

RESOLUCIÓN 102 DE 2016

(febrero 24)

Diario Oficial No. 49.799 de 27 de febrero de 2016

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS

Por la cual se modifica la Resolución número [0924](#) de 2015.

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS,

en uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial, las que le confiere el artículo [208](#) de la Constitución Política, La Ley [909](#) de 2004, el numeral 13 del artículo 9o del Decreto número 4801 de 2011, y

CONSIDERANDO:

Que mediante la Resolución número [0924](#) del 22 de diciembre de 2015, se implementó y adoptó el Sistema de Medición del Rendimiento Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad y temporalidad a la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas.

Que se hace necesario modificar el artículo [3o](#) de la Resolución 924 de 2015, en el sentido de excluir a la Oficina de Control Interno de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas del componente humano de la implementación del Sistema de Medición del Rendimiento Laboral por Resultado.

Que de igual manera se modificará el artículo [6o](#), de la citada resolución, en el sentido que se realizará la evaluación del rendimiento dentro de los dos meses siguientes al término del período establecido para cada clase de evaluación.

Que de otra parte es importante establecer dos momentos cruciales dentro de la evaluación del rendimiento laboral, y estos son: la Fijación de los Compromisos del Rendimiento Laboral y la Calificación Definitiva del Período Evaluado.

Que teniendo en cuenta que en el Plan de Acción de las dependencias de la Unidad no se puede verificar el impacto que cada uno de los servidores públicos generan al mismo, no es posible tenerlo en cuenta como factor al momento de la calificación definitiva de la Evaluación del Rendimiento Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad y temporalidad a la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas.

Que al ser la Evaluación del Rendimiento Laboral un sistema propio adoptado por la Entidad y teniendo en cuenta que no se vulnera el derecho de contradicción, debido proceso y derecho a la defensa a los servidores públicos de la Entidad, frente a la evaluación definitiva procederá únicamente el recurso de reposición ante el Jefe Inmediato del Evaluado, que deberá contar con las herramientas e instrumentos necesarios que le permitan sustentar de manera la decisión adoptada.

Que en este orden de ideas, se hace necesario realizar unas modificaciones a la Resolución

número [0924](#) de 2015, de acuerdo con los argumentos señalados en los considerandos anteriores.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Modificar el artículo [3o](#) de la Resolución número 0924 de 2015, el cual quedará así:

“Artículo 3o. Componente humano implementación del sistema de medición del rendimiento laboral por resultados. Son responsables de administrar y participar en la aplicación y ejecución de la implementación del Sistema de Medición del Rendimiento Laboral por Resultados de los funcionarios vinculados en provisionalidad y temporalidad de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, los siguientes servidores públicos:

Director General de la Unidad Administrativa Especial Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas

- a) Implementar y desarrollar el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral orientado al desarrollo integral de los servidores públicos sujetos de evaluación, enfocado a los procesos de desarrollo institucional permanente;
- b) Garantizar que la Evaluación del Rendimiento Laboral de los sujetos de evaluación, se efectúe con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre el rendimiento laboral y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales, dependencia o grupo interno de trabajo;
- c) Ordenar por escrito y de manera inmediata, la Evaluación del Rendimiento Laboral de carácter extraordinario de los sujetos de evaluación, cuando reciba información soportada sobre su rendimiento deficiente;
- d) Declarar dentro de un término no superior a quince (15) días hábiles la insubsistencia del nombramiento del servidor, cuando el resultado de la Evaluación del Rendimiento Laboral resulte no Satisfactorio y esta haya quedado en firme;
- e) Garantizar la adopción de las medidas necesarias para mantener los registros y documentos requeridos para asegurar la efectividad del Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral en la Unidad;
- f) Designar el servidor que realizará la evaluación de los servidores sujetos de la misma, por retiro del evaluador cuando este no la haya efectuado, cuando se presente recomendación por parte del Comité de Convivencia Laboral o cuando se presente impedimento o recusación debidamente comprobada;
- g) Garantizar que el desarrollo y aplicación del Sistema de Medición del Rendimiento Laboral por Resultados se efectúe con base en parámetros previamente establecidos en el presente acto administrativo y permitan obtener conclusiones fundamentadas en un juicio objetivo sobre el rendimiento laboral de los funcionarios provisionales y temporales, así como los aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

