

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DE TRANSPORTE

SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE

RESOLUCIÓN No. DE 2015

(0 1 3 0 7 0 7 ENE 2016)

"Por la cual se adopta el Sistema de Medición del Rendimiento Laboral de los funcionarios vinculados en forma provisional en la Superintendencia de Puertos y Transporte".

EL SUPERINTENDENTE DE PUERTOS Y TRANSPORTE

En ejercicio de la facultad conferida en el numeral 18 del artículo 7 del Decreto 1016 de 2000, y

CONSIDERANDO

Que de conformidad con el artículo 209 de la Constitución Política, la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

Que el Artículo 125 de la Constitución Política de 1991, fundamentó los sistemas de medición del rendimiento laboral para los empleados públicos, que determina la calificación del desempeño del servidor, como un requisito indispensable para la permanencia y retiro del mismo.

La Ley 489 de 1998, establece que en cumplimiento de los principios de la función pública, se debe evaluar el desempeño de las entidades y de manera concomitante el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos, lo que implica que todos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño laboral, por lo que el cumplimiento de las metas institucionales es el resultado del desempeño de los empleados, el cual debe garantizar el logro de los fines misionales.

Que de conformidad con lo convenido en el numeral 26 de la carta Iberoamericana de la Función Pública, aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, realizada en Santa Cruz de la Sierra Bolivia, los días 26 y 27 de junio de 2003, en su tenor literal consagró "(...) La evaluación del rendimiento, ya sea individual o de grupo, requiere la utilización de instrumentos fiables y válidos. Cuando la evaluación se centre en resultados, deberá basarse en la previa estandarización de éstos mediante el señalamiento de objetivos congruentes con las finalidades del puesto ocupado, y la identificación de indicadores precisos. Cuando la evaluación mida el comportamiento en el trabajo, deberá fundamentarse en la aplicación de escalas de conducta adecuadas, u otros

YcP

RESOLUCIÓN No.

DE

2

POR LA CUAL SE IMPLEMENTA Y ADOPTA EL SISTEMA DE MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS VINCULADOS EN FORMA PROVISIONAL EN LA SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE

instrumentos técnicamente probados. Se evitará en todo caso el uso de instrumentos ambiguos, de fiabilidad dudosa, susceptibles de introducir sesgos en la apreciación, o favorecedores de la mera subjetividad o arbitrariedad (...)".

Que en concepto de la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, 02-16516 de Diciembre 16 de 2008, se indica que la medición del rendimiento laboral de los funcionarios provisionales resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, sin que estos puedan corresponder a los establecidos por esta Comisión Nacional del Servicio Civil para los funcionarios de carrera o en período de prueba. Esta medición 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 administrativa.

Que en el mismo concepto de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la evaluación del desempeño de empleados provisionales, dentro de sus fundamentos jurídicos señaló las siguientes consideraciones:

"(...) EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS PROVISIONALES. Con relación a la evaluación del desempeño laboral de los empleados con nombramiento provisional, el Despacho en otras oportunidades ha señalado:

En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, ésta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la 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, 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 escalafonados.

Por tanto, la entidad debe diseñar los instrumentos específicos para evaluar el desempeño de los funcionarios nombrados en forma provisional, quienes no pueden ser equiparados a los empleados con derechos de carrera ni en período de prueba (...)".

Que es necesario tener en cuenta que los instrumentos de evaluación para los empleados provisionales diseñados por la entidad no otorgan derechos de carrera, ni inscripción en el registro público, ni da lugar a planes de capacitación, ni estímulos a los funcionarios provisionales y los efectos de la evaluación de los funcionarios provisionales será vinculante siempre y cuando la entidad ajuste la calificación a los instrumentos específicos que para tal efecto diseñe.

RESOLUCIÓN No.

