



UNIDAD
DE RESTITUCIÓN
DE TIERRAS

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS
DESPOJADAS**

RESOLUCIÓN NÚMERO 00300 DE 2022

“Por la cual se reglamenta el procedimiento de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”

EL SECRETARIO GENERAL

En ejercicio de las facultades legales y reglamentarias que le confiere la Resolución No. 00773 de 2018, el artículo 8º de la Resolución No. 00852 de 2018, el Decreto 1083 de 2015, y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 209 de la Constitución Política de 1991, establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales, por tanto, las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado, quedando en cabeza de estas la responsabilidad de alcanzarlos. Los funcionarios, por ende, están al servicio del Estado y deben ejercer las funciones asignadas con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, que rigen la función administrativa, al interés general, procurando el cumplimiento de los objetivos, políticas y programas de la entidad.

Que en razón a lo anterior, el párrafo del artículo 3 de la Ley 489 de 1998 dispone que los principios de la función administrativa antes enunciados, deberán ser tenidos en cuenta por los órganos de control y el Departamento Nacional de Planeación, entre otras cosas, para evaluar el desempeño de las entidades y organismos administrativos, el cual depende del buen desempeño de las funciones de los funcionarios que prestan sus servicios en dichas entidades y organismos, siendo el adecuado cumplimiento de sus funciones, en condiciones de calidad, eficiencia y eficacia, determinante para el cumplimiento de los fines del Estado.

Que la Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*, establece los principios de la función pública y determina los criterios básicos a través de los cuales se garantiza la prestación de servicios, sin distinción del nivel ocupacional o del tipo de vinculación laboral.

Que el literal c), numeral 3, artículo 2 ibídem, señala que la responsabilidad de los funcionarios por el trabajo desarrollado se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión.

Que los literales b) y d) del artículo 37 ibídem, señalan que *“(…) b) todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública, las funciones asignadas al empleo*

GJ-FO-04
V.4



**El campo
es de todos**

Minagricultura

Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - Sede Central

Carrera 13 A No. 29-24 piso 8 - Teléfonos (57 1) 3770300 - 4279299 Bogotá, D.C., - Colombia
www.restituciondetierras.gov.co Síguenos en: @URestitucion

Continuación de la Resolución: ***“Por la cual se reglamenta el procedimiento de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”***

(...)” y que “(...) d) es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo, de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública (...)”.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC-, mediante concepto radicado 02-17189 del 31 de diciembre de 2008, frente a la evaluación institucional y del desempeño laboral indicó: *“...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 ya que 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; por consiguiente, 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 el artículo 1 del Acuerdo 6176 de 2018, expedido por la CNSC, establece que la evaluación de desempeño *“Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional”.*

Que el parágrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, dispone que los empleados de libre nombramiento y remoción que no correspondan a los de naturaleza de gerencia pública, *“(...) serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera”.*

Que la evaluación del desempeño de los empleados de libre nombramiento y remoción se genera como política institucional dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, y esta no genera derechos de carrera administrativa ni los privilegios e incentivos que la ley otorga a los funcionarios de carrera administrativa¹.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante concepto 145071 de 2021, al referirse a la evaluación del desempeño de los empleados de libre nombramiento y remoción, sostuvo:

“(...) Es obligación de la entidad adoptar un instrumento de evaluación para los empleados de libre nombramiento y remoción distintos a los empleados de gerencia, para efectos de contar

¹ Departamento Administrativo de la Función Pública, concepto 74931, 2019: *“(...)La entidad puede evaluar los empleados que desempeñan empleos de libre nombramiento y remoción a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, o podrá emplear formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera o en período de prueba, esta evaluación 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 (...)”.*

GJ-FO-04
V.4



El campo
es de todos

Minagricultura



Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - Sede Central

Carrera 13 A No. 29-24 piso 8 - Teléfonos (57 1) 3770300 - 4279299 Bogotá, D.C., - Colombia
www.restituciondetierras.gov.co Síguenos en: @URestitucion

Continuación de la Resolución: **“Por la cual se reglamenta el procedimiento de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”**

con una herramienta de gestión que le permita a la administración con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de libre nombramiento y remoción en el desempeño de sus respectivos cargos, para lo cual serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera (...).”

