



El futuro
es de todos

Unidad para la atención
y reparación integral
a las víctimas

RESOLUCIÓN N°. DE

“Por la cual se adopta el Sistema de seguimiento a la gestión de los servidores públicos nombrados en provisionalidad en la planta de personal de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas-UARIV-, y se dictan otras disposiciones”

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 numeral 19 del artículo del Decreto 4802 de 2011, y

CONSIDERANDO

Que el desempeño laboral de los servidores públicos se dirige al cumplimiento de los fines propios del Estado, mediante la entrega de productos y servicios en consonancia con los planes y la misión propia de las instituciones. (CNSC, Criterio Unificado sobre Evaluación de desempeño a funcionarios nombrados en provisionalidad 5 de julio de 2016)

Que teniendo en cuenta lo anterior, y conforme a lo establecido en 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”*, en el artículo 4 literales b) y j), hace referencia a los elementos del Sistema de Control Interno Institucional, dentro de los cuales se encuentra 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 de acuerdo con ello, la Ley 489 de 1998, dispone que al ser materializados 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 cual implica que todos los servidores deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño. En ese sentido, la gestión de aquellos determinará el logro de los fines, metas y resultados institucionales.

Que siguiendo con lo expuesto, 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”*, 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, la ejecución de los planes de desarrollo y los fines del estado.

Que en 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 sistema de evaluación del servicio público prestado por los servidores públicos vinculados al Estado Colombiano, encuentra los parámetros generales para su estructuración e implementación en lo convenido en el capítulo cuarto, numeral 25 de la Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003, sobre evaluación del rendimiento de las personas en el trabajo, con la cual se propende por la gestión pública por resultados a través de la implementación de sistemas de monitoreo, seguimiento, evaluación y control que permitan la toma de decisiones en la gestión del recurso humano, calidad de la prestación del servicio, y orientación del desarrollo humano, profesional y laboral.

Que en sentencia T-137 de 2014, la Corte Constitucional, tratándose de la evaluación del desempeño a servidores vinculados provisionalmente estableció que:

“No obstante, es necesario aclarar que la provisionalidad en el cargo no puede considerarse como un factor modificador de las calidades del mismo, toda vez que la estipulación legal prevalece sobre el escenario fáctico. De esta forma, la persona que asume este tipo de cargos, no es ajena a requerimientos técnicos y condiciones de calidad que se ordenan para ejercer una función determinada dentro del sector”..

Resolución N.º

“Por la cual se adopta el control y seguimiento a la gestión de los servidores públicos en nombramiento provisional de la planta de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y se dictan otras disposiciones”

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, en concepto 2014 EE6577 del 27 de febrero de 2014, respecto al tema de la evaluación de los empleados provisionales, se pronunció en los siguientes términos:

“En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, ésta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, la cual debe generarse como parte integral de la Política Institucional y de Administración del Talento Humano, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual, en el instrumento específico 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, la cual en cumplimiento de los mandatos constitucionales, particularmente en lo dispuesto en el Artículo 125 de la Norma Superior, debe ser producto de un concurso público en el que se acrediten, además de los requisitos y condiciones del empleo, las calidades y la demostración del mérito, pilares fundamentales de los sistemas de carrera del país.” (Como se cita en el concepto 75611 de 2019 de DAFP)

Que la Norma Internacional ISO 9001:2015 considera que las entidades y organizaciones deben planificar y llevar a cabo la prestación del servicio, así como la generación de productos bajo condiciones controladas, que deben incluir, cuando sea aplicable, la implementación de acciones e instrumentos de seguimiento y de medición que permitan la mejora continua.

Que el Decreto 1499 de 2017 adoptó la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual se constituye en un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en el servicio.

Que en aplicación del Sistema de Gestión de la Calidad en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas se han diseñado han diseñado mecanismos, herramientas y procedimientos que permiten determinar y gestionar, de manera eficaz, una serie de actividades, así como realizar el seguimiento y control a la gestión institucional, promover la interacción de los procesos y procedimientos, mantener un control de documentos y adelantar acciones de evaluación, actualización y revisión interna, bajo los parámetros de mejoramiento continuo.

