

**ANEXO TÉCNICO SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL (EDL) DE
LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERÍODO DE
PRUEBA - MUNICIPIOS PRIORIZADOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES Y
PROGRAMAS DEL ACUERDO DE PAZ**

I. DEFINICIONES.

- a) Evaluación y calificación:** La evaluación consiste en estimar o medir el cumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales concertados por los servidores durante el período respectivo. Las evaluaciones son parciales, semestrales y eventuales.

Por su parte, la calificación corresponde a la asignación de un puntaje obtenido por el evaluado, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento. El puntaje obtenido en la calificación definitiva corresponde a uno de los niveles de definidos: Sobresaliente, Satisfactorio y No satisfactorio.

- b) Compromisos funcionales:** Son los acuerdos sobre resultados, productos o servicios relacionados con las funciones del empleo, que contribuyen al cumplimiento de las metas institucionales con énfasis en los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET, los cuales deberán ser realizables, verificables y medibles.
- c) Compromisos comportamentales:** Es la selección de competencias comportamentales en la concertación de compromisos que se manifiesta en términos de las conductas asociadas verificables y medibles, relacionadas con el desempeño en el empleo público, que permiten cumplir con los compromisos funcionales y que aportan a las metas institucionales.
- d) Evaluador:** El jefe inmediato del servidor de carrera o en período de prueba, será el responsable de evaluar su desempeño siguiendo la metodología aquí contenida. En todo caso, el jefe inmediato deberá ostentar un grado igual o superior al evaluado.

Los empleados de carrera que se encuentren en Comisión o en Encargo en un empleo de Libre Nombramiento y Remoción serán responsables de evaluar de manera directa al evaluado, sin que sea necesario conformar Comisión Evaluadora.

Los jefes inmediatos que ostenten un grado inferior al del evaluado, no tendrán la competencia para evaluarlo, caso en el cual, el superior jerárquico de aquel tendrá la responsabilidad de hacerlo.

- e) Comisión Evaluadora:** En el evento que el jefe inmediato sea de carrera, provisional o se encuentre en período de prueba, se deberá conformar una Comisión Evaluadora, la cual estará integrada por el jefe inmediato del evaluado y un servidor de Libre Nombramiento y Remoción.

La Comisión Evaluadora deberá ser conformada al inicio del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y actuará como un solo evaluador hasta la culminación del mismo, esto es, cuando la calificación se encuentre en firme.

En el caso que el empleado de carrera, provisional o en período de prueba pierda la calidad de jefe inmediato del evaluado, la responsabilidad recaerá en el servidor de Libre Nombramiento y Remoción que integraba con aquel la comisión evaluadora.

- f) **Evaluado:** Empleado de carrera o en período de prueba.
- g) **Terceros:** Son aquellos que aportan información verificable que sirva como evidencia del desempeño laboral y comportamiento del evaluado.
- h) **Evidencias:** Son los elementos que permiten establecer de manera objetiva el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales, que se han generado durante el período de evaluación.
- i) **Compromisos de mejoramiento individual:** Corresponde al conjunto de acciones preventivas y correctivas que debe suscribir el evaluador, con el evaluado, si durante el período de evaluación se evidencia que existen aspectos a mejorar.
- j) **Calificaciones definitivas:** Son los resultados obtenidos en la EDL de Período de Prueba, Anual y Extraordinaria.

II. ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.

Los actores que intervienen en el proceso de EDL, deberán cumplir con las obligaciones previstas por la ley, así como con las siguientes funciones:

- a) **Comisión Nacional del Servicio Civil.** Socializar el presente sistema de EDL, a través de los medios de divulgación que considere pertinentes.
- b) **Jefe de la entidad.** Adoptar el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral.
- c) **Jefe de la Oficina de Planeación de la entidad o quien haga sus veces.**
 - Publicar antes de la fase de concertación, las metas institucionales con énfasis en los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET.
 - Publicar los avances logrados por las áreas o dependencias en la ejecución de sus metas de la vigencia inmediatamente anterior conforme lo determina la ley.
- d) **Jefe de la Oficina de Control Interno de la entidad o quien haga sus veces.** Dar a conocer a los evaluadores el resultado de la Evaluación de Gestión por áreas o dependencias del año inmediatamente anterior, para que se tenga como uno de los criterios en la concertación de los compromisos funcionales y comportamentales del siguiente período de evaluación.
- e) **Jefe de la de Unidad de Personal de la entidad o quien haga sus veces.**
 - Poner en funcionamiento el presente Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral.
 - Divulgar las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la Evaluación del Desempeño Laboral.

