



Unitrópico
Universidad Internacional
del Trópico Americano

Resolución Rectoral No. **1378** = de 2025

(04 de Julio de 2025)

"Por la cual se modifica parcialmente la Resolución Rectoral No. 0861 de 2023 en lo referente al cronograma de fases del Sistema de Evaluación por Acuerdos de Gestión y se incorpora un modelo de evaluación parcial eventual para los empleos de Libre Nombramiento y Remoción y de Periodo Fijo en la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones."

El Rector de la Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrópico, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y en especial las conferidas por la Ley 30 de 1992 y el artículo 36 del Estatuto General de la Universidad, y

CONSIDERANDO

Que la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico, de conformidad con las disposiciones de la Ley 1937 de 2018, en especial los artículos 1 y 2, que permitieron a la Asamblea Departamental de Casanare su oficialización mediante la Ordenanza No. 014 de 2021, según su Estatuto General es la institución de educación superior del departamento de Casanare, por disposición constitucional no hace parte de ninguna de las ramas del poder público, ni es un establecimiento público, por ser un ente de régimen especial de los que trata el artículo 69 de la Constitución Política y el artículo 40 de la Ley 489 de 1998, siendo así, una universidad dotada de personalidad jurídica, gobierno propio, autonomía académica, administrativa, financiera y presupuestal; rentas y patrimonio propios e independientes provenientes de la Nación, del Departamento de Casanare y otras fuentes permitidas por la ley, forma parte del sistema de universidades estatales, y, está vinculada al Ministerio de Educación Nacional en lo referente a las políticas y planeación del sector educativo y el servicio público de la educación superior, en especial por la Ley 30 de 1992, Ley 1740 de 2014, y las demás disposiciones legales que le sean aplicables de acuerdo con su naturaleza jurídica, carácter académico y las normas internas dictadas en ejercicio de su autonomía.

Que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto General de la Universidad Internacional del Trópico Americano, son funciones del Rector: "6. Expedir los actos administrativos que sean necesarios para el cumplimiento del objeto de la Universidad Internacional del Trópico Americano (...)".

Que la prerrogativa constitucional de autonomía universitaria está consagrada en el artículo 69 de la Constitución Política y establece lo siguiente: "Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley. La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado (...)".

Que mediante la Resolución Rectoral No. 0861 de 2023 se estableció el Sistema de Evaluación por Acuerdos de Gestión de los empleos de Libre Nombramiento y Remoción y de Periodo Fijo de la Universidad Internacional del Trópico Americano.

Que en dicha normativa se definieron los plazos para el desarrollo de las distintas fases del proceso de evaluación, incluyendo un cronograma especial que se ejecutó en una única etapa, garantizando el debido proceso.

Que las fases del Sistema de Evaluación por Acuerdos de Gestión para los empleados públicos administrativos vinculados mediante Libre Nombramiento y Remoción y Periodo Fijo en Unitrópico, de acuerdo con los artículos 15, 16, 17, 18 y 19 de la resolución precitada, son las siguientes:

1. Fase 1. De preparación.

2. Fase 2. De concertación de compromisos y acuerdos de gestión.
3. Fase 3. De seguimiento de los Acuerdos de Gestión y registro de evidencias
4. Fase 4. De calificación de evaluaciones semestrales
5. Fase 5. De evaluación y calificación definitiva

Que la Fase 1: De Preparación, de acuerdo con el artículo 15 de la Resolución Rectoral No. 0861 de 2023, contempla el desarrollo de esta fase al inicio del proceso de evaluación.

Que la Fase 2: De concertación de compromisos, de acuerdo con el artículo 16 de la Resolución Rectoral No. 0861 de 2023, contempla que los compromisos y acuerdos de gestión deberán ser acordados por el evaluador y el evaluado dentro de los primeros quince (15) días hábiles del mes de marzo y del mes de septiembre de cada año.

Que la Fase 3: De seguimiento a los acuerdos de Gestión y Registro de Evidencias, de acuerdo con el artículo 17 de la Resolución Rectoral No. 0861 de 2023, contempla que esta fase se inicia inmediatamente después de la concertación o acuerdo de los compromisos y finaliza con el inicio de la fase de calificación de evaluaciones semestrales, ésta vincula tanto al evaluado como el evaluador.

