



REPÚBLICA DE COLOMBIA



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad

**ACUERDO No 2210 DE 2021**  
**26-11-2021**



20211000022106

*Por el cual se establece el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba de los Municipios Priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz*

**LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC**

En uso de sus facultades legales, en especial, las conferidas en el numeral 13 del artículo 2.2.36.3.2 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 1038 de 2018, el numeral 11 del artículo 12º del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021, y

**CONSIDERANDO:**

El Decreto Ley 893 de 2017 “*Por el cual se crean los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET*”, establece en su artículo 3º los 170 Municipios Priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz.

El literal d) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, prevé como una función a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera administrativa.

El inciso final del artículo 7º *ibídem*<sup>1</sup>, dispone que la CNSC deberá definir “(...) *criterios diferenciales en el proceso de evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz que ingresen a la administración pública por medio de los procesos de selección*”.

El Decreto Ley 894 de 2017<sup>2</sup>, señala en sus consideraciones que le corresponde a la CNSC diseñar:

*(...) los procesos de selección y evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos vinculados o que se vinculen en los municipios priorizados por el Gobierno nacional para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz, con un enfoque diferencial y territorial que tenga en cuenta las particularidades económicas, sociales, educativas y culturales de la población. (...) Que los procesos de evaluación del desempeño con carácter diferencial, permiten el cumplimiento de objetivos y metas concertados con los servidores públicos vinculados y con ello medir la gestión de las entidades y de los funcionarios individualmente considerados en los municipios priorizados por el Gobierno nacional, así como valorar el principio del mérito, el cual debe prevalecer y permanecer en la vida laboral del servidor público.*

Por su parte, la Corte Constitucional, en Sentencia C-527 de 2017, M.P. Cristina Pardo Schlesinger, al estudiar la exequibilidad del Decreto Ley 894 de 2017, precisó en relación con la evaluación del desempeño laboral de los Municipios Priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz lo siguiente:

*(...) Y en cuanto a la tercera medida contemplada en el Decreto bajo examen, que da a la Comisión Nacional del Servicio Civil la función de establecer criterios diferenciales en los procesos de evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos “en los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz que ingresen a la administración pública por medio de los procesos de selección”, no contraría la Constitución.*

*Por una parte, establecer, en los términos que se hace, las competencias para evaluar diferencialmente a los servidores públicos de los territorios de los municipios priorizados para la implementación del conflicto es, justamente, respetar el mandato constitucional de dar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, como ente autónomo e independiente, la función de vigilancia de las carreras de los servidores públicos (art. 130, CP). Por otra parte, establecer un trato*

<sup>1</sup> Adicionado por el artículo 3 del Decreto Ley 894 de 2017.

<sup>2</sup> *Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.*

Por el cual se establece el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba de los Municipios Priorizados para la implementación de los Planes y Programas del Acuerdo de Paz

diferencial para asegurar el buen desempeño de las funciones por parte de los servidores públicos ante las poblaciones de tan sensibles territorios para la transición en el proceso de paz, es un adecuado cumplimiento de las funciones propias del estado, respetuosas del principio de igualdad. En efecto, el artículo 13 de la Carta Política establece en cabeza del Estado el deber de promover “las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva”, advirtiendo que deberá adoptar “medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

Finalmente, la norma constitucional advierte categóricamente que el Estado “protegerá especialmente” a “las personas que por su condición económica, física o mental, se encuentre en circunstancia de debilidad manifiesta”. Por tanto, que el Estado adopte una evaluación diferencial en los territorios afectados por el conflicto armado, para asegurar que a estas poblaciones, tradicionalmente marginadas de facto por efectos mismos de la guerra y las limitaciones materiales del Estado, reciban un servicio público eficaz y adecuado a su situación, lejos de ser una violación de la Constitución, es el cumplimiento de una de las obligaciones allí establecidas (...).

Los artículos 2.2.36.3.2 y 2.2.36.3.4 del Decreto 1083 de 2015, adicionados por el artículo 1 del Decreto 1038 de 2018<sup>3</sup>, establecen las reglas y principios del proceso de selección para ingresar a la carrera administrativa en los Municipios Priorizados, señalando que:

(...) Agotado el periodo de prueba se procederá a la calificación del desempeño, para lo cual la Comisión Nacional del Servicio Civil adoptará los instrumentos respectivos con enfoque diferencial, incluyendo un puntaje correspondiente al curso de inducción.

(...)

