



CIRCULAR No. _____

PARA: TODOS LOS DIRECTIVOS(AS), FUNCIONARIOS(AS) DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y PERIODO DE PRUEBA.

DE: DIRECTORA DE TALENTO HUMANO (E)

ASUNTO: FIJACIÓN DE COMPROMISOS EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA EL PERIODO ANUAL U ORDINARIO 2019 – 2020, PARA LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERIODO DE PRUEBA DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.

FECHA: 29 DE ENERO DE 2019

Teniendo en cuenta que la Comisión Nacional de Servicio Civil, en sesión del 4 de octubre de 2018 aprobó el Acuerdo 617 de 2018¹, mediante el cual estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, el cual entrará en vigencia a partir el 1° de febrero de 2019, derogando así, el Acuerdo 565 de 2016 expedido por esa comisión.

En cumplimiento de lo dispuesto por esa comisión, la Personería de Bogotá, D.C., expidió la Resolución 057 del 29 de enero de 2019², mediante la cual adopta a partir del 1° de febrero de 2019, el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral determinado en el Acuerdo 617 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mientras, se diseña, aprueba y adopta su sistema propio en los términos y condiciones que establece la normatividad vigente sobre la materia.

De otra parte, el artículo 3° del Acuerdo 617 de 2018, dispone:

CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS. *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 periodo de prueba, según corresponda. (...) (Negrilla subrayado fuera de texto)*

En este orden de ideas, los jefes inmediatos de cada una de las dependencias de la Personería de Bogotá, D.C., como evaluadores y los funcionarios de carrera administrativa y en periodo de prueba como evaluados, deberán concertar los compromisos funcionales y las competencias comportamentales, a más tardar el día **21 de febrero del presente año**, de acuerdo con el manual específico de funciones, vigente para cada empleo y atendiendo los lineamientos establecidos en precitado artículo.

Para el efecto, la Comisión Nacional del Servicio Civil, diseño y dispuso el **aplicativo SEDEL** que facilitara el proceso de evaluación de desempeño laboral, de los funcionarios de carrera administrativa y en periodo de prueba, evaluación que se realizará en línea.

¹ Acuerdo 20181000006176 "Por el cual se establece Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"

² Resolución 057 del 29 de enero de 2018 "Por la cual se adopta en la Personería de Bogotá, D.C., el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"

Al servicio de la ciudad



Con este nuevo instrumento y mediante acceso web, evaluadores y evaluados, podrán realizar las gestiones propias del proceso de evaluación como: registro de compromisos laborales y las competencias comportamentales (definidas en Decreto 815 de 2018), para cada evaluado, igualmente, este aplicativo permitirá realizar el seguimiento y la ejecución de las evaluaciones semestrales, extraordinarias, parciales y anual definitiva, así como consolidar la calificación definitiva para cada sujeto de evaluación; al respecto, es importante precisar que por tratarse de un sistema centralizado que funcionará en la infraestructura dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se deberán cumplir de manera juiciosa, cada una de las etapas del proceso de evaluación del desempeño laboral, dentro de términos y tiempos previstos en la normatividad vigente, a fin de evitar sanciones disciplinarias.

El(La) director(a) de Talento Humano, será el administrador del aplicativo SEDEL de acuerdo con lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, entidad, que se encuentra en proceso de entrega de las claves y contraseñas, para cargar la información de los evaluadores y evaluados de la Personería de Bogotá, D.C.

A continuación exponemos los principales cambios que trae el **Acuerdo 617 de 2018**, así:

1. La Evaluación del Desempeño Laboral ahora cuenta con 4 fases: concertación de compromisos, seguimiento, evaluaciones parciales y calificación definitiva.	2. El responsable de la conformación de la Comisión Evaluadora será el Jefe de Unidad de Personal o quien haga sus veces.
3. La concertación de compromisos se realiza dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del periodo de evaluación anual o de la posesión.	4. Los compromisos funcionales que se deben concertar durante el periodo anual serán máximo cinco (5) y en periodo de prueba máximo tres (3) y tendrán un peso porcentual del 85%.
5. El número de compromisos comportamentales a concertar para el periodo anual y periodo de prueba serán entre tres (3) y cinco (5) y tendrán un peso porcentual del 15%.	6. Se realizará el seguimiento durante la totalidad del periodo de evaluación.
7. Los compromisos de mejoramiento se podrán suscribir en cualquier momento durante el periodo de evaluación.	8. La escala de calificación está separada en 3 niveles: Sobresaliente que es mayor o igual al 90%, Satisfactorio mayor a 65% y menor a 90% y el No Satisfactorio menor o igual al 65%.
9. Los compromisos funcionales tienen un valor del 85% y los compromisos comportamentales del 15%.	10. La Evaluación de Gestión por áreas o dependencias no se tendrá en cuenta en el marco del proceso de calificación, pero se considera un insumo para la concertación de compromisos.
11. La escala de compromisos comportamentales están divididos en el nivel bajo entre 4 a 6, nivel aceptable entre 7 a 9, el nivel alto entre 10 a 12 y el nivel muy alto entre 13 y 15, estableciendo un solo parámetro para todos los tipos de Evaluación.	12. Las evidencias serán consignadas en el instrumento dispuesto y cualquier elemento objetivo podría constituirse como evidencia frente al cumplimiento de los compromisos laborales.

Finalmente y aunado a lo anterior, se informa que la Comisión Nacional del Servicio Civil, ha dispuesto en su página web a través de link: <https://www.cnsc.gov.co/index.php/sistema-general-de-carrera>, el material que a continuación se relaciona, con el fin que sea objeto de consulta por parte de los evaluados y evaluadores:

1. Acuerdo
2. Anexo Técnico
3. Boletín Edición N° 3 - Diciembre 2018
4. Cartillas
 - Cartilla General EDL
 - Cartilla para Evaluados
 - Cartilla para Evaluadores

Al servicio de la ciudad



5. Preguntas frecuentes
6. Presentaciones de Capacitaciones
 - Presentación General EDL
 - Diferencias entre el Acuerdo 565 de 2016 y el Acuerdo 617 de 2018
7. Capacitaciones vía Facebook Live
8. Tutorial aplicativo SEDEL
9. Ingrese aplicativo SEDEL

Igualmente, pueden acceder a la capacitación del Nuevo Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, Acuerdo 617 de 2018 realizada por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil, el día 30 de enero de 2019, a través del siguiente link: <https://youtu.be/xJNNL56C2Ls>


JOHANNA PAOLA MUÑOZ TORRENEGRA
Directora de Talento Humano (e)

Proyecto: Maritza Guerrero Díaz – Profesional Universitario 219-01 (e)