Que la medición del desempeño laboral deberá realizarse en aplicación del Modelo Estándar de Control Interno (MECI), del Plan estratégico de la Entidad, y el Plan Operativo Anual (POA) de la dependencia, con enfoque basado en hechos para la toma de decisiones, y del sistema de gestión y mejora continua.

Que hay una manifiesta necesidad e interés institucional por el mejoramiento de la calidad y la prestación del servicio público a cargo de la Entidad; en el marco del Concepto del Departamento Administrativo de la Función Pública y lo expresado por la Corte Constitucional. En tal sentido, se dispone la adopción de instrumentos específicos de seguimiento a la gestión de los servidores nombrados en provisionalidad.

Que el Sistema de Seguimiento al Desempeño Laboral para los Servidores nombrados en Provisionalidad, tiene como objetivo mejorar el desempeño de los servidores para lograr los fines institucionales de la Unidad para las Víctimas, por lo cual serán valorados bajo criterios técnicos y no discrecionales. Lo anterior se realiza en un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la Entidad.

Que el Sistema para el Seguimiento a la gestión para los servidores nombrados en provisionalidad, creado mediante la presente resolución, no guarda relación con la evaluación del desempeño laboral para servidores de carrera administrativa. El Seguimiento a la gestión creado en la presente resolución funcionará bajo parámetros distintos a aquellos para evaluar los servidores de carrera administrativa, debido a que el tipo de vinculación laboral es diferente.

Que el Sistema para el Seguimiento a la gestión que se adopta en la presente resolución no modifica la naturaleza de la vinculación laboral, ni genera derechos de carrera administrativa, ni otorga los beneficios que la ley establece para los servidores inscritos en carrera.

Que mediante la sentencia proferida por el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda Subsección b, Consejero ponente Cesar Palomino Cortés del 24 de abril de 2020, radicado No 11001032500020170028100 sobre la evaluación del desempeño laboral a los nombrados en provisionalidad señaló:

“ Finalmente, el Consejo de Estado llama la atención en el sentido de precisar que la declaratoria de nulidad que se dictará mediante este acto administrativo no implica que el hecho mismo de calificar el servicio de los

“Por la cual se adopta el control y seguimiento a la gestión de los servidores públicos en nombramiento provisional de la planta de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y se dictan otras disposiciones”

funcionarios nombrados en provisionalidad al interior de la Fiscalía General de la Nación sea contrario a derecho, toda vez que lo que jurídicamente se reprocha es que dicha calificación se realice equiparando a este tipo de funcionarios con los de carrera mediante la aplicación de los mismos criterios, parámetros, instrumentos y mecanismos que para medir su desempeño se utilizan, desnaturalizando por ende la razón de ser de unos y otros”.

Es decir que, la evaluación de desempeño si se puede realizar a los funcionarios nombrados en provisionalidad, pero la forma en virtud de la cual se hace aquella no puede ser similar, ni tampoco equiparable a los criterios, parámetros e instrumentos utilizados para los empleados de carrera

Que dentro de un marco de apoyo al que hacer de la entidad, es conveniente diseñar un instrumento que permita realizar un continuo control y seguimiento a los resultados de la gestión de los funcionarios que redunde directamente en la gestión eficiente de la Unidad. Que en por las razones expuestas previamente, resulta procedente implementar un mecanismo de seguimiento y medición del rendimiento laboral a los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, a través un instrumento propio como política institucional dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1º- ADOPCIÓN. Adoptar el sistema de seguimiento a la gestión de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento de carácter provisional de la planta de personal la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas; a través de las herramientas que determine la entidad para tal fin.

ARTÍCULO 2º- METODOLOGÍA. Para la realización del seguimiento a la gestión de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento de carácter provisional en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas; se adoptará el formato de control y seguimiento a la gestión de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento de carácter provisional, como instrumento de medición con sus instrucciones y actualizaciones.

