



Fondo Adaptación

RESOLUCIÓN NÚMERO 010

(15 de enero de 2021)

"Por la cual se adopta el instrumento único de seguimiento a la gestión de los servidores públicos del Fondo Adaptación"

EL GERENTE DEL FONDO ADAPTACIÓN

En ejercicio de sus atribuciones legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el artículo 78 de la Ley 489 de 1998, el artículo 4 del Decreto 4785 de 2011, en concordancia con los artículos 1 y 4 del Decreto 4819 de 2010 y

CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 122 de la Constitución Política no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento, y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Que el artículo 3 de la Ley 489 de 1998 dispone que la función administrativa se desarrollará conforme a los principios constitucionales, en particular los atinentes a la buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia y destaca que en cumplimiento de los principios de la función pública debe evaluarse el desempeño de las entidades y de manera concomitante el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos, esto implica que todos los servidores públicos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño ya que la sumatoria de su gestión determinará el logro de los fines, metas y resultados institucionales.

Que el artículo 4 *ibidem* consagra que la función administrativa del Estado busca la satisfacción de las necesidades generales de todos los habitantes, de conformidad con los principios, finalidades y cometidos consagrados en la Constitución Política **por lo que los organismos, entidades y personas encargadas, de manera permanente o transitoria, del ejercicio de funciones administrativas deben ejercerlas consultando el interés general.**

Que el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) establece dentro del componente de talento humano que es necesario *"establecer la competencia requerida de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas e implementar acciones que permitan alcanzarla y mantenerla, sin diferenciar en el tipo de vinculación de la persona"*.

Que mediante Decreto 4819 de 2010 se creó el Fondo Adaptación como una entidad descentralizada del orden nacional con personería jurídica, autonomía presupuestal y financiera, adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con el objeto de atender la recuperación, construcción y reconstrucción de las zonas afectadas por el fenómeno de "La Niña".

Que mediante Decreto 4786 de 2011 se hizo necesaria la creación de una planta transitoria con empleos de carácter temporal, que atendiera los planes y programas de la entidad, orientados al cumplimiento de sus objetivos y metas.

Que la Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*, en relación con los empleos de carácter temporal, en su artículo 1 consagró lo siguiente:

"Por la cual se adopta el instrumento único de seguimiento a la gestión de los servidores públicos del Fondo Adaptación"

ARTÍCULO 1. OBJETO DE LA LEY.

(...)

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- a) Empleos públicos de carrera;*
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;*
- c) Empleos de período fijo;*
- d) Empleos temporales. (Subrayado fuera de texto)*

Que al tenor del mandato consagrado en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, los organismos y entidades públicas podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio, de acuerdo a sus necesidades.

Que el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública", sobre los empleos temporales, prevé lo siguiente:

ARTÍCULO 2.2.1.1.1: Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento.

Los empleos temporales deberán sujetarse a la nomenclatura y clasificación de cargos vigentes para cada entidad y a las disposiciones relacionadas con la elaboración del plan de empleos, diseño y reforma de plantas de que trata la Ley 909 de 2004.

En la respectiva planta se deberán identificar los empleos que tengan la naturaleza de temporales. El estudio técnico deberá contar con el concepto previo favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que por su parte, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, en sentencia con Radicación número: 11001-03-25-000-2006-00144-00(2326-06) del 26 de noviembre de 2009, afirmó sobre las plantas temporales que:

Conforme al texto de la norma transcrita, los empleos temporales comportan una nueva modalidad de empleos de los servidores públicos, que tiene un carácter eminentemente excepcional, que les permite a las entidades Estatales crear o establecer en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio.

En ese orden de ideas, el empleo temporal no tiene la categoría de carrera administrativa ni tampoco de libre nombramiento y remoción, sino que sus características lo hacen especial y diferente a los demás empleos, en tanto que están creados con una finalidad específica.

