



INFORME DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

Período 2021-2022

Bogotá, Abril 2022

Informe de Resultados de las Evaluaciones del Desempeño Laboral del período 2021-2022 de los funcionarios de Carrera Administrativa que prestan sus servicios en el Ministerio de Minas y Energía.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

Subdirectora de Talento Humano
Sandra Milena Rodríguez Ramírez

Profesional Especializado- Subdirección de Talento Humano
Julián Felipe Aguilar Arboleda

Profesional Especializado - Subdirección de Talento Humano
Marlen Mendieta González

Profesional Universitario - Subdirección de Talento Humano
Ivonne Ruiz Hernandez

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



1.INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 establece en el artículo 38 que “El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.”

Es un mecanismo de administración de personal que busca garantizar “la eficiencia de la administración pública”, en ese sentido el ingreso, ascenso y permanencia en la carrera administrativa deben basarse en el mérito (entre otros principios contemplados en el artículo 28 de la misma Ley). El mérito hace referencia a la “demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos”.

El Ministerio de Minas y Energía con el objetivo de mejorar la calidad de la prestación del servicio, reconocer el buen desempeño de los funcionarios y en cumplimiento de lo señalado en la Ley 909 de 2004 y el Acuerdo 6176 de 2018, evalúa el desempeño de quienes ocupan empleos de carrera administrativa en la planta de la entidad aplicando la metodología propuesta por el Acuerdo mencionado.

El Ministerio de Minas y Energía dando cumplimiento a la normatividad vigente ha adoptado el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mientras se diseña e implementa un sistema propio de evaluación. Como producto de la aplicación del sistema tipo de evaluación, definido en el Acuerdo 6176 de 2018.

2. OBJETIVO GENERAL

Presentar los resultados consolidados de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos del Ministerio de Minas y Energía, correspondientes al período comprendido entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

3. MARCO NORMATIVO

Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Acuerdo 565 de 2016. Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Circular 067 de 2018. Efectos del Auto de fecha 26 de abril de 2018, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Acuerdo 565 de 2016.

Acuerdo 6176 de 2018. Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Resolución 410104 de 2020. Por la cual se adopta del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los funcionarios de carrera administrativa y en periodo de prueba en el Ministerio de Minas y Energía

4. PRESENTACIÓN Y ALCANCE

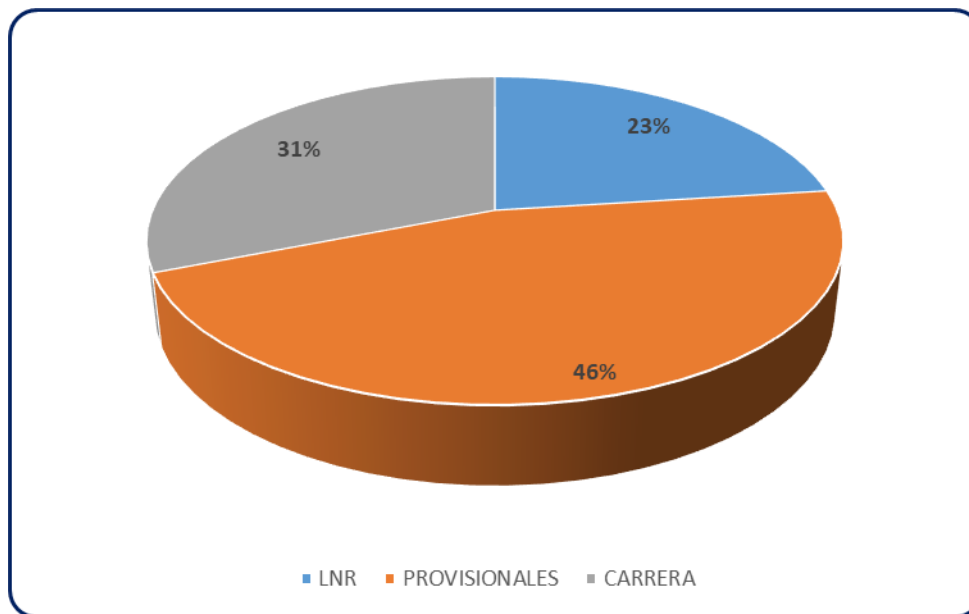
La carrera administrativa, según lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, es un mecanismo de administración de personal que busca garantizar “la eficiencia de la administración pública”, en ese sentido el ingreso, ascenso y permanencia en la carrera administrativa deben basarse en el mérito (entre otros principios contemplados en el artículo 28 de la misma Ley). El mérito hace referencia a la “demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos”.

