



La cultura
es de todos

Mincultura

PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN
2021

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

El Grupo de Gestión Humana les da la bienvenida a este proceso de capacitación y agradecemos tener en cuenta las siguientes reglas:



Una vez ingrese registrarse en el acta de asistencia cuya dirección se encuentra en el chat de la reunión.



Mantener el micrófono cerrado y abrirlo únicamente cuando tenga el uso de la palabra.



En el espacio habilitado para preguntas solicitan el uso de la palabra utilizando el icono de levantar la mano, o cuando tengan problemas de audio escriben la pregunta a través del chat de la reunión.



Evaluación del Desempeño Laboral



La cultura
es de todos

Mincultura

Ley 909 de 2004

Decreto 1083 de 2015

Decreto Ley 760 de 2005

ARTÍCULO 2. Principios de la función pública.

c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño.

ARTÍCULO 15. Las unidades de personal de las entidades.

Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO 16. Las Comisiones de Personal.

Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño

- Definición
- Características
- Parámetros
- Evaluación definitiva, semestral y eventuales.
- Responsabilidad de evaluar
- Comunicación de las evaluaciones
- Responsabilidad del Jefe de Personal
- Evaluación en Periodo de Prueba
- Otorgamiento de incentivos

- Procedimiento para la notificación de la calificación.
- Procedimiento declarar insubsistente el nombramiento.
- Recursos de reposición y apelación.
- Impedimento y recusación.



MARCO LEGAL

Decreto 815 de 2018

Modifica el Decreto 1083 en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

Acuerdo 617 de 2018 CNSC

Establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

Resolución No. 176 de 2019

Mincultura

Conforma las comisiones evaluadoras y se designan unos evaluadores.

Resolución No. 177 de 2019

Mincultura

Adopta el Sistema de Evaluación para los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional



Marco Legal

La Corte Constitucional, respecto a la evaluación del desempeño a funcionarios en provisionalidad estableció en la Sentencia [T-137/14](#) lo siguiente:

“No obstante, es necesario aclarar que la provisionalidad en el cargo no puede considerarse como un factor modificador de las calidades del mismo, toda vez que la estipulación legal prevalece sobre el escenario fáctico. De esta forma, la persona que asume este tipo de cargos, no es ajena a requerimientos técnicos y condiciones de calidad que se ordenan para ejercer una función determinada dentro del sector público.”

(...)

Los funcionarios que ejerzan funciones en esta modalidad, son beneficiarios de una estabilidad laboral intermedia o relativa que les permite ser valorados bajo criterios técnicos y no discrecionales”. (Subrayado fuera de texto)



Marco Legal

La Comisión del Servicio Civil ha unificado criterio respecto a la evaluación de funcionarios vinculados en nombramiento provisional mediante la circular **Nº 20160715-0368 del 15 de julio de 2016** en donde concluye:

“De lo anterior se precisa que, para la evaluación de los servidores públicos provisionales, **las entidades pueden hacerlo por medio de instrumentos específicos diseñados al interior de la misma,** los cuales harían parte de la política institucional y de la administración del talento humano: o, si bien **la Administración considera pertinente, podrá tomar como referente los formatos establecidos por esta Comisión Nacional a través del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, como guía de orientación.** No obstante lo anterior, se aclara que los instrumentos de evaluación que se diseñen o adopten como política de cada institución para calificar el desempeño laboral de los mencionados servidores públicos, no estarán sujetos bajo ninguna circunstancia a la aprobación o validación de la CNSC.

Finalmente, **se deberá establecer que en ningún caso, la evaluación del desempeño realizada a personal vinculado con carácter provisional, genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa.** ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los servidores escalafonados.”



Sujetos de Evaluación

- Los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba.
- Los empleados de libre nombramiento y remoción, distintos de los de gerencia pública.
- Los empleados que estén vinculados en provisionalidad.





1

Servidores Públicos de Carrera Administrativa

2

Servidores Públicos en Periodo de Prueba

3

Servidores Públicos en empleos de Libre Nombramiento y remoción

4

Servidores vinculados mediante nombramiento provisional

Criterios, procedimientos e instrumentos

Finalidad de la E.D.L

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.



