



UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME

RESOLUCIÓN No. 000066 de 2022



18-02-2022

Radicado ORFEO: 20221130000665

“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 Unidad de Planeación Minero Energética – UPME y se modifican las resoluciones 032 de 2020 y la 029 de 2021”

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 2013 y....., 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 distingo 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 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 Unidad de Planeación Minero Energética – UPME y se modifican las resoluciones 032 de 2020 y la 029 de 2021”*

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 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;

Continuación de la Resolución: *“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 Unidad de Planeación Minero Energética – UPME y se modifican las resoluciones 032 de 2020 y la 029 de 2021”*

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 mediante la Resolución 032 de 15 de enero de 2020 la UPME adoptó el Sistema de Evaluación de la Gestión Institucional de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción que no ostenta condición de Gerentes Públicos en la entidad.

Que la Upme, a través del contrato C-037-2020, adquirió la licencia KACTUS, la cual contiene un módulo relacionado con “Evaluación de metas y objetivos y Evaluación de Competencias”, que automatiza la evaluación de la Gestión Institucional.

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 la herramienta KACTUS en lo relacionado con los módulos “Evaluación de metas y objetivos y Evaluación de Competencias” como herramienta válida para evaluar la Gestión Institucional y desarrollo de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y de Libre Nombramiento y Remoción.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1. – ADOPTAR. El Sistema de Evaluación de la Gestión Institucional, a través de la herramienta KACTUS en lo relacionado con los módulos “Evaluación de metas y objetivos y Evaluación de Competencias” como método de evaluación de la gestión 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 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, 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 servidores en los planes y programas de la Entidad.

Se establece como propósito de la evaluación de la gestión institucional, verificar, valorar y cuantificar en los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, vinculados a través de nombramiento provisional y de Libre Nombramiento y Remoción, que no ostenten la condición de Gerentes Públicos, el aporte al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones

Continuación de la Resolución: *“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 Unidad de Planeación Minero Energética – UPME y se modifican las resoluciones 032 de 2020 y la 029 de 2021”*

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.

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 valorar el 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.
- 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.

Continuación de la Resolución: *“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 Unidad de Planeación Minero Energética – UPME y se modifican las resoluciones 032 de 2020 y la 029 de 2021”*

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. Divulgar entre los servidores públicos de la entidad, el insumo para la fijación de los compromisos laborales tales como: el plan de desarrollo, el plan estratégico institucional, objetivos estratégicos institucionales y los planes de acción.

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.

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 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 Sistema de Evaluación de la Gestión Institucional, a través de la herramienta KACTUS en lo relacionado con los módulos “Evaluación de metas y objetivos y Evaluación de Competencias”.
- e. Hacer seguimiento 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.
- f. Elaborar y mantener actualizados los actos administrativos, parametrización de la plataforma, procedimientos, instructivos y demás documentos asociados al sistema de evaluación del desempeño de que trata el presente acto administrativo.

Continuación de la Resolución: *“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 Unidad de Planeación Minero Energética – UPME y se modifican las resoluciones 032 de 2020 y la 029 de 2021”*

- 4.4.** El Jefe Inmediato del Evaluado y los Coordinadores de Grupos Internos de Trabajo, deben:
- a. Establecer con el servidor a evaluar, dentro de los quince (15) días hábiles, siguientes al vencimiento del período evaluado, las metas y objetivos en los plazos establecidos en el artículo 7 del presente acto administrativo.
 - b. Aprobar en el aplicativo Kactus, la formulación de metas y objetivos 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 en los plazos establecidos.
 - c. Aprobar en el aplicativo Kactus, la evaluación de los respectivos seguimientos 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 en los plazos establecidos.
 - d. Evaluar las competencias comportamentales en el aplicativo Kactus al finalizar la aprobación de la evaluación del segundo seguimiento, de 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 en los plazos establecidos.
 - e. Establecer y hacer seguimiento a las acciones a mejorar, establecidas en el Plan de Mejoramiento Individual, como resultado final de la evaluación de la gestión institucional de los servidores públicos en el área o dependencia a su cargo o en el Grupo Interno de Trabajo que coordinen, en los plazos establecidos.
 - f. Velar 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.
- 4.5.** 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. 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.
 - b. Establecer con el jefe inmediato, dentro de los quince (15) días hábiles, siguientes al vencimiento del período evaluado, las metas y objetivos en los plazos establecidos en el artículo 7 del presente acto administrativo.

