

RESOLUCIÓN 9 DE 2018

(febrero 6)

Diario Oficial No. 50.506 de 13 de febrero de 2018

DIRECCIÓN GENERAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES

Por la cual se ajusta la medición del rendimiento laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional en empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y los vinculados en empleos temporales en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Modificada por la Resolución 58 de 2018, 'por la cual se modifica y adiciona la Resolución número 009 de 2018, “por la cual se ajusta la medición del rendimiento laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional en empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y los vinculados en empleos temporales en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN)”’, publicada en el Diario Oficial No. 50.791 de 28 de noviembre de 2018.

EL DIRECTOR GENERAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES,

en uso de las facultades legales y en especial las conferidas en el numeral 3 del artículo 6o del Decreto 4048 de 2008, y

CONSIDERANDO:

Que el desempeño 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 la misión propia de cada institución.

Que en la Ley [909](#) de 2004 se señalan los principios de la función pública y se determinan criterios básicos a través de los cuales se garantiza la prestación de servicios sin distingo del nivel ocupacional o del tipo de vinculación laboral.

Que la Ley [489](#) de 1998 establece 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 [2.2.22.1.1](#) del Decreto 1499 de 2017, modificatorio del Decreto [1083](#) de 2015, define: “El Sistema de Gestión, creado en el artículo [133](#) de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es 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”.

Que según artículo [2.2.22.3.2](#) del referido Decreto, “El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) busca, entre otros objetivos, desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y la mejora continua y, facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.

Que, de acuerdo con el Decreto [648](#) de 2017, el artículo [2.2.5.3.4](#) del Decreto 1083 de 2015 queda así: “Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados”. (Resaltado fuera de texto).

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), en criterio unificado de la sala plena de comisionados del 5 de julio de 2016, manifestó: “...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 ocupen empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y que se encuentran 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 entidad”.

Que el Decreto 1083 de 2015 en su artículo [2.2.1.1.1](#) define los empleos temporales como los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en artículo [21](#) de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en estudio técnico y en acto de nombramiento.

Que la CNSC en sesión del 19 de septiembre de 2017, emitió criterio unificado sobre provisión y evaluación en plantas temporales y determinó que las entidades públicas “... podrán utilizar los instrumentos definidos por la CNSC en el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral adoptado mediante Acuerdo número 565 de 2016 o en su defecto, crear sus propios instrumentos de evaluación...”.

Que la medición del rendimiento laboral permite verificar la gestión adelantada por el personal vinculado mediante nombramiento provisional o en la planta temporal, debiendo basarse en el cumplimiento de los objetivos y compromisos adquiridos y, garantizando una calificación transparente, fundada en evidencias observables, medibles y cuantificables.

Que la medición del rendimiento laboral de los servidores vinculados en forma temporal o en provisionalidad, responde a una política institucional en el marco de apoyo al Sistema de Gestión y no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición.

Que la medición rendimiento laboral de los servidores vinculados en forma temporal o en provisionalidad, debe ser coherente con el Sistema de Evaluación Institucional de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).

Que se dio cumplimiento a lo dispuesto en los artículos [3o](#) y [8o](#) de la Ley 1437 de 2011 con la publicación en la página web de la entidad del proyecto de resolución con el fin de recibir las observaciones y comentarios del público en general.

Que en mérito de lo expuesto, el Director General,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. OBJETO. Adoptar los ajustes a la medición del rendimiento laboral para los servidores de la planta temporal y los vinculados mediante nombramiento provisional en empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).



ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y PROPÓSITO. La medición del rendimiento laboral practicada a servidores temporales y provisionales, es el proceso mediante el cual se verifica, valora y mide su aporte al logro de las metas y objetivos institucionales de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), en el marco de las funciones que le fueron comunicadas.

El propósito de la medición del rendimiento laboral es cumplir con el deber que las entidades y los servidores públicos tienen de garantizar la buena prestación del servicio público, a través de la observancia de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios. Por tanto, la sumatoria de los logros individuales debe reflejar el logro institucional.



