

CIRCULAR 001

PARA: TODOS LOS(LAS) DIRECTIVOS(AS) Y FUNCIONARIOS(AS) DE CARRERA ADMINISTRATIVA, DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN QUE NO SON GERENTES PÚBLICOS PERTENECIENTES A LOS NIVELES ASESOR CÓDIGO 105 GRADO 01, JEFE DE OFICINA ASESORA CÓDIGO 115 GRADO 01 Y EMPLEADOS PROVISIONALES.

DE: DIRECTORA DE TALENTO HUMANO

ASUNTO: EVALUACIÓN DEFINITIVA DEL DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN 2023 – 2024, CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS DE LOS(LAS) FUNCIONARIOS(AS) DE CARRERA ADMINISTRATIVA, CARGOS DE ASESOR CÓDIGO 105 GRADO 01, JEFE DE OFICINA ASESORA CÓDIGO 115 GRADO 01, Y PLAN DE TRABAJO EMPLEADOS PROVISIONALES 2024 – 2025.

FECHA: 25 DE ENERO DE 2024

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y en concordancia con la Resolución 057 del 2019¹, la Circular 037² de 2019 y la Resolución 242³ de 2017, expedidas por la Personería de Bogotá, D.C., el período anual de evaluación del desempeño laboral culmina el próximo **31 de enero de 2024**, para los funcionarios inscritos en carrera administrativa, cargos de asesor código 105 grado 01 y jefe de oficina asesora código 115 grado 01 y empleados provisionales, evaluación que, deberá realizarse dentro de los **quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del citado periodo**, esto es, con fecha máxima al **21 de febrero de 2024**, de acuerdo con lo establecido en artículo 8° del Acuerdo 617 de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Protocolo Evaluación Gestión de Empleados Provisionales emitido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil, cordialmente esta Dirección al respecto hace las siguientes precisiones:

1. EVALUACIÓN FUNCIONARIOS(AS) DE CARRERA ADMINISTRATIVA – ASESOR CÓDIGO 105 GRADO 01 - JEFE DE OFICINA ASESORA CÓDIGO 115 GRADO 01:





La evaluación anual del desempeño laboral será el resultado de la sumatoria de las dos evaluaciones parciales semestrales, la primera, por el periodo comprendido entre el 1° de febrero y el 31 de julio de 2023 y la segunda entre el 1° de agosto de 2023 y el 31 de enero de 2024, las cuales se realizan a través del aplicativo **EDL-APP**, dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, por lo que, se hace necesario realizar la evaluación parcial del

¹ Resolución 057 del 29 de enero de 2019 "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 Periodo de Prueba"

² Circular 037 de 2019 "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."

³ Resolución 242 de 2017 "Por medio de la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Provisionales."

Carrera 7a No. 21 - 24 Bogotá - Colombia • Conmutador (601) 382 0450/80 • Código Postal 111321

 PersoneriaDeBogota •  @personeriadebogota •  @personeriabta •  PERSONERIADEBOGOTA

www.personeriabogota.gov.co • Línea 143

Aviso de privacidad: Sus datos personales serán tratados conforme a la Política de Tratamiento de Datos Personales.

segundo semestre y la consolidación anual, dentro de término señalado en la normatividad vigente.

Los evaluados y/o evaluadores, deberán registrar las evidencias en el módulo dispuesto para tal fin en el aplicativo **EDL-APP**, con fecha máxima a **31 de enero de 2024**, información, que será el insumo para realizar la calificación.

1.1 Para la calificación definitiva en periodo anual, se deberá tener en cuenta los siguientes puntos:

- ✓ El resultado de la evaluación parcial del segundo semestre será el promedio ponderado de todas las evaluaciones parciales eventuales efectuadas en el semestre con ocasión de las diferentes situaciones administrativas, tales como:
 - 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.
 - 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.
- ✓ Los evaluados tienen la obligación de solicitar por escrito la evaluación cuando no se efectuó dentro de los dos (2) días calendario siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar.
- ✓ Si dentro de los dos (2) días calendario siguientes a la solicitud de la evaluación, el empleado responsable de evaluar no lo hiciera, la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el puntaje mínimo.
- ✓ La calificación definitiva deberá generarse y registrarse por el evaluador en el aplicativo EDL-APP y ser **notificada personalmente** al evaluado por el evaluador, dentro de los dos (2) días calendario, siguientes a la fecha en que se produzca. **Si no pudiere hacerse la notificación personal al cabo del término previsto anteriormente, se**

enviará por correo certificado una copia de esta 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.

