

RESOLUCIÓN 12 DE 2015

(febrero 4)

Diario Oficial No. 49.417 de 6 de febrero de 2015

DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [20](#) de la Resolución 9 de 2018>

Por la cual se regula la medición del rendimiento laboral de los servidores vinculados en empleos temporales y servidores vinculados con nombramiento provisional en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [20](#) de la Resolución 9 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. 50.506 de 13 de febrero de 2018.

EL DIRECTOR GENERAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES,

en uso de las facultades legales y, en especial las dispuestas en los numerales 3 y 4 del artículo 6o del Decreto número 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 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 en la Ley [909](#) de 2004 y en los Decretos números [1227](#) de 2005, [765](#) de 2005 y 3626 de 2005, se regula la provisión de vacantes temporales y definitivas mediante nombramiento provisional.

Que en la Ley [909](#) de 2004 y en el Decreto número [1227](#) de 2005, se regula la creación de empleos de carácter temporal y la provisión de los mismos.

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 1000:2009, en su numeral 6.2.1 señala que los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas y realicen trabajos que afecten la conformidad con los requisitos del producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas.

Que la norma NTCGP 1000:2009, 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 establece 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 [943](#) de 2014, reglamentario de la Ley [87](#) de 1993, adopta y actualiza el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005, que proporciona la estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación del proceso administrativo, adaptado a las necesidades específicas de cada entidad.

Que el Concepto 02-17189 de diciembre 31 de 2008 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), establece 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, y que la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral no está sujeta al tipo de vinculación que ostente el servidor público. Lo anterior, por cuanto 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.

Que el mencionado Concepto 02-17189 de la CNSC, establece que el cumplimiento de las metas Institucionales es el resultado del desempeño laboral de los empleados, el cual debe garantizar el logro de los fines del Estado.

Que la CNCS en Concepto 02-006603 del 8 de mayo de 2009 señaló, que si bien los empleos de carácter temporal vienen determinados por los respectivos estudios técnicos y el acto de nombramiento correspondiente, para estos empleados al igual que los provisionales la entidad debe diseñar los instrumentos específicos para evaluar su desempeño, sin que por ello puedan ser equiparados a los empleados con derechos de carrera ni en periodo de prueba.

Que en función del mejoramiento continuo, se hace necesario incluir la medición del desempeño laboral de los empleados temporales y provisionales de la DIAN, en el nuevo sistema informático de Gestión Humana.

Que es necesario ajustar y actualizar la reglamentación acorde con los pronunciamientos del Consejo de Estado y la Corte Constitucional, en relación con los efectos de la medición del rendimiento laboral para los empleados con nombramientos temporal y provisional,

RESUELVE:

TÍTULO I.

GENERALIDADES.

ARTÍCULO 1o. OBJETO. <Resolución derogada por el artículo [20](#) de la Resolución 9 de 2018> La presente resolución regula la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados en empleos temporales o nombrados provisionalmente en empleos de carrera en la Unidad Administrativa Especial, Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y adopta el instrumento de medición.



ARTÍCULO 2o. ÁMBITO DE APLICACIÓN. <Resolución derogada por el artículo [20](#) de la Resolución 9 de 2018> La presente resolución aplica para los servidores vinculados en empleos temporales o mediante nombramiento provisional en empleos de carrera.



ARTÍCULO 3o. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN. <Resolución derogada por el artículo [20](#) de la Resolución 9 de 2018> Adóptese provisionalmente el formato 1721 como instrumento de medición, mientras se diseña el definitivo en el marco del Sistema de Gestión de Calidad.



ARTÍCULO 4o. DEFINICIÓN DE LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. <Resolución derogada por el artículo [20](#) de la Resolución 9 de 2018> La medición del rendimiento laboral para los servidores vinculados en empleos temporales o mediante nombramiento provisional, 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 funciones comunicadas.



ARTÍCULO 5o. PROPÓSITO DE LA MEDICIÓN. <Resolución derogada por el artículo [20](#) de la Resolución 9 de 2018> La medición del rendimiento laboral para los servidores vinculados en empleos temporales o mediante nombramiento provisional, 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 LOS SERVIDORES VINCULADOS EN EMPLEOS TEMPORALES O MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL. <Resolución derogada por el artículo [20](#) de la Resolución 9 de 2018> La medición del rendimiento 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.

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. <Resolución derogada por el artículo [20](#) de la Resolución 9 de 2018> La medición del rendimiento laboral de empleados temporales y

provisionales se hará por periodos anuales comprendidos entre el 1o de enero y el 31 de diciembre de cada vigencia.