Que la Fase 4: De calificación de evaluaciones semestrales, de acuerdo con el artículo 18 de la Resolución Rectoral No. 0861 de 2023, contempla que se deberán realizar dos evaluaciones semestrales, de la siguiente manera:

1. La primera evaluación semestral que corresponde al período comprendido entre el 1 de septiembre y el 28 de febrero de cada año. Esta calificación deberá realizarse en los primeros quince (15) días hábiles del mes de marzo de cada año en el formato que hace parte integral de esta resolución.
2. La segunda evaluación semestral que corresponde al período comprendido entre el 1 de marzo y el 31 de agosto de cada año. Esta calificación deberá realizarse en los primeros quince (15) días hábiles del mes de septiembre en el formato que hace parte integral de esta resolución.

Que la Fase 5: De evaluación y calificación definitiva, de acuerdo con el artículo 19 de la Resolución Rectoral No. 0861 de 2023, contempla que esta fase corresponde a la evaluación anual definitiva de la Evaluación por Acuerdos de Gestión del evaluado, la cual comprende el resultado de las dos evaluaciones semestrales efectuadas durante el año. La evaluación y calificación definitiva efectúa para el período comprendido entre el 1 de marzo y el 28 de febrero de cada año. Esta evaluación y calificación deberá realizarse en los primeros quince (15) días hábiles del mes de septiembre y será la obtenida a partir de promediar de las dos (2) evaluaciones semestrales.

Que el parágrafo del artículo 19 de la Resolución Rectoral No. 0861 de 2023 establece que cuando el funcionario no haya servido la totalidad del año objeto de calificación, se calificarán los servicios correspondientes al periodo laboral cuando éste sea superior a treinta (30) días calendario; los periodos inferiores a este lapso serán calificados de manera conjunta con el periodo siguiente.

Que el artículo 39 de la Resolución Rectoral No. 0861 de 2023 indica las evaluaciones parciales eventuales del sistema de evaluación por acuerdos de gestión de los funcionarios administrativos de Libre Nombramiento y Remoción y Periodo Fijo, deben realizarse en los siguientes casos y circunstancias:

1. Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus subalternos antes de retirarse del empleo.
2. Por cambio definitivo del empleo del evaluado (traslado)



3. Por separación temporal del ejercicio de las funciones del empleo: Cuando el funcionario deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones administrativas sea superior a treinta (30) días calendario.
4. Reubicación: Cuando el funcionario sea reubicado en otra dependencia en el mismo empleo.
5. Por el lapso comprendido entre la última evaluación si la hubiere y el final del periodo semestral a evaluar.
6. Por ajustes en los acuerdos funcionales y de la competencia comportamental común.

Que estas evaluaciones deberán realizarse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en la que se produzca la situación que la origine, con excepciones de la ocasionada por el cambio de evaluador que deberá realizarse antes del retiro del cargo.

Que en cada evaluación parcial eventual se debe registrar el porcentaje de avance en el cumplimiento de los acuerdos, proporcional al tiempo de duración, que luego será sumado en la evaluación parcial semestral o definitiva, cuando haya lugar a ello.

Que, con el propósito de sincronizar el periodo de evaluación de acuerdos de gestión, el cual actualmente abarca del mes de septiembre al mes de agosto del año siguiente, generando una superposición entre dos vigencias anuales, se hace necesario modificar dicho periodo para que comprenda desde febrero hasta enero del año siguiente, de acuerdo como lo realizan otras universidades y clarificar algunas disposiciones de la Resolución Rectoral No. 0861 de 2023 referente a las evaluaciones parciales. Ajuste que permitirá una mejor alineación con los procesos de planeación, reporte y seguimiento institucional, optimizando la gestión del desempeño y facilitando la implementación de la mejora continua en el talento humano.