El Ministerio de Minas y Energía con el objetivo de mejorar la calidad de la prestación del servicio, reconocer el buen desempeño de los funcionarios y en cumplimiento de lo señalado en la Ley 909 de 2004 y el Acuerdo 6176 de 2018, evalúa el desempeño de quienes ocupan empleos de carrera administrativa en la planta de la entidad aplicando la metodología propuesta por el Acuerdo mencionado.

Por lo anterior, la Subdirección de Talento Humano presenta los resultados de las evaluaciones del desempeño laboral del período comprendido entre el 1° de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022.

5. IDENTIFICACIÓN

El Ministerio de Minas y Energía a 31 de enero de 2021 contaba con 292 funcionarios



Gráfica 1

En la gráfica 1, se identifica que el 31% de los funcionarios que prestan sus servicios a la entidad tienen derechos de carrera administrativa es decir, 92 funcionarios son sujetos de evaluación, sin embargo, hay un funcionario que está en Comisión en cargos de LNR, así mismo 13 funcionarios durante el periodo se retiraron de la entidad por cumplir requisitos de pensión.

Existen 67 funcionarios que desempeñan empleos de Libre Nombramiento y Remoción y no aplica evaluación de acuerdo a la Circular No. 4025 del 02 de agosto de 2018 de y por sentencia de la CNSC, igualmente hay 133 funcionarios que se encuentran en Provisionalidad.

6. METODOLOGÍA

El Acuerdo 6176 de 2018 en su artículo 1° señala FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

El artículo 8° del mismo señala, CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO ANUAL. Comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

ARTÍCULO 10. ESCALA DE CALIFICACIÓN. La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o Igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%

ARTÍCULO 12°. USOS DE LA CALIFICACIÓN EN NIVEL SOBRESALIENTE.

- a) Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del Período de Prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.
- b) Acceder a encargos cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.
- c) Acceder a comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período fijo en los términos del artículo 26 de la Ley 909 de 2004.
- d) Acceder a los beneficios contenidos en el plan de estímulos de la entidad.



Para efecto del reconocimiento de incentivos institucionales se entenderá la calificación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

ARTÍCULO 13°. USOS DE LA CALIFICACIÓN EN NIVEL SATISFACTORIO.

- a) Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del Período de Prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.
- b) Permanecer en el servicio y conservar los derechos de carrera.
- c) Cosibilidad de ser encargado, a discrecionalidad del nominador, cumpliendo con los demás requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004. siempre que no exista en la planta de personal, un servidor con derecho preferencial a ser encargado.

ARTÍCULO 15°. CONSECUENCIAS DE LA CALIFICACIÓN EN EL NIVEL NO SATISFACTORIO.

- a) Separación de a carrera administrativa y pérdida de los derechos inherentes a ella.
- b) Retiro del servicio.
- c) Pérdida del encargo y la obligación de regresar al empleo en el cual ostenta derechos de carrera.
- d) En firme la calificación no satisfactoria del periodo de prueba, el empleado debe regresar al cargo en que ostenta derechos de carrera.

