

| | | | |
|---|-----------------|-------------|------------------|
|  | CIRCULARES | | |
| | CÓDIGO: F-GD-02 | VERSIÓN: 03 | FECHA: 1/01/2019 |

CIRCULAR EXTERNA No. 006

FECHA **22 DE ENERO DE 2022**
PARA **RECTORES INSTITUCIONES EDUCATIVAS**
DE **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL**
ASUNTO: **ASISTENCIA TÉCICA EVALUACIÓN DEFINITIVA PERÍODO 2021 - 2022 Y CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES PERÍODO 2022 - 2023.**

El Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

El Artículo 1°. Establece La finalidad de la Evaluación del Desempeño. *Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.*

El Artículo 5°. Establece las 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 Segundo Semestre. *Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.*

ARTÍCULO 8°. CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO ANUAL. *Comprende el período entre el 1 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.*

| | | | |
|--|-----------------|-------------|------------------|
| | CIRCULARES | | |
| | CÓDIGO: F-GD-02 | VERSIÓN: 03 | FECHA: 1/01/2019 |

El Artículo 16. Establece las Comunicaciones y Notificaciones. *Las comunicaciones y notificaciones se llevaran a cabo en los términos de los artículos 33 y 34 del Decreto Ley 760 de 2005 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.*

Con base en lo anterior los evaluadores deben proceder a realizar los siguientes trámites administrativos sin exceder las fechas y posterior radicación en el aplicativo Sistema de Atención al Ciudadano – SAC2; así:

1. Evaluación parcial del segundo semestre correspondiente del 01 de agosto de 2021 al 31 de enero de 2022; y la calificación definitiva del periodo del 01 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022.
2. La evaluación definitiva debe contener los siguientes documentos: oficio mediante el cual se comunica la evaluación, notificación y constancia ejecutorial por parte del evaluador. (En papelería oficial de la institución educativa). Anexo formatos con el fin de facilitar el proceso).
3. Una vez se realice la calificación definitiva del periodo antes mencionado se debe proceder a realizar la concertación de compromisos funcionales y comportamentales del periodo del 01 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, y remisión a este Despacho Administrativo.
4. Los anteriores trámites se deben realizar a más tardar para el día 18 de febrero de 2022.

A continuación, se cita la información pertinente para realizar el proceso de concertación de compromisos periodo 2022 – 2023.

El Artículo 3°. Establece la Concertación de Compromisos. *Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del 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.*

| | | | |
|---|-------------------|-------------|------------------|
|  | CIRCULARES | | |
| | CÓDIGO: F-GD-02 | VERSIÓN: 03 | FECHA: 1/01/2019 |

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 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.

PARÁGRAFO. 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.

Los compromisos a concertar son:

Funcionales: Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados, que deberá cumplir el servidor en el período de evaluación respectivo, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas en la fase de concertación.

Comportamentales: Son las competencias comportamentales definidas por el evaluador y evaluado. Estas pueden ser comunes a los servidores públicos y por nivel jerárquico; las comunes hacen referencia a las competencias que debe acreditar todo servidor público, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral; y por nivel jerárquico las establecidas para cada uno de los niveles propios de los empleos (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial). Decreto 815 de 2018.

Compromisos funcionales. El número de compromisos a concertar para el período anual no deberá ser superior a cinco (5).

| | | | |
|---|-----------------|-------------|------------------|
|  | CIRCULARES | | |
| | CÓDIGO: F-GD-02 | VERSIÓN: 03 | FECHA: 1/01/2019 |

A cada uno se le asignará un porcentaje de cumplimiento del 100% en números enteros.

Para la concertación de estos compromisos evaluado y evaluador partirán de la siguiente estructura:

Verbo + objeto + condición de resultado (oportunidad y calidad)

Así mismo, se precisa que los compromisos tienen que ser medibles y realizables. Estos tendrán un peso porcentual del 85% de la calificación total.

Compromisos comportamentales. El número de compromisos a concertar para el período anual serán entre tres (3) y cinco (5), estos tendrán un peso porcentual del 15% de la calificación definitiva del evaluado y la observación de su desarrollo podrá dar lugar a definición de compromisos de mejoramiento individual.

5. Con base en lo anterior se convoca a los rectores de las instituciones educativas a la asistencia técnica a realizarse el próximo 2 de febrero de 2022, a las 9:00 am en el quinto piso del Centro Administrativo Municipal "La Chaplera" Pitalito - Huila

Agradezco la valiosa atención y colaboración.

Cortésmente,



CARLOS ALBERTO MARTÍN SALINAS
Secretario de Educación Municipal

Proyectó: Rosmira Guerrero Sterling
Revisó: Carlos Alberto Martín Salinas