DE

POR LA CUAL SE IMPLEMENTA Y ADOPTA EL SISTEMA DE MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS VINCULADOS EN FORMA PROVISIONAL EN LA SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE

Que de acuerdo con lo anterior y para optimizar la Vigilancia, Inspección y Control en la Superintendencia de Puertos y Transporte, se requiere implementar un sistema de medición y valoración del rendimiento laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad a partir de la gestión por resultados, con el fin de orientar la actuación de dichos servidores hacia las prioridades explícitas de la Entidad, en donde la medición permita establecer compromisos concretos y medibles de acuerdo con el propósito y funciones del cargo que desempeña y valorar sus competencias comportamentales.

Con fundamento en lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Objeto. La presente tiene por objeto adoptar el Sistema de Medición del Rendimiento Laboral por Resultados, de los funcionarios vinculados en provisionalidad en la Superintendencia de Puertos y Transporte.

Artículo 2. Definición y Alcance: El Sistema de Medición del Rendimiento Laboral por Resultados, que implementa la Superintendencia de Puertos y Transporte, es un instrumento para valorar la productividad de los funcionarios vinculados en provisionalidad, enmarcado en una administración por objetivos o resultados, con un enfoque que busca incrementar la eficacia, eficiencia, oportunidad y el impacto de la labor de los servidores públicos en el Plan Estratégico de la Entidad, optimizando la prestación de los servicios a la ciudadanía, a través de una mayor responsabilidad de los funcionarios por los resultados de su gestión.

Este sistema se aplica a los servidores públicos vinculados en provisionalidad a la Entidad, haciendo una evaluación comparativa entre los compromisos asignados o pactados con cada funcionario, y los resultados efectivamente alcanzados, en cumplimiento de las metas propuestas en el Plan Estratégico de la entidad, dentro del lapso de cuatro meses.

Las conclusiones obtenidas de dicha valoración permitirán a los evaluadores identificar que el funcionario cuenta con las habilidades y destrezas para el cumplimiento de las funciones del empleo que ocupa, así como con las actitudes comportamentales necesarias que permitan fortalecer el servicio y la atención a la ciudadanía.

Este sistema permitirá a los evaluadores al final de cada periodo establecido de acuerdo con el tipo de vinculación, concluir si el funcionario cumplió con los objetivos o resultados pactados y de esta manera determinar su continuidad o no en la Entidad.

Parágrafo. Es preciso anotar, que el jefe inmediato como responsable del proceso de inducción en el puesto de trabajo, debe diseñar instrumentos que le permitan, durante el periodo a evaluar, determinar las fortalezas que posee el servidor público, así como las debilidades que puede presentar en el desarrollo de funciones y compromisos y establecer acciones que le permitan al servidor mejorar su desempeño.

RESOLUCIÓN No.

Hoja No.

DE

4

POR LA CUAL SE IMPLEMENTA Y ADOPTA EL SISTEMA DE MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS VINCULADOS EN FORMA PROVISIONAL EN LA SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE

Artículo 3. Objetivo General. El objetivo general de la presente Resolución, es establecer los parámetros necesarios para la aplicación de un procedimiento que permita valorar la gestión que realizan los servidores públicos provisionales de la Superintendencia de Puertos y Transporte, adoptando una herramienta propia que permita mejorar el rendimiento laboral y optimizar la gestión misional y administrativa de la Entidad.

Artículo 4. Objetivos Específicos. Los objetivos específicos del Sistema de Medición del Rendimiento Laboral son los siguientes:

4.1 Orientar la actuación de los funcionarios vinculados en provisionalidad, hacia las prioridades explícitas de la Entidad, en donde la medición permita establecer compromisos concretos y medibles de acuerdo con el propósito y funciones del cargo que desempeñan.

4.2 Valorar las competencias comportamentales de los servidores públicos determinando fortalezas y debilidades, con el fin de establecer acciones a través del entrenamiento en el puesto de trabajo que señale el jefe inmediato, que permitan mejorar ciertas conductas y comportamientos que desmejoren la gestión misional y administrativa de la Entidad.

