



Libertad y Orden  
República de Colombia  
Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

## AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA -

### RESOLUCIÓN N° 00334

( 31 de marzo de 2017 )

**“Por la cual se adopta como parte de la política institucional de medición y seguimiento, el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional en la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA-”**

#### **LA DIRECTORA GENERAL (E) DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES – ANLA**

En ejercicio de las facultades legales en especial las conferidas en el Artículo 67 de la Ley 489 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y

#### **CONSIDERANDO:**

Que la Ley 87 de 1993 conmina a las entidades y organismos del estado para que, en el marco del Sistema de Control Interno, se implementen métodos de evaluación que contribuyan a fortalecer la gestión institucional y con ello, la prestación del servicio.

Que según lo dispuesto en el Artículo 67 de la Ley 489 de 1998, las Unidades Administrativas Especiales son organismos creados por la ley, con la autonomía administrativa y financiera que aquélla les señale, sin personería jurídica, que cumplen funciones administrativas para desarrollar o ejecutar programas propios de un Ministerio o Departamento Administrativo.

Que acorde a la mencionada norma, en cumplimiento de los principios que rigen la función pública, se debe evaluar el desempeño de las entidades y de manera concomitante el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de la gestión de los servidores públicos, lo que implica que todos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño laboral, y su aporte a la gestión institucional y con ello al logro de los fines misionales y del Estado.

Que el Artículo 2 de la Ley 909 de 2004, señala los principios de la función pública, los criterios básicos a través de los cuales se garantiza la prestación de servicios y establece que la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, se concretará a través de los instrumentos de evaluación de desempeño y de los acuerdos de gestión.

Que según indica el Artículo 2.2.4.7 del Título 4 del Decreto 1083 de 2015, los servidores públicos deberán poseer y evidenciar las competencias comunes relacionadas con: Orientación a Resultados, Orientación al Usuario y al Ciudadano, Transparencia y Compromiso con la Organización.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el Concepto referenciado con No. 2014EE6577 del 27 de febrero de 2014, indica que “En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, esta 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,

“Por la cual se adopta como parte de la política institucional de medición y seguimiento, el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional en la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-”

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 ostenten ésta 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”.

Que este mismo organismo manifestó a través del Concepto 02-16516 del 16 de diciembre de 2008 que esta medición debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual deberán desarrollarse los instrumentos específicos para tal fin sin que puedan corresponder con los determinados por la Comisión para funcionarios de carrera o en periodo de prueba y en los que deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni concede los privilegios que la Ley establece para los empleados públicos que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los empleados públicos de carrera administrativa.

Así mismo, en Concepto 02-17189 radicado 02-2008-30200, la Comisión Nacional del Servicio Civil ha señalado que “es innegable que la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral no está sujeta al tipo de vinculación que ostente el empleado, ya que la responsabilidad social es inherente al servicio público y al 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”.

Que el Estado Colombiano a través de la Ley 872 de 2003 dio origen a la Norma Técnica de Calidad NTCGP 1000:2004, actualizada con la versión NTCGP 1000:2009, en la que se determinan los requisitos que las entidades públicas deben cumplir para implementar el Sistema de Gestión de Calidad (SGC) para mejorar su desempeño y su capacidad de proporcionar productos y/o servicios que respondan a la necesidades y expectativas de sus clientes.

Que la mencionada Norma Técnica, en su numeral 7.5.1, considera que la Entidad debe planificar y llevar a cabo la producción y la prestación del servicio bajo condiciones controladas y estas deben incluir cuando sea aplicable la implementación del seguimiento y de la medición.

Que el desempeño laboral de los empleados públicos de la ANLA vinculados mediante nombramiento provisional contribuye al cumplimiento de los fines del Estado y es deber de la entidad y de sus empleados públicos garantizar la eficiente prestación del servicio, por lo que resulta procedente realizar el seguimiento al desempeño o gestión a través de la Evaluación de Rendimiento Laboral, mediante instrumentos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su desempeño y determinar el aporte al cumplimiento de las metas institucionales.

Que así mismo, dicha herramienta está encaminada a orientar a los servidores vinculados en provisionalidad, para mejorar el desempeño de sus funciones, contribuir al mejoramiento del clima laboral, reconocer los méritos demostrados por dichos servidores y establecer acciones de mejora para el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales encaminados orientados al logro de los fines del estado.

