



INFORME DE SEGUIMIENTO A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Presentado a:

CARLOS ADRIÁN CORREA FLÓREZ
Director General

Elaborado por:

LEONEL MAURICIO VELANDIA GÓMEZ
Profesional de Control Interno

Revisado por:

ROSA MARÍA BUITRAGO BARÓN
Profesional de Control Interno

Bogotá D.C. mayo de 2023

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO.....	3
2. OBJETIVO.....	3
3. ALCANCE.....	4
4. METODOLOGÍA.....	4
4.1. Evaluación del Desempeño a los empleados de carrera administrativa 2022-2023.....	4
4.2. Suscripción compromisos funcionarios de carrera administrativa 2022 – 2023.....	4
4.3. Evaluación compromisos laborales y Formulación de metas y objetivos laborales Provisionales y de Libre Nombramiento y Remoción.....	5
4.4. Evaluación Acuerdos de Gestión 2022 y suscripción 2023.....	5
4.5. Gestión del GIT de Gestión de Talento Humano.....	6
5. CONCLUSIÓN.....	7
6. RECOMENDACIONES.....	7



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 de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta el ingreso, la permanencia y el retiro del servicio. El siguiente informe está basado en los resultados de las diferentes metodologías y herramientas de evaluación para la gestión y el desempeño laboral y comportamental adoptadas por la UPME, para el periodo comprendido entre abril de 2022 a mayo de 2023.

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, Resoluciones internas 032 de 2020, 029 de 2021 y 066 de 2022 relacionadas con la evaluación del desempeño de los funcionarios de Carrera Administrativa, los compromisos laborales 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.

3. ALCANCE.

El alcance del seguimiento corresponde a la evaluación del desempeño de los funcionarios de carrera administrativa, para las vigencias 2022-2023 (periodos comprendidos entre el 1° de febrero al 31 de julio de 2022 y del 1° de agosto de 2022 al 31 de enero de 2023) y la concertación de los compromisos 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 las vigencias 2022-2023 (periodos comprendidos entre el 1° de febrero al 31 de julio de 2022 y del 1° de agosto de 2022 al 31 de enero 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 vigencia 2022 y suscripción de los Acuerdos de Gestión para la vigencia 2023.

4. METODOLOGÍA.

Se realizó la revisión de los soportes documentales aportados por el proceso Gestión del Talento Humano, en la carpeta compartida del Drive https://drive.google.com/drive/folders/1vWzUtibuPt7u18uK_jNqi0QSE_luH7I, de las evaluaciones y concertación de compromisos laborales a una muestra de 10 funcionarios de carrera administrativa; así como la evaluación y suscripción de los compromisos laborales a una muestra de 36 servidores Provisionales y de Libre Nombramiento y Remoción y la evaluación y suscripción de los acuerdos de gestión de los 7 gerentes públicos de la UPME; evidenciando lo siguiente:

4.1. Evaluación del Desempeño a los empleados de carrera administrativa 2022-2023

Se realizó la revisión de las evaluaciones parciales eventuales, semestrales y la definitiva del periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, en el Sistema EDL de la CNSC, para lo cual se tomó una muestra aleatoria a diez (10) funcionarios de carrera administrativa, evidenciando lo siguiente:

- De los diez (10) funcionarios de carrera administrativa evaluados, nueve (9) debían presentar evaluación parcial eventual por cambio de jefe inmediato; no obstante solamente se identificó dicha evaluación para un funcionario.
- De los diez (10) funcionarios de carrera administrativa evaluados ocho (8) funcionarios presentan evaluaciones parciales semestrales y definitiva, realizadas dentro de los plazos establecidos, dos (2) funcionarios presentan solamente evaluación parcial del primer semestre, haciendo la claridad que uno de ellos tuvo complicaciones con el aplicativo para su evaluación del segundo semestre y definitiva, con ocasión del cambio en su cargo.

4.2. Suscripción compromisos funcionarios de carrera administrativa 2022 - 2023

Se seleccionó una muestra aleatoria de diez (10) funcionarios de carrera administrativa y se identificó que ocho (8) suscribieron compromisos para el periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024, dando cumplimiento al Artículo 3° del Acuerdo 6176 de 2018; no obstante, dos funcionarios presentaron inconvenientes en el

aplicativo EDL para dicha suscripción uno por cambio de su cargo y otro porque su jefe inmediato viene trasladado de otra entidad, en la que no ha sido dado de alta en el aplicativo EDL, por ende no es posible concertar compromisos laborales en la UPME.