Que en virtud de lo expuesto, se hace necesario adoptar un procedimiento de evaluación del desempeño de los empleados de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública, que de manera objetiva y constante permita valorar y cuantificar el aporte de estos funcionarios al logro de las metas y objetivos institucionales.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Adoptar el procedimiento de la evaluación de desempeño laboral para los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública en la Unidad.

ARTÍCULO 2. PROPÓSITO. La evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública en la Unidad, tiene como propósito ser una herramienta objetiva y constante para valorar y cuantificar el aporte al logro de las metas y objetivos institucionales en el marco de las funciones que les fueron asignadas en el manual de funciones, en aras de lograr la buena prestación del servicio, a través de la observancia de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios que conllevan a demostrar los resultados de su desempeño.

ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA EVALUACIÓN. Son principios rectores para la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública de la Unidad: la buena fe, igualdad, debido proceso, transparencia, imparcialidad, eficacia, eficiencia, objetividad y mérito.

ARTÍCULO 4. PARTICIPANTES. La administración e implementación del procedimiento para la evaluación de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública, vincula de manera activa a la alta dirección y hace participe directos a los siguientes actores:

Director General:

- a) Garantizar que el desarrollo y aplicación del procedimiento para la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública, se efectúe con base en parámetros previamente establecidos que permitan obtener conclusiones fundamentadas en un juicio objetivo sobre su desempeño laboral, así como los aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

GJ-FO-04
V.4



El campo
es de todos

Minagricultura

Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - Sede Central

Continuación de la Resolución: *“Por la cual se reglamenta el procedimiento de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”*

- 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 si como referente de la evaluación institucional a la gestión de las áreas o dependencias de la Unidad.

ARTÍCULO 5. RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN QUE NO OCUPAN EMPLEOS DE GERENCIA PÚBLICA. Es responsable de realizar la evaluación de desempeño laboral a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública, el jefe inmediato del evaluado. Sin embargo, la responsabilidad del cumplimiento oportuno de las obligaciones establecidas en esta resolución es compartida entre evaluadores y evaluados.

ARTÍCULO 6. FASES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. El proceso de evaluación de desempeño laboral a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública para el periodo anual se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases:

ARTÍCULO 6.1. PRIMERA FASE. Concertación de los compromisos funcionales y comportamentales: Los compromisos del desempeño laboral deberán ser concertados entre el evaluador y el evaluado y estarán conformados por los compromisos funcionales, las compromisos comportamentales y específicas por nivel jerárquico.

- **Compromisos Funcionales:** Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados con los plazos y condiciones establecidas en la fase de concertación. El número de compromisos a concertar para el periodo anual no debe ser inferior a tres (3) ni superior a cinco (5).
- **Compromisos Comportamentales:** Corresponden a las habilidades, actitudes, conocimiento, aptitudes, rasgos y motivaciones relacionadas con el desempeño demostrado por el funcionario en el ejercicio de sus funciones. Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los criterios fijados en el Decreto 815 de 2018 o las demás normas que lo modifiquen, complementen y demás normas vigentes que regulen sobre la materia. El número de compromisos a concertar para el periodo anual de ser entre tres (3) y cinco (5).

La concertación de compromisos deberá realizarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al inicio del período de evaluación anual (1 de enero de cada anualidad) o de la posesión del servidor público de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública, los cuales deberán estar enmarcados dentro de las funciones propias del empleo.

El evaluador deberá remitir copia de los compromisos pactados con el evaluado al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano de la Secretaría General, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fijación de estos y realizarles un seguimiento permanente durante la vigencia.