ARTÍCULO 3o. PRINCIPIOS, OBLIGACIONES Y DERECHOS. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Resolución 58 de 2018. El nuevo texto es el siguiente:> La medición del rendimiento laboral debe realizarse en forma objetiva, basándose en evidencias y respetando los principios constitucionales de buena fe, transparencia, debido proceso, igualdad y las normas que regulan el ejercicio de la función pública.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 1 de la Resolución 58 de 2018, 'por la cual se modifica y adiciona la Resolución número [009](#) de 2018, “por la cual se ajusta la medición del rendimiento laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional en empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y los vinculados en empleos temporales en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN)”, publicada en el Diario Oficial No. 50.791 de 28 de noviembre de 2018.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 9 de 2018:

ARTÍCULO 3o. PRINCIPIOS DE LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL PARA EL PERSONAL DE PLANTA TEMPORAL Y PROVISIONAL. La medición del rendimiento laboral debe realizarse en forma objetiva, basándose en evidencias y respetando los principios constitucionales de buena fe, transparencia, debido proceso, igualdad y demás que regulan el ejercicio de la función pública.

ARTÍCULO 4o. SUJETOS DE LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL: <Artículo modificado por el artículo 2 de la Resolución 58 de 2018. El nuevo texto es el siguiente:>

- Empleados vinculados con nombramiento provisional en empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa, que se encuentren desarrollando sus funciones mediante modalidad presencial o de teletrabajo.
- Empleados de planta temporal, que se encuentren desarrollando sus funciones mediante modalidad presencial o de teletrabajo.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 2 de la Resolución 58 de 2018, 'por la cual se modifica y adiciona la Resolución número 009 de 2018, “por la cual se ajusta la medición del rendimiento laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional en empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y los vinculados en empleos temporales en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN)”, publicada en el Diario Oficial No. 50.791 de 28 de noviembre de 2018.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 9 de 2018:

ARTÍCULO 4.

- Empleados vinculados con nombramiento provisional en empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa.
- Empleados de planta temporal.



ARTÍCULO 5o. EVIDENCIAS. Para evaluar el rendimiento laboral, se revisarán las pruebas que permitan establecer objetivamente el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos pactados y las competencias comportamentales establecidas, durante el periodo a evaluar.

Las evidencias podrán ser aportadas tanto por el evaluador como por el evaluado como responsables directos del proceso de medición del rendimiento y se acordarán inmediatamente después de la concertación de compromisos y definición de competencias comportamentales. Las evidencias pueden ser productos entregados o servicios prestados, registros de control o seguimiento del procedimiento, entre otras.



ARTÍCULO 6o. COMUNICACIÓN DE FUNCIONES. La comunicación de funciones a los

servidores de planta temporal y al personal vinculado con carácter provisional, se hará de acuerdo con el procedimiento, adoptado por la entidad para el efecto y será responsabilidad de la Subdirección de Gestión de Personal en el nivel central o de quien haga sus veces en el nivel seccional.



ARTÍCULO 7o. ETAPAS Y RESPONSABLES DE LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL PARA EL PERSONAL DE PLANTA TEMPORAL O VINCULADO CON CARÁCTER PROVISIONAL. <Artículo modificado por el artículo 3 de la Resolución 58 de 2018. El nuevo texto es el siguiente:> La medición del rendimiento laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional en empleos de carrera administrativa y los vinculados en empleos temporales de la DIAN, contempla las siguientes etapas:

7.1. Concertación de compromisos y fijación de competencias comportamentales. Para el efecto, se tendrá en cuenta el tiempo efectivamente dedicado al desempeño de las funciones propias de su empleo; se registrarán en el formato establecido y, el jefe responsable, podrá disponer de tiempo en función del número de empleados a evaluar, de acuerdo con la siguiente tabla:

No máximo de días	No empleados a evaluar
1	Entre 5 y 20
2	Entre 21 y 40
3	Entre 41 y 60
4	Entre 61 y 80
5	81 y 100
6	101 y 120
7	121 y 140
8	Más de 141

7.2. Seguimiento continuo y permanente de los compromisos y desarrollo de las competencias comportamentales; se deberá realizar, mínimo, un seguimiento a la mitad del periodo anual de vinculación y, para ello, los jefes responsables harán por lo menos un registro a la mitad del periodo, pudiendo hacer uso del mismo tiempo señalado en la tabla anterior.

