



## Resolución No 2023130000765



Fecha: 06-03-2023

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, 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 125 de la Constitución Política de Colombia establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, con excepción de los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Que en el artículo 2° 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 y del tipo de vinculación laboral.

Que el artículo 3° de la Ley 489 de 1998, establece que los principios de la función administrativa deben tenerse en cuenta por los órganos de control y el Departamento Nacional de Planeación al evaluar el desempeño laboral 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 de los servidores públicos.

Que el literal c) numeral 3° del artículo 2° de la Ley 909 de 2004, menciona como principios de la función pública, entre otros, que la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión.

Que el artículo 40 de la precitada 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 el artículo 2.2.8.1.1. del Decreto 1083 de 2015, define la Evaluación del Desempeño Laboral como una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

Que de acuerdo con el artículo 2.2.8.1.2 del precitado Decreto 1083, son características de la Evaluación del Desempeño Laboral la objetividad, imparcialidad, las que deben ser fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas y se deben referir a hechos



## Resolución No 2023130000765



Fecha: 06-03-2023

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, 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."*

concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el lapso evaluado y apreciados dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.

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 el párrafo del artículo 2.2.10.10. del Decreto 1083 de 2015, señala que el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista y los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

En concordancia, el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante Concepto No. 282241 del 4 de agosto de 2021, señala que la evaluación del desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción distintos a los de Gerencia Pública serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera y que las autoridades competentes de las entidades podrán ordenar la evaluación de los servidores de libre nombramiento y remoción, utilizando instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, o podrá emplear formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera, si se considera que dicha evaluación se requiere para obtener mejores resultados en la satisfacción del cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Que, en virtud de lo anterior, el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas-IPSE consciente de la importancia de establecer un sistema propio de evaluación del desempeño que permita dar cumplimiento al plan estratégico, adoptará el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para los funcionarios que desempeñan empleos de Libre Nombramiento y Remoción, diferentes a los de Gerencia Pública.

Que el presente proceso de evaluación no genera ningún de derecho de carrera administrativa, ni las garantías propias de los empleados de carrera; así como tampoco hay lugar a inscripción en el registro público de carrera.

Que, en mérito de anteriormente expuesto, el Director General del IPSE,

### RESUELVE

**ARTÍCULO 1º.- Adopción.** Adoptar para el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las



## Resolución No 2023130000765



Fecha: 06-03-2023

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, 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."*

Zonas No Interconectadas-IPSE, el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Libre Nombramiento y Remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública.

**ARTÍCULO 2º.- Sujetos de la Evaluación del Desempeño Laboral para Libre Nombramiento y Remoción.** Todos los funcionarios cuya vinculación sea de Libre Nombramiento y Remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública.

**ARTÍCULO 3º.- Principios de la Evaluación.** La evaluación de desempeño de los servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñen cargos de gerencia pública, se realizará atendiendo los siguientes principios que rigen la Función Pública Administrativa:

- 3.1. **Objetivos Individuales:** La evaluación se realizará con base en los parámetros previamente establecidos y estará determinada por el cumplimiento de las actividades y la contribución al logro de las metas institucionales.
- 3.2. **Resultados Esperados:** A los funcionarios sujetos de esta evaluación se les evaluará su gestión en términos de los resultados esperados con base en las metas y objetivos estratégicos del IPSE.
- 3.3. **Evidencias:** Los servidores públicos deberán demostrar en forma continua su capacidad para alcanzar los resultados esperados en las condiciones previstas.

**ARTÍCULO 4º.- Participantes de la Implementación:** La implementación y administración del Sistema de evaluación del desempeño laboral que se adopta, involucra todas las instancias de la entidad, vincula de manera activa a la alta dirección y hace partícipe directo del proceso a la Secretaría General de la Entidad a través de la Coordinación de Talento Humano, como ejes del sistema.