Que en relación con la evaluación de los empleados provisionales y temporales, la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante concepto No. 2-2009-07345 del 08 de mayo de 2009, sostuvo:

"En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales y temporales, 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". (Subrayado fuera de texto)

“Por la cual se adopta el instrumento único de seguimiento a la gestión de los servidores públicos del Fondo Adaptación”

Que la misma Entidad, en concepto No. 2-16-2008-30613 de diciembre de 2008, señaló que *“es innegable que la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral no está sujeta al tipo de vinculación que ostente el empleado ya que **la responsabilidad social es inherente al servicio público y el marco normativo que regula su ejercicio, no prevé ningún tipo de excepción** sobre el seguimiento o la valoración de los resultados, el cumplimiento de sus deberes y su desempeño laboral.”*

De igual manera, el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante concepto No. 91071 de 2019 sobre la procedencia de la evaluación de los funcionarios provisionales y temporales, dispuso lo siguiente:

Con fundamento en lo expuesto, esta Dirección Jurídica considera que la entidad podrá hacerle seguimiento a las funciones desarrolladas por los empleados temporales, evaluando su desempeño, para lo cual puede establecer instrumentos específicos diseñados por la entidad, sin que por este hecho se modifique o mute la naturaleza de la vinculación, se confieran derechos de carrera o cualquier otro beneficio propio de dichos empleos.

Que por otra parte, el artículo 47 de la Ley 909 de 2004 establece que son empleos de gerencia pública aquellos cargos que conllevan el ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.

Que el artículo 4 del Decreto 770 de 2005 establece los niveles jerárquicos de los empleos de las entidades y organismos del orden nacional así: nivel directivo, nivel asesor, nivel profesional, nivel técnico y nivel asistencial.

Que a los empleos del nivel directivo y asesor le corresponden las siguientes funciones:

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Que de lo anterior se colige entonces, que los empleos de libre nombramiento y remoción del nivel asesor no corresponden a empleos de Gerencia Pública.

Que el artículo 50 de la Ley 909 de 2004 dispone que los empleos de Gerencia Pública serán evaluados a través de acuerdos de gestión de conformidad con la metodología e instrumentos que defina el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que el párrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, dispone lo siguiente respecto del seguimiento al desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción.

(...) PARÁGRAFO. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. (Subrayado fuera de texto).

Que haciendo análisis sobre dicha disposición normativa, indicó el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante concepto No. 85761 de 2019 que:

"Por la cual se adopta el instrumento único de seguimiento a la gestión de los servidores públicos del Fondo Adaptación"

(...) se considera que las autoridades competentes de las correspondientes entidades y organismos del Estado, en el ejercicio de sus facultades, podrán ordenar la evaluación de los servidores de libre nombramiento y remoción, utilizando instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, o podrá emplear formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera, en período de prueba; si se considera que dicha evaluación se requiere para obtener mejores resultados en la satisfacción del cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. (Subrayado fuera de texto)

Que de conformidad con la transcripción normativa que antecede, para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción que ejercen empleos de gerencia pública la evaluación de su gestión se realizará a través de los acuerdos de gestión aplicando la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que por su parte, el seguimiento del desempeño laboral de los servidores públicos del nivel asesor del Fondo Adaptación se podrá realizar con los instrumentos definidos por la Entidad para tal fin.

Que el 15 de julio de 2016 se expidió la Resolución No. 452, "*Por la cual se adopta el instrumento de seguimiento y gestión al rendimiento de los servidores públicos del Fondo Adaptación*".

Que de conformidad con los principios de la función administrativa y de la función pública consagrados en la Ley 489 de 1998 y la Ley 909 de 2004, se hace necesario adoptar el instrumento único de seguimiento a la gestión de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento temporal y de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a la Gerencia Pública, siendo estos, los servidores públicos de libre nombramiento y remoción del Nivel Asesor del Fondo Adaptación, de tal manera que se pueda valorar su aporte al logro de metas y objetivos institucionales, garantizando la efectiva prestación del servicio público, y el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales y reglamentarios.

Lo anterior, con el fin de armonizar el desempeño de las actividades concertadas, junto con el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos. Este proceso de seguimiento a la gestión no otorga derechos de carrera o de permanencia en el servicio, no habilita el acceso a encargos, incentivos o demás privilegios consagrados para los funcionarios con derechos de carrera administrativa, ni exime al servidor del cumplimiento de las demás funciones propias del empleo en el entendido que todos los servidores públicos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño para garantizar el logro de los fines, metas y resultados institucionales.

