

CIRCULAR N° 009

DE: SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

PARA: SECRETARIOS DE DESPACHO, SUBSECRETARIOS, DIRECTORES, SUBDIRECTORES, GERENTES, JEFES DE OFICINA, EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DEL SECTOR CENTRAL DEL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA

ASUNTO: SEGUNDA EVALUACIÓN PARCIAL SEMESTRAL DEL DESEMPEÑO LABORAL - CALIFICACIÓN DEFINITIVA ANUAL 2022 - 2023 - CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES PERIODO 2023 - 2024

FECHA: 26 ENE 2023

De conformidad con el Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10-10-2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa, resulta procedente recordar y precisar las siguientes acciones de obligatorio cumplimiento:

#### Evaluación Parcial Correspondiente al Segundo Semestre

Esta evaluación corresponde al periodo comprendido entre el primero (01) de agosto de 2022 y el treinta y uno (31) de enero de 2023, que debe realizarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo, en el aplicativo EDL- APP dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Por lo tanto, la fecha límite de realización es el **martes 21 de febrero de 2023**.

Cabe precisar que es deber del funcionario evaluado, incorporar las evidencias en el aplicativo EDL-APP el cual permitirá a los funcionarios responsables de evaluar, establecer de manera objetiva el cumplimiento o incumplimiento de los compromisos, al momento de realizar la evaluación del desempeño en dicho aplicativo.

#### 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 hubieren generado 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 licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
- La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.

e) 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 o no supere el período de prueba.

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.

Para que la calificación del periodo del servidor pueda ser cerrada después de haber realizado la evaluación parcial eventual, el evaluador entrante debe realizar otra evaluación parcial eventual bajo la causal "lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del periodo semestral a evaluar."

### **Calificación Definitiva del Periodo Anual**

Esta evaluación comprende el periodo entre el (01) de febrero de 2022 y el (31) de enero de 2023, corresponde 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 periodo. Una vez cerrado el periodo, la calificación será la generada automáticamente por el aplicativo EDL-APP.

### **Notificación y Comunicación de los Resultados definitivos de la Evaluación del Desempeño Laboral.**

La evaluación definitiva anual se notificará personalmente al evaluado dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en la que se produzca.

Si no pudiere hacerse la notificación personal al cabo del término previsto en el anterior párrafo, se enviará por correo certificado una copia de la misma a la dirección que obre en la hoja de vida del evaluado y se dejará constancia escrita

de ello, caso en el cual la notificación se entenderá surtida en la fecha en la cual aquella fue entregada.

Las evaluaciones parciales y semestrales serán comunicadas por escrito al evaluado, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en la que se produzcan.

Contra la calificación definitiva expresa o presunta podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador o la comisión evaluadora si es el caso, y el de apelación ante el inmediato superior de este, cuando considere que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan.

Los recursos se presentarán personalmente ante el evaluador por escrito y sustentados en la diligencia de notificación personal y/o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella.

En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Contra las evaluaciones parciales semestrales y parciales eventuales expresas o presuntas no procede recurso alguno, debido a que son estados de avance de la gestión del empleado.

## Reporte de Resultados

Sin excepción, cada Secretaría debe enviar a la Secretaría de la Función Pública a más tardar el **veintiocho (28) de febrero de 2023**, los siguientes formatos descargados del aplicativo EDL-APP:

- Formato de la evaluación parcial del segundo semestre (Este no requiere firma).
- Formato de la calificación definitiva del periodo anual del desempeño laboral de la vigencia 2022-2023, debidamente notificada y firmada, con el fin de ser incluidos en la correspondiente historia laboral de cada funcionario de carrera administrativa.

Es pertinente indicar que la información diligenciada en los formatos de la evaluación definitiva anual será corroborada con la de planta de personal, con el fin de iniciar la acción administrativa e informar a la Oficina de Control Interno Disciplinario sobre el servidor que no esté desempeñando sus funciones en la dependencia a la cual pertenece, así como de quienes no cumplieron el deber de evaluar dentro del término de ley.

## Concertación de compromisos funcionales y competencias comportamentales vigencia 2023-2024:

El evaluador deberá concertar con el evaluado dichos compromisos a **más tardar el veintiuno (21) de febrero de 2022**, a través del Sistema de Evaluación del Desempeño en el aplicativo EDL-APP (<https://edl.cnsc.gov.co/#/login>).

Los evaluadores deberán pactar con carácter obligatorio el siguiente compromiso funcional a cada funcionario de carrera administrativa:

- o *Realizar las actividades requeridas para el avance, mantenimiento, soporte, operación y mejora del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Sistema Integral de Gestión y Control SIGC, el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo- SGSST y cumplir con las actividades necesarias a fin de mantener actualizada la información laboral y presentación de declaración de bienes y rentas (SIGEP) de conformidad con los plazos establecidos por la Secretaría de la Función Pública.*

Por otra parte, de acuerdo con la **Política de Servicio al Ciudadano liderada por la Dirección de Atención al Ciudadano de la Secretaría General**, se recomienda a los funcionarios realizar de mutuo acuerdo entre el evaluador y el evaluado un compromiso relacionado con el componente de "servicio al ciudadano".

De acuerdo con lo anterior, es autonomía del evaluador asignar el porcentaje de cumplimiento a estos compromisos.

Una vez concertados los compromisos funcionales y las competencias comportamentales, deberán remitir el original debidamente firmado por el evaluado y el evaluador a la funcionaria Marcela Johana Guzmán Cruz de la Dirección de Administración del Talento Humano de la Secretaría de la Función Pública, a más tardar **el quince (15) de marzo de la anualidad**, con el fin de ser incluido en la correspondiente historia laboral de los evaluados.

Durante esta fase se pueden presentar situaciones especiales, tales como:

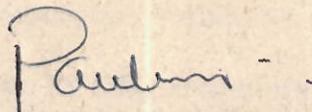
**Ausencia de concertación.** Si vencido el término establecido para realizar la concertación de los compromisos no existe consenso, el evaluador procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Para ello deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo que desempeñe 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 de los compromisos por 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.

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. La decisión deberá proferirse en un término máximo de diez (10) días hábiles. Si prospera la reclamación, el evaluador deberá ajustarlos, teniendo en consideración los parámetros señalados por la Comisión de Personal.

Cordialmente,



**PAULA SUSANA OSPINA FRANCO**  
Secretaria de la Función Pública

Aprobó: Fredy Orlando Ballesteros Veloso / Director de Administración del Talento Humano - SFP

Revisó: Jessica Bibiana Arizgona Meza / Asesora Despacho - SFP

Diana Milena Martínez Faldón / Asesora DATH - SFP

Elaboró: Marcela Johana Guzmán Cruz / Profesional Universitario - DATH- SIP

Los aquí firmantes certificamos que el documento contiene información fidedigna y se ajusta a las condiciones técnicas, financieras y jurídicas de conformidad con la normatividad vigente aplicable, el cual fue estudiado, proyectado, revisado y aprobado por cada uno con la debida diligencia.