4.3. Evaluación compromisos laborales y Formulación de metas y objetivos laborales Provisionales y de Libre Nombramiento y Remoción

Se revisó aleatoriamente treinta y seis (36) servidores en provisionalidad y libre nombramiento y remoción, que no ostentan la condición de gerentes públicos, verificándose treinta y cinco (35) cuentan con la evaluación de los compromisos laborales correspondiente al primer, segundo semestre y definitiva de la vigencia comprendida entre el 01/02/2022 al 31/01/2023, dando cumplimiento con las directrices establecidas internamente; no obstante un servidor solo cuenta con la evaluación correspondiente al primer semestre de 2022, debido a su retiro como funcionario público de la UPME.

En lo que respecta a la formulación de metas y objetivos laborales, también se seleccionó una muestra aleatoria de treinta y seis (36) empleados vinculados en provisionalidad y libre nombramiento y remoción, identificándose la suscripción de los compromisos 2023-2024 a 16 servidores seleccionados, por cuanto los 20 servidores restantes se han desvinculado de la entidad, con ocasión del concurso Nación 3; no obstante, lo anterior, se identificó lo siguiente:

- Persiste la debilidad detectada en los seguimientos anteriores, relacionada con la herramienta KACTUS adoptada para las formulaciones y evaluaciones de estos empleados, en la que no es posible visualizar la fecha de diligenciamiento de la evaluación y formulación, respectivamente, lo que imposibilita establecer si se dio cumplimiento a las directrices establecidas en la Resoluciones internas 032 de 2020, 029 de 2021 y 066 de 2022, en lo que respecta a la suscripción de la evaluación y concertación dentro del plazo establecido.
- Persiste la debilidad detectada en los seguimientos anteriores, relacionada con la herramienta KACTUS, la cual no permite establecer correctamente el periodo a evaluar, toda vez que se encuentra parametrizado en periodos trimestrales y no semestrales de conformidad con lo plasmado en las Resoluciones 032 de 2020 y 066 de 2022, conllevando a interpretaciones diferentes sobre la concertación y evaluación.
- Persiste la debilidad detectada en los seguimientos anteriores, relacionada con la herramienta KACTUS, la cual no permite incluir el período concertado para cada vigencia o desde la fecha de vinculación para los nuevos servidores.
- Para ocho (8) servidores de la muestra seleccionada se identificó que la herramienta KACTUS presenta la calificación definitiva; sin embargo, en el segundo semestre no se relaciona el porcentaje o valor absoluto ejecutado para cada meta, siendo una inconsistencia de dicho sistema.

4.4. Evaluación Acuerdos de Gestión 2022 y suscripción 2023.

Se realizó la revisión de los acuerdos de gestión suscritos para la vigencia 2022 de los 7 gerentes públicos, evidenciando que fueron evaluados dentro de los plazos establecidos,

cumpliendo con el Artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015¹.

En lo que respecta a la concertación de los acuerdos de gestión para la vigencia 2023, no se suministraron soportes de dicha concertación, por tanto no fue posible verificar si los siete (7) gerentes públicos ya suscribieron acuerdos de gestión, incumpliendo con el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.9 *“Términos de concertación y formalización del Acuerdo de gestión. En un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo, el gerente público y su superior jerárquico concertarán y formalizarán el Acuerdo de Gestión, tiempo durante el cual desarrollará los aprendizajes y acercamientos necesarios para llegar a un acuerdo objetivo”*.

4.5. Gestión del GIT de Gestión de Talento Humano.

Durante el proceso de Evaluación de la Gestión Institucional para el periodo 2022-2023, en aplicación a lo señalado en las Resoluciones Internas 032 de 2020 y 029 de 2021 para los empleos en provisionalidad y Libre Nombramiento y Remoción que no son Gerentes Públicos, el GIT de Gestión de Talento Humano realizó siete (7) jornadas de capacitación del sistema de evaluación de la gestión institucional, abarcando los aspectos generales del sistema de evaluación, formulación de metas y objetivos, autoevaluación, suscripción de planes de mejoramiento individual o evaluación de competencias y cinco (5) asesorías y acompañamientos personalizados, con el fin de atender inquietudes y solución de inconvenientes sobre el manejo de la plataforma KACTUS, en las diferentes dependencias de la UPME.