Que teniendo en cuenta lo anterior, mediante el presente documento se adopta el instrumento único de seguimiento a la gestión de los servidores públicos del Fondo Adaptación y por lo tanto se procederá a la derogatoria de la Resolución 452 del 15 de julio de 2016.

En mérito de lo expuesto, el Gerente del Fondo Adaptación,

RESUELVE:

CAPÍTULO I

"Por la cual se adopta el instrumento único de seguimiento a la gestión de los servidores públicos del Fondo Adaptación"

INSTRUMENTO ÚNICO DE SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS MEDIANTE NOMBRAMIENTO TEMPORAL Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL NIVEL ASESOR DEL FONDO ADAPTACIÓN

ARTÍCULO PRIMERO. Objeto. Adoptar el instrumento único de seguimiento a la gestión de los servidores públicos de carácter temporal y de libre nombramiento y remoción del Nivel Asesor del Fondo Adaptación denominado: "***Seguimiento a la Gestión de los servidores públicos de la planta temporal y libre nombramiento y remoción del nivel asesor del Fondo Adaptación***", el cual hace parte integral de la presente Resolución.

PARÁGRAFO PRIMERO. Este proceso de seguimiento a la gestión no otorga derechos de carrera o de permanencia en el servicio, no habilita el acceso a encargos, incentivos o demás privilegios consagrados para los funcionarios con derechos de carrera administrativa, ni exime al servidor del cumplimiento de las demás funciones propias del empleo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El instrumento único de seguimiento a la gestión que se adopta en el presente capítulo se aplica a los servidores públicos vinculados mediante nombramiento temporal y aquellos de libre nombramiento y remoción diferentes a gerentes públicos, es decir, los servidores públicos de libre nombramiento y remoción del nivel asesor.

PARÁGRAFO TERCERO. De acuerdo con la Planta de Personal adoptada mediante Decreto 4786 de 2011, corresponden a empleos de nombramiento de carácter temporal del Fondo Adaptación los siguientes:

- Profesional II Grado 07
- Profesional I Grado 06
- Tecnólogo Grado 05
- Técnico Grado 04
- Secretario Ejecutivo Grado 03
- Conductor Grado 02
- Auxiliar de Oficina Grado 02.

PARÁGRAFO CUARTO. De acuerdo con la Planta de Personal adoptada mediante Decreto 4786 de 2011, corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción del nivel asesor los siguientes:

- Asesor III Grado 10
- Asesor II Grado 09
- Asesor I Grado 08

ARTÍCULO SEGUNDO. Definiciones. Para implementar el seguimiento a la gestión de los servidores públicos del Fondo Adaptación vinculados mediante nombramiento temporal y de libre nombramiento y remoción del nivel asesor, se deberán tener en cuenta las siguientes definiciones:

Acciones de mejora individuales: actividades a desarrollar a partir de las oportunidades de mejora derivadas del resultado de la valoración de la gestión (semestral o por el periodo de nombramiento y final), su implementación contribuirá de manera efectiva a la prestación del servicio y a responder de manera favorable a las expectativas de los ciudadanos, del equipo de trabajo y la entidad en general.

Compromisos laborales: son los acuerdos sobre los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos, verificados y cualificados que deberán entregar los servidores

"Por la cual se adopta el instrumento único de seguimiento a la gestión de los servidores públicos del Fondo Adaptación"

públicos a sus superiores inmediatos, en el periodo de seguimiento anual, semestral o parcial eventual, de conformidad con los plazos y condiciones especificadas.

Compromisos comportamentales: son las competencias que se expresan a través de comportamientos y características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, y rasgos) que están relacionadas con el desempeño laboral observado del servidor público y que le permiten alcanzar las metas institucionales.

Concertación: fase en la que el servidor público y su superior inmediato acuerdan los compromisos laborales y comportamentales a los cuales el servidor público dará cumplimiento durante el periodo de seguimiento anual, semestral o parcial eventual.