(...) La ponderación al puntaje obtenido en el curso de inducción dentro de la evaluación del desempeño laboral del periodo de prueba será incorporada en el instrumento que adopte la Comisión Nacional del Servicio Civil. (...)

Los factores diferenciales del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los Municipios Priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz y que constituyen parámetros más flexibles que los previstos en el Sistema Tipo de EDL de la CNSC contenido en el Acuerdo No.CNSC-617 de 2018, son los siguientes:

#### 1. Para el Período de Prueba:

- Se concertarán máximo 3 compromisos funcionales, y entre 2 y 4 compromisos comportamentales.
- En la fase de concertación, los evaluadores y evaluados deberán tener en cuenta las metas institucionales con énfasis en los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET-.
- Se deberá seleccionar entre 2 y 4 conductas asociadas de los compromisos comportamentales concertados.
- Un componente de la evaluación del desempeño laboral será el curso de inducción, el cual tendrá el 10% dentro de la calificación definitiva.

#### 2. Para el Período Anual:

- Se concertarán máximo 3 compromisos funcionales, y entre 2 y 4 compromisos comportamentales.
- En la fase de concertación, los evaluadores y evaluados deberán tener en cuenta las metas institucionales con énfasis en los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET-.
- Se deberá seleccionar entre 2 y 4 conductas asociadas de los compromisos comportamentales concertados.

La CNSC en sesión de Sala Plena del 18 de noviembre de 2021, aprobó el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba de los Municipios Priorizados para la implementación de los Planes y Programas del Acuerdo de Paz.

En mérito de lo expuesto,

#### ACUERDA:

**ARTÍCULO PRIMERO. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** Este Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral se aplicará a los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba de los Municipios Priorizados para la implementación de los Planes y Programas del Acuerdo de Paz.

<sup>3</sup> Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con los requisitos de ingreso, selección, capacitación y estímulos para los empleos de los municipios priorizados en el Decreto Ley 893 de 2017.

Por el cual se establece el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba de los Municipios Priorizados para la implementación de los Planes y Programas del Acuerdo de Paz

**ARTÍCULO SEGUNDO. 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 la gestión institucional.

**ARTÍCULO TERCERO. FASES.** El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el período anual y el período de prueba se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases:

PRIMERA	Concertación de Compromisos Funcionales y Comportamentales
SEGUNDA	Seguimiento
TERCERA	Evaluaciones parciales
CUARTA	Calificación definitiva

**ARTÍCULO CUARTO. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES Y COMPORAMENTALES.** Los compromisos funcionales y comportamentales deberán ser concertados entre el evaluador y el evaluado 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. Durante esta primera fase se pueden presentar situaciones especiales, tales como:

- **Ausencia de concertación:** Si vencido el término establecido para realizar la concertación de los compromisos funcionales y comportamentales no existe consenso, 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:** De no ser posible la concertación por omisión del evaluador, el evaluado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho término, deberá remitir una propuesta de compromisos funcionales y comportamentales, respecto de la cual el evaluador dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la entrega de la misma, deberá comunicar su decisión de aceptación o rechazo.

Si la propuesta es aceptada por el evaluador, al día siguiente de la comunicación de su decisión, se entenderá finalizada la fase de concertación.

Si la propuesta es rechazada por el evaluador, procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al rechazo y el evaluado podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la comunicación de los mismos, con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

Si vencido el término de los dos (2) días hábiles para aceptar o rechazar la propuesta de compromisos presentada por el evaluado, el evaluador no se pronuncia al respecto, la misma se entenderá aprobada al día siguiente, y el evaluado informará esta situación al jefe de personal o quien haga sus veces, quien deberá elaborar una constancia del hecho.

**PARÁGRAFO.** La Comisión de Personal de la entidad conocerá y decidirá en única instancia, las reclamaciones que promuevan los evaluados por inconformidad frente a los compromisos funcionales y comportamentales. La decisión deberá proferirse en un término máximo de diez (10) días hábiles tanto para el período anual como para el período de prueba. Si prospera la reclamación, el evaluador deberá ajustarlos, teniendo en consideración los parámetros señalados por la Comisión de Personal.

**ARTÍCULO QUINTO. SEGUIMIENTO.** Consiste en la verificación que se realiza del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales en la totalidad del período de evaluación.

