



RESOLUCIÓN NÚMERO 00640 DE 15 SEP 2022

POR LA CUAL SE DICTAN INSTRUCCIONES PARA LA CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES EVALUADORAS PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERIODO DE PRUEBA DEL FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA

El Director General del Fondo Rotatorio de la Policía en uso de sus facultades legales y estatutarias, y en especial la conferida mediante el Decreto Nro. 814 del 26 de julio de 2021 y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la Ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, mediante el Proceso de Selección No. 634 de 2018 – Sector Defensa, convocó a concurso abierto de méritos, para proveer los empleos en vacancia definitiva provistos o no mediante nombramiento provisional o encargo en el Fondo Rotatorio de la Policía.

Que el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 establece:

“...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 atención a lo anterior se debe dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, que establece:

“...ARTÍCULO 40. Instrumentos de evaluación. De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.

Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

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...” (Negrilla propia)

Que la Ley 1033 de 2006 establece la Carrera Administrativa Especial para los empleados públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector Defensa.

Que el Decreto Ley No. 091 de 2007, “Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal” establece en su artículo 15 que en el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa es el encargado de regular la evaluación del desempeño de los empleados públicos civiles y no uniformados al servicio del Sector Defensa.

Que los artículos 28 y 31 *ibídem* disponen las regulaciones pertinentes a la evaluación y calificación del desempeño del personal en periodo de prueba y carrera administrativa perteneciente al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa.

Que mediante Acuerdo No. 2019100000026 de 2019, la CNSC definió los lineamientos para

"POR LA CUAL SE DICTAN INSTRUCCIONES PARA LA CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES EVALUADORAS PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERÍODO DE PRUEBA DEL FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA"

desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en período de prueba. Así también, se dispuso que la CNSC podrá ejercer acciones de vigilancia y control para garantizar la correcta aplicación de las normas de carrera administrativa y los respectivos procedimientos de los Sistemas Propios de EDL.

Que el Ministerio de Defensa Nacional, presentó una propuesta para aprobación de la CNSC del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos civiles y no uniformados del Sector Defensa, con derechos de carrera administrativa y en período de prueba, con base en los lineamientos establecidos en el Acuerdo No. 2019100000026 de 2019.

Que la Secretaría de Sesiones de la Sala Plena de Comisionados, mediante Memorando Interno No. 2022RI000926 del 12 de mayo de 2022, informó que "(...) en Sesión de Comisión del 12 de mayo de 2022, según consta en el Acta No. 041, los señores Comisionados deciden por unanimidad aprobar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba, civiles y no uniformados del Sector Defensa (...)"

Que mediante Resolución No. 4783 del 17 de mayo de 2022, la Comisión Nacional del Servicio Civil, aprobó el sistema propio de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos civiles y no uniformados con derechos de carrera administrativa y en período de prueba de las Entidades del Sector Defensa.

Que el artículo 2° *ibidem* establece:

"...El nominador del Ministerio de Defensa y el de cada una de las entidades descentralizadas adscritas a este, deberá adoptar el Sistema Propio de Evaluación aprobado, mediante Acto Administrativo, el cual deberá ser remitido a esta Comisión Nacional..." (Negrilla propia)

Que mediante Resolución No. 3749 del 24 de mayo de 2022, el Ministerio de Defensa Nacional establece el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos civiles y no uniformados del Sector Defensa, con derechos de carrera administrativa y en período de prueba, y establece las condiciones que regirán el mismo.

Que el parágrafo del artículo 5° de la citada resolución dispone:

"...ARTÍCULO 5. CAMPO DE APLICACIÓN. (...)

PARÁGRAFO. Las Entidades Descentralizadas Adscritas al Ministerio de Defensa Nacional que tienen empleos públicos de personal civil y no uniformado, de carrera administrativa y en período de prueba podrán adoptar mediante acto administrativo el sistema propio de evaluación de desempeño que se establece en la presente resolución, de conformidad con lo definido en el artículo 2° de la Resolución No. 4783 del 17 de mayo de 2022 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil..." (Negrilla propia)

Que a la fecha de expedición de la Resolución No. 3749 de 2022, el Fondo Rotatorio de la Policía contaba con noventa y ocho (98) personas nombradas en período de prueba como resultado de la firmeza de las listas de elegibles conformadas dentro de la convocatoria No. 634 –Sector Defensa – Fondo Rotatorio de la Policía.

