

RESOLUCIÓN N.º 3084 DE 30 OCT 2019

"Por la cual se adopta la evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción diferentes a la gerencia pública en los niveles asesor y asistencial de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas"

EL DIRECTOR GENERAL

DE LA UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Ley 489 de 1998, Ley 909 de 2004, y el artículo 7 del Decreto 4802 de 2011, y

CONSIDERANDO

Que los literales b) y j) del artículo 4 de la Ley 87 de 1993 "por la cual se establecen normas para el ejercicio de control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones", indican que se deben implementar como elementos del Sistema del Control Interno Institucional la definición de políticas como guías de acción y procedimientos para la ejecución de procesos y la organización de elementos confiables para la evaluación de la gestión.

Que la Ley 489 de 1998, dispone 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 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 909 de 2004, señala los principios de la función pública y determina los criterios básicos a través de los cuales se garantiza la prestación de servicios, el cumplimiento a cabalidad de las normas que regulan la función pública, las funciones asignadas al empleo, el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Que la citada Ley se plantea como uno de los criterios básicos para orientar el logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño.

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 establece que los demás empleados de libre nombramiento y remoción diferentes a los asociados a la gerencia pública, serán evaluados con los criterios e instrumentos que se aplica en la entidad para los empleados de carrera.

Que el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015 establece lo siguiente: "cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción".

Que el control y seguimiento a la gestión no otorga derechos de carrera.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. Adoptar la evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción diferentes a la gerencia pública, en los niveles asesor y asistencial de la planta global de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

ARTÍCULO 2º. Implementar el formato de evaluación de desempeño a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, diferentes a la gerencia pública, en los niveles asesor y asistencial, como instrumento de medición, con sus instrucciones y actualizaciones.

"Por la cual se adopta la evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción diferentes a la gerencia pública en los niveles asesor y asistencial de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas"

ARTICULO 3º. Definir las etapas de la evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción diferentes a la gerencia pública, en los niveles asesor y asistencial, las cuales estarán a cargo del jefe inmediato del evaluado, así:

1. **CONCERTACION DE COMPROMISOS:** Concertar con el evaluado los compromisos funcionales (mínimo tres - máximo cinco) y comportamentales (mínimo tres), de acuerdo con las características del empleo establecidas en el manual específico de funciones y de competencias laborales, y con los objetivos del área y/o dependencia, de manera que se articule con la planeación institucional. Esta etapa deberá surtirse entre el 01 y el 15 de febrero de cada vigencia.
2. **SEGUIMIENTO:** Realizar el seguimiento a los compromisos establecidos, dejando constancia y haciendo las observaciones a que haya lugar. Esta etapa deberá surtirse entre el 31 de julio y 15 de agosto de cada vigencia.
3. **EVALUACIÓN:** Evaluar el cumplimiento de los compromisos establecidos, evidenciando el avance y aporte de la gestión realizada. Esta etapa deberá surtirse entre el 15 de enero al 31 de enero de cada vigencia, sobre los compromisos adquiridos en la vigencia anterior.
4. **NOTIFICACIÓN:** Notificar el resultado de la evaluación del desempeño laboral a cada uno de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción diferentes a la gerencia pública, en los niveles asesor y asistencial.

PARAGRAFO: Al finalizar cada etapa, el jefe inmediato deberá reportar dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles, el resultado de cada una de estas al Grupo de Gestión del Talento Humano.

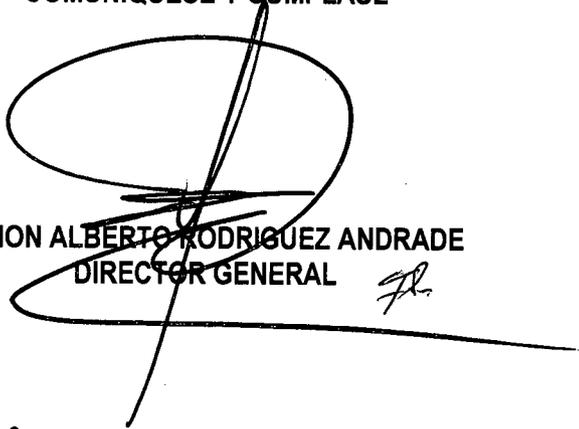
ARTICULO 4º. Definir los rangos de valoración de conformidad con el cumplimiento de las responsabilidades y compromisos adquiridos por los servidores públicos de libre nombramiento y remoción diferentes a la gerencia pública, en los niveles asesor y asistencial, de la siguiente manera:

1. Deficiente: 0% a 60%
2. Aceptable: 61% a 80%
3. Sobresaliente: 81% a 100%

ARTICULO 5º- La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá, D.C. a **30 OCT 2019**

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


RAMON ALBERTO RODRIGUEZ ANDRADE
DIRECTOR GENERAL

Vo. Bo: Carolina Moncada Zapata - Secretaria General
Vo. Bo: Vladimir Martin Ramos - Jefe Oficina Asesora Jurídica
Vo. Bo: Edgar Pinzón Páez - Coordinador Grupo Gestión del Talento Humano
Revisó: Juan Camilo Llanos Marulanda - Abogado Secretaria General
Revisó: Gina Maria Torres Nieto - Coordinadora Grupo de Gestión Normativa y Conceptos
Revisó: Karina Margarita Noriega Ortiz - Grupo de Gestión Normativa y Conceptos
Proyecto: Dánae Pérez Moreno - Grupo Gestión del Talento Humano