

Bucaramanga, 31 ENE 2023

**CIRCULAR No. 004**

**DE : SECRETARÍA GENERAL**

**PARA :** Edna Yaneth Caicedo Portilla, Giovanni Fiallo García, Jaime Aldemar Díaz Sarmiento, Jesús Osvaldo López Rodríguez, Luis Eduardo Díaz Guzmán, Nelly Patricia Marín Rodríguez, Ruth Yaneth Cordero Villamizar, Raquel Martínez García

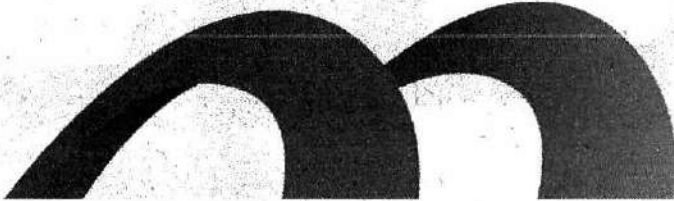
**ASUNTO :** Directrices a evaluados con relación a la evaluación parcial del segundo semestre correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2022 al 31 de enero de 2023, calificación del periodo anual y concertación de compromisos laborales para el periodo 2023-2024.

Con un cordial saludo y atendiendo el asunto de la referencia, me permito solicitarles tener en cuenta la siguiente información:

La Evaluación de Desempeño Laboral - EDL 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.

**Evaluación:** estimar de forma permanente los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el periodo respectivo.

**Calificación:** corresponde a la asignación del porcentaje alcanzado por el evaluado, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento.



## 1. Evaluación Parcial

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:

<b>NIVELES DE DESARROLLO</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>RESULTADOS NUMÉRICOS</b>
<b>BAJO</b>	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
<b>ACEPTABLE</b>	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
<b>ALTO</b>	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
<b>MUY ALTO</b>	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 segunda evaluación parcial semestral de desempeño laboral del año 2022, que corresponde al periodo comprendido entre el primero (01) de agosto de 2022 y el treinta y uno (31) de enero de 2023, debe producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo, es decir del 1 al 21 de febrero de 2023.

J

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.

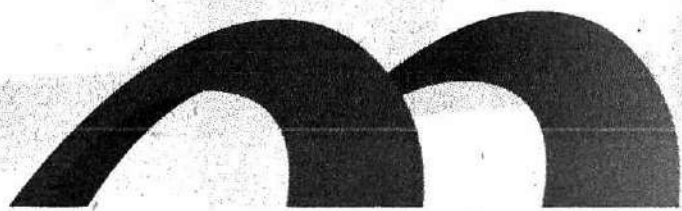
Es de recordar que:

1. La escala de calificación está clasificada 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.

## **2. Evaluaciones Parciales Eventuales**

En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales generadas por las siguientes situaciones:

- Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.
- Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.
- Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro cargo o con ocasión de licencia, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de la duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario
- La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si hubiere, y el final del periodo semestral a evaluar.





- Por separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en periodo de prueba, la cual surtirá efectos sólo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo o no supere el periodo de prueba.

### 3. Calificación Definitiva

Periodo Anual: comprende el periodo entre el 01 de febrero de 2022 a 31 de enero de 2023, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales eventuales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo.

Los siguientes porcentajes aplican para cualquier tipo de evaluación:

COMPROMISOS LABORALES	PESO PORCENTUAL
Compromisos funcionales	85%
Compromisos comportamentales	15%
Total	100%

La "**Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias**" **NO** se tendrá en cuenta en el marco del proceso de calificación, sin embargo, se considera un insumo para la concertación de compromisos durante el periodo de evaluación.

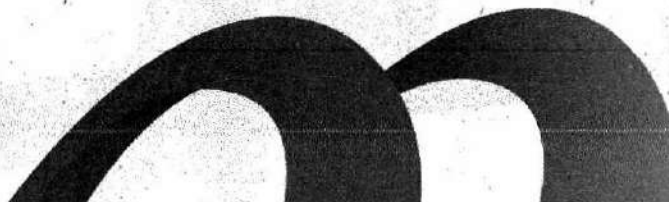
### Escala de Calificación

La calificación del desempeño anual corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

NIVEL	PORCENTAJE
SOBRESALIENTE	Mayor o igual a 90%
SATISFACTORIO	Mayor al 65% y menor al 90%
NO SATISFACTORIO	Menor o igual al 65%