### Actores del Proceso:

#### 4.1. La Secretaría General de la Entidad a través de la Coordinación de Talento Humano.

- a) Liderar la implementación y aplicación del Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos cuya vinculación sea de libre nombramiento y remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública, el procedimiento y formatos.
- b) Preparar y coordinar las jornadas de socialización dirigidas a evaluadores y evaluados sobre el método a aplicar en la valoración de los servidores públicos cuya vinculación sea de libre nombramiento y remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública, sobre los lineamientos establecidos en el presente acto administrativo y del instrumento diseñado para tal fin.
- c) Publicar en la intranet de la entidad, el presente acto administrativo y los instrumentos diseñados para tal fin.
- d) Recibir y consolidar los formatos diligenciados y debidamente firmados por el evaluado y el evaluador, para



## Resolución No 2023130000765



Fecha: 06-03-2023

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, 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."*

archivar en los expedientes de historias laborales de los evaluados, así como las correspondientes notificaciones.

- e) Apoyar para que el proceso se cumpla de acuerdo con los criterios legales y las directrices contenidas en el ordenamiento jurídico.

### 4.2. El Director de la entidad o nominador

- a) Adoptar en la entidad el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos cuya vinculación sea de Libre Nombramiento y Remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública, el procedimiento y formatos, para valorar la productividad de los mismos, como un método de optimización de la prestación de los servicios de la entidad, enmarcado en una administración por metas o resultados.
- b) Garantizar que el desarrollo y aplicación del Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos cuya vinculación sea de libre nombramiento y remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública, se efectúe con base en parámetros previamente establecidos en el presente acto administrativo y permitan obtener conclusiones fundamentadas en un juicio objetivo sobre el rendimiento laboral de dichos servidores públicos, así como los aportes al cumplimiento de las metas institucionales.
- c) Aprobar los instrumentos y formatos establecidos para tal fin.

### 4.3. El Asesor de la Oficina Asesora de Planeación

- a) Socializar a los responsables del proceso de evaluación del desempeño laboral, durante el mes de enero de cada año, el plan de desarrollo, el plan estratégico institucional, planes sectoriales, los planes de acción y demás información, que sirve como insumo para la concertación de los compromisos laborales.

### 4.4. El Jefe de la Oficina de Control Interno

- a) Socializar a los responsables del proceso de evaluación del desempeño laboral, el resultado de la evaluación por áreas o dependencias, de acuerdo con lo dispuesto por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de control interno de las entidades del orden nacional, información necesaria para la fijación de compromisos dentro de la evaluación de desempeño de los funcionarios Libre Nombramiento y Remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública.

### 4.5. Evaluador

- a) Concertar con el servidor a evaluar, dentro de los diez (10) días calendario, siguientes al vencimiento del periodo evaluado, los compromisos laborales teniendo en cuenta los plazos establecidos en el presente acto



## Resolución No 2023130000765



Fecha: 06-03-2023

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, 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."*

administrativo.

- b) Realizar la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos 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 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 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 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 notificados.

### 4.6 Evaluado

- a) Participar de forma permanente y constructiva en las diferentes etapas o fases del proceso de 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 calendario, siguientes al vencimiento del periodo evaluado, los compromisos laborales teniendo en cuenta los plazos 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 5º. – Definiciones.

**5.1. Competencias Comportamentales:** Son las características individuales relacionadas con las habilidades, actitudes, aptitudes, rasgos y motivaciones que debe demostrar el empleado público, encaminadas al mejoramiento individual y requeridas para el mejor desempeño de las funciones del empleo reflejadas en los compromisos funcionales.



## Resolución No 2023130000765



Fecha: 06-03-2023

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, 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 evaluación del desarrollo de las competencias comportamentales se realizará en todos los casos en que deba producirse una evaluación, y se describirá teniendo en cuenta algunos de los siguientes criterios: 1. Responsabilidad por personal a cargo. 2. Habilidades y aptitudes laborales. 3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones. 4. Iniciativa de innovación en la gestión. 5. Valor estratégico e incidencia de la Responsabilidad. 6. Compromiso con el cumplimiento y finalización de las actividades desarrolladas.

**Parágrafo:** En todo caso las competencias comportamentales corresponderán a las establecidas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales para el empleo que desempeña el servidor público de Libre Nombramiento y Remoción exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública. Las competencias comportamentales que se deben concertarán son tres (3).

**5.2. Compromisos funcionales:** Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados que deberá cumplir el servidor en el periodo de evaluación respectivo de conformidad con los plazos y condiciones establecidas en la fase de concertación y que corresponden al ejercicio de las actividades de su cargo, se definirán conforme las funciones señaladas en el Manual de Funciones del empleo.