Continuación de la Resolución: “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 Unidad de Planeación Minero Energética – UPME y se modifican las resoluciones 032 de 2020 y la 029 de 2021”

- c. Establecer en el aplicativo Kactus, la formulación de metas y objetivos a cumplir durante el periodo de Evaluación de la Gestión Institucional, en los plazos establecidos.
- d. Autoevaluar en el aplicativo Kactus, la gestión y cumplimiento de lo programado en cada uno de los seguimientos, con el fin de ser aprobada la calificación por el jefe inmediato en los plazos establecidos.
- e. Aceptar en el aplicativo Kactus, la calificación aprobada por el jefe inmediato en cada uno de los seguimientos, en los plazos establecidos.
- f. Evaluar las competencias comportamentales en el aplicativo Kactus al finalizar la aprobación de la evaluación del segundo seguimiento, en los plazos establecidos.
- g. Atender, gestionar y cumplir las acciones de mejora que se establezcan en el Plan de Mejoramiento Individual en los plazos establecidos.
- h. Contar con las evidencias de su desempeño.
- i. Enviar al Grupo Interno de Trabajo de Gestión Talento Humano, soporte de la evaluación final de su gestión institucional y los formatos de Plan de Mejoramiento Individual.

ARTÍCULO 5. – COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y PESOS PORCENTUALES DE LOS SERVIDORES VINCULADOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. La evaluación tiene los siguientes dos (2) componentes:

Componente	Peso Porcentual en la Calificación Definitiva
Metas y 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

Continuación de la Resolución: *“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 Unidad de Planeación Minero Energética – UPME y se modifican las resoluciones 032 de 2020 y la 029 de 2021”*

la gestión institucional de los servidores públicos nombrados con carácter provisional y de libre nombramiento y remoción, que no ostenten condición de Gerentes Públicos:

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. Etapas del procedimiento: Se definen las siguientes etapas 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:

7.2.1. Formulación de Metas y Objetivos Laborales: En esta etapa se concretan los compromisos sobre los productos o resultados finales esperados que debe entregar el servidor en el marco de sus funciones, los cuales deben establecerse mediante un proceso de construcción participativa. Esa formulación se realizará dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al inicio del período de evaluación anual para quienes se encuentren vinculados o dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de posesión del servidor que ingresa.

Las Metas y Objetivos que se deben fijar son mínimo tres (3) y máximo cinco (5), serán evaluados de acuerdo al porcentaje de cumplimiento programado en cada uno de los seguimientos.

Corresponde en esta etapa cumplir a cabalidad las siguientes fases:

- Fase de formulación de metas individuales por parte del evaluado, las cuales serán enviadas para aprobación al evaluador.
- Fase de aprobación de metas por parte del evaluador.
- Fase de aceptación de metas por parte del evaluado.

7.2.2. Evaluación de Seguimiento Semestral: El sistema de Evaluación de la Gestión Institucional para servidores públicos nombrados en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción, comprende dos seguimientos así:

a) Primer seguimiento I: La evaluación parcial del primer semestre comprende el período entre el 1° de febrero con fecha de corte al 31 de julio de cada año y su calificación abarca desde el 1 de agosto y quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de corte.

Esta evaluación para el segundo seguimiento abarca las fases de:

- Autoevaluación por parte del evaluado.
- Aprobación de la autoevaluación por parte del evaluador.
- Aceptación de la calificación por parte del evaluado.

Continuación de la Resolución: *“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 Unidad de Planeación Minero Energética – UPME y se modifican las resoluciones 032 de 2020 y la 029 de 2021”*

- b) Segundo Seguimiento II:** La evaluación parcial del segundo semestre corresponde al periodo comprendido entre el 1° de agosto con fecha de corte al 31 de Enero del año siguiente y su calificación abarca desde el 1 de febrero y quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de corte. Es importante resaltar que en esta etapa se califica paralelamente las competencias comportamentales.

Esta evaluación para el segundo seguimiento abarca las fases de:

- Autoevaluación por parte del evaluado.
- Aprobación de la autoevaluación por parte del evaluador.
- Aceptación de la calificación por parte del evaluado.
- Calificación de competencias comportamentales por parte del evaluado.
- Calificación de competencias comportamentales por parte del evaluador al evaluado.

7.2.3. Diligenciamiento de Plan de Mejoramiento Individual: La implementación del Plan de Mejoramiento Individual tendrá como objetivo, establecer las acciones de mejora individual, de acuerdo al resultado satisfactorio inferior al 80% y no satisfactorio en la calificación final de la Evaluación de la Gestión Institucional, las cuales deberán ser concertadas entre cada servidor público y el superior inmediato, dentro de los plazos establecidos.

Cada servidor público sujeto a Plan de Mejoramiento Individual, será responsable de hacer llegar al GIT de Gestión de Talento Humano y servicio al ciudadano, los siguientes formatos:

- **Formato Concertación Situaciones a Mejorar - Plan de Mejoramiento Individual Código: F-TH-28 V 1:** Su diligenciamiento abarca desde el 1 de febrero y treinta (30) días hábiles siguientes. Deberá ser entregado al GIT de Gestión del Talento Humano.
- **Formato Seguimiento y Verificación del Cumplimiento de las Acciones de Mejora - Plan de Mejoramiento Individual Código: F-TH-29 V1:** Su diligenciamiento abarca desde el 1 de febrero hasta el 31 de julio del año en curso, Deberá ser entregado al GIT de Gestión del Talento Humano.

