



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

RESOLUCIÓN NÚMERO 00906 DE 2018

"Por la cual se establece el procedimiento de la evaluación del rendimiento laboral de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas con nombramiento en provisionalidad"

**EL SECRETARIO GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE
RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS - UAEGRTD**

En ejercicio de sus facultades legales, en especial, las que le confiere el artículo 8º de la resolución interna número 00852 del 27 de noviembre de 2018, 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 distinción 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.

Que en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017 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 No. 02 – 16516 de Diciembre 16 de 2008, en relación con la evaluación del desempeño de servidores provisionales, manifestó que: *"En cuanto a la evaluación de los servidores públicos en*

GJ-FO-04

V.3



**GOBIERNO
DE COLOMBIA**

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

Calle 26 N° 85b-09 Pisos 3, 4 y 5 - Teléfonos (57 1) 3770300 - 3770305 - 3770310 Bogotá, D.C., - Colombia
www.restituciondetierras.gov.co Siganos en: @URestitucion

Continuación de Resolución "Por la cual se establece el procedimiento de la evaluación del rendimiento laboral de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas con nombramiento en provisionalidad"

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 No. 802 de 2012.

Que conforme con la reiterada jurisprudencia recogida en la Circular Conjunta No. 00000032 del 03 de agosto de 2012, se ha expresado que "(...) sólo 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 atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto". (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 públicos 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 servicio.

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 en la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, en adelante la Unidad, 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

GJ-FO-04
V.3



GOBIERNO
DE COLOMBIA

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

Continuación de Resolución

"Por la cual se establece el procedimiento de la evaluación del rendimiento laboral de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas con nombramiento en provisionalidad"

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 públicos con nombramiento en provisionalidad de la Unidad: buena fe, igualdad, transparencia, imparcialidad, eficacia, eficiencia, objetividad y mérito.

ARTÍCULO 3º. COMPONENTE HUMANO IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL POR RESULTADOS. Son responsables de administrar y participar en la aplicación y ejecución del procedimiento establecido en este acto administrativo, los siguientes servidores públicos:

El secretario general de la Unidad Administrativa Especial Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas es responsable de:

- a) Implementar 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.
- c) Expedir el acto administrativo que ordena la evaluación del rendimiento laboral eventual por presunto bajo rendimiento de los servidores públicos nombrados en provisionalidad, cuando reciba información soportada sobre su rendimiento deficiente.
- d) Declarar insubsistente el nombramiento del servidor público con nombramiento en provisionalidad que obtenga en la evaluación del rendimiento laboral calificación no satisfactoria. Dicho acto administrativo deberá ser proferido en un término no mayor de treinta (30) días hábiles contados a partir de que la evaluación haya quedado en firme.

El Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano es responsable de:

- 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 servidores públicos vinculados en provisionalidad y temporalidad, sobre los lineamientos establecidos en el presente acto administrativo y del instrumento diseñado para tal fin.
- d) Presentar 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 secretario general de la Entidad, el acto administrativo que declare insubsistente el nombramiento del servidor público vinculado en provisionalidad, que no obtenga el porcentaje mínimo de cumplimiento señalado en el presente acto administrativo.
- g) Archivar en las historias laborales de los evaluados los soportes enviados por los evaluadores, así como las respectivas notificaciones.

GJ-FO-04

V.3



GOBIERNO
DE COLOMBIA

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

Continuación de Resolución *"Por la cual se establece el procedimiento de la evaluación del rendimiento laboral de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas con nombramiento en provisionalidad"*

El evaluador es responsable de:

- a) Realizar la evaluación del rendimiento laboral de los servidores públicos con nombramiento en provisionalidad dentro de los plazos y casos establecidos en el presente acto administrativo.
- b) Resolver dentro del término legal las peticiones y el recurso de reposición interpuestos por los evaluados.
- c) Realizar seguimiento permanente al rendimiento laboral de los servidores públicos 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.
- d) Hacer retroalimentación y seguimiento a los servidores sujetos de evaluación, 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.
- e) Remitir, dentro del plazo señalado en el presente acto administrativo, al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano de la Secretaría General, los formatos de evaluación del rendimiento laboral debidamente diligenciados.