7.3. Calificación del rendimiento laboral en los eventos establecidos en la presente resolución. Corresponde al jefe inmediato realizar la calificación y consolidación anual de la medición del rendimiento laboral, el jefe podrá disponer de tiempo según lo señalado en la siguiente tabla:

No máximo de días	No empleados a evaluar
1	Entre 5 y 10
2	Entre 11 y 20
3	Entre 21 y 30
4	Entre 31 y 40
5	41 y 50
6	51 y 60
7	61 y 70
8	71 y 80
9	81 y 90
10	91 y 100
11	101 y 110
12	111 y 120
13	121 y 130
14	131 y 140
15	Más de 141

Los evaluadores interesados en hacer uso del tiempo propuesto para el desarrollo de cada etapa, propondrán, a su jefe inmediato, a quién asignar funciones durante el tiempo requerido para cumplir con la realización de la misma, a efectos de que se expida el acto administrativo correspondiente.

En todo caso, independientemente de si se hace uso del tiempo señalado o no, los jefes realizarán cada una de las etapas dentro de los plazos establecidos.

PARÁGRAFO 1o. Las fechas de realización de las etapas, se ajustarán al cronograma definido para la evaluación del desempeño laboral de los servidores del Sistema Específico de carrera administrativa de la DIAN.

PARÁGRAFO 2o. Los compromisos deben guardar estrecha relación con las funciones comunicadas y con los programas, proyectos u objetivos a los cuales aporta la dependencia donde labora el empleado temporal o provisional.

PARÁGRAFO 3o. Las competencias comportamentales, son las consignadas en cada una de las fichas de rol de empleo y su evaluación se hará a partir de los comportamientos asociados a cada competencia, según el nivel requerido.

PARÁGRAFO 4o. Cuando en la etapa de concertación de compromisos no haya consenso entre evaluado y evaluador, el jefe responsable deberá proceder a fijarlos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento de los términos para su concertación. Se dejará constancia del hecho y se solicitará la firma de un testigo que deberá desempeñarse en un empleo de igual o superior jerarquía al que pertenece el evaluado.

El evaluado inconforme con los compromisos laborales, podrá presentar reclamación, durante los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación de los mismos, ante el superior inmediato del jefe, quien dispondrá de quince (15) días hábiles para dar respuesta. Las competencias comportamentales fijadas no admiten reclamación.

Si la reclamación prospera, el jefe deberá ajustar los compromisos laborales. Si la decisión es

contraria al reclamante, este deberá asumir el cumplimiento de los mismos en los términos y condiciones previamente establecidos. En caso de no obtener respuesta oportuna, se entiende aceptada la reclamación, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria a que haya lugar.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 3 de la Resolución 58 de 2018, 'por la cual se modifica y adiciona la Resolución número 009 de 2018, “por la cual se ajusta la medición del rendimiento laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional en empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y los vinculados en empleos temporales en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN)”’, publicada en el Diario Oficial No. 50.791 de 28 de noviembre de 2018.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 9 de 2018:

ARTÍCULO 7o. ETAPAS Y RESPONSABLES DE LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL PARA EL PERSONAL DE PLANTA TEMPORAL O VINCULADO CON CARÁCTER PROVISIONAL. La medición del rendimiento laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional en empleos de carrera administrativa y los vinculados en empleos temporales de la DIAN, contempla las siguientes etapas:

7.1. Concertación de compromisos y fijación de competencias comportamentales que se registrarán en el formato establecido para el efecto; corresponde al jefe inmediato con el concurso del evaluado.