1.2 IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN

- ✓ El artículo 38 del Decreto 760 de 2005 señala que, "los responsables de evaluar el desempeño laboral de los empleados de carrera o en período de prueba deberán declararse impedidos cuando se encuentren vinculados con estos por matrimonio o por unión permanente o tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil o exista enemistad grave con el empleado a evaluar o cuando exista cualquier causal de impedimento o hecho que afecte su objetividad." (subrayado y negrilla fuera de texto)
- ✓ El artículo 39 del Decreto 760 de 2005, determina que "el evaluador al advertir alguna de las causales de impedimento, inmediatamente la manifestará por escrito motivado al jefe de la entidad, quien, mediante acto administrativo motivado, decidirá sobre el impedimento, dentro de los cinco (5) días siguientes. De aceptarlo designará otro evaluador y en el mismo acto ordenará la entrega de los documentos que hasta la fecha obren sobre el desempeño laboral del empleado a evaluar.

El empleado a ser evaluado podrá recusar al evaluador ante el Jefe de la entidad cuando advierta alguna de las causales de impedimento, para lo cual allegará las pruebas que pretenda hacer valer. En tal caso se aplicará el procedimiento descrito en el inciso anterior en lo que sea pertinente." (subrayado fuera de texto)

- ✓ De conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC, los impedimentos y recusaciones se tramitarán y decidirán en los términos previstos en el artículo 38 y siguientes del Decreto Ley 760 de 2005 y en lo no previsto, se aplicará el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - CPACA - o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

En todo caso la recusación o el impedimento deberán formularse y decidirse antes de iniciarse el proceso de evaluación.

1.3 RECURSOS CONTRA LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA

- ✓ El artículo 35 del Decreto 760 de 2005 estipula que, contra la calificación definitiva podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación ante el inmediato superior de este, cuando se considere que se produjo una 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. Al trámite y decisión de estos, se aplicará lo dispuesto en el artículo 14 "Términos para resolver las distintas modalidades de peticiones. Salvo norma legal especial y so pena de sanción disciplinaria, toda petición deberá resolverse dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción" (subrayado y negrilla fuera de texto) Código de

l.

Carrera 7a No. 21 - 24 Bogotá - Colombia • Conmutador (601) 382 0450/80 • Código Postal 111321

PersoneriaDeBogota • @personeriadebogota • @personeriabta • PERSONERIADEBOGOTA

www.personeriabogota.gov.co • Línea 143

Aviso de privacidad: Sus datos personales serán tratados conforme a la Política de Tratamiento de Datos Personales,

Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo CPACA o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

- ✓ Con base en el ítem anterior y teniendo en cuenta las modificaciones efectuadas en el Aplicativo **EDL-app** CNSC, el evaluado una vez sea notificado de su evaluación definitiva deberá ingresar al citado Aplicativo para **aceptar o rechazar** dicha evaluación dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación. En el evento que la decisión sea **rechazarla**, significa que el evaluado va a hacer uso del derecho de interponer los recursos de reposición y/o en subsidio de apelación, para lo cual deberá tener listo el documento en formato PDF de dicho recurso, con las pruebas técnicas que dan cuenta del cumplimiento de los compromisos pactados y en todo caso este debe realizarse de manera simultánea en el Aplicativo y presentarlo radicado en original por escrito ante la instancia respectiva, teniendo en cuenta los términos de ley, de lo contrario no procederá su trámite por presentarse extemporáneamente.