4.3 Aumentar el sentido de responsabilidad social de los servidores vinculados en provisionalidad.

Artículo 5. Responsables de la Implementación del Sistema de Medición del Rendimiento Laboral por Resultados. Los responsables de administrar y participar en la aplicación y ejecución de la implementación del Sistema de Medición del Rendimiento Laboral por Resultados de los funcionarios vinculados en provisionalidad de la Superintendencia de Puertos y Transporte, son siguientes servidores públicos:

5.1 Superintendente de Puertos y Transporte.

5.1.1 Adoptar el Sistema de Medición del Rendimiento Laboral por Resultados que implementa la Superintendencia para valorar la productividad de los funcionarios vinculados en provisionalidad, como un método de optimización de la prestación de los servicios de la Entidad, enmarcado en una administración por objetivos o resultados, con un enfoque que busca incrementar la eficacia, eficiencia, oportunidad y el impacto de la labor de los servidores públicos en el Plan estratégico de la Entidad.

5.1.2 Ordenar por escrito y de manera inmediata al evaluador, la realización de la valoración del rendimiento laboral de un funcionario, vinculado en provisionalidad, cuando reciba información soportada sobre su deficiente productividad.

5.1.3 Garantizar que el desarrollo y aplicación del Sistema de Medición del Rendimiento Laboral por Resultados se efectúe con base en parámetros previamente establecidos en el presente acto administrativo y permitan obtener conclusiones fundamentadas en un juicio objetivo sobre el rendimiento

RESOLUCIÓN No.

POR LA CUAL SE IMPLEMENTA Y ADOPTA EL SISTEMA DE MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS VINCULADOS EN FORMA PROVISIONAL EN LA SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE

laboral de los funcionarios provisionales, así como los aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

5.1.4 Firmar el acto administrativo por medio del cual se declara la insubsistencia del nombramiento del funcionario vinculado en provisionalidad, cuando el resultado de la evaluación no alcance el porcentaje mínimo requerido.

5.2 Jefe de Oficina Asesora de Planeación.

5.2.1 Establecer estrategias que permitan la divulgación entre los servidores públicos de la Entidad del Plan de Desarrollo Nacional y el Plan Estratégico de la Entidad, los cuales serán el referente o marco para la fijación de los compromisos laborales.

5.2.2 Apoyar al evaluador en la definición y aplicación de indicadores porcentuales reales y medibles, con el fin de facilitar la valoración de los funcionarios vinculados en provisionalidad.

5.2.3. Publicar y actualizar de ser necesario en el aplicativo del sistema Gestión de Calidad y de acuerdo con los requerimientos de la Secretaría General y el Grupo de Talento Humano de la Entidad, el presente acto administrativo y el instrumento diseñado para tal fin.

5.3 Secretaría General- Grupo de Talento Humano

5.3.1 Liderar y regularizar, la implementación y aplicación del Sistema de Medición del Rendimiento Laboral por Resultados.

5.3.2 Socializar con evaluadores y evaluados el método a aplicar en la valoración de los funcionarios vinculados en provisionalidad, sobre los lineamientos establecidos en el presente acto administrativo y del instrumento diseñado para tal fin.

5.3.3 Proyectar para la firma del Superintendente, el acto administrativo que declare insubsistente el nombramiento del funcionario vinculado en provisionalidad, que no obtenga el porcentaje o mínimo de cumplimiento, señalado en el presente acto administrativo.

5.3.4 Proyectar, una vez recibidos los respectivos formatos de valoración, la comunicación al evaluado con el respectivo resultado obtenido en la valoración, adjuntando copia del formato de medición, informando sobre la permanencia y continuidad en la Entidad, en caso de superar el porcentaje mínimo establecido.

5.3.5 Archivar en los expedientes de historias laborales de los evaluados, los soportes enviados por los evaluadores.

5.4 Jefe Inmediato del Evaluador.

Resolver la apelación, en caso de interponerse por parte del evaluado, contra la evaluación. El recurso deberá resolverse con base en las evidencias obrantes.

