



CIRCULAR No. 037

PARA: SEÑORA PERSONERA, PERSONERA AUXILIAR, DIRECTIVOS(AS), FUNCIONARIOS(AS) DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN QUE NO SON GERENTES PÚBLICOS, PERTENCIENTES A LOS NIVELES DE ASESOR GRADO 105 Y JEFE DE OFICINA GRADO 115.

DE: DIRECTORA DE TALENTO HUMANO

ASUNTO: FIJACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONARIOS(AS) DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN QUE NO SON GERENTES PÚBLICOS, EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA EL PERIODO ANUAL U ORDINARIO 2019 – 2020.

FECHA: 08 DE OCTUBRE DE 2019

Teniendo en cuenta que la Comisión Nacional de Servicio Civil, mediante radicado 20192010423131 de fecha 14 de agosto de 2019, emitió respuesta a la doctora Liliana Cárdenas Ruiz, profesional del Departamento Administrativo del Servicio Civil, respecto de la siguiente petición:

"Me informe si en la actualidad y en vigencia del Acuerdo 617 de 2018, es procedente la evaluación de los servidores de libre nombramiento y remoción que no hacen parte de la gerencia pública y en caso afirmativo, si el aplicativo diseñado por la CNSC, está habilitado para esos efectos."

A lo cual, la Comisión Nacional del Servicio Civil, precisó:

"Que de conformidad con el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 y en el marco del otorgamiento de incentivos, el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública debe ser evaluado a través de los Acuerdos de Gestión en los términos previstos en el artículo 50 de la Ley 909 de 2004. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

De otra parte, los servidores de libre nombramiento y remoción distintos de la Gerencia Pública serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. Sobre este particular se informa que el Acuerdo 617 de 2018 de 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 y en Período de Prueba es la reglamentación vigente que contiene la metodología para evaluar el desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba, Así mismo, el Instrumento de evaluación que se utiliza es el EDL APP." (Negrilla y subrayado fuera de texto)

Teniendo en cuenta lo anterior, la Personería de Bogotá, D.C., expidió la Resolución 057 del 29 de enero de 2019, mediante la cual adoptó a partir del 1° de febrero de 2019, el Sistema

Al servicio de la ciudad



Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral determinado en el Acuerdo 617 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, así como el instrumento EDL APP, normatividad que aplicará a partir de la fecha, para los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no son Gerentes Públicos, pertenecientes a los niveles de Asesor Grado **105** y Jefe de Oficina grado **115**.

Para lo cual se deberán concertar compromisos, dentro de los términos que señala el artículo 3° del Acuerdo 617 de 2018, así:

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 (...)*

En este orden de ideas, la Señora Personera y la Personera Auxiliar en calidad de evaluadoras de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no son Gerentes Públicos, realizarán el proceso de concertación de los compromisos funcionales y las competencias comportamentales, de acuerdo con el manual específico de funciones vigente para cada empleo, atendiendo los lineamientos establecidos en el precitado artículo a través del aplicativo (instrumento) EDL APP, en conjunto con los jefes inmediatos, quienes actuarán como terceros dentro de la evaluación del desempeño laboral de los citados servidores.

Para tal efecto, se deberá ingresar a través del link <https://edl.cnsc.gov.co/#/login>, así: USUARIO: número de cédula y CONTRASEÑA: número de cédula.

Una vez registrados los compromisos por parte del evaluador en el aludido instrumento, el evaluado deberá ingresar al aplicativo y aceptarlos, para que el evaluador posteriormente los imprima y proceda a la respectiva comunicación y archivo en la correspondiente carpeta de evidencias del evaluado.

Por otra parte, se hace necesario que los evaluados carguen de manera permanente sus evidencias a través del aplicativo EDL APP, dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, las cuales darán cuenta del cumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales concertados, lo anterior, con el fin de que el evaluador pueda realizar el seguimiento de manera constante, teniendo en cuenta los siguientes criterios para realizar el seguimiento del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos por parte del evaluado:

- ✓ El avance de los planes institucionales o metas de las 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. Si durante el período de evaluación, el evaluador evidencia que existen aspectos a mejorar, podrá suscribir compromisos de mejoramiento individual basados en el seguimiento a los avances de los

Al servicio de la ciudad



planes institucionales o metas de las dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión y las evidencias sobre el desarrollo de los compromisos concertados.

Para concluir, se les invita a evaluadores y evaluados a consultar las Circulares 007 del 29 de enero de 2019, 025 del 10 de junio de 2019 y 032 del 23 de julio de 2019, expedidas por esta Dirección, para efectos del proceso de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Personería de Bogotá, D.C., igualmente la Comisión Nacional del Servicio Civil, ha dispuesto en su página web: cartillas, tutoriales, material con preguntas frecuentes, capacitaciones vía Facebook Live y la normatividad vigente sobre el tema de evaluación del desempeño laboral, para la consulta de los funcionarios involucrados en el tema.



YURI MILENA RAMÍREZ SUÁREZ
Directora de Talento Humano

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

Al servicio de la ciudad