Por el cual se establece el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba de los Municipios Priorizados para la implementación de los Planes y Programas del Acuerdo de Paz

#### **ARTÍCULO SEXTO. EVALUACIONES PARCIALES Y EVENTUALES EN EL PERÍODO ANUAL.**

Durante el período anual de Evaluación del Desempeño Laboral se deberán efectuar las siguientes evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran:

- **Evaluación parcial del primer semestre.** Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.
- **Evaluación parcial del segundo semestre.** Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.
- **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 que se generen por las siguientes situaciones:
  - a) Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus subalternos antes de retirarse del empleo.
  - b) Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo que desempeña.
  - c) Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro empleo o con ocasión de licencias, comisiones o vacaciones, u otras situaciones administrativas, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
  - d) Cuando finalice el término del encargo en un empleo de carrera, caso en el cual el servidor deberá regresar al empleo del cual es titular de derechos de carrera.
  - e) Por ajuste de compromisos concertados de acuerdo con 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 de compromisos funcionales y comportamentales.
    - Por asignación de funciones, en los términos del artículo 2.2.5.5.52 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto No. 648 de 2017, o la norma que lo modifique o sustituya.
  - f) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.
  - g) Por separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en período de prueba, la cual surtirá efectos sólo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo del cual es titular de derechos de carrera.

Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste.

**ARTÍCULO SÉPTIMO. EVALUACIONES PARCIALES EN EL PERÍODO DE PRUEBA.** Durante el período de prueba se pueden presentar las siguientes situaciones que generan evaluaciones parciales eventuales.

- a) Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar al empleado público en período de prueba antes de retirarse del empleo.
- b) Por interrupción del período de prueba por un lapso igual o superior a 20 días continuos, caso en el cual el período de prueba se prolongará por el término que dure la interrupción.
- c) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación parcial si la hubiere y el final del período de prueba.

Por el cual se establece el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba de los Municipios Priorizados para la implementación de los Planes y Programas del Acuerdo de Paz

**ARTÍCULO OCTAVO. COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO.** Si durante el período de evaluación, el evaluador evidencia que existen aspectos a mejorar, deberá suscribir, con el evaluado, compromisos de mejoramiento individual basados en el seguimiento a los avances de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión y las evidencias sobre el desarrollo de los compromisos funcionales y comportamentales concertados.

**ARTÍCULO NOVENO. 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 DÉCIMO. CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO DE PRUEBA.** Una vez culmine el período de prueba del empleado público, el evaluador efectuará la calificación definitiva dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. NIVELES DE CALIFICACIÓN.** La calificación del desempeño anual y en período de prueba 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 al 90%
Satisfactorio	Mayor al 60% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al 60%

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. CALIFICACIÓN EXTRAORDINARIA.** Durante el período anual, si el jefe de la entidad recibe información debidamente soportada sobre el desempeño deficiente de un empleado de carrera, podrá ordenar por escrito a su evaluador que lo califique de forma inmediata.

Esta calificación sólo podrá ordenarse después de transcurridos tres (3) meses desde la última calificación definitiva y comprenderá todo el período no evaluado hasta el momento de la orden, para lo cual se tendrán en cuenta las evaluaciones parciales que se hayan efectuado.

Esta calificación corresponderá a uno de los niveles establecidos en el presente Acuerdo, si la calificación obtenida corresponde al nivel satisfactorio se deberán suscribir compromisos de mejoramiento.

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. USOS DE LA CALIFICACIÓN EN NIVEL SOBRESALIENTE.** La calificación definitiva en firme en el nivel sobresaliente, tendrá los siguientes usos:

- Adquirir derechos de carrera administrativa tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos o proceso de selección.
- Acceder a encargos cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019.
- 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.
- Acceder a los beneficios contenidos en los planes de capacitación y programas de bienestar social e incentivos 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 DÉCIMO CUARTO. USOS DE LA CALIFICACIÓN EN NIVEL SATISFACTORIO.** La calificación definitiva en firme en el nivel satisfactorio, tendrá los siguientes usos:

- Adquirir derechos de carrera administrativa tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos o proceso de selección.

Por el cual se establece el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba de los Municipios Priorizados para la implementación de los Planes y Programas del Acuerdo de Paz

- b) Permanecer en el servicio y conservar los derechos de carrera.
- c) Acceder a encargos, cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, el cual establece “(...) En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades”.

