



Libertad y Orden

**REPUBLICA DE COLOMBIA
UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA**

RESOLUCION No 0085

(28 FEB. 2008)

“Por la cual se adopta en forma transitoria el Sistema Tipo de Evaluación del desempeño Laboral de los empleados de carrera y en período de prueba desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se establece la Comisión Evaluadora y se dictan otras disposiciones”

**EL DIRECTOR GENERAL (E) DE LA UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA –
UPME,**

en uso de sus facultades legales y en especial las dispuestas en el párrafo 2 del artículo 40 de la Ley 909 de 2004, el numeral 33 del título VII, del Artículo 1º de la Resolución 1534 del 5 de diciembre de 2006, el numeral 2 del inciso 7.2 del artículo 7º y el párrafo dos del artículo 5º del Acuerdo 17 del 22 de enero de 2008 y el párrafo 2 del artículo 15º del capítulo III del Acuerdo 18 del 22 de enero de 2008 expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y

CONSIDERANDO

Que la Ley 909 de 2004 establece como obligación de las Entidades del Estado, contar con un sistema de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa o en período de prueba, el cual debe diseñarse de acuerdo con los criterios legales y las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil;

Que mediante la Resolución 1534 de 2006, la Comisión Nacional del Servicio Civil señaló que mientras las entidades desarrollan y someten a aprobación su propio sistema de evaluación del desempeño laboral, deben adoptar mediante acto administrativo y de manera transitoria, el Sistema Tipo propuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil;

Que mediante el Acuerdo 18 del 22 de enero de 2008, la Comisión Nacional del Servicio Civil señala que los Jefes de cada organismo son responsables de adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del desempeño, mientras se adopta en cada entidad el sistema propio de evaluación del desempeño laboral;

Que mediante el Acuerdo 17 del 22 de enero de 2008, la Comisión Nacional del Servicio Civil, señaló los criterios legales y se establecieron las directrices para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y en período de prueba;

Que el mismo Acuerdo 17 en su artículo 5, consagra que el Jefe de la Entidad debe conformar una Comisión evaluadora cuando el jefe inmediato del evaluado sea un empleado de carrera administrativa o vinculado a través de nombramiento provisional, la que actuará como un solo evaluador y en la cual participará el Jefe inmediato y un empleado de libre nombramiento y remoción;

Que el Acuerdo 18 del 22 de enero de 2008, en su artículo 11, faculta a las entidades para establecer los compromisos comportamentales en número no mayor a tres (3) por nivel jerárquico, a partir de las competencias definidas en el Decreto 2539 de 2005 y solo podrán valorarse con fines ligados a planes de mejoramiento y su evaluación no incidirá en la calificación de servicio del empleado;

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, recomienda a las entidades, si así lo determinan, aplicar el Sistema Tipo de evaluación del desempeño laboral a los servidores con vinculación



Libertad y Orden

**REPUBLICA DE COLOMBIA
UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA**

RESOLUCION No 0085

(28 FEB. 2008)

“Por la cual se adopta en forma transitoria el Sistema Tipo de Evaluación del desempeño Laboral de los empleados de carrera y en período de prueba desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se establece la Comisión Evaluadora y se dictan otras disposiciones”

provisional con la salvedad de que no produce los mismos efectos legales como a los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba;

Que en mérito a lo expuesto, esta Dirección,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Adoptar en forma transitoria, el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados de carrera administrativa o en período de prueba establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el Acuerdo No. 18 de 2008 y, darle aplicación mientras la Unidad de Planeación Minero Energética establece su propio sistema, el cual debe ser aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

PARAGRAFO: El Sistema Tipo de evaluación del Desempeño Laboral que se adopta en el presente artículo, se extenderá y aplicará los empleados vinculados con nombramiento provisional, con la salvedad de que no producirá los mismos efectos legales como a los empleados de carrera administrativa o en periodo de prueba.

ARTÍCULO 2º.- Conformar la Comisión Evaluadora, cuando el jefe inmediato del funcionario a evaluar sea un empleado de carrera administrativa o en provisionalidad, la cual estará integrada por el Jefe inmediato del empleado a evaluar y un empleado de libre nombramiento y remoción que será designado por el Director General para cada caso en particular.