Que, en atención a las necesidades institucionales y con el propósito de garantizar la eficiencia y efectividad en la aplicación de las evaluaciones por acuerdo de gestión, se considera pertinente modificar parcialmente lo dispuesto en los artículos 16, 18, 19 y 39 de la Resolución Rectoral No. 0861 de 2023. En este sentido, se hace necesario implementar una evaluación transitoria correspondiente a lo que queda del año 2025, abarcando el periodo de Septiembre de 2025 a enero de 2026, en concordancia con la entrada en vigor de la nueva regulación a partir del año 2026.

Que los ajustes propuestos permitirán agilizar el proceso de evaluación, simplificar su ejecución y contribuir al cumplimiento de la misión, objetivos y metas institucionales.

En mérito de lo expuesto, el Rector de Unitrópico,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Modificar parcialmente el artículo 16 de la Resolución Rectoral No. 0861 de 2023, el cual quedará de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 16. FASE 2. DE CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS Y ACUERDOS DE GESTIÓN. Los compromisos de acuerdos de gestión deberán ser concertados o acordados por el evaluador y el evaluado dentro de los primeros quince (15) días hábiles del mes de febrero y del mes de agosto de cada año. Para el desarrollo de esta fase se deberán cumplir los siguientes pasos:

1. El evaluador deberá diligenciar el componente A de información general del instrumento de Evaluación por Acuerdo de Gestión semestral.

2. *Evaluador y evaluado deberán revisar previamente los siguientes insumos de información antes de suscribir y/o diligenciar los compromisos o acuerdos.*
 - a. *Revisar el Estatuto General, Estructura Orgánica, Políticas Institucionales, propósito funcional por dependencia, planes institucionales de mejoramiento, planes estratégicos por dependencias, metas del Plan de Desarrollo Institucional PDI vigentes, funciones por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.*
 - b. *Revisar Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del cargo a evaluar vigentes en la universidad, dentro del que se encuentran definidos el propósito del empleo, las funciones, competencias y conocimientos esenciales.*
 - c. *El resultado de la última calificación definitiva del desempeño laboral.*
 - d. *Los compromisos de mejoramiento individual del período de evaluación inmediatamente anterior, cuando haya lugar a ello.*
3. *Si el cargo desarrolla actividades académico administrativas debe diligenciar el componente B de distribución académica.*
4. *Diligenciar en el instrumento en el componente C1 en el que evaluador y evaluado deberán suscribir de común acuerdo los compromisos o acuerdos, teniendo en cuenta que éstos deben tener las siguientes características:*
 - a. *Definir las metas institucionales misionales, metas y funciones de la Dependencia a las cuales contribuye el empleo, las solicitudes del jefe directo y consignelas en el apartado correspondiente.*
 - b. *Definir los compromisos o acuerdos establecidos que obedecen a los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados, que deberá cumplir el servidor en el período de evaluación respectivo, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas en la fase de concertación o acuerdo. Estos deben coincidir con las metas institucionales, de la dependencia o área, que se definieron en el paso anterior.*
 - c. *Asignar un peso porcentual por cada compromiso o acuerdo, el cual no podrá ser mayor a (40%), ni menor al diez por ciento (10%)*
 - d. *Definir las evidencias requeridas que se tendrán en cuenta en los avances y las condiciones que deberán reunir los productos y resultados esperados.*
 - e. *Indicar la ubicación donde se va a disponer la evidencia en medio físico o digital.*
 - f. *El número de compromisos a concertar para el periodo semestral serán entre siete (7) y no deberá ser superior a diez (10)*

PARÁGRAFO PRIMERO. Los instrumentos necesarios para la fijación de compromisos deberán ser suministrados por la Oficina de Talento Humano a través de la herramienta establecida para tal fin.