### 4. Usos y consecuencias de las calificaciones

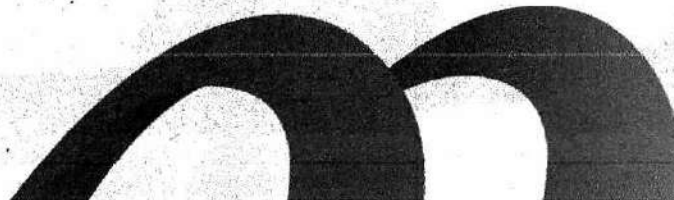
- Usos del Nivel Sobresaliente





- ✓ Adquirir derechos de carrera administrativa con calificación definitiva en firme del periodo de prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.
  - ✓ Acceder a encargos cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004
  - ✓ Acceder a comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo fijo en los términos del artículo 26 de la Ley 909 de 2004.
  - ✓ Acceder a los beneficios contenidos en el plan de estímulos de la entidad.
- **Usos de la calificación en Nivel Satisfactorio**
- ✓ Adquirir derechos de carrera administrativa con calificación definitiva en firme del periodo de prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.
  - ✓ Permanecer en el servicio y conservar los derechos de carrera.
  - ✓ Posibilidad 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.
- **Usos complementarios de la calificación del Desempeño Laboral**
- ✓ Planificar la capacitación y la formación de los servidores públicos
  - ✓ Conceder becas o comisiones de estudio
  - ✓ Otorgar incentivos económicos o de otro tipo
- **Consecuencias de la calificación en el Nivel No Satisfactorio**
- ✓ Separación de la carrera administrativa y pérdida de los derechos inherentes a ella
  - ✓ Retiro del servicio

*J*



- ✓ Pérdida del encargo y la obligación de regresar al empleo en el cual ostenta derechos de carrera
- ✓ En firme la calificación no satisfactoria del periodo de prueba, el empleado debe regresar al cargo en que ostenta derechos de carrera.

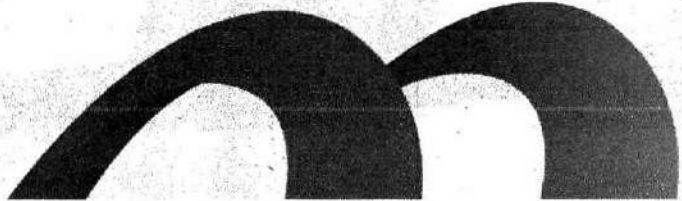
**5. Concertación de compromisos por el periodo 1 de febrero de 2023 a 31 de enero de 2024**

Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del periodo de evaluación anual. El número de compromisos a concertar para el periodo anual no deberá ser superior a cinco (5). Para ello se tendrán en cuenta los siguientes insumos:

- Manual específico de funciones y competencias laborales vigente en la entidad, dentro del que se encuentran definidos el propósito del empleo, las funciones, competencias y conocimientos esenciales.
- Planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.
- El resultado de la evaluación de áreas o dependencias expedida por la oficina de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad, del año inmediatamente anterior.
- El resultado de la última calificación definitiva del desempeño laboral.
- Los compromisos de mejoramiento individual del periodo de evaluación inmediatamente anterior, cuando haya lugar a ello.

Los compromisos a concertar son:

- **FUNCIONALES:** Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados. No deberán ser superior a cinco en el periodo anual.  
**Ejemplo: Verbo:** Responder + **Objeto:** Derechos de petición + **condición de resultado:** dentro de los términos previstos por la ley.
- **COMPORTAMENTALES:** Son las características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionadas con el desempeño observado del empleado público y que le permiten alcanzar las metas institucionales. Serán entre tres (3) y cinco (5). El nominador,



podrá proponer a los evaluadores la inclusión de máximo dos (2) compromisos comportamentales que él considere convenientes.

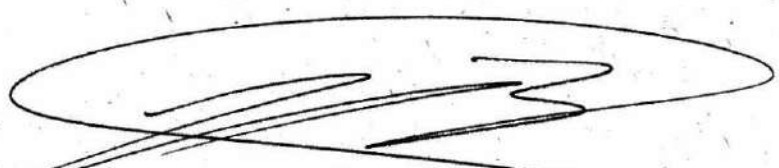
**Ejemplos:** Las establecidas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales de la respectiva entidad, o en su defecto las señaladas en el Decreto 815 de 2018.

**Situaciones especiales que se pueden presentar durante la concertación de compromisos:**

- **Ausencia de concertación:** 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. Lo anterior se comunicará al evaluado quien podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.
- **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 y el evaluado podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

Una vez realizadas la evaluación de desempeño y la concertación de los nuevos compromisos, se debe remitir copia de los soportes a la Secretaría General, área de Talento Humano, a más tardar el día martes 21 de febrero de 2023.

Cordialmente,



**J MARIO BARRAGÁN PACHÓN**  
Secretario General