Que los anteriores nombramientos se realizaron dentro de los términos legales previstos en el Acuerdo No. 20181000002736 del 19 de Julio de 2018 en concordancia con lo dispuesto en el artículo 50° del Decreto Ley No. 1792 del 2000, por el cual se establece la Carrera Administrativa Especial del Sector Defensa.

Que mediante la Resolución No. 0423 del 07 de junio de 2022, se adopta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para el personal con derechos de carrera administrativa y en período de prueba del Fondo Rotatorio de la Policía, en cumplimiento y aplicación de lo dispuesto en normativa precitada.

Que el artículo 8° de la Resolución No. 3749 de 24 de mayo de 2022, dispone:

"... ARTÍCULO 8. OBLIGACIÓN DE EVALUAR. Tendrán la obligación de evaluar el jefe inmediato y la comisión evaluadora según corresponda. (...)

b. La Comisión Evaluadora, se conforma cuando el evaluador sea un empleado público

de carrera, en periodo de prueba o en provisionalidad estará integrada por el jefe inmediato del evaluado, y un servidor público de libre nombramiento y remoción, o de carrera militar o policial. Los jefes inmediatos que ostenten un grado inferior al del evaluado, no tendrán competencia para evaluarlo, caso en el cual, el superior jerárquico de aquel tendrá la responsabilidad de hacerlo.

PARÁGRAFO 1. Los Coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo podrán actuar como evaluadores conformando Comisión Evaluadora, siempre y cuando su empleo sea de igual o superior nivel jerárquico y grado que los evaluados; en caso contrario, podrán aportar, como terceros, evidencias para soportar la evaluación y esta deberá ser realizada por el superior jerárquico que desempeñe un empleo de libre nombramiento y remoción." (Negrilla y subraya propias)

Que resulta imperativo impartir las instrucciones para la conformación de las comisiones evaluadoras para el proceso de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba del Fondo Rotatorio de la Policía, con el fin de evitar dilaciones y tramites administrativos engorrosos al momento de evaluar el desempeño del personal.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO 1°. Cuando el responsable de evaluar se encuentre vinculado en carrera administrativa, periodo de prueba o provisionalidad, se creará una comisión evaluadora que estará conformada por este junto a un funcionario de libre nombramiento y remoción.

PARÁGRAFO. Los responsables de evaluar que ostenten un grado inferior al del evaluado, no tendrán competencia para evaluarlo, caso en el cual, el superior jerárquico de aquel tendrá la responsabilidad de hacerlo.

ARTICULO 2°. Para la conformación de las comisiones evaluadoras se realizará un oficio suscrito por el Coordinador del Grupo Talento Humano y el mismo deberá ser comunicado a los evaluadores y evaluados a quienes va dirigido.

PARÁGRAFO. En el oficio de conformación de las comisiones evaluadoras se deberá indicar, por lo menos la siguiente información:

- Nombres, apellidos e identificación de los evaluadores que la integran.
- Cargos en la planta de personal de los evaluadores indicando la resolución de nombramiento y acta de posesión.
- Para el caso de los coordinadores de grupo se deberá indicar el acto administrativo mediante el cual se le asignan o encargan dichas funciones y la fecha de inicio de estas.
- Discriminación del personal que evaluarán indicando, empleo (denominación, código y grado salarial), identificación, nombres y apellidos.