GJ-FO-04
V.4



El campo
es de todos

Minagricultura



Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - Sede Central

Carrera 13 A No. 29-24 piso 8 - Teléfonos (57 1) 3770300 - 4279299 Bogotá, D.C., - Colombia
www.restituciondetierras.gov.co Síguenos en: @URestitucion

Continuación de la Resolución: *“Por la cual se reglamenta el procedimiento de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”*

ARTÍCULO 6.1.1. Ausencia de concertación. Si vencido el término establecido para realizar la concertación de los compromisos no existe consenso, el evaluador procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Para ello deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo que desempeñe un empleo igual o superior al del evaluado.

ARTÍCULO 6.1.2. Omisión del evaluador. De no ser posible la concertación de los compromisos por omisión del evaluador, el evaluado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho término, le remitirá una propuesta de compromisos, respecto de la cual el evaluador hará observaciones y le presentará una propuesta ajustada. De no existir consenso, el evaluador procederá a fijarlos.

ARTÍCULO 6.1.3. Ajustes o modificaciones a los compromisos funcionales y comportamentales. Podrán ajustarse o modificarse cuando se presenten, las siguientes situaciones:

- a) Si durante el período a evaluar se producen cambios en los planes, programas o proyectos que sirvieron de base para la concertación o cuando proceda la fijación de los compromisos funcionales y comportamentales, lo cual deberá estar sustentado en decisiones del nivel directivo de la administración.
- b) Cuando el empleado sea trasladado de área o dependencia o cuando sea encargado, por un término superior a treinta (30) días calendario, caso en el cual la nueva concertación o fijación se hará sobre el porcentaje faltante para cumplir el período de evaluación.

ARTÍCULO 6.1.4. Aspectos a tener en cuenta para el registro de los compromisos funcionales y comportamentales concertados:

Los compromisos deben ser realizables, medibles, cuantificables, verificables, ajustarse a los objetivos institucionales y tendrán un peso porcentual del 85% para los compromisos funcionales y del 15% para los compromisos comportamentales.

Los insumos a tener en cuenta para efectos de la concertación son: Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la entidad, planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, Decreto 815 del 2018, el resultado de la evaluación de áreas o dependencias expedida por la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad del año inmediatamente anterior y el resultado de la última calificación definitiva del desempeño laboral.

Para la concertación de los compromisos funcionales el evaluador y evaluado deben observar en la redacción del compromiso el verbo, el objeto y la condición de resultado.

Para la concertación de los compromisos comportamentales podrán ser comunes y por nivel jerárquicos.

GJ-FO-04
V.4



El campo
es de todos

Minagricultura



Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - Sede Central

Continuación de la Resolución: *"Por la cual se reglamenta el procedimiento de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas"*

ARTÍCULO 6.1.5. Consecuencia de la no fijación de compromisos laborales en término. La no fijación de los compromisos, por parte del evaluador, dentro de los términos establecidos en el presente acto administrativo, conllevará a las investigaciones disciplinarias a que haya lugar.

ARTÍCULO 6.2. SEGUNDA FASE. Seguimiento al desempeño laboral. Consiste en la verificación que realiza el evaluador del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del período de evaluación.

ARTÍCULO 6.2.1. Compromisos de mejoramiento. Si durante el periodo de evaluación, el evaluador evidencia que existen elementos a mejorar, podrá suscribir compromisos de mejoramiento individual basados en el seguimiento a los avances de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión y las evidencias sobre el desarrollo de los compromisos concertados.

ARTÍCULO 6.3. TERCERA FASE. Evaluación del desempeño parcial. Se realizará cuando se presente cualquiera de las situaciones establecidas en el numeral 7.3 de la presente resolución.

ARTÍCULO 6.4. CUARTA FASE. Calificación definitiva del período evaluado: Corresponde a la ponderación de los resultados obtenidos de las escalas de calificación y del nivel de desempeño alcanzado por el servidor público, de conformidad con lo establecido en el artículo 9 del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 7. CLASES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. El sistema de evaluación del desempeño laboral incluye tres (3) clases de evaluación, las cuales se consideran de carácter definitivo, así: evaluación del desempeño de vinculación, evaluación del desempeño anual y evaluación del desempeño parcial.