ARTÍCULO 3º- DEFINICIÓN Y PROPÓSITO. El control y seguimiento a la gestión para los servidores públicos vinculados mediante nombramiento de carácter provisional es el procedimiento mediante el cual se verifica, valora, y mide su aporte al logro de las metas y objetivos institucionales en el marco de las funciones que le fueron asignadas.

El control y seguimiento a la gestión de servidores públicos vinculados mediante nombramiento de carácter provisional tiene como propósito cumplir con el deber que le asiste a las entidades y a los servidores públicos de garantizar la eficiente prestación del servicio público, a través de la observancia de los deberes constitucionales, legales, y reglamentarios que conllevan a demostrar los resultados de su gestión y contribuyen al logro de los fines, metas y objetivos institucionales.

ARTÍCULO 4º- PRINCIPIOS DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN PARA EL PERSONAL PROVISIONAL. El control y el seguimiento a la gestión se enmarca en la política institucional de la administración del talento humano la cual está orientada a fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad, legalidad, y servicio público en atención al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, como motores de la generación de resultados con valores.

Así mismo, el control y seguimiento a la gestión obedece a los principios constitucionales enunciados en la Ley 909 de 2004, los cuales son: igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad; y a los criterios de profesionalización del recurso humano, flexibilidad en la organización y gestión de la función pública, responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, y capacitación para aumentar los niveles de eficacia.

ARTÍCULO 5º- ETAPAS DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL. Para llevar a cabo el control y seguimiento a la gestión de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento de carácter provisional, el jefe inmediato deberá cumplir con las siguientes fases:

1. **Compromisos:** Definir compromisos funcionales y comportamentales de acuerdo con el propósito y funciones del empleo establecidas en el manual específico de funciones y competencias laborales; así como con los objetivos del área y/o dependencia, de manera que se articule con la planeación institucional. Los compromisos funcionales deben ser ciertos, concretos, medibles, y objetivos.

“Por la cual se adopta el control y seguimiento a la gestión de los servidores públicos en nombramiento provisional de la planta de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y se dictan otras disposiciones”

Los compromisos funcionales deben ser mínimo 5 máximo 7; por su parte los compromisos comportamentales deben ser mínimo 1 máximo 3. Deben concertarse entre el 01 y el 15 de febrero de cada vigencia.

2. **Evaluación Parcial:** Hacer seguimiento a los compromisos establecidos, dejando constancia y haciendo las observaciones que tengan lugar. La evaluación parcial debe realizarse con base a evidencias, las cuales deben ser aportadas oportunamente por el funcionario susceptible de seguimiento y control. La evaluación parcial se realizará entre el 31 de julio y 15 de agosto de cada vigencia, y generara una calificación parcial.
3. **Evaluación Definitiva:** Evaluar los resultados, el avance, el aporte de la gestión realizada y del cumplimiento de los compromisos. La evaluación debe realizarse con base a evidencias, las cuales deben ser aportadas oportunamente por el funcionario susceptible de seguimiento y control; La evaluación de la gestión, se realizará entre el 15 de enero al 21 de enero de cada vigencia, y generará una calificación final o definitiva.
4. Notificar el resultado del control y seguimiento cada uno de los funcionarios en nombramiento provisional, de la calificación final obtenida.

PARAGRAFO 1º- Los jefes inmediatos deben reportar la concertación de compromisos, la evaluación parcial y definitiva en los tiempos establecidos al Grupo de Gestión del Talento Humano. De no reportar la evaluación parcial y definitiva en las fechas establecidas se entenderá calificado con el mínimo aprobatorio, correspondiente a 61%.

PARAGRAFO 2º- La valoración tanto para la evaluación parcial y como para la definitiva, estará compuesta por los resultados del cumplimiento de los compromisos funcionales con un peso porcentual del 70% y de los compromisos comportamentales del 30 % restante. Tanto el seguimiento, como la evaluación a la gestión serán computados para un cálculo definitivo de la gestión.

