

RESOLUCIÓN 11 DE 2015

(febrero 4)

Diario Oficial No. 49.417 de 6 de febrero de 2015

DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES

Por la cual se regula la medición del rendimiento laboral del personal Supernumerario en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).

EL DIRECTOR GENERAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES,

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

CONSIDERANDO:

Que el artículo [154](#) de la Ley 223 de 1995 autoriza al Gobierno nacional para que con los recursos del Plan Anual de Antievasión, la administración tributaria contrate supernumerarios, amplíe la planta y reclasifique internamente sus funcionarios.

Que el artículo 22 del Decreto número 1072 de 1999 establece que “El personal supernumerario es aquel que se vincula con el fin de suplir o atender necesidades del servicio, para apoyar la lucha contra la evasión y el contrabando, para el ejercicio de actividades transitorias...”.

Que el artículo [3o](#) del Decreto número 765 de 2005 establece como uno de los empleos de la función pública, el de supernumerario y señala que estos se rigen por lo dispuesto en el Decreto número 1072 de 1999.

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 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, lo cual 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 la Ley [872](#) de 2003 crea el Sistema de Gestión de la Calidad en la rama ejecutiva del poder público y en otras entidades prestadoras de servicios, como una herramienta de gestión sistemática y transparente que permita dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social.

Que la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000, en su numeral 6.2.1 señala que los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas y realicen trabajos que afecten la calidad del producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas.

Que la norma NTCGP 1000:200, en el numeral 6.2.2 literal D, indica que la entidad debe

asegurarse que los servidores públicos y/o particulares que ejerzan funciones públicas son conscientes de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuyen al logro de los objetivos de la calidad.

Que la norma NTCGP 1000:2009 en su numeral 7.5.1 considera que la entidad debe planificar y llevar a cabo la producción y la prestación del servicio bajo condiciones controladas y estas deben incluir, cuando sea aplicable, la implementación del seguimiento y la medición.

Que el Decreto número [1599](#) de 2005, modificado con el Decreto número [943](#) de 2014, reglamenta la Ley [87](#) de 1993, establece el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), y contempla que la gestión de cada institución pública se debe verificar a través del control de la estrategia, el control de la gestión y, la evaluación.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante Radicado 20116000004471 del 20 de enero de 2011, contestó consulta a la Subdirección de Procesos y Competencias Laborales, sobre la pertinencia de evaluar el Desempeño del personal vinculado como supernumerario; señalando lo siguiente: “...una vez revisadas las normas vigentes sobre la materia, se concluye que estas consagran la evaluación del desempeño laboral como mecanismo para medir el rendimiento laboral, sin que en ningún momento esto genere derechos de carrera a los supernumerarios evaluados. El instrumento que se utilice debe estar acorde con la actividad a evaluar”.

Que en función del mejoramiento continuo, la DIAN ha adoptado un sistema informático para administrar los trámites de Gestión Humana y se hace necesario incluir la medición del rendimiento laboral del personal supernumerario dentro de este.

Que en virtud de esa mejora continua, que hace parte del Sistema de Gestión de Calidad y Control Interno, se hace necesario actualizar la reglamentación de la medición del rendimiento laboral del personal supernumerario en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales,

RESUELVE:

TÍTULO I.

GENERALIDADES.

ARTÍCULO 1o OBJETO. La presente resolución regula la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados como supernumerarios en la Unidad Administrativa Especial, Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), y adopta el instrumento de medición.



ARTÍCULO 2o. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente resolución aplica para los servidores vinculados como supernumerarios en la Unidad Administrativa Especial, Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).



ARTÍCULO 3o. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN. Adóptese provisionalmente el formato 1731 como instrumento de medición, mientras se adopta el definitivo en el marco del Sistema de Gestión de Calidad.



ARTÍCULO 4o. DEFINICIÓN DE MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. La

medición del rendimiento laboral para el personal supernumerario, 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, en el marco de las responsabilidades que le fueron asignadas.



ARTÍCULO 5o. PROPÓSITO DE LA MEDICIÓN. La medición del rendimiento laboral para el personal supernumerario tiene como propósito garantizar su contribución al logro de los fines, metas y resultados institucionales.



ARTÍCULO 6o. CARACTERÍSTICAS DE LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL PARA EL PERSONAL SUPERNUMERARIO. La medición del rendimiento laboral estará regida por los principios constitucionales de transparencia, igualdad, legalidad y demás que regulen el ejercicio de la función pública.

Así mismo, dicha medición se debe realizar en aplicación de los principios del Sistema de Gestión de Calidad y Control Interno (SGCCI): “enfoque basado en hechos para la toma de decisiones”; “enfoque de Sistema de Gestión y mejora continua”.

TÍTULO II.

MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO.



ARTÍCULO 7o. PERIODO DE MEDICIÓN. La medición del rendimiento laboral del personal supernumerario, se hará con cortes semestrales calculados desde el 1o de enero hasta el 30 de junio y del 1o de julio a 31 de diciembre de cada vigencia.