ARTÍCULO 7.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR VINCULACIÓN. Su objetivo es establecer las competencias que debe demostrar el servidor público para desempeñarse en el empleo para el cual fue vinculado mediante libre nombramiento y remoción en la Unidad.

Esta se realizará por el periodo comprendido entre la fecha de posesión en el empleo y hasta el 31 de diciembre de cada anualidad.

ARTÍCULO 7.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ANUAL. Se realizará una vez al año y corresponde al periodo comprendido entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada anualidad.

ARTÍCULO 7.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARCIAL. Se realizará cuando se presente cualquiera de las siguientes situaciones:

- a) Por cambio de evaluador.
- b) Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.
- c) Por modificaciones en la denominación, código o grado del empleo.

GJ-FO-04
V.4



El campo
es de todos

Minagricultura

Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - Sede Central

Carrera 13 A No. 29-24 piso 8 - Teléfonos (57 1) 3770300 – 4279299 Bogotá, D.C., - Colombia
www.restituciondetierras.gov.co Síguenos en: @URestitucion

Continuación de la Resolución: ***“Por la cual se reglamenta el procedimiento de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”***

d) Por cualquiera de las situaciones administrativas que sean superiores a treinta (30) días calendario. Si la situación administrativa es previsible, la evaluación del desempeño laboral deberá realizarse cinco (5) días hábiles antes al inicio de la situación, de lo contrario, deberá darse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su terminación.

PARÁGRAFO 1. Las evaluaciones parciales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste.

PARÁGRAFO 2. La evaluación del desempeño por vinculación y la evaluación del desempeño anual establecidas en los numerales 7.1. y 7.2. de la presente resolución, se realizarán siempre y cuando haya transcurrido por lo menos un (1) mes de gestión del servidor público sujeto de evaluación.

PARÁGRAFO 3. En caso de presentarse dos o más evaluaciones de desempeño parcial durante una vigencia, la calificación definitiva anual será resultado de la ponderación por días de las evaluaciones parciales.

ARTÍCULO 8. PERÍODO OPORTUNO PARA EVALUAR. Los funcionarios que tengan la condición de evaluadores deberán realizar la evaluación del desempeño laboral máximo dentro de los dos (2) meses siguientes al vencimiento del período establecido para cada clase de evaluación, excepto las parciales por situaciones administrativas que sean superiores a treinta (30) días, las cuales deberán realizarse dentro del término señalado en el literal d) numeral 7.3 del presente acto administrativo.

El evaluador deberá remitir dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al vencimiento del término para evaluar, los formatos de evaluación de desempeño laboral completamente diligenciados, al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano de la Secretaría General, para lo de su competencia.

PARÁGRAFO 1. Si el evaluador no realiza la evaluación dentro del término establecido, el servidor público sujeto de evaluación deberá solicitar ser evaluado dentro del término de cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar o a la ocurrencia del hecho que la motiva.

Si dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la solicitud el evaluador no lo hiciera, la calificación será la misma obtenida en la última evaluación.

PARÁGRAFO 2. Si la evaluación corresponde a la establecida en el numeral 7.1 del presente acto administrativo, es decir, del desempeño por vinculación, se le asignará la calificación correspondiente al porcentaje mínimo en el nivel satisfactorio.

ARTÍCULO 9. ESCALA DE CALIFICACION. La calificación de la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública corresponde a los niveles Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de conformidad con el porcentaje asignado por el evaluador:

GJ-FO-04
V.4



El campo
es de todos

Minagricultura



Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - Sede Central

Continuación de la Resolución: "Por la cual se reglamenta el procedimiento de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas"

Escala de calificación	Rango de calificación
No satisfactorio	De 0,00% a 64,99%
Satisfactorio	De 65,00% a 89,99%
Sobresaliente	De 90,00% a 100%

ARTÍCULO 9.1. Compromisos funcionales. Los compromisos funcionales serán calificados según su cumplimiento en un rango del cero por ciento al cien por ciento (0% – 100%), calificación que posteriormente será ponderada para hacerla corresponder con los pesos porcentuales establecidos en la escala de calificación.