PARAGRAFO 3º- Cuando en la fase de evaluación parcial el evaluador evidencie una calificación baja o deficiente podrá formular planes de mejoramiento individual, el cual contendrá compromisos adicionales para superar la brecha ante los resultados de su gestión y cumplimiento de sus funciones.

PARAGRAFO 4º- En cada una de las etapas el jefe inmediato debe firmar y entregar copia física o digital de los documentos correspondientes al funcionario en provisionalidad, manteniendo el original de los documentos en la respectiva historia laboral.

ARTÍCULO 6º- MOMENTOS DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN PARA EL PERSONAL PROVISIONAL El control y seguimiento de la gestión de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento de carácter provisional, se debe realizar cuando ocurra cualquiera de los siguientes casos:

1. Por vinculación
2. Por reubicación
3. Por cambio de jefe
4. Por terminación del periodo de vinculación
5. Por seguimiento periódico definida por la entidad
6. Por evaluación extraordinaria ordenada por el nominador

PARÁGRAFO 1º- Cuando el jefe de la entidad reciba información debidamente soportada y justificada sobre el seguimiento y control deficiente de un funcionario con nombramiento en provisionalidad, podrá ordenar por escrito al evaluador para que este último realice una evaluación extraordinaria de forma inmediata a la presentación de esta solicitud. Solo podrá ser ordenada después de transcurridos tres (3) meses desde la última calificación definitiva y comprenderá todo el período no evaluado hasta el momento de la solicitud, para lo cual se tendrán en cuenta las evaluaciones parciales que se hayan efectuado

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Al momento de la entrada en vigor de la presente resolución se dará inicio a la concertación de compromisos funcionales y comportamentales aplicando el instrumento de seguimiento y control a la gestión, cuyo plazo será de 15 días hábiles a partir de su expedición.

ARTÍCULO 7º- RANGOS DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN. De acuerdo con el nivel de cumplimiento en las responsabilidades asignadas a los funcionarios nombrados en provisionalidad, los rangos de valoración serán los siguientes:

- Deficiente: 0% a 60%
- Aceptable: 61% a 80%
- Sobresaliente: 81% a 100%

“Por la cual se adopta el control y seguimiento a la gestión de los servidores públicos en nombramiento provisional de la planta de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y se dictan otras disposiciones”

ARTÍCULO 8º- RESPONSABLES DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN. La responsabilidad de realizar el control y seguimiento a la gestión de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento de carácter provisional, es del jefe inmediato y del funcionario, así como el cumplimiento oportuno de las obligaciones establecidas en esta resolución, es compartida entre sus intervinientes.

El jefe inmediato debe realizar el control y seguimiento, teniendo en cuenta las pruebas objetivas que tenga disponibles. Algunas de estas pruebas pueden ser: El indicadores de gestión, productos entregados, o servicios prestados, registros de control o seguimiento del procedimiento, memorandos, informes, auditorias de control interno y/o de organismos de control con base a los objetivos pactados. Las pruebas deben también ser suministradas por el funcionario.

PARÁGRAFO 1º- Para efectos del seguimiento a la gestión, los jefes inmediatos serán, respecto del personal a su cargo, los coordinadores, subdirectores, directores, jefes de oficina, secretario general, subdirector general, director general. Por lo tanto, los coordinadores deberán concertar y evaluar compromisos de los funcionarios de su grupo interno de trabajo, dando a conocer en todas sus fases los resultados a su superior jerárquico.

ARTÍCULO 9º- NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN. Los resultados del control y seguimiento a la gestión se notificaran vía correo electrónico o personalmente al funcionario en provisionalidad en los términos establecidos en la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo.

El resultado definitivo o calificación definitiva del control y seguimiento será susceptible de recurso de reposición y en subsidio apelación. No habrá lugar a recursos frente a la calificación parcial.