RESOLUCIÓN No.

Hoja No.

DE

6

POR LA CUAL SE IMPLEMENTA Y ADOPTA EL SISTEMA DE MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS VINCULADOS EN FORMA PROVISIONAL EN LA SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE

5.5 Jefe Inmediato del Evaluado.

5.5.1 Aplicar el Sistema de Medición del Rendimiento Laboral por Resultados en el área o dependencia a su cargo.

5.5.2 Establecer con el servidor a evaluar, dentro de los tres (3) días siguientes a la posesión o renovación del nombramiento provisional (vacancias temporales), los compromisos laborales teniendo en cuenta los plazos establecidos en el presente acto administrativo.

Para el caso de los provisionales que ocupan cargos de vacancias definitivas, a los tres (3) días de entrar en vigencia el Sistema.

5.5.3 Realizar la valoración del rendimiento laboral de los servidores públicos dentro de los plazos y casos establecidos en el presente acto administrativo, es decir, cada cuatro (4) meses.

5.5.4 Realizar el seguimiento, a través del instrumento que se adopte, al rendimiento laboral de los servidores a su cargo y formular acciones que permitan mejorar la ejecución de las actividades con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas propuestas para el área o dependencia. El presente seguimiento se realizará a los dos (2) meses de pactados los objetivos.

5.5.5 Remitir de manera oportuna y dentro de los plazos establecidos por el grupo de Talento Humano de la Secretaría General los formatos debidamente diligenciados.

5.5.6 En caso de que el evaluado interponga recurso de reposición contra la evaluación, deberá resolver la impugnación respectiva.

5.6. Evaluado.

Son también responsables los evaluados, quienes deberán participar de forma permanente y constructivamente en las diferentes etapas o fases del proceso de valoración y deberán:

5.6.1 Cumplir con las normas, reglas internas, responsabilidades, funciones y metas asignadas al empleo y participar de manera activa en el proceso de valoración del rendimiento laboral establecido en el Sistema de Medición del Rendimiento Laboral por Resultados y las instrucciones impartidas por la Entidad.

5.6.2 Ser consciente de que la permanencia en el empleo y su desarrollo en la institución se fundamentan en el mérito, los resultados y metas alcanzadas como contribución a los fines institucionales y en la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio del empleo.

5.6.3 Superar el porcentaje mínimo establecido en el instrumento de medición para permanecer en el empleo y tener en cuenta que la declaratoria de

RESOLUCIÓN No.**DE**

POR LA CUAL SE IMPLEMENTA Y ADOPTA EL SISTEMA DE MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS VINCULADOS EN FORMA PROVISIONAL EN LA SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE

insubsistencia del nombramiento, como consecuencia de no obtener dicho porcentaje requerido en la valoración, implica el retiro del servicio.

5.6.4 Registrar las evidencias con sus respectivos soportes e incluir las observaciones sobre las mismas en el Portafolio de Evidencias.

Artículo 6. Instrumento para la Medición del Rendimiento Laboral. Adoptar para este procedimiento los formatos de Fijación de Compromisos (Anexo 1) y de Resultado de la Medición (Anexo 2) para la Valoración del Rendimiento Laboral de Funcionarios vinculados en Provisionalidad, aprobada por el Sistema de Gestión de Calidad y publicada en el aplicativo de la Entidad, el cual entra en vigencia a partir de la fecha de expedición del presente acto administrativo.

Artículo 7. Escalas de calificación. Se establece la siguiente escala de cumplimiento de los compromisos laborales fijados con los respectivos intervalos y valores porcentuales para la vigencia, así:

7.1 Nivel Bueno de 81% a 100%.

7.2 Nivel Aceptable de 60% a 80%.

7.3 Nivel Deficiente de 1% a 59%

Artículo 8. Procedimiento para la Medición del Rendimiento Laboral. En la parte inicial de este procedimiento, los evaluados y evaluadores deben identificar el propósito principal y las funciones asignadas al empleo que desempeña el evaluado, de acuerdo con lo señalado en las funciones asignadas al evaluado y enmarcadas dentro del Plan Estratégico de la Entidad.