7.2. Seguimiento permanente de los compromisos y desarrollo de las competencias comportamentales. Se deberá realizar, mínimo, un seguimiento a la mitad del periodo anual de vinculación y corresponde al jefe inmediato hacer el correspondiente registro.

7.3. Calificación del rendimiento laboral en los eventos establecidos en la presente resolución. Corresponde al jefe inmediato. Se efectuará con base en las evidencias presentadas.

PARÁGRAFO 1. Las fechas de realización de las etapas, se ajustarán al cronograma definido para la evaluación del desempeño laboral de los servidores del Sistema Específico de carrera administrativa de la DIAN.

PARÁGRAFO 2. Los compromisos deben guardar estrecha relación con las funciones comunicadas y con los programas, proyectos u objetivos a los cuales aporta la dependencia donde labora el empleado temporal o provisional.

PARÁGRAFO 3. Las competencias comportamentales, son las consignadas en cada una de las fichas de rol de empleo y su evaluación se hará a partir de los comportamientos asociados a cada competencia, según el nivel requerido.



ARTÍCULO 8o. MEDICIÓN ANUAL. La medición del rendimiento laboral para los servidores con vinculación temporal y provisional, se hará en forma anual, desde el 1 de febrero hasta el 31 de enero de la siguiente vigencia.

PARÁGRAFO 1. Cuando el ingreso de un empleado provisional o temporal sea posterior al 1 de

febrero de cada anualidad, la medición del rendimiento se hará desde la fecha de vinculación hasta la fecha de cierre, es decir hasta el 31 de enero de la siguiente vigencia.

PARÁGRAFO 2. Procede la medición siempre y cuando el empleado haya estado vinculado por más de treinta (30) días calendario dentro del año respectivo.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. La medición del rendimiento correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 y la fecha de publicación de la presente resolución, no será objeto de calificación.



ARTÍCULO 9o. MEDICIÓN ANTICIPADA. La medición anticipada de los servidores con vinculación temporal y provisional se puede dar:

9.1 Por terminación de la vinculación. En el caso de los servidores vinculados en forma provisional, se dará por efecto de la provisión definitiva de la vacante, sanción disciplinaria u otra causal contemplada en las normas; en el caso de temporales, por vencimiento del término para el cual fue creado el empleo.

9.2 Por medición extraordinaria. Cuando el Director General tenga conocimiento del rendimiento deficiente de un empleado temporal o provisional, podrá ordenar la realización de una medición anticipada del rendimiento laboral.

PARÁGRAFO 1. En caso de medición anticipada, solo se tendrán en cuenta dos (2) componentes para la calificación: Compromisos Laborales con una ponderación del 85% y Competencias Comportamentales con 15%.

PARÁGRAFO 2. En el evento de que el resultado de la medición extraordinaria sea No Satisfactorio y una vez resueltos los recursos que se interpongan, se declarará insubsistente el nombramiento mediante acto administrativo motivado.



ARTÍCULO 10. COMPONENTES A MEDIR. Para la medición del Rendimiento Laboral, se tendrán en cuenta tres (3) componentes: Compromisos Laborales, Competencias Comportamentales y Evaluación de la Gestión por Dependencia o Lugar Administrativo.

COMPONENTE	MEDICIÓN ANUAL	MEDICIÓN ANTICIPADA
Compromisos Laborales	80%	85%
Competencias Comportamentales	10%	15%
Evaluación de gestión por Dependencia o lugar administrativo	10%	
100%	100%	

10.1. Compromisos Laborales. Para la medición anual, se concertarán mínimo tres (3) compromisos laborales y máximo cinco (5); el peso porcentual de cada compromiso estará en función de la importancia que tenga cada uno dentro de la planeación de la dependencia a la cual se encuentra vinculado el servidor.