- Diseñar y administrar el programa de capacitación en materia de Evaluación del Desempeño Laboral.
 - Tener en cuenta los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral, para establecer los planes de capacitación y programas de bienestar social e incentivos.
 - Conformar las Comisiones Evaluadoras, cuando haya lugar a ello, para el período de evaluación correspondiente.
- f) **Comisión de Personal de la entidad.** Resolver en única instancia, las reclamaciones que formulen los evaluados inconformes con los compromisos funcionales y comportamentales. (Literal b del artículo 16 de la Ley 909 de 2004).
- g) **Evaluados y Evaluadores.** Participar de manera activa en las diferentes fases que integran el proceso de EDL, así como, suscribir compromisos de mejoramiento individual cuando sea necesario y presentar las evidencias que se generen durante el período de evaluación.

Corresponde al Evaluador diligenciar los instrumentos de EDL.

El Evaluado nombrado en período de prueba deberá realizar el *Curso de Inducción* dictado por la ESAP de manera presencial o virtual.

III. FASES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.

El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases: i) Concertación de compromisos funcionales y comportamentales, ii) Seguimiento, iii) Evaluaciones parciales y iv) Calificación definitiva.

1. FASE 1. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES.

En la primera fase, evaluado y evaluador deberán concertar los compromisos funcionales y comportamentales, teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la entidad.
- Metas institucionales con énfasis en los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET.
- El resultado de la evaluación de áreas o dependencias del año inmediatamente anterior realizada por la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad.
- El resultado de la última calificación definitiva del desempeño laboral.
- Los compromisos de mejoramiento individual del período de evaluación inmediatamente anterior, cuando haya lugar a ello.

Los compromisos a concertar son:

1.1. Compromisos funcionales.

Son los acuerdos sobre los resultados, productos o servicios relacionados con las funciones del empleo y que contribuyen con el cumplimiento de las metas institucionales con énfasis en los

Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET, los cuales deberán ser realizables, verificables y medibles.

El número de compromisos funcionales a concertar es:

1. Para el período anual máximo tres (3) compromisos.
2. Para el período de prueba máximo tres (3) compromisos.

A cada uno se le asignará un porcentaje de cumplimiento y la suma de ellos no podrá ser superior al 100%.

Para la concertación de estos compromisos, evaluado y evaluador partirán de la siguiente estructura:

Verbo + objeto + condición de resultado (oportunidad y calidad)

1.2. Compromisos comportamentales.

Es la selección de competencias comportamentales realizada en la concertación de compromisos que se manifiesta en términos de las conductas asociadas, verificables y medibles, relacionadas con el desempeño en el empleo público, que permiten cumplir con los compromisos funcionales y que aportan a las metas institucionales.

El número de compromisos comportamentales a concertar para el período anual y período de prueba serán entre dos (2) y cuatro (4), uno (1) de los cuales, podrá ser propuesto por el nominador, en caso que él lo considere conveniente para la consecución de las metas institucionales.

Adicionalmente, en el marco de la concertación, se deberá seleccionar entre dos (2) y cuatro (4) conductas asociadas a cada una de las competencias seleccionadas.

1.3. Ajuste de compromisos funcionales y comportamentales en período de prueba.

Durante el período de prueba los compromisos funcionales y comportamentales podrán ser ajustados por consenso entre evaluado y evaluador, siempre y cuando se presente una de las siguientes situaciones:

- Si durante el período de prueba se producen cambios en las metas institucionales con énfasis en los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET.
- Por interrupción del período de prueba por un lapso igual o superior a veinte (20) días continuos.
- Cuando el empleado en período de prueba sea incorporado en un empleo igual o equivalente como consecuencia de la supresión del cargo con ocasión de la reforma total o parcial de la planta de empleos de la entidad, en los términos del artículo 2.2.6.27 del Decreto 1083 de 2015.