Que conforme a lo anterior, como política institucional de medición y seguimiento, se hace necesario adoptar el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos nombrados en provisionalidad e implementar los instrumentos y parámetros para el correcto funcionamiento y, así, establecer objetivamente el desempeño laboral y los

“Por la cual se adopta como parte de la política institucional de medición y seguimiento, el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional en la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-”

aportes que cada uno hace al alcance de la misión y metas institucionales, con el fin de medir el cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas a éstos servidores.

En mérito de lo expuesto,

### **RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO. Adopción:** Adoptar como parte de la Política Institucional de Medición y Seguimiento, el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional en la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-”

**ARTÍCULO SEGUNDO. Noción y objeto:** El Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral es el proceso mediante el cual se verifican, valoran y califican las competencias laborales, así como el aporte que hace cada uno de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional al alcance de las metas establecidas en el Plan de Acción de la Entidad, enmarcados en sus funciones, responsabilidades y desempeño laboral.

**ARTÍCULO TERCERO. Finalidad:** El Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral tiene como finalidad:

- a. Verificar el cumplimiento de los compromisos de los empleados vinculados mediante provisionalidad y si estos han contribuido con el cumplimiento de las metas institucionales.
- b. Mejorar la prestación de los bienes y servicios a cargo de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales a partir del análisis de los resultados obtenidos en la evaluación del rendimiento laboral, contribuyendo de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de los fines del Estado y de los objetivos institucionales

**ARTÍCULO CUARTO. Administración e implementación:** La administración e implementación de la Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional, involucra de manera activa a la alta dirección y a todas las instancias de la Entidad.

**PARÁGRAFO.** El Grupo de Talento Humano liderará las acciones necesarias para su implementación, para lo cual divulgará los instrumentos establecidos y su metodología.

**ARTÍCULO QUINTO. Responsables:** Para la Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional, se definen los siguientes responsables y sus responsabilidades:

**a) Director General.**

1. Adoptar, implementar y desarrollar el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral orientado al desarrollo integral de los empleados públicos, enfocado a los procesos de desarrollo institucional permanente.
2. Garantizar que la Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos se efectúe con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre el desempeño laboral y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales y de la dependencia.
3. Adoptar las medidas necesarias para mantener los registros y documentos requeridos para asegurar la efectividad del Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral en la entidad.

“Por la cual se adopta como parte de la política institucional de medición y seguimiento, el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional en la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-”

**b) Oficina Asesora de Planeación.**

1. Divulgar en la entidad el plan de desarrollo, el plan estratégico institucional y los planes de acción y/o los operativos anuales por áreas o dependencias, los cuales serán el referente para la fijación de los compromisos laborales.
2. Proporcionar al Jefe de Control Interno o quien haga sus veces los resultados de la ejecución por dependencias según lo programado en la planeación institucional y el contenido de los informes de seguimiento, para que sirvan como referente de la evaluación institucional a la gestión de las áreas o dependencias.

**c) Grupo de Talento Humano.**

1. Liderar en la entidad la implementación del Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos vinculados con nombramiento provisional.
2. Coordinar la capacitación a evaluadores y evaluados sobre las normas y procedimientos que rigen la materia.
3. Suministrar oportunamente los instrumentos que hacen parte integral de la presente Resolución, así como los documentos y demás apoyos que sean necesarios para proceder a la Evaluación del Rendimiento Laboral de los servidores.
4. Presentar al jefe de la entidad informes sobre los resultados obtenidos en las mediciones y calificaciones del servicio, con base en los resultados anuales de evaluación dispuestos por cada una de las áreas o dependencias, a más tardar el 30 de abril de cada año.

**d) Jefe Inmediato del Evaluado.**

1. Implementar el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral en el área o dependencia a su cargo.
2. Establecer con el empleado público en provisionalidad a evaluar, a más tardar el 28 de febrero de cada año, los compromisos laborales teniendo en cuenta los plazos establecidos según el tipo de evaluación.
3. Realizar el seguimiento permanente al desempeño laboral de los empleados públicos en provisionalidad a su cargo y formular los correctivos y recomendaciones que se requieran para el mejoramiento de su desempeño, a través de las reuniones de retroalimentación definidas.
4. Acatar las instrucciones recibidas del Director General para que los resultados por dependencia, procesos y proyectos se tengan en cuenta en la Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos en provisionalidad y guarden relación con el resultado de la evaluación emitida por la instancia de Control Interno o quien haga sus veces.
5. Registrar las evidencias con sus respectivos soportes e incluir las observaciones sobre las mismas en el Portafolio de Evidencias.
6. Comunicar al empleado público en provisionalidad el resultado de las evaluaciones parciales semestrales del rendimiento laboral y notificarle las calificaciones definitivas de servicio obtenidas.
7. Mantenerse actualizado en las normas, procedimientos e instrumentos relativos al sistema de evaluación del rendimiento laboral y asumir su responsabilidad en el mismo.
8. Ajustar los compromisos laborales, de conformidad con las causales establecidas y en el momento que se presente la situación.
9. Declararse impedido teniendo en cuenta las causales establecidas en la ley.