Evidencias: son las pruebas que permiten establecer objetivamente el cumplimiento, cumplimiento parcial o incumplimiento de los compromisos concertados y que se han generado durante el periodo de seguimiento como producto o resultado del desempeño del servidor público y que deben corresponder a los compromisos laborales.

Instrumento de seguimiento a la gestión: es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del servidor público, midiendo el impacto en el logro de las metas institucionales.

Seguimiento anual: corresponde a la valoración final de la gestión para la respectiva anualidad.

Seguimiento semestral: los seguimientos semestrales permiten evidenciar el avance en el cumplimiento de los compromisos fijados al inicio del periodo. Dicho seguimiento se realiza de manera cualitativa indicando si cumple, no cumple o cumple parcialmente, de acuerdo con el avance obtenido para los respectivos compromisos.

Seguimiento parcial eventual: los seguimientos parciales eventuales permiten evidenciar el avance en el cumplimiento de los compromisos fijados al inicio del periodo hasta una fecha de corte parcial ocasionada por una situación eventual.

En cada seguimiento parcial eventual se debe registrar el avance en el cumplimiento de los compromisos, proporcional al tiempo de duración de la eventualidad, que luego serán tenidos en cuenta para determinar el seguimiento semestral, cuando haya lugar a ello.

Valoración de la Gestión semestral o por el periodo de nombramiento: corresponde al resultado alcanzado por el servidor público, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño (componente funcional y comportamental), durante un periodo de seguimiento.

Valoración de la Gestión Proporcional: al resultado alcanzado por el servidor público, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento, durante un periodo de seguimiento parcial eventual.

Valoración de la Gestión Adicional: corresponde al resultado alcanzado por el servidor público, conforme a las evidencias que dan cuenta de su aporte asociado a la transferencia de conocimiento, durante un periodo de seguimiento anual.

Valoración de la Gestión final: corresponde al resultado alcanzado tanto en los compromisos laborales como en los compromisos comportamentales para el total del periodo.

ARTÍCULO TERCERO. Propósito. El propósito del seguimiento a la gestión de los servidores públicos vinculados mediante empleo de carácter temporal y de libre nombramiento y remoción

"Por la cual se adopta el instrumento único de seguimiento a la gestión de los servidores públicos del Fondo Adaptación"

del nivel asesor del Fondo Adaptación, **es verificar y valorar su aporte al logro de metas y objetivos institucionales de acuerdo con las funciones que le fueron asignadas conforme a los compromisos concertados con su superior inmediato**, garantizando la efectiva prestación del servicio público, de la mano con el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales y reglamentarios.

ARTÍCULO CUARTO. Insumos para el diligenciamiento del Instrumento. Tomar como insumos para el diligenciamiento del instrumento de seguimiento a la gestión los siguientes: el Manual Específico de Funciones, Responsabilidades y Competencias Laborales vigente en la entidad, el Plan de Acción y el Plan Estratégico y su despliegue por equipos de trabajo, dependencias o procesos, los Planes de Mejoramiento de entes de control, los Planes de Mejoramiento de Control Interno de Gestión de la entidad, los Informes de Auditoría Técnica Integral y Preventiva y los demás que el superior inmediato y el servidor público consideren necesarios en concordancia con las actividades relacionadas con las funciones de su cargo.

ARTÍCULO QUINTO. Periodo de medición. El periodo de medición será anual, del 1 de enero al 31 de diciembre de cada vigencia, y con un seguimiento semestral a los compromisos, entre el 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre de cada vigencia.

PARÁGRAFO PRIMERO. Al presentarse nombramientos o prórrogas de nombramientos a los servidores públicos de la planta temporal inferiores a un semestre, la concertación y seguimiento de los compromisos se realizará por la totalidad del periodo nombrado o prorrogado hasta la fecha de corte más cercano, mencionado en este artículo.

