



UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME

RESOLUCIÓN No. 000032 de 2020



15-01-2020

Radicado ORFEO: 20201130000325

“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”

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO
ENERGÉTICA - UPME**

En ejercicio de sus facultades legales, y especialmente las conferidas por el artículo 9 del Decreto 1258 de 2013 y,

CONSIDERANDO:

Que el desempeño laboral de los servidores públicos tiene como propósito fundamental el cumplimiento de los fines del Estado a partir de la entrega de productos y servicios en el marco de los planes y la misión propia de cada institución.

Que el Sistema de Medición del Desempeño Laboral para los servidores públicos, tiene fundamento constitucional en lo previsto en el artículo 125 de la Constitución Política de 1991, que prevé la evaluación del servidor, como un requisito para la permanencia y retiro del mismo.

Que en el artículo 3 de la Ley 909 de 2004 se señalan los principios de la función pública y se determinan criterios básicos a través de los cuales se garantiza la prestación de servicios, sin distinción del nivel ocupacional o del tipo de vinculación laboral.

Que la prestación del servicio de los empleos de libre nombramiento y remoción de todos los niveles, se encuentra articulada con los objetivos de la Gobernanza como concepto que pretende lograr un balance entre la transparencia, el uso responsable de los recursos públicos, la lucha contra la corrupción y las buenas prácticas administrativas, el cual se ha convertido en el derrotero que soporta la implementación del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en las entidades públicas y la calificación de Transparencia Nacional.

Que el artículo 3 de la Ley 489 de 1998 establece que los principios de la función pública deben tenerse en cuenta al evaluar el desempeño de las entidades y al juzgar la legalidad de la conducta de los servidores públicos en el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios, lo cual implica que todos ellos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño ya que la sumatoria de su gestión determinará el logro de los fines, metas y resultados institucionales.

Continuación de la Resolución: *“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”*

Que en la Ley 1960 de 2019 que modificó la Ley 909 de 2004, y el Decreto 1083 de 2015 establecen la normativa aplicable a la provisión de cargos de carrera administrativa mediante nombramiento provisional.

Que la Comisión Nacional de Servicio Civil mediante criterio unificado sobre *“Evaluación funcionarios vinculados en nombramiento provisional”* expedido el 5 de julio de 2016, señaló:

“La evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral es una herramienta de carácter estratégico, la cual aplica a todos los servidores públicos independientemente del tipo de vinculación, o el empleo que desempeñen, ya que la responsabilidad es inherente al servicio público y al marco normativo que regula su ejercicio, que no prevén ningún tipo de excepción sobre el seguimiento o la valoración de resultados, en el cumplimiento de los deberes y/o desempeño laboral.

(...) para la evaluación de los servidores públicos provisionales, las entidades pueden hacerlo por medio de instrumentos específicos diseñados al interior de la misma, los cuales harían parte de la política institucional y de la administración del talento humano si bien la Administración considera pertinente, podrá tomar como referente los formatos establecidos por esta Comisión Nacional a través del Sistema Tipo de Evaluación de desempeño Laboral, como guía de orientación”.

Que, en el mismo sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- ha emitido conceptos, entre otros, el No. 20176000081111 del 03 de abril de 2017, No. 20176000105771 del 05 de mayo de 2017 en relación a la evaluación de desempeño de servidores provisionales, manifestando que:

“(...) En cuanto a la evaluación de funcionarios provisionales, esta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados para tal fin, la cual debe generarse como parte integral de la Política Institucional y de Administración del Talento Humano, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad para lo cual, en el instrumento específico deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostenten ésta condición, la cual en cumplimiento de los mandatos constitucionales, particularmente en lo dispuesto en el artículo 125 de la Norma Superior, debe ser producto de un concurso público en el que se acrediten, además de los requisitos y condiciones del empleo, las calidades y la demostración del mérito, pilares fundamentales de los sistemas de carrera del país.

No obstante lo anterior, este departamento ha sido consistente al manifestar que las entidades podrán evaluar a los provisionales y temporales a través de instrumentos específicos diseñados para tal fin, o podrá emplear formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera o periodo de prueba. Esta evaluación debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios en carrera administrativa”.