De la misma, podrán hacer parte quienes siendo funcionarios de carrera se encuentren desempeñando cargos de libre nombramiento y remoción a través de encargos o comisión.

ARTÍCULO 3º.- Establecer los Compromisos Comportamentales por niveles jerárquicos, de la siguiente manera:

NIVEL ASESOR:

COMPETENCIA	DEFINICION DE LA COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
Experiencia Profesional	Aplicar el conocimiento profesional en la resolución de problemas y transferido a su entorno laboral.	-Orientar el desarrollo de proyectos especiales para el logro de resultados de la alta dirección. -Aconseja y orienta la toma de decisiones en los temas que le han sido asignados. -Asesora en materias propias de



Libertad y Orden

**REPUBLICA DE COLOMBIA
UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA**

RESOLUCION No 0085

(28 FEB. 2008)

“Por la cual se adopta en forma transitoria el Sistema Tipo de Evaluación del desempeño Laboral de los empleados de carrera y en período de prueba desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se establece la Comisión Evaluadora y se dictan otras disposiciones”

		<p>su campo de conocimiento, emitiendo conceptos, juicios o propuestas ajustados a lineamientos teóricos y técnicos.</p> <p>-Se comunica de modo lógico, claro, efectivo y seguro.</p>
Construcción de relaciones	<p>de Establecer y mantener relaciones cordiales y reciprocas con redes o grupos de personas internas y externas a la organización que faciliten la consecución de los objetivos institucionales</p>	<p>-Utiliza sus contactos para conseguir objetivos.</p> <p>-Comparte información para establecer lazos.</p> <p>-Interactúa con otros de un modo efectivo y adecuado.</p>
Iniciativa	<p>Anticiparse a los problemas iniciando acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas concretas</p>	<p>-Prevé situaciones y alternativas de solución que orientan la toma de decisiones de la alta dirección.</p> <p>-Enfrenta los problemas y propone acciones concretas para solucionarlos.</p> <p>-Reconoce y hace viables las oportunidades.</p>

NIVEL PROFESIONAL

COMPETENCIAS	DEFINICION DE LA COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
Aprendizaje Continuo	<p>Adquirir y desarrollar permanentemente conocimientos, destrezas y habilidades, con el fin de mantener altos estándares de eficacia organizacional.</p>	<p>-Aprende de la experiencia de otros y de la propia.</p> <p>-Se adapta y aplica nuevas tecnologías que se implanten en la organización.</p> <p>-Aplica los conocimientos</p>



Libertad y Orden

REPUBLICA DE COLOMBIA
UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA

RESOLUCION No 0085

(28 FEB. 2008)

"Por la cual se adopta en forma transitoria el Sistema Tipo de Evaluación del desempeño Laboral de los empleados de carrera y en período de prueba desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se establece la Comisión Evaluadora y se dictan otras disposiciones"

		<p>adquiridos a los desafíos que se presentan en el desarrollo del trabajo.</p> <p>-Investiga, indaga y profundiza en los temas de su entorno o área de desempeño.</p> <p>-Reconoce las propias limitaciones y las necesidades de mejorar y preparación.</p> <p>-Asimila nueva información y la aplica correctamente.</p>
Trabajo en equipo y colaboración	Trabajar con otros de forma conjunta y de manera participativa, integrando esfuerzos para la consecución de metas institucionales comunes.	<p>-Coopera en distintas situaciones y comparte información.</p> <p>-Aporta sugerencias, ideas y opiniones.</p> <p>-Expresa expectativas positivas del equipo o de los miembros del mismo.</p> <p>-Planifica las propias acciones teniendo en cuenta la repercusión de las mismas para la consecución de los objetivos grupales.</p> <p>-Establece diálogo directo con los miembros del equipo que permita compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.</p> <p>-Respeta criterios dispares y distintas opiniones del equipo.</p>
Creatividad e innovación	Generar y desarrollar nuevas ideas, conceptos, métodos y soluciones.	<p>-Ofrece respuestas alternativas.</p> <p>-Aprovecha las oportunidades y problemas para dar soluciones</p>



