



## Resolución No 20231300001025



Fecha: 05-04-2023

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, modifica y adiciona la Resolución No. 20231300000765 del 06/03/2023 que adopta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, su procedimiento y formatos para los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública"*

### EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DE SOLUCIONES ENERGÉTICAS PARA LAS ZONAS NO INTERCONECTADAS-IPSE

En uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial lo establecido en el Decreto 257 de 2004, la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 y

#### CONSIDERANDO:

Que el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, establece que es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación de desempeño acorde con los criterios legalmente establecidos y las directrices impartidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que los artículos 2.2.8.1.1. y 2.2.8.1.2. del Decreto 1083 de 2015, definen la Evaluación del Desempeño Laboral como una herramienta de gestión que busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio y establecen la objetividad e imparcialidad como características propias de esta, teniendo en cuenta tanto las actuaciones positivas, como las negativas, refiriéndose a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el lapso evaluado.

Que el artículo 2.2.10.10. del Decreto 1083 de 2015, establece que, para el otorgamiento de incentivos, el nivel de excelencia de los empleados de libre nombramiento y remoción se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, conforme a los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera, parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno.

Que, en virtud de lo anterior, el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas – IPSE, adoptó mediante Resolución No. 20231300000765 del 06 de marzo de 2023, el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para los funcionarios que desempeñan empleos de Libre Nombramiento y Remoción, diferentes a los de Gerencia Pública, estableciendo de manera expresa que este proceso de evaluación no generará ningún de derecho de carrera administrativa, ni las garantías propias de los empleados de carrera; así como tampoco habrá lugar a inscripción en el registro público de carrera.

Que teniendo en cuenta que los procesos, procedimientos, instructivos y todos los documentos y componentes del sistema, deben cumplir con los criterios legales y las directrices establecidas en el sistema de evaluación de desempeño de empleos de Libre Nombramiento y Remoción, diferentes a los de Gerencia Pública, se hace necesario modificar las fechas establecidas para iniciar el proceso de evaluación del desempeño laboral anual para



## Resolución No 20231300001025



Fecha: 05-04-2023

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, modifica y adiciona la Resolución No. 20231300000765 del 06/03/2023 que adopta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, su procedimiento y formatos para los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública"*

los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública del IPSE y precisar y complementar aspectos específicos del procedimiento del Sistema de Evaluación de desempeño.

Que, en mérito de anteriormente expuesto,

### RESUELVE

**ARTÍCULO 1º.-** Modificar los numerales 4.5 y 4.6 del ARTÍCULO 4º de la Resolución No. 20231300000765 del 6 de marzo de 2023, los cuales quedaran así:

#### 4.5. Evaluador

- a) Concertar con el servidor a evaluar, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al inicio del periodo anual a evaluar, los compromisos laborales teniendo en cuenta los términos y directrices establecidos en el presente acto administrativo.
- b) Realizar la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios a su cargo, dentro de los plazos y con base en los criterios establecidos en el presente acto administrativo.
- c) Realizar el seguimiento permanente al desempeño laboral de los funcionarios 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 la dependencia, e informar de ellas a los evaluados.
- d) Comunicar y/o notificar al evaluado según corresponda, el respectivo resultado obtenido de la evaluación del desempeño laboral semestral y anual, entregándole una copia del formato de evaluación y de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 760 de 2005.
- e) Resolver el recurso de reposición, en los términos que establece la Ley, cuando haya lugar a ello.
- f) Remitir al superior jerárquico el recurso de apelación, cuando haya lugar a ello.
- g) Remitir de manera oportuna y dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la comunicación y/o notificación de la calificación obtenida en la evaluación del desempeño laboral al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, los formatos debidamente diligenciados, firmados y comunicados y/o notificados.

#### 4.6 Evaluado

- a) Participar de forma permanente y constructiva en las diferentes etapas o fases del proceso de



## Resolución No 20231300001025



Fecha: 05-04-2023

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, modifica y adiciona la Resolución No. 20231300000765 del 06/03/2023 que adopta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, su procedimiento y formatos para los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública"*

evaluación del rendimiento laboral establecido en el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de servidores públicos, cuya vinculación sea de libre nombramiento y remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública, el procedimiento y formatos, y las instrucciones impartidas por la Entidad.