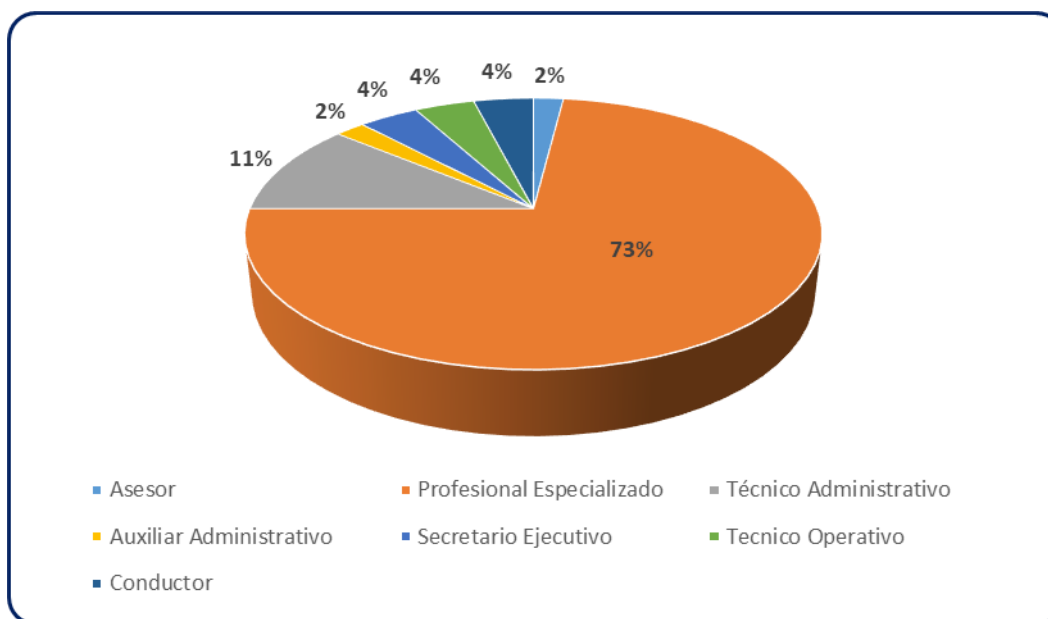
En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

7. RESULTADOS

Una vez realizadas las evaluaciones de desempeño se procedió al registro en la base de datos correspondiente y al análisis de estas. A continuación se presenta los resultados generales y por dependencia.

7.1. Resultados Generales

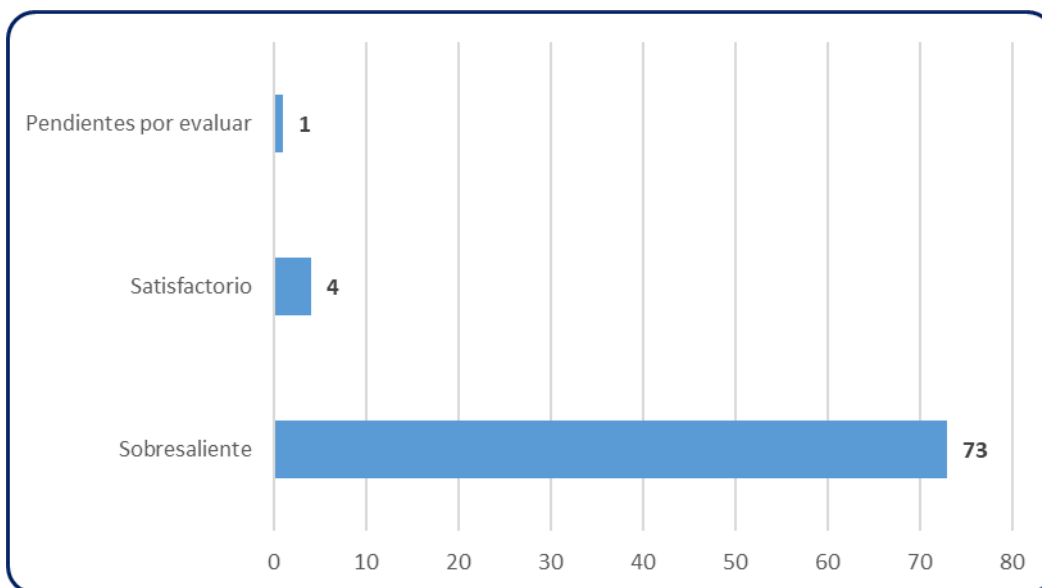
La distribución jerárquica de los servidores evaluables para el periodo 2021 – 2022 se muestra en la gráfica 2, presentándose el mayor porcentaje de evaluados en el nivel profesional especializado con un 73%.