Que la jurisprudencia constitucional ha señalado que la permanencia en el servicio de los servidores públicos nombrados con carácter provisional, debe atender a razones objetivas, que puedan ser justificadas en las decisiones que sobre este punto adopte la entidad, en aras de garantizar los principios de publicidad y del debido proceso que

Continuación de la Resolución: *“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”*

rigen todas las actuaciones administrativas (sentencias SU-250 de 1998, T-031 de 2005, SU-917 de 2010, C-431 de 2010, T-147 de 2013, SU-556 de 2014, entre otras; en armonía con los conceptos radicados bajo los números 20176000064511 y 20176000024611, entre otros), de las cuales se destaca el siguiente apartado:

(...) En este orden de ideas sólo es constitucionalmente admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto

Que los empleados de libre nombramiento y remoción en la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, venían siendo evaluados con el instrumento establecido mediante en el *Artículo 6, numeral 2, acápite 2.5.1 del Acuerdo 565 de 2016* proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC. Sin embargo, el apartado pertinente fue suspendido provisionalmente por el Consejo de Estado – Sala de lo contencioso Administrativo Sección Segunda – Subsección “A” mediante auto proveído y fechado el 26 de abril de 2018.

Que ante dicha suspensión de la evaluación de los empleos de Libre Nombramiento y Remoción, se hace necesario establecer una evaluación para los servidores públicos en mención.

Que para asegurar la calidad en la adecuada prestación del servicio y el cumplimiento de los planes, programas y metas institucionales, la UPME considera necesario adoptar el sistema y formatos de evaluación de la gestión institucional y desarrollo de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y de Libre Nombramiento y Remoción.

Que la calificación que asigna la Oficina de Control Interno de Evaluación de Gestión por áreas o dependencias, será un insumo en la concertación de compromisos y no un elemento de calificación definitiva del servidor público.

Que el artículo 9 de la Ley 489 de 1998 señala que las autoridades administrativas en virtud de lo dispuesto en la Constitución Política, podrán mediante acto de delegación transferir el ejercicio de funciones a sus colaboradores.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1. – ADOPTAR. El Sistema de Evaluación de la Gestión Institucional de los servidores públicos vinculados a través de nombramiento provisional y de Libre Nombramiento y Remoción de todos los niveles, que no ostenten la condición de Gerentes Públicos en la Unidad de Planeación Minero Energética.

Esta evaluación en ningún caso genera los derechos y privilegios que se establecen para los servidores vinculados en carrera administrativa, así como tampoco el acceso

Continuación de la Resolución: *“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”*

a los incentivos establecidos por la Entidad para los funcionarios escalafonados en carrera administrativa.

ARTÍCULO 2. – DEFINICIÓN. El Sistema de Evaluación de la Gestión Institucional de los servidores públicos vinculados a través de nombramiento provisional y de Libre Nombramiento y Remoción, que no ostenten la condición de Gerentes Públicos, que implementa la UPME para valorar su rendimiento, está enmarcado en una administración por metas o resultados, con un enfoque que busca incrementar la eficacia, eficiencia, oportunidad y el impacto de la labor de los funcionarios en los planes y programas de la Entidad.

Se establece como propósito de la evaluación de la gestión institucional de los servidores vinculados con nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción de la Unidad de Planeación Minero Energética, que no ostenten la condición de Gerentes Públicos, el proceso mediante el cual se verifica, valora y cuantifica su aporte al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones que le fueron asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público, a través de la observancia de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios; que conlleven a demostrar los resultados de su desempeño.

Este sistema se basa, para los servidores públicos vinculados en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción a la Entidad, en la comparación semestral entre los resultados asignados o esperados para cada servidor, y los resultados efectivamente alcanzados.

Las conclusiones obtenidas de dicha valoración permiten a los evaluadores identificar que el servidor público cuenta con las habilidades y destrezas para el cumplimiento de las funciones del empleo que ocupa.