- b) Concertar con el evaluador, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al inicio del periodo anual a evaluar, los compromisos laborales teniendo en cuenta los términos y directrices establecidos en el presente acto administrativo.
- c) Cumplir con las normas, reglas internas, responsabilidades, funciones y metas asignadas al empleo.
- d) Subir y/o cargar en la ruta establecida con el evaluador las evidencias necesarias para que este pueda adelantar la evaluación de desempeño laboral correspondiente.

En todo caso los responsables directos de la elaboración de la evaluación del desempeño laboral serán los evaluadores y los evaluados quienes responderán disciplinariamente en caso de incumplimiento.

**ARTÍCULO 2º.** Se modifica el Paso Uno del ARTÍCULO 6º Procedimiento para la Evaluación del Desempeño Laboral Anual de la Resolución No. 20231300000765 del 6 de marzo de 2023, el cual quedará así:

**Paso Uno. Concertación de compromisos laborales.** En esta fase se concertan los compromisos sobre los productos o resultados finales esperados que debe entregar cada funcionario evaluado, con base en el Plan Nacional de Desarrollo vigente, los planes de desarrollo, los planes institucionales, planes de acción, y en el marco de las funciones 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.

Los compromisos funcionales que se deben fijar para el periodo anual, son entre dos (2) y cuatro (4). Para la concertación de estos compromisos se debe manejar la siguiente estructura: Verbo + objeto + condición de resultado (oportunidad y calidad). Estos compromisos deben ser medibles y realizables. A cada compromiso se le debe asignar un peso ponderado teniendo en cuenta el impacto y relevancia de cada uno de ellos y la responsabilidad del servidor para desarrollarlos. Esta ponderación deberá hacerse en números exactos.

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, así como la ruta donde el evaluado debe cargar las evidencias correspondientes.

Los compromisos comportamentales se deben fijar para el periodo anual tres (3) compromisos, de acuerdo con las competencias comportamentales establecidas en el artículo 2.2.4.7 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 815 de 2018.



## Resolución No 20231300001025



Fecha: 05-04-2023

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, modifica y adiciona la Resolución No. 20231300000765 del 06/03/2023 que adopta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, su procedimiento y formatos para los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública"*

La concertación de compromisos se debe realizar entre el evaluador y el evaluado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al inicio del periodo anual a evaluar. Una vez diligenciado el formato de concertación de compromisos, debidamente firmado tanto por los intervinientes, el evaluador deberá entregar copia del mismo al evaluado en medio físico o digital y remitir a través del sistema de Gestión Documental al Grupo de Talento Humano, para que repose en la respectiva historia laboral.

Una vez concertados los compromisos funcionales por regla general no podrán ser modificados, salvo cuando se presenten las siguientes situaciones:

- Cambio en los planes institucionales o metas.
- Separación temporal del evaluado por un término superior a treinta (30) días calendario con ocasión a una suspensión, licencia, comisión o vacaciones.
- Asignación de funciones
- Cambio de empleo por traslado o reubicación.

Durante el paso uno se pueden presentar situaciones especiales, tales como:

**Ausencia de concertación.** Si vencido el término establecido para realizar la concertación de los compromisos no existe consenso, el evaluador procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Para ello deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo que desempeñe un empleo igual o superior al del evaluado.

**Omisión del evaluador.** De no ser posible la concertación de los compromisos por omisión del evaluador, el evaluado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho término, le remitirá una propuesta de compromisos, respecto de la cual el evaluador hará observaciones y le presentará una propuesta ajustada. De no existir consenso, el evaluador procederá a fijarlos.

El formato de fijación de compromisos, debidamente diligenciado y suscrito, se remitirá al Grupo de Talento Humano a través del sistema de gestión documental de la entidad.