Gráfica 2

7.2. Nivel de desempeño

Como se mostró en el apartado anterior, los niveles de cumplimiento son i) Sobresaliente, ii) Satisfactorio, iii) No Satisfactorio, así pues, la distribución de acuerdo al nivel de desempeño de los funcionarios sujetos de evaluación se dio de la siguiente manera:



Grafica 3

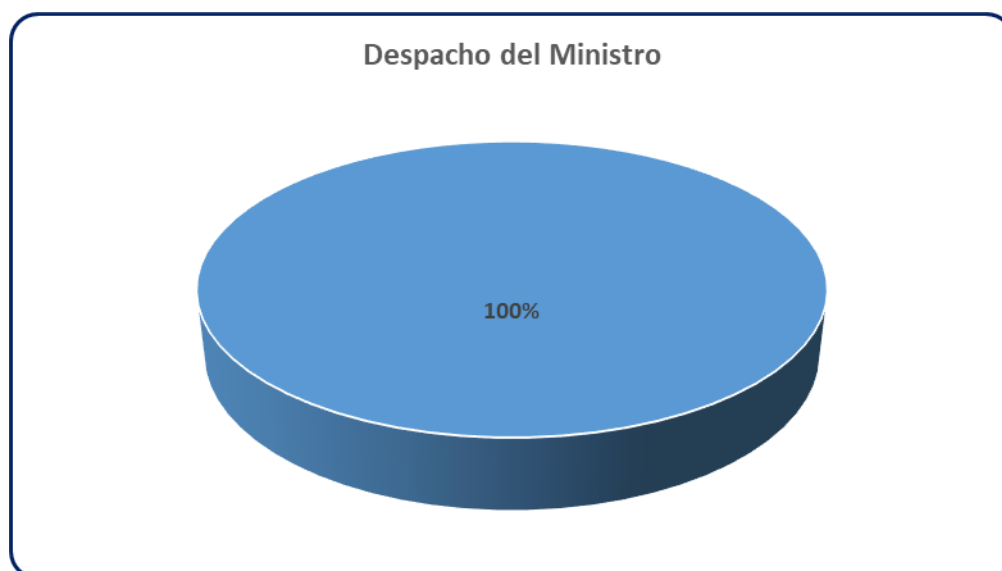
De lo anterior se evidencia que el gran porcentaje de los funcionarios (73 funcionarios) obtuvieron una calificación mayor o igual a 90% ubicándose en el nivel sobresaliente, (4 funcionarios) obtuvieron calificaciones mayor a 65% y menor de 90% ubicándose en el nivel satisfactorio, (1 funcionario) se encuentra pendientes por la calificación teniendo en cuenta que presentaba un error en el sistema ya se solicitó el ajuste a la CNSC.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

8. RESULTADOS ESPECIFICOS

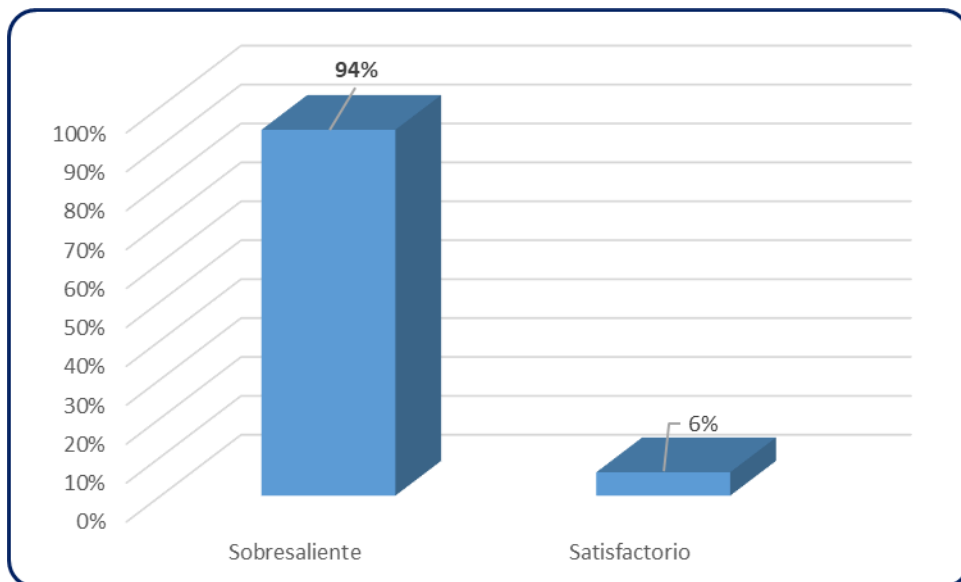
8.1. Despacho del Ministro de Minas y Energía

