

"Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD–"

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
En uso de sus facultades legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO

Que la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD–, creada por la Ley 52 de 1981, transformada por la Ley 396 de 1997 y el Decreto 2770 del 16 de agosto de 2006, es un ente universitario autónomo del orden nacional, con régimen especial, personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y capacidad para gobernarse, vinculado al Ministerio de Educación Nacional en los términos definidos en la Ley 30 de 1992

Que en la Ley 909 de 2004 y en los Decretos 1227 de 2005 y 4968 de 2007, se regula la provisión de cargos de carrera administrativa mediante nombramiento provisional.

Que en el artículo 40 Ley 909 de 2004 expresa que: *"Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos"*.

Que el Estatuto de Personal Administrativo Acuerdo N° 012 del 13 de diciembre del 2006 establece en su artículo 3 como criterios de actuación la autogestión.

Que el referido Estatuto cita en su artículo 48 la remisión a otras normas en lo que no se regule expresamente en el Estatuto de Personal Administrativo Acuerdo N° 012 del 13 de diciembre del 2006, y en cuanto fuere compatible con el mismo, se aplicarán las normas ordinarias que rigen para los servidores públicos.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil —CNSC— ha emitido conceptos, entre otros, el número 02-16516 del 16 de diciembre del 2008, en relación a la evaluación de desempeño de servidores provisionales manifestando que:

"... En cuanto a la evaluación de funcionarios provisionales, esta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados para tal fin, sin que estos puedan corresponder a los establecidos por esta comisión para los funcionarios de carrera o en periodo de prueba, esta 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 escalafonados..."

Que el nominador de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia de acuerdo con la normatividad vigente debe establecer el Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para los servidores públicos nombrados en provisionalidad como una herramienta que busca el mejoramiento y desarrollo de los empleados y permite determinar los logros institucionales alcanzados mediante la gestión del servidor público e identificar las

áreas potenciales de éste en el cumplimiento de sus funciones y de unos objetivos precisos a los Empleados Públicos en nombramiento provisional.

Que el Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad no otorga derechos de carrera; ni los privilegios que la ley establece para los servidores inscritos en carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos para estos.

Que la Norma Técnica de la 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 en mérito de lo expuesto este Despacho,

RESUELVE:

Artículo 1. Establecer un Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos con nombramiento en provisionalidad de la UNAD, con el fin de valorar la productividad de los funcionarios, enmarcado en una gestión por resultados, con un enfoque que busca incrementar la eficacia, eficiencia, oportunidad y el impacto de la labor de los servidores públicos en los propósitos del cargo, planes de trabajo, planes operativos, misión y visión institucional, bajo los principios del debido proceso y publicidad que rigen todas las actuaciones administrativas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD.

Artículo 2. Los propósitos de la aplicación del sistema de Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad, son:

- a) Verificar, valorar y cuantificar el aporte al logro de las metas y planes 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.
- b) Valorar las competencias comportamentales de los servidores públicos determinando fortalezas y debilidades, con el fin de establecer acciones que permitan mejorar ciertas conductas y comportamientos que afectan la gestión de la Universidad.
- c) Determinar la continuidad del nombramiento en provisionalidad, teniendo en cuenta el cumplimiento de los planes de trabajo, planes operativos y competencias comportamentales necesarias para el desarrollo de una gestión acorde con las necesidades de la Universidad y la ciudadanía.

Artículo 3. PERIODOS DE EVALUACIÓN: La aplicación del Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales de los servidores con nombramiento provisional se realizara semestralmente por el periodo de Enero a junio y Julio a Diciembre de la respectiva vigencia.

Parágrafo primero: En cada evaluación, el evaluador debe imprimir, firmar y entregar copia de los documentos correspondientes al servidor provisional, enviando el original y los

Educación para todos con calidad global

Sede Nacional José Celestino Mutis

Calle 14 Sur 14 - 23 • PBX 344 3700 www.unad.edu.co

Bogotá, D. C., Colombia

soportes de cada periodo a la Gerencia de Talento Humano y deberán ser archivadas en las hojas de vida.

Artículo 4. Eventos de la aplicación del Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad se debe realizar en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Por cambio de Jefe inmediato
- b) Por traslado
- c) Evaluación semestral de acuerdo a lo establecido en el artículo 3 del presente acto administrativo.
- d) Por medición anticipada del rendimiento. En los casos en que se evidencie deficiencias en su gestión laboral, el evaluador debe solicitar al Rector de la UNAD autorización para efectuar una medición anticipada, siempre y cuando existan evidencias con anterioridad a la fecha de la solicitud, respecto de las deficiencias de rendimiento laboral que haya presentado;

Estas evaluaciones deberán realizarse dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, con excepción de la ocasionada por cambio de jefe que deberá realizarse antes del retiro de este.

