



Departamento de Boyacá  
Gobernación

DECRETO NÚMERO 099 DE  
( 23 FEB 2018 )

Y Por medio del cual se implementa como política institucional de gestión la evaluación de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional, en la Gobernación de Boyacá, se fija el Formato "Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos con nombramiento Provisional".

**EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DE BOYACÁ**

En ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y normativas vigentes, en especial las conferidas en el artículo 305 de la Constitución Política, artículos 94 y 95 del Decreto 1222 de 1986, Ley 489 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, y

**CONSIDERANDO:**

Que la Ley 489 de 1998, resalta que en cumplimiento de los principios de la función pública debe evaluarse el desempeño de las entidades y así mismo, los deberes legales o reglamentarios de los servidores públicos, lo cual se traduce en que el servidor debe estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño, conforme a su gestión, para el logro de las metas y resultados institucionales.

Que el artículo 2º de la Ley 909 de 2004, señala los principios que desarrollan la Función Pública, enumerando entre estos "la orientación que la norma ibídem, se propone para el logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:

(...)

c) 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;

(...)"



Departamento de Boyacá

Gobernación

099

DECRETO NÚMERO

DE

( 23 FEB 2018 )

Y Por medio del cual se implementa como política institucional de gestión la evaluación de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional, en la Gobernación de Boyacá, se fija el Formato "Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos con nombramiento Provisional".

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil en Criterio Unificado "Evaluación funcionarios vinculados en nombramiento provisional"<sup>1</sup>, de cinco (5) de julio de 2016, considera, bajo la interpretación del artículo arriba citado, que el propósito fundamental de los servidores públicos es "el cumplimiento de los fines del Estado a partir de la entrega de productos y servicios en el marco de planes y la misión propia de cada institución", sin distinciones del tipo de vinculación o del nivel.

Que bajo la anterior consideración, sienta el siguiente Criterio: "La evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral es una herramienta de carácter estratégico, la cual aplica a todos los servidores públicos independientemente del tipo de vinculación, o el empleo que desempeñe, ya que la responsabilidad es inherente al servicio público y al marco normativo que regula su ejercicio, que no prevén ningún tipo de excepción sobre el seguimiento o la valoración de resultados, en el cumplimiento de los deberes y/o el desempeño laboral. En cuanto a la evaluación de los servidores públicos que ocupan empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y que se encuentren vinculados mediante un nombramiento provisional, es necesario destacar que no existe norma expresa que lo prohíba, por tanto la evaluación resulta procedente como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad".

Que el artículo 2.2.22.1.1 del Decreto 1499 de 11 de septiembre de 2017, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión, establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015; define el sistema de gestión como "el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad."

<sup>1</sup> Ponente: Directora de Administración de Carrera Administrativa, Sonia Patricia Cruz Ortega.

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*



Departamento de Boyacá  
Gobernación

DECRETO NÚMERO 099 DE

( 23 FEB 2018 )

Y Por medio del cual se implementa como política institucional de gestión la evaluación de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional, en la Gobernación de Boyacá, se fija el Formato "Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos con nombramiento Provisional".

Que a su vez el artículo 2.2.22.2.1 del mencionado decreto, establece que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes: (...) 3. *Talento humano*.

Que de conformidad con lo expuesto, se hace necesario implementar y establecer la evaluación de desempeño de los servidores públicos nombrados en provisionalidad de la Gobernación de Boyacá, como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad.

Que la evaluación de desempeño de los servidores públicos nombrados en provisionalidad no genera derechos de carrera administrativa, 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 en cuanto al formato o instrumento de evaluación del desempeño aplicable a los servidores nombrados en provisionalidad, la Comisión Nacional del Servicio Civil ha realizado pronunciamientos<sup>2</sup>, precisando que los mismos deben ser desarrollados por la misma entidad para tal fin, sin que correspondan a los establecidos por la Comisión para los funcionarios de carrera o en periodo de prueba.

Que en mérito de lo expuesto,

**DECRETA:**

**ARTÍCULO 1º.** Establecer como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, la evaluación de desempeño

<sup>2</sup> Radicado 2-2009-07345

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*



Departamento de Boyacá  
Gobernación

DECRETO NÚMERO 099 DE  
( 23 FEB 2018 )

Y Por medio del cual se implementa como política institucional de gestión la evaluación de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional, en la Gobernación de Boyacá, se fija el Formato "Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos con nombramiento Provisional".

para los servidores vinculados mediante nombramiento provisional de la Gobernación de Boyacá.

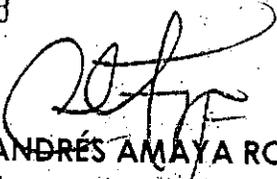
**ARTÍCULO 2º.** Formatos. Para la evaluación de desempeño laboral para los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional de la Gobernación de Boyacá, se fija el Formato Tipo "Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos con nombramiento Provisional", el cual se alineará al Sistema de Gestión de entidad.