ARTÍCULO 3. - PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS VINCULADOS MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN QUE NO OSTENTEN LA CONDICIÓN DE GERENTES PÚBLICOS. Se establecen los siguientes principios en la evaluación de la gestión institucional para los servidores con nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción, excepto los gerentes públicos, de la Unidad de Planeación Minero Energética:

- 3.1. La evaluación de la gestión institucional, es una forma de valoración del aporte realizado por los servidores con nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción que no ostenten la condición de Gerentes Públicos, por lo cual deberá realizarse en forma transparente, basándose en evidencias objetivas y respetando los principios constitucionales de buena fe, transparencia, debido proceso e igualdad.
- 3.2. La evaluación de la gestión institucional de los servidores provisionales y de libre nombramiento y remoción de la UPME, que no ostenten la condición de Gerentes Públicos, en consonancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, tiene un enfoque basado en hechos y resultados para la toma de decisiones, propendiendo siempre por la mejora continua.

Continuación de la Resolución: "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"

- 3.3. El Sistema de Evaluación de la Gestión Institucional de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción que no ostenten la condición de Gerentes Públicos, se constituye como un estilo de dirección orientado al desarrollo integral de los servidores públicos, con un enfoque que busca incrementar la eficacia, eficiencia, oportunidad y el impacto de la labor de los servidores en los planes y programas de la Entidad

ARTÍCULO 4. - RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS SERVIDORES VINCULADOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN QUE NO OSTENTEN LA CONDICIÓN DE GERENTES PÚBLICOS. Son responsables de administrar y participar en la aplicación y ejecución de la implementación del Sistema de Evaluación de la Gestión Institucional de los servidores públicos vinculados a través de nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción en la UPME, que no ostenten la condición de Gerentes Públicos, la Alta Dirección, la Asesoría de Planeación de la Dirección General, el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano y el profesional de ese equipo con funciones en la materia, los Jefes Inmediatos y Coordinadores de Grupos Internos de Trabajo.

Dichos servidores públicos tienen a su cargo los siguientes deberes.

4.1. Deberes de la Alta Dirección, a través de la asesoría y equipo de planeación

- a. Establecer estrategias que permitan la divulgación entre los servidores públicos de la Entidad de: el plan de desarrollo, el plan estratégico institucional y los planes de acción, los cuales serán el insumo para la fijación de los compromisos laborales.
- b. Orientar al evaluador en la definición y aplicación de indicadores porcentuales reales y medibles, con el fin de facilitar la valoración de la Gestión realizada por los servidores vinculados en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción que no ostentan la condición de gerentes públicos.

4.2. Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano

- a. Coordinar, bajo el liderazgo del Secretario General, el Sistema de Evaluación de la Gestión Institucional de los servidores públicos vinculados a través de nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción que no ostentan la condición de servidores públicos.
- b. Consolidar, al cierre de cada periodo de evaluación parcial o definitiva, los informes y presentaciones de avance y resultados del Sistema de Evaluación de la Gestión Institucional de los servidores públicos vinculados a través de nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción que no ostentan la condición de servidores públicos, ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional y demás instancias que se requieran, de acuerdo con la normativa vigente.

Continuación de la Resolución: "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"

4.3. El profesional del Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento con funciones en materia de evaluación del desempeño:

- a. Implementar el Sistema de Evaluación de la Gestión Institucional de los servidores públicos vinculados a través de nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción que no ostentan la condición de servidores públicos.
- b. Elaborar el plan de trabajo y cronograma anual del Sistema.
- c. Asesorar y acompañar a los servidores públicos de la UPME en todos los aspectos relacionados con el Sistema.
- d. Preparar y desarrollar las jornadas de socialización dirigidas a evaluadores y evaluados sobre el método a aplicar en la valoración de los servidores vinculados en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción que no ostenten el carácter de Gerentes Públicos, sobre los lineamientos establecidos en el presente acto administrativo y del instrumento diseñado para tal fin.
- e. Hacer seguimiento y preparar informes, con la periodicidad que se requiera, sobre el Sistema de Evaluación de la Gestión Institucional de los servidores públicos vinculados a través de nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción que no ostentan la condición de servidores públicos, que contenga el reporte sobre el cumplimiento de los plazos; las oportunidades de mejora en la implementación; el análisis de los resultados de la evaluación por servidor y por dependencia; y las recomendaciones correspondientes para el cierre de brechas y la articulación con los Planes institucionales, especialmente, los de capacitación y bienestar.
- f. Elaborar y mantener actualizados los actos administrativos, procesos, procedimientos, instructivos, formatos y demás documentos asociados al sistema de evaluación del desempeño de que trata el presente acto administrativo.
- g. Archivar en los expedientes de historias laborales de los evaluados, los soportes enviados por los evaluadores, así como las respectivas notificaciones, recursos y actuaciones a que hubiere lugar.