**e) Evaluado.**

Son también responsables los evaluados, quienes deberán participar activa, permanente y constructivamente en las diferentes etapas del proceso de evaluación y deberán:

“Por la cual se adopta como parte de la política institucional de medición y seguimiento, el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional en la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-”

1. Cumplir con las normas, responsabilidades y funciones asignadas al empleo y participar de manera activa en el proceso de evaluación del rendimiento personal e institucional, establecido en el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral y las instrucciones impartidas por la entidad.
2. Solicitar ser evaluado, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar o a la ocurrencia del hecho que la motiva.
3. Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud el empleado o empleados públicos responsables de evaluar no lo hicieren, la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el porcentaje mínimo. La no calificación dará lugar a iniciar la correspondiente acción disciplinaria.

**f) Superior jerárquico del evaluador.**

1. Resolver los recursos de apelación que se interpongan contra la calificación de servicios, notificar al interesado y comunicar por escrito su decisión al jefe inmediato del evaluado y a la unidad de personal.
2. Hacer seguimiento en su área al cumplimiento del Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral.

**g) Jefe de Control Interno o quien haga sus veces.**

1. Remitir el informe sobre los resultados de la Evaluación de Gestión por áreas o dependencias de la entidad al Director General para que sean tomadas como factor calificador en la Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional.
2. Efectuar el seguimiento para que la Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados vinculados mediante nombramiento provisional tenga en cuenta las Evaluaciones de Gestión por Dependencias.

**PARÁGRAFO.** La responsabilidad de la Evaluación del Rendimiento Laboral de los provisionales es del Jefe inmediato; sin embargo, la responsabilidad del cumplimiento oportuno de lo establecido en la presente resolución es compartida entre las partes intervinientes, es decir, entre el evaluador y evaluado.

**ARTÍCULO SEXTO. Instrumento de Evaluación:** Adoptar como Instrumento de Evaluación el formato denominado “Formato de Evaluación del Rendimiento Laboral de los Empleados Provisionales”, el cual debe ser usado por todos los involucrados en el proceso de evaluación y hará parte del Sistema Integrado de Gestión de la ANLA, el cual puede ser modificado como parte del mejoramiento continuo. Mediante el formato de Evaluación del Rendimiento Laboral de los Empleados Provisionales se medirá el rendimiento laboral y se valorará la conducta del evaluado frente al cargo que desempeña.

**ARTÍCULO SÉPTIMO. Niveles de Cumplimiento.** Para la Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos provisionales, se adopta los siguientes niveles de cumplimiento:

Nivel Sobresaliente:	De 95% a 100%
Nivel Destacado:	De 90% a 94.9%.
Nivel Satisfactorio:	De 66 % a 89.9%.
Nivel no Satisfactorio:	Menor o igual al 65.9%.

**ARTÍCULO OCTAVO. Porcentaje de los componentes de la evaluación del desempeño:** Se obtiene de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los compromisos laborales, la valoración de las competencias comportamentales y la

“Por la cual se adopta como parte de la política institucional de medición y seguimiento, el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional en la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-”

Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias efectuada por la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, conforme la siguiente tabla:

CALIFICACIÓN PARA EL PERIODO ANUAL U ORDINARIA	PESO PORCENTUAL
Compromisos laborales	80%
Competencias comportamentales	10%
Evaluación de gestión por áreas o dependencias	10%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**ARTÍCULO NOVENO. Valoración de Competencias:** Aplicar las competencias laborales descritas para la administración pública en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015, las cuales tendrán una calificación cualitativa – cuantitativa que permitirá determinar si se debe o no implementar el Plan de Mejoramiento Individual.