ARTÍCULO SEXTO. Concertación de compromisos laborales. Es deber de los superiores inmediatos, realizar la concertación de compromisos laborales a los servidores públicos de la planta de personal con nombramiento temporal o de libre nombramiento y remoción del nivel asesor a su cargo. Cada compromiso concertado debe estar asociado a un entregable, el cual debe ser concreto, realizable, cuantificable, razonable consistente y estar asociados al propósito principal del empleo y a la competencia del servidor según el nivel jerárquico al que pertenezca, en caso de no existir acuerdo en los compromisos el Superior Inmediato en segundo nivel jerárquico definirá los compromisos a cumplir.

La cantidad de compromisos laborales a concertar será mínimo tres (3) y máximo siete (7).

El plazo para la concertación de compromisos es el 31 de enero de cada vigencia.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Compromiso adicional. Los servidores públicos podrán concertar un compromiso adicional relacionado con la implementación de un proceso de transferencia de conocimiento a través de capacitaciones realizadas al interior de la Entidad, sobre un proyecto de investigación o un conocimiento específico relacionado con el mejoramiento de un proceso, nuevas prácticas que mejoren el desempeño o la realización de las tareas de uno o varios equipos de trabajo y/o que generen nuevas habilidades en los servidores públicos de la Entidad, el cual deberá ser acordado en el instrumento de gestión. Los servidores públicos que hayan concertado y cumplido satisfactoriamente con este compromiso adicional, recibirán al finalizar el periodo un reconocimiento.

ARTÍCULO OCTAVO. Concertación compromisos comportamentales. Se incluye en el instrumento de gestión el componente comportamental con el propósito de valorar las competencias comportamentales que se consideran descriptoras de un desempeño deseable en el empleo público.

"Por la cual se adopta el instrumento único de seguimiento a la gestión de los servidores públicos del Fondo Adaptación"

Estos compromisos deben ser evidenciables en el desempeño del empleado, en la cotidianidad de su gestión e impactar la calidad de vida laboral tanto en lo individual como en el equipo de trabajo al cual el empleado ha sido integrado.

La cantidad de compromisos comportamentales a concertar será mínimo tres (3) y máximo cinco (5).

El plazo para la concertación de compromisos es el 31 de enero de cada vigencia.

ARTÍCULO NOVENO. Plazo de entrega de la concertación de compromisos. El superior inmediato deberá remitir al Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicios de la Secretaría General, dentro de los quince (15) primeros días hábiles de febrero, el instrumento de gestión diligenciado en la hoja 2 "*Concertación de compromisos*", correspondiente a todos los servidores públicos a su cargo, de acuerdo con los periodos mencionados en los artículos anteriores, según corresponda, para ser integrado a la hoja de vida de cada servidor.

ARTÍCULO DÉCIMO. Seguimientos parciales eventuales. Es deber de los superiores inmediatos realizar seguimientos parciales cuando se presenten las siguientes eventualidades:

1. Cambio del superior inmediato, quien deberá hacer seguimiento a los servidores públicos a su cargo antes de retirarse del empleo.
2. Cambio definitivo de empleo dentro de la planta de personal o por traslado de equipo de trabajo.
3. Cuando el servidor público deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones administrativas sea superior a treinta (30) días calendario.
4. La que corresponda al lapso comprendido entre el último seguimiento efectuado, si lo hubiere o la fecha en que se retoman actividades luego de la situación administrativa o desde el inicio de la vinculación y hasta el final del período semestral.

Estos seguimientos deberán realizarse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se produzca la situación administrativa que las origine, con excepción de la ocasionada por cambio de superior inmediato que deberá realizarse antes del retiro del mismo.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Evidencias. Será responsabilidad tanto del Superior Inmediato como del Servidor Público llevar registro de las evidencias asociadas al desempeño. Las evidencias deberán permitir el seguimiento al desempeño laboral del servidor durante la totalidad período de seguimiento, de acuerdo con las características definidas para los entregables, de tal forma que permitan identificar el producto, servicio o resultado esperado, a fin de que tanto el servidor público como su superior inmediato, tengan claridad en las expectativas del desempeño y se contribuya a la consecución de los resultados esperados.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Valoración de la gestión de los componentes funcionales del instrumento. Para efectuar la valoración de la gestión se establecen los siguientes criterios de valoración:

- SI CUMPLE: cuando el servidor público acredita plenamente el cumplimiento del criterio valorado, respecto del compromiso objeto de seguimiento.
- NO CUMPLE: cuando a partir de las evidencias se documenta que el compromiso no cumple con las características concertadas.