4.3. El Jefe Inmediato del Evaluado y los Coordinadores de Grupos Internos de Trabajo, deben:

- a. Aplicar el Sistema de Evaluación de la Gestión Institucional de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción en el área o dependencia a su cargo o en el Grupo Interno de Trabajo que coordinen.
- b. Establecer con el servidor a evaluar, dentro de los quince (15) días calendario, siguientes al vencimiento del período evaluado, los compromisos laborales en los plazos establecidos en el artículo 5 del presente acto administrativo.

Continuación de la Resolución: "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"

- c. Realizar la valoración del desempeño laboral de los servidores públicos dentro de los plazos establecidos el artículo 8 del presente acto administrativo.
- d. Realizar el seguimiento permanente al desempeño laboral de los servidores a su cargo y formular acciones que permitan mejorar la ejecución de las actividades con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas propuestas para el área o dependencia, diligenciando el formato de Plan de Desarrollo y Mejoramiento Individual incluido en el instrumento de evaluación e informar de ellas a los evaluados.
- e. Notificar al evaluado, el respectivo resultado obtenido en la valoración, entregándole una copia del formato de medición.
- f. Resolver de ser necesario el recurso de reposición, en los términos que establece la Ley para tal fin.
- g. Valar porque los evaluados remitan de manera oportuna y dentro de los plazos establecidos por el Grupo Interno de Trabajo de Gestión Talento Humano los formatos debidamente diligenciados y notificados.

4.4. Los servidores públicos nombrados en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción que no ostentan la condición de Gerentes Públicos, deberán participar de forma permanente y constructivamente en las diferentes etapas o fases del proceso de valoración y especialmente:

- a. Dar lo mejor de sí, para cumplir con excelencia sus compromisos laborales y comportamentales, en el marco de los valores del código de integridad.
- b. Cumplir con las normas, reglas internas, responsabilidades, funciones y metas asignadas al empleo y participar de manera activa en el proceso de valoración del rendimiento laboral establecido en el Sistema de Evaluación de la Gestión Institucional de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción y las instrucciones impartidas por la Entidad.
- c. Tener presente que la permanencia en el empleo y su desarrollo en la institución se fundamentan en el mérito, los resultados y metas alcanzadas como contribución a los fines institucionales y en la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio del empleo.
- d. Atender, gestionar y cumplir las acciones de mejora que se establezcan.
- e. Contar con las evidencias de su desempeño.
- f. Imprimir, firmar, y enviar el formato y documentos originales debidamente diligenciados al Grupo Interno de Trabajo de Gestión Talento Humano.

ARTÍCULO 5. – COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y PESOS PORCENTUALES DE LOS SERVIDORES VINCULADOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL Y DE LIBRE

Continuación de la Resolución: “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”

NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. La evaluación tiene los siguientes dos (2) componentes:

Componente	Peso Porcentual en la Calificación Definitiva período ordinario y extraordinario
Objetivos laborales	85%
Competencias Comportamentales	15%

ARTÍCULO 6.- ESCALA DE VALORACIÓN PARA LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS VINCULADOS MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. Se establecen los siguientes rangos de medición del desempeño laboral, teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento de las responsabilidades asignadas al servidor provisional y los niveles de calidad, cantidad y oportunidad en la entrega de los productos acordados:

NIVEL	Escala
Sobresaliente	Mayor o igual a 90.
Satisfactorio	Mayor a 65 % y menor a 90 %
No Satisfactorio	Menor o igual 65 %

ARTÍCULO 7. – PROCESO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS A TRAVÉS DE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL. Adoptar el siguiente procedimiento para evaluar el desempeño laboral de los servidores públicos nombrados con carácter provisional.

