



INFORME DE SEGUIMIENTO A LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Septiembre de 2023

Presentado a:
CARLOS ADRIAN CORREA FLÓREZ
Director General

Preparado por:
INGRID ESPINOSA SÁNCHEZ
Asesora de Control Interno (E)

Elaborado por:
LEONEL MAURICIO VELANDIA GÓMEZ
Profesional Especializado

Bogotá D.C., octubre de 2023

	FORMATO INFORME O SEGUIMIENTO DE LEY	Código: F-CI-08
		Versión No. 01
		Pág. 2/8

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO	4
2. OBJETIVO	4
3. ALCANCE.....	5
4. METODOLOGÍA	5
5. CONCLUSIÓN.....	7

 UPME Unidad de Planeación Lúmina Energética	FORMATO INFORME O SEGUIMIENTO DE LEY	Código: F-CI-08
		Versión No. 01
		Pág. 3/8

PRESENTACIÓN

La Evaluación del Desempeño Laboral es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación busca valorar el mérito consagrado en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia como principio garante sobre el cual se fundamenta el ingreso, la permanencia y el retiro del servicio público. A través del ejercicio normativo, el fundamento del mérito ha sido desarrollado por el legislador con la expedición de la Ley 27 de 1992, la Ley 443 de 1998 (ya derogadas) y la Ley 909 de 2004 y decreto 1083 de 2015, vigentes en la materia.

En estas normas se han establecido artículos referentes al propósito y los alcances de la evaluación del desempeño laboral. El artículo 38 de la Ley 909 de 2004¹ señala:

“Artículo 38. Evaluación del desempeño. 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. (...)”

Así las cosas, el sistema de méritos establecido en la Constitución Política y desarrollado en las normas antes enunciadas, pretende establecer la permanencia del servidor público de la UPME en un ambiente laboral de eficacia y eficiencia para lograr la productividad de cada empleado, alcanzando el objeto y la misión de la Unidad.

La UPME se encuentra terminando el proceso de selección de cargos que fueron ofertados en el concurso Nación 3 por lo cual de los setenta (70) servidores públicos que a corte del 31 de julio del presente año cuarenta y dos (42) ya fueron calificados en período de prueba, lo cual demuestra que estos servidores respondieron a las expectativas que la UPME tenía sobre la nueva planta de personal.

Por otra parte, aunque es discrecionalidad del empleador adoptar medios de evaluación de desempeño para los servidores públicos en provisionalidad, la UPME mediante Resoluciones 032 de 2020 y 066 de 2022 adoptó el sistema de Evaluación de la Gestión Institucional a través de la herramienta Kactus, para la periodo comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de julio de la vigencia de 2023 se observó

¹ Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

 UPME Unidad de Planeación Minero Energética	FORMATO INFORME O SEGUIMIENTO DE LEY	Código: F-CI-08
		Versión No. 01
		Pág. 4/8

de la muestra solicitada (once servidores públicos en provisionalidad) que por retiro del jefe inmediato dos servidores públicos fueron evaluados, los ocho (8) restantes no cuentan aún con evaluación de gestión institucional, aunque si con formulación de metas como se pudo verificar por las evidencias subidas al driver dispuesto para este objeto y compartido con el Grupo de Talento Humano y Servicio al Ciudadano.

1. MARCO NORMATIVO

- Ley 87 de 1993. Por medio de la cual se establecen normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismos del Estado.
- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Acuerdo CNSC 6176 de 2018. Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
- Resolución Interna 032 de 2020. Por la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión Institucional de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y de Libre Nombramiento y Remoción en la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME
- Resolución Interna 029 de 2021. Por medio de la cual se modifica Resolución 032 del 15 de enero de 2020.
- Resolución Interna 066 de 2022. Por la cual se unifican criterios para el Sistema de Evaluación de la Gestión Institucional de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y de Libre Nombramiento y Remoción en la UPME y se modifican las resoluciones 032 de 2020 y 029 de 2021.

2. OBJETIVO

Verificar el cumplimiento de las directrices establecidas en la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Acuerdo 6176 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, Resoluciones internas 032 de 2020, 029 de 2021 y 066 de 2022 relacionadas con la evaluación del desempeño de los funcionarios de Carrera Administrativa y de los que fueron calificados cuando terminaron su período de prueba, la formulación de metas de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción; así como la suscripción y evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos.