El ajuste de compromisos funcionales y comportamentales recaerá sobre el porcentaje faltante para cumplir el período de prueba.

1.4. Ajuste de compromisos funcionales y comportamentales en período anual.

Durante el período de evaluación anual los compromisos funcionales y comportamentales podrán ser ajustados por consenso entre evaluado y evaluador, siempre y cuando se presente una de las siguientes situaciones:

- Si durante el período de prueba se producen cambios en las metas institucionales con énfasis en los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET.
- 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 2.2.5.52 del Decreto 1083 de 2015 modificado por el artículo 1° del Decreto 648 de 2017 o de la norma que lo modifique o sustituya.

El ajuste de compromisos funcionales y comportamentales recaerá sobre el porcentaje faltante para cumplir el período de evaluación.

2. FASE 2. SEGUIMIENTO.

Para el desarrollo de la segunda fase el evaluador podrá tener en cuenta los siguientes criterios al realizar el seguimiento del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales concertados:

- El avance de las metas institucionales con énfasis en los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET-.
- Las evidencias que sean aportadas por el evaluador, evaluado o un tercero sobre el cumplimiento de los compromisos.

El evaluador informará al evaluado el resultado del seguimiento, destacando sus avances, aspectos de mejora o incumplimiento en los compromisos funcionales y comportamentales. De igual forma y de acuerdo a su observación, podrá establecer compromisos de mejoramiento individual, que permitan cumplir con los compromisos funcionales y comportamentales concertados.

3. FASE 3. EVALUACIONES PARCIALES.

3.1. 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 funcionales y comportamentales concertados para el período de evaluación, para lo cual se verificará: i) las evidencias aportadas en el período de evaluación, ii) los planes de mejoramiento suscritos, cuando haya lugar a ello y iii) el avance de las metas institucionales con énfasis en los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET.

3.2. Evaluaciones parciales eventuales en período anual y en período de prueba.

Son aquellas que se generan por alguna de las causales mencionadas en el Acuerdo N° 2210 de 2021 y que corresponden al tiempo efectivamente laborado por el evaluado.

Para realizar estas evaluaciones el Evaluador deberá tener en cuenta que estas proceden siempre y cuando se configure alguna de las causales previstas en el Acuerdo N° 2210 de 2021.

El término “*superior a treinta (30) días calendario*”, contemplado en el artículo 6° del Acuerdo N° 2210 de 2021, aplica únicamente para la causal “*separación temporal del evaluado del ejercicio de las funciones del cargo*”, en tal sentido, se aclara que este lapso no puede tenerse en cuenta para las demás causales contenidas en el artículo mencionado.

3.3. Calificación de compromisos funcionales y comportamentales.

Cada uno de los “*compromisos funcionales*” será calificado según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1 - 100), en números enteros.

Por otra parte, para la evaluación de los compromisos comportamentales, el evaluador tendrá en cuenta la frecuencia de la manifestación de las conductas asociadas que fueron concertadas y el aporte de la conducta en el logro de las metas institucionales de acuerdo con las siguientes escalas:

FRECUENCIA DE LA MANIFESTACIÓN DE LA CONDUCTA ASOCIADA	RESULTADO NUMÉRICO
Nunca	0
Pocas veces	1
Algunas veces	2
Muchas veces	3

Tabla 1. Escala de frecuencia de la manifestación de la conducta asociada.

APORTE DE LA CONDUCTA EN EL LOGRO DE LAS METAS	RESULTADO NUMÉRICO
No aporta nada	0
Aporta poco	1
Aporta medianamente	2
Aporta mucho	3

Tabla 2. Escala de aporte de la conducta en el logro de las metas.

La evaluación numérica de una competencia comportamental específica (ECCE) se obtiene a través del promedio de las sumas de los valores ponderados de la frecuencia y del aporte de las conductas asociadas sobre una escala de cero (0) a quince (15), ponderando el valor de la frecuencia con 30% y el valor del aporte con 70% de la siguiente forma:

$$ECCE = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{0.3F_i + 0.7A_i}{3.0} * 15$$

Dónde:

ECCE es la evaluación específica del compromiso comportamental.

n es el número de conductas asociadas incluidas en la evaluación.