- a) Desarrollar el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral para los servidores sujetos de evaluación;
- b) Diseñar y mantener actualizados los instrumentos que serán aplicados en el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral;
- c) Preparar y coordinar las jornadas de socialización dirigidas a evaluadores y evaluados sobre el método a aplicar en la valoración de los funcionarios vinculados en provisionalidad y temporalidad, sobre los lineamientos establecidos en el presente acto administrativo y del instrumento diseñado para tal fin;
- d) Presentar al Director General de la Unidad Administrativa Especial Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, informes sobre los resultados obtenidos en las Evaluaciones del Rendimiento Laboral por los servidores sujetos de esta evaluación;
- e) Absolver consultas que se le formulen sobre el proceso de Evaluación del Rendimiento Laboral;
- f) Proyectar para la firma del jefe de la Entidad, el acto administrativo que declare insubsistente el nombramiento del funcionario vinculado en provisionalidad o temporalidad, que no obtenga el porcentaje mínimo de cumplimiento, señalado en el presente acto administrativo;
- g) Archivar en los expedientes de historias laborales de los evaluados, los soportes enviados por los evaluadores, así como las respectivas notificaciones.

Evaluador

- a) Implementar el Sistema de Medición del Rendimiento Laboral por Resultados en el área o dependencia a su cargo;
- b) Realizar la valoración del rendimiento laboral de los servidores públicos dentro de los plazos y casos establecidos en el presente acto administrativo;
- c) Resolver las peticiones y recursos interpuestos por los evaluados dentro del término legal, contra el resultado de la Evaluación del Rendimiento Laboral;
- d) Realizar el seguimiento permanente al rendimiento laboral de los servidores a su cargo y formular acciones que permitan mejorar la ejecución de las actividades con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas propuestas para el área o dependencia, e informar de ellas a los evaluados a través de reuniones de retroalimentación definidas;
- e) Hacer retroalimentación y seguimiento a los servidores sujetos de evaluación del Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral, relacionada con el cumplimiento del contenido funcional del empleo en el cual se encuentra posesionado, las competencias funcionales, las competencias comunes a los servidores públicos y las competencias comportamentales por nivel jerárquico definidas para su evaluación;
- f) Remitir de manera oportuna y dentro de los plazos establecidos por el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano de la Secretaría General los formatos debidamente diligenciado.

Evaluado

- a) Cumplir con las normas, responsabilidades y funciones asignadas al empleo que ocupan y participar de manera activa en el proceso de Evaluación del Rendimiento Laboral individual, así como la evaluación de la gestión por dependencias e institucional que se realicen en la Unidad;
- b) Ser consciente de que la permanencia en el empleo y su desarrollo en la institución se fundamentan los resultados obtenidos en la Evaluación del Rendimiento Laboral, así como en las metas alcanzadas como contribución a los fines institucionales y en la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio del empleo público;
- c) Superar el porcentaje mínimo establecido en el instrumento de medición para permanecer en el empleo y tener en cuenta que la declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia de no obtener dicho porcentaje requerido en la valoración, implica el retiro del servicio;
- d) Registrar las evidencias con sus respectivos soportes e incluir las observaciones sobre las mismas en el Portafolio de Evidencias;
- e) Tener en cuenta que la declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado No Satisfactorio en la calificación de servicios, implica el retiro del servicio;
- f) Recusar al evaluador cuando advierta alguna de las causales de impedimento allegando las pruebas que pretenda hacer valer;
- g) Presentar contra el resultado de la Evaluación del Rendimiento Laboral los recursos de reposición y de apelación, cuando estos resulten procedentes.

Oficina Asesora de Planeación o quien haga sus veces

- a) Establecer estrategias que permitan la divulgación entre los servidores públicos de la Entidad el plan de desarrollo, el plan estratégico institucional y los planes operativos anuales por áreas o dependencias, los cuales serán el referente para la fijación de los compromisos laborales;
- b) Apoyar al grupo evaluador en la definición y aplicación de indicadores porcentuales reales y medibles, con el fin de facilitar la valoración de los funcionarios vinculados en provisionalidad y temporalidad;
- c) Proporcionar a la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces y a cada una de las dependencias, los resultados de la ejecución por dependencias según lo programado en la planeación institucional y el contacto de los informes de seguimiento y evaluación para que sirvan como referente de la evaluación institucional a la gestión de las áreas o dependencias de la Unidad”.



ARTÍCULO 2o. Modificar el artículo [6o](#) de la Resolución número 0924 de 2015, el cual quedará así:

“Artículo 6o. Período oportuno para evaluar. Los servidores públicos que tengan la condición de evaluadores, deberá evaluar a más tardar dentro de los dos meses siguientes al término del período establecido para cada clase de evaluación.

Si pasado el término de los dos meses previstos para realizar evaluación del desempeño, el desempeño del servidor se entenderá en el sesenta por ciento (60%), y conllevará a las

investigaciones que en materia disciplinaria se deban realizar por parte de la dependencia correspondiente al interior de la Entidad”.