 UPME Unidad de Planeación Minero Energética	FORMATO INFORME O SEGUIMIENTO DE LEY	Código: F-CI-08
		Versión No. 01
		Pág. 5/8

3. ALCANCE

El alcance del seguimiento corresponde a la evaluación del desempeño de los funcionarios de carrera administrativa, y de los que culminaron el período de prueba para la vigencia 2023 en el periodo comprendido entre el 1° de febrero al 31 de julio de 2023, la concertación de los compromisos y la formulación de metas para la vigencia 2023- 2024. Así mismo, la evaluación de la gestión Institucional de los empleados provisionales y de libre nombramiento y remoción, que no ostentan la condición de gerentes públicos, para el periodo comprendido entre el 1° de febrero al 31 de julio de 2023 y la concertación de los compromisos para la vigencia 2023- 2024.

Por último, la evaluación de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos y suscripción de los Acuerdos de Gestión para la vigencia 2023.

4. METODOLOGÍA

Control Interno pretende con los indicios y pruebas aportadas por el Grupo de Interno de Trabajo de Talento Humano y Servicio al Ciudadano a través de este informe verificar que el sistema de evaluación del desempeño y el sistema de la evaluación de la gestión institucional sea aplicable a los servidores públicos inscritos en carrera, en período de prueba y en provisionalidad.

Por lo anterior los soportes que sirvieron para efectuar el presente informe fueron los enviados y subidos por parte del Grupo de Gestión del Talento Humano y Servicio al Ciudadano, al driver dispuesto para tal efecto, obteniendo la siguiente información:

1. La UPME adelantó un proceso de oferta de cargos que se encontraban en vacancia definitiva a través de la Convocatoria Entidades del Orden Nacional. concurso de méritos Nación 3, aprovisionando de manera definitiva setenta y ocho (78) cargos de carrera administrativa. Al corte de este informe en su mayoría se encontraron en la etapa de período de prueba.
2. Una vez cumplido con el período de prueba el jefe inmediato de cada servidor público evaluara el mérito como principio sobre el cual se fundamenta la permanencia en la UPME, como lo ordena el artículo 2.2.8.1.1 del decreto 1083 de 2015² así:

ARTÍCULO 2.2.8.1.1 Definición. La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las

² Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

 Unidad de Planeación Minero Energética	FORMATO INFORME O SEGUIMIENTO DE LEY	Código: F-CI-08
		Versión No. 01
		Pág. 6/8

competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

3. El Grupo de Gestión Interna de Trabajo de Talento Humano y Servicio al Ciudadano envió por correo electrónico del 23 de agosto de 2023 la lista de servidores públicos de los niveles Profesional, secretario, técnico y asistencial que a la fecha se habían posesionado en período de prueba los cuales suman setenta (70) servidores públicos de estos, cuarenta y dos (42) a la fecha de este informe ya fueron calificados, de los cuales treinta y uno (31) obtuvieron una calificación de sobresaliente y once (11) satisfactorios y se encontraban a la fecha de corte en estado de pendientes veintiocho (28) y faltando por aceptar y posesionarse ocho (8).

4. Por otra parte, en el driver dispuesto para subir la información solicitada, el Grupo de Talento Humano y Servicio al Ciudadano agregó los soportes de calificación parcial de veinticinco (25) servidores públicos que se posesionaron en cargos de asistente, secretario ejecutivo, profesional universitario y especializado, de los setenta (70) que a corte del 31 de julio de 2023 correspondió a un treinta y cinco por ciento (35%) de este universo.

5. De las calificaciones obtenidas en período de prueba se destaca que ningún servidor público obtuvo un nivel no satisfactorio, lo cual indica que el personal que accedió a los cargos ofertados en el concurso de méritos nación 3 respondió a las expectativas que se tenían al respecto.

Por lo anterior una vez se culmine la etapa del período de prueba cada servidor público que obtenga el nivel de satisfactorio o de sobresaliente como lo establece la norma ya citada serán registrados en la plataforma de la Comisión Nacional del Servicio Civil, entidad que evaluará los documentos para emitir una Resolución con la que serán inscritos en el Registro Público de Carrera Administrativa por haber obtenido su calificación en los niveles antes indicados.