El evaluado es responsable de:

- a) Cumplir con las normas, responsabilidades y funciones asignadas al empleo que ocupa 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 en 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 de su desempeño con sus respectivos soportes.
- e) Tener en cuenta que la declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado No Satisfactorio en la calificación de la evaluación del rendimiento, implica el retiro del servicio.
- f) Recusar al evaluador de conformidad con lo establecido en los artículos 11 y 12 de la Ley 1437 de 2011.
- g) Presentar contra el resultado de la evaluación del rendimiento laboral los recursos de reposición y de apelación, si así lo considera, cuando estos resulten procedentes.

La Oficina Asesora de Planeación o quien haga sus veces es responsable de:

- 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 evaluador en la definición y aplicación de indicadores porcentuales reales y medibles, con el fin de facilitar la valoración de los servidores públicos 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.

GJ-FO-04
V.3



GOBIERNO
DE COLOMBIA

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

Continuación de Resolución

"Por la cual se establece el procedimiento de la evaluación del rendimiento laboral de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas con nombramiento en provisionalidad"

ARTÍCULO 4º RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD. Es responsable de realizar la evaluación del rendimiento laboral a los servidores públicos vinculados mediante nombramiento en provisionalidad, 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 5º. EFECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. Sin perjuicio de lo estipulado en normas superiores, la evaluación del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional a 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) 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 12 de la presente resolución.

ARTÍCULO 6º. PERÍODO OPORTUNO PARA EVALUAR. Los servidores públicos que tengan la condición de evaluadores deberán realizar la evaluación del rendimiento laboral dentro de los dos (2) meses siguientes al vencimiento del período establecido para cada clase de evaluación, excepto las eventuales por situaciones administrativas que sean superiores a treinta (30) días, las cuales deberán realizarse dentro del término señalado en el literal c) numeral 7.3 del artículo 7 del presente acto administrativo.

El evaluador deberá remitir dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al vencimiento del término para evaluar, las evaluaciones 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 artículo 7 del presente acto administrativo, es decir, del rendimiento por vinculación, se le asignará la calificación correspondiente al porcentaje mínimo en el nivel satisfactorio.

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 POR VINCULACIÓN. Su 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 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.

GJ-FO-04

V.3



GOBIERNO
DE COLOMBIA

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

Continuación de Resolución *"Por la cual se establece el procedimiento de la evaluación del rendimiento laboral de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas con nombramiento en provisionalidad"*

7.2. EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO 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.

7.3. EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO EVENTUAL. Se realizará cuando se presente cualquiera de las siguientes situaciones:

- a. Por traslado del servidor público nombrado en provisionalidad.
- 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 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.
- d. Cuando el secretario general de la Unidad la ordene mediante acto administrativo motivado, basado en la información soportada sobre el presunto rendimiento laboral deficiente del servidor público nombrado en provisionalidad. Esta evaluación 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 el periodo que no ha sido evaluado.

ARTÍCULO 8º. FASES PARA LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL: Se definen las siguientes fases dentro del proceso de evaluación del rendimiento laboral de los servidores públicos nombrados en provisionalidad a la Unidad:

8.1. PRIMERA FASE. Fijación de los compromisos del rendimiento laboral: Los compromisos del rendimiento laboral deberán ser concertados entre el evaluador y el evaluado y 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.

La fijación de los compromisos laborales deberá realizarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de posesión del servidor público nombrado en provisionalidad o dentro de los dos (2) primeros meses de cada anualidad y estarán 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.

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 público, de conformidad con lo establecido en el artículo 9º del presente acto administrativo.

PARÁGRAFO 1. La evaluación del rendimiento por vinculación y la evaluación del rendimiento anual establecidas en los numerales 7.1 y 7.2. del artículo 7 de la presente resolución, se realizarán siempre y cuando hayan transcurrido por lo menos un (1) mes de gestión del servidor público sujeto de evaluación.