Artículo 9. Responsables de Realizar la Valoración del Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos Vinculados en Forma Provisional. La medición de los resultados obtenidos por los servidores en provisionalidad se efectuará por parte del jefe inmediato del evaluado.

Artículo 10. Variables objeto de medición. A continuación se relacionan las variables que serán consideradas objeto de medición: meta, indicador de la meta, compromiso y evidencia.

10.1 Metas: Corresponden a los resultados esperados en desarrollo y ejecución de las funciones asignadas.

10.2 Indicador de la meta: Un indicador se define como la relación entre las variables cuantitativas, que permiten observar la situación y las tendencias de cambio generadas en el objeto o fenómeno observado, respecto de objetivos y metas previstas e influencias esperadas. Se define como un número (cociente) que sirve para informar continuamente sobre el funcionamiento o comportamiento de una actividad en una organización. Este indicador debe corresponder a las metas señaladas y seleccionadas por los evaluadores y evaluados, con el fin de determinar las actividades y acciones que deba desarrollar el funcionario durante su vinculación.

RESOLUCIÓN No.

Hoja No.

DE

8

POR LA CUAL SE IMPLEMENTA Y ADOPTA EL SISTEMA DE MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS VINCULADOS EN FORMA PROVISIONAL EN LA SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE

10.3 Compromiso: Se define como aquellas labores claves que se deben realizar para alcanzar el éxito y la efectividad en el desarrollo y ejecución de las actividades propias de cada dependencia y/o área interna de trabajo.

Estos factores consisten en la gestión a tiempo, conocimiento de la materia, cooperación, organización y calidad del trabajo efectuado. El evaluado y el evaluador deben formular de manera concertada los compromisos laborales para el período correspondiente, de acuerdo con el Plan Estratégico de la entidad, así como las metas señaladas para el cumplimiento de las funciones, lo cual debe ser concordante con la misión, la visión y los objetivos estratégicos de la entidad.

El compromiso laboral deberá definirse a partir de una estructura gramatical que permita identificar la actividad a desarrollar por parte del evaluado así:

VERBO + OBJETO (PRODUCTO) + FINALIDAD

El verbo deberá permitir identificar una acción observable, verificable y concreta. En este punto es necesario tomar en cuenta los objetivos y las acciones que deba desarrollar cada dependencia y/o área interna de trabajo y que permitan alcanzar logros determinados en un periodo de tiempo.

10.4 Evidencia: Se debe establecer, para cada compromiso, los soportes tangibles que le permitirán al evaluado demostrar el cumplimiento de los compromisos laborales pactados los cuales deberán reposar en una carpeta que se denominará portafolio de evidencias.

Las evidencias que hagan parte del portafolio deberán ser representativas del rendimiento laboral del funcionario e indicarán el cumplimiento de los compromisos definidos, las cuales deben ser aportadas por el evaluado, como responsable directo de su recolección, de acuerdo con los criterios establecidos al momento de la fijación de los compromisos laborales y deberán ser registradas en el formato *Valoración del rendimiento de funcionarios vinculados en provisionalidad - Evidencias*.

Una vez finalizada la valoración, la custodia del soporte documental que integra el portafolio de evidencias, corresponde al evaluador y su posterior archivo deberá efectuarse de acuerdo con lo señalado en las tablas de retención documental de la Entidad.

Determine para cada compromiso la(s) meta(s) a alcanzar, el indicador cuantitativo que permita demostrar el grado de cumplimiento esperado del compromiso.