10.2. Competencias Comportamentales. Se evaluarán los comportamientos asociados a cada una de las competencias específicas e institucionales definidas en el perfil de rol, teniendo en cuenta el nivel requerido para cada uno.

10.3 Evaluación de Gestión por Dependencia o Lugar Administrativo. Esta evaluación, es emitida anualmente por la Oficina de Control Interno y tiene un peso del 10% dentro del total de la medición anual. En el nivel seccional, la evaluación por dependencia corresponde a la Dirección Seccional y, en el nivel central, corresponde a Dirección de Gestión, Subdirección de Gestión u Oficina, según corresponda.

PARÁGRAFO 1o. A los servidores temporales o provisionales que presten sus servicios en la Defensoría del Contribuyente y del Usuario Aduanero, no se les evaluará la Gestión por Dependencia dado que, de acuerdo con lo señalado en el Decreto-ley 1071 de 1999, se trata de un órgano especial creado para garantizar el respeto a los derechos de los contribuyentes y usuarios aduaneros en las actuaciones que se cumplan en ejercicio de las funciones asignadas a la DIAN. Por tanto, se calificarán únicamente, los compromisos laborales (85%) y las competencias comportamentales (15%).

Notas de Vigencia

- Parágrafo reenumerado por el artículo 4 de la Resolución 58 de 2018, 'por la cual se modifica y adiciona la Resolución número 009 de 2018, “por la cual se ajusta la medición del rendimiento laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional en empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y los vinculados en empleos temporales en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN)”, publicada en el Diario Oficial No. 50.791 de 28 de noviembre de 2018.

PARÁGRAFO 2o. <Parágrafo adicionado por el artículo 4 de la Resolución 58 de 2018. El nuevo texto es el siguiente:> Los compromisos laborales inicialmente establecidos podrán ser modificados o ajustados en los eventos que se enuncian a continuación; en todo caso se debe dejar constancia de las modificaciones en los formatos adoptados por la Entidad:

- Por cambios o ajustes en los planes, programas o proyectos que sirvieron de base para formularlos, lo cual deberá estar debidamente sustentado.
- Por cambios normativos de la Entidad.
- Cuando en el seguimiento se aprecie que estos no se pueden cumplir como se tenía planeado, por dificultades técnicas y/o administrativas o por causas inesperadas, debidamente justificadas.
- Por separación en el ejercicio de las funciones del empleo comunicado, superior a treinta (30) días calendario siempre que se produzcan cambios sustanciales que afecten las condiciones pactadas en los compromisos laborales y que estén debidamente sustentadas.
- Por cambio de evaluador.
- Con ocasión de permiso o comisión sindical.
- Por cambio de modalidad de trabajo (pasar de presencial a teletrabajo o viceversa).

Notas de Vigencia

- Parágrafo adicionado por el artículo 4 de la Resolución 58 de 2018, 'por la cual se modifica y adiciona la Resolución número 009 de 2018, “por la cual se ajusta la medición del rendimiento laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional en empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y los vinculados en empleos temporales en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN)”’, publicada en el Diario Oficial No. 50.791 de 28 de noviembre de 2018.



ARTÍCULO 11. MEDICIONES PARCIALES. <Artículo modificado por el artículo 5 de la Resolución 58 de 2018. El nuevo texto es el siguiente:> Se pueden presentar:

11.1 Cuando por alguna situación administrativa el servidor temporal o provisional, se separe del ejercicio de las funciones del empleo por periodos superiores a treinta (30) días calendario. Si se trata de un lapso inferior al mencionado, la calificación de ese periodo se acumulará para la siguiente medición.

11.2 Por cambio de jefe.

11.3 Por reubicación de un empleado provisional.

11.4 Por modificación total de compromisos de un empleado provisional como producto de cambios en los planes o en la reorganización interna de dependencia o redistribución de cargas de trabajo.