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

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



ARTÍCULO 8o. ETAPAS DE LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL PARA LOS SERVIDORES VINCULADOS EN EMPLEOS TEMPORALES O MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL. <Resolución derogada por el artículo [20](#) de la Resolución 9 de 2018> Para la medición del rendimiento laboral, el evaluador deberá observar el cumplimiento de los siguientes pasos:

- a) Comunicar las funciones en el formato diseñado para tal fin, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a su vinculación o cambio de ubicación del empleo.
- b) Definir las responsabilidades y compromisos a cumplir por parte del servidor, dentro de los quince (15) días siguientes a la vinculación en el empleo; cambio de ubicación del mismo o vencimiento del período evaluado.
- c) Hacer seguimiento permanente al cumplimiento de los compromisos. Como mínimo se deberá realizar un seguimiento con corte a junio 30 de cada año; el jefe inmediato formulará los correctivos y recomendaciones que se requieran para el mejoramiento de su desempeño.
- d) Medición del rendimiento laboral en los eventos establecidos en el artículo [9o](#) de la presente resolución.
- e) Comunicación del resultado de la medición en el formato diseñado para tal fin.

PARÁGRAFO. Las responsabilidades o compromisos deben guardar estrecha relación con las funciones comunicadas y con los objetivos tácticos a los cuales aporta dentro del proceso, el empleado temporal o provisional.



ARTÍCULO 9o. EVENTOS DE LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL PARA EL PERSONAL VINCULADO EN FORMA TEMPORAL O PROVISIONAL. <Resolución derogada por el artículo [20](#) de la Resolución 9 de 2018> La medición del rendimiento laboral se debe realizar cuando ocurra cualquiera de las siguientes situaciones, y en todo caso se comunicará al empleado el resultado de la medición:

- a) Por cambio de jefe, siempre y cuando transcurran más de treinta (30) días calendario desde el último cambio.
- b) Por cambio de ubicación del empleo, siempre y cuando transcurran más de treinta (30) días calendario desde la última ubicación.
- c) Por las situaciones administrativas previstas en el artículo 61 del Decreto número 1072 de 1999, siempre y cuando sean superiores a treinta (30) días calendario y que apliquen, según su tipo de vinculación.

- d) Por medición anual comprendida desde el 1o de enero hasta el 31 de diciembre.
- 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. De acuerdo con lo dispuesto en el parágrafo del artículo [4o](#) del Decreto número 1227 de 2005, 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.

PARÁGRAFO 3o. Cuando dentro de una misma anualidad se efectúen varias mediciones parciales, estas serán promediadas y se emitirá una medición anual consolidada. Las mediciones realizadas serán proporcionales al tiempo laborado.



ARTÍCULO 10. RANGOS DE MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. <Resolución derogada por el artículo [20](#) de la Resolución 9 de 2018> Teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento de las responsabilidades asignadas al personal vinculado en empleos temporales o mediante nombramiento provisional, 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% y 89%.
- c) Destacado: Corresponde al cumplimiento de los compromisos en un porcentaje igual o superior al 90%.



ARTÍCULO 11. RESPONSABLES DE LA MEDICIÓN. <Resolución derogada por el artículo [20](#) de la Resolución 9 de 2018> La responsabilidad de la medición del rendimiento laboral del personal con vinculación temporal y provisional es del jefe inmediato quien tendrá en cuenta las evidencias objetivas disponibles.

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



ARTÍCULO 12. EVIDENCIAS. <Resolución derogada por el artículo [20](#) de la Resolución 9 de 2018> A efectos de realizar objetivamente la medición del rendimiento laboral, el evaluador se apoyará en evidencias que permitan la verificación del cumplimiento de los compromisos fijados. Algunas de estas evidencias pueden ser: indicadores de gestión, productos entregados o servicios prestados, registros de control o seguimiento del procedimiento, entre otras.



ARTÍCULO 13. COMUNICACIÓN DEL RESULTADO DE LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. <Resolución derogada por el artículo [20](#) de la Resolución 9 de

2018> Los resultados de la medición del rendimiento laboral se comunicarán al empleado temporal o provisional dentro de los dos (2) días siguientes a su realización, a través de un medio idóneo y expedito.



ARTÍCULO 14. EFECTOS DE LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL.
<Resolución derogada por el artículo [20](#) de la Resolución 9 de 2018> La medición del rendimiento laboral 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) Ajustar el manual específico de funciones y competencias de la entidad.
- 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 15. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga la Resolución número [44](#) 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