ARTÍCULO 2°. Serán funciones de la Comisión Evaluadora, de conformidad con el literal e. del artículo 7° de la Resolución No. 3749 del 24 de mayo de 2022, expedida por el Ministerio de Defensa Nacional, las siguientes:

- Realizar la Evaluación del Desempeño Laboral dentro de los plazos y casos establecidos en la Resolución No. 3749 del 24 de mayo de 2022, expedida por el Ministerio de Defensa Nacional.
- Concertar los compromisos objeto de la evaluación, de acuerdo con los lineamientos e instrumentos establecidos en la Resolución No. 3749 del 24 de mayo de 2022, expedida por el Ministerio de Defensa Nacional.
- Realizar el seguimiento al desempeño laboral de los empleados a su cargo en los términos y condiciones establecidos en la Resolución No. 3749 del 24 de mayo de 2022, expedida por el Ministerio de Defensa Nacional, así como formular las recomendaciones y acciones preventivas o correctivas que se estimen necesarias, mediante planes de mejoramiento que se requieran para propiciar un desempeño sobresaliente, aplicando las herramientas que permitan constatar el seguimiento.
- Retroalimentar al evaluado, durante el proceso de seguimiento.
- Actuar como únicos responsables de la custodia del Portafolio de Evidencias que sean aportadas por los evaluados durante el periodo correspondiente.

RESOLUCIÓN NÚMERO **-00640** DE **15 SEP 2022**

"POR LA CUAL SE DICTAN INSTRUCCIONES PARA LA CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES EVALUADORAS PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERIODO DE PRUEBA DEL FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA"

- Realizar las evaluaciones parciales eventuales, y las definitivas de conformidad con las condiciones y lineamientos establecidos en la Resolución No. 3749 del 24 de mayo de 2022, expedida por el Ministerio de Defensa Nacional.
- Evaluar y calificar el desempeño por el periodo correspondiente, previa verificación del cumplimiento de los compromisos laborales y los comportamentales, de acuerdo con las evidencias definidas, y los resultados del seguimiento efectuado, debiendo notificar la evaluación y/o calificación al funcionario, y una vez en firme, deberá remitirla al Grupo Talento Humano.
- Comunicar al empleado sujeto de evaluación el resultado de las evaluaciones parciales, y notificar en los términos y plazos contenidos en la Resolución No. 3749 del 24 de mayo de 2022, expedida por el Ministerio de Defensa Nacional, el resultado de las calificaciones definitivas obtenidas.
- Mantenerse actualizado en las normas, procedimientos e instrumentos relativos al Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral del Sector Defensa.
- Realizar el ajuste de los compromisos laborales concertados o fijados para el respectivo periodo, con ocasión de las causales establecidas en la Resolución No. 3749 del 24 de mayo de 2022, expedida por el Ministerio de Defensa Nacional.
- Declararse impedido ante el jefe de la entidad o su equivalente, nominador o su delegado, para efectuar la Evaluación del Desempeño Laboral, de conformidad con las causales establecidas en la normatividad vigente sobre la materia.
- Resolver los recursos de reposición que se presentan contra la evaluación definitiva en los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. En los casos en los que actúe la Comisión Evaluadora, el recurso de reposición será resuelto por esta y el de apelación, por la Comisión de Personal.
- Solicitar ante el nominador o quien haga sus veces en la entidad, la expedición de la orden de la evaluación extraordinaria de los empleados de carrera cuyo desempeño deficiente se encuentre debidamente soportado.

ARTÍCULO 3°. Ordenar al Grupo Talento Humano, que implemente la conformación de las comisiones evaluadoras contenidas en el presente acto administrativo dentro del Procedimiento de Administración de la Evaluación del Desempeño Laboral.

ARTÍCULO 4°. Remítase el original del presente acto administrativo a la Oficina Asesora Jurídica para su archivo y copia al Grupo Talento Humano – Proceso Selección, Incorporación y Reubicación del Talento Humano, con el fin que se proceda a ejecutar las acciones correspondientes

ARTÍCULO 5°. El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los **15 SEP 2022**


Coronel **DIDIER ALBERTO ESTRADA ÁLVAREZ**
Director General Fondo Rotatorio de la Policía

Elaboró. Abog. Brayan Valdelamar Alvarado – FORPO – TAHUM
PS. Javier Alberto Enciso Dominguez – FORPO TAHUM
Revisó. Mayor Paula Andrea Villarreal Ocaña – FORPO – TAHUM – SUBAF (E)

"LO HACEMOS POSIBLE"