Al final del periodo anual, el jefe del área o dependencia deberá consolidar las calificaciones parciales, incluyendo la evaluación de gestión por dependencia y notificará al evaluado el resultado final consolidado.

PARÁGRAFO 1o. De acuerdo con lo señalado en el parágrafo del artículo [2.2.1.1.4](#) del Decreto 1083 de 2015, a quienes ejerzan empleos de carácter temporal no podrá efectuárseles ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las que dieron lugar a la creación de los mismos de acuerdo con lo establecido en Ley [909](#) de 2004.

PARÁGRAFO 2o. Las calificaciones producto de las mediciones parciales del rendimiento laboral de servidores temporales o provisionales, se comunican.

PARÁGRAFO 3o. En caso de que el evaluado no esté de acuerdo con el resultado de la medición parcial, al final del período y una vez consolidada la calificación anual contra la misma proceden los recursos de reposición ante el evaluador y de apelación ante el superior de este, cumpliendo los términos señalados en el artículo [17](#) de la Resolución número 009 de 2018.

PARÁGRAFO 4o. Las mediciones parciales de que trata el presente artículo, y que comunica el jefe inmediato, corresponderán a la calificación dada a los compromisos laborales (80%) y a las competencias comportamentales (10%). El 10% restante, de la evaluación de gestión por dependencias, será aportado al final del periodo anual de la medición, cuando la Oficina de Control Interno emita esta calificación.

La calificación definitiva será el promedio ponderado de las mediciones parciales; estas se calculan sobre la base del tiempo efectivamente laborado por el empleado, aplicando el porcentaje de cada componente.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 5 de la Resolución 58 de 2018, 'por la cual se modifica y adiciona la Resolución número 009 de 2018, “por la cual se ajusta la medición del rendimiento laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional en empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y los vinculados en empleos temporales en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN)”’, publicada en el Diario Oficial No. 50.791 de 28 de noviembre de 2018.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 9 de 2018:

ARTÍCULO 11. Se pueden presentar:

11.1 Cuando por alguna situación administrativa el servidor temporal o provisional, se separe del servicio por periodos superiores a treinta (30) días calendario.

11.2 Por cambio de jefe.

11.3 Por reubicación de un empleado provisional.

Al final del periodo anual, el jefe del área o dependencia deberá consolidar las calificaciones parciales, incluyendo la evaluación de gestión por dependencia y notificará al evaluado el resultado final consolidado.

PARÁGRAFO 1. De acuerdo con lo señalado en el párrafo del artículo [2.2.1.1.4](#) del Decreto 1083 de 2015, a quienes ejerzan empleos de carácter temporal no podrá efectuárseles ningún movimiento dentro de la planta personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las que dieron lugar a la creación de los mismos de acuerdo con lo establecido en Ley [909](#) de 2004.

PARÁGRAFO 2. Las calificaciones producto de las mediciones parciales del rendimiento laboral de servidores temporales o provisionales, se comunican.

PARÁGRAFO 3. En caso de que el evaluado no esté de acuerdo con el resultado de la medición parcial, al final del período y una vez consolidada la calificación anual contra la misma proceden los recursos de reposición ante el evaluador y de apelación ante el superior de este.

ARTÍCULO 12. ESCALAS DE MEDICIÓN Y NIVELES DE CUMPLIMIENTO EN LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. <Artículo modificado por el artículo 6 de la Resolución 58 de 2018. El nuevo texto es el siguiente:> Las escalas de medición aplicables para cada uno de los componentes de la medición del rendimiento laboral de empleados provisionales o temporales, serán como sigue:

Compromisos Laborales. Se calificarán según porcentaje de cumplimiento, sin exceder el 100% y se reflejarán en una escala de 1 a 5; cuando el logro del compromiso alcanzado sea del 100%, se logrará una calificación de 5.00 y así, según corresponda.

