

REPÚBLICA DE COLOMBIA



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
MIGRACIÓN COLOMBIA

RESOLUCIÓN No. _____ DE 2026
(_____)

"Por la cual se modifica el numeral 7.3 del artículo 7 y el artículo 8 de la Resolución 0273 de 2020 que establece e implementa el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia"

LA DIRECTORA GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, y en especial las que le confiere los artículos 3 y 78 de la Ley 489 de 1998, artículo 40 de la Ley 909 de 2004, artículo 2.2.8.1.12. del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 2.2.4.5 del Decreto 815 de 2018, y

CONSIDERANDO:

Que el inciso 1° del artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, dispone lo siguiente: *“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la Ley”*.

Que el párrafo del artículo 3° de la Ley 489 de 1998 señala que: *“Los principios de la función administrativa deberán ser tenidos en cuenta por los órganos de control y el Departamento Nacional de Planeación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 343 de la Constitución Política, al evaluar el desempeño de las entidades y organismos administrativos y al juzgar la legalidad de la conducta de los servidores públicos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios, garantizando en todo momento que prime el interés colectivo sobre el particular”*.

Que la Ley 909 de 2004 reguló el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictaron otras disposiciones, y en su artículo 1° estableció como objeto: “(...) *la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.*”

Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad. (...)”

Que el artículo 3° de la Ley 909 de 2004 señaló el campo de aplicación de la misma, indicando:

“Artículo 3°. Campo de aplicación de la presente ley.

1. Las disposiciones contenidas en la presente ley serán aplicables en su integridad a los siguientes servidores públicos:
 - a). **A quienes desempeñan empleos pertenecientes a la carrera administrativa** en las entidades de la Rama Ejecutiva del nivel Nacional y de sus entes descentralizados.

(...)" (subrayado y negrilla fuera de texto)

Continuación de la Resolución “Por la cual se modifica el numeral 7.3 del artículo 7 y el artículo 8 de la resolución 0273 de 2020 que establece e implementa el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia”

Que el artículo 37 de la Ley 909 de 2004 establece los principios que orientan la permanencia en el servicio de los funcionarios que desempeñan empleos pertenecientes a la carrera administrativa y así mismo, el artículo 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015, define la Evaluación del Desempeño Laboral como una herramienta de gestión que “... busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su permanencia y desarrollo en el servicio...”.

Que el artículo 38, capítulo II, título VI de la Ley 909 de 2004, estipula que “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. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales. (...)”

Que el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, indica que:

“(...) De acuerdo con los criterios establecidos en esta Ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.

Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas”.

Que los Capítulos I y II del Título IV del Decreto 1227 de 2005 compilados en los artículos 2.2.8.1.1 y ss. del Decreto 1083 de 2015, señalaron las características, parámetros y lineamientos generales de la evaluación del desempeño laboral para los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba.

Que el artículo 1 del Decreto 815 de 2018 sustituyó el Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Que mediante la Resolución 0176 del 22 de enero de 2019, la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, adoptó a partir del 1° de febrero de 2019 el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, para evaluar a los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

Que el Acuerdo No. 20191000000026 del 09 de enero de 2019, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, define los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba.

Que la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, mediante oficio radicado No. 20196110905831 del 16 de octubre de 2019, solicitó a la Comisión Nacional del Servicio Civil la aprobación del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, vinculados a la entidad.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil en sesión del 14 de enero de 2020, analizó el sistema propio diseñado por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, verificando el cumplimiento de los lineamientos y directrices generales fijadas por la CNSC en el Acuerdo No. 20191000000026 de 2019, por lo que decidió por unanimidad dar aprobación del sistema remitido.

Continuación de la Resolución “Por la cual se modifica el numeral 7.3 del artículo 7 y el artículo 8 de la resolución 0273 de 2020 que establece e implementa el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia”

Que mediante la Resolución No. 20204000009365 del 15 de enero de 2020, la Comisión Nacional del Servicio Civil aprobó el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral en la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia para los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

Que mediante la Resolución 0273 de 2020 la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia estableció e implementó el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, a partir del 01 de febrero de 2020.

Que, con ocasión de la necesidad de establecer porcentajes de evaluación del desempeño ajustados a las dinámicas propias de la entidad y orientados a la mejora continua en la calificación de los servidores públicos, así como en atención a las disposiciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia requirió modificar el numeral 7.3 del artículo 7 y el artículo 8 de la Resolución 0273 de 2020.

Que, en consecuencia, la evaluación de gestión por áreas o dependencias constituye un insumo para la concertación de compromisos durante el período de evaluación, sin que ello implique afectación de la calificación individual del servidor público.

Espacio para la aprobación de la CNSC.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Modificar el numeral 7.3 del artículo 7 de la Resolución 0273 de 2020, el cual quedará así:

“7.3 Evaluación de la gestión por Áreas o Dependencias:

La Oficina de Control Interno emitirá la evaluación de acuerdo con la normatividad y lineamientos que rigen para este tipo de calificación, y remitirá a la Subdirección del Talento Humano, a más tardar el 31 de enero de cada vigencia, el resultado consolidado correspondiente, manifestado en escala de uno a cien (1 - 100).”

ARTÍCULO SEGUNDO: Modificar el artículo 8 de la Resolución 0273 de 2020, el cual quedará así:

“ARTÍCULO OCTAVO: PORCENTAJES DE LOS COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La calificación definitiva de los servidores públicos sujetos de la Evaluación del Desempeño Laboral, se obtiene de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los compromisos laborales y el desarrollo de las competencias comportamentales de la siguiente manera:

CALIFICACIÓN PARA EL PERIODO ANIAL U ORDINARIO	PESO PORCENTUAL
Compromisos Laborales	80%
Competencias Comportamentales	20%

Continuación de la Resolución “Por la cual se modifica el numeral 7.3 del artículo 7 y el artículo 8 de la resolución 0273 de 2020 que establece e implementa el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia”

TOTAL	100%
-------	------

CALIFICACIÓN PARA EL PERIODO DE PRUEBA Y PARA LA EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA	PESO PORCENTUAL
Compromisos Laborales	80%
Competencias Comportamentales	20%
TOTAL	100%

ARTÍCULO TERCERO: Comunicar copia del presente acto administrativo a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo de su competencia.

ARTÍCULO CUARTO: Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su comunicación, y deroga el numeral 7.3 del artículo 7 y el artículo 8 de la resolución 0273 de 2020

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los _____

GLORIA ESPERANZA ARRIERO LOPEZ
Directora General

	Nombre	Firma
Aprobó	Laura Milena Correa Garcia – Subdirectora de Talento Humano	
Revisó	Santiago Trejos Mejía – Coordinador Grupo de Gestión Legal – Subdirección de Talento Humano	
Proyectó	Luis Alfredo Sanabria Ríos – Contratista Gestión Legal – Subdirección de Talento Humano	

Los arriba firmantes, declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustados a las normas y disposiciones legales vigentes, y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para firma.