

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME

RESOLUCIÓN NÚMERO - 0 22 DE

( 2 6 ENE 2017 )

- Por la cual se adopta el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME-

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA,**

en uso de las facultades legales,

**CONSIDERANDO:**

Que la Ley 489 de 1998, resalta que en cumplimiento de los principios de la función pública debe evaluarse el desempeño de las entidades y así mismo, los deberes legales o reglamentarios de los servicios públicos, lo cual se traduce en que el servidor debe estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño conforme a su gestión en el logro de las metas y resultados institucionales.

Que de conformidad con el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, *“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 literal d) del artículo 11 de la Ley en cita, incluye como función de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Que el párrafo del artículo 37 del Decreto 775 de 2005, establece que mientras se adoptan los instrumentos de evaluación del desempeño laboral para el sistema específico, se aplicarán los instrumentos tipo que establezca la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que el Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004, señala en su artículo 56:

*“En el sistema tipo de calificación que diseñe la Comisión Nacional del Servicio Civil, se determinará el o los empleados responsables de evaluar el desempeño de los empleados de carrera, dentro de los cuales, en todo caso, habrá un empleado de libre nombramiento y remoción”*.

Continuación de la Resolución - Por la cual se adopta el Sistema Tipo para la Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME-

Que mediante Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios vigentes sobre la materia.

Que con el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, la Comisión Nacional del Servicio Civil estableció el nuevo Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, derogando expresamente el Acuerdo 137 de 2010.

Que el artículo 5 del Acuerdo 565 de 2016 dispone que el Sistema Tipo de Evaluación allí contenido se aplica a las entidades públicas que se rigen por la Ley 909 de 2004 y que no hayan adoptado un sistema propio de evaluación del desempeño laboral.

Que igualmente el artículo 8 del Acuerdo 565 de 2016 señala como función del jefe de la entidad o nominador la de adoptar mediante acto administrativo el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, mientras se aprueba y se adopta en su entidad un sistema propio.

Que conforme lo señalado en el artículo 17 del acuerdo, se establece la escala de calificación del cumplimiento de compromisos laborales dentro de la evaluación de desempeño de los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba.

Que de acuerdo con lo señalado en el artículo 54 del mismo acuerdo, se tiene que a los empleados de libre nombramiento y remoción que no ocupen empleos de Gerencia Pública, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera administrativa.

Que en virtud de todo lo anterior se hace necesario adoptar el procedimiento, formatos y los criterios contenidos en el Acuerdo 565 de 2016 para el sistema tipo evaluación de desempeño de empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción de la Unidad de Planeación Minero Energética.

#### **RESUELVE**

**ARTÍCULO 1. – ADOPTAR.** El Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción que no sean Gerentes Públicos, de conformidad con los criterios legales y directrices señaladas en el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 expedido por la Comisión Nacional de Servicio Civil o normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten, mientras que la Unidad de Planeación Minero Energética desarrolla, valida y adopta un sistema propio de Evaluación de Desempeño Laboral.

**ARTÍCULO 2. – SUJETOS DE EVALUACIÓN.** Los empleados a los que se les aplica la presente Resolución son:

1. Los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba que presten sus servicios en la Unidad de Planeación Minero Energética.

Continuación de la Resolución - Por la cual se adopta el Sistema Tipo para la Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME-

2. Los empleados de Libre Nombramiento y Remoción, distintos a los de Gerencia Pública.
3. Los empleados que estén que estén cumpliendo Comisión de Servicios en otra entidad, quienes serán evaluados y calificados por la entidad en la cual se encuentran en comisión, con base en el sistema que rija en la Unidad de Planeación Minero Energética. Esta evaluación será remitida por el evaluado al grupo de Talento Humano de la UPME dentro de los términos establecidos.

**Parágrafo:** Evaluación del Teletrabajador. Deberán ser evaluados de conformidad con los mismos parámetros, procedimientos y requisitos establecidos para los demás funcionarios de carrera administrativa, periodo de prueba ó libre nombramiento y remoción de la Unidad de Planeación Minero Energética.

**ARTÍCULO 3. COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.** Los componentes de la Evaluación del Desempeño Laboral del Sistema Tipo que se adoptan mediante la presente resolución serán aplicados de acuerdo con las directrices impartidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

**ARTÍCULO 4. RESPONSABLES EN EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.** Son responsables quienes por mandato legal estén obligados a adoptar, administrar y vigilar el Sistema, estos son: la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Director General de la Unidad de Planeación Minero Energética, el Jefe de la Oficina de Planeación o quien haga sus veces, El Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, el Responsable del Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces, la Comisión de Personal, los Evaluados, los Evaluadores o Comisiones Evaluadoras según sea el caso y el Superior Jerárquico del Evaluador .

**ARTÍCULO 5. PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.** Además de los responsables a que se hace referencia en el artículo precedente, podrán participar igualmente en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados sujetos de evaluación, las personas que aporten información verificable que sirva como evidencia del desempeño laboral del evaluado.

**ARTÍCULO 6. OBLIGACIÓN DE EVALUAR.** Para ello se conformará la Comisión evaluadora cuando el evaluador sea un empleado público de carrera, en periodo de prueba o un servidor nombrado en provisionalidad y estará integrada por el evaluador y un servidor de libre nombramiento y remoción.