ARTÍCULO 2. Modificar parcialmente el artículo 18 de la Resolución Rectoral No. 0861 de 2023, el cual quedará de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 18. FASE 4. DE CALIFICACIÓN DE EVALUACIONES SEMESTRALES. Corresponde a esta fase la valoración del desempeño, rendimiento y gestión del evaluado, en la que se permite evidenciar el cumplimiento de los compromisos concertados y competencias definidas, de acuerdo con el período de evaluación. Esta información se debe consignar en el apartado C2 del instrumento (Evaluación de Compromisos)

Se deberán realizar dos evaluaciones semestrales, de la siguiente manera:

1. La primera evaluación semestral que corresponde al período comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de julio de cada año. Esta calificación deberá entregarse en los primeros quince (15) días hábiles del mes de agosto en el formato que hace parte integral de la Resolución Rectoral No. 0861 de 2023.
2. La segunda evaluación semestral que corresponde al período comprendido entre el 1 de agosto y el 31 de enero de cada año. Esta calificación deberá realizarse en los primeros quince (15) días hábiles del mes de febrero de cada año en el instrumento que esté vigente.
3. La evaluación de actividades de docencia, investigación y proyección social, que se rige por la norma que contiene el Sistema de Evaluación de Desempeño Profesor, los resultados servirá como insumo para la calificación semestral, siendo aplicable únicamente para los cargos que tienen la connotación de académico-administrativos.

Para el desarrollo de esta fase 4 se deberán cumplir los siguientes pasos:

1. Previo a la calificación de las competencias y compromisos, el evaluador deberá verificar lo siguiente:
 - a. Las evidencias generadas en el período de evaluación
 - b. Los resultados del seguimiento efectuado durante los periodos de la fase 3
2. Una vez se haya verificado la información del numeral anterior, el evaluador procederá a calificar los compromisos o acuerdos y competencias de la evaluación por acuerdos de gestión semestral, esta se debe llevar a cabo en el instrumento elaborado por la Oficina de talento humano para tal fin. Los componentes para calificar son:
 - a. Componente C2 evaluación de compromisos o acuerdos de gestión.
 - b. Componente D evaluación de competencias comportamentales comunes
 - c. Componente E evaluación de competencias comportamentales por nivel jerárquico
 - d. Componente F evaluación de labores de docencia directa e indirecta. (Aplica para los cargos académico-administrativos)
 - e. Componente G evaluación de Vicerrectoría de Investigación. (Aplica para los cargos académico-administrativos)
 - f. Componente H evaluación de Vicerrectoría de Proyección Social. (Aplica para los cargos académico-administrativos)
 - g. Componente I evaluación por Proyectos Especiales. (5% adicional, equivalente a 3 décimas)

De acuerdo con el nivel de desarrollo que haya tenido el evaluado en cada compromiso, acuerdo o competencia, el evaluador deberá asignar una calificación numérica en una escala de 1 a 5 según corresponda, teniendo en cuenta la siguiente interpretación:

Puntaje	Descripción	Niveles de desarrollo
1	<i>El nivel de desarrollo de la competencia o compromiso no se evidencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.</i>	Deficiente
2	<i>El nivel de desarrollo de la competencia o compromiso es bajo, el impacto es menor del esperado que permita la obtención de las metas y logros esperados.</i>	Bajo
3	<i>El nivel de desarrollo de la competencia o compromiso se evidencia con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados.</i>	Aceptable
4	<i>El nivel de desarrollo de la competencia o compromiso se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados.</i>	Alto
5	<i>El nivel de desarrollo de la competencia o compromiso se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados.</i>	Muy alto

3. Si en el proceso de evaluación por Acuerdos de Gestión, se identifican necesidades de formación o capacitación que contribuyan al mejoramiento del desempeño, rendimiento y gestión del evaluado en el cargo, el evaluador deberá consignar estas necesidades en el componente J del instrumento.
4. Luego de completar la calificación de las competencias, el instrumento arroja automáticamente el resultado obtenido en la Evaluación por Acuerdos de Gestión semestral del evaluado. Estos resultados se dan a nivel cuantitativo y cualitativo en los términos que indica el artículo 10 de la Resolución Rectoral No. 0861 de 2023.
5. Una vez completado los pasos anteriores, evaluador y evaluado deberán firmar el respectivo formato del instrumento en el componente L de Firmas, notificaciones.