"Por la cual se adopta el instrumento único de seguimiento a la gestión de los servidores públicos del Fondo Adaptación"

- **CUMPLE PARCIALMENTE:** cuando a partir de las evidencias se encuentra que las características esperadas no se cumplen plenamente o con las condiciones esperadas, pero hay avances para la entrega respecto del compromiso objeto de seguimiento.

PARÁGRAFO: Para definir el cumplimiento de estos criterios, el superior inmediato debe analizar entre otras cosas, si se cumple con las características, tiempos de entrega y condiciones de calidad definidas en la concertación.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Valoración de la gestión de los componentes comportamentales del instrumento. Para efectuar la valoración de la gestión se establecen los siguientes criterios de valoración:

- **SI CUMPLE:** la conducta es reiterativa en el servidor público, se manifiesta la mayor parte del tiempo.
- **CUMPLE PARCIALMENTE:** la conducta se manifiesta de manera ocasional, no es una característica relevante o habitual en su desempeño, no es una constante.
- **NO CUMPLE:** la Conducta es apenas esporádica o inexistente, caracteriza su desempeño menos de la mitad del tiempo durante el cual ha ejercido el empleo

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. Acciones de mejora individual. Una vez realizada la valoración de la gestión y cuando el resultado obtenido sea no cumple o cumple parcialmente, en al menos uno de los compromisos concertados para el respectivo período, el superior inmediato deberá establecer en el formato "**acciones de mejora individual**" aquellas actividades que le permitan al Servidor Público optimizar su desempeño y contribuir de manera efectiva a la prestación del servicio. Dichas acciones deberán orientarse a superar las brechas presentadas entre el desempeño real y el desempeño que se espera del Servidor Público.

PARÁGRAFO PRIMERO: las acciones de mejora deberán establecer una fecha máxima de cumplimiento de 3 meses, al cabo de los cuales se hará el respectivo seguimiento y verificación de cumplimiento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: se establecerán un máximo de cuatro (4) acciones de mejora por cada periodo de seguimiento.

PARÁGRAFO TERCERO: podrán establecerse acciones de mejora tanto para el resultado de la valoración de la gestión semestral como para el resultado de la valoración de la gestión final.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. Ponderación valoración final de la gestión. Al finalizar el periodo objeto de seguimiento, el superior inmediato revisará que el servidor público haya alcanzado todos los compromisos establecidos durante el periodo. Así mismo, verificará que se hayan cumplido las acciones de mejoramiento definidas cuando haya lugar a ello.

PARÁGRAFO PRIMERO: El resultado de la gestión dependerá del nivel de cumplimiento alcanzado en la totalidad de los compromisos concertados, así:

- **Pleno cumplimiento:** se obtiene cuando el servidor público acredita el cumplimiento de la totalidad de los compromisos que fueron concertados para el período de seguimiento.
- **Se requiere plan de mejoramiento:** se asignará esta categoría cuando el servidor público haya acreditado Cumplimiento Parcial o Incumplimiento, en al menos uno de los compromisos concertados para el respectivo período.

"Por la cual se adopta el instrumento único de seguimiento a la gestión de los servidores públicos del Fondo Adaptación"

PARÁGRAFO SEGUNDO: Al igual que con el componente laboral, se registrarán de manera consolidada los resultados alcanzados por el empleado en cada uno de los semestres y a partir de ellos se identificará si es necesaria o no, la formulación de acciones de mejora individuales.