PARÁGRAFO 1o. Cuando el ingreso de un empleado supernumerario sea posterior al 1o de enero y 1o de julio de cada anualidad, la medición del rendimiento laboral se hará desde la fecha de vinculación hasta el cierre del semestre, teniendo en cuenta los días laborados.

PARÁGRAFO 2o. Se procede a hacer medición siempre y cuando el empleado lleve vinculado más de treinta (30) días calendario dentro del semestre respectivo.



ARTÍCULO 8o. ETAPAS DE LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL PARA EL PERSONAL SUPERNUMERARIO. Para la medición del rendimiento laboral, el jefe inmediato deberá cumplir con lo siguiente:

- a) Asignar al personal supernumerario a su cargo, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a su vinculación, las funciones y responsabilidades a desempeñar, tiempos, productos, ponderaciones y demás actividades que deberá realizar, lo cual queda consignado en el formato diseñado para tal fin.
- b) Realizar la medición de rendimiento laboral y cumplimiento de responsabilidades asignadas en los eventos que establece el artículo [9o](#) de la presente resolución. Esta medición deberá realizarse dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la terminación del evento.
- c) Informar al personal supernumerario del resultado de la medición mediante el diligenciamiento y entrega de copia del formato correspondiente.

PARÁGRAFO 1o. Las responsabilidades o compromisos deben guardar estrecha relación con las responsabilidades asignadas y con los objetivos tácticos a los cuales aporta dentro del proceso, el empleado supernumerario.



ARTÍCULO 9o. EVENTOS DE LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL PARA EL PERSONAL SUPERNUMERARIO. La medición del rendimiento laboral se debe realizar cuando ocurra cualquiera de los siguientes casos:

- a) Por cambio de jefe, siempre y cuando transcurran más de treinta (30) días calendario desde el último cambio.
- b) Por cambio de ubicación, siempre y cuando transcurran más de treinta (30) días calendario desde la última ubicación.
- c) Por situación administrativa, siempre y cuando sea superior a treinta (30) días calendario y que aplique, según su tipo de vinculación.
- d) Por medición semestral comprendida desde el 1o de enero hasta el 30 de junio y del 1o de julio a 31 de diciembre de cada anualidad.
- e) Por retiro del servicio siempre y cuando el servidor haya laborado más de treinta (30) días calendario dentro de la respectiva anualidad.

PARÁGRAFO 1o. Cuando el evento sea previsible, la medición del rendimiento debe hacerse dentro de los cinco (5) días anteriores al mismo. En caso contrario, debe realizarse dentro de los diez (10) días siguientes a la terminación del evento.

PARÁGRAFO 2o. Cuando dentro de un mismo semestre se efectúen varias mediciones parciales, estas serán promediadas y se emitirá una medición semestral consolidada.

PARÁGRAFO 3o. La reubicación del personal supernumerario se dará excepcionalmente y procederá siempre y cuando las necesidades del servicio lo exijan.



ARTÍCULO 10. RANGOS DE MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. Teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento de las responsabilidades asignadas al personal supernumerario, el nivel de calidad, cantidad y oportunidad en la entrega del producto acordado, la medición arrojará resultados dentro de los siguientes rangos:

- a) Bajo: Corresponde al cumplimiento de los compromisos en un porcentaje inferior al 70%.
- b) Bueno: Corresponde al cumplimiento de los compromisos dentro del rango comprendido entre el 70% 89%.
- c) Destacado: Corresponde al cumplimiento de los compromisos en un porcentaje igual o superior al 90%.



ARTÍCULO 11. RESPONSABLES DE LA MEDICIÓN. La responsabilidad de la medición del rendimiento laboral del personal supernumerario es del jefe inmediato.

No obstante, es responsabilidad tanto del jefe como del servidor gestionar que la medición del rendimiento se efectúe dentro de los plazos establecidos y para los eventos contemplados.

☐ ARTÍCULO 12. INFORMACIÓN DEL RESULTADO DE LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. Los resultados de la medición del rendimiento laboral, se informará al empleado supernumerario dentro de los dos (2) días siguientes a su realización, mediante un medio idóneo y expedito.

☐ ARTÍCULO 13. EFECTOS DE LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. La medición del rendimiento laboral del personal supernumerario se deberá tener en cuenta para:

- a) Formular los planes de inducción y/o reinducción y medir el impacto de los mismos.
- b) Mejorar el clima laboral y orientar la cultura organizacional.
- c) Valorar el modelo de gestión de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (UAE DIAN).
- d) Facilitar el mejoramiento de los procesos de selección de la entidad.
- e) Desarrollar e implementar acciones de mejoramiento.
- f) Evidenciar objetivamente la contribución de los servidores al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

PARÁGRAFO 1o. La medición del rendimiento laboral no otorga derechos de carrera, ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, ni acceso a los incentivos y estímulos previstos en la entidad para los empleados de carrera. La medición del rendimiento, tampoco da lugar a la participación en programas de capacitación formal y no formal.

☐ ARTÍCULO 14. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga la Resolución número [45](#) de 2012.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D.C., a 4 de febrero del 2015.

El Director General,

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