**5.3. Evaluador:** Es el servidor público que teniendo personal a su cargo debe cumplir con la responsabilidad de efectuar la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Libre Nombramiento y Remoción exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública, de conformidad con el procedimiento y los parámetros establecidos por el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral del IPSE, y normas concordantes.

**5.4. Evaluado:** Funcionario de Libre Nombramiento y Remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública.

**5.5. Evaluación y calificación:** La evaluación consiste en estimar de forma permanente los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el período respectivo. Las evaluaciones son: parciales semestrales, eventuales y periodo completo.

La calificación corresponde a la asignación del porcentaje alcanzado por el evaluado, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento. El puntaje obtenido en la calificación definitiva corresponde a uno de los niveles de cumplimiento: Destacado, Bueno, Bajo.

**5.6. Plan de Mejoramiento:** Es la descripción de una secuencia de pasos o actividades que tienen como propósito indicar, al evaluado, el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales, así como las necesidades de fortalecimiento de las mismas. Con ello se promueve el cumplimiento de las competencias comportamentales establecidas, orientadas a mejorar el desempeño individual. Este plan se produce a partir del seguimiento durante el primer semestre del año.



## Resolución No 2023130000765



Fecha: 06-03-2023

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, 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."*

Se realiza entre evaluador y evaluado para hacer observaciones de avance y dificultades que permitan mejorar:

- i) Las actitudes o conductas que inciden en el desarrollo de las competencias comportamentales.
- ii) Superar las brechas presentadas en el logro de las metas individuales.
- iii) Mejorar el área o dependencia a la que pertenece el evaluado.

**ARTÍCULO 6º. Procedimiento para la Evaluación del Desempeño Laboral Anual.** El proceso de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública del IPSE, se desarrollará siguiendo los siguientes pasos:

**Paso uno:** Concertación de compromisos laborales

**Paso dos:** Seguimiento

**Paso tres:** Evaluaciones parciales semestrales

**Paso cuarto:** Calificación Definitiva (consolida las evaluaciones parciales semestrales y/o eventuales cuando haya lugar) y notificación del resultado

**Paso 1. Concertación de compromisos laborales.** En esta fase se concertan los compromisos sobre los productos o resultados finales esperados que debe entregar cada servidor 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 cuente 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.

Una vez diligenciado el instrumento de concertación de compromisos, debidamente firmado tanto por el evaluado como por el evaluador, se deberá entregar copia del mismo al evaluado en medio físico o digital y al Grupo de Talento Humano para que repose en la respectiva historia laboral.



## Resolución No 2023130000765



Fecha: 06-03-2023

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, 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 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.

El evaluador dará al evaluado la debida retroalimentación que oriente, estimule y apoye su desempeño, destacando los avances, aportes y debilidades o incumplimiento en las competencias comportamentales que se hayan identificado en el ejercicio de su empleo.

**Paso 2. Seguimiento.** El jefe inmediato como responsable de la evaluación del desempeño laboral, deberá realizar seguimiento cada semestre al cumplimiento de las responsabilidades de los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública. La documentación de este seguimiento será el principal insumo para la medición del mismo.

El resultado del seguimiento no genera calificación; Sin embargo, es un aspecto fundamental que contribuye a fortalecer y potencializar las competencias del empleado y el cumplimiento de las metas institucionales.

**Paso 3. Evaluaciones parciales semestrales.** Esta fase será realizada por cada periodo semestral de acuerdo a lo establecido en el Artículo 8to. de la presente resolución.

**Parágrafo:** El evaluador debe generar el documento físico o digital, firmarlo, notificarlo y entregar copia de los documentos correspondientes al funcionario y enviarlo por **EL SISTEMA DOCUMENTAL ORFEO** al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

**Paso 4. Calificación definitiva y Notificación del resultado de la calificación.** Esta deberá ser realizada por el evaluador al funcionario evaluado, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la finalización del paso de evaluaciones parciales semestrales y una vez consolidado la calificación de la evaluación del desempeño laboral, para lo cual deberá utilizar el instrumento establecido para tal fin y referido en el Artículo 11 de la presente resolución.

**Parágrafo:** Los compromisos deben guardar estrecha relación con las funciones del empleo y con los objetivos estratégicos a los cuales aporta la dependencia donde labora el servidor.