Importante

Se les recuerda a los evaluadores que, de conformidad con lo determinado en el Artículo 39 del Decreto 760 de 2005, el cual señala, que:

*“Obligación de evaluar. **Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal**, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, **deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento** que para el efecto se expida. **El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente**, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.”*

1.4 Anexos radicación funcionarios de carrera administrativa – asesor código 105 grado 01 - jefe de oficina asesora código 115 grado 01:

El evaluador deberá remitir mediante memorando a la Dirección de Talento Humano, los originales de los instrumentos, que se originaron durante el segundo semestre, para la consolidación de la evaluación anual del desempeño laboral, así:

- Formato PDF, Definitiva semestre 2. (**Consolidado 2do semestre**)
- Formato PDF, Calificación Definitiva **debidamente firmada por evaluador y evaluado y el debido registro de notificación en el Aplicativo EDL-APP.**

En los casos, que se presente recurso de reposición y/o apelación contra la evaluación definitiva, el evaluador **no debe remitir el formato de evaluación definitiva (PDF), hasta tanto se resuelva el recurso interpuesto; no obstante, deberá informar dentro del memorando de remisión de las evaluaciones de su dependencia, el resultado obtenido en la evaluación definitiva contra la cual se presentó el recurso.**

2. CONCERTACIÓN COMPROMISOS FUNCIONARIOS(AS) DE CARRERA ADMINISTRATIVA, ASESOR CÓDIGO 105 GRADO 01 - JEFE DE OFICINA ASESORA CÓDIGO 115 GRADO 01

Los compromisos funcionales y comportamentales deberán ser concertados entre evaluado y evaluador, a través del aplicativo (Instrumento) **EDL-APP**, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la finalización del periodo anual; **entre el 1º y el 21 de febrero de 2024**, teniendo en cuenta los siguientes insumos: el Manual Especifico de Funciones vigente para cada empleo, Planes institucionales o Metas por dependencias, el resultado de la evaluación de las dependencias, el resultado de la última calificación definitiva del desempeño laboral.

El Anexo Técnico del Acuerdo 617 de 2018, de la CNSC en su numeral II indica que, el jefe la Oficina de Control Interno, dará a conocer a los evaluadores el resultado de la Evaluación de Gestión por Dependencias del año inmediatamente anterior, para que se tenga como uno de los criterios en la concertación de los compromisos del siguiente período de evaluación.

- ✓ Los compromisos funcionales a concertar para el período anual, serán entre uno (1) y cinco (5).
- ✓ Los compromisos comportamentales a concertar para el periodo anual serán entre tres (3) y cinco (5).

Una vez registrados los compromisos por parte del evaluador a través del aplicativo (instrumento) **EDL-APP**, el evaluado deberá ingresar al aplicativo y aceptarlos, para que el evaluador posteriormente genere el archivo PDF, lo imprima y proceda a la respectiva comunicación mediante la firma del evaluado y evaluador, para posteriormente remitir dicha concertación mediante memorando a la Dirección de Talento Humano, para que repose en la historia laboral del(la) funcionario(a), dejar una copia para que sea archivada en la correspondiente **carpeta física de evidencias** del evaluado, que reposa en la dependencia de asignación.

2.1. CONCERTACIÓN COMPROMISOS DIRECTIVOS SINDICALES

Únicamente, para quienes ostenten la calidad de **DIRECTIVOS SINDICALES**, se debe tener en cuenta para la concertación de compromisos lo establecido en el artículo 2.2.8.3.2. del Decreto 1083 de 2015, adicionado mediante Decreto 288 de 2021, que a la letra dice: **"Concertación de compromisos laborales de los empleados con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba que tienen la calidad de directivos sindicales. En la etapa de concertación de compromisos laborales con los directivos sindicales, con excepción de los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva, que gocen de permisos sindicales"** y su evaluador, se deberá acordar mínimo uno (1) y máximo tres (3) compromisos funcionales y mínimo uno (1) y máximo tres (3) compromisos comportamentales, para el período anual o el período de prueba, según corresponda. En todo caso los compromisos laborales deben ser ponderados teniendo en cuenta el impacto y relevancia de cada uno de estos y el perfil ocupacional y grado de responsabilidad del servidor para desarrollarlos. *(subrayado y negrilla fuera de texto)*

J.

Carrera 7a No. 21 - 24 Bogotá - Colombia • Conmutador (601) 382 0450/80 • Código Postal 111321

PersoneriaDeBogota • @personeriadebogota • @personeriabta • PERSONERIADEBOGOTA

www.personeriabogota.gov.co • Línea 143

Aviso de privacidad: Sus datos personales serán tratados conforme a la Política de Tratamiento de Datos Personales.

3. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN FUNCIONARIOS(AS) PROVISIONALES:

La valoración de la gestión, tanto en el componente laboral como en el comportamental, deberá efectuarse en dos bloques:

- Del 1º de febrero al 31 de julio: se valorará dentro de los primeros 15 días hábiles del mes de agosto.
- Del 1º de agosto al 31 de enero: se valorará dentro de los primeros 15 días hábiles del mes de febrero.

Para los empleados nuevos, se aplicarán las mismas fechas de valoración de la gestión, y cobijarán desde su vinculación y hasta el 31 de julio o 31 de enero de cada anualidad, según corresponda.

3.1 Para la validación por finalización del período, se deberá tener en cuenta las siguientes indicaciones:

- ✓ Para documentar la gestión a lo largo del período de evaluación, se deberá diligenciar el respectivo portafolio de evidencias, uno por cada entregable establecido.
- ✓ En caso de cambio de superior inmediato y antes de su retiro como responsable del proceso, quien obre como tal, deberá dejar constancia del seguimiento realizado durante su permanencia en el empleo y refrendar su actuación en el respectivo Portafolio de Evidencias de cada entregable. **Ello no implica generar calificación al desempeño del empleado.**
- ✓ Para el caso de aquellos empleados, que no hayan alcanzado el Pleno Cumplimiento del Plan de Trabajo, tanto en el Componente Laboral como en el Componente Comportamental o en ambos, **será obligatorio implementar el Plan de Mejoramiento**, el cual deberá ser suscrito, entre el empleado provisional y el superior inmediato, utilizando y diligenciando el formato según corresponda el Portafolio de Plan de Mejoramiento – Componente Laboral o Componente Comportamental, de acuerdo con cada caso.
- ✓ El Superior Inmediato registrará los seguimientos a mitad y al finalizar cada período, con el fin de motivar un mejor desempeño y propiciar el desarrollo o afianzamiento de las competencias deseables del empleado provisional.
- ✓ Las omisiones del superior inmediato o del empleado provisional, en el desarrollo del proceso, deberán ser comunicadas a la Dirección de Talento Humano y por su conducto a la instancia disciplinaria respectiva, lo anterior, teniendo en cuenta que este proceso al ser adoptado por la Entidad es vinculante para las partes.

En consecuencia, se hace necesario realizar la valoración de la gestión del segundo periodo semestral y consolidación definitiva de la gestión, entre el **1º y el 21 de febrero de 2024**. La validación y calificación por finalización del período se hará con base en los registros de los Portafolios de Evidencias de cada entregable, la cual deberá ser efectuada por el **superior inmediato, aun cuando dicho funcionario, no haya ejercido este rol a lo largo o durante la totalidad del período de evaluación.**

3.2 Anexos radicación funcionarios provisionales:

El superior inmediato deberá remitir mediante memorando a la Dirección de Talento Humano, el formato original del instrumento de la valoración de la gestión semestral del periodo comprendido entre el **1º de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024**, donde se consolidarán las evaluaciones de la gestión del primero y segundo semestre, el cual debe contener las firmas del evaluador y evaluado, así como la fecha de comunicación de la evaluación de gestión en el campo "SEGUNDO SEMESTRE - COMUNICACIÓN DE RESULTADOS", así:

- Formato: **Plan de Trabajo Componente Laboral** (4 páginas, a doble cara y tamaño carta)
- Formato: **Plan de Trabajo Componente Comportamental** (2 páginas, a doble cara y tamaño carta)

Los funcionarios que obtengan una evaluación, que requiera **plan de mejoramiento ya sea en el componente laboral y/o comportamental o de presentarse el caso simultáneo**, el evaluador y evaluado, **deberán diligenciar el campo observaciones**; formulando las acciones de mejora aplicables según corresponda el caso, para cada componente, (Registrar en la fila siguiente de las firmas y fecha del segundo semestre).





