

**UNIDAD DE BÚSQUEDA DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS EN EL  
CONTEXTO Y EN RAZÓN DEL CONFLICTO ARMADO  
UBPD**

**RESOLUCIÓN No 1124**

( 01 DE JULIO DE 2021 )

"Por medio de la cual se adopta el modelo de gestión del desempeño para los servidores y servidoras de la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado UBPD".

**LA DIRECTORA GENERAL**

En ejercicio de sus facultades legales, y, en especial las conferidas mediante el numeral 10 del artículo 17 del Decreto Ley 589 de 2017 y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia expresa: "*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. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. (...)*"

Que la Ley 489 de 1998, estableció normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, con el objeto de regular el ejercicio de la función administrativa, determinar la estructura y definir los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública.

Que el artículo 3º de la citada norma, definió que la función administrativa se desarrollará conforme a los principios constitucionales, en particular los referentes a la buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia, los cuales deben ser tenidos en cuenta para evaluar el desempeño de las entidades y organismos administrativos y la legalidad de la conducta de los y las servidores y servidoras públicos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios, garantizando en todo momento que prime el interés colectivo sobre el particular.

Que, de igual manera, el artículo 26 de la Ley 489 de 1998, ordenó que anualmente se deben otorgar estímulos a los servidores/as públicos que se distinguen por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones.

Que el artículo transitorio 3 del Acto Legislativo 01 de 2017, creó la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado - UBPD, como un ente del orden nacional con personería jurídica y con autonomía administrativa, presupuestal y técnica, con un carácter humanitario y extrajudicial encargado de dirigir, coordinar y contribuir a la implementación de acciones humanitarias encaminadas a la búsqueda y localización de personas dadas por desaparecidas en contexto y en razón del conflicto armado que encuentren con vida y en los casos de fallecimiento, cuando sea posible, la identificación y entrega digna de sus cuerpos.

Que el Decreto Ley 589 de 2017, organizó la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado - UBPD y señaló entre otras disposiciones que la Unidad se pondría en marcha por un período de 20 años, prorrogables por ley, como una entidad del Sector Justicia, de naturaleza especial, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, patrimonio independiente y un régimen especial en materia de administración de personal.

Que el numeral 10 del artículo 17 del Decreto ley 589 de 2017, prescribió que es potestad del Director de la UBPD dirigir la administración del personal conforme a las normas correspondientes.

Que mediante la Sentencia C-067 de 2018 proferida por la Corte Constitucional, se explicó que la incorporación al sector administrativo de justicia y del derecho no implica que la UBPD orgánicamente se encuentre sujeta al Ministerio de Justicia y del Derecho, ya que no se consagra la existencia de una relación de adscripción o de vinculación para el ejercicio de sus funciones y precisó que sólo opera como un mandato que le permite a la UBPD, integrarse al Estado y articularse con las demás entidades públicas que se ocupan de materias asociadas o complementarias al

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se adopta el modelo de gestión del desempeño para los servidores y servidoras de la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado UBPD".

cumplimiento de sus responsabilidades y funciones, con la salvedad que no podrá estar sujeto a control jerárquico o de tutela por ninguna entidad que haga parte de dicho sector.

Que igual manera aclaró que el régimen especial en materia de administración de personal de la Unidad significa que la forma como se designa su personal se somete a un régimen diferenciado de vinculación y permanencia en el servicio, que exceptúa la exigibilidad de la regla general concerniente al sistema de carrera y que en razón a el periodo de duración de la Unidad, no se requiere la continuidad de la carrera administrativa pero que los funcionarios a vincular se sujetan a una relación legal y reglamentaria propia del empleado público y que mientras el legislador no disponga nada distinto, los empleos son de libre nombramiento y remoción.

Que, en este sentido, el Decreto 289 de 2018 en su artículo 9, definió que los empleados de la UBPD se rigen en lo que les sea aplicable, por las normas de administración de personal contempladas en los Decretos Ley 2400 y 3074 de 1968 y en normas que los modifiquen, adicionen o reglamenten.