7.3. Competencias Comportamentales a Evaluar: Evaluado y Evaluador calificarán el desempeño del servidor público nombrado en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción en las siguientes seis (6) competencias comportamentales seleccionadas por la Unidad de Planeación Minero Energética, previstas en el artículo 2.2.4.7 del Decreto 1083 de 2015:

- Aprendizaje Continuo
- Orientación a Resultados
- Orientación al Usuario y al Ciudadano
- Compromiso Con la Organización
- Trabajo en Equipo
- Adaptación al Cambio

Continuación de la Resolución: “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 Unidad de Planeación Minero Energética – UPME y se modifican las resoluciones 032 de 2020 y la 029 de 2021”

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

PARAGARAF0 PRIMERO: Si durante el tiempo en el que transcurran las etapas de Formulación de metas y objetivos y autoevaluación de los seguimientos, se presentaran situaciones fortuitas en cuanto a errores de la plataforma Kactus, demanda de tiempo por necesidades del servicio o situaciones administrativas que impidan culminar dichas etapas, se procederá a ampliar el plazo límite hasta por el termino de quince (15) días calendario, para surtir dicho proceso en cualquiera de las etapas anteriormente nombradas. El plazo adicional, será autorizado y comunicado por la Secretaria General.

PARAGARAF0 SEGUNDO: La formulación de nuevas metas y objetivos o modificación de las mismas, procederá siempre y cuando haya cambio de evaluador o cambio de empleo por un periodo superior a treinta (30) días a juicio del evaluador.

PARAGRAFO TERCERO: Si durante el tiempo de formulación de metas y objetivos, no hay acuerdo entre el evaluador y el evaluado, el superior jerárquico del evaluador intervendrá para que se adopte una decisión y se formulen 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.

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.

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

Continuación de la Resolución: *“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 Unidad de Planeación Minero Energética – UPME y se modifican las resoluciones 032 de 2020 y la 029 de 2021”*

Trabajo de Gestión del Talento Humano correrá traslado de las actuaciones a la autoridad disciplinaria.

ARTÍCULO 9. – 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 evaluado y evaluador no lleguen a un acuerdo en cuanto a la calificación y se cuente con evidencia debidamente soportada tanto de cumplimiento por parte del evaluado, como de incumplimiento por parte del evaluador, se conformará un equipo denominado comisión evaluadora que estará conformado por el colaborador sujeto de evaluación, el jefe inmediato y un 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 designará a un cuarto miembro ad-hoc de libre nombramiento y remoción quien intervendrá para que se adopte una decisión.

ARTÍCULO 11.- INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS VINCULADOS MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

El instrumento para la Evaluación de la Gestión Institucional de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y de aquellos vinculados en provisionalidad, será el aplicativo Kactus a través de sus módulos de Metas y Objetivos y Evaluación de Competencias.

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 1-, y se incorpora al Sistema de Gestión de Calidad.

ARTÍCULO 12.- 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, se dará por notificada, una vez el jefe inmediato apruebe la calificación en cada uno de los seguimientos y el servidor acepte dichas calificaciones, formalizando el proceso en la plataforma Kactus.

El resultado de la calificación final, 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 la evaluación del primer seguimiento y evaluación por competencias, no procede recurso alguno.

Continuación de la Resolución: *“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 Unidad de Planeación Minero Energética – UPME y se modifican las resoluciones 032 de 2020 y la 029 de 2021”*

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

ARTÍCULO 13.- 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 reinducción y medir el impacto de los mismos.
- b) Mejorar el clima laboral y orientarla cultura organizacional.
- c) Desarrollar e implementar acciones de mejoramiento en el desempeño de los servidores vinculados con nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción.
- d) En el caso de los servidores con nombramiento provisional cuya calificación definitiva sea No Satisfactoria, no cumpla con el Plan de Mejoramiento Individual y el jefe cuente con evidencias debidamente soportadas sobre su desempeño deficiente, la consecuencia será el retiro del servicio o la no prórroga de su nombramiento si es el caso.

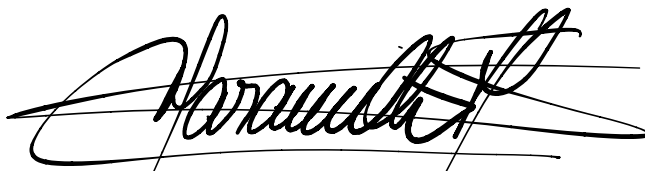
ARTÍCULO 14.- NO OTORGAMIENTO DE DERECHOS O BENEFICIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. La evaluación de la gestión institucional para los servidores provisionales no otorga derechos de carrera; ni de inscripción en el registro público; ni los privilegios, incentivos o prerrogativas que la ley establece para los servidores inscritos en carrera administrativa.

ARTÍCULO 15.- PUBLICACIÓN. Publíquese en la página Web y de intranet de la entidad

ARTÍCULO 16. - 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 18-02-2022


CHRISTIAN JARAMILLO HERRERA
Director General

Elaboró: Magda Liliana Angulo.
Revisó: Liliana Astrid Castillo E. / Jimena Hernández O.
Aprobó: Diana Helen Navarro Bonett