**ARTÍCULO DÉCIMO. Escalas de calificación:** Se establece la siguiente escala como instrumento para establecer cualitativa y cuantitativamente el resultado de la Evaluación del Rendimiento Laboral de los provisionales y estará integrada así:

- a. **Compromisos laborales.** Los compromisos laborales serán calificados según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1 – 100), calificación que posteriormente será ponderada para hacerla corresponder con los pesos porcentuales establecidos en las tablas del artículo octavo de la presente resolución.
- b. **Competencias comportamentales.** El evaluador asignará el valor que le corresponda de acuerdo al nivel de desarrollo de las competencias, con base en la siguiente escala:

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA	RESULTADOS CUANTITATIVOS
<b>BAJO</b>	El nivel de desarrollo de la competencia no se presenta con un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.	<b>1 - 2</b>
<b>ACEPTABLE</b>	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera intermitente, con un mediano impacto en la obtención de metas y logros esperados.	<b>3</b>
<b>ALTO</b>	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera permanente e impacta significativamente de manera positiva la obtención de metas y logros esperados.	<b>4</b>
<b>MUY ALTO</b>	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera permanente, impactando significativamente la obtención de metas y logros esperados y agrega valor a los procesos generando un alto nivel de confianza.	<b>5</b>

- c. **Evaluación de gestión por áreas o dependencias.** Con base en el resultado obtenido de la Evaluación del Área o Dependencia por la Oficina de Control Interno, el Jefe de la dicha Oficina o quien haga sus veces remitirá la calificación de 1 a 10 de este componente, la cual se trasladará al evaluador para la calificación del evaluado. A cada evaluado le corresponderá el 10% de la evaluación dada a la dependencia a la cual esté asignado el cargo que esté desempeñando en el momento de la evaluación final.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Clases de Evaluación:** El Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos provisionales de la ANLA incluye tres (3) clases de evaluación, así: Evaluación Definitiva, Evaluaciones Parciales Semestrales y Evaluaciones Parciales Eventuales.

**PARÁGRAFO.** Se debe realizar evaluación parcial eventual en los siguientes casos:

“Por la cual se adopta como parte de la política institucional de medición y seguimiento, el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional en la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-”

1. Por cambio de jefe (evaluador).
2. Por traslado del funcionario
3. Por cambio de funciones, planes o proyectos de la dependencia.
4. Por separación del cargo superior a 30 días.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Periodicidad:** La evaluación del personal vinculado mediante nombramiento provisional se efectuará en el período comprendido entre el 01 de febrero al 31 de enero del siguiente año. Los objetivos se concertarán a más tardar el día 28 de febrero de cada año. La Evaluación del Rendimiento Laboral se debe realizar semestralmente, con el fin de hacer dos mediciones al año y consolidar una definitiva al final del período.

**PARÁGRAFO 1.** La Primera evaluación semestral (período 01 de febrero al 31 de julio del mismo año) se debe realizar los primeros quince días hábiles del mes de agosto. La segunda evaluación semestral (período 01 de agosto al 31 de enero del siguiente año) y la consolidación de los resultados definitivos se deben llevar a cabo dentro de los primeros quince días hábiles del mes de febrero de cada año.

**PARÁGRAFO 2.** Para la vigencia 2017 el periodo de evaluación será de 1 de abril de 2017 al 31 de enero de 2018. El periodo de concertación será entre el 1 y el 28 de abril de 2017. La primera evaluación será del 01 de abril al 31 de julio de 2017 y la segunda del 01 de agosto de 2017 al 31 de enero de 2018.

**ARTÍCULO DECIMO TERCERO. Obligación de evaluar.** Los responsables de evaluar el Rendimiento laboral de los provisionales, entre quienes, en todo caso, habrá un servidor público de Libre Nombramiento y Remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el artículo décimo octavo de la presente resolución. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.

Tendrán la obligación de evaluar las siguientes personas:

1. El jefe inmediato.
2. El Equipo Evaluador.

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. Equipo Evaluador.** Confórmese Equipo Evaluador, el cual estará integrado por el servidor público de Carrera Administrativa o Provisional que sea designado como Coordinador de Grupo Interno de Trabajo de las distintas dependencias de la ANLA y el respectivo Subdirector o Jefe de Oficina, para que actúe como un solo evaluador y realicen la evaluación del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional.

**PARÁGRAFO 1.** Para conformar el Equipo Evaluador, el Coordinador de Grupo debe ser siempre de igual o superior nivel y grado que el evaluado. En caso contrario no habrá equipo evaluador y el evaluador será el respectivo Director General, Subdirector o Jefe de Oficina.