ARTÍCULO 10º- EFECTOS DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN. El control y seguimiento a la gestión permitirá a la Entidad:

1. Valorar el modelo de gestión de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas
2. Mejorar los procesos, la gestión, coordinación entre áreas y los resultados operativos de la Entidad.
3. Verificar, valorar y reconocer la calidad y el aporte de la gestión individualmente considerada.
4. Orientar la formulación de los planes de formación, capacitación y bienestar y medir su impacto.
5. Formular planes de mejoramiento individual cuando los funcionarios obtengan calificaciones en rango deficiente en la fase de seguimiento.
6. Aplicar los principios que orientan la permanencia en el servicio, así como las consecuencias administrativas y disciplinarias que se desprenden del incumplimiento de dichos principios y de los deberes.
7. Mejorar el clima laboral y orientar la cultura organizacional

ARTÍCULO 11º- ALCANCE. En ningún caso el seguimiento y control a la gestión realizado al personal vinculado con carácter provisional genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos en el sistema de estímulos de la Unidad.

ARTÍCULO 12º- SEGUIMIENTO Y CONTROL A LA GESTIÓN DEL TELETRABAJO. De conformidad con lo establecido en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015, a los servidores con nombramiento en provisionalidad, se les realizará seguimiento y control a la gestión con base en los parámetros e instrumentos definidos en la presente resolución, incluso si laboran mediante la modalidad de teletrabajo o si se encuentran participando en la prueba piloto respectiva. Ello sin perjuicio de que los teletrabajadores, en general, deban cumplir con otro tipo de seguimiento, propio de dicha modalidad.

Por su parte los funcionarios de carrera administrativa y en período de prueba serán evaluados con base en los parámetros establecidos por la CNSC en el Acuerdo 617 de 2018, su anexo técnico y los instrumentos de evaluación que se encuentren vigentes al momento de aplicar la EDL. Ello sin perjuicio de que los teletrabajadores, en general, deban cumplir con otro tipo de seguimiento, propio de dicha modalidad.

PARÁGRAFO 1º- Los mecanismos de control y evaluación para a prueba piloto del teletrabajo, son los establecidos en el artículo 18 de la Resolución 2503 de 2019 y serán aplicables, sin perjuicio de los otros mecanismos de seguimiento.

PARAGRAFO 2º- Durante la permanencia de las circunstancias excepcionales que originaron la autorización de la modalidad trabajo en casa, establecido por el Decreto 491 de 2020 en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, mediante el cual los servidores públicos podrán realizar sus actividades desde un lugar diferente al de su trabajo habitual, de manera remota y colaborativa haciendo uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones existentes, sin que dicha situación constituya la adopción del teletrabajo en las condiciones establecidas en la Ley 1221 de 2008; se podrá realizar

Resolución N.º

“Por la cual se adopta el control y seguimiento a la gestión de los servidores públicos en nombramiento provisional de la planta de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y se dictan otras disposiciones”

seguimiento y control a la gestión a los funcionarios con nombramiento en provisionalidad con base en los parámetros e instrumentos definidos en la presente resolución, ajustados a las funciones que actualmente estén desempeñando dichos servidores.

Los compromisos funcionales y comportamentales acordados en el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, podrán ser ajustados al terminar la misma.

ARTICULO 13º- La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación, y deroga las disposiciones que le sean contrarias en especial las contenidas en la **Resolución 856 de 2016 y la Resolución 1096 de 2016.**

Dada en Bogotá, D.C. a

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

**RAMON ALBERTO RODRÍGUEZ ANDRADE
DIRECTOR GENERAL**

Autorizó: Juan Felipe Acosta Parra – Secretario General
Vo. Bo: Vladimir Martín Ramos – Jefe Oficina Asesora Jurídica
Vo. Bo: Gina María Torres – Coordinadora Grupo de Gestión Normativa y Conceptos
Vo. Bo: Edgar Pinzón Páez – Coordinador Grupo Gestión del Talento Humano
Vo. Bo: Juan Camilo Llanos - Secretaría General
Proyecto: Dánae Pérez Moreno – Secretaría General