Competencias Comportamentales. Se evalúan las competencias fijadas, según su nivel de desarrollo, asignando a cada comportamiento asociado un puntaje de acuerdo con la siguiente tabla:

DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
El comportamiento siempre o casi siempre se evidencia (del 76 al 100% de las ocasiones), lo que genera valor agregado al logro de los compromisos laborales.	5.00
El comportamiento frecuentemente se evidencia (del 51 al 75% de las ocasiones), lo que facilita el logro de los compromisos laborales.	3.75
El comportamiento ocasionalmente se evidencia (del 26 al 50% de las ocasiones), lo cual tiene un efecto leve en el logro de los compromisos laborales.	2.50
El comportamiento nunca o casi nunca se evidencia (del 1 al 25% de las ocasiones), lo cual no favorece el logro de los compromisos laborales.	1.25

Gestión por dependencias. La Oficina de Control Interno, definirá anualmente los criterios a aplicar para la evaluación de este componente, los comunicará a todos los funcionarios y expresará su calificación en una escala de 1 a 5.

Teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento de las responsabilidades asignadas al personal de planta temporal y el vinculado con carácter provisional, el nivel de calidad, cantidad y oportunidad en la entrega del producto acordado, el resultado de la medición se ubicará en alguno de los siguientes niveles, según calificación y porcentaje de logro obtenido:

NIVEL	CALIFICACIÓN	% DE LOGRO
DESTACADO	Mayor a 4,50	Superior al 90%
SATISFACTORIO	Mayor o igual a 3,50 y menor igual a 4,50	Entre el 70% y el 90%
NO SATISFACTORIO	Menor a 3,50	Inferior al 70%

PARÁGRAFO. Cuando no se produzca la calificación dentro de los términos establecidos, el evaluado obtendrá una calificación de 3.50 correspondiente al nivel satisfactorio en el puntaje mínimo y dará lugar a investigación disciplinaria contra el evaluador, según lo señalado en el artículo [39](#) de la Ley 909 de 2004.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 6 de la Resolución 58 de 2018, 'por la cual se modifica y adiciona la Resolución número [009](#) de 2018, “por la cual se ajusta la medición del rendimiento laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional en empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y los vinculados en empleos temporales en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN)”, publicada en el Diario Oficial No. 50.791 de 28 de noviembre de 2018.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 9 de 2018:

ARTÍCULO 12. NIVELES DE CUMPLIMIENTO EN LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. Teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento de las responsabilidades asignadas al personal de planta temporal y el vinculado con carácter provisional, el nivel de calidad, cantidad y oportunidad en la entrega del producto acordado, el resultado de la medición se ubicará en alguno de los siguientes niveles, según calificación y porcentaje de logro obtenido:

NIVEL	CALIFICACIÓN	% DE LOGRO
DESTACADO	Mayor a 4,50	Superior al 90%
SATISFACTORIO	Mayor o igual a 3,50 y menor igual a 4,50	Entre el 70% y el 90%
NO SATISFACTORIO	Menor a 3,50	Inferior al 70%

PARÁGRAFO. Cuando no se produzca la calificación dentro de los términos establecidos, el evaluado obtendrá una calificación de 3.50 correspondiente al nivel satisfactorio en el puntaje mínimo y dará lugar a investigación disciplinaria contra el evaluador, según lo señalado en el artículo [39](#) de la Ley 909 de 2004.



ARTÍCULO 13. PROCEDIMIENTO ANTE OMISIÓN DEL EVALUADOR. Si dentro del periodo establecido para la concertación de compromisos no se cumple tal obligación por parte del evaluador, el evaluado solicitará, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo establecido para el periodo respectivo, ante el jefe inmediato del evaluador que se efectúe la misma, caso en el cual el evaluador deberá cumplir de forma inmediata o a más tardar el día hábil siguiente con su obligación.

Si no hubiere cumplido tal responsabilidad, el empleado presentará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho término, una propuesta de compromisos laborales, la cual se entenderá aprobada de manera inmediata y será remitida por este al evaluador con copia a la historia laboral del evaluado.