**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 empleado.



## Resolución No 2023130000765



Fecha: 06-03-2023

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, 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."*

- 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, un encargo, 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 cinco (5) días hábiles siguientes presentada la situación, con excepción de la ocasionada por cambio del evaluador, la cual se realizará antes del retiro de este.

**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 abril al treinta (30) de septiembre – Evaluación parcial semestre.
2. Del primero (1º) de octubre al treinta y uno (31) de marzo del 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 personalmente por el evaluador al servidor evaluado, inmediatamente finalizada la fase de evaluación de desempeño, para lo cual deberá utilizar el instrumento establecido para tal fin. Precisando 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 empleado podrá acceder al nivel Destacado, Bueno y Bajo.

**ARTÍCULO 9º.- Calificación Definitiva del periodo anual:** Comprende la sumatoria de las dos evaluaciones parciales semestrales y/o parciales eventuales cuando existan, el evaluador efectuará la calificación definitiva dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Úmeros enteros.



## Resolución No 2023130000765



Fecha: 06-03-2023

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, 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 10°.- Instrumentos de la Evaluación del Desempeño:** Son instrumentos del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas- IPSE, los siguientes:

- a) Formato de fijación de compromiso.
- b) Formato de evaluación del desempeño laboral (LN y R) exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública.
- c) Formatos de comunicación y/o notificación.

**ARTÍCULO 11°. Escala de Calificación.** Es un rango de cualificación en donde se enmarca la calificación definitiva obtenida por el funcionario de Libre nombramiento y remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública, y corresponden a los siguientes: Destacado, Bueno y Bajo, de acuerdo con el porcentaje o puntaje de la calificación obtenida, se ubican en los siguientes niveles:

| NIVEL     | CALIFICACIÓN          |
|-----------|-----------------------|
| Destacado | Entre 90 y 100 puntos |
| Bueno     | Entre 65 y 89 puntos  |
| Bajo      | Entre 0 y 64 puntos   |

**ARTÍCULO 12°. - Los Niveles de Calificación:** Son los instrumentos que permiten ubicar cuantitativa y cualitativamente el resultado de la Evaluación Del Desempeño Laboral de un empleado y está integrada por:

**Compromisos Funcionales:** Serán calificados en un rango de valor de uno (1) a cien (100), y tendrán un peso porcentual del 80% de la calificación total.

**Competencias Comportamentales:** Serán calificados en un rango de valor de uno (1) a cien (100), y tendrán un peso porcentual del 20% de la calificación total.

Se fijarán tres (3) compromisos comportamentales que el evaluador calificará asignando el valor que le corresponda de acuerdo con el nivel de desarrollo de las competencias, con base en la siguiente escala, teniendo en cuenta el nivel jerárquico y el Decreto 815 del 8 de mayo de 2018:

| NIVEL DE DESARROLLO DE LA COMPETENCIA | DESCRIPCIÓN   | RESULTADO NUMÉRICO |
|---------------------------------------|---|--------------------|
| Bajo                                  | El nivel de desarrollo de la competencia no se evidencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados. | 4 a 6              |



## Resolución No 2023130000765



Fecha: 06-03-2023

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, 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."*

|            |   |         |
|------------|---|---------|
| Acceptable | 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 10  |
| 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.  | 11 a 12 |
| Muy alto   | El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados | 13 a 15 |

De acuerdo con lo anterior, los porcentajes de los componentes de la evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública, del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas- IPSE, son los siguientes:

Compromisos funcionales: 80%

Competencias comportamentales: 20%

**ARTÍCULO 13.- Usos y Consecuencias de la Evaluación del Desempeño Laboral:** para Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública. Sin perjuicio de lo estipulado en normas superiores, los resultados de la evaluación del desempeño, se deberán tener en cuenta para:

**13.1 Usos del nivel Destacado:** La calificación obtenida en este nivel permite:

- Acceder a los beneficios contenidos en el Plan de Estímulos e Incentivos que determine la entidad.
- Acceder a la Prima Técnica, para aquellos empleos susceptibles de la misma conforme la normatividad vigente sobre la materia.

**Parágrafo.** Para efectos del reconocimiento de incentivos se entenderá la evaluación destacada como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015, o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

**13. 2. Usos del Nivel Bajo:** La Evaluación Definitiva y en firme en el Nivel bajo trae como consecuencias:

- No acceder a la posibilidad de obtener incentivos, comisiones de estudio y beneficios educativos.
- Adelantar Plan de Mejoramiento – fijar para seguimiento por parte del evaluador.
- No acceder a la prima técnica por evaluación de desempeño, cuando aplique.



