

RESOLUCIÓN 924 DE 2015

(diciembre 22)

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 implementa y adopta 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.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Modificada por la Resolución 102 de 2016, 'por la cual se modifica la Resolución número [0924](#) de 2015', publicada en el Diario Oficial No. 49.799 de 27 de febrero de 2016.

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

en uso de sus facultades legales, en especial, las que le confieren el numeral 13 del artículo 9o del Decreto número 4801 de 2011, el artículo [40](#) de la Ley 909 de 2004, 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, lo que implica que todos los servidores deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño laboral, por lo que el cumplimiento 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 [2o](#) de la Ley 909 de 2004, señala 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 en la Ley [909](#) de 2004 y en el Decreto número [1083](#) de 2015 se regula la provisión de las vacantes temporales y definitivas mediante nombramiento provisional.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), ha emitido conceptos, entre otros, el número 02-16516 de diciembre 16 de 2008, en relación con la evaluación del desempeño de

servidores provisiona, manifestó que: “En cuanto a la evaluación de los funcionarios en provisionalidad esta 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 Nacional del Servicio Civil para los funcionarios de carrera o en período de prueba.** Esta 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 de carrera administrativa”. (Negrilla y subrayado fuera de texto).

Que dentro del Plan de Acción Institucional de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, se formuló dentro del Objetivo Estratégico denominado “Contar con personal cualificado e idóneo, motivándolo permanentemente para la prestación del servicio” la actividad de “Diseñar e implementar los instrumentos de evaluación del trabajo (Evaluación provisionales)”; en consecuencia, esta medición se generó como política institucional, dentro del marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, cuya reglamentación fue realizada mediante Resolución número 802 de 2012.

Que conforme con la reiterada jurisprudencia recogida por la Circular Conjunta número 00000032 del 3 de agosto de 2012, se ha expresado que “(...) solo es constitucionalmente admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, **“la calificación insatisfactoria u otra razón específica ateniendo al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto”**”. (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

Que por lo anterior, es necesario establecer los criterios de valoración que permitan medir el cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas a los servidores nombrados en provisionalidad, así como sus competencias comportamentales, con el fin de determinar si las actividades realizadas por tales servidores, en ejercicio de sus respectivos cargos, satisfacen realmente las necesidades del servicios.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1o. PROPÓSITO. Se define como propósito de la evaluación del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional o en empleos de carácter temporal en la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, el proceso mediante el cual se verifica, valora y cuantifica su aporte al logro de las metas y objetivos institucionales en el marco de las funciones que les fueron asignadas, garantizando la buena prestación del servicio, a través de la observancia de los deberes constitucionales, legales o reglamentarias que conllevan a demostrar los resultados de su desempeño.

□

ARTÍCULO 2o. PRINCIPIOS RECTORES DE LA EVALUACIÓN. Se establecen los siguientes principios en la evaluación del rendimiento laboral para los servidores con nombramiento en provisionalidad o en temporalidad de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas la buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, transparencia, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia que rigen la función administrativa, así como una demostración continua del contenido funcional del empleo, las competencias funcionales, las competencias comunes a los servidores públicos y las competencias comportamentales por nivel jerárquico establecidas para su seguimiento y evaluación.

ARTÍCULO 3o. COMPONENTE HUMANO IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL POR RESULTADOS. <Artículo modificado por el artículo [1](#) de la Resolución 102 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> 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.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [1](#) de la Resolución 102 de 2016, 'por la cual se modifica la Resolución número [0924](#) de 2015', publicada en el Diario Oficial No. 49.799 de 27 de febrero de 2016.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 924 de 2015:

ARTÍCULO 3. 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:

El 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 diez (10) días calendario 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 y 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 la el resultado de la Evaluación del Rendimiento Laboral los recursos de reposición y de apelación, cuando estos resulten procedentes.

Oficina de Control Interno o quien haga sus veces

- a) Efectuar la evaluación al seguimiento de los resultados de la Evaluación del Rendimiento Laboral de los servidores sujetos de ser evaluados, utilizándolos como insumos para la evaluación de la gestión por dependencias e institucional que se realicen en la Unidad;
- b) Realizar el seguimiento al cumplimiento de los planes de mejoramiento individual concertados entre evaluadores y evaluados, concebidos en el Elemento de Control perteneciente al Subsistema de Control de Evaluación del Modelo Estándar de Control Interno (MECI), como insumos para realizar la evaluación de la gestión por dependencias e institucional de la Unidad.

