



ALCALDÍA
MUNICIPAL
DE CHÍA

CIRCULAR No. 002 de 2020

Para: Secretarios de Despacho, Jefes de Oficina, Directores Técnicos y en general evaluadores de la Alcaldía Municipal de Chía - Nivel Central

De: Dirección de Función Pública

Asunto: Evaluación del Desempeño Laboral

Fecha: 11 de mayo de 2020

Por medio de la presente circular y teniendo en consideración las competencias establecidas para la Dirección de Función Pública como Unidad de Personal mediante el Acuerdo CNSC No. 617 de 2018 y su Anexo Técnico, por medio de la presente se divulgan las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la Evaluación del Desempeño Laboral, - EDL, recordando a los servidores que fungen como evaluadores, las responsabilidades y términos frente a cada una de las etapas del proceso de EDL tanto de los servidores de carrera como de aquellos vinculados en período de prueba.

I. CONCERTACION DE OBJETIVOS.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3º del Acuerdo 617 de 2018 proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al 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 **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



CHÍA
EDUCADA, CULTURAL
Y SEGURA.

Cra. 11 No 11 - 29 /
PBX: 8844444 Ext. 4000
sec.general@chia.gov.co
www.chia-cundinamarca.gov.co



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 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.

II. SEGUIMIENTO.

De conformidad con lo señalado en el Acuerdo 617 de 2018, consiste en la verificación permanente que realiza el evaluador del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos del servidor a evaluar, durante la totalidad del período de evaluación.

Ahora bien, conforme al Anexo Técnico del referido Acuerdo, para el desarrollo de la segunda fase el evaluador podrá tener en cuenta los siguientes criterios para realizar el seguimiento del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos:

- El avance de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.
- Las evidencias que sean aportadas por el evaluador, evaluado o un tercero sobre el desarrollo de los compromisos concertados.

El evaluador informará al evaluado el resultado del seguimiento, destacando sus avances, aportes, aspectos de mejora o incumplimiento en los compromisos.

III. EVALUACIONES.

De acuerdo a lo dispuesto en el Acuerdo 617 de 2018 como en su Anexo Técnico, dentro del proceso de EDL en el período anual como ordinario se producen las siguientes evaluaciones; a saber:

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





ALCALDÍA
MUNICIPAL
DE CHÍA

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 colaboradores antes de retirarse del empleo.
 - b) Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.
 - 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 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.
 - d) 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.

EVALUACIONES PARCIALES EN EL PERÍODO DE PRUEBA. Durante el período de prueba pueden presentarse evaluaciones parciales eventuales cuando se presente cualquiera de las siguientes causales:

- 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.

IV. COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO.

Si durante el período de evaluación y con sustento en el seguimiento que se efectúe 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 concertados, el evaluador evidencia que existen



Cra. 11 No 11 - 29
PBX: 8844444 Ext. 4000
sec.general@chia.gov.co
www.chia-cundinamarca.gov.co



aspectos a mejorar, podrá suscribir compromisos de mejoramiento individual, los cuales deberán quedar registrados en la plataforma de Evaluación del Desempeño Laboral.

V. CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO ANUAL.

Esta calificación es la que se efectúa por el período comprendido entre el 1º 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.

VI. CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO DE PRUEBA.

Una vez culmine el período de prueba del empleado público, esto es los seis (6) meses contados desde la fecha de posesión siempre que no se haya interrumpido el período de prueba, el evaluador o comisión evaluadora efectuará la calificación definitiva dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 del Decreto Ley 760 de 2005 los responsables de evaluar a los empleados de carrera y en período de prueba deberán hacerlo dentro de los plazos y casos establecidos en el reglamento.

Los empleados objeto de evaluación tienen el derecho de solicitarla, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar o a la ocurrencia del hecho que la motiva. Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud el empleado o empleados responsables de evaluar no lo hicieron, la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá **satisfactoria en el puntaje mínimo**.

VII. CALIFICACIÓN EXTRAORDINARIA.

Esta calificación procede cuando durante el período anual, el jefe de la entidad recibe información debidamente soportada sobre el desempeño deficiente de un empleado de carrera, quien en ese caso 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.

VIII. COMUNICACIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LAS EVALUACIONES Y CALIFICACIONES.

De conformidad con lo señalado en el artículo 34 del Decreto Ley 760 de 2005, la calificación definitiva anual o la extraordinaria se notificará personalmente dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se produzca.



Cra. 11 No 11 - 29
PBX: 8844444 Ext. 4000
sec.general@chia.gov.co
www.chia-cundinamarca.gov.co



ALCALDÍA
MUNICIPAL
DE CHÍA

Si no pudiere hacerse la notificación personal al cabo del término previsto en el inciso anterior, 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 siguientes a la fecha en que se produzca.

IX. RECURSOS CONTRA LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Decreto Ley 760 de 2005, contra la calificación definitiva expresa o presunta podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación para ante el inmediato superior de este, cuando se 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 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 Contencioso Administrativo.

Finalmente se precisa que de acuerdo a lo señalado en el numeral 20, artículo 34 del Código Único Disciplinario (Ley 734 de 2002), es deber de todo servidor público "Calificar a los funcionarios o empleados en la oportunidad y condiciones previstas por la ley o el reglamento.", por lo que en los términos del artículo 33 del ya referido Decreto Ley 760 de 2005, la no calificación dentro de los términos señalados dará lugar a investigación disciplinaria.

Cordialmente,

MARTHA LUCIA PEDRAZA DONOSO
Directora Función Pública
Secretaria General

Proyectó: Adriana Marcela Cárdenas Parra- Profesional Universitario **ACP**
Revisó: Shirley Johanna Villamarin Insuasty - Profesional Especializado



Cra. 11 No 11 - 29
PBX: 8844444 Ext. 4000
sec.general@chia.gov.co
www.chia.gov.co