## Resolución No 2023130000765



Fecha: 06-03-2023

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, 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."*

d) Se dará por terminado su nombramiento ordinario, si no supera el plan de mejoramiento fijado por el evaluador.

**ARTÍCULO 14.- Usos Complementarios de la Evaluación del Desempeño Laboral:** Además de los usos anteriormente señalados, los resultados obtenidos en la calificación definitiva de la Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública, deberán ser tenidos en cuenta para:

1. Revisar, ajustar o modificar los Manuales Específicos de Funciones y de Competencias Laborales.
2. Validar los procesos de selección del personal.
3. Planificar la capacitación y la formación de los empleados de Libre Nombramiento y Remoción.
4. Adoptar Planes y Programas de Bienestar y los incentivos.
5. Seleccionar a los mejores empleados por nivel jerárquico y al mejor de la entidad, con el fin de asignar los incentivos adoptados en el Plan Anual de Incentivos y Estímulos, de acuerdo con el procedimiento establecido para tal fin.
6. Diseñar o reorientar planes, programas y proyectos del área, dependencia y/o de la entidad.

**ARTÍCULO 15. - Recursos contra la Calificación Definitiva:** Contra la calificación definitiva podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador, y el de apelación ante el inmediato superior de este, cuando considere que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan.

Los recursos se presentarán personalmente ante el evaluador por escrito y sustentados en la diligencia de notificación personal y/o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, en concordancia con el artículo 76 de la Ley 1437 de 2011.

Para el trámite y decisión de los recursos se aplicará igualmente en la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**ARTÍCULO 16. - Improcedencia de Recursos Contra las Evaluaciones Parciales:** Contra las evaluaciones parciales semestrales y/o parciales eventuales no procederá recurso alguno, debido a que son estados de avance de la gestión del empleado.

**ARTÍCULO 17. - Impedimentos y Recusaciones:** Los impedimentos y recusaciones se tramitarán y decidirán en los términos previstos en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**ARTÍCULO 18. - Evaluación del Desempeño Laboral del Servidor que se encuentra en Teletrabajo:** De conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Decreto 884 del 30 abril de 2012, reglamentario de la Ley 1221 de 2008, los empleados de Libre Nombramiento y Remoción cuyos empleos hayan suscrito el acuerdo de



## Resolución No 2023130000765



Fecha: 06-03-2023

*"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, 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."*

voluntariedad para desempeñar sus funciones en la modalidad de teletrabajo, deberán ser evaluados de conformidad con los parámetros establecidos en la presente resolución.

**ARTÍCULO 19.-** El presente proceso de evaluación de desempeño laboral para funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública, no otorga ninguno de los derechos de carrera administrativa, así como tampoco hay lugar a inscripción en el registro público de carrera.

**ARTÍCULO 20.- Vigencia.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

**CÓMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

**JAVIER EDUARDO CAMPILLO JIMÉNEZ**  
Director General

|                    |   |   |   |
|--------------------|---|---|---|
| Aprobó:            | Juliana Carolina Pérez Castro- Secretaria General   | <small>PEREZ CASTRO<br/>JULIANA CAROLINA</small>            | <small>Firmado digitalmente por<br/>PEREZ CASTRO JULIANA<br/>CAROLINA</small> |
| Revisó:            | Martha Cecilia Gómez Montoya Coordinadora Grupo Talento Humano<br>Leidy Yazmin Pardo Reyes-Contratista Secretaria General | <small>GÓMEZ<br/>MONTAYA<br/>MARCELA BECERRA</small>        | <small>GÓMEZ<br/>MONTAYA<br/>MARCELA BECERRA</small>                          |
| Revisión Jurídica: | Deisy Jiménez Saldaña -Profesional Especializado Oficina Jurídica<br>David Andrés Giraldo Umbarila_ Jefe Oficina Jurídica | <small>DAVID ANDRES<br/>GIRALDO UMBARILA<br/>ANDRES</small> | <small>GIRALDO UMBARILA ANDRES</small>  |
| Proyectó:          | Adriana María Arias B. -Contratista del Grupo Talento Humano  | <small>AMBA</small>   |   |