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 4o. RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD. Se establecen como responsables de la realización de la evaluación del desempeño laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento en provisionalidad en la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas a los jefes del área en la cual se encuentra nombrado el servidor. Sin embargo la responsabilidad del cumplimiento oportuno de las obligaciones establecidas en esta resolución, es compartida entre evaluadores y evaluados.

El Evaluador deberá realizar la evaluación teniendo en cuenta las evidencias objetivas que tenga disponibles, tales como los indicadores de gestión, productos entregados o servicios prestados, registros de control o seguimiento del procedimiento entre otros.



ARTÍCULO 5o. EFECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. Sin perjuicio de lo estipulado en normas superiores, la Evaluación del Rendimiento Laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional o en empleos de carácter temporal en la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, 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 de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas;
- d) Facilitar el mejoramiento de los procesos de selección y ajustes al manual de funciones.
- e) Desarrollar e implementar acciones de mejoramiento;
- f) Declarar la insubsistencia del nombramiento provisional cuando el resultado de la Evaluación del Rendimiento Laboral se ubique en el rango denominado “No Satisfactorio”, conforme a lo previsto en el artículo [11](#) de la presente resolución.



ARTÍCULO 6o. PERIODO OPORTUNO PARA EVALUAR. <Artículo modificado por el artículo [2](#) de la Resolución 102 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> 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.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [2](#) de la Resolución 102 de 2016, 'por la cual se modifica la Resolución número [0924](#) de 2015', publicada en el Diario Oficial No. 49.799 de 27 de febrero de 2016.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 924 de 2015:

ARTÍCULO 6. Los servidores públicos que tengan la condición de evaluadores, deberá evaluar a más tardar dentro del mes siguiente al término del período establecido para cada clase de evaluación.

Si pasado el término del mes previsto 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 7o. CLASES DE EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. El Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral incluye tres (3) clases de evaluación, las cuales se consideran de carácter definitivo, así: Evaluación del Rendimiento de Vinculación, Evaluación del Rendimiento Anual y Evaluación del Rendimiento Eventual.

7.1. EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO DE VINCULACIÓN. Cuyo objetivo se enmarca en establecer las competencias que debe demostrar el servidor público para desempeñarse en el empleo para el cual fue vinculado mediante nombramiento en provisionalidad o en un empleo de carácter temporal en la de la Unidad. Se realizará desde la posesión en el empleo y hasta el 31 de diciembre de cada anualidad.

7.2. EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO ANUAL. Se realizará una vez al año entre el 1o de enero hasta el 31 de diciembre de cada anualidad.

7.3. EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO EVENTUAL. Se realizará cuando se presenten cualquiera de los siguientes casos:

- a) Por traslado del servidor público;
- b) Por cambio de Evaluador;
- c) Por cualquiera de las situaciones administrativas que sean superiores a treinta (30) días calendario, si la situación administrativa es previsible, la Evaluación del Rendimiento Laboral deberá realizarse durante los cinco (5) días calendario antes de generarse la situación, de lo contrario, deberá darse dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la terminación de aquella;
- d) Cuando el Director General de la Unidad la ordene por escrito mediante acto administrativo motivado, basado en la información soportada sobre el presunto rendimiento laboral deficiente del servidor público. Esta evaluación del rendimiento laboral podrá ordenarse en cualquier momento, siempre que haya transcurrido por lo menos sesenta (60) días calendario desde la fijación de los compromisos laborales y comportamentales, y comprenderá dicho período que no ha sido evaluado.



ARTÍCULO 8o. FASES PARA LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL.
<Artículo modificado por el artículo [3](#) de la Resolución 102 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> 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.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [3](#) de la Resolución 102 de 2016, 'por la cual se modifica la Resolución número [0924](#) de 2015', publicada en el Diario Oficial No. 49.799 de 27 de febrero de 2016.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 924 de 2015:

ARTÍCULO 8. 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. FASE PREVIA. Preparación: Esta fase comprende todas las actividades que garanticen la ejecución y el desarrollo del proceso de evaluación del rendimiento laboral y exige el compromiso institucional de los responsables y participantes del proceso de evaluación.