10.5 Suscripción de los Compromisos Laborales: Una vez se diligencien los compromisos laborales se lleva a cabo la formalización de los mismos, con la firma del evaluado, del evaluador jefe inmediato y del evaluador superior jerárquico del jefe inmediato.

RESOLUCIÓN No.

POR LA CUAL SE IMPLEMENTA Y ADOPTA EL SISTEMA DE MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS VINCULADOS EN FORMA PROVISIONAL EN LA SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE

Artículo 11. Fijación de compromisos. Fijación de Compromisos Laborales: Dentro de los tres (3) días siguientes al inicio del nombramiento provisional o de su prórroga.

Para los servidores públicos, cuya provisionalidad no tenga definida una fecha de terminación fijarán con los evaluadores unos compromisos, en las mismas condiciones de los demás servidores en provisionalidad, dentro de los tres (3) días siguientes a la entrada en vigencia del Sistema.

Parágrafo. El porcentaje de calificación pactado sobre la meta para cada compromiso, será mediante el indicador porcentual a alcanzar (porcentaje a ejecutar por parte del funcionario en cada periodo a evaluar), el cual permita demostrar el grado de cumplimiento esperado del compromiso.

Este porcentaje debe ser pactado tomando en cuenta el indicador establecido para cada meta del proyecto.

Artículo 12. Seguimiento y valoración: Dentro de los tres (3) días siguientes al vencimiento de los dos (2) meses de pactados los compromisos.

Valoración de los Compromisos Laborales: Dentro de los Tres (3) días siguientes al vencimiento de los Cuatro (4) meses de pactados los objetivos.

Valoración por Periodos Menores a los Cuatro (4) meses: En caso de traslado, cambio de jefe inmediato, medición anticipada de la competencia laboral, se deberá realizar la correspondiente valoración a los compromisos laborales, siempre y cuando el periodo sea mínimo de un (1) mes. En el evento de que el término sea inferior, el nuevo jefe asumirá el tiempo completo.

Parágrafo. Se realizará la medición anticipada de la competencia laboral, en los casos en que se evidencie incumplimiento de los compromisos pactados, para lo cual el evaluador deberá solicitar al Superintendente la autorización para realizarla, estando debidamente documentada con evidencias previas a la solicitud. El periodo entre la fijación de los compromisos laborales y la medición anticipada no podrá ser inferior a un (1) mes.

Artículo 13. Competencias Comportamentales. Las competencias comportamentales obligatorias para esta vigencia son: Orientación al usuario y transparencia, comunes a los servidores públicos.

El evaluador podrá seleccionar, dos (2) competencias por nivel ocupacional (Profesional-Técnico-Asistencial) y relacionar las conductas asociadas. Estas competencias se encuentran previstas en el Decreto 2539 de 2005.

Así como en el seguimiento al cumplimiento de los compromisos laborales, el jefe inmediato debe dar una retroalimentación sobre la demostración de las competencias comportamentales del evaluado y establecer las fortalezas, los aspectos por mejorar, las sugerencias de mejoramiento y la verificación del cumplimiento.

RESOLUCIÓN No.

Hoja No.

DE

10

POR LA CUAL SE IMPLEMENTA Y ADOPTA EL SISTEMA DE MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS VINCULADOS EN FORMA PROVISIONAL EN LA SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE

Artículo 14. Resultado de la medición. Se entiende como resultado, la consecuencia final de una serie de acciones o eventos, expresados cualitativa o cuantitativamente, que para este caso el resultado debe ser numérico. El instrumento debe permitir conocer el rendimiento de un servidor público en porcentaje.

Para los servidores nombrados en forma provisional, se establecerá en cada periodo el cumplimiento de un porcentaje mínimo de cumplimiento, de acuerdo con el instrumento adoptado, lo cual determinará la continuidad o no del servidor público en la Entidad.