ARTÍCULO 3o. Modificar el artículo [8o](#) de la Resolución número 0924 de 2015, el cual quedará así:

“Artículo 8o. Fases para la evaluación del rendimiento laboral. Se definen las siguientes fases dentro del proceso de la Evaluación del Rendimiento Laboral de los servidores vinculados de manera provisional o temporalmente a la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas:

8.1. PRIMERA FASE. Fijación de los compromisos del rendimiento laboral: Los Compromisos del Rendimiento Laboral estarán conformados por los Compromisos Laborales, las Competencias Comunes a los Servidores Públicos, las Competencias Comportamentales por Nivel Jerárquico y las Competencias Específicas por Nivel Jerárquico de la Unidad.

Frente a la fijación de compromisos solamente procede reclamación.

Las reclamaciones por inconformidad del evaluado frente a los Compromisos Laborales fijados, ante la imposibilidad de cumplirlos, podrá presentar dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la fijación, reclamación en única instancia que deberá ser radicada ante el Grupo de Gestión del Talento y el Desarrollo Humano de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, se presentarán bajo los parámetros establecidos en el artículo [1o](#) de la Ley 1755 de 2015 que Sustituyó el Título II, Capítulo I, II y III de la Ley [1437](#) de 2011.

En todo caso la presentación de reclamación y su trámite no suspenden el desarrollo de los compromisos adquiridos con relación a los Compromisos Laborales fijados, ni el periodo de evaluación.

El evaluado siempre deberá firmar el instrumento de evaluación del rendimiento laboral, pero en los que se presenten inconformidades frente a los Compromisos Laborales concertados, se deberá dejar constancia del hecho, e interponerse en los términos anteriormente señalados la correspondiente reclamación.

El Grupo de Gestión del Talento y el Desarrollo Humano de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, tendrá quince (15) días hábiles para dar respuesta de fondo a las reclamaciones interpuestas, dejando constancia de la misma en la carpeta de evidencias.

En caso de no poderse dar respuesta de fondo a la reclamación, informará por escrito al evaluador las razones por las cuales no es posible atender los términos de respuesta establecidos en la presente resolución, informando la fecha en que se procederá a resolver de fondo la reclamación, la cual no podrá ser superior a treinta (30) días contados desde la fecha en que fue radicada la reclamación.

8.2. SEGUNDA FASE. Calificación definitiva del período evaluado: Corresponde a la ponderación de las frecuencias y su correspondiente valoración por puntos, con la cual se determina la sumatoria de las frecuencias, la escala de calificación y el nivel de desempeño alcanzado por el servidor.

La no fijación de los Compromisos del Rendimiento Laboral determinará que el concluir el

periodo, el evaluado obtendrá una calificación en el porcentaje mínimo satisfactorio, es decir, el sesenta por ciento (60%), y conllevará a las investigaciones que en materia disciplinaria se deban realizar por parte de la dependencia correspondiente”.



ARTÍCULO 4o. Modificar el numeral 9.1 del artículo [9o](#) de la Resolución número 0924 de 2015, el cual quedará así:

“Artículo 9o. Instrumentos de la evaluación del rendimiento laboral.

(...)

9.1. Ponderación de resultados del rendimiento laboral: Los resultados obtenidos en la evaluación del rendimiento laboral, serán valorados conforme con los compromisos laborales asociados a los criterios de calidad esperados y las evidencias pactadas, las competencias comunes a los servidores públicos, las competencias comportamentales por nivel jerárquico, las competencias específicas por nivel jerárquico evaluadas durante cada período de evaluación, conforme con el puntaje asignado a cada una de ellas como se señala a continuación:

Parámetros de Calificación	Puntaje
Compromisos Laborales	85
Competencias Comunes a los Servidores Públicos	5
Competencias Comportamentales por Nivel Jerárquico	5
Competencias Específicas por Nivel Jerárquico	5



ARTÍCULO 5o. Modificar el artículo [11](#) de la Resolución número 0924 de 2015, el cual quedará así:

“Artículo 11. Recursos contra el resultado de la evaluación. Contra el resultado de la Evaluación del Rendimiento Laboral expresa o presunta podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador en los términos establecidos en la Ley [1437](#) de 2011.

El trámite, oportunidad en la presentación, requisitos y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.



ARTÍCULO 6o. Las demás disposiciones de la Resolución número [0924](#) del 22 de diciembre de 2015, continúan vigentes y sin modificación alguna.



ARTÍCULO 7o. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 24 de febrero de 2016.

El Director General,

JESÚS RICARDO SABOGAL URREGO.



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