Los 17 (Diecisiete) empleados sujetos de evaluación pertenecen a la Oficina Asesora Jurídica, Oficina de Asuntos Ambientales, Oficina de Asuntos Regulatorios y Empresariales, Oficina de Planeación y Gestión Internacional y Oficina de Control Interno, distribuidos así:



Grafica 4

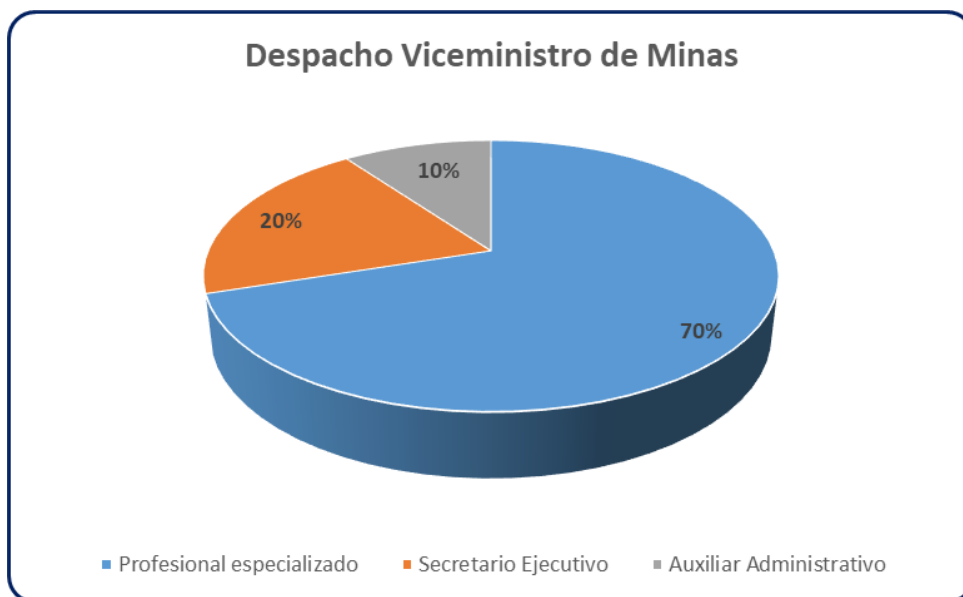
De los funcionarios que prestan sus servicios a este despacho el 94% (16 evaluados) se ubican en el nivel sobresaliente y el 6% (1 evaluado) se ubican en el nivel satisfactorio. Así lo muestra la grafica 5.