Artículo 15. Socialización del Sistema. El Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, liderará las acciones necesarias para la divulgación del presente acto administrativo, prestará asesoría directa a los evaluados y evaluadores en cuanto al manejo del instrumento adoptado y supervisará que el procedimiento se cumpla de acuerdo con los criterios legales y las directrices contenidas en esta Resolución.

Parágrafo. Para la implementación del Sistema de Medición del Rendimiento Laboral por Resultados de los funcionarios vinculados en provisionalidad, el Grupo de Talento Humano realizará jornadas informativas, con el fin de divulgar entre los evaluados y los evaluadores el instrumento utilizado, así como el procedimiento establecido en el presente acto administrativo.

Artículo 16. Valoración compromisos laborales. Los evaluadores, deberán asignar el valor porcentual (peso porcentual) de cumplimiento alcanzado para cada compromiso, de acuerdo con la contribución del funcionario al logro de la gestión de la dependencia y/o área interna de trabajo, de acuerdo con el indicador pactado de cumplimiento (Porcentaje pactado sobre la meta).

En esta etapa, el jefe inmediato como evaluador debe efectuar una entrevista con el servidor como evaluado, con el fin de solicitar las evidencias pactadas que soporten la gestión del funcionario, analizar las mismas y darle a conocer los resultados de la medición realizada, en la cual se debe brindar información significativa sobre su desempeño, la cual le facilitará al evaluado determinar acciones que mejoren su desempeño, en el caso de obtener el mínimo aprobatorio para el periodo a evaluar, de lo contrario le informará sobre la valoración obtenida y de su traslado al Área talento Humano para el respectivo trámite.

En la entrevista de valoración se debe llegar a acuerdos con el empleado, de manera que se le permita tener una idea clara de cómo se desempeña comparado con los patrones, normas o conductas esperadas, así como se deben definir medidas de mejoramiento.

Cada medición será formalizada con las firmas del evaluado y los evaluadores en cada uno de los periodos a valorar, de acuerdo con lo establecido en el presente acto administrativo.

RESOLUCIÓN No.

POR LA CUAL SE IMPLEMENTA Y ADOPTA EL SISTEMA DE MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS VINCULADOS EN FORMA PROVISIONAL EN LA SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE

El jefe inmediato como evaluador, deberá establecer en esta etapa los aspectos a corregir por parte del evaluado e informar sobre los mismos y de ser necesario realizar procesos de entrenamiento en el puesto de trabajo, que permitan mejorar el rendimiento y desempeño laboral, teniendo en cuenta el porcentaje de avance de la medición obtenido por el evaluado, el cual deberá ser igual o superior al mínimo aprobatorio, que establece el instrumento y que según el tipo de vinculación corresponde a los siguientes:

16.1 Porcentaje Mínimo de Aprobación. Para la evaluación del personal de planta vinculado en provisionalidad, el porcentaje mínimo aprobatorio para el periodo corresponde al sesenta por ciento (60%).

Artículo 17. Resultado de la evaluación. El resultado de la evaluación se remitirá al Grupo de Talento Humano dentro de los tres (3) días siguientes de la realización de la evaluación.

Recursos: A las evaluaciones le caben los recursos establecidos en el Código Contencioso Administrativo.

Parágrafo. En caso de quedar en firme una valoración de los compromisos laborales pactados por debajo del mínimo establecido, el nominador declarará insubsistente el nombramiento del evaluado.

Artículo 18. Notificación y Comunicación del Resultado de la Medición. La evaluación de desempeño laboral, será notificada personalmente al servidor provisional en los términos previstos en la Ley 1437 de 2011. El resultado de la medición será susceptible a la presentación de los recursos contemplados en el artículo 76 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo de lo Contencioso Administrativo.

Los evaluadores como responsables del proceso deberán notificar por escrito al evaluado el resultado de la valoración efectuada, adjuntando una copia del formato de medición, remitiendo copia al Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, quien archivará en la respectiva historia laboral.