ARTÍCULO 3. Modificar parcialmente el artículo 19 de la Resolución Rectoral No. 0861 de 2023, el cual quedará de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 19. FASE 5. DE EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DEFINITIVA. Esta fase corresponde a la evaluación anual definitiva de la Evaluación por acuerdos de gestión del evaluado, la cual comprende el resultado de las dos evaluaciones semestrales efectuadas durante el año. La evaluación y calificación definitiva efectuada para el período comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de enero de la siguiente vigencia.

Esta evaluación y calificación deberá realizarse en los primeros quince (15) días hábiles del mes de febrero en el formato de consolidado de la evaluación anual definitiva por Acuerdos de Gestión a los empleados de Libre Nombramiento y Remoción y de Periodo Fijo, el cual hace parte integral de esta resolución y será la obtenida a partir de promediar las dos (2) evaluaciones semestrales.

Los resultados de esta evaluación se dan a nivel cuantitativo y cualitativo en los términos que indica el artículo 10 de la Resolución Rectoral No. 0861 de 2023

PARÁGRAFO 1. Cuando el funcionario no haya servido la totalidad del año objeto de la calificación, se calificarán los servicios correspondientes al período laboral siempre que este sea superior a treinta (30) días calendario; los periodos inferiores a este lapso serán calificados de manera conjunta con el período siguiente.

PARAGRAFO 2. Si el funcionario ha trabajado entre 31 y 90 días calendario en el periodo de la evaluación semestral, se aplicará la evaluación parcial eventual de acuerdo con lo estipulado en el artículo 39 de la Resolución Rectoral No. 0861 de 2023 y se concertarán 7 compromisos. Si ha laborado 91 días calendario o más, se aplicará la evaluación semestral ordinaria, en la que se deberán concertar entre 7 y 10 compromisos.

ARTÍCULO 4. Modificar parcialmente el artículo 39 de la Resolución Rectoral No. 0861 de 2023, el cual quedará de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 39. EVALUACIONES PARCIALES EVENTUALES. Son evaluaciones parciales eventuales del Sistema de Evaluación por Acuerdos de gestión de los funcionarios administrativos de libre nombramiento y remoción y de periodo fijo, las que deben realizarse en los siguientes casos y circunstancias:

1. Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus subalternos antes de retirarse del empleo.
2. Por cambio definitivo del empleo del evaluado (traslado)
3. Por separación temporal del ejercicio de las funciones del empleo: Cuando el funcionario deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones administrativas sea superior a treinta (30) días calendario.
4. Reubicación: Cuando el funcionario sea reubicado en otra dependencia en el mismo empleo.
5. Por el lapso comprendido entre la última evaluación si la hubiere y el final del periodo semestral a evaluar.
6. Por ajustes en los acuerdos funcionales y de la competencia comportamental común.
7. Evaluación parcial de única calificación: esta evaluación será aplicable en los casos en que el funcionario inicie su vinculación con la universidad durante el período correspondiente a la segunda evaluación semestral y su ingreso se produzca con una antelación igual o superior a treinta y un (31) días calendario, previos a la finalización del periodo de evaluación del segundo semestre o si existe una situación administrativa como los indicados en los numerales anteriores y cuyo tiempo de ausencia del funcionario implique una sola evaluación anual.

Para los funcionarios que les aplique la Evaluación Parcial de Única Calificación deberán concertar únicamente 7 compromisos y estos deben ser proporcionales al tiempo de evaluación. Se debe registrar en el apartado de observaciones del componente C2 del instrumento de Evaluación por acuerdos de gestión.

Estas evaluaciones deberán realizarse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en la que se produzca la situación que la origine, con excepciones de la ocasionada por el cambio de evaluador que deberá realizarse antes del retiro del cargo.

PARAGRAFO 1. Consecuencia de la Evaluación Parcial de Única calificación en nivel no satisfactorio. En caso en que el funcionario obtenga una calificación definitiva única en firme correspondiente al segundo semestre, en el nivel no satisfactorio (0 a 3.7) y en atención al principio del debido proceso, se le otorgará la oportunidad de presentar la primera evaluación semestral de la siguiente vigencia anual. Para efectos de condonación de la calificación obtenida en la Evaluación Parcial de Única Calificación en el nivel "no satisfactorio", el funcionario deberá alcanzar en la primera evaluación semestral de la siguiente vigencia anual una calificación correspondiente al nivel satisfactorio, (Mayor o igual al 3.8).