**PARÁGRAFO 2.** El Equipo Evaluador debe actuar desde la concertación o fijación de compromisos laborales y comportamentales y actuará hasta que la calificación definitiva quede en firme

**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. Evidencias.** Para la recolección y custodia de las evidencias el evaluador contará con una carpeta en el archivo digital de la entidad (file server), en la cual cada evaluado y evaluador podrá guardar las evidencias de cumplimiento de los compromisos concertados, de acuerdo con el avance de los mismos, como insumo para el seguimiento del rendimiento laboral.

“Por la cual se adopta como parte de la política institucional de medición y seguimiento, el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional en la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-”

**ARTÍCULO DECIMO SEXTO.** El Evaluador debe hacer el seguimiento del rendimiento laboral, el cual consiste en la verificación que éste realiza del nivel de avance de los compromisos laborales y desarrollo de las competencias comportamentales, así:

1. Se efectuará cada semestre, dentro de los diez (10) primeros días hábiles de los meses de febrero y agosto de cada año.
2. Tendrá como referente el porcentaje de avance de las metas establecidas para el área o la dependencia respectiva, de acuerdo con el seguimiento hecho por la Oficina Asesora de Planeación, en el respectivo Plan de Acción de la Entidad.
3. El evaluador brindará al evaluado retroalimentación que oriente, estimule y apoye su desempeño, destacando los avances, aportes y debilidades o incumplimiento en los compromisos laborales y el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales que se hayan identificado en el ejercicio de su empleo.
4. El evaluador verificará con el evaluado las evidencias allegadas las cuales se registrarán para ser incorporadas en el portafolio de evidencias y se suscribirá el Plan de Mejoramiento Individual de acuerdo con el formato establecido dentro del Sistema Integrado de Gestión, si hay lugar a ello.

**ARTÍCULO DECIMO SÉPTIMO.** Establecer como herramienta de seguimiento el Plan de Mejoramiento Individual. Deben implementar un plan de mejoramiento individual los empleados públicos en provisionalidad que en la evaluación definitiva queden en el nivel NO SATISFACTORIO o SATISFACTORIO o cuando la acción de mejora de la evaluación de las competencias comportamentales establezca la necesidad del mismo. Esto se debe hacer a través del formato Evaluación del Rendimiento Laboral de los Provisionales.

**ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. Metodología:** Para la Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional se debe cumplir con lo siguiente:

No.	OBLIGACIONES	RESPONSABLE	FECHA - PERÍODO
1	Los Servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional deberán consultar en la intranet el manual de funciones específicas y competencias laborales vigente o solicitar por correo electrónico el perfil que le corresponde, al profesional de Talento Humano que lidera el proceso. Para las nuevas vinculaciones, serán comunicadas en el momento de la posesión o durante el proceso de Inducción.	Provisional – Grupo de Talento Humano	Primeros 10 días hábiles del mes de febrero de cada año o dos días hábiles siguientes a la posesión en el empleo.
2	Definir objetivos (compromiso laboral), metas e indicadores por área que servirán como criterios para la gestión y la evaluación del respectivo período.	Evaluador y evaluado	Primeros 15 días hábiles del mes de febrero de cada año.
3	Capacitación y divulgación a evaluados y evaluadores. Procurar el desarrollo de un proceso divulgativo y facultativo del “Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral”, para que las personas que se evaluarán posean la información necesaria y las personas evaluadoras desarrollen correctamente el proceso y guíen al personal a cargo dentro del mismo.	Grupo de Talento Humano	Primeros 15 días hábiles del mes de febrero de cada año.
4	Iniciar la aplicación de los Instrumentos de evaluación (Formato Evaluación del Rendimiento Laboral de los Provisionales) del periodo a evaluar (1 de febrero al 31 de enero del año siguiente).	Evaluador y evaluado	Primeros 15 días hábiles del mes de febrero de cada año.
5	Establecer las responsabilidades y compromisos, tanto laborales como comportamentales, en los instrumentos adoptados en esta resolución. Dichos compromisos deben ser coherentes con las funciones comunicadas, con los objetivos institucionales y al plan de acción de la respectiva dependencia.	Evaluador y evaluado	Primeros 15 días hábiles del mes de febrero de cada año.
6	Brindar asesoría y acompañamiento a los evaluados y evaluadores en la aplicación del instrumento.	Grupo de Talento Humano	Constantemente
7	Realizar evaluación semestral, previa verificación de las evidencias y cumplimiento de los compromisos pactados.	Evaluador y evaluado	Primeros 15 días hábiles del mes de