Actores del proceso de EDL



JEFE DE LA ENTIDAD



JEFE DE OFICINA DE PLANEACIÓN



JEFE DE OFICINA CONTROL INTERNO



JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL



EVALUADOS Y EVALUADORES



COMISIÓN DE PERSONAL

RESPONSABLES DE EVALUAR



La cultura
es de todos

Mincultura



Evaluador



Comisión Evaluadora

¿Cuándo?

Quando el jefe inmediato es de carrera, provisional o **se encuentra en período de prueba.**

¿Quién la conforma?

El Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces.

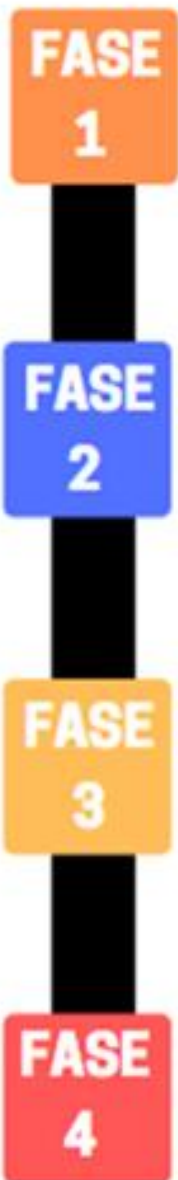
¿Cómo se integra?

Por el **jefe inmediato** del evaluado y un **servidor de libre nombramiento y remoción.**

☐ Resolución No. 176 de 2019



Fases de la EDL



Concertar los compromisos

Funcionales

Periodo Anual
NO superior a **5**

Comportamentales

Se deben concertar para el
periodo anual entre **3 y 5**

Seguimiento

Verificación del cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del periodo de evaluación

Evaluaciones semestrales

- 1** Evaluación parcial del primer semestre
1 de febrero hasta el 31 de julio de cada año
- 2** Evaluación parcial del segundo semestre
1 de agosto hasta el 31 de enero del año siguiente

Calificación definitiva

Del 1 de febrero hasta el 31 de enero del año siguiente

FECHAS CLAVES

Dentro de los 15 días hábiles siguientes al inicio del periodo o a la posesión

Permanente

Dentro de los 15 días hábiles siguientes a su vencimiento

Dentro de los 15 días hábiles siguientes a su vencimiento

SEGUIMIENTO



La cultura es de todos

Mincultura

Fases de la **E.D.L.**



01

Concertación de Compromisos

Se debe realizar dentro de los **quince (15) días hábiles** siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda.



Concertación de **compromisos funcionales**

“Son los *resultados, productos o servicios* susceptibles de ser medidos y verificados, que deberá cumplir el servidor en el período de evaluación respectivo, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas en la fase de concertación.”

¿CUÁNTOS?

Período Anual
NO superior a **5**



Concertación de **compromisos comportamentales**

“Se tendrán en cuenta las competencias comportamentales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones)”.


¿CUÁNTOS?

Se deben concertar para el período anual y el período de prueba entre **tres (3) y cinco (5)**.



02

Seguimiento



Es la **verificación** del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos **durante la totalidad del período de evaluación.**

Compromisos de mejoramiento Individual

IMPORTANTE

EVIDENCIAS

03 Evaluaciones Parciales

Evaluación Parcial Semestral

**PRIMER
SEMESTRE**



AL



VENCE EL PLAZO

Deberán producirse dentro de los **quince (15) días hábiles** siguientes a su vencimiento.

Evaluaciones parciales eventuales en el Período Anual

CAUSALES

- Cambio de evaluador.
- Cambio definitivo del empleo.
- Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo (Por término superior a treinta (30) días calendario).
- Lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.
- Separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en período de prueba

“ Estas deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes ”



Porcentajes de — Evaluación —

Funcionales **85%**



Comportamentales **15%**



0%



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.

NIVELES DE DESARROLLO

DESCRIPCIÓN

RESULTADOS NUMERICOS



BAJO

No se evidencia,
ni tampoco se observa
un impacto positivo.

4/6



ACEPTABLE

Se evidencia con
mediana frecuencia,
con un impacto parcial.

7/9



ALTO

Se evidencia de
manera permanente e
impacta ampliamente.

10/12



MUY ALTO

Se evidencia de
manera permanente,
impactando
ampliamente y
agregando valor en los
procesos y resultados.