Las actividades tendientes a garantizar este proceso deben centrarse en las funciones establecidas en el Manual de Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad, para lo cual deberán ser comunicadas las mismas dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la vinculación del servidor a la Unidad.

Así mismo la fase previa deberá incluir la capacitación que requieren tanto evaluados como evaluadores y deben versar sobre la reglamentación, instrumentos, clases y períodos de evaluación y procedimientos inherentes al proceso de evaluación del rendimiento laboral en la Unidad.

8.2. PRIMERA FASE. Fijación de los compromisos del rendimiento laboral. Los Compromisos del Rendimiento Laboral estarán conformados por las 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 las 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 [1](#)o de la Ley 1755 de 2015 que Sustituyó el Título II, Capítulos 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 en 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.

8.3. SEGUNDA FASE. Seguimiento al rendimiento laboral y registro de evidencias. Inicia después de la fijación de los Compromisos del Rendimiento Laboral y vincula tanto al evaluado como al evaluador. Es una labor conjunta en la cual el evaluador deberá orientar, estimular y apoyar el desempeño de los servidores a su cargo con el fin de reconocer los avances y aportes en el ejercicio laboral de los mismos.

El evaluador, como resultado del seguimiento continuo, tendrá presentes las evidencias sobre el desempeño de los servidores a su cargo que permitan la verificación del cumplimiento de los Compromisos del Rendimiento Laboral fijados, y serán el fundamento objetivo para determinar la calificación del rendimiento laboral del evaluado, así como la interposición de reclamaciones o recursos por parte del evaluado.

8.4. TERCERA 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 9o. INSTRUMENTOS DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. Los instrumentos de la evaluación del rendimiento laboral para los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional o empleos de carácter temporal, son la ponderación de resultados, los niveles de rendimiento, las escalas de calificación y los formatos definidos por la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, los cuales se definen así:

9.1. Ponderación de resultados del rendimiento laboral. <Numeral modificado por el artículo [4](#) de la Resolución 102 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> 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

Notas de Vigencia

- Numeral modificado por el artículo [4](#) de la Resolución 102 de 2016, 'por la cual se modifica la Resolución número [0924](#) de 2015', publicada en el Diario Oficial No. 49.799 de 27 de febrero de 2016.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 924 de 2015:

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 y el cumplimiento del plan de acción de la dependencia conforme con el puntaje asignado a cada una de ellas como se señala a continuación:

Parámetros de calificación Puntaje

Compromisos Laborales 80

Competencias Comunes a los Servidores Públicos 5

Competencias Comportamentales por Nivel Jerárquico 5

Competencias Específicas por Nivel Jerárquico 5

Cumplimiento del Plan de Acción de la Dependencia 5

9.2. Niveles de rendimiento laboral: El cumplimiento en la evaluación del Rendimiento Laboral se enmarcará dentro de los siguientes niveles:

9.2.1. No Satisfactorio: Describe un rendimiento laboral en el cual el servidor no cumple con lo esperado, deseado o requerido en el ejercicio de las funciones del empleo que ocupa en propiedad, y no satisface con sus resultados el cumplimiento de las metas establecidas por la Unidad.

9.2.2. Susceptible de mejora: Describe un rendimiento laboral en el cual el servidor es capaz de modificar y mejorar los resultados esperados por la entidad, o realizar acciones de mejoramiento que le permitan aumentar su nivel de desempeño.

9.2.3. Satisfactorio: Describe un rendimiento laboral que se encuentra dentro de parámetros aceptables, satisfaciendo con sus resultados las metas establecidas por la Unidad.

9.2.4. Sobresaliente: Describe un rendimiento laboral del servidor que se distingue y destaca, haciendo notorio con su trabajo y resultados, su nivel de excelencia en el ejercicio de las funciones propias del empleo público que ocupa, y contribuyendo al logro de las metas y objetivos institucionales.