ARTÍCULO 9.2. Compromisos Comportamentales. Para la evaluación de los compromisos comportamentales, el evaluador tendrá en cuenta los siguientes niveles de desarrollo y de acuerdo con su observación podrá establecer en un rango del cero por ciento al cien por ciento (0% – 100%).

		Descripción	Rango de calificación
Nivel de Desarrollo	Bajo	No se evidencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados	De 0,00% a 24.99%
	Aceptable	Se evidencia con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados.	De 25,00% a 49,99%
	Alto	Se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados.	De 50,00% a 74,99%
	Muy Alto	Se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados.	De 75,00% a 100%

ARTÍCULO 10. INSTRUMENTOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Se utilizarán los medios o instrumentos facilitados por el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano de la Secretaría General.

GJ-FO-04
V.4



El campo
es de todos

Minagricultura



Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - Sede Central

Carrera 13 A No. 29-24 piso 8 - Teléfonos (57 1) 3770300 - 4279299 Bogotá, D.C., - Colombia
www.restituciondetierras.gov.co Síguenos en: @URestitucion

Continuación de la Resolución: *“Por la cual se reglamenta el procedimiento de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”*

ARTÍCULO 12. NOTIFICACIÓN DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. La notificación de la evaluación del desempeño laboral se hará en los términos previstos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 13. RECURSOS CONTRA EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN. Contra el resultado de la evaluación de desempeño laboral procederán los recursos de reposición y apelación los cuales deberán interponerse y tramitarse de conformidad con lo establecido en los artículos 74 a 82 de la Ley 1437 de 2011.

PARÁGRAFO 1. Contra el resultado de la calificación definitiva del desempeño de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública que estén ubicados en el despacho del director general de la Unidad procederá únicamente el recurso de reposición.

PARÁGRAFO 2. El servidor público a quien le corresponda resolver los recursos interpuestos por el evaluado podrá solicitar a las dependencias las pruebas que considere pertinentes y conducentes para poder sustentar su decisión.

Las dependencias deberán remitir las pruebas solicitadas dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

ARTÍCULO 14. IMPROCEDENCIA DE RECURSOS CONTRA EVALUACIONES PARCIALES. Contra las evaluaciones parciales, no procederá recurso alguno. Sin embargo, las razones de inconformidad se podrán invocar en el recurso que se interponga contra la evaluación definitiva.

ARTÍCULO 15. La evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública de la Unidad, no otorga derechos de carrera, ni de inscripción en el registro público, ni los privilegios que la ley establece para los funcionarios inscritos en carrera administrativa.

ARTÍCULO 16. CONFLICTO DE INTERÉS Y CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN. El evaluador deberá declararse impedido cuando advierta cualquiera de las causales taxativamente señaladas en la Ley. Así mismo, podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento.

Para los impedimentos y recusaciones se aplicará lo previsto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 17. SOCIALIZACIÓN. Corresponde a la Secretaría General en cabeza del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, liderar las acciones necesarias para la divulgación del presente acto administrativo, prestar asesoría directa a los evaluados y evaluadores para el manejo del instrumento adoptado y velar porque el procedimiento se cumpla de acuerdo con los principios, objetivos, responsabilidades y etapas señaladas en esta resolución.

ARTÍCULO 18. APLICACIÓN. Las disposiciones de la presente resolución se aplicarán a los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública.

