramiento.
6. Cuando el resultado del control y seguimiento a la gestión se ubique en el rango denominado "deficiente", conforme a lo previsto en el artículo 6° de la presente Resolución, se deberá formular Plan de Mejoramiento Individual; en el caso que persista este resultado, será motivación para declaratoria de insubsistencia en el cargo y se deberá reportar a la Oficina de Control Interno Disciplinario.

ARTÍCULO DÉCIMO. El control y seguimiento a la gestión no otorga derechos de carrera; ni de inscripción en el registro público; ni los privilegios que la ley establece para los servidores de carrera, ni acceso a los incentivos previstos en la Entidad para éstos; ni da lugar a planes de capacitación formal o no formal; ni estímulos a los empleados provisionales.

ARTÍCULO UNDÉCIMO. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C.,


ALAN JARA U.
Director General

19 AGO. 2016