Grafica 5

8.2. Despacho del Viceministro de Minas

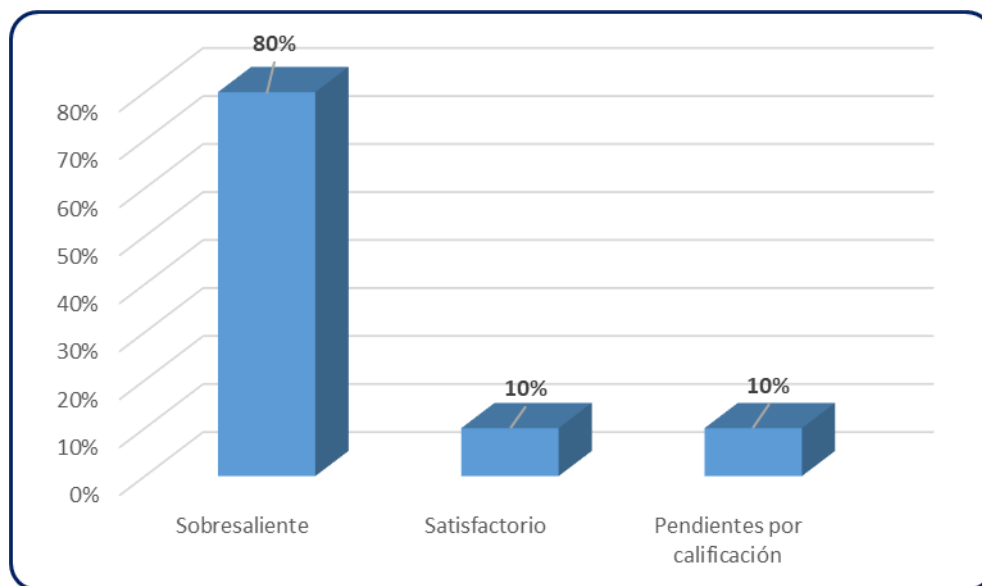
A este Despacho pertenecen la Dirección de Minería Empresarial y Formalización Minera, (10) diez de los funcionarios que prestan sus servicios a estas dependencias son evaluados con la siguiente distribución jerárquica:



Grafica 6

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

El 80% (8 ocho de los evaluados) obtuvo una calificación sobresaliente, el 10% (1 un evaluado) obtuvo una calificación satisfactorio y 10% (1 funcionario) esta pendiente por evaluar debido a un error en el sistema.