En lo que respecta a la evaluación de los funcionarios de Carrera Administrativa, el GIT de Talento Humano a través de seis (6) correos electrónicos invitó a participar en las jornadas de capacitación ofertadas por la Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC sobre el desarrollo de la evaluación del desempeño laboral correspondiente al primer y segundo semestre 2022 en el aplicativo EDL.

Adicionalmente, el GIT de Gestión de Talento Humano efectuó seguimiento mediante cincuenta y tres (53) correos electrónicos, recordando los compromisos y fechas establecidas, para la evaluación tanto del personal de carrera administrativa como de provisionalidad y de libre nombramiento y remoción.

No obstante, lo anterior, se evidenció que aún persisten las debilidades de parametrización en el aplicativo KACTUS, señaladas por Control interno en los seguimientos anteriores y reiteradas en el presente informe, pese a que durante la vigencia 2022 se suscribió con Digital Ware S.A.S el contrato C-123-2022, cuyo objeto es *“Prestar el servicio de soporte, mantenimiento y actualización a distancia y soporte técnico especializado, del sistema KACTUS HCM y SEVEN ERP”*.

¹ Artículo 2.2.13.1.11 *Evaluación*. Al finalizar el período de vigencia del Acuerdo se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores definidos. El encargado de evaluar el grado de cumplimiento del acuerdo es el superior jerárquico, con base en los informes de planeación y control interno que se produzcan. La función de evaluar será indelegable y se llevará a cabo dejando constancia escrita, en un plazo no mayor de tres meses contado a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo.

5. CONCLUSIÓN

Pese a la gestión adelantada por el GIT de Talento Humano a través de capacitaciones, acompañamientos y asesorías al personal objeto de evaluación no se logró culminar satisfactoriamente el proceso de evaluación y concertación de compromisos para el desempeño laboral en la Entidad, por cuanto un (1) funcionario de carrera administrativa y un (1) provisional no cuentan con las evidencias de su evaluación definitiva 2022 y concertación de compromisos laborales 2023; así mismo nueve (9) con nombramiento provisional, que debían presentar evaluación parcial eventual por cambio de jefe inmediato, no cuentan con dicha evaluación, en los aplicativos EDL y KACTUS, respectivamente.

Cabe anotar que, durante el periodo evaluado, ningún funcionario de carrera administrativa obtuvo una calificación “no satisfactoria”, razón por la cual no se declararon nombramientos insubsistentes; no obstante se evidenció que un funcionario con nombramiento provisional, si bien obtuvo una calificación “no satisfactoria”, fue desvinculado de la entidad con ocasión del concurso de méritos Nación 3.

Con respecto a la evaluación y concertación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, se evidenció que fueron evaluados en su totalidad respecto a su gestión 2022, sin embargo no han suscrito los acuerdos de gestión para la vigencia 2023.

6. RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda adelantar las acciones necesarias con el fin de garantizar que la totalidad de los funcionarios de carrera administrativa, provisionalidad y de LNYR sean evaluados en los periodos establecidos y los eventuales que se presenten por cambio de su jefe inmediato; De igual manera para que los gerentes públicos, en su totalidad suscriban los acuerdos de gestión para la vigencia 2023.
- ✓ Se reitera la recomendación que la Comisión de Personal de la Entidad realice seguimientos periódicos a la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa, con el fin de garantizar el cumplimiento de las directrices establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- ✓ Se reitera la recomendación de realizar las adecuaciones o ajustes necesarios en el software KACTUS, de forma que se visualice correctamente el periodo a evaluar y se incluyan las fechas tanto de la concertación como de la evaluación; adicionalmente garantizar que cada periodo evaluado cuente con el porcentaje o valor absoluto ejecutado para cada meta, conforme a las directrices establecidas en las Resoluciones 032 de 2020, 029 de 2021 y 066 de 2022.



LEONEL MAURICIO VELANDIA GÓMEZ
Profesional Especializado de Control Interno

Revisó: Rosa María Buitrago Barón, Profesional Especializado de Control Interno.