7.1 Responsables de la Evaluación: La medición de los resultados obtenidos por el servidor se efectuará y será responsabilidad de:

- El jefe inmediato y el servidor público evaluado,
- El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo y el servidor público evaluado, si éste forma parte de algún grupo.

En todo caso se aplicarán estrictamente el procedimiento y formatos que se adoptan mediante el presente acto administrativo.

7.2 Fases del procedimiento: Se definen las siguientes fases dentro del proceso de la Evaluación de la Gestión Institucional de los servidores públicos vinculados a través de nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción de la Unidad de Planeación Minero Energética:

- a. Fijación de Compromisos Laborales:** En esta fase se concretan los acuerdos sobre los productos o resultados finales esperados que debe entregar el servidor en el marco de sus funciones, los planes de desarrollo, planes institucionales, planes de acción, objeto de la dependencia, propósito principal del empleo y demás herramientas con que cuenta la entidad, los cuales deben establecerse mediante un proceso de construcción participativa.

Continuación de la Resolución: "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"

Esa concertación se realizará dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al inicio del período de evaluación anual para quienes se encuentren vinculados o desde la fecha de posesión del empleado que ingresa

Los compromisos laborales que se deben fijar son mínimo tres (3) y máximo cinco (5), serán evaluados en un rango de uno a cien (1-100), la cual será ponderada, para hacerla corresponder con los pesos porcentuales establecidos.

Corresponde en esta fase definir los compromisos y el cumplimiento de los mismos, las evidencias requeridas que darán cuenta de los avances y las condiciones que deberán reunir los productos o resultados esperados.

Una vez diligenciado el instrumento, firmado tanto por el evaluado como por el evaluador, deberá entregarse copia del mismo al evaluado.

b. Fijación de Competencias Comportamentales a Evaluar. Evaluado y Evaluador calificarán el desempeño del servidor público nombrado en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción en cada una de las cuatro (4) competencias comportamentales previstas en el artículo 2.2.4.7 del Decreto 1083 de 2015.

El evaluador tendrá en cuenta los siguientes niveles de desarrollo:

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS NUMÉRICOS
BAJO	El nivel de desarrollo de la competencia no se evidencia, ni hay impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados	4 a 6
ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia con mediana frecuencia con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados	7 a 9
ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados.	10 a 12
MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente e impactando amplia y positivamente en la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados	13 a 15

PARAGRAFO PRIMERO: Siempre que haya cambio de evaluador o cambio de empleo se concertarán nuevos compromisos a juicio del evaluador.

PARAGRAFO SEGUNDO: Si durante el tiempo de concertación de compromisos no hay acuerdo entre el evaluador y el evaluado, el superior jerárquico intervendrá para

Continuación de la Resolución: *"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"*

que se adopte una decisión y se fijen los compromisos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo para concertar. Si por cualquier circunstancia el superior jerárquico no puede intervenir, el nominador o su delegado designará a un tercer miembro ad-hoc de libre nombramiento y remoción para el efecto.

PARAGRAFO TERCERO: La evaluación de Gestión por áreas o dependencias, solo constituye un insumo para la concertación de compromisos y no un elemento de la calificación definitiva del servidor público.

ARTÍCULO 8. - PERÍODOS DE SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS A TRAVÉS DE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL. La medición ordinaria abarca el periodo establecido entre el primero (1) de febrero del año en curso y el treinta y uno (31) de enero de la vigencia siguiente.

Durante este periodo se surtirán dos evaluaciones parciales semestrales:

- La evaluación parcial del primer semestre comprende el período entre el 1° de febrero y el 31 de julio de cada año y la evaluación parcial del segundo semestre corresponde al lapso comprendido entre el 1° de agosto y el 31 de Enero del año siguiente. Estas dos evaluaciones deben realizarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de los periodos señalados.
- La evaluación parcial de segundo semestre coincide con la evaluación definitiva, la cual corresponde al consolidado de todas las evaluaciones que haya tenido el servidor durante el período anual ordinario y contiene la calificación definitiva.