Que en Sentencia del Consejo de Estado 00129 de 2018, se señaló que la excelencia del servicio público exige que la administración esté integrada por servidores públicos de las más altas cualidades profesionales y personales y que en virtud de ello pueden ser sometidos a evaluaciones del desempeño en aras de mejoramiento.

Que en consonancia con lo anterior, y acorde con lo dispuesto en la Sentencia de la Corte Constitucional T-137 de 2014, los servidores de libre nombramiento y remoción, independiente de la naturaleza de su cargo, no son ajenos a la solicitud de los requerimientos técnicos y condiciones de calidad que se ordenan para ejercer una función determinada dentro del sector público.

Que la Ley 909 de 2004 en su artículo 38 establece que la evaluación del desempeño laboral está regulada para los servidores de carrera, con el fin de adquirir derechos de carrera, ascensos, becas, comisiones, permanencia en el servicio y no para servidores de libre nombramiento y remoción como es la situación de las y los servidores de la UBPD.

Que dado el régimen especial en materia de administración de personal para el proceso de vinculación y desvinculación, y que los/las servidores/as de la UBPD son de libre nombramiento y remoción, por lo cual no les es aplicable el modelo general de evaluación del desempeño contemplado en las normas de la función pública, y en tal sentido es viable adoptar un modelo que permita efectuar seguimiento, retroalimentación y una comunicación asertiva al interior de los equipos de trabajo.

Que las herramientas y el modelo de gestión del desempeño deben estar alineadas con la planeación estratégica de la Unidad, Plan de Acción, Plan Anual de Adquisiciones y las funciones propias de cada cargo, dependencia y las metas administrativas y misionales que correspondan a cada equipo de trabajo.

Que el modelo de gestión que se propone adoptar, es un instrumento de gestión individual que conecta con las metas establecidas para cada dependencia y grupos de trabajo y, permitirá conducir la gestión de la entidad hacia el mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados, para satisfacer las necesidades y los derechos de las víctimas.

Que este modelo fue presentado y aprobado ante el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de la UBPD en sesión del 26 de mayo de 2021.

Que teniendo en cuenta lo expuesto, se considera necesario que la UBPD cuente con un mecanismo que permita realizar el seguimiento a la gestión del desempeño como herramienta de planeación orientada a la mejora continua, a la eficiencia en la distribución de cargas de trabajo, al desarrollo y crecimiento del personal con el fin de construir una cultura del servicio con carácter humanitario.

Que atendiendo lo expuesto,

#### RESUELVE

**Artículo 1.-** Adoptar modelo de gestión del desempeño para los servidores y servidoras de la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado - UBPD, contenido en el manual de gestión del desempeño que hace parte integral de este acto y que será incluido en el sistema de gestión con los respectivos formatos de concertación y seguimiento.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se adopta el modelo de gestión del desempeño para los servidores y servidoras de la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado UBPD".

**Artículo 2.-** El/la Secretario/a General de la UBPD cada vez que se requiera efectuar algún ajuste técnico, previa justificación que establezca la Subdirección de Gestión Humana, podrá actualizar los lineamientos y formatos que aquí se adoptan, los cuales se actualizarán en el sistema de gestión de la UBPD, sistema que dejará trazabilidad del cambio, el cual deberá ser informado a la Dirección General de manera previa con las respectivas justificaciones propuestas.

**Artículo 3.** Corresponde a la Subdirección de Gestión Humana la socialización y asesoría para la aplicación del Modelo a adoptar.


**Artículo 4.-** Comunicar la presente Resolución a través de la Secretaría General a todos/as los/las servidores y servidoras de la UBPD, sin perjuicio de los procesos de socialización y asesoría que corresponden a la Subdirección de Gestión Humana.

**Artículo 5.-** El seguimiento al desempeño laboral de los servidores y servidoras de la UBPD entrará en vigencia a partir del 1 de julio de 2021.


**Artículo 6.-** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en la Ciudad de Bogotá D.C., el 01 DE JULIO DE 2021

**COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

  
**LUZ MARINA MONZÓN CIFUENTES**  
Directora General

Revisó: Claudia Isabel Victoria Niño – Secretaria General 

Andrea Carolina Carrasco – Subdirectora de Gestión Humana 

Proyectó: Ángela Moreno Experto Técnico SGH