



Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
República de Colombia



Prosperidad
para todos

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS

RESOLUCIÓN NÚMERO 802 DE 2012

“Por la cual se adopta el Formato para evaluar el rendimiento laboral de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional a la Unidad”.

EL DIRECTOR GENERAL

En uso de sus facultades legales, en especial, las que le confiere el artículo 9 del Decreto 4801 de 2011, y

CONSIDERANDO

Que la medición del rendimiento laboral para los servidores vinculados con nombramiento provisional en la Unidad, se fundamenta en el propósito de cumplir con el deber que las entidades y los servidores públicos tienen de garantizar la buena prestación del servicio público, a través del cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios, que conllevan a demostrar los resultados en el desempeño de sus funciones y que su gestión contribuya al logro de los fines, metas y resultados institucionales.

Que en ese sentido es necesario adoptar un formato de Evaluación del Rendimiento Laboral, que se aplicará al personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, como instrumento de medición del desempeño laboral para los servidores públicos con carácter de provisionalidad, mediante el cual se podrá verificar, valorar y medir el aporte al logro de las metas y objetivos institucionales de la Unidad.

Que la aplicación de este instrumento de evaluación es de carácter obligatorio para todos los funcionarios que se vinculen en calidad de provisionalidad, e igualmente constituye una responsabilidad la realización de la evaluación para los funcionarios que tienen la condición de jefes inmediatos.

Que las evaluaciones se realizarán semestralmente en los siguientes periodos y excepcionalmente en cualquier momento por cualquiera de las circunstancias previstas así:

- a. Las calificaciones ordinarias se realizarán al final de cada semestre en los meses de julio y diciembre de cada vigencia, con el fin de verificar los logros alcanzados por el servidor en relación con el cumplimiento de los compromisos fijados.
- b. Las calificaciones extraordinarias son aquellas que se realizan de forma excepcional por fuera de los periodos previstos, cuando se produzca cualquiera de las siguientes circunstancias: cambio de cargo, traslado a otra dependencia o cambio de jefe de área, o cuando el servidor muestre un rendimiento laboral deficiente o inferior a las exigencias institucionales.

Continuación de la Resolución : "Por la cual se adopta el Formato para evaluar el rendimiento laboral de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional a la Unidad -----

Que la evaluación del rendimiento laboral del servidor público, arrojará resultados dentro de los siguientes rangos:

- a. **Sobresaliente:** el resultado es igual o superior al 90% de los compromisos.
- b. **Satisfactorio:** el resultado se encuentra en los rangos comprendidos entre el 70% al 89% de los compromisos.
- c. **No satisfactorio:** el resultado es inferior al 70% de los compromisos.

Que la evaluación del rendimiento laboral tendrá los siguientes efectos:

- a. Reconocimiento institucional que permita incrementar en el servidor su motivación y satisfacción laboral, tal como comunicación escrita con copia a la hoja de vida, reconocimiento público, etc.
- b. Formular los planes de entrenamiento en el puesto de trabajo y medir el impacto de los mismos.
- c. Desarrollar e implementar compromisos de mejoramiento. El compromiso de mejoramiento consiste en la manifestación del servidor evaluado de corregir los resultados parciales de menores puntajes en los criterios de desempeño y competencias laborales.
- d. Considerar la desvinculación laboral del funcionario cuando se ha obtenido una primera calificación no satisfactoria y la segunda, posterior al compromiso de mejoramiento implementado, resulte igualmente no satisfactoria. La evaluación del compromiso de mejoramiento no podrá tener una duración mayor a dos meses.

La evaluación del rendimiento laboral no otorga derechos de carrera, ni de inscripción en el registro público, ni brinda los privilegios propios que la ley establece para los servidores de carrera.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. Adoptar el Formato de Evaluación del Rendimiento Laboral, junto con el instructivo de aplicación, como una herramienta de seguimiento a la gestión del desempeño para los funcionarios vinculados con nombramiento provisional, cuya aplicación es de carácter obligatorio.

ARTICULO SEGUNDO. La evaluación del rendimiento laboral no otorga derechos de carrera, ni de inscripción en el registro público, ni brinda los privilegios propios que la ley establece para los servidores de carrera.

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 9 días del mes de Noviembre de 2012


JESUS RICARDO SABOGAL URREGO
Director General