Consolidadas las evaluaciones parciales, la evaluación de seguimiento y definitiva del periodo debe ser generada y remitida al Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles de agosto y de febrero de cada año, respectivamente

El no cumplimiento de la obligación de evaluar y reportar a la Secretaría General – GIT de Gestión de Talento Humano la evaluación final en las fechas estipuladas en la presente Resolución, por parte de los responsables del proceso de la Evaluación de la Gestión Institucional, dará lugar a un llamado de atención por escrito. En caso de se produzcan más de dos llamados de atención, la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano correrá traslado de las actuaciones a la autoridad disciplinaria.

ARTÍCULO 9. – EVALUACIONES PARCIALES EVENTUALES DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS A TRAVÉS DE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluado deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generan y se deben realizar de manera

Continuación de la Resolución: "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"

extraordinaria en el formato de Evaluación Parcial cuando se generen las siguientes situaciones:

- a. Por cambio de jefe inmediato, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.
- b. Por reubicación o cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado.
- c. Por las siguientes situaciones administrativas, siempre y cuando sean superiores a treinta (30) días: En uso de licencia no remunerada, Incapacidades, Prestación de servicio militar, Licencias de maternidad, Suspensión del ejercicio de sus funciones.
- d. La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación y el final del período semestral a evaluar o a la fecha de retiro del evaluado de la entidad.
- e. Por vencimiento del nombramiento provisional.

PARÁGRAFO. Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador la cual se realizará antes del retiro de éste.

ARTÍCULO 10. – CONFORMACION DE LA COMISIÓN EVALUADORA DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS A TRAVÉS DE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN QUE NO OSTENTAN LA CONDICIÓN DE GERENTES PÚBLICOS. Cuando el responsable de realizar la evaluación de la Gestión Institucional sea un funcionario de carrera administrativa, en período de prueba o nombrado en provisionalidad, se conformará un equipo evaluador denominado comisión evaluadora que estará conformado por el evaluador de carrera administrativa, en período de prueba o nombrado en provisionalidad y su superior jerárquico o en su defecto el servidor público de libre nombramiento y remoción que el nominador o su delegado designen para el efecto.

Cuando los miembros de la comisión evaluadora no lleguen a un acuerdo en sus decisiones, el nominador o su delegado designarán a un tercer miembro ad-hoc de libre nombramiento y remoción quien intervendrá para que se adopte una decisión.

PARÁGRAFO: Si el evaluador tiene el carácter de servidor público de carrera administrativa, pero se encuentra encargado o en comisión de un cargo de libre nombramiento y remoción, esta circunstancia lo habilita para realizar la evaluación y será responsable directo sin que se requiera comisión evaluadora.

ARTÍCULO 11. – OTROS CASOS ESPECIALES EN LA EVALUACIÓN SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS A TRAVÉS DE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. Si el evaluador no ostenta un cargo de igual o superior nivel jerárquico y grado que el del evaluado, la evaluación deberá ser

Continuación de la Resolución: *“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”*

realizada por el superior jerárquico siempre que desempeñe un cargo de libre nombramiento y remoción, y el evaluador reemplazado actuará como un tercero que aportará evidencia en el proceso.

Si dadas las circunstancias se requiere designar un empleado de libre nombramiento y remoción diferente al superior jerárquico, el nominador o su delegado podrá hacerlo cuidando que sea de igual o superior jerarquía, tanto en nivel como en grado.

ARTÍCULO 12. – EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA EN EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS A TRAVÉS DE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. Si el jefe de la entidad durante el período anual u ordinario recibe información debidamente soportada sobre un desempeño deficiente del servidor público de libre nombramiento y remoción o vinculado en provisionalidad, podrá ordenar por escrito a su evaluador que lo califique de forma extraordinaria e inmediata. Esta evaluación solo podrá ordenarse tres meses después de la última evaluación definitiva y comprenderá todo el período no evaluado hasta el momento de la orden teniendo en cuenta las evaluaciones parciales que se hayan efectuado

ARTÍCULO 13.- INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS VINCULADOS MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

Los instrumentos de medición hacen referencia a los formatos adoptados por la entidad mediante este acto administrativo, para el Sistema de la Evaluación de la Gestión Institucional de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y de aquellos vinculados en provisionalidad, su aplicación deberá efectuarse conforme a las directrices y procedimientos establecidos por la Unidad.