F_i es la frecuencia de la manifestación de una conducta asociada específica.

A_i es el aporte de una conducta asociada específica en el logro de las metas.

El resultado general de la evaluación de los compromisos comportamentales será el promedio de las evaluaciones específicas de los compromisos comportamentales (ECCE), que se define por la siguiente fórmula:

$$ECC = \frac{1}{k} \sum_{i=1}^k ECCE_i$$

Donde:

ECC es la evaluación de los compromisos comportamentales.

k es el número de conductas asociadas incluidas en la evaluación.

ECCE_i son las evaluaciones específicas de los compromisos comportamentales.

En tal sentido, el resultado de la evaluación de los compromisos comportamentales conduce a la definición de uno de los cuatro niveles de desarrollo general de las competencias comportamentales que se describe a continuación:

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS NUMÉRICOS
BAJO	El desarrollo de las competencias comportamentales nunca se evidencia, o este se evidencia pocas o algunas veces, pero no aporta a la obtención de las metas esperadas.	0.0 a 4.5
ACEPTABLE	El desarrollo de las competencias comportamentales se evidencia pocas o algunas veces, pero aporta poco en la obtención de las metas esperadas.	4.6 a 8.0
ALTO	El desarrollo de las competencias comportamentales se evidencia algunas o muchas veces y aporta medianamente en la obtención de las metas esperadas.	8.1 a 11.5
MUY ALTO	El desarrollo de las competencias comportamentales se evidencia muchas veces, con un buen aporte para la obtención de las metas esperadas.	11.6 a 15.0

4. FASE 4. CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERIODO ANUAL Y DEL PERIODO DE PRUEBA.

4.1. Calificación definitiva en período de prueba.

Para consolidar la calificación del período de prueba, el evaluador tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- Corresponde a la sumatoria de las puntuaciones ponderadas, obtenidas por el evaluado en las evaluaciones parciales eventuales cuando se hubieren presentado.
 - Atiende a uno de los niveles previstos en el Acuerdo N° 2210 de 2021 (Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio)
- La calificación estará dada por los siguientes componentes:

Componente	Peso porcentual
Compromisos funcionales	75%
Compromisos comportamentales	15%
Curso de Inducción	10%*

*El 10% que corresponde al curso de inducción, aplica únicamente para la calificación definitiva del período de prueba, no para evaluaciones parciales eventuales.

- La calificación del Curso de Inducción será reportada por la ESAP y se tendrán en cuenta los siguientes criterios:
 - La puntuación aprobatoria del Curso de Inducción es 66 puntos, en una escala de cero (0) a cien (100).
 - Cuando la puntuación del curso de inducción sea inferior a 66, el peso porcentual será cero por ciento (0%).
 - Cuando la calificación del Curso de Inducción sea igual o superior a 66 puntos, esta se pondera por el diez por ciento (10%).
- Para el caso de nombramientos en ascenso, la calificación definitiva del periodo de prueba es independiente de las evaluaciones parciales eventuales obtenidas con anterioridad o posterioridad a esta.
- En el período de prueba no procede evaluación extraordinaria.

4.2. Calificación definitiva período anual.

Para consolidarla se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Corresponde a la sumatoria de las puntuaciones ponderadas, obtenidas por el evaluado en las evaluaciones parciales semestrales y en las parciales eventuales cuando se hubieren presentado.
 - Atiende a uno de los niveles previstos en el Acuerdo N° 2210 de 2021 (Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio)
- La calificación estará dada por los siguientes componentes:

Componente	Peso porcentual
Compromisos funcionales	85%
Compromisos comportamentales	15%

- Para el caso de los servidores que han superado el periodo de prueba, el período anual de evaluación inicia al día siguiente de la firmeza de la calificación definitiva y hasta el 31 de enero del año siguiente, siempre y cuando el lapso de prestación de servicios sea superior a treinta (30) días calendario.

Bogotá, noviembre 26 de 2021.