Artículo 5. De los dispositivos: Es el conjunto de medios dirigidos para la aplicación del Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad, para la valoración se establecen los siguientes dispositivos:

- a) **Plan de trabajo:** Es el dispositivo mediante el cual se le asignan las funciones y responsabilidades al funcionario con nombramiento en provisionalidad, de acuerdo a los propósitos del cargo, manual de funciones, planes operativos de la Unidad, y al sistema integrado de Gestión.
- b) **Sistema de medición de competencias comportamentales:** Es el dispositivo mediante el cual se valora el cumplimiento de los comportamientos y conductas asociadas al nivel del cargo, contenidas en el manual de funciones, el cual comprende entre otras los criterios de responsabilidad por personal a cargo, habilidades y aptitudes laborales, responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones, iniciativa de innovación en la gestión, valor estratégico e incidencia de la responsabilidad

Artículo 6. De los instrumentos: Se adoptan los instrumentos: plan de trabajo y sistema de medición de competencias comportamentales, para la aplicación del Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos con nombramiento en provisionalidad y se anexan a la presente resolución.

Parágrafo primero: los formatos y procedimientos para la aplicación de los dispositivos e instrumentos de que tratan los artículos 5 y 6 de la presente resolución, hacen parte integral de la misma.

Artículo 7. De las escalas de cumplimiento: Las escalas del Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad son:

CUALITATIVA	PORCENTUAL
SATISFACTORIO	3,6 A 5
NO SATISFACTORIO	MENOR E IGUAL A 3,5

Artículo 8. De la ponderación de los instrumentos: la valoración obtenida en cada instrumento será ponderada por el peso a que corresponda así:

INSTRUMENTO	PONDERACION
Plan de trabajo	85%
Sistema de medición de competencias comportamentales	15%

Artículo 9. Del procedimiento: Procedimiento para la aplicación de la Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales se realizará de la siguiente forma:

1. Establecer con cada servidor público nombrado en provisionalidad, dentro de los primeros treinta (30) días del periodo a evaluar, el plan de trabajo de acuerdo a los propósitos del cargo, manual de funciones, planes operativos de la Unidad, y al sistema integrado de Gestión.
2. Realizar la medición, lo cual debe ser dentro de los primeros quince (15) días siguientes al vencimiento del periodo.
3. Realizar la medición del rendimiento laboral en los casos expresamente citados en la presente resolución.
4. Notificar al evaluado el resultado de la medición en el Formato establecido para tal fin.

Artículo 10. La responsabilidad de la aplicación de la Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para los servidores públicos en provisionalidad será a cargo de los jefes inmediatos en los cuales se encuentra adscrito el servidor público.

Artículo 11. Es obligación por parte del servidor público en provisionalidad realizar el diligenciamiento y procedimiento del Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales.

Artículo 12. De la notificación de los resultados del Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para los servidores públicos en provisionalidad será notificada personalmente al servidor provisional en los términos previstos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 13. Contra el resultado de la medición procederá el recurso de reposición, que deberá interponerse ante el evaluador; y directamente o en subsidio, el recurso de apelación que deberá interponerse ante el superior inmediato de este, para el trámite y decisión de

recursos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 14. El Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad se deberá tener en cuenta para:

- a) Formular los planes de inducción y/o reinducción y medir el impacto de los mismos;
- b) Mejorar el clima laboral y orientar la cultura organizacional;
- c) Retroalimentar los procesos de selección y vinculación para su mejoramiento continuo;
- d) Desarrollar e implementar acciones de mejoramiento en el desempeño del servidor provisional;
- e) La motivación de declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional cuando se realice una evaluación anticipada o el resultado de la evaluación del servidor obtenga un resultado que se ubique en el rango denominado "no satisfactorio", conforme a lo previsto en el artículo 7º de la presente resolución;

Artículo 15. El Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad **no otorga derechos de carrera; ni los privilegios que la ley establece para los servidores inscritos en carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos para estos.**

Artículo 16. Del seguimiento y aplicación del Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales de los servidores públicos en provisionalidad será a cargo de la Gerencia de Talento Humano.

Artículo 17: La presente resolución rige a partir de su fecha de expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en la ciudad de Bogotá D. C., 21 JUL 2016


JAIME ALBERTO LEAL AFANADOR
Rector

Proyecto: Alexander Cuestas Mahecha – Gerente Talento Humano

Educación para todos con calidad global

Sede Nacional José Celestino Mutis
Calle 14 Sur 14 - 23 • PBX 344 3700 www.unad.edu.co
Bogotá, D. C., Colombia