Libertad y Orden

REPUBLICA DE COLOMBIA
UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA

RESOLUCION No 0085

(28 FEB. 2008)

"Por la cual se adopta en forma transitoria el Sistema Tipo de Evaluación del desempeño Laboral de los empleados de carrera y en período de prueba desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se establece la Comisión Evaluadora y se dictan otras disposiciones"

		<p>novedosas.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Desarrolla nuevas formas de hacer y tecnologías. -Busca nuevas alternativas de solución y se arriesga a romper esquemas tradicionales. -Inicia acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas específicas
--	--	---

NIVEL TECNICO

COMPETENCIA	DEFINICION DE LA COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
Experiencia Técnica	Entender y aplicar los conocimientos técnicos del área de desempeño y mantenerlos actualizados.	<ul style="list-style-type: none"> -Capta y asimila con facilidad concepto e información. -Aplica el conocimiento técnico a las actividades cotidianas. -Analiza la información de acuerdo con las necesidades de la organización. -Comprende los aspectos técnicos y los aplica al desarrollo de procesos y procedimientos en los que esta involucrado. -Resuelve problemas utilizando sus conocimientos técnicos de su especialidad y garantizando indicadores y estándares establecidos.
Trabajo en equipo	Trabajar con otros para seguir metas comunes.	-Identifica claramente los objetivos del grupo y orienta su trabajo a la consecución de los



Libertad y Orden

REPUBLICA DE COLOMBIA
UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA

RESOLUCION No 0085 4

(28 FEB. 2008)

"Por la cual se adopta en forma transitoria el Sistema Tipo de Evaluación del desempeño Laboral de los empleados de carrera y en período de prueba desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se establece la Comisión Evaluadora y se dictan otras disposiciones"

		<p>mismos.</p> <p>-Colabora con otros para la realización de actividades y metas grupales.</p>
Creatividad e innovación	Presentar ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones.	<p>-Propone y encuentra formas nuevas y eficaces de hacer las cosas.</p> <p>-Es recursivo</p> <p>-Es práctico</p> <p>-Busca nuevas alternativas de solución.</p> <p>-Revisa permanentemente los procesos y procedimientos para optimizar los resultados.</p>

NIVEL ASISTENCIAL

COMPETENCIAS	DEFINICION DE LA COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
Manejo de la Información	Manejar con respeto las informaciones personales e institucionales de que dispone	<p>-Evade temas que indagan sobre información confidencial.</p> <p>-Recoge solo información imprescindible para el desarrollo de la tarea.</p> <p>-Organiza y guarda de forma adecuada la información a su cuidado, teniendo en cuenta las normas legales y de la organización.</p> <p>-No hace pública información laboral o de las personas que puedan afectar la organización o</p>



Libertad y Orden

**REPUBLICA DE COLOMBIA
UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA**

RESOLUCION No 0085

(**28 FEB. 2008**)

"Por la cual se adopta en forma transitoria el Sistema Tipo de Evaluación del desempeño Laboral de los empleados de carrera y en período de prueba desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se establece la Comisión Evaluadora y se dictan otras disposiciones"

		<p>las personas.</p> <p>-Es capaz de discernir que se puede hacer publico y que no.</p> <p>-Transmite información oportuna y objetiva.</p>
Adaptación al cambio	Enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas para aceptar los cambios positiva y constructivamente.	<p>-Acepta y se adapta fácilmente a los cambios.</p> <p>-Responde al cambio con flexibilidad.</p> <p>-Promueve el cambio.</p>
Colaboración	Cooperar con los demás con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.	<p>-Ayuda al logro de los objetivos articulando sus actuaciones con los demás.</p> <p>-Cumple los compromisos que adquiere.</p> <p>-Facilita la labor de sus superiores y compañeros de trabajo.</p>

ARTÍCULO 4º.- La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los **28 FEB. 2008**

ALBERTO RODRIGUEZ HERNANDEZ
Director General (E)

Preparó: ASP
Revisó: DCL/→
Aprobó: ARH
TDR: 110.45.1