GJ-FO-04
V.3



GOBIERNO
DE COLOMBIA

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

Continuación de Resolución

"Por la cual se establece el procedimiento de la evaluación del rendimiento laboral de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas con nombramiento en provisionalidad"

PARÁGRAFO 2. La no fijación de los compromisos del rendimiento laboral, por parte del evaluador, dentro de los términos establecidos en el presente acto administrativo conllevará a las investigaciones disciplinarias a que haya lugar.

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 son la ponderación de resultados, los niveles de rendimiento, las escalas de calificación y los formatos definidos por la Unidad, los cuales se definen así:

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, 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

9.2. Niveles de rendimiento laboral: El cumplimiento en la evaluación del Rendimiento Laboral se enmarcará en 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 desempeña en provisionalidad, 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:

GJ-FO-04

V.3



GOBIERNO DE COLOMBIA

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

Calle 26 N° 85b-09 Pisos 3, 4 y 5 - Teléfonos (57 1) 3770300 - 3770305 - 3770310 Bogotá, D.C., - Colombia
www.restituciondetierras.gov.co Siganos en: @URestitucion

Continuación de Resolución "Por la cual se establece el procedimiento de la evaluación del rendimiento laboral de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas con nombramiento en provisionalidad"

Escala de Calificación	Rango de 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 y menor grado del cumplimiento de los compromisos laborales, las conductas asociadas seleccionadas correspondientes a las competencias comunes a los servidores públicos y comportamentales por nivel jerárquico evaluadas durante cada periodo 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	9 o 8 Puntos
La mitad de las veces	En la mitad de las veces cumple con las conductas asociadas	7 o 6 Puntos
Ocasionalmente	En pocas veces cumple con las conductas asociadas	5 o 4 Puntos
Rara vez	Rara vez cumple con las conductas asociadas	3 o 2 Puntos
Casi nunca o nunca	En ningún o casi ningún caso cumple con las conductas asociadas	1 o 0 Puntos

9.5. Formatos definidos para el sistema de evaluación del rendimiento laboral: Serán los aprobados por la Unidad 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 10º. NOTIFICACIÓN DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL. La notificación de la evaluación del rendimiento laboral se hará personalmente al servidor público evaluado, en los términos de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO 11º. RECURSOS CONTRA EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN. Contra el resultado de la evaluación del rendimiento 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. 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 12º. TRÁMITE PARA LA DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA DEL NOMBRAMIENTO: Al día siguiente de ejecutoriada la evaluación del rendimiento laboral, el evaluador la remitirá al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano de la Secretaría General de la Unidad, junto con las evidencias.

Si la calificación del servidor público nombrado en provisionalidad es no satisfactoria, el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano de la Secretaría General proyectará para la firma del nominador o del empleado en quien éste haya delegado esta función, el acto administrativo que declara insubsistente el nombramiento,

GJ-FO-04
V.3



GOBIERNO
DE COLOMBIA

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

Continuación de Resolución "Por la cual se establece el procedimiento de la evaluación del rendimiento laboral de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas con nombramiento en provisionalidad"

el cual deberá expedirse dentro de los 30 días hábiles siguientes contados a partir de que la evaluación haya quedado en firme.

Contra el acto administrativo que declara insubsistente el nombramiento no procede recurso alguno, de conformidad con lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 13º. CONFLICTO DE INTERÉSES 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.


Los impedimentos y recusaciones se tramitarán y resolverán de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011.



ARTÍCULO 14º. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las Resoluciones números 924 de 2015, 00102 de 2016 y 00668 de 2016.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en la ciudad de Bogotá a los **18 DIC 2018**


YAIR DE JESÚS SOTO BUILES
Secretario General

Proyectó Alfredo Sanabria-Contratista – Grupo de gestión de talento y desarrollo humano - Patricia Gómez-Contratista 

VoBo  Cesar García contratista-Secretaria General-Carlos Planells-Coordinador- Grupo de gestión de talento y desarrollo humano 

GJ-FO-04
V.3



**GOBIERNO
DE COLOMBIA**

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