**ARTICULO DÉCIMO QUINTO. USOS COMPLEMENTARIOS DE LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.** De conformidad con el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

- a) Conceder becas o comisiones de estudio.
- b) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo.
- c) Planificar la capacitación y la formación de los servidores públicos.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. CONSECUENCIAS DE LA CALIFICACIÓN EN EL NIVEL NO SATISFACTORIO.** La calificación definitiva en firme en el nivel No satisfactorio, tendrá las siguientes consecuencias:

- a) Separación de la 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 del cual es titular de derechos de carrera.
- d) Para el caso de nombramientos en período de prueba en ascenso, el servidor debe regresar al cargo del cual es titular.

**PARÁGRAFO.** Ejecutoriada la calificación No Satisfactoria, se aplicará el procedimiento administrativo consagrado en el artículo 43 de la Ley 909 de 2004 y artículo 37 del Decreto Ley 760 de 2005 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

**ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. COMUNICACIONES Y NOTIFICACIONES.** Las comunicaciones y notificaciones se llevarán a cabo en los términos de los artículos 33 y 34 del Decreto Ley 760 de 2005 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

**ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. RECURSOS CONTRA LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA.** Los recursos en contra de la calificación definitiva se adelantarán en los términos de los artículos 35, 36 y 37 del Decreto Ley 760 de 2005 y en el trámite y decisión de los mismos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -CPACA- o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

En todo caso, en contra de las evaluaciones parciales semestrales y eventuales no procede recurso alguno.

**ARTICULO DÉCIMO NOVENO. IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES.** Los impedimentos y recusaciones se tramitarán y decidirán en los términos previstos en el artículo 38 y siguientes del Decreto Ley 760 de 2005 y en lo no previsto, se aplicará el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -CPACA- o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO. EVALUACIÓN DEL TELETRABAJADOR.** De conformidad con lo establecido en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015, los servidores de carrera administrativa y en período de prueba de los Municipios Priorizados, para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz, serán evaluados con base en los parámetros establecidos por la CNSC en el presente Acuerdo, su Anexo Técnico y los instrumentos de evaluación.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. EVALUACIÓN DE SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR EDUCATIVO.** Corresponderá al Secretario de Educación o quien haga sus veces, fijar uno (1)

Por el cual se establece el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba de los Municipios Priorizados para la implementación de los Planes y Programas del Acuerdo de Paz

de los compromisos funcionales o comportamentales para todos los servidores públicos que hacen parte de la planta administrativa de las instituciones educativas de los Municipios Priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz. Los compromisos deberán ser evaluados por el Rector o Director Rural, según el caso, al final del período de prueba o la evaluación anual.

Los demás compromisos funcionales y comportamentales serán concertados entre el Rector o Director Rural, según el caso, y el servidor evaluado.

**ARTICULO VIGÉSIMO SEGUNDO. EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS SINDICALES Y SUS DELEGADOS CON OCASIÓN DEL PERMISO SINDICAL.** La Evaluación del Desempeño Laboral de estos servidores se realizará conforme a lo previsto en el capítulo 3 del título 8 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, o la norma que lo adicione, modifique o sustituya.

**ARTICULO VIGÉSIMO TERCERO. ANEXO TÉCNICO.** Las condiciones técnicas de la Evaluación del Desempeño Laboral se encuentran contenidas en el documento denominado: "*Anexo técnico sistema de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz*", el cual hace parte del presente Acuerdo.

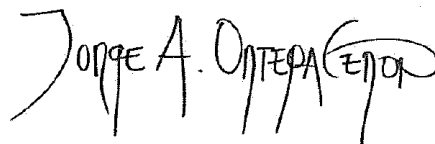
**ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.** El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral se deberá registrar en el aplicativo EDL-APP o en la herramienta que la Comisión Nacional del Servicio Civil disponga.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. VIGENCIA.** El presente Acuerdo entra en vigencia desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial, para los servidores que sean nombrados en período de prueba en virtud del proceso de selección adelantado para los Municipios Priorizados para la implementación de los Planes y Programas del Acuerdo de Paz.

Para los servidores de carrera administrativa, este Sistema regirá a partir del período anual que inicia el 1º de febrero de 2022.

### PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., 26 de noviembre de 2021



**JORGE A. ORTEGA CERÓN**  
Presidente

Proyectó: Alejandra Cardozo / María Deissy Castiblanco / Claudia Ortiz  
Revisó: Wilson Monroy - Director DACA  
Juan Carlos Peña Medina - Gerente Convocatorias Municipios Priorizados  
Rafael Ricardo Acosta - Asesor Despacho Comisionado Jorge A. Ortega C.  
Aprobó: Comisionado Fridole Ballén Duque