En caso de cumplir con lo anterior, la Evaluación Parcial de Única Calificación en el nivel "no satisfactorio" será ajustada al nivel mínimo aprobado, equivalente a tres punto ocho (3.8) nivel "Satisfactorio". No obstante, si el funcionario no alcanza la calificación mínima exigida, ello constituirá causal de retiro del servicio del empleado administrativo de libre nombramiento y remoción y de periodo fijo y de sus funciones, por lo cual el nombramiento deberá ser declarado insubsistente, mediante resolución motivada expedida por el Rector de la Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrónico.

ARTÍCULO 5. DISPOSICIÓN TRANSITORIA. Para lo que queda del año 2025, la Evaluación por Acuerdos de Gestión de los empleos de Libre Nombramiento y Remoción y de Periodo Fijo, se realizará mediante una evaluación transitoria Parcial de Única calificación, con el fin de dar cumplimiento a la modificación establecida en el presente acto administrativo. Esta evaluación abarcará el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2025 y el 31 de enero de 2026.

En consecuencia, la Evaluación transitoria por acuerdos de gestión de única calificación correspondiente al año 2025 se desarrollará conforme a un cronograma especial, garantizando el respeto al debido proceso, según el siguiente esquema:

a. EVALUACIÓN PARCIAL DE ÚNICA CALIFICACIÓN (1 de septiembre de 2025 y el 31 de enero de 2026)

ETAPA ÚNICA DE EVALUACIÓN DE EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y PERIODO FIJO 2025		
FASES	ACTIVIDAD	FECHA
1	Preparación.	Inicio de cada periodo de evaluación
2	Concertación de compromisos y acuerdos de gestión.	Del 1 al 19 de septiembre de 2025
3	Seguimiento a los acuerdos de gestión y registro de evidencias	1 de septiembre de 2025 y el 31 de enero de 2026
N/A	Entrega de evidencias del desempeño por parte del evaluado al evaluador.	2 al 20 de febrero de 2026
4	Calificación evaluación transitoria parcial única.	
N/A	Entrega en físico y cargue virtual de documentos a la Oficina de Talento Humano	
Recurso de reposición ante el evaluador		Término de ley
Respuesta al recurso de reposición		Término de ley
Recurso de apelación ante el superior jerárquico del evaluador		Término de ley
Respuesta al recurso de apelación		Término de ley

PARÁGRAFO 1. Los soportes de las fases 2, 3 y 4 relacionadas anteriormente se entregan en medio físico y digital a la Oficina de Talento Humano debidamente diligenciados y firmados por las partes.



Unitrópico

Universidad Internacional
del Trópico Americano

PARÁGRAFO 2. En la fase 3 corresponde a evaluado y evaluador organizar y recopilar las evidencias de la concertación de compromisos y acuerdos de gestión, los cuales se entregan de manera física y digital a la Oficina de Talento Humano de manera conjunta con la entrega del formato de calificación.

ARTÍCULO 6. Con la presente modificación, quedan vigentes los demás artículos de la Resolución Rectoral No. 0861 de 2023.

ARTÍCULO 7. Comuníquese el presente acto administrativo a los empleados públicos de libre nombramiento y remoción y periodo fijo y a los responsables de la Evaluación por Acuerdos de Gestión.

ARTÍCULO 8. La presente Resolución entra en vigor a partir de la fecha de su expedición y rige para todos los empleados administrativos de Libre Nombramiento y Remoción y Periodo Fijo de la Universidad Internacional del Trópico Americano.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Yopal, Casanare, a los cuatro (04) días del mes de Julio de dos mil veinticinco (2025).

ORIO L JIMÉNEZ SILVA
Rector

Proyectó: Rosaura Andrea Ramírez Cárdenas -Profesional Universitario oficina de Talento Humano
Revisó: Lilia Andrea Nocua Neme - Jefe Oficina de Talento Humano
Aprobó: Alexis Ferley Bohórquez - Jefe Oficina Asesora Jurídica y de Contratación.