Por lo anterior la nueva composición de la planta de personal a la fecha de presentación de este informe, está integrada así:

- ✓ Servidores públicos antiguos con inscripción en carrera administrativa ocho (8)
- ✓ Servidores públicos con inscripción en carrera cuarenta y seis (46)
- ✓ Servidores públicos en período de prueba veintiocho (28)

 UPME Unidad de Planeación Minero Energética	FORMATO INFORME O SEGUIMIENTO DE LEY	Código: F-CI-08
		Versión No. 01
		Pág. 7/8

- ✓ Servidores públicos en libre nombramiento y remoción cuatro (04)
- ✓ Servidores públicos en provisionalidad veintiuno (21)
- ✓ Servidores públicos que ostentan la calidad de gerentes públicos siete (7)

De los servidores públicos que estaban vinculados en la planta de personal e inscritos en carrera administrativa suman nueve (9) más los empleados que pasaron el período de prueba y que tienen inscripción en carrera ascienden a cincuenta y cinco (55). De la muestra de ocho (8) servidores públicos que ya estaban inscritos se verificó que cinco (5) obtuvieron una calificación de sobresaliente y los otros (3) de satisfactorio.

En cuanto a los siete (7) gerentes públicos en la actual vigencia no suscribió acuerdo de gestión uno (1) JUAN CARLOS LOAIZA CHARRY, quien ya no funge como subdirector de minería, para los demás el Grupo de Gestión del Talento Humano subió los soportes pertinentes en el Driver dispuesto para este objeto.

5. CONCLUSIÓN

En el año dos mil veintidós (2022) empezó el proceso de oferta de empleos que se encontraban en vacancia definitiva, con lo cual la UPME formalizó en su gran mayoría la planta de personal al incorporar servidores públicos que ganaron el concurso así la planta de personal que estaba compuesta por una minoría de servidores públicos de planta inscritos en carrera y la otra integrada por servidores públicos en provisionalidad, lo cual cambió y la nueva composición de la planta de personal a la fecha de presentación de este informe, está integrada así:

- ✓ Servidores públicos antiguos con inscripción en carrera administrativa ocho (8)
- ✓ Servidores públicos con inscripción en carrera cuarenta y seis (46)
- ✓ Servidores públicos en período de prueba veintiocho (28)
- ✓ Servidores públicos en libre nombramiento y remoción cuatro (04)
- ✓ Servidores públicos en provisionalidad veintiuno (21)
- ✓ Servidores públicos que ostentan la calidad de gerentes públicos siete (7)

Al efectuarse éste cambio en la planta de servidores públicos de la UPME, y por las evidencias obtenidas, la entidad pretende obtener un mayor compromiso de la mayoría de servidores públicos en un ambiente de eficacia y eficiencia laboral al ser evaluados en su desempeño laboral dos veces al año

	FORMATO INFORME O SEGUIMIENTO DE LEY	Código: F-CI-08
		Versión No. 01
		Pág. 8/8

Lo anterior aplicando la herramienta de la evaluación de la gestión institucional para los servidores públicos vinculados en provisionalidad observando que de la muestra solicitada ocho (8) formularon metas y dos fueron calificados en forma eventual y la evaluación de desempeño para los servidores públicos que se encuentren inscritos en carrera esta asesoría observó que en el período solicitado y los que se encuentran en período de prueba ninguno obtuvo un nivel no satisfactorio, quienes se encuentran contribuyendo de una manera más eficiente y eficaz con el objeto previsto en la ley 143 de 1994³ y decreto 1258 de 2013,⁴ en los términos previstos del artículo 1 del acuerdo 6176 de 2018⁵ que prescribe lo siguiente:

ARTÍCULO 1°. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

Por la relación enviada por el Grupo de Gestión de Trabajo del Talento Humano de los servidores públicos en período de prueba han sido calificados acorte julio de 2023 cuarenta (40) con notas de sobresaliente y satisfactorio, notas que demuestran que los servidores públicos que ganaron el concurso respondieron a las expectativas de este trámite y a las inquietudes del proceso de cambio de personal en la unidad.

Finalmente debe indicarse que a la fecha de este informe de los setenta (70) servidores públicos cuarenta y seis (46) que ganaron el concurso han sido inscritos en carrera administrativa mediante Resolución expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.



INGRID CECILIA ESPINOSA SÁNCHEZ
Asesora de Control Interno (e)

Elaboró: Mauricio Velandia Gómez
Profesional Especializado

33 Por la cual se establece el régimen para la generación, interconexión, transmisión, distribución y comercialización de electricidad en el territorio nacional, se conceden unas autorizaciones y se dictan otras disposiciones en materia energética.

4 “Por el cual se modifica la estructura de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME).”

5