3.3. FORMULACIÓN Y FORMALIZACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PROVISIONALES:

La formulación y formalización del Plan Anual en sus componentes laboral y comportamental deberá efectuarse entre el **1º y el 29 de febrero de 2024**. Se deberán definir un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) entregables y dar a conocer las cuatro (4) competencias comportamentales, que son obligatorias para todos los empleos asistenciales y profesionales, para el período anual de evaluación.

- ✓ El Plan de Trabajo se formulará con base en el propósito principal del empleo y los Entregables deberán conducir al logro de los productos, servicios o resultados que contribuyan a las metas, planes o proyectos de la dependencia y la entidad
- ✓ Se deberán socializar las competencias definidas en el componente comportamental, para que sean incorporadas por el empleado durante su permanencia en el empleo.

h.

Carrera 7a No. 21 - 24 Bogotá - Colombia • Conmutador (601) 382 0450/80 • Código Postal 111321

 PersoneriaDeBogota •  @personeriadebogota •  @personeriabta •  PERSONERIADEBOGOTA

www.personeriabogota.gov.co • Línea 143

Aviso de privacidad: Sus datos personales serán tratados conforme a la Política de Tratamiento de Datos Personales.

- ✓ Los entregables proyectados deberán permitir el seguimiento al desempeño laboral del servidor durante la totalidad período de evaluación, los cuales se deberán definir a partir de un verbo que demuestre acciones concretas y vinculantes que puedan ser claramente evidenciables. Por tanto, NO se emplearán verbos como apoyar, asistir, velar, propender, coadyuvar, participar u otros similares que impliquen inferencias en el desempeño.

Lo anterior, de acuerdo con lo determinado en el Protocolo Evaluación Gestión Empleados Provisionales, emitido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil.

GENERALIDADES

Las evaluaciones del desempeño laboral y gestión de los funcionarios de carrera administrativa, cargos de asesor código 105 grado 01, jefe de oficina asesora código 115 grado 01 y empleados provisionales, deberán ser allegadas con **fecha límite del 28 de febrero de 2024**, de manera física a la Dirección de Talento Humano, mediante memorando firmado por el jefe inmediato de la dependencia, el cual debe contener: **relación de todos los funcionarios a cargo, tipo de vinculación y calificación obtenida**, radicado en el aplicativo SIRIUS, adjuntado los instrumentos señalados en la presente circular, para cada uno de los sistemas de evaluación y gestión. **Los instrumentos serán revisados previamente y una vez cuenten con el visto bueno de esta dirección**, se entregarán de manera inmediata, para que se continúe con el trámite de radicación física en la Dirección Talento Humano 5 piso edificio antiguo.

A continuación, se relacionan los días, horarios y ubicación, para la revisión y aprobación de las evaluaciones por parte de las funcionarias encargadas del tema:

Días de atención	Horario	Ubicación
Lunes y miércoles	8:00 a.m. a 4:00 p.m.	Edificio Antiguo, 5to piso

La Dirección de Talento Humano, estará presta a resolver las dudas de los(las) funcionarios(as) sobre el tema objeto de esta circular, a través de los correos de las funcionarias asignadas al tema: Marisol Díaz Duarte, correo electrónico: mdiaz@personeriabogota.gov.co y Maritza Guerrero Díaz, correo electrónico: mguerrero@personeriabogota.gov.co.





Cordialmente,


CLEMENCIA ROJAS ARIAS
Directora de Talento Humano

Elaboró: Maritza Guerrero Díaz y Marisol Díaz Duarte - Dirección de Talento Humano
Revisó: Clemencia Rojas Arias - Dirección de Talento Humano
Aprobó: Clemencia Rojas Arias - Dirección de Talento Humano

Anexos: - Acuerdo 617 de 2018
- Anexo Técnico del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral Acuerdo 617 de 2018
- Resolución 242 de 2017
- Protocolo Evaluación Gestión Empleados Provisionales

Carrera 7a No. 21 - 24 Bogotá - Colombia • Conmutador (601) 382 0450/80 • Código Postal 111321

 PersoneriaDeBogota •  @personeriadebogota •  @personeriabta •  PERSONERIADEBOGOTA
www.personeriabogota.gov.co • Línea 143

Aviso de privacidad: Sus datos personales serán tratados conforme a la Política de Tratamiento de Datos Personales.