GJ-FO-04
V.4



El campo
es de todos

Mínagricultura



Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - Sede Central

Carrera 13 A No. 29-24 piso 8 - Teléfonos (57 1) 3770300 – 4279299 Bogotá, D.C., - Colombia
www.restituciondetierras.gov.co Sigamos en: @URestitucion

Continuación de la Resolución: *"Por la cual se reglamenta el procedimiento de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas"*

ARTÍCULO 10.1. Formatos definidos para el sistema de evaluación del desempeño laboral. Serán los aprobados por la Unidad, los cuales hacen parte integral del presente acto administrativo, y su aplicación debe efectuarse en cumplimiento a las directrices y mecanismos adoptados por la Entidad.

Los elementos de este instrumento son los siguientes y hacen parte de la presente resolución como anexo:

- a) **Información general:** Consolida y detalla la información concerniente al evaluado, evaluador, propósito del empleo, funciones esenciales y los compromisos funcionales y comportamentales.
- b) **Compromisos funcionales:** Son aquellos asociados a las funciones del empleo, criterios de calidad esperados, evidencias y calificación conforme a lo previsto en el numeral 9.1. del presente acto administrativo.
- c) **Compromisos comportamentales:** Definición de competencias y conductas asociadas, clasificadas en comunes a los funcionarios, por nivel jerárquico y específicas por nivel jerárquico de la Unidad. A cada una de estas se le asigna una calificación conforme a lo previsto en el numeral 9.2. del presente acto administrativo.
- d) **Evidencias:** Describe la información relacionada con los soportes que demuestran el nivel de cumplimiento o incumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales, los cuales deben ser registrados durante el periodo de ejecución del proceso de evaluación.
- e) **Evaluación del desempeño parcial:** Se diligencia únicamente cuando se presente alguna de las causales establecidas en el numeral 7.3, en el período anual y es proporcional al tiempo que se evalúa.
- f) **Consolidado de resultados evaluación del desempeño laboral por vinculación o anual:** Sumatoria y ponderación de resultados del desempeño laboral, conforme a lo previsto en los numerales 7.1 y 7.2 del presente acto administrativo. Mediante este el evaluador notifica el resultado correspondiente.
- g) **Compromisos de mejoramiento:** Permite registrar las acciones que se formulan para mejorar o superar brechas, así como su seguimiento durante todo el proceso de evaluación.

ARTÍCULO 11. USOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL. Sin perjuicio de lo estipulado en normas superiores, la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública de la Unidad se deberá tener en cuenta para:

- a) Formular los planes de inducción y/o reinducción y medir el impacto de estos.
- b) Mejorar el clima laboral y orientar la cultura organizacional.
- c) Valorar el modelo de gestión de la entidad.
- d) Facilitar el mejoramiento de los procesos de selección y ajustes al manual de funciones.
- e) Desarrollar e implementar acciones de mejoramiento.
- f) Otorgamiento de incentivos.

GJ-FO-04
V.4



El campo
es de todos

Minagricultura



Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - Sede Central

Continuación de la Resolución: **"Por la cual se reglamenta el procedimiento de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de gerencia pública de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas"**

PARÁGRAFO. La permanencia en el cargo de los funcionarios de libre nombramiento y remoción se mantiene sujeta de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 909 de 2004. También serán merecedores de los incentivos por su calificación definitiva anual, de acuerdo a lo provisto por el Decreto 1083 de 2015.

ARTÍCULO 19. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en la ciudad de Bogotá a los

31 MAR 2022

YAIR DE JESÚS SOTO BUILES
Secretario General

Proyectó: Moisés Sánchez Calle – Profesional Universitario Contratista - Grupo de Gestión del Talento y Desarrollo Humano. *PS*
Revisó: María Carolina Trujillo Monroy – Profesional Especializado Contratista - Grupo de Gestión del Talento y Desarrollo Humano.
VoBo: Misaelina Ospina Peña – Coordinadora del Grupo de Gestión del Talento y Desarrollo Humano.
Aprobó: César García Vargas – Asesor Contratista - Secretaría General

GJ-FO-04
V.4



**El campo
es de todos**

Minagricultura

Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - Sede Central