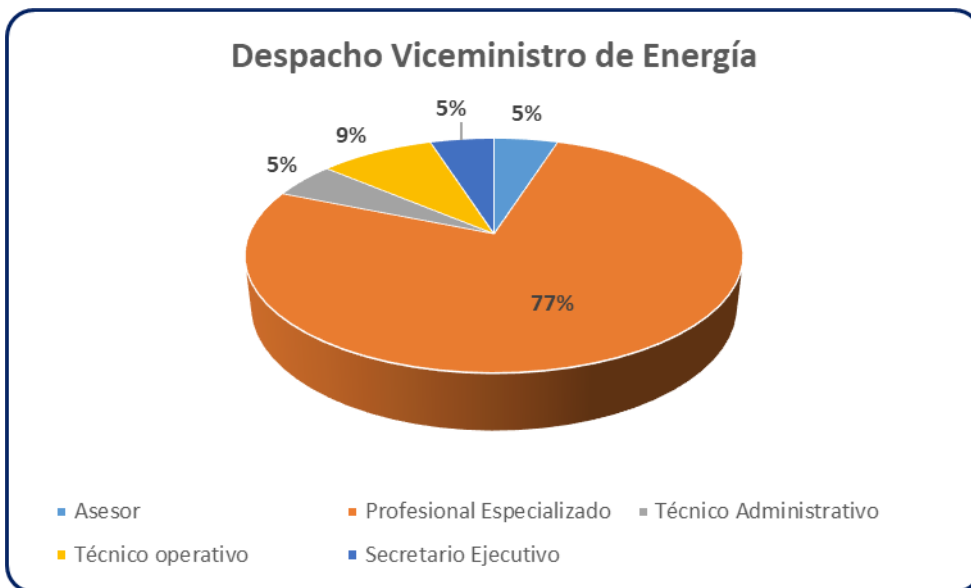


Grafica7

8.3. Despacho del Viceministro de Energía:

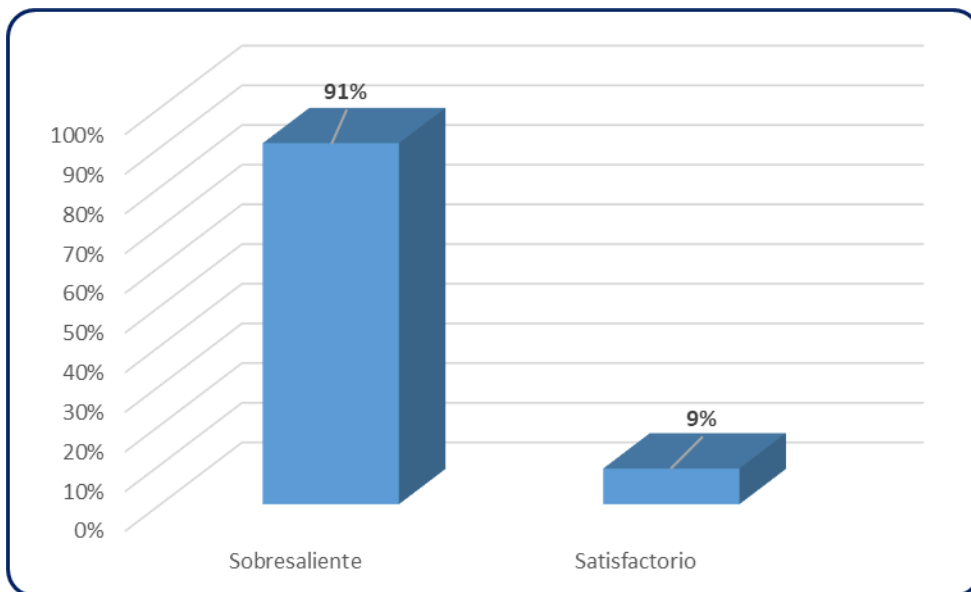
A este despacho pertenecen 22 (Veintidos) funcionarios de carrera que prestan sus servicios a las dependencias Dirección de Energía Eléctrica y Dirección de Hidrocarburos, distribuidos así:

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



Grafica 8

Como se muestra en la gráfica 9, el 91% de los evaluados (20 funcionarios) que pertenecen a este despacho se ubica en el nivel sobresaliente y el 9% (2 funcionarios) se ubicaron en el nivel satisfactorio.