13/15

RECURSOS CONTRA LA EVALUACIÓN PRIMER SEMESTRE

Decreto *Ley 760 de 2005*, artículos 35, 36 y 37

En contra de las evaluaciones parciales semestrales
y eventuales no procede recurso alguno.



Comunicaciones y Notificaciones

Impedimentos y recusaciones



- Decreto Ley 760 de 2005 artículos 33 Y 34.
- Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo CPACA.

Evaluación del **teletrabajador**

Ley 1221
de 2008



Serán evaluados con base en los
parámetros establecidos por la
CNSC en el ***Acuerdo 617.***



Evaluación del Trabajo remoto o en Casa

**CIRCULAR EXTERNA
Nº 0009 DE 2020**



Serán evaluados con base en los parámetros establecidos por la CNSC en el ***Acuerdo 617***.

El Evaluador podrá implementar mecanismos de seguimiento que complementen los instrumentos establecidos por la CNSC, mediante los cuales se permita evidenciar el trabajo desarrollado por los funcionarios.





La cultura
es de todos

Mincultura

PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN
2021

PREGUNTAS FRECUENTES



¿Si se presenta cambio de evaluador estando en curso el período anual de EDL se debe concertar nuevos compromisos funcionales?

No procede el ajuste a compromisos funcionales cuando hay cambio de evaluador. Se presenta por alguna de las siguientes situaciones:

- Si durante el período de evaluación se producen cambios en los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, insumo base para la concertación.
- Por separación temporal del evaluado del ejercicio de las funciones de su cargo por un término superior a treinta (30) días calendario.
- Por cambio definitivo del empleo como resultado del traslado del evaluado o reubicación de su empleo.
- Por asignación de funciones, en los términos del artículo 2.2.5.5.52 del Decreto No. 648 de 20172 o la norma que lo modifique.”



¿La evaluación parcial semestral de los compromisos funcionales se realiza sobre el 100%?

Las evaluaciones parciales semestrales se deben efectuar sobre el 100% establecido para cada semestre, sin embargo la valoración dependerá de la cantidad de días laborados tanto en el periodo semestral como en el final.

¿Quién responde por la evaluación de un servidor cuando el evaluador responsable de adelantar el proceso se retira sin cumplir con su obligación?

Las evaluaciones que no se realizaron por el evaluador responsable, el superior inmediato, o quien designe el jefe de la entidad, deberá consolidar la información y asumirá el periodo que se encuentre sin evaluación, con base en las evidencias aportadas.



¿Qué recurso se puede interponer ante la inconformidad del evaluado con el resultado de la evaluación semestral?

Ninguno. Atendiendo la disposición contenida en el Artículo 17° del Acuerdo 617 de 2018, contra las evaluaciones parciales semestrales y eventuales no procederá recurso alguno, debido a que son estados de avance de la gestión del empleado.

¿Qué sucede cuando la Evaluación del Desempeño Laboral no se realiza en las fechas establecidas por la normatividad legal vigente?

Conforme a lo establecido en el artículo 33 del Decreto Ley 760 de 2005, cuando no se produzca la calificación en los términos establecidos legalmente y el evaluado no la solicite dentro de los cinco (5) días siguientes, la evaluación parcial eventual, semestral o la calificación definitiva, se entenderá satisfactoria en el porcentaje mínimo. La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria para el evaluador, la comisión evaluadora, o funcionarios responsables según sea el caso.



¿La calificación con nivel sobresaliente se aplica únicamente en la evaluación definitiva o puede aplicarse en las evaluaciones parciales semestrales?

Los niveles de calificación ya sea, sobresaliente, satisfactorio o no satisfactorio solamente aplican a la calificación definitiva. Lo anterior obedeciendo a que las calificaciones semestrales son un estado de avance de los compromisos del servidor público.



¿En que consiste la fase de seguimiento?

El evaluador retroalimentará al evaluado durante el seguimiento, con información que oriente, estimule y apoye su desempeño, destacando los avances, aportes y debilidades o incumplimiento en los compromisos laborales y el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales que se hayan identificado en el ejercicio de su empleo.



La cultura
es de todos

Mincultura

PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN
2021

Espacio de Preguntas

