

RESOLUCIÓN NÚMERO **597** DE 2024  
( 21 MAY 2024 )

*“Por la cual se Deroga la Resolución 120 del 25 de enero de 2019 y se adopta al interior del Instituto Geográfico Agustín Codazzi- IGAC la Evaluación del Desempeño Laboral de la Gestión de Empleos Nombrados en Provisionalidad”*

**EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI**

En uso de las facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el artículo 115 de la Ley N° 489 de 1998, Ley N° 909 de 2004, el Decreto N° 1083 del 2015 y numerales 1, 13 y 20 del artículo 10 del Decreto N° 846 del 29 de julio del 2021 y,

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia establece que 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 la gestión laboral 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 misión propia de cada institución.

Que el artículo 3 de la Ley N° 489 de 1998 , *“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”*, señala que la función administrativa se debe desarrollar en el marco de los siguientes principios: buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.

Que de conformidad con el párrafo del artículo 3 de la Ley N° 489 de 1998 establece que en cumplimiento de los principios de la función administrativa debe evaluarse el desempeño de las entidades y organismos administrativos, y consecuente con ello el desempeño de los servidores públicos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios, garantizando en todo momento que prime el interés colectivo sobre el particular.

Que de acuerdo al artículo 2 de la Ley N° 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*, la orientación al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio constituye uno de los principios de la función pública. Este se cumple a través de diversos criterios, entre los que se encuentra: *“c) la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretara a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión”*.

Que de conformidad con el artículo 25 de la Ley N° 909 de 2004, es posible efectuar la provisión temporal de empleos de carrera administrativa, mediante vinculaciones en provisionalidad, y en relación con estos últimos la Corte Constitucional en Sentencia T-147 de 2013, estableció lo siguiente:

*“La vinculación en calidad de provisional constituye un modo de proveer cargos públicos cuando se presenten vacancias definitivas o temporales y mientras estos se proveen en propiedad conforme a las formalidades de ley o cesa la situación administrativa que origino la vacancia temporal. Los cargos provisionales, como su nombre lo indica, son de carácter transitorio y excepcionales y busca solucionar las necesidades del servicio y evitar la parálisis en el ejercicio de las funciones públicas mientras se realizan los procedimientos ordinarios para cubrir las vacantes en una determinada entidad, en aplicación de los principios de eficiencia y celeridad”*

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, mediante concepto radicado con el numero 2014EE6577 del 27 de febrero del 2014, respecto al tema de la evaluación de los empleados provisionales, se pronunció en los siguientes términos:

*“En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, esta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin. La cual debe generarse como parte integral de la Política Institucional y de Administración del talento Humano, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual, en el instrumento específico deberá señalar 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” (...)*

Que igualmente, la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC ha unificado criterios respecto a la evaluación de servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional a través de la Circular N° 20160715-0368 del 15 de julio de 2016, en donde concluyo lo siguiente:

*“De lo anterior se precisa que, para la evaluación los servidores públicos provisionales, las entidades pueden hacerlo por medio de instrumentos específicos diseñados al interior de la misma, los cuales harían parte de la política institucional y de la administración del talento humano (...)*

*Finalmente, se deberá establecer que, en ningún caso la evaluación del empleo realizada a personal vinculado con carácter provisional, genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los servidores escalafonados” (...)*

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, en Concepto 201660000016871 de 2016, sostuvo que *“la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral debe hacerse independientemente del tipo de vinculación que tenga el personal en su organización”.*

Que así mismo, mediante Concepto 20216000060051 del 19 de febrero de 2021, referente a la evaluación del desempeño de provisionales, el Departamento Administrativo de la Función Pública indicó lo siguiente:

*“(...) al contar con un mecanismo para evaluación de los provisionales dentro de la reglamentación interna de la entidad, esta Dirección jurídica considera que dicho instrumento es de gran importancia para el fortalecimiento de la misma, ya que el desempeño laboral de los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, 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.*

*En ese sentido, la evaluación del desempeño para provisionales podrá generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, lo que quiere decir que seguirla utilizando, permitiría medir el desempeño institucional de la entidad. (...)*”

Que el desempeño laboral de los servidores públicos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi, vinculados mediante nombramiento provisional contribuyen al cumplimiento de los fines del Estado y es deber de la entidad y de sus servidores garantizar la eficiente prestación del servicio, por lo que resulta procedente realizar

el seguimiento al desempeño o gestión a través de la Evaluación de Gestión, mediante instrumentos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su desempeño y determinar el aporte al cumplimiento de las metas institucionales.

Que de igual manera dicha herramienta está encaminada a orientar a los servidores vinculados en provisionalidad, para mejorar el desempeño de sus funciones, contribuir al mejoramiento del clima laboral, reconocer los logros demostrados por dichos servidores y establecer acciones de mejora para el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales orientados al logro de los fines del estado.

Que conforme a lo anterior, como instructivo institucional de medición y seguimiento, se hace necesario adoptar la Evaluación de la Gestión de los empleos nombrados en provisionalidad del Instituto Geográfico Agustín Codazzi -IGAC y, así establecer objetivamente el desempeño laboral y los aportes que cada uno hace al alcance de la misión y metas institucionales, con el fin de medir el cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas a estos empleos.

Que en mérito de lo anterior,

#### RESUELVE:

**Artículo 1°:** Adoptar la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional en la Planta de empleos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi- IGAC, como instrumento institucional de medición y seguimiento, cuya estructura, desarrollo, procedimiento e implementación se encuentran definidos en el instructivo denominado "*Evaluación del Desempeño Laboral de la Gestión de Empleos Nombrados en Provisionalidad*", el cual se encuentra publicado en el Listado Maestro de Documentos SGI- Gestión Estratégica de Personas del IGAC.

**Artículo 2°:** El instructivo de evaluación de la gestión de los servidores públicos nombrados en provisionalidad, no genera derechos de carrera o de permanencia, ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición.

**Artículo 3°:** La Administración e implementación de la "*Evaluación del Desempeño Laboral de Gestión de Empleos Nombrados en Provisionalidad*", involucra de manera activa a todas las instancias del Instituto Geográfico Agustín Codazzi -IGAC.

**Parágrafo.** La Subdirección de Talento Humano, liderará las acciones necesarias para su implementación, para lo cual divulgará los instrumentos establecidos y su metodología.

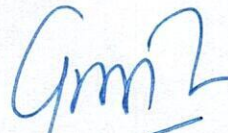
**Artículo 4º:** Publicar la presente Resolución en la página IGACNET del Instituto Geográfico Agustín Codazzi.

**Artículo 5º:** Comunicar la presente Resolución a la Subdirección de Talento Humano para lo pertinente.







**Artículo 6º:** La presente Resolución rige a partir de su publicación, deroga la Resolución N° 120 del 25 de enero de 2019 y demás disposiciones que sean contrarias.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en la ciudad de Bogotá D.C. 21 MAY 2024



**GUSTAVO ADOLFO MARULANDA MORALES**  
DIRECTOR GENERAL

Aprobó: Martha Lucia Parra García - Secretaria General   
Revisó: Gloria Marlen Bravo Guaqueta - Subdirectora de Talento Humano   
Ángela Patricia Zabala López - Jefe Oficina Asesora Jurídica (E)   
Sandra Milena Martínez – Contratista Secretaria General   
Kelly Johanna Morales Sarmiento - Asesora Dirección General   
Proyectó: Gloria Esperanza Castelblanco Pira – Profesional Universitario Subdirección de Talento Humano   
Juan Sebastian Gómez Romero - Contratista Subdirección de Talento Humano 