Los responsables de evaluar el desempeño laboral de los empleados, entre quienes, en todo caso, habrá un servidor público de Libre Nombramiento y Remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el procedimiento establecido por la entidad, El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado, Tendrán la obligación de evaluar las siguientes personas:

Continuación de la Resolución - Por la cual se adopta el Sistema Tipo para la Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME-

- a) El jefe inmediato.
- b) La Comisión Evaluadora.

**PARÁGRAFO 1.** Los Coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo podrán actuar como evaluadores conformando Comisión Evaluadora, siempre y cuando su empleo sea de igual o superior nivel jerárquico y grado que los evaluados, en caso contrario, podrán aportar como terceros, evidencias para realizar la evaluación y ésta deberá ser realizada por el superior jerárquico que desempeñe un empleo de Libre Nombramiento y Remoción.

**PARÁGRAFO 2.** También tendrá obligación de evaluar el servidor de Libre Nombramiento y Remoción que sea designado por el nominador en los eventos en que prospere el impedimento o recusación.

**PARÁGRAFO 3.** Los empleados de carrera que se encuentren en Comisión o en Encargo en un empleo de Libre Nombramiento y Remoción serán los responsables directos de evaluar sin que sea necesario conformar Comisión Evaluadora.

**ARTÍCULO 7. FORMATOS.** Se adoptan los formatos señalados en el artículo 18 del Acuerdo 565 de 2016, dentro del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral que hacen parte integral de la presente resolución, y su diligenciamiento deberá efectuarse en cumplimiento de las directrices y mecanismos adoptados por la CNSC, y estos son:

- a) **Formato 1. información General:** consolida y detalla la información concerniente a los compromisos laborales, competencias comportamentales, evaluación de gestión por áreas o dependencias y la calificación correspondiente para el periodo semestral y anual.
- b) **Formato 2. Compromisos Laborales y Competencias Comportamentales:** en este se identifica al evaluado y evaluador (es) y se establecen los Compromisos laborales y las competencias comportamentales, corresponde a la segunda fase del proceso de evaluación.
- c) **Formato 3. Evidencias:** describe la información relacionada con los soportes que demuestran el nivel de cumplimiento o incumplimiento de los compromisos o competencias, los cuales deben ser registrados durante todo el tiempo y periodo al que corresponde el proceso de evaluación.
- d) **Formato 4. Calificación de Competencias Comportamentales:** hace referencia a la valoración de los niveles de desarrollo de las competencias comportamentales objeto de evaluación.
- e) **Formato 5. Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias:** contiene la evaluación efectuada por el responsable de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, sobre la gestión anual de las áreas o dependencias, la cual solamente será tomada en cuenta en la evaluación definitiva correspondiente al periodo anual u ordinario.

Continuación de la Resolución - Por la cual se adopta el Sistema Tipo para la Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME-

- f) **Formato 6. Reporte Calificación Período Anual u Ordinario:** consolida los resultados de las evaluaciones parciales semestrales y la definitiva. Mediante este, el evaluador comunica o notifica las evaluaciones correspondientes.
- g) **Formato 7. Plan de Mejoramiento:** permite registrar las acciones que se formulen para mejorar o superar brechas, así como su seguimiento durante todo el proceso de evaluación.
- h) **Formato 8. Evaluación Parcial Eventual:** se diligencia únicamente cuando se presente alguna de las causales establecidas en el numeral 2 del artículo 25, en el periodo anual u Ordinario y es proporcional al tiempo que se evalúa.
- i) **Formato 9. Evaluación Extraordinaria:** se diligencia únicamente cuando se presenta información soportada sobre el presunto desempeño deficiente del empleado con respecto a los compromisos concertados o fijados, según lo establecido en el artículo 27 del presente Acuerdo.
- j) **Formato 10. Evaluación inferior a un año:** registra la calificación y consolida los resultados de la evaluación definitiva, en caso que el periodo de evaluación sea inferior a un año o al establecido.
- k) **Formato 11. Evaluación en Periodo de Prueba:** registra la calificación de los compromisos laborales y competencias comportamentales, y consolida los resultados de la evaluación del periodo de prueba, igualmente, mediante este formato, el evaluador notifica los resultados de la misma.

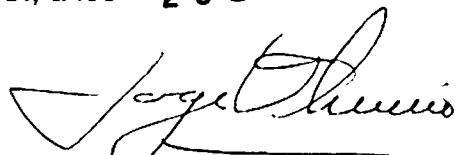
**ARTÍCULO 8. EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.** En virtud de lo establecido en el párrafo de artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, los empleados de Libre Nombramiento y Remoción que no ocupen empleos de Gerencia Pública, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la Entidad para los empleados de Carrera Administrativa.

**ARTÍCULO 9.** El resultado de la evaluación del desempeño laboral estará articulado con los Planes de Estímulos e incentivos de la entidad, así como para el otorgamiento de encargos.

**ARTÍCULO 10:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLIQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D. C., a los 26 ENE 2017.



**JORGE ALBERTO VALENCIA MARÍN**  
Director General.

Preparó: Magda Liliana Argueta Torres  
Revisó: Juan Camilo Bejarano