El resultado dependerá del nivel de cumplimiento alcanzado en las competencias, así:

- Pleno cumplimiento: se obtiene cuando el servidor público acredita la totalidad de las conductas descriptivas de las competencias definidas en el sistema en cada período de seguimiento.
- Se requiere plan de mejoramiento: se asignará esta categoría cuando el servidor público haya acreditado Cumplimiento Parcial o Incumplimiento, en al menos una de las competencias en el respectivo período.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. Comunicación de los resultados. Para la etapa de comunicación de resultados participarán tanto el superior inmediato como el servidor público, quienes de manera conjunta asumirán la responsabilidad integral de este proceso. El jefe inmediato informará al servidor público los resultados obtenidos en su gestión y las acciones de mejoramiento en caso de que haya lugar a estas, así mismo entregará copia en físico o magnética de los resultados obtenidos.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. Plazo de entrega del seguimiento y valoración de los compromisos. El superior inmediato deberá remitir al Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano de la Secretaría General, dentro de los quince (15) primeros días siguientes a la finalización del período de seguimiento o periodo anual, el instrumento de gestión diligenciado en la hoja 3 "**Seguimiento a los compromisos**" de todos los servidores públicos a su cargo, de acuerdo con los periodos mencionados en los artículos anteriores según corresponda, para ser integrado a la hoja de vida de cada servidor.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. Seguimiento. El Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano realizará seguimiento a los compromisos y los resultados en los instrumentos informados por los superiores inmediatos junto con la retroalimentación realizada al servidor público, para ser utilizados como insumo para definir en el corto plazo necesidades de aprendizaje y reinducción, para el desempeño de las funciones hacia el cumplimiento misional con propósito de mejoramiento continuo, fortaleciendo las competencias a nivel individual, y que a su vez se refleje en los resultados a nivel institucional.

CAPÍTULO II

ACUERDOS DE GESTIÓN

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. Objeto. Concertar y evaluar los compromisos asumidos por los funcionarios de libre nombramiento y remoción que pertenecen a la Gerencia Pública, en cumplimiento de los planes de la Entidad, a través de los Acuerdos de Gestión, de acuerdo con la metodología definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

PARÁGRAFO. De acuerdo con la Planta de Personal adoptada mediante Decreto 2512 de 2011, y Decreto 2920 de 2011, corresponden a empleos de Gerencia Pública los siguientes:

- Gerente Grado 13
- Subgerente Grado 12
- Jefe Oficina Asesora de Planeación y Cumplimiento Grado 11
- Secretaria General Grado 11

“Por la cual se adopta el instrumento único de seguimiento a la gestión de los servidores públicos del Fondo Adaptación”

ARTÍCULO VIGÉSIMO. Concertación y seguimiento de compromisos del personal de planta de libre nombramiento y remoción que pertenece a la Gerencia Pública. Para la concertación y evaluación de los Gerentes Públicos, se seguirán los lineamientos establecidos en la guía metodológica para la elaboración de un acuerdo de gestión expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. Seguimiento de compromisos. El presente instrumento de seguimiento al desempeño empezará a regir para la concertación de compromisos que se realice para la vigencia 2021. El seguimiento a la gestión del desempeño con corte a 31 de diciembre de 2020 se realizará con los formatos en los cuales se concertó en dicha vigencia.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga integralmente la Resolución 452 de 2016, en los términos anteriormente señalados y las demás disposiciones legales que le sean contrarias, el seguimiento a los compromisos concertados en la vigencia 2020 serán objeto de seguimiento con los formatos definidos en la Resolución 452 de 2016.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., el 15 de enero de 2021

EDGAR ORTIZ PABÓN
Gerente

“Los abajo firmantes, en el marco de las competencias que conforme al Manual de Funciones de la Entidad nos corresponde asumir, hacemos constar que la presente Resolución fue revisada con detalle en cuanto a las condiciones técnicas, jurídicas y administrativas, las cuales se confrontan además con los procedimientos internos de la Entidad y en tal sentido, en cumplimiento y desarrollo de sus funciones, recomiendan al Gerente del Fondo Adaptación suscribirla”.

Aprobó: Diana Bernal Pinzón – Secretaria General
Revisó: Mónica Flórez Bonilla – Asesor II Líder Equipo de Trabajo Gestión de Talento Humano
Proyectó: Viviana Sánchez – Técnico Equipo de Trabajo Gestión de Talento Humano