



CIRCULAR No. 367

05 de julio de 2018

DE: 0140 Dirección de Control Interno Disciplinario

PARA: Alcaldía De Pereira

ASUNTO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Cordial saludo,

El Acuerdo 565 de 2016 establece en su artículo 1. numeral 1.1: ". **Evaluación del Desempeño Laboral:** *Es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su desarrollo y permanencia en el servicio*".

El artículo 3° señala: "...**FINALIDAD.** *Mediante esta herramienta de gestión las entidades cuyas carreras administrativas sean administradas y vigiladas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, podrán verificar el cumplimiento de los compromisos de los empleados y si estos han contribuido con el cumplimiento de las metas institucionales, aportando a la adecuada y eficaz generación o prestación de los bienes y servicios a cargo y coadyuvado en el desarrollo de la gestión del talento humano...*"

El numeral 7 del artículo 8 consagra como deberes del **Evaluado (Empleados sujetos de evaluación)** entre otras: *b) Solicitar ante el Jefe inmediato la concertación de los compromisos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo establecido para el período respectivo, caso en el cual el evaluador deberá cumplir de forma inmediata o a más tardar el día hábil siguiente con su obligación. Si no se hubiere cumplido tal responsabilidad, el empleado sujeto de evaluación presentará, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho término, una propuesta de compromisos, la cual se entenderá aprobada de manera inmediata y será remitida por éste al evaluador, con copia a la*

hoja de vida del evaluado, salvo que sea objetada por el evaluador en los términos previstos en el literal c) del numeral 6§ del presente artículo, la misma responsabilidad se surtirá para el período de prueba, y d) Solicitar ser evaluado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar o a la ocurrencia del hecho que la motiva. Si dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la solicitud, el evaluador no lo hiciera, la evaluación parcial eventual, semestral o la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el porcentaje mínimo. La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria para el evaluador, la comisión evaluadora, o funcionarios responsables según sea el caso.

En el mismo artículo en el numeral 8 se señala dentro de los deberes de los **Evaluadores (Superior o jefe Inmediato del Evaluado o Comisión Evaluadora, según sea el caso):**

a) Realizar la Evaluación del Desempeño Laboral dentro de los plazos y casos establecidos en el presente Acuerdo. b) Concertar los compromisos laborales y dar a conocer las competencias comportamentales objeto de la evaluación, de acuerdo con los lineamientos e instrumentos establecidos en el presente Acuerdo, a más tardar el veinte ocho (28) de febrero de cada año para el periodo anual u ordinario o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la inducción del empleado, cuando se trate de período de prueba. En caso de renuencia por parte del evaluado y vencido el término para concertar los compromisos laborales, el evaluador procederá a fijarlos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, sin perjuicio de la reclamación del evaluado h) Evaluar y calificar el desempeño del empleado, previa verificación del cumplimiento de los compromisos laborales y las competencias comportamentales, de acuerdo con: i) el portafolio de evidencias establecido, ii) los resultados del seguimiento efectuado y, iii) los resultados de la evaluación del área o dependencia entre otras

EL ARTÍCULO 10§. OBLIGACIÓN DE EVALUAR. *Los responsables de evaluar el desempeño laboral de los empleados, entre quienes en todo caso, habrá un servidor público 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 expidan. 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.*

Por todo lo anteriormente señalado de manera clara y expresa, se les recuerda a los funcionarios que deben evaluar y aquellos sujetos de evaluación, la obligación de cumplir de manera rigurosa con lo establecido en el anterior acuerdo, so pena de la incursión en falta de tipo disciplinario por incumplimiento al numeral 20 del art.34 de la Ley 734 de 2002, lo que conllevaría a una eventual sanción en el evento de encontrarse responsable.



**ALCALDÍA DE
PEREIRA**



**0140 Dirección de Control
Interno Disciplinario -26-**

Atentamente,

NICOLAS ALBEIRO BETANCURTH VILLA
Director Administrativo

NANCY GUZMAN LOPEZ
Profesional Especializado

Proyectó y elaborado por: Nancy Guzman Lopez