**Paso dos:** Seguimiento

**Paso tres:** Evaluaciones parciales semestrales

**Paso cuarto:** Calificación Definitiva y notificación del resultado

Se mantienen sin modificación

**ARTÍCULO 3º.** Se modifica el ARTÍCULO 7º de la Resolución No. 2023130000765 del 06 de marzo de 2023, el cual quedará así:



## Resolución No 20231300001025



Fecha: 05-04-2023

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, modifica y adiciona la Resolución No. 20231300000765 del 06/03/2023 que adopta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, su procedimiento y formatos para los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública"*

**ARTÍCULO 7º.- Evaluación Parcial Eventual:** Es aquella que procede cuando se presenten situaciones particulares y por motivos ocasionales que se pueden presentar en el transcurso del periodo de evaluación, entre ellas:

- a) **Cambio de evaluador:** Aplica cuando el evaluador a cargo del evaluado se retira de la entidad por cualquier motivo.
- b) **Traslado del evaluado o reubicación del empleo:** Aplica cuando se presenta cambio o reubicación del evaluado a otra área o dependencia
- c) **Cuando el empleado deba separarse temporalmente** (superior a 30 días calendario) del ejercicio de las funciones propias de su cargo con ocasión a una suspensión, licencia, comisión o vacaciones.
- d) La que corresponda **al lapso comprendido entre la evaluación parcial**, si la hubiere, y el final del periodo semestral a evaluar

Las evaluaciones parciales eventuales, se deben realizar máximo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a presentada la situación, con excepción de la ocasionada por cambio del evaluador, la cual se realizará antes del retiro de este.

**ARTICULO 4º** Se modifica el ARTÍCULO 8º de la Resolución No. 2023130000765 del 06 de marzo de 2023, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 8º.- Evaluación definitiva periodo completo:** Es aquella que resulta de ponderar las evaluaciones semestrales, es decir, se realizarán dos (2) evaluaciones del desempeño para cada vigencia a evaluar:

1. Del primero (1º) de mayo al treinta y uno (31) de octubre – Evaluación parcial semestre
2. Del primero (1º) de noviembre al treinta y uno (31) de abril el año siguiente – Evaluación parcial semestre

La evaluación definitiva para el periodo anual u ordinario se realizará dentro de **los diez (10) días hábiles** siguientes al vencimiento del periodo de evaluación del desempeño laboral, previa consolidación de las evaluaciones semestrales.

La consolidación de las evaluaciones definitivas para el periodo anual u ordinario se realizará de la siguiente manera:

- a) Los evaluadores consolidarán el resultado de las evaluaciones parciales, si hubo lugar a ello, de las competencias comportamentales y funcionales, mediante el registro de los resultados de dichas evaluaciones en los formatos que se definan en este acto administrativo.
- b) La evaluación definitiva correspondiente a la evaluación anual o completa y será notificada



## Resolución No 20231300001025



Fecha: 05-04-2023

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, modifica y adiciona la Resolución No. 20231300000765 del 06/03/2023 que adopta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, su procedimiento y formatos para los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública"*

personalmente por el evaluador al servidor evaluado, inmediatamente finalizada la fase de evaluación de desempeño, para lo cual deberá utilizar el instrumento (formato) establecido para tal fin. Precizando que frente a la calificación definitiva procede el recurso de reposición y de apelación conforme lo señala el Decreto Ley 760 de 2005.

- c) Una vez realizada la evaluación y calificación del periodo correspondiente el funcionario podrá acceder al nivel Destacado, Bueno y Bajo.

**ARTÍCULO 5º** Los demás artículos se mantienen incólumes.

**ARTÍCULO 6º Vigencia.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

JAVIER EDUARDO CAMPILLO JIMÉNEZ  
Director General

Aprobó: Juliana Carolina Pérez Castro – Secretaria General

Revisó: Martha Cecilia Gómez Montoya – Coordinadora Grupo Talento Humano

Leidy Yazmin Pardo – Contratista Secretaria General

Revisión Jurídica: Deisy Jiménez Saldaña – Profesional Especializado Oficina Jurídica

David Andrés Giraldo Umbarila – Jefe Oficina Jurídica

Proyectó: Adriana María Arias B. – Contratista del Grupo Talento Humano