

CIRCULAR No. 029

Bucaramanga, 06 de julio de 2021.

DE: Martha Yaneth Lancheros Gaona, Secretaria General

PARA: Dra. MARIBEL RUEDA RODRÍGUEZ, Subdirectora Administrativa y financiera
Arq. SERGIO FERNANDO LUNA NAVAS, Subdirector de Planeación e Infraestructura
Ing. EDWIN FABIAN FONTECHA ANGULO, Subdirector de Transporte

ASUNTO: Directrices a los evaluadores con relación a la primera evaluación de desempeño laboral, parcial semestral año 2021

Cordial saludo

La Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) es un proceso estratégico orientado al conocimiento objetivo de los logros, aportes, competencias, potencialidades, limitaciones y debilidades de los servidores públicos, con el objeto de realizar las acciones que fueren necesarias para favorecer la efectividad organizacional y el desarrollo personal y profesional del servidor de carrera, así como para determinar el ingreso, permanencia y retiro del servidor de carrera administrativa y en periodo de prueba.

La Evaluación del Desempeño Laboral debe ser:

- a. Objetiva, imparcial y fundada en principios de equidad
- b. Referida a hechos concretos relacionados con los resultados obtenidos y a condiciones demostrada por el funcionario durante el tiempo que comprende la evaluación
- c. Desarrollada mediante una estrategia que permita la interacción entre evaluador y evaluado

Las evaluaciones parciales semestrales en período anual son aquellas que permiten evidenciar el porcentaje de avance del evaluado, en relación con el cumplimiento de los compromisos concertados para el período de evaluación, para lo cual se verificará: i) las evidencias generadas en el período de evaluación, ii) los resultados del seguimiento efectuado y iii) el avance de los Planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.

Los compromisos funcionales serán evaluados según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1 – 100).

Para la evaluación de los compromisos comportamentales, el evaluador tendrá en cuenta los siguientes niveles de desarrollo y de acuerdo a su observación podrá establecer un plan de mejoramiento individual, con base en la siguiente escala:

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS NUMÉRICOS
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 especiales	4 a 6

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS NUMÉRICOS
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 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

La primera evaluación parcial semestral de desempeño laboral del año 2021, que corresponde al periodo comprendido entre el primero (1°) de febrero de 2021 y el treinta y uno (31) de julio del año en curso, debe producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo, es decir del 1 al 23 de agosto de 2021.

La calificación se hará previa verificación del avance de los compromisos laborales y el desarrollo de las competencias comportamentales, con base en el portafolio de evidencias y el seguimiento efectuado.

Se aplicarán las disposiciones del ACUERDO No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018. Lo anterior con el propósito de verificar, valorar y calificar el desempeño de los servidores que laboran en el Área Metropolitana de Bucaramanga.

Es de recordar que:

1. La escala de calificación está separada en 3 niveles, Sobresaliente que es mayor o igual al 90%, Satisfactorio mayor a 65% y menor a 90% y el No Satisfactorio menor o igual a 65%.
2. Los compromisos funcionales tienen un valor del 85% y los compromisos comportamentales del 15%.
3. Las evidencias se deben consignar en el instrumento dispuesto por la CNSC y cualquier elemento objetivo podría constituirse como evidencia frente al cumplimiento de los compromisos laborales.

Una vez realizada la evaluación, se deberá remitir el soporte a la Secretaría General, área de Talento Humano, a más tardar el día martes 24 de agosto de 2021.

Cordialmente,



MARTHA YANETH LANCHEROS GAONA
Secretaría General