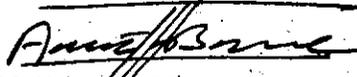
**ARTÍCULO 3º.** La política institucional plasmada en el presente acto administrativo aplica a todas y todos los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, de cada una de las dependencias y de los diferentes niveles jerárquicos de la Gobernación de Boyacá.

**ARTICULO 4.** El Presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Tunja, a 23 FEB 2018

  
**CARLOS ANDRÉS AMAYA RODRÍGUEZ**  
Gobernador de Boyacá

  
**ANA ISABEL BERNAL CAMARGO**  
Secretaría General

Elaboró  
Blanca Soler López/GVC  
Directora de Gestión de Talento Humano



FORMATO

VERSIÓN:

CÓDIGO:

**Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos con nombramiento Provisional**

FECHA:

Fecha de Diligenciamiento

Periodo Evaluado

Del

Ai

EVALUADO	Nombres		Apellidos		Documento de Identidad	
	Dependencia					
	Cargo		Código		Grado	
EVALUADOR	Nombres		Apellidos		Documento de Identidad	
	Cargo					

**PROPÓSITO DEL EMPLEO:**

**COMPROMISOS LABORALES**

Compromisos Laborales Pactados	% de Cumplimiento Pactado	Evaluación Semestral		Calificación
		I	II	
<b>CALIFICACIÓN TOTAL DE LOS COMPROMISOS LABORALES</b>	<b>100%</b>			

**COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES COMUNES** (Marque con X, la opción correspondiente. Si marca cumple parcialmente o no cumple indique los aspectos a mejorar)

DESCRIPCIÓN	CUMPLE	CUMPLE PARCIALMENTE	NO CUMPLE	ASPECTOS A MEJORAR
<b>Orientación a Resultados:</b> Cumple con oportunidad, en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad y las funciones que son asignadas.				
<b>Compromiso con la Organización:</b> Promueve las metas de la organización y respeta sus normas. Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.				
<b>Orientación al usuario y al ciudadano:</b> Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos en general.				
<b>Transparencia:</b> Proporciona información veraz, objetiva basada en hechos. Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades.				
<b>CALIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES (10% MÁX)</b>				

*Auto*

*Auto*

 <b>Boyacá</b>	FORMATO	VERSIÓN:
		CÓDIGO:
<b>Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos con nombramiento Provisional</b>		FECHA:

CALIFICACIÓN DEFINITIVA			
CALIFICACIÓN DEFINITIVA EN FIRME		FIRMA Y NÚMERO DE CÉDULA DEL NOTIFICADO	FIRMA Y NÚMERO DE CÉDULA DEL NOTIFICADOR

Ciudad y Fecha \_\_\_\_\_

**OBSERVACIONES:** La evaluación de desempeño de los servidores públicos con nombramiento Provisional, se genera y establece como política institucional dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad y esto no genera derechos de carrera administrativa, 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.

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

 <b>Boyacá</b>	<b>FORMATO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
		<b>CÓDIGO:</b>
<b>Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos con nombramiento Provisional</b>		<b>FECHA:</b>

### INSTRUCTIVO DE DILIGENCIAMIENTO DEL FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

**Fecha de diligenciamiento:** Corresponde a la fecha en la cual el funcionario y el evaluador realizan la concertación de compromisos.

**Periodo evaluado:** Corresponde al periodo comprendido entre el 1 de febrero al 31 de enero del año siguiente.

**Propósito del empleo:** Digite el establecido en el manual de funciones

**Compromisos laborales Pactados:** Registre los compromisos que contribuyan a la meta de la dependencia y el porcentaje de cumplimiento pactado por cada uno de los mismos, el cual debe dar una sumatoria de 100% . En la casilla de evaluación semestral el evaluador registrará el avance presentado en el cumplimiento de la meta pactada el cual deberá realizarse durante los primeros 15 días del mes de agosto y primeros quince días del mes de febrero. La casilla calificación corresponde a la sumatoria de las evaluaciones parciales del primer y segundo semestre. Esta calificación tiene un peso porcentual total del 80%

**Calificación por áreas o dependencias:** Estará a cargo de la Oficina de Control Interno de Gestión y se calificará una sola vez al final del periodo, entre 1 y 10 puntos.

**Evidencias:** Registre las evidencias que se aportará para cada compromiso. Las evidencias pueden ser de productos, servicios y son aportadas por el evaluador, evaluado o terceros.

**Plan de mejoramiento:** Se describe las acciones de mejoramiento que debe ejecutar el servidor público para mejorar su desempeño y el del área organizacional a la cual pertenece.

**Firmas del evaluador y evaluado:** El formato debe estar firmado por el evaluador y el evaluado.

**Interpone recursos:** Si el servidor público no está de acuerdo con la calificación asignada, puede interponer los recursos previstos por la normatividad vigente, casillas que se diligenciarán en caso de presentarse dicha situación.