

RESOLUCIÓN 454 DE 2012

(Mayo 31)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA

"Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa en la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACION COLOMBIA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las que le confiere el artículo [40](#) de la ley 909 de 2004 y el numeral 5.2 del Acuerdo [137](#) de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia dispone en su artículo [125](#) que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa y establece unas excepciones.

Que según lo contemplado en el artículo [38](#) de la Ley 909 de 2004, el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

Que, como consecuencia, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se deben diseñar en función de las metas institucionales.

Que la Ley 909 de 2004, en su artículo [39](#) dispone: "Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida".

Que en el artículo [40](#) ídem establece: "Es responsabilidad del jefe de cada organismo la Adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos".

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrolló un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo para ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo [137](#) del 14 de enero de 2010 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba", el cual derogó los Acuerdos 18 y 27 de 2008 y 116 de 2009 y rige para todas las entidades a partir del período anual u ordinario de evaluación del desempeño que inicia el 1 de febrero de 2011.

Que para la instrumentalización del proceso de Evaluación del Desempeño la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia aplicará en su totalidad el "Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral" adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, así como los formatos aprobados, que hacen parte del Acuerdo [137](#) de 2010.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar transitoriamente para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, el Sistema Tipo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el cual se aplicará a partir de la publicación del presente acto administrativo, hasta tanto la Entidad pueda contar con un sistema propio de evaluación.



ARTÍCULO SEGUNDO. Para la instrumentalización del proceso de evaluación se aplicarán y diligenciarán los formatos para el Sistema Tipo aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cuales hacen parte del Acuerdo [137](#) de 2010.



ARTÍCULO TERCERO. La administración e implementación del sistema de evaluación del desempeño laboral que se adopta involucra todas las instancias de la Entidad, vincula de manera activa a la alta dirección y hace partícipes directos del proceso a la Subdirección de Talento Humano, la Oficina de Planeación y la Oficina de Control Interno como ejes del sistema.



ARTÍCULO CUARTO. La Subdirección de Talento Humano liderará las acciones necesarias para la implementación del Sistema Tipo en la Entidad, para lo cual divulgará el sistema, coordinará la capacitación de los evaluadores y evaluados y supervisará que el proceso se cumpla de acuerdo con los criterios legales y las directrices contenidas en el ordenamiento jurídico y ajustará el procedimiento para la evaluación del desempeño de los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.



ARTÍCULO QUINTO. La Oficina de Planeación, además de divulgar al interior de la Entidad el Plan Estratégico, el Plan de Acción de cada vigencia y demás planes institucionales, los cuáles servirán como referente para la fijación de los compromisos laborales, deberá proporcionar a la Oficina de Control Interno los resultados de la ejecución por dependencia según lo programado en la planeación institucional y el contenido de los informes de seguimiento, que serán tenidos en cuenta como referentes para la evaluación de gestión de las dependencias.



ARTÍCULO SEXTO. La Oficina de Control Interno remitirá el informe sobre los resultados de la evaluación de gestión de las dependencias de la Entidad, la cual se basará en la evaluación cuantitativa y cualitativa del grado de ejecución de los compromisos establecidos en las metas institucionales o por dependencias.



ARTÍCULO SÉPTIMO. Niveles de Cumplimiento. El cumplimiento en la evaluación del desempeño laboral se enmarcará dentro de los siguientes niveles:

1. Sobresaliente.
2. Destacado.
3. Satisfactorio.
4. No Satisfactorio.

ARTÍCULO OCTAVO. Escalas de Calificación.- Se establece la siguiente escala de cumplimiento de los compromisos laborales fijados y con los siguientes intervalos y valores porcentuales, así:

1. Nivel Destacado de 90% a 100%.
2. Nivel Satisfactorio de 66% a 89%.
3. Nivel No Satisfactorio menor o igual al 65%.

ARTÍCULO NOVENO. Escala para acceder al Nivel Sobresaliente.- El evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los factores que se enuncian en el Artículo Décimo de esta Resolución, los que se evaluarán como Cumple o No cumple.

ARTÍCULO DÉCIMO. Los factores a utilizar como valor agregado para acceder al nivel sobresaliente, durante el período 1o de febrero 2012 y el 31 enero de 2013, serán los siguientes:

1. Evaluación de gestión por dependencias.
2. Por calidad y oportunidad.
3. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales
4. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla.
5. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la Entidad o la Dependencia.
6. Por participación en grupos o en actividades que requieran de disposición voluntaria.

PARÁGRAFO. Para la interpretación del logro de los factores mencionados en este artículo se tendrá en cuenta lo establecido en el numeral 1 del literal h, artículo [10](#) del Acuerdo 137 de la CNSC.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder a nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos con dos (2) de los factores enunciados en el artículo anterior.

Cuando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder a nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos con uno (1) de dichos factores.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Las comisiones evaluadoras se conformarán en los casos en que el jefe inmediato del evaluado sea un empleado de carrera administrativa o esté vinculado a través de nombramiento provisional. En todos los casos los responsables de evaluar deben estar ocupando empleos de grado o nivel superior al del empleado a evaluar.



ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a 31 MAYO 2012

IAN SERGIO BUENO AGUIRRE

DIRECTOR



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 30 de septiembre de 2024 - (Diario Oficial No. 52.869 - 4 de septiembre de 2024)