Se adopta el formato *“Evaluación de la Gestión Institucional”*, que forma parte integral de esta resolución y que entra en vigencia a partir de la fecha de comunicación del presente acto administrativo. (Anexo 1: Formato de Evaluación de la Gestión Institucional)

PARÁGRAFO. Mediante la presente resolución se adopta el procedimiento de Evaluación de la gestión institucional para servidores provisionales y de libre nombramiento y remoción, -Anexo 2-, y se incorpora al Sistema de Gestión de Calidad.

ARTÍCULO 14.- NOTIFICACIÓN Y RECURSOS A LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

Se establece que la Evaluación de la Gestión Institucional de los servidores públicos vinculados a través de nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción, será notificada personalmente al servidor provisional y de libre nombramiento y remoción en los términos previstos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Continuación de la Resolución: "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"

El resultado de la medición será susceptible de impugnación a través del recurso de reposición, que deberá interponerse ante el evaluador o comisión evaluadora y, directamente o en subsidio, el recurso de apelación que deberá interponerse ante el superior inmediato de este. Los recursos se presentan personalmente por escrito y debidamente sustentados en el momento de la presentación personal o dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a ella.

En contra de las evaluaciones parciales semestrales y eventuales no procede recurso alguno.

PARAGRAFO: Los empleos de libre nombramiento y remoción, por su naturaleza, únicamente serán susceptibles del recurso de reposición.

ARTÍCULO 15.- USOS Y CONSECUENCIAS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL: Sin perjuicio de lo establecido en normas superiores, los resultados de la evaluación de la gestión institucional de los servidores vinculados con nombramiento provisional, se deberá tener en cuenta para:

- a. Formular los planes de inducción y/o reintroducción y medir el impacto de los mismos.
- b. Mejorar el clima laboral y orientarla cultura organizacional.
- c. Retroalimentar los procesos de selección y vinculación para su mejoramiento continuo.
- d. Desarrollar e implementar acciones de mejoramiento en el desempeño de los servidores vinculados con nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción.
- e. Servir como evidencia para tomar las acciones a las que haya lugar cuando se realice y el resultado de su evaluación en el desempeño laboral se ubique en el rango denominado "Deficiente", conforme a lo previsto en la presente resolución.
- f. En el caso de los servidores con nombramiento provisional cuya calificación definitiva sea No Satisfactoria, la consecuencia será el retiro del servicio o la no prórroga de su nombramiento si es el caso

ARTÍCULO 16.- NO OTORGAMIENTO DE DERECHOS O BENEFICIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. La evaluación de la gestión institucional para los servidores provisionales no otorga derechos de carrera; ni de inscripción en el registro público; ni los privilegios, incentivos o prerrogativas que la ley establece para los servidores inscritos en carrera administrativa.

ARTÍCULO 17.- SOCIALIZACIÓN DEL SISTEMA. De acuerdo con las responsabilidades asignadas en el presente acto administrativo, el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano adelantará las acciones necesarias para la divulgación del presente acto administrativo, a través de los siguientes componentes:

Continuación de la Resolución: “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”

- Asesoría directa a los evaluados y evaluadores en cuanto al manejo del instrumento adoptado, los procesos, procedimientos, instructivos y todos los documentos y componentes del sistema, supervisando que el procedimiento se cumpla de acuerdo con los criterios legales y las directrices contenidas en esta Resolución.
- Jornadas informativas dirigidas a la comunidad institucional.

ARTÍCULO 18.- APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL. El Sistema y el instrumento de Evaluación de la Gestión Institucional de los servidores públicos vinculados a través de nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción, entrarán en vigencia el primero (1) de febrero de 2020.

ARTÍCULO 19.- PUBLICACIÓN. Publíquese en la página Web y de intranet de la entidad

ARTÍCULO 20. - VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente Resolución rige a partir publicación y deroga las normas que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá, D.C., a los


RICARDO RAMÍREZ CARRERO
Director General