Artículo 19. Usos y consecuencias de los resultados de la evaluación de desempeño laboral de los servidores con nombramiento provisional. Sin perjuicio de lo estipulado en normas superiores, los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los servidores con nombramiento provisional se deberá tener en cuenta para:

- 19.1 Formular los planes de inducción y/o reinducción y medir el impacto de los mismos.
- 19.2 Mejorar el clima laboral y orientar la cultura organizacional.
- 19.3 Retroalimentar los procesos de selección y vinculación para su mejoramiento continuo.
- 19.4 Desarrollar e implementar acciones de mejoramiento en el desempeño del servidor provisional

01302

07 ENE 2016

RESOLUCIÓN No.

Hoja No.

DE

12

POR LA CUAL SE IMPLEMENTA Y ADOPTA EL SISTEMA DE MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS VINCULADOS EN FORMA PROVISIONAL EN LA SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE

19.5 Declarar la insubsistencia del nombramiento provisional cuando se realice una evaluación anticipada y el servidor obtenga un resultado que se ubique en el rango denominado "bajo".

19.6 No realizar prórroga del nombramiento provisional cuando éste se termine y el resultado de la medición en el rendimiento laboral se ubique en el rango denominado "bajo".

Artículo 20. La presente Resolución rige desde la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los

01302

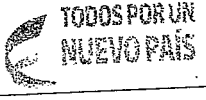
07 ENE 2016

JAVIER JARAMILLO RAMÍREZ
Superintendente de Puertos y Transporte

Proyectó: Alcides Espinosa Ospino – Coordinador Talento Humano
Revisó: María Angélica Hernández Gacha – Asesora Secretaría General
Aprobó: Lina María Margarita Huari Mateus – Jefe Oficina Asesora Jurídica
Silvia Helena Ramírez Saavedra – Secretaria General

ANEXO 1 RESOLUCIÓN No. 01302 DEL 07 ENE 2016

POR LA CUAL SE IMPLEMENTA Y ADOPTA EL SISTEMA DE MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS VINCULADOS EN FORMA PROVISIONAL EN LA SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE

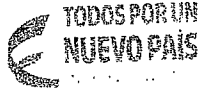
		SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE Sistema de Medición del Rendimiento Laboral de Funcionarios Vinculados en forma Provisional FIJACIÓN DE COMPROMISOS								
		Fecha								
		DÍA	MES	AÑO	al	DÍA	MES			AÑO
		PERÍODO A EVALUAR								
I N T E R V I N I E N T E S	IDENTIFICACIÓN	EVALUADO		EVALUADOR JEFE INMEDIATO		EVALUADOR SUPERIOR JERÁRQUICO DEL JEFE INMEDIATO				
	Nombre Completo									
	Documento de Identidad									
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo									
	Dependencia o Área Funcional									
Propósito del Empleo										
Variables Objeto de Medición										
COMPROMISO		META		INDICADOR DE LA META		EVIDENCIA		% ALCANZADO SOBRE LA META		

Firma del Evaluado

Firma del Jefe Inmediato

Firma del Superior Jerárquico del Jefe Inmediato

POR LA CUAL SE IMPLEMENTA Y ADOPTA EL SISTEMA DE MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS VINCULADOS EN FORMA PROVISIONAL EN LA SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE.

		SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE Sistema de Medición del Rendimiento Laboral de Funcionarios Vinculados en forma Provisional RESULTADO DE LA MEDICIÓN							
		Fecha							
		DÍA	MES	AÑO	al	DÍA	MES		
PERÍODO A EVALUAR									
I N T E R V I E N T E S	IDENTIFICACIÓN		EVALUADO				EVALUADOR JEFE INMEDIATO		
	Nombre Completo								
	Documento de Identidad								
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo								
	Dependencia o Área Funcional								
Propósito del Empleo									
Variables Objeto de Medición									
COMPROMISO		META		INDICADOR DE LA META		EVIDENCIA		% ALCANZADO	

Firma del Evaluado

Firma del Jefe Inmediato