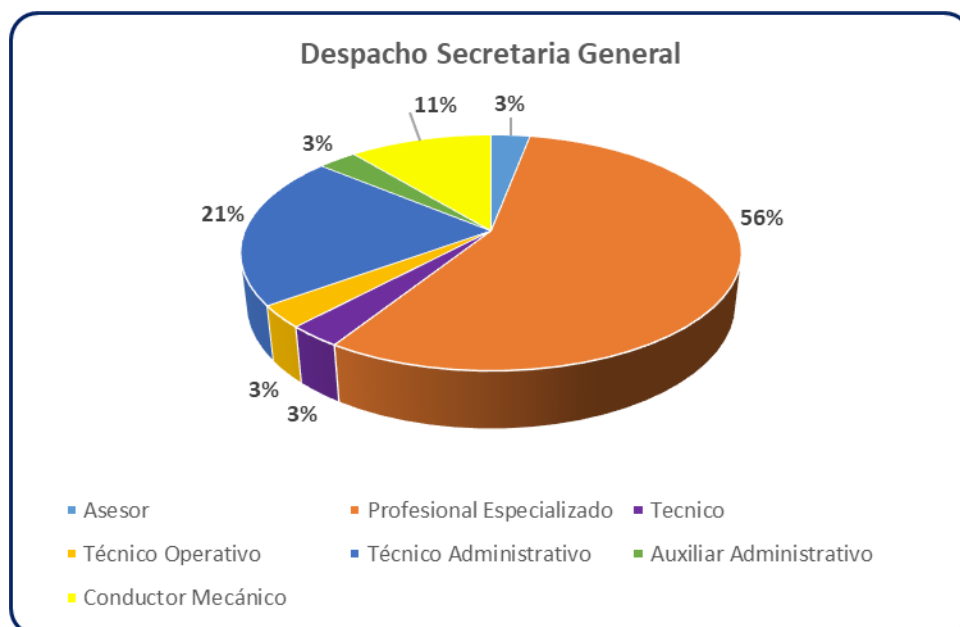


Grafica 9

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

8.3. Despacho del Secretario General

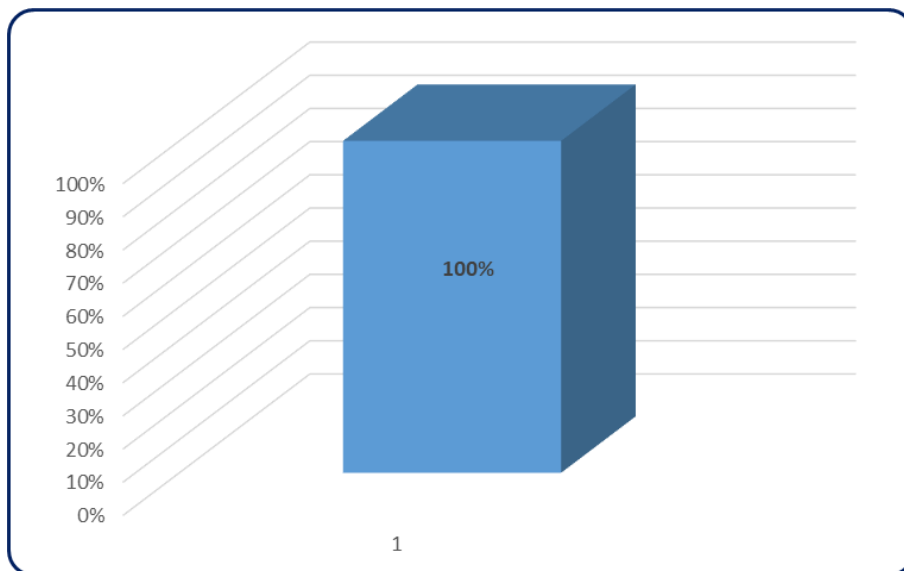
A este despacho pertenecen las siguientes dependencias y grupos donde prestan sus servicios 29 (Veintinueve) funcionarios de carrera sujetos a evaluación de desempeño: Subdirección Administrativa y Financiera, Subdirección de Talento Humano, Grupo de Tecnologías de Información y Comunicación, Grupo de Participación y Servicio al Ciudadano y Grupo de Control Interno Disciplinario.



Grafica 10

El 100% de los evaluados (29 funcionarios), se ubican en el nivel sobresaliente.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



Grafica 11

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

Reporte cualquier irregularidad en el correo electrónico lineaetica@minenergia.gov.co
Calle 43 No. 57 - 31 CAN Bogotá, Colombia - Código Postal 111321
Conmutador (57 1) 2200300 - Línea gratuita nacional 01 8000 910180
www.minenergia.gov.co



9. CONCLUSIONES

Al analizar los resultados obtenidos en las evaluaciones definitivas de los servidores públicos del Ministerio de Minas y Energía, se encuentra que los mismos se ubican mayoritariamente en el nivel Sobresaliente, sin embargo se recomienda seguir trabajando para que los resultados individuales se vean en el cumplimiento de las metas institucionales.

Así mismo, se solicita a los evaluados y evaluadores a efectuar las evaluaciones del desempeño laboral en los tiempos establecidos en el Acuerdo 6176 de 2018 y remitirlas a la Subdirección de Talento Humano para que esta documentación repose en las historias laborales de los servidores públicos evaluados.

De las evaluaciones definitivas recibidas de los servidores públicos sujetos a evaluación de desempeño, no se presentaron planes de mejoramiento ni solicitudes de capacitación en temas específicos.

De los (78 funcionarios) que tienen derechos de carrera y prestan sus servicios a la Entidad, el 99% es decir (77 funcionarios) fueron evaluados, el 1% (1 funcionario), presentan un error en el aplicativo SEDEL, se envió solicitud a la CNSC hicieron el ajuste y se notificó a la jefe para que realice la respectiva evaluación.

En general, el 94% (73 funcionarios) evaluados el nivel de cumplimiento se mostró en sobresaliente, obteniendo un porcentaje mayor al 90%, el 5% (4 funcionarios), obtuvieron un nivel de calificación satisfactorio con una calificación mayor al 65% y menor de 90%, el 1% (1 funcionario) están pendientes por evaluación teniendo en cuenta que presentan un error en el aplicativo.

Finalmente, se recuerda que todos los servidores públicos somos responsables de la evaluación del desempeño laboral y que el éxito de este proceso radica en el compromiso de los evaluados, los evaluadores, las comisiones evaluadoras, la Subdirección de Talento Humano, la Oficina de Control Interno, la Oficina Asesora de Planeación y la Alta Dirección de la Entidad.