“Por la cual se adopta como parte de la política institucional de medición y seguimiento, el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional en la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-”

No.	OBLIGACIONES	RESPONSABLE	FECHA - PERÍODO
			agosto de cada año.
8	Realizar consolidado anual.	Evaluador y evaluado	Primeros 15 días hábiles del mes de febrero de cada año.
9	Notificar el resultado final de la evaluación al evaluado mediante: Formato Evaluación del Rendimiento Laboral de los Provisionales.	Evaluador	Dos días hábiles después de la fecha de evaluación definitiva.
10	Implementar Plan de Mejoramiento Individual en caso de que los resultados de los compromisos laborales, queden en el nivel NO Satisfactorio o Satisfactorio o de acuerdo con la acción de mejora que arroje la evaluación de las competencias comportamentales.	Evaluador y evaluado	Primeros 15 días del mes de marzo de cada año.
11	Entregar en el Grupo de Talento Humano original del instrumento, completamente diligenciado, sea para concertación, evaluaciones semestrales, eventuales o definitiva.	Evaluado	Febrero y agosto. o 10 días hábiles después de presentarse evaluación eventual.
12	Archivar formatos de evaluación del rendimiento y plan de mejoramiento individual en la Historial laboral.	Grupo de Talento Humano	Tres días hábiles después de entregados los formatos en Talento Humano.

**PARÁGRAFO.** Para la vigencia 2017, las actividades definidas en la metodología que se realizarán en el mes de febrero se harán en el mes de abril.

**ARTÍCULO DECIMO NOVENO.** Los resultados de la Evaluación del Rendimiento Laboral definitivos deben ser comunicados directamente al evaluado por el mismo evaluador dentro de los dos días hábiles siguientes. En caso de inconformidad con el resultado de la Evaluación, verbalmente o mediante escrito que no requerirá formalidad alguna, el evaluado podrá solicitar, expresando las razones en que se funda, la revisión del resultado ante el evaluador, quien podrá resolver de plano en la misma forma de la petición. De continuar la inconformidad, el resultado de la Evaluación podrá ser revisado entre el evaluado y el Jefe Inmediato del evaluador.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO** La Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional, se tendrá en cuenta para:

1. Orientar a los servidores públicos con nombramiento provisional sobre la forma en que deben desempeñar su trabajo.
2. Establecer y desarrollar acciones de mejoramiento.
3. Contribuir con la mejora del clima laboral y la cultura organizacional.
4. Aportar al cumplimiento de la misión, los objetivos institucionales y los fines del Estado.
5. Reconocer de formalmente los méritos demostrados por los servidores públicos con nombramiento provisional, de forma escrita y con copia a la Historia Laboral.
6. Sustentar criterios de reubicación de los empleados públicos para la mejor utilización de sus conocimientos, destrezas, habilidades y potencialidades.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO.** Harán parte integral del Sistema de Evaluación de la Gestión de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional los siguientes documentos, los cuales podrán ser actualizados o modificados de acuerdo con la normatividad vigente, así:

1. TH-PR-8- Evaluación de Desempeño Laboral
2. Formato Evaluación del Rendimiento Laboral de los Provisionales.

“Por la cual se adopta como parte de la política institucional de medición y seguimiento, el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional en la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-”

**ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO.** La Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos vinculados a la ANLA mediante nombramiento provisional **NO** otorga derechos de carrera, ni de inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa, ni brinda los privilegios, estímulos e incentivos propios que la ley establece para los empleados públicos con derechos de carrera administrativa. Tampoco es causal de retiro del servicio en los términos de quienes ostentan tales derechos.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO.** La presente Resolución rige a partir del 01 de abril de 2017 y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

### **COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los 31 de marzo de 2017

*Claudia V. González H*

**CLAUDIA VICTORIA GONZÁLEZ HERNÁNDEZ**  
Directora General (E)

Revisó: --FABIOLA RIVERA ROJAS  
HUGO LEON DUARTE  
JAIRO DE JESÚS DUITAMA REYES  
JOSE ELIAS PARRA PARRA  
LUZ DARY VELASQUEZ ROMERO  
Proyectó: LUZ DARY VELASQUEZ ROMERO

Proceso No.:

**Nota:** Este es un documento electrónico generado desde los Sistemas de Información de la ANLA. El original reposa en los archivos digitales de la Entidad.