PARÁGRAFO. Si, por omisión del evaluador, el evaluado obtiene porcentaje mínimo satisfactorio en la medición, este -el empleado- podrá, a través de los recursos de reposición y apelación, alcanzar un porcentaje superior, siempre y cuando presente las evidencias soporte del cumplimiento de los compromisos.



ARTÍCULO 14. IMPEDIMENTO. El evaluador al hallarse incurso en alguna de las causales de impedimento, deberá manifestarla por escrito motivado al Director General, para el Nivel Central, o al Director Seccional para el Nivel Local o Delegado, quienes mediante acto motivado decidirán sobre el mismo, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. De aceptarlo, designarán otro evaluador y en el mismo acto ordenarán la entrega de los documentos y evidencias que hasta la fecha obren sobre el desempeño laboral del empleado.



ARTÍCULO 15. RECUSACIÓN. Cuando el evaluado advierta que existe causal de impedimento por parte de su evaluador, manifestará, mediante escrito debidamente soportado, al Director General, para el Nivel Central, o al Director Seccional para el Nivel Local o Delegado, quienes mediante acto motivado decidirán sobre el impedimento, dentro de los diez (10) días

hábiles siguientes. De aceptarlo, designarán otro evaluador y en el mismo acto ordenarán la entrega de los documentos y evidencias que hasta la fecha obren sobre el desempeño laboral del empleado.



ARTÍCULO 16. NOTIFICACIÓN Y COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. El resultado de la calificación definitiva se notificará personalmente al empleado temporal o provisional, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que se produzca.

Cuando existan mediciones parciales, estas serán comunicadas por escrito al evaluado, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que se produzcan y contra ellas no procede recurso alguno. La consolidación de las mediciones parciales, será responsabilidad del último evaluador.

PARÁGRAFO. Si no pudiere hacerse la notificación personal o vía correo electrónico al cabo del término previsto, se notificará por edicto y se dejará constancia de ello.



ARTÍCULO 17. RECURSOS CONTRA LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA. Contra la calificación definitiva anual, podrán interponerse los recursos de reposición ante el evaluador y el de apelación ante el inmediato superior administrativo o funcional de este. Dichos recursos proceden cuando se considere que la medición del rendimiento laboral se produjo con violación de los principios o las normas legales o reglamentarias que regulan la materia.

Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a ella, de acuerdo con los términos señalados en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Los recursos de reposición y apelación deberán resolverse dentro de los dos (2) meses siguientes a su presentación. De no darse tal situación, operará el silencio administrativo señalado en el artículo [86](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo; copia de los recursos mencionados, debe reposar en la historia laboral del funcionario.



ARTÍCULO 18. USOS DE LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL.

La medición del rendimiento se tendrá en cuenta para:

- Formular los planes de inducción y/o reinducción y medir el impacto de los mismos.
- Mejorar el clima laboral y orientar la cultura organizacional.
- Valorar el modelo de gestión de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).
- Facilitar el mejoramiento de los procesos de selección y ajustes al manual de funciones.
- Desarrollar e implementar acciones de mejoramiento.
- Otorgar apoyos económicos e incentivos contemplados en las normas.



ARTÍCULO 19. EFECTOS DE LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL.

En ningún caso el resultado de la medición de rendimiento laboral de los servidores temporales o provisionales genera derechos de carrera o relativos a una nueva vinculación. Una calificación definitiva menor a 3.50 (nivel no satisfactorio), determina la declaración de insubsistencia del nombramiento pues indica que el servidor no cumplió con los objetivos, actividades o compromisos que dieron lugar a su vinculación.



ARTÍCULO 20. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente resolución rige a partir de la fecha de la publicación y deroga la Resolución [12](#) de 2015 y todas las disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Febrero 6 de 2018

El Director General de Impuestos y Aduanas Nacionales,

Santiago Rojas Arroyo.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