9.3. Escalas de calificación: La calificación de la evaluación del rendimiento del Sistema se adopta mediante la siguiente escala y con los siguientes intervalos a los cuales se les asigna un valor porcentual:

Escala	de Rango	de
Calificación	Calificación	
No Satisfactorio	de 0,00% a 59,99%	
Susceptible de mejora	de 60,00% a 74,99%	
Satisfactorio	de 75,00% a 89,99%	
Sobresaliente	de 90,00% a 100,00%	

9.4. Escala de frecuencias: Es la valoración descriptiva y por puntos de la ocurrencia y repetición en mayor o menor grado del cumplimiento de las conductas asociadas seleccionadas correspondientes a las competencias comunes a los servidores públicos y comportamentales por nivel jerárquico evaluadas durante cada período de evaluación, atendiendo a la siguiente escala:

Nombre de la Escala de Frecuencia	Descripción	Puntos asignados
Siempre	En todos los casos cumple con las conductas asociadas.	10 Puntos
Frecuentemente	En la mayoría de los casos cumple con las conductas asociadas.	8 Puntos
La mitad de las veces	En la mitad de las veces cumple con las conductas asociadas.	6 Puntos
Ocasionalmente	En pocos casos cumple con las conductas asociadas.	4 Puntos
Rara vez	Rara vez cumple con las conductas asociadas.	2 Puntos
Nunca	En ningún caso cumple con las conductas asociadas.	0 Puntos

9.5. Formatos definidos para el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral: Serán los aprobados por la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas para el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral, los cuales hacen parte integral de la presente Resolución y su aplicación debe efectuarse en cumplimiento a las directrices y mecanismos adoptados por la Entidad.



ARTÍCULO 10. NOTIFICACIÓN DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. Se notificará personalmente dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la fecha en que se deban producirse, atendiendo a la clase de evaluación realizada y los períodos de evaluación definidos en la presente Resolución.

Si no pudiere hacerse la notificación personal al cabo del término previsto en el inciso anterior, se enviará por correo electrónico una copia de la misma a la dirección de correo institucional definida por la Entidad y se dejará constancia escrita de ello, caso en el cual la notificación se entenderá surtida en la fecha en la cual aquella fue entregada, conforme con lo dispuesto en los artículos [16](#) y siguientes de la Ley 527 de 1999.



ARTÍCULO 11. RECURSOS CONTRA EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN.

<Artículo modificado por el artículo [5](#) de la Resolución 102 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> 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

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [5](#) de la Resolución 102 de 2016, 'por la cual se modifica la Resolución número [0924](#) de 2015', publicada en el Diario Oficial No. 49.799 de 27 de febrero de 2016.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 924 de 2015:

ARTÍCULO 11. Contra el resultado de la Evaluación del Rendimiento Laboral expresa o presunta podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador y en subsidio el de apelación ante el superior jerárquico 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.

PARÁGRAFO. El jefe inmediato deberá remitir de manera inmediata al superior jerárquico que deberá resolver el recurso de apelación, los informes técnicos que expliquen de manera completa las conductas y resultados del rendimiento laboral del servidor, para poder ampliar los argumentos que permitan resolver el recurso.



ARTÍCULO 12. CONFLICTO DE INTERESES Y CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN. Los responsables de evaluar el rendimiento laboral de sujetos de evaluación deberán declararse impedidos cuando se encuentren vinculados con estos por matrimonio o por unión permanente o tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil o exista enemistad grave debidamente probada con el servidor a evaluar o cuando exista cualquier causal de impedimento o hecho que afecte su objetividad.

El evaluador al advertir alguna de las causales de impedimento, inmediatamente la manifestará por escrito motivado al Director General de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, quien mediante acto administrativo motivado, decidirá sobre el impedimento, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de la radicación del mismo. De aceptarlo designará un evaluador ad hoc y en el mismo acto ordenará la entrega de los documentos que hasta la fecha obren sobre el rendimiento laboral del servidor a evaluar.

El servidor sujeto de evaluación podrá recusar al evaluador ante el Director General de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, cuando advierta alguna de las causales de impedimento, para lo cual allegará las pruebas que pretenda hacer valer. En tal caso se aplicará el procedimiento descrito en el inciso anterior en lo que sea pertinente.

En todo caso la recusación o el impedimento deberán formularse y decidirse antes de iniciarse la primera fase de evaluación, y contra las decisiones que resuelven el impedimento o la recusación no procederá recurso alguno.



ARTÍCULO 13. TRANSICIÓN ENTRE SISTEMAS. A partir de la vigencia de la presente resolución se realizará una evaluación desde el primero (1o) de julio hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2015, lo cual permitirá regularizar la implementación del presente Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral.



ARTÍCULO 14. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga en su totalidad la Resolución 802 